



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE



JUSTICE SOCIALE  
TRAVAIL DÉCENT

# Programme pour la promotion du travail décent au Togo (PPTD-TOGO, 2019-2022)

Droits au travail

Protection Sociale  
Dialogue Social

Emploi

Novembre 2018



**PROTOCOLE D'ACCORD  
PORTANT PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION  
DU TRAVAIL DÉCENT**

**ENTRE**

**LE GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE**

**ET**

**L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
REPRESENTEE PAR  
LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

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

Conscient de la nécessité de renforcer les capacités des mandants tripartites de la République togolaise afin de leur permettre d'atteindre les objectifs du travail décent.



Rappelant la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) à laquelle le Togo a adhéré le 15 juillet 1960.

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent de ce qui suit :

1. Les Parties s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) au Togo (2019-2022), et conviennent à cet égard de retenir les priorités suivantes :

- la promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes, et des personnes handicapées ;
- le renforcement et l'extension de la protection sociale ;
- la promotion des normes du travail par le dialogue social.

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

3. Dans le cadre du PPTD et de toute activité connexe menée par l'OIT dans le pays, le Gouvernement appliquera à l'Organisation, au personnel de cette dernière et à toute personne par elle désignée pour travailler à son service, les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et de son Annexe I relative à l'OIT.

4. La mise en œuvre effective du présent protocole et du PPDT pourra faire l'objet si nécessaire d'accords subséquents entre les Parties.

5. Le présent protocole d'accord pourra être modifié par consentement mutuel des Parties. Rien de ce qui figure dans le présent protocole d'accord ou qui s'y rapporte ne saurait être interprété comme une renonciation aux privilèges et immunités dont jouit l'OIT.

6. Pour toutes les questions qui ne sont pas spécifiquement couvertes par le présent protocole d'accord, les dispositions pertinentes des procédures, règles et directives de l'OIT s'appliqueront.

7. Le présent protocole d'accord est valable pour toute la durée d'exécution du PPTD.

8. Le document du PPTD est joint en annexe au présent protocole d'accord. En cas d'incompatibilité entre les contenus de ces deux documents, y inclus les dispositions de l'article 4 du protocole d'accord, c'est ce dernier qui fera foi.

9. L'original du présent protocole d'accord portant les signatures officielles a été rédigé en français. Quelle que soit la langue dans laquelle il pourrait être traduit, seule la version française fera foi.

Signé à Lomé, le

**Pour le Bureau International du Travail et en son nom**

**Dramane HAIDARA**  
Directeur du Bureau Pays de l'OIT  
à Abidjan

**Pour le Gouvernement de la République togolaise et en son nom**

**Gilbert B. BAWARA**  
Ministre de la Fonction Publique,  
du Travail, de la Réforme Administrative  
et de la Protection Sociale



**Pour les Travailleurs et en leur nom**

**Komlan AGBENOU**  
Porte-parole de la Coordination des  
Centrales Syndicales du Togo (CCST)



**Pour les employeurs et en leur nom**

**Coami Sedolo TAMEGNON**  
Président du Conseil National du  
Patronat du Togo (CNP)





---

## **PROGRAMME PAR PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT AU TOGO (PPTD-TOGO, 2019-2022)**

---

### **RESUME EXECUTIF**

Face aux conséquences économiques et sociales nées de la crise sociopolitique qu'a traversée le pays au cours des années 90, le Gouvernement et les Organisations d'Employeurs et de Travailleurs du Togo ont élaboré un premier programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour la période 2010-2015 aligné sur la Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE). La mise en œuvre de ce programme, cadre privilégié de coopération entre le Togo et l'OIT, a permis d'enregistrer des résultats significatifs, notamment :

- le renforcement des capacités nationales dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des stratégies, politiques et programmes d'emploi, de protection sociale et d'administration du travail ;
- l'adoption en 2011 d'un nouveau code de sécurité sociale qui étend son champ d'action aux travailleurs indépendants et à ceux du secteur informel ;
- l'institution en 2011 de l'assurance maladie obligatoire pour les agents publics et assimilés, gérée par l'institut national d'assurance maladie (INAM) ;
- l'élaboration en 2012 des politiques nationales du travail et de la protection sociale ;
- l'adoption en 2014 de la politique nationale de l'emploi et de son plan d'action opérationnel ;
- le renforcement des capacités des services publics d'emploi ;
- le renforcement du cadre national du dialogue social.

En dépit des progrès enregistrés, le pays continue à faire face à de nombreux défis dans la réalisation du travail décent. Les données disponibles indiquent que :

- 27,6% des jeunes entre 15 et 35 ans en situation de chômage et de sous-emploi [QUIBB 2015] ;
- 92,5% de la population active est occupée dans l'informel, avec 70% des activités exercées par les femmes [Politique nationale de l'emploi (PNE) 2012] ;
- 58,1% des enfants de 5-17 ans sont économiquement actifs en 2010 et 56% sont dans un travail à abolir [Enquête nationale sur le travail des enfants (ENTE) 2010] ;
- 97,08% des personnes d'âge actif ne bénéficient pas de couverture en santé.

Le programme par pays de promotion de travail décent couvrant la période 2019-2022 découle d'un diagnostic de ces défis et définit des priorités et des changements à moyen termes à impulser dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social, et de l'application des droits au travail. Il tire ses orientations du programme national de développement (PND 2018-2022) et du cadre de coopération du système des Nations Unies pour la période 2019-2023, particulièrement ses axes portant sur l'employabilité des jeunes et le développement du capital humain.

Ce programme s'articule autour de trois priorités (objectifs de développement) déclinés en résultats (objectifs immédiats à court et moyen termes) :

***Priorité 1 : « Promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées »***

Résultats attendus :

- 1) *Des politiques et programmes sectoriels intégrant l'emploi des jeunes, des femmes et des personnes handicapées adoptés et mis en œuvre d'ici à 2022*
- 2) *L'insertion socio-professionnelle sur le marché du travail des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, et des migrants améliorée, d'ici à 2022.*
- 3) *Un cadre légal et institutionnel renforcé et adapté pour la transition de l'économie informelle vers le formel.*

***Priorité 2 : « Renforcement et extension de la protection sociale »***

Résultats attendus :

- 1) *Le système de protection sociale étendu aux et travailleuses non couverts, notamment les petits contribuables et les producteurs de l'économie informelle, d'ici à 2022*
- 2) *La protection des droits des travailleurs migrants, hommes et femmes améliorée, d'ici à 2022.*
- 3) *La conformité des lieux de travail aux normes en sécurité et santé au travail accrue, d'ici 2022*

***Priorité n° 3 : « Promotion des normes du travail par le dialogue social »***

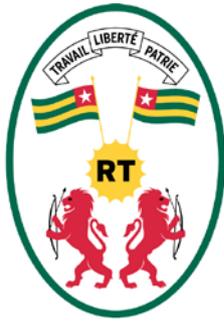
Résultats attendus :

- 1) *La ratification et l'application des normes internationales du travail renforcées*
- 2) *Une administration du travail renforcée pour étendre ses services aux très petites et moyennes entreprises, y compris celles de l'économie informelle*
- 3) *Une participation active et accrue des partenaires sociaux au dialogue social*

Le PPTD est assorti d'un cadre de résultat et d'un cadre de suivi-évaluation. Sa mise en œuvre du PPTD est placée sous la responsabilité du gouvernement, à travers un comité tripartite de pilotage qui assure aussi la **coordination et rapportage**. *Le Comité de pilotage est appuyé dans l'exécution de ses tâches par un secrétariat technique.*

Le Gouvernement et le BIT assurent conjointement la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PPTD.

**REPUBLIQUE TOGOLAISE**  
TRAVAIL-LIBERTE-PATRIE



**Organisation Internationale du Travail**



## **Programme pour la promotion du travail décent au Togo (PPTD-TOGO, 2019-2022)**

**Novembre 2018**



## SOMMAIRE

<i>Introduction</i>	7
<b>1. Contexte national</b>	<b>7</b>
1.1. Situation socio-économique	7
1.2. Situation en matière d'emploi et de développement des compétences	8
1.3. Situation en matière de normes internationales du travail	12
1.4. Situation dans le domaine de la protection sociale	13
1.5. Situation en matière de dialogue social	15
1.6. Capacités des mandants	16
1.7. Réponse du Gouvernement et des Partenaires au développement	16
• <i>En matière d'emploi</i>	16
• <i>En matière de protection sociale</i>	19
• <i>En matière des normes du travail, d'administration du travail et de dialogue social</i>	20
1.8. Leçons tirées de l'évaluation du PPTD 2010-2015	22
<b>2. Priorités du Programme</b>	<b>24</b>
2.1. Résultats à court et moyen termes	27
• <i>Résultats liés à la priorité 1 : « Promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées »</i>	27
• <i>Résultats liés à la priorité 2 : « Renforcement et extension de la protection sociale »</i>	30
• <i>Résultats liés à la priorité n° 3 : « Promotion des normes du travail par le dialogue social »</i>	32
<b>3. Gestion, plan de mise en œuvre, et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD</b>	<b>34</b>
3.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance et d'évaluation, incluant le rôle des mandants	34
3.2. Analyse des risques	35
3.3. Plan de financement	35
3.4. Plaidoyer et plan de communication	36
<i>Listes des annexes</i>	<b>37</b>
Annexe 1 : Liste des conventions ratifiées par le Togo	38
Annexe 2: Termes de reference du comite de pilotage	39
Annexe 3 : Matrice des résultats du PPTD Togo	41



## Sigles et abréviations

AIDE	: Programme appui à l'insertion et au développement de l'embauche
ANPE	: Agence nationale pour l'emploi
ANPGF	: Agence nationale pour la promotion et la garantie de financement
ANVT	: Agence nationale de promotion du volontariat au Togo
BAD	: Banque africaine de développement
BIT	: Bureau international du Travail
BOAD	: Banque ouest-africaine de développement
BTP	: bâtiments et travaux publics
CNPPS	: comité national de promotion et de protection sociale
CNSS	: Caisse nationale de sécurité sociale
CRT	: Caisse de retraite du Togo
CSST	: Comité sécurité, santé au travail
DEJ	: Direction de l'emploi des jeunes
DGE	: Direction générale de l'emploi
DOSI	: Délégation à l'organisation du secteur informel
FAIEJ	: Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes
FNFI	: Fonds national pour la finance inclusive
IDH	: indice de développement humain
INAM	: Institut national d'assurance maladie
INSEED	: Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques
MASPFA	: Ministère de l'action sociale, de promotion de la femme et de l'alphabétisation
MDBAJEJ des jeunes	: Ministère du développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse et de l'emploi
MEF	: Ministère de l'économie et des finances
MESR	: Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
METFP	: Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
MFPTRA	: Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative
MPD	: Ministère de la planification du développement
MSPS	: Ministère de la santé et de la protection sociale
NIT	: Normes internationales du travail
OTR	: Office togolais des recettes
PAEIJ-SP	: Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs
PAIPJA	: Projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans
PAMODEC	: Programme d'appui à la mise en œuvre de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
PEV	: Programme élargi de vaccination
PIB	: produit intérieur brut
PNE	: politique nationale de l'emploi
PNLT	: Programme national de lutte contre la tuberculose
PNPER	: projet national de promotion de l'entrepreneuriat rural
PNUD	: Programme des Nations-Unies pour le Développement
PPES	: programme de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
PPTD	: Programme pays de promotion du travail décent
PSE	: plan sectoriel de l'éducation
PTF	: partenaires techniques et financiers
QUIBB	: questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être
RGPH	: recensement général de la population et de l'habitat
SCAPE	: stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi
SMIG	: salaire minimum interprofessionnel garanti
SST	: sécurité, santé au travail
THIMO	: travaux à haute intensité de main d'œuvre
TNS	: taux net de scolarisation
UEMOA	: Union économique et monétaire ouest-africaine
UNESCO	: Organisation des Nations-Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF	: Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance



## **Introduction**

Le présent programme pays de promotion du travail décent (PPTD) est élaboré pour la période 2019-2022. Il fait suite au premier programme qui avait couvert la période 2010 à 2015. Au cours de la période 2016-2017, en l'absence d'un PPTD actif, le PPTD 2010 -2015 a continué à servir de cadre de référence pour la coopération entre le Togo et le BIT. L'évaluation de ce dernier, réalisée en 2017, révèle des résultats mitigés dus à sa faible appropriation par les acteurs nationaux, au non fonctionnement de son mécanisme de suivi-évaluation et à l'insuffisance de son financement. Néanmoins, le PPTD reste le cadre approprié de coopération avec le BIT pour la promotion du travail décent.

Le processus de formulation du PPTD 2019-2022 du Togo a été conduit de façon participative avec une forte implication des partenaires sociaux dont 22% de femmes. Ce processus s'est déroulé en quatre étapes à savoir: (i) l'organisation d'un atelier d'orientation du 28 février au 02 mars 2017 ; (ii) l'élaboration de la version provisoire en concertation avec les acteurs, (iii) l'organisation d'une séance de pré-validation par le comité de pilotage; (iv) l'organisation d'un atelier de validation nationale.

### **1. Contexte national**

#### *1.1. Situation socio-économique*

Le Togo est un pays d'Afrique occidentale, limité à l'ouest par le Ghana, au nord par le Burkina Faso et à l'est par le Bénin. Il fait partie des pays ayant un développement faible. Selon le rapport annuel du PNUD sur le développement humain de 2016, il est classé 166<sup>ème</sup> sur 188 pays.

La population togolaise est estimée à 6.191.155 habitants en 2010. Elle est composée de 51,4% de femmes et de 48,6% d'hommes. La majorité de la population, soit 62,3%, vit en milieu rural contre 37,7% en milieu urbain. En 2010, 60% de la population a moins de 25 ans et 42% moins de 15 ans traduisant son extrême jeunesse (RGPH4).

Selon les données de la Banque mondiale sur le Togo actualisées en avril 2017<sup>1</sup>, bien que le taux national de pauvreté ait reculé de 59 % à 55% sur la période 2011 - 2015, la pauvreté reste répandue au Togo. Son incidence est surtout marquée dans les zones rurales, où 69 % des ménages vivent en dessous du seuil de pauvreté en 2015. Le taux de pauvreté est plus élevé au sein des ménages dirigés par une femme (57,5 %) que ceux dirigés par un homme (55 %).

La croissance de l'économie togolaise est estimée en moyenne à 5 % au cours des cinq dernières années selon la même source. Elle a atteint 5,5 % en 2015. Le secteur tertiaire est devenu un des principaux moteurs de cette croissance (3,1 %), grâce au développement des TIC. Il est suivi par le secteur secondaire (0,3 %). Au cours des trois prochaines années, la croissance du PIB devrait se poursuivre à un rythme modéré sous l'effet d'investissements publics réguliers dans l'infrastructure. L'inflation est restée faible, à 1,8 % sur la même période et devrait se maintenir en dessous du seuil de 3 % fixé par l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup><http://www.banquemondiale.org/fr/country/togo/overview> ; site consulté le 28 avril 2017

<sup>2</sup> INSEED : Comptes nationaux définitifs du Togo 2015

## *1.2. Situation en matière d'emploi et de développement des compétences*

### **1.2.1. Emploi**

#### **• Situation de l'emploi en général**

Selon les données de l'enquête QUIBB 2015, le taux de chômage dans le pays est relativement faible. En effet, ce taux qui était de 6,5% en 2011 est passé à 3,4% en 2015. Cependant, le taux de sous-emploi a progressé au cours de la même période passant de 22,8% à 24,9%<sup>3</sup>. Suivant les groupes d'âge, les actifs âgés de 30 à 49 ans connaissent plus la situation de sous-emploi (29,5%) contre ceux dont l'âge varie entre 15 et 29 ans (22,2%) et pour la tranche de 50 à 64 ans (18,5%).

L'analyse de la situation de l'emploi révèle en définitive que le chômage et surtout le sous-emploi restent les défis majeurs. Ils touchent particulièrement les groupes cibles tels que les jeunes, les femmes et les personnes vivant avec un handicap. Les taux combinés du chômage et du sous-emploi des jeunes (15-35 ans) et des femmes calculés à partir des données de l'enquête QUIBB sont respectivement de 27,6% et 26,8%. Le rapport de l'étude diagnostique pour l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi<sup>4</sup>, estime le taux de chômage des personnes en situation de handicap à environ 80 %.

Dans le souci de juguler le phénomène du chômage et du sous-emploi au Togo, plusieurs initiatives ont été prises pour améliorer l'employabilité des jeunes. Les effets de ces initiatives justifieraient l'amélioration du niveau de création d'emploi observée dans le pays sur la période 2011-2015. En outre, la mise en place d'un guichet unique pour simplifier les formalités de création d'entreprises, l'adoption d'un nouveau code d'investissement et la création de l'office togolais des recettes (OTR), devraient permettre d'améliorer l'environnement des affaires au Togo.

Malgré ces efforts, le chômage et le sous-emploi surtout des jeunes restent préoccupants, dans la mesure où le secteur formel (7,5%)<sup>5</sup> n'arrive pas à absorber la majorité des jeunes et le secteur informel (92,5%) peine à se formaliser. Il convient de souligner aussi que les profils des diplômés ne répondent pas aux exigences du marché de l'emploi créant ainsi un déséquilibre entre la demande et l'offre de l'emploi.

.A ces défis ci-dessus énumérés, il faut ajouter la faiblesse du cadre de concertation et de coordination, le cadre juridique (le code du travail) peu adapté, des contraintes fonctionnelles des services chargés de l'emploi tels que l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), la Direction de l'emploi des jeunes (DEJ), la Direction générale de l'emploi et la faible capacité de mobilisation de ressources financières pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

#### **• Disparités de genre**

La population togolaise est majoritairement constituée de femmes (51,4%), Le taux d'occupation de la population togolaise est de 74,2%. La répartition selon le sexe donne un taux de 72,5% pour les femmes et 76% pour les hommes<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Enquête QUIBB 2015

<sup>4</sup> Etude diagnostique et éléments d'actions prioritaires en faveur de l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi au Togo, MTESS, 2014

<sup>5</sup> Comptes nationaux définitifs 2012, INSEED 2016

<sup>6</sup> Questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être, INSEED, 2016.

Selon la politique nationale de l'emploi (2012), quoique le taux d'activité des femmes soit élevé dans l'économie togolaise (elles participent pour 46% au PIB), elles exercent surtout dans l'économie informelle (70% des activités du secteur informel) et essentiellement le secteur du commerce intérieur.

Selon cette même source, en dépit des actions de sensibilisation, l'opinion qui prévaut encore est que les femmes doivent se consacrer à leur fonction reproductive et aux tâches ménagères, ce qui renforce les barrières structurelles limitant leur accès à l'éducation, à la formation, à la terre et aux biens de production tout en restreignant le temps et la mobilité dont elles ont besoin pour un travail productif ainsi que le choix d'une activité économique. En conséquence, les femmes se retrouvent minoritaires dans les secteurs à haut revenu, notamment, l'économie moderne, y compris dans la fonction publique où elles ne représentent que 21% des agents. Elles rencontrent des difficultés socioculturelles réelles d'insertion, car même si le code du travail, les conventions 100 et 111 de l'OIT ratifiées par le Togo et les conventions collectives prévoient une égalité de rémunération entre hommes et femmes et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, les conditions d'accès aux postes de responsabilité demeurent difficiles à cause des considérations socioculturelles.

- **Emploi des personnes handicapées**

Le droit d'accès à l'emploi demeure toujours une préoccupation pour les personnes handicapées en dépit des mécanismes d'inclusion sociale mis en place par le gouvernement. Ainsi, sur les 49.957 agents de la fonction publique, seuls deux cents (200<sup>7</sup>) sont des personnes handicapées ; ce qui ne représente que 0,4% de l'effectif total. Par ailleurs, il est rare de rencontrer les personnes handicapées employées dans les entreprises privées. Cette situation discriminatoire s'explique notamment par, leur très faible taux d'éducation et de formation professionnelle ; les préjugés de beaucoup d'employeurs à l'égard d'une personne handicapée en quête d'emploi ; les barrières architecturales, l'inadaptation des postes de travail et l'inaccessibilité des moyens de transports ; l'absence de dispositifs d'assistance et de services d'encadrement ; l'insuffisance de mesures incitatives à l'endroit des sociétés et entreprises ; la difficulté d'accès au crédit.

Dans le cadre de la Décennie africaine des personnes handicapées (2000 à 2009), s'est posée la nécessité d'améliorer les conditions d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées afin de les aider à trouver des emplois adaptés sur le marché du travail. La réponse à ces préoccupations nécessite des stratégies qui permettent aux personnes handicapées d'avoir accès à l'emploi dans des conditions décentes qui respectent la dignité exigée par la convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) ratifiée par le Togo le 1<sup>er</sup> mars 2011.

C'est dans cette optique qu'à la suite de l'étude diagnostique et éléments d'actions prioritaires en faveur de l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi au Togo, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a élaboré en 2014 un Plan d'actions (PA) en faveur de l'accès de ces dernières à l'emploi dont la mise en œuvre est en cours.

- **Emploi des travailleurs migrants**

Le Togo est à la fois, un pays de départ, de transit et de destination. Les migrations en provenance et à destination du Togo ont un caractère essentiellement économique. Les données du RGPH4 (2010)

---

<sup>7</sup> Etude diagnostique et éléments d'actions prioritaires en faveur de l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi au Togo, MTESS, 2014.

indiquent que la majorité des immigrants sont des travailleurs, soit 94 055 (51,91 %) <sup>8</sup>. La législation togolaise, notamment la loi portant statut de la zone franche et le Code des investissements favorise l'immigration en raison des facilités qu'elle offre aux étrangers, surtout aux ressortissants de la CEDEAO désireux de s'installer au Togo ; ce qui y a drainé un important flux de travailleurs étrangers. De plus, nombreux sont les togolais qui ont élu domicile dans les autres pays du monde surtout ceux de la sous-région ouest-africaine et occidentaux, à la recherche d'emploi et du mieux-être. Par ailleurs, si la migration de travail représente une véritable opportunité en raison de la contribution des étrangers et de la diaspora au développement économique, culturel, scientifique et technique du Togo, il n'en demeure pas moins qu'elle comporte également des menaces qu'il convient de souligner. En effet, l'ampleur de la migration de travail irrégulière et l'absence de mécanismes efficaces de gouvernance et de gestion constituent un important risque pour de nombreux jeunes, particulièrement pour les jeunes filles et les enfants.

C'est pourquoi, le gouvernement a élaboré une stratégie de la migration professionnelle pour une gouvernance efficace du phénomène et une meilleure protection des travailleurs migrants qui couvre la période 2019-2022.

### **1.2.2. Développement des compétences**

#### **• Enseignement technique et formation professionnelle**

Le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a un rôle important à jouer dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Dans la stratégie de développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en cours d'élaboration, il est prévu le volet insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Depuis plus d'une décennie, le système d'enseignement technique et de formation professionnelle connaît un développement sensible grâce à des actions multiformes menées au niveau du département en charge de ce secteur (augmentation de l'offre de formation passant le nombre des établissements et centres de formation publics de 11 à 25, la création de nouvelles structures d'encadrement). Relativement à la demande de formation, celle-ci a connu aussi une progression sensible avec un ratio nombre d'apprenants pour 100.000 habitants qui est passé de 284 en 2007 à 558 en 2011 et à 572 en 2016 (PSE 2014-2025).

#### **• Enseignement supérieur**

On note l'existence de deux universités publiques (Université de Lomé et Université de Kara), deux universités catholiques (UCAO et Jean Bosco) et des instituts privés d'enseignement supérieur. Le diagnostic réalisé sur le secteur révèle une augmentation substantielle des effectifs scolarisés. Dans les deux universités publiques, les effectifs des étudiants sont passés de 43 967 en 2008-2009 à 51 382 en 2009-2010, puis à 54 827 en 2010-2011, soit un taux d'accroissement moyen annuel de 11,7% (10,4% à l'UL et 17,3% à l'UK). Les effectifs de l'enseignement supérieur public croissent à un rythme supérieur aux prévisions du Plan sectoriel de l'Education (PSE). En effet, dans le PSE, il était prévu d'atteindre un effectif de 44 500 en 2020. Au niveau de ce sous-secteur, les contraintes sont multiples néanmoins les plus importantes sont les suivantes :

- des effectifs d'étudiants de plus en plus nombreux ;
- les moyens ne suivent pas ce rythme et sont insuffisants pour une qualité acceptable des enseignements ;

---

<sup>8</sup> Questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être, INSEED, 2016.

- les dépenses sociales demeurent trop importantes (40% du budget de l'enseignement supérieur).
- une faible ouverture sur le monde du travail (partenariat).

Un état des lieux établi dans le cadre de l'élaboration du plan national de développement des compétences (Novembre 2017), indique que la plupart des écoles et établissements de formation professionnelle offre une production orientée vers des emplois salariés.

En dehors des universités et établissements de l'enseignement technique et professionnel, les écoles de formation spécialisées sont rattachées directement au ministère dont relèvent les emplois auxquels elles forment. On peut citer entre autres :

- Ministère chargé de la fonction publique (Ecole nationale d'administration) ;
- Ministère chargé de la santé (Ecoles nationales des auxiliaires médicaux, Ecoles nationales des sages-femmes, Ecoles nationales des aides sanitaires et Centre de formation en santé publique) ;
- Ministère chargé de l'action sociale (Ecole nationale de formation sociale);
- Ministère chargé des travaux publics (Centre régional de formation pour l'entretien Routier-CERFER) ;
- Ministère chargé de l'agriculture, de l'élevage et d'hydraulique (Institut national de formation agricole-INFA) ;
- Ministère chargé de la culture (Institut régional d'enseignement et de recherche en développement culturel supérieur- IRES-RDEC).

La contribution de ce dispositif de formation au développement de compétences est compromise par l'inadéquation entre la formation et les compétences recherchées. Cette inadéquation s'observe à plusieurs niveaux à savoir, la capacité d'accueil, les curricula, les filières de formation.

De nouveaux besoins en formation sont déterminés par l'évolution des emplois à trois niveaux à savoir, les emplois essentiels existants et insuffisamment pourvus de personnels en quantité et en qualité, les emplois dits émergents ou porteurs et les emplois de convergence communautaires.

### **1.2.3. Résumé de principaux défis dans le domaine de l'emploi**

L'analyse du contexte national révèle que le chômage et le sous-emploi restent les défis majeurs. Ils touchent particulièrement les groupes vulnérables (jeunes, femmes et personnes vivant avec un handicap). Les programmes d'employabilité initiés en faveur des jeunes, quand bien même ils leur permettent d'avoir accès à leur première expérience à faire valoir par la suite, ne résolvent pas pour autant le problème de chômage dans lequel retombent la plupart des bénéficiaires à la fin de leur contrat.

Les autres problèmes sont :

- la précarité de l'emploi et du revenu ;
- la prépondérance du secteur informel dans l'économie ;
- les conditions peu favorables à la création d'entreprises par les jeunes (pression fiscale sur les jeunes entrepreneurs) ;
- le travail des enfants ;
- la faible capacité d'intervention des services publics de l'emploi ;
- la faiblesse du système d'information sur le marché de l'emploi.

### *1.3. Situation en matière de normes internationales du travail*

#### **1.3.1. Aperçu général**

A ce jour, le Togo a ratifié vingt-huit (28) conventions<sup>9</sup> dont deux (2) dénoncées en mars 1985, notamment la convention n° 5 sur l'âge minimum (industrie), 1919 et la convention n° 33 sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932.

Cependant, l'un des défis majeurs de l'application de certaines de ces conventions reste leur adaptation et insertion dans l'ordonnement juridique interne. Cette insertion reste à réaliser dans la perspective de la révision de la loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail.

Concernant particulièrement les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT), certaines des normes concernées ont fait l'objet de demandes directes et observations<sup>10</sup> visant les articles 12, 151, 260 et 275 du code du travail qui seraient contraires aux normes internationales du travail. Par ailleurs, il existe très peu de données statistiques sur la situation en matière de ces normes rendant difficiles la mesure de l'impact des projets et actions entreprises. Lorsqu'elles existent, elles ne sont pas actualisées comme c'est le cas du travail des enfants et ses pires formes où les données issues de l'Enquête nationale de 2010 sont les seules disponibles.

L'effectivité de l'application des normes du travail dépend en grande partie de la régularité du contrôle et de l'adhésion des partenaires sociaux. Aussi, l'efficacité du système d'inspection du travail est-elle importante pour traduire dans la réalité, la finalité juridique des normes du travail. Or, force est de constater que le système d'inspection du travail au Togo est aux prises à des difficultés liées surtout au manque de moyens de déplacement, qui entament ses performances en dépit de la volonté des acteurs. Les insuffisances en ressources humaines sont en partie résolues grâce à la reprise depuis 2005 de la formation des élèves inspecteurs du travail à l'ENA, ce qui a permis à l'administration du travail de disposer de 131 inspecteurs du travail dont 40 femmes. Mais il reste à renforcer continuellement leurs capacités, voire promouvoir une spécialisation et prévoir la formation des contrôleurs de travail. S'agissant des partenaires sociaux, il est relevé une insuffisance dans l'appropriation et l'application des textes.

#### **1.3.2. Travail des enfants**

Selon l'enquête nationale sur le travail des enfants réalisée en 2010<sup>11</sup>, sur une population de 2 026 405 enfants âgés de 5 à 17 ans révolus, environ six enfants sur dix soit 58,1% sont économiquement occupés. Cinquante-deux pour cent (52%) de ces derniers exerce dans le secteur agricole, 24,9% dans le service domestique, 11,9% dans l'économie urbaine informelle et 3,2% dans l'artisanat.

Selon la même source, la prévalence de travail des enfants à abolir au niveau national est de l'ordre de 56% (57,7% pour les garçons et 56% chez les filles). Ce taux est relativement moins élevé dans la commune de Lomé (18%) comparativement aux régions des plateaux (73%), des Savanes (72%), Centrale (60%), Maritime (60%) et Kara (57%). Plus de la moitié des enfants, soit 1 077 000

<sup>9</sup> [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?)

<sup>10</sup> Rapports réguliers septembre 2016 et 2017

personnes âgées de 5 à 17 ans (53%), est impliquée dans les travaux dangereux au Togo. Cette situation a pour conséquence l'annihilation des efforts en matière de protection des droits de l'enfant, particulièrement les efforts pour assurer l'accès à l'école pour tous les enfants. Elle révèle les différentes formes de privation infligées aux enfants doublées des risques et dangers graves auxquels ces derniers sont exposés. Cela nécessite l'intensification des actions de sensibilisation, de prévention et de dynamisation des dispositifs communautaires.

### **1.3.3. Résumé des principaux défis en matière d'application des normes**

Au regard de ce qui précède, les défis suivants restent à relever dans l'application des normes en matière du travail au Togo :

- la promotion des normes internationales du travail,
- le contrôle de l'application des normes internationales du travail ;
- l'intégration des dispositions des normes ratifiées dans l'ordonnement juridique national ;
- le renforcement des capacités d'intervention de l'administration du travail dans les entreprises, y compris les très petites et les moyennes entreprises, et celles de l'informel ;
- la promotion du dialogue social par le renforcement des capacités matérielle, financière et humaine des cadres d'animation.

### ***1.4. Situation dans le domaine de la protection sociale***

Au Togo, le **système contributif de protection sociale** englobe trois grands régimes :

- le régime général de sécurité sociale géré par la CNSS qui couvre les branches des prestations familiales, des risques professionnels et des pensions pour les travailleurs du secteur privé ;
- le régime des pensions civiles et militaires géré par la CRT qui couvre la branche de prestations de vieillesse pour les fonctionnaires civiles et militaires ;
- le régime obligatoire d'assurance maladie géré par l'INAM qui couvre la branche des soins médicaux pour les agents publics et assimilés en activité ou à la retraite et leurs ayants droit.

Il existe également l'assurance individuelle accidents/vie professionnelle qui couvre la branche « risques professionnels » pour les fonctionnaires de l'administration générale, les sapeurs-pompiers, la police nationale, les gardiens de prison, les agents des eaux et forêts, les fonctionnaires et les membres des institutions.

En plus de ces régimes, se développent les mutuelles sociales et l'assurance privée. Les assurances privées s'adressent essentiellement aux employés des grandes entreprises du secteur formel. Les mutuelles de santé interviennent essentiellement dans l'économie informelle et agricole avec un panier de soins très limité.

Le programme d'accès des pauvres aux services économiques et financiers (FNFI) mis en place par l'Etat a adjoint un aspect d'assurance maladie à ses prestations au profit des bénéficiaires de ses services.

L'Etat a également mis en place un programme d'assurance maladie et d'accident au profit des élèves des établissements scolaires publics dénommé « School Assur ».

Le système non contributif comprend les différents programmes du marché du travail, d'inclusion sociale, de gratuité et de subvention:

- Programmes de subvention et de gratuité en matière de santé

Les programmes de subvention et de gratuité en matière de santé ont pour objectif de permettre l'accès aux soins de santé à tous et particulièrement des groupes de personnes spécifiques tels que les enfants, les femmes, les personnes handicapées, les personnes souffrant de pathologies (VIH/SIDA, tuberculose, paludisme, onchocercose, filariose, fistules...).

- Programmes d'assistance sociale de lutte contre la vulnérabilité et l'exclusion sociale

Ils s'inscrivent dans les politiques sectorielles et visent la réduction de la pauvreté et l'inclusion sociale. (Cantines scolaires, Volontaire d'engagement citoyen, ...)

- Programmes du marché du travail

Ils sont essentiellement composés du programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (AIDE) et de celui du volontariat national. A ces deux programmes s'ajoute, le programme « travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO)».

Ces programmes de filets de sécurité d'assistance sociale sont mis en place par l'Etat togolais avec l'appui des partenaires. Comme pour la plupart des programmes sociaux, la faible mobilisation des ressources financières demeure un handicap de taille.

Les défis suivants restent à relever dans le secteur de la protection sociale en vue de la mise en place au minimum d'un socle de protection sociale :

- l'extension du régime contributif de sécurité sociale, en explorant des solutions innovantes qui permettront de couvrir surtout les travailleurs de l'économie informelle en particulier les femmes et les travailleurs migrants ;
- l'extension du régime contributif d'assurance-maladie à un plus grand nombre ;
- la mise en œuvre des mesures de prévention en sécurité et santé au travail dans les entreprises et la promotion de l'assurance accident du travail et maladies professionnelles.
- l'adoption de la politique nationale de la protection sociale,
- la mise en place d'une stratégie de mobilisation des ressources,
- l'amélioration du système de coordination des actions en matière de protection sociale et d'animation du cadre de concertation ;
- la mise en place d'un système intégré d'information en matière de protection sociale

En matière de **sécurité et santé au travail**, il a été enregistré, en 2017, 1854 cas de risques professionnels dans les entreprises formelles (accidents de travail et maladies professionnelles) soit une légère hausse de 13,95% par rapport à 2016 (1627 cas). De l'analyse de ces données, il ressort que les branches d'activités à haut risque sont les industries, les mines et les bâtiments et travaux publics. Par ailleurs les programmes de prévention d'assurance en cas d'accident du travail et maladies professionnelles demeurent encore peu développés et couvrent peu de travailleurs.

En général, les employeurs et les travailleurs sont peu sensibilisés sur les risques professionnels; ce qui engendre des comportements à risques et la sous déclaration de ces risques. Par ailleurs il est constaté une insuffisance de mesures adéquates de prévention et la mauvaise foi de certains employeurs.

Les entreprises de l'économie informelle urbaine et celles du secteur agricole rencontrent aussi de véritables problèmes en matière de sécurité et santé au travail. On peut citer entre autres l'absence de mécanisme de prise en charge des accidents et maladies professionnelles, l'absence des équipements

de protection individuelle, les prises de risques liées au manque d'information et à l'absence de formation sur les risques professionnels, etc.

1.5.3. En ce qui concerne la protection sociale des travailleurs migrants et leurs familles, des insuffisances sont notées sur le plan législatif national. On peut citer entre autres, la non précision des conditions d'obtention de l'autorisation d'embauche ainsi que des règles de procédure y afférentes et la non prise en compte de manière explicite, par le code de sécurité sociale de la question de la protection sociale des migrants. Ce qui entrave la mise en application de dispositions sous régionales :

- la Convention générale de sécurité sociale de la CEDEAO de 2012 qui ambitionne d'étendre l'accès à la sécurité sociale aux travailleurs migrants et de garantir la portabilité des droits à la sécurité sociale ;
- la Convention multilatérale de sécurité sociale de la CIPRES de 1993 ratifiée en 2006, qui vise à promouvoir une meilleure protection des travailleurs migrants et à leur faire bénéficier sur le territoire des parties contractantes, de la législation du travail et des lois sociales dans les mêmes conditions que les nationaux.

#### ***1.5. Situation en matière de dialogue social***

En janvier 2006, le Togo avait organisé les assises nationales du dialogue social qui avaient abouti à la signature d'un protocole d'accord tripartite en mai de la même année et la mise en place en mars 2007 d'un cadre national tripartite et permanent de promotion de dialogue social dénommé Conseil national du dialogue social (CNDS).

Le CNDS a contribué, à la résolution de conflits sociaux majeurs et à l'apaisement du climat social dans son ensemble.

Cependant depuis l'année 2012, la situation sur le front social s'est considérablement détériorée avec la résurgence des contestations et revendications sociales qui ont occasionné des perturbations importantes aussi bien dans les secteurs public que privé (santé, éducation, mines, industries, fonction publique...).

A la suite des rapports d'expertises nationale et internationale, il est relevé essentiellement les constats suivants :

- un déficit de confiance entre les principaux acteurs du dialogue social consécutif fondamentalement au non-respect des engagements,
- des insuffisances liées à la composition et au fonctionnement du CNDS qui a présenté des limites dans la gestion des tensions sociales au plan national et sectoriel,
- le mauvais fonctionnement (Conseil national du travail, le Comité de suivi de la politique de l'emploi,) ou la non opérationnalisation (Conseil économique et social, Conseil supérieur de la fonction publique, Comité consultatif du travail) de certaines structures dédiées à la promotion du dialogue social (...),
- des problèmes de représentativité et des conflits de leadership au sein des organisations professionnelles et syndicales,

- manque d'appui financier des acteurs sociaux au processus de négociation pour la mise en place et la révision des conventions collectives sectorielles ;
- insuffisance des services de l'administration du travail et de l'inspection du travail en matière de dialogue social et négociations collectives.

Les cadres d'animation du dialogue social sont faibles. Au niveau des entreprises, le dialogue social ne fonctionne pas normalement. En effet, dans certaines sociétés et établissements privés, les clichés sur le syndicalisme ou de façon globale sur les instances représentatives des travailleurs (délégués syndicaux, délégués du personnel) ne favorisent guère l'instauration du dialogue social. La gouvernance dans ces sociétés et établissements est caractérisée par une tendance au musèlement ou à la fragilisation des instances représentatives des travailleurs, quand elles existent, ou une définition de stratégies visant à annihiler leur création lorsque des projets dans ce sens sont en cours.

Du côté des travailleurs et des employeurs ou de leurs représentants, le déficit de culture syndicale n'est pas de nature à faciliter l'émergence d'un dialogue social apaisé.

Le principal défi est celui des capacités qu'il importe de renforcer, aussi bien au niveau de l'administration du travail et des partenaires sociaux que des cadres de dialogue social.

### ***1.6. Capacités des mandants***

Le PPTD 2010-2015 a permis de créer ou de renforcer les capacités des structures (DGE, l'ANPE, INAM...) et d'élaborer des documents de planification (la politique nationale de l'emploi, la politique nationale du travail, la politique nationale de la protection sociale, le plan d'action national de lutte contre le travail des enfants) facilitant l'exécution du présent programme. Cependant, on note quelques insuffisances organisationnelles notamment l'absence de cadre de coordination, la faible appropriation du PPTD par les acteurs concernés, la non vulgarisation du document. Celles-ci pourront être comblées par les actions de renforcement de capacités du présent programme. La reprise en 2016 des activités par le Conseil national du dialogue social est un atout pour le renforcement du lien entre les partenaires sociaux. S'agissant des organisations des travailleurs, leur force se trouve dans leur unité qui est exprimée par la création d'une coordination des centrales syndicales du Togo dont la présidence est assurée à tour de rôle. Cependant, l'insuffisance des ressources financières et humaines limitent grandement leurs actions.

On note également une insuffisance en formation ouvrière et la non détermination de la représentativité des organisations syndicales des travailleurs devant permettre au gouvernement et au conseil national du patronat d'avoir des interlocuteurs représentatifs, donc valables.

Il s'avère alors nécessaire de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs par des formations ouvrières, un appui financier conséquent aux activités syndicales, d'organiser les élections sociales pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales des travailleurs, le problème ne se posant pas à l'heure actuelle pour le patronat.

### ***1.7. Réponse du Gouvernement et des Partenaires au développement***

#### **1.7.1. Réponse du Gouvernement**

- ***En matière d'emploi***

En matière de planification stratégique, le Gouvernement togolais a adopté le 31 mars 2014, la politique nationale de l'emploi (PNE) en lien avec la stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE 2013-2017) qui est le cadre de référence de toutes les politiques et stratégies de développement du pays. L'objectif principal de la PNE est d'offrir à la population togolaise en âge de

travailler, sans discrimination aucune, un emploi productif, de qualité dans l'équité et dans un environnement de croissance économique accélérée inclusive et dans un climat politique et social stable. Pour son opérationnalisation, quatre (4) axes stratégiques ont été retenus. Il s'agit de l'amélioration de la capacité d'absorption de la main d'œuvre, de la facilitation de l'accès des groupes vulnérables (personnes handicapées, jeunes et femmes) et migrants à l'emploi, du renforcement de la gouvernance du marché du travail et de l'amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre.

Devant l'ampleur que présente la situation du sous-emploi des groupes spécifiques (jeunes, femmes et personnes handicapées) et conformément à l'axe sur la « facilitation de l'accès des groupes vulnérables à l'emploi », un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) a également été adopté par le gouvernement en 2014. Il répond à la volonté du gouvernement de réduire la situation de chômage et de dépendance des jeunes. Aussi, pour répondre à la problématique de la migration de la main d'œuvre, une stratégie nationale de la migration professionnelle est en cours d'élaboration (2017).

Parallèlement, le gouvernement, à travers ses différentes entités, met en œuvre des programmes et projets d'amélioration de l'employabilité, d'insertion socioprofessionnelle et de promotion de l'entrepreneuriat des demandeurs d'emplois. Il s'agit notamment du programme de promotion du volontariat national (PROVONAT) ayant placé entre 2011 et 2015, plus de 8 000 jeunes dont plus d'un millier ont pu s'insérer définitivement sur le marché de l'emploi, du programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (AIDE) qui a placé 4500 jeunes entre 2014 et 2015 dont 500 insérés sur le marché du travail, du programme de développement communautaire (PDC) ayant permis de créer près de 10.000 emplois, du projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans (PAIPJA) ayant permis de former 4620 jeunes artisans en techniques de créations et de gestion de micro entreprises, d'équiper 4045 jeunes artisans en matériel de travail (entre 2011 et 2015), du programme de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (PPEJ), du projet stage d'adaptation à la vie professionnelle (SAVP), du programme d'accès des pauvres aux services financiers (APSEF) du Fonds national de finances inclusives (FNFI) ayant permis d'accorder des prêts à taux préférentiel à 300 000 personnes en 2014, 2015 et 2016. Aussi, suite au succès du programme accès des pauvres aux services financiers (l'APSEF), le FNFI a-t-il lancé deux autres produits pour permettre à la population exclue du système classique de financement d'accéder à des prêts pour la création des activités génératrices de revenus. Il s'agit de l'AJSEF qui a pour but de permettre l'accès à 20.000 jeunes en fin d'apprentissage et jeunes diplômés sans emploi ayant la volonté de se prendre en charge, de participer à l'inclusion financière et de l'AGRISEF (accès des agriculteurs aux services financiers) dont l'objectif est de renforcer le dispositif national de financement des activités agricoles en développant des mécanismes appropriés et durables afin de permettre à un grand nombre de petits exploitants d'accéder aux produits et services financiers répondant à leurs besoins.

Le Gouvernement, dans ses efforts de résorption du chômage et du sous-emploi surtout des jeunes, a pris, depuis 2010, plusieurs initiatives en termes de programmes d'employabilité et de promotion de l'entrepreneuriat. La présente analyse porte essentiellement sur les deux programmes phares que sont le programme AIDE et PROVONAT pilotés respectivement par l'ANPE au ministère chargé de l'emploi et l'ANVT au département de l'emploi des jeunes. Ces deux programmes ont permis aux jeunes diplômés sortis des universités et des centres de formation d'acquérir de l'expérience professionnelle à travers des stages dans les entreprises privées pour le premier et dans les structures administratives, les organisations de la société civile et les collectivités locales pour le second.

Au bout de six (6) ans de mise en œuvre, ces programmes ont permis à plus de 12500 jeunes primo-demandeurs d'améliorer leur employabilité et d'avoir une source de revenus ; certains d'entre eux ont pu être embauchés dans leur structure d'accueil et d'autres ont pu valoriser leurs expériences ailleurs. Au niveau des structures d'accueil, les programmes dans leur ensemble leur ont permis de disposer de la main d'œuvre qualifiée pour réaliser leurs activités et d'améliorer leurs performances.

Quant à ceux qui n'ont pas pu s'insérer, ils bénéficient à la fin de leur mission, d'un appui-accompagnement des agences d'exécution ou d'un paquet de services composé notamment : (i) du bilan de compétence, du profilage et de la formation en technique de recherche d'emploi, (ii) de la formation en entrepreneuriat et l'appui-accompagnement par le FAIEJ et le PRADEB pour ceux qui sont porteurs de projets et (iii) de l'action de plaidoyer auprès des structures d'accueil et sociétés potentielles de recrutement.

En dépit des nombreuses initiatives prises par l'Etat, le marché de l'emploi au Togo est caractérisé par l'écart saisissant entre la demande et l'offre disponible. Selon le document de Politique Nationale de l'Emploi, en 2011, PROVONAT et AIDE ont enregistré respectivement 21.000 candidats pour 1000 offres de mission de volontariat et 13.000 candidats pour 500 postes de stages. Le constat général à l'analyse de ces chiffres est que la proportion des non recrutés dépasse 90% des candidats. A cela s'ajoute le faible taux d'insertion des bénéficiaires des différents programmes.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation, notamment, (i) la faible capacité de financement des initiatives,; (ii) le faible dynamisme de l'économie, (iii) la capacité d'absorption limitée des entreprises (iv) la faible capacité des jeunes à l'auto-emploi, (v) la faible adhésion des structures, surtout des entreprises (vi) et la forte pression de la sphère de la formation sur celle de l'emploi ; depuis 2008, chaque année, au moins 31 500 jeunes arrivent sur le marché du travail. Sur le plan juridique, il faut relever la ratification de la convention n°122 sur la politique de l'emploi (2012), et de noter l'existence des instruments tels que le code des investissements au Togo<sup>12</sup>, la loi portant organisation de l'activité statistique<sup>13</sup>, la charte des PME/PMI, la loi portant statut de la zone franche, la charte de partenariat public-privé<sup>14</sup>, la loi portant institutionnalisation du programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (AIDE) de 2011 et la loi révisant la loi portant institution et réglementation du volontariat national au Togo<sup>15</sup> afin de donner aux demandeurs d'emplois des possibilités d'améliorer leur employabilité.

Aux plans institutionnel et organisationnel, le Gouvernement a procédé à la création des structures telles que la direction générale de l'emploi (DGE) en 2012, la direction de l'emploi des jeunes (DEJ), l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), le fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes (FAIEJ), l'agence nationale du volontariat au Togo (ANVT), l'agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME-PMI (ANPGF), l'agence nationale d'appui au développement à la base (ANADEB), la Maison de l'entrepreneuriat, l'Agence de promotion des investissements dans la zone franche (API-ZF), la Délégation à l'organisation du secteur informel (DOSI), le Centre de formalités des entreprises (CFE), le Fonds national de la finance inclusive (FNFI) dont l'un des objectifs est de répondre aux besoins pratiques en services financiers des personnes pauvres ou à revenus intermédiaires en vue de créer des emplois.

---

<sup>12</sup> Loi n°2012-001 du 20 janvier 2012

<sup>13</sup> Loi n°2011-014 du 03 juin 2011

<sup>14</sup> Charte du 17 mai 2011

<sup>15</sup> Loi n°2014-11 portant modification de la loi n°2011 001 du 17 février 2011

- ***En matière de protection sociale***

Le Togo a l'ambition de mettre en place progressivement un socle de protection sociale universelle en vue de permettre à toutes les catégories de la population, notamment, les travailleurs de l'économie informelle de disposer d'un minimum de services essentiels et de transferts. Il a pris les initiatives suivantes :

**Sur le plan stratégique ;** avec l'appui des partenaires, en particulier le BIT, l'UNICEF, l'OMS et l'UE :

- l'élaboration du document de politique nationale de protection sociale en 2012, ce document est en cours d'actualisation ;
- l'élaboration et validation de la stratégie nationale de protection sociale et son plan d'action budgétisé en 2012 ;
- l'étude sur les mécanismes innovants de financements de la santé pour la couverture universelle en 2014 ;
- l'étude sur l'état de mise en œuvre de la convention 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail réalisée en 2014 ;
- l'étude sur la stratégie nationale de ciblage des ménages pauvres et vulnérables en 2015 ;
- l'étude sur le panier minimum de soins à offrir aux personnes vulnérables dans le cadre de l'extension de la couverture maladie universelle en 2016 ;
- l'élaboration d'une classification de la population togolaise selon les caractéristiques socio-économiques (rapport non encore adopté) ;
- le processus d'élaboration de la stratégie nationale de financement de la santé vers la couverture santé universelle (CSU) en cours ;
- le processus de mise en place du registre social unique en cours ;
- les rapports techniques identifiant les principales lacunes légales et institutionnelles ainsi que des propositions de réformes dans ce domaine et recommandations pour la mise en place du socle de protection sociale ;
- l'évaluation du système de protection sociale par le ministère chargé du travail, à travers l'outil SPPOT ;
- la sensibilisation de 128 travailleurs du secteur formel en 2014, 141 en 2015 et de 300 employeurs du même secteur en 2016 ;
- l'installation des comités de sécurité et de santé au travail dans 80 entreprises sur les 589 devant en disposer ;
- l'adoption du plan stratégique de sécurité et santé au travail pour le personnel du secteur de la santé en 2017.

**Sur le plan juridique :**

- le Togo a ratifié la Convention n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de l'OIT en 2013 en acceptant ses parties V, VII, VIII et X relatives aux prestations de vieillesse, aux familles, de maternité et de survivants ;
- le Togo a adhéré à la recommandation n°202 sur les socles nationaux de protection sociale ;
- le Togo a souscrit à la Convention générale de sécurité sociale de la CEDEAO de 2012 qui ambitionne d'étendre l'accès à la sécurité sociale aux travailleurs migrants et de garantir la portabilité des droits à la sécurité sociale ;

Le Togo a renforcé son cadre juridique national à travers l'adoption de :

- la loi n°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale a étendu les prestations de sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle (prestations familiales et

- pensions), aux travailleurs indépendants et aux ministres de cultes (prestations familiales, risques professionnels et pensions) ;
- la loi n°2011-003 du 18 février 2011 instituant le régime d'assurance maladie obligatoire au profit des agents publics et assimilés ;
  - la loi n°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique togolaise.

#### **Sur le plan institutionnel :**

- La Direction générale de la protection sociale (DGPS) a été créée en 2013;
- Le CNPPS, chargé de coordonner toutes les actions en matière de protection sociale au Togo, a été mis en place en 2013 et opérationnalisé ;

- ***En matière des normes du travail, d'administration du travail et de dialogue social***

En matière de dialogue social, des résultats ont été obtenus notamment l'adoption d'un code du travail en 2006, la révision de la convention collective interprofessionnelle (CCIT) en 2011, la révision du SMIG en 2012, la négociation de la convention collective de la zone franche en 2012, la révision des conventions collectives du pétrole en 2013, des banques et assurances en 2013 et du commerce en 2016. Par ailleurs, on note l'élaboration et la validation de la politique nationale du travail et son plan d'action opérationnel en 2012, du code de l'apprentissage en 2012, du plan d'action national de lutte contre le travail des enfants en 2014, le recrutement et la formation des inspecteurs du travail à l'Ecole nationale d'Administration depuis 2005, la création des services d'inspection du travail dans 11 des 39 préfectures.

Conscient des difficultés qui caractérisent l'état du dialogue social, le Gouvernement togolais, avec l'appui du BIT et de l'Union européenne, a lancé une initiative d'organisation d'une table ronde en vue de la dynamisation du dialogue social. Dans ce cadre, plusieurs missions ont été commanditées en 2015, notamment celles du BIT et de Socieux+ (Union européenne) qui ont permis de faire des recommandations préliminaires visant à rénover le dialogue social à travers l'organisation d'une table ronde.

Concernant les normes en matière du travail, durant la période du PPTD 2010 à 2015, le Togo a ratifié sept (7) conventions internationales du travail dont trois (3) conventions prioritaires ou de gouvernance le 30 mars 2012 et quatre (04) conventions techniques adoptées par l'OIT dont la C150 sur l'administration du travail et la C187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail la même date, la MLC le 14 mars 2012 et la C102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) le 07 juin 2013. Au nombre des conventions prioritaires, il y a lieu de citer : la Convention n° 81 sur l'inspection du travail, la Convention n°122 sur la politique de l'emploi, la Convention n°129 sur l'inspection du travail en agriculture. Dans cette même période, des études de conformité des conventions 183 et 189 en lien avec la législation nationale ont été réalisées en 2013 et les rapports adoptés en 2017. Les feuilles de route devant conduire à la ratification de ces deux conventions ont été élaborées.

En matière de contrôle de la législation de travail, de 2012 à 2016, les services d'inspection ont effectué au total 2582 visites d'inspections<sup>16</sup>. Plus spécifiquement, un accent a été mis sur les visites

---

<sup>16</sup> Rapport d'activités de la DGT

d'inspection dans l'économie informelle dans le cadre de la mise en place de l'outil méthodologique d'intervention des inspecteurs du travail dans ce secteur. Ces visites seront intensifiées dans le cadre de la mise en œuvre du projet sur l'amélioration de la gouvernance dans les très petites et les PME, avec un accent particulier sur les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et la santé et sécurité au travail (SST).

En dépit de ces efforts, l'application des normes du travail demeure faible. En vue de parvenir à une application effective desdites normes, il s'avère nécessaire de :

- renforcer les capacités des services d'inspection du travail ;
- ratifier les conventions 183 et 189 ;
- intégrer les dispositions pertinentes de ces conventions dans notre législation nationale.
- mettre en application les recommandations des conventions ratifiées.

### **1.7.2. Réponse du système des Nations Unies et d'autres partenaires techniques et financiers**

Le plan cadre des nations-unies pour l'aide au développement (UNDAF) pour la période 2019-2023 constitue le cadre stratégique visant à asseoir et renforcer la coopération au développement entre le système des nations-unies et les partenaires nationaux ainsi qu'à assurer la cohérence, l'efficacité et l'efficience des programmes qui en découleront. Trois axes stratégiques de ce plan sont étroitement en lien avec le PPTD. Il s'agit des axes :

- i. Croissance économique durable, inclusive/partagée et employabilité;
- ii. Capital humain et accès équitable aux services sociaux de base de qualité
- iii. Gouvernance, Etat de droit, Paix

L'analyse des contraintes du marché du travail associée aux chiffres énoncés, fait du chômage, notamment celui des jeunes, un défi majeur à relever pour accompagner l'agenda du développement national. A cet égard, le système des nations-unies (SNU) a pu faire valoir son expertise et jouer le rôle de catalyseur pour promouvoir un cadre de concertation nationale, soutenir l'harmonisation des stratégies et des politiques sectorielles en la matière et assurer la convergence des efforts sur deux objectifs primordiaux qui sont l'amélioration de l'employabilité et la promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi sur les secteurs porteurs de croissance.

Les agences du SNU, y inclus le BIT, ont appuyé le Togo dans l'élaboration de la politique nationale de protection sociale en 2012.

L'appui du BIT, du PNUD, de la BAD et de l'Union Européenne a permis l'élaboration de certains documents stratégiques tels que la politique nationale de l'emploi et de son plan d'action opérationnel, la carte de potentialités d'emploi des jeunes et des femmes dans les préfectures du Togo et sa vulgarisation à l'endroit de la population et l'étude diagnostique de l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi et le plan d'action pour faciliter leur accès au marché de l'emploi.

### **1.7.3. Assistance antérieure du BIT**

Les interventions de l'OIT au Togo dans le cadre de la réalisation des priorités pour le travail décent ont pris la forme d'un appui technique et financier direct aux mandants tripartites. Cet appui s'est réalisé à travers les études commanditées, la conception de programmes et projets de développement et la formation des parties prenantes.

*Au plan de la promotion de l'emploi*, le BIT a appuyé dans plusieurs domaines notamment :

- la formulation de sa politique nationale de l'emploi et de son plan d'action opérationnel ;
- la stratégie pour l'emploi des jeunes,

- la formulation d'un plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) et du Programme emploi jeunes (PEJ) en coopération avec le PNUD ;
- la formulation du programme quartier.net
- le renforcement de l'offre de service de l'ANPE, notamment sur les services à la personne, la réalisation d'un état des lieux du système d'information sur l'emploi et le marché du travail
- le processus de création d'un observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle,
- l'élaboration du programme TREE ;
- l'élaboration de la stratégie de la migration professionnelle ;
- l'appui à l'édition de document du PSNEJ ;
- la formation des cadres au CIF de Turin ;
- la production d'un diagnostic du marché du travail (SIMT) togolais et accompagnement à l'élaboration d'un plan d'action de développement de l'Observatoire de l'emploi et de la formation.

Dans le domaine de la protection sociale, le BIT a appuyé le Togo entre autres dans :

- la mise en place du régime d'assurance maladie obligatoire au profit des agents publics et assimilés en 2011,
- l'élaboration du document de politique nationale de protection sociale en 2012
- la revue des dépenses de protection sociale en 2012
- la réalisation du costing des choix en matière de protection sociale au Togo avec une évaluation des coûts des éléments de socle de protection sociale en 2013,
- la mise en place et l'opérationnalisation du Comité National pour la Promotion de la Protection Sociale (CNPPS) en 2013,
- l'organisation d'une rencontre d'échanges Sud-Sud et triangulaires sur les stratégies de mise en place des socles nationaux de protection sociale en 2015.

En matière des normes et du dialogue social, on note :

- l'appui du BIT à travers le projet de lutte contre le travail des enfants par l'éducation, programme qui a permis de retirer 12,279 enfants en situation de travail dangereux;
- la révision des curricula de formation des inspecteurs du travail à l'Ecole Nationale d'Administration en intégrant des modules sur le travail des enfants, notamment sur les conventions fondamentales n°138 et 182 de l'OIT ;
- la réalisation de deux enquêtes sur la transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA) au Togo ;
- la réalisation d'une enquête sur l'exploitation sexuelle commerciale des enfants,
- la réalisation des études de conformité des C81, 129, 183, 189, 187 et la convention sur le transport maritime (CLM) ;
- le renforcement de capacités et promotion des droits fondamentaux au travail notamment dans la législation et la pratique nationales à travers des projets régionaux comme PAMODEC.

### ***1.8. Leçons tirées de l'évaluation du PPTD 2010-2015***

Les leçons tirées de l'évaluation du PPTD 2010-2015 sont relatives aux capacités et efficacité des acteurs, à l'animation du partenariat, à la gestion axée sur les résultats et au partage de connaissances.

### **1.8.1. Capacités et efficacité des acteurs**

Après la formulation du PPTD, il a été constaté un relâchement qui n'a pas permis la mise en place, à bonne date, du comité tripartite de pilotage du programme. Il a été aussi observé que la phase cruciale de formation des acteurs à la mobilisation des ressources n'est intervenue qu'en août 2012, à l'occasion de la restitution des résultats de la revue à mi-parcours du programme. Cette formation n'a pas produit les résultats et effets escomptés à cause de la faible capitalisation des acquis par les bénéficiaires.

### **1.8.2. Animation du partenariat**

Le PPTD devrait reposer sur un partenariat dynamique entre tous les acteurs concernés. Mais cette approche partenariale qui devait garantir la réussite du programme n'a pas été suffisamment prise en compte tout au long de la durée de vie du programme. En effet, pour beaucoup d'acteurs tripartites, l'organisation pour la gestion et la gouvernance du PPTD n'est pas adéquate dans la mesure où le cadre de pilotage du programme et de coordination de ses activités a tardé à se mettre en place. Il est noté que la gestion des activités ne s'est pas faite de façon concertée avec l'ensemble des acteurs. Faute d'une vision partagée sur les contributions attendues de tous et les meilleures approches pour les documenter, il s'est plutôt développé un sentiment de réserve de la part de certains acteurs. En effet, les organisations de travailleurs et le patronat n'ont pas apprécié qu'après avoir participé pleinement à la phase de formulation du programme, ils ne soient plus sollicités pour sa mise en œuvre. Ces dysfonctionnements qui sont essentiellement liés à l'insuffisance de communication entre les acteurs des structures étatiques, d'une part, et ceux-ci et les autres acteurs (partenaires sociaux et agences onusiennes), d'autre part, ont fini par limiter le champ d'application du PPTD.

### **1.8.3. Gestion des résultats**

Il a été défini pour le PPTD (2010-2015) une chaîne de résultats clairs et évaluables à travers un cadre logique de mise en œuvre. Dans ledit cadre, la logique horizontale montre le lien entre les réalisations et leurs produits correspondants tandis que la logique verticale montre le lien entre chaque priorité et les réalisations y relatives. Il est aussi entendu qu'il y a un lien dynamique entre les priorités du PPTD et les objectifs globaux de développement du secteur de l'emploi et de la protection sociale.

Toutefois, l'absence d'un mécanisme de suivi et d'évaluation efficace a engendré un sérieux déficit de collecte et d'exploitation de données, ce qui n'a pas permis de renseigner au jour le jour les progrès réalisés à travers les différents indicateurs de mise en œuvre. En effet, en l'absence d'un Secrétariat technique, aucun consensus n'a été trouvé sur la manière dont les résultats allaient être documentés et vérifiés. Il en résulte que la gestion du programme n'est pas axée sur le contrôle de la performance et des résultats. Par ailleurs, il est difficile de disposer de données sensibles au genre et désagrégées par sexe. Il en est de même pour les ressources financières mobilisées et dépensées.

### **1.8.4. Partage de connaissances**

Les conditions dans lesquelles le PPTD 2010-2015 s'est déroulé ne sont pas de nature à garantir l'effectivité du contrôle et du rapportage des performances enregistrées, la disponibilité/accessibilité des informations aux partenaires nationaux et l'utilisation des bases de connaissances et le renforcement des réseaux nationaux.

La grande majorité des acteurs tripartites touchés sont unanimes à reconnaître qu'après la phase d'élaboration et d'adoption du programme, aucune structure ne s'est réellement occupée de la production et du partage des informations sur le niveau de mise en œuvre des activités planifiées et des résultats obtenus. Il en résulte qu'aucun rapport circonstancié n'a été officiellement produit et distribué aux acteurs tripartites. Les seuls rapports disponibles sont liés aux missions d'appui directement initiées et suivies par le BIT.

## **2. Priorités du Programme**

Dans le cadre de l'élaboration du nouveau PPTD, un atelier d'orientation a été organisé du 28 février au 2 mars 2017. Cet atelier qui a connu la participation trente-six personnes (36) dont six (6) femmes, a permis, sur la base de l'analyse du contexte national, de dégager trois axes prioritaires pour le PPTD Togo, qui sont :

- la promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes, et des personnes handicapées ;
- le renforcement et l'extension de la protection sociale ;
- la promotion des normes du travail par le dialogue social.

### *Alignement avec les ODD et les autres cadres stratégiques*

Le PPTD 2019-2022 est arrimé au Plan national de développement (PND), à l'UNDAF et aux ODD. Il s'agit notamment de l'Objectif stratégique 2 du PND 2018-2022 intitulé « Améliorer la production, la productivité et la compétitivité des secteurs de croissance », et de l'Objectif stratégique 5 intitulé « renforcer la gouvernance et assurer une paix durable ».

En ce qui concerne l'UNDAF 2014-2018, les priorités et résultats du PPTD cadrent avec les résultats portant sur l'amélioration de la sécurité alimentaire, de la résilience des communautés aux changements climatiques et de l'accès des jeunes et des femmes à l'emploi, d'une part, et l'accès plus équitable des populations, notamment les plus vulnérables, aux services sociaux de base de qualité, d'autre part.

Quant à l'agenda 2030, les résultats du PPTD s'articulent avec plusieurs cibles, notamment ceux des Objectifs 1, 4, et 8.

**Tableau 1 : Matrice d’alignement des résultats du PPTD Togo avec le Plan National de Développement et l’UNDAF**

AXES PND	AXES UNDAF 2019-2023	EFFETS UNDAF 2019-2023	Résultats PPTD 2019-2022	Indicateurs du PB du BIT 2018-2019	Cibles ODD 2030
<p><b>Axe2 :</b> Créer des emplois à travers le développement des pôles de transformation agricole, manufacturier et d’industries extractives.</p>	<p><b>Axe1 :</b> Croissance économique durable, inclusive/ partagée et employabilité</p>	<p><b>Effet1 :</b> D’ici 2023, les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables auront accru leur employabilité et leur potentiel entrepreneurial pour bénéficier des opportunités d’emplois décents à travers les chaînes de valeurs d’une économie compétitive et diversifiée, tirée par l’agriculture, l’industrie et les services.</p>	<p>1.1 : Des politiques et programmes sectorielles intégrant l’emploi des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des migrants adoptées et mises en œuvre d’ici à 2022</p> <p>1.2 : L’insertion socio-professionnelle sur le marché du travail des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, et des migrants améliorée, d’ici à 2022</p> <p>1.3-Un cadre institutionnel et légal de l’économie informel renforcé et adapté pour faciliter la transition vers le formel d’ici à 2022</p>	<p>Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d’emploi pour les jeunes</p> <p>Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables</p> <p>Résultat 5: Le travail décent dans l’économie rurale</p> <p>Résultat 6: La formalisation de l’économie informelle</p>	<p>4.4 D’ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d’adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l’emploi, à l’obtention d’un travail décent et à l’entrepreneuriat</p> <p>8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorise les activités productives, la création d’emplois décents, l’entrepreneuriat, la créativité et l’innovation et stimulent la croissance des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises</p> <p>8.5 D’ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale</p> <p>8.6 D’ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation</p>

AXES PND	AXES UNDAF 2019-2023	EFFETS UNDAF 2019-2023	Résultats PPTD 2019-2022	Indicateurs du PB du BIT 2018-2019	Cibles ODD 2030
<p><b>Axe 3 :</b></p> <p>Consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion</p>	<p><b>Axe 3 :</b></p> <p>Capital humain et accès équitable aux services sociaux de base de qualité</p>	<p><b>Effet 3 :</b> De 2019 à 2023, les populations togolaises particulièrement les enfants, les femmes, les adolescents, les personnes handicapées, les personnes âgées, les pauvres et autres groupes vulnérables ont un accès accru et équitable à la protection sociale et aux services sociaux de base de qualité, notamment l'éducation, la santé, l'eau, l'hygiène et l'assainissement</p>	<p>2.1 : Un régime de protection sociale étendu aux travailleurs et travailleuses non couverts, notamment les petits contribuables et les producteurs de l'économie informelle, d'ici à 2022.</p> <p>2.2 : Une protection des droits des travailleurs migrants, hommes et femmes améliorée, d'ici à 2022</p> <p>2.3 : Une conformité des lieux de travail aux normes en sécurité et santé au travail accrue, d'ici 2022</p>	<p>Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale</p> <p>Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale</p> <p>Résultat 7: Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales</p> <p>Résultat 9: Equité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre</p>	<p>1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire</p>
	<p><b>Axe 4 :</b></p> <p>Gouvernance, Etat de droit, Paix</p>	<p><b>Effet 4 :</b> De 2019 à 2023, le Togo sera une société démocratique, respectueuse des droits fondamentaux et garantissant l'accès égal des citoyens aux services publics et de justice de qualité grâce à des institutions et administrations publiques efficaces et redevables, une décentralisation effective, des processus électoraux transparents et inclusifs et des mécanismes de gestion des conflits opérationnels.</p>	<p>3.1 : L'application des normes internationales du travail, renforcée, avec un accent particulier sur les principes et droits fondamentaux au travail</p> <p>3.2 : Une administration du travail renforcée pour étendre ses services aux très petites et moyennes entreprises, y compris celles de l'économie informelle</p> <p>3.3 : Une représentativité et une influence des partenaires sociaux accrues, d'ici à 2022.</p>	<p>Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail</p> <p>Résultat 7: Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales</p> <p>Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives</p>	<p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire</p> <p>16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions</p>

## 2.1. Résultats à court et moyen termes

- **Résultats liés à la priorité 1 : « Promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées »**

**Résultat 1.1 : Des politiques et programmes sectoriels intégrant l'emploi des jeunes, des femmes et des personnes handicapées adoptés et mis en œuvre d'ici à 2022.**

### Indicateurs :

- (i) Niveau de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ;
- (ii) Degré d'opérationnalité d'un cadre de coordination des politiques et stratégies créatrices d'emploi

### Théorie de changement

Malgré l'existence d'une politique nationale de l'emploi, les politiques macro-économiques et sectorielles ainsi que les programmes d'investissement n'ont pas suffisamment intégré l'emploi des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées. L'intégration de l'emploi des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées dans l'élaboration, la mise en œuvre, la revue, et l'évaluation des politiques sectorielles et d'investissement sera renforcée si les mandants prennent des initiatives fortes pour notamment :

- renforcer leurs capacités pour la revue des politiques macro-économiques favorables à l'emploi ;
- promouvoir le dialogue social sur les politiques sectorielles en rapport avec l'emploi;
- promouvoir l'utilisation des méthodes du BIT afin d'évaluer, l'impact sur l'emploi aux plans quantitatif et qualitatif des politiques, stratégies et programmes sectoriels ;
- élaborer et mettre en œuvre un plan de mobilisation de ressources en faveur des projets d'investissement visant la création d'emplois décents et durables ;
- renforcer la production d'informations sur le marché du travail,
- renforcer le dialogue social sur les politiques macro-économiques, en rapport avec l'emploi.

L'atteinte de ce résultat sera aussi facilitée par le développement des capacités en suivi-évaluation, et en matière d'intégration du genre et de la non-discrimination dans les politiques sectorielles et les programmes d'investissement.

### Principaux produits

1. La PNE et les stratégies de promotion de l'emploi sont actualisées et adoptées ;
2. Les mandants sont formés sur les techniques d'intégration de l'emploi dans les politiques sectorielles prenant en compte le genre et la non-discrimination;
3. Les capacités nationales dans l'utilisation des outils d'anticipation des compétences (l'outil "Skills for Trade and Economic Diversification (STED)" du BIT,...) sont renforcées,
4. Le système d'information sur le marché du travail est renforcé notamment, dans l'analyse et la diffusion des statistiques sur le marché du travail tenant compte du genre,
5. Les capacités des mandants sont renforcées sur le genre et la non-discrimination en matière d'emploi,
6. Les capacités des mandants sont renforcées dans la mise en place des approches spécifiques de promotion d'emploi (HIMO, développement local, emplois verts, etc.)

Ce résultat sera coordonné par la Direction Générale de l'emploi qui assurera le suivi-évaluation et le rapportage avec les autres directions techniques concernées et les Partenaires sociaux (Employeurs et Travailleurs),..

***Résultat 1.2. : L'insertion socio-professionnelle sur le marché du travail des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, et des migrants améliorée, d'ici à 2022.***

### **Indicateurs**

- (i) Degré d'opérationnalité d'un système de suivi des sortants de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- (ii) Taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, incluant les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, et les migrants

### **Théorie de changement**

Le chômage et le sous-emploi des jeunes, des femmes et des personnes handicapées au Togo soulèvent principalement le défi du développement des compétences requises pour s'insérer sur le marché du travail ou pour entreprendre à son propre compte dans les secteurs porteurs. L'employabilité et l'insertion des jeunes seront renforcées si les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre les actions synergiques visant :

- la mise en place des programmes d'apprentissage et de promotion de l'entrepreneuriat destinés à faciliter la transition de l'école à la vie active des femmes et des jeunes y compris ceux défavorisés;
- le soutien au renforcement des capacités pédagogiques des institutions de formation professionnelle ;
- l'analyse des besoins des entreprises en compétences et la réalisation des études et des rapports concernant l'inadéquation entre emplois et compétences ;
- l'institutionnalisation d'un système de suivi des sortants de la formation professionnelle ;
- la mise en place d'un programme facilitant le passage à la vie professionnelle des jeunes et des femmes ;
- l'opérationnalisation d'une stratégie ou d'un plan d'action d'insertion des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des migrants.

L'atteinte de ce résultat repose également sur l'implication des partenaires sociaux (Employeurs et Travailleurs) dans le développement de stratégies et programmes de développement des compétences, la promotion des normes internationales du travail concernant le développement des ressources humaines, la prise en compte de la dimension genre, et la mobilisation des secteurs productifs (agriculture, artisanat,...).

### **Principaux produits**

1. Un système de suivi des sortants de la formation professionnelle est mis en place ;
2. Les capacités pédagogiques des institutions de formation professionnelle sont renforcées ;
3. Un programme d'appui à l'insertion des sortants de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur est mis en place ;
4. Les capacités entrepreneuriales des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des migrants sont renforcées.

Ce résultat sera porté par la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage en collaboration avec l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation qui facilitera la collecte des données, le dialogue entre les parties prenantes, notamment les institutions de formation professionnelle, les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs), et le rapportage.

***Résultat 1.3 : Un cadre légal et institutionnel renforcé et adapté pour la transition de l'économie informelle vers le formel.***

**Indicateurs**

- (i) Niveau de mise en œuvre d'une stratégie de transition de l'économie informelle vers celle formelle tenant compte du genre et conforme à la recommandation 204 de l'OIT.
- (ii) Nombre de micro-entreprises de l'économie informelle bénéficiant d'appui en matière de transition vers le formel.

**Théorie de changement**

Les jeunes, les femmes, et les personnes handicapées comptent parmi les travailleurs les plus actifs de l'économie informelle. Ils sont ainsi affectés par les déficits de travail décent qui caractérisent ce secteur. L'amélioration de leurs revenus et de leurs conditions de travail sera assurée par:

- le renforcement de l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations représentatives des acteurs de l'économie informelle pour assurer la représentation de travailleurs et promouvoir les unités économiques concernées ;
- l'élargissement de la base de connaissances sur l'importance, les caractéristiques et les déterminants de l'économie informelle;
- l'amélioration des dispositions législatives et des capacités des instances de contrôle à intervenir dans l'économie informelle afin de faciliter la transition vers la formalité ;
- l'extension de la protection sociale aux acteurs de l'économie informelle ;
- la promotion du genre et de la non-discrimination ;
- la promotion de la recommandation 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers le formel ;
- la promotion du dialogue social pour susciter un consensus tripartite sur les mesures à prendre en vue de la formalisation.

**Principaux produits**

1. Une stratégie de transition de l'économie informelle vers celle formelle est adoptée est mise en œuvre ;
2. Les capacités des mandants tripartites et des autres acteurs intervenant dans l'économie informelle sont renforcées dans les stratégies de formalisation
3. Les capacités des acteurs de l'économie informelle sont renforcées pour assurer l'application des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et des règles en matière de sécurité et santé au travail (SST).
4. Les capacités des Organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs à participer au dialogue sur la transition vers l'informel sont renforcées;
5. Les capacités entrepreneuriales des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des migrants sont renforcées dans une perspective de formalisation.

Ce résultat sera porté principalement par la Délégation à l'organisation du secteur informel qui assurera le lien avec les autres directions ministérielles concernées, les Organisations des travailleurs

et travailleuses de l'informel, et les Partenaires sociaux (Employeurs et Travailleurs), ainsi que le suivi-évaluation et le rapportage.

- **Résultats liés à la priorité 2 : « Renforcement et extension de la protection sociale »**

**Résultat 2.1 : Le système de protection sociale étendu aux et travailleuses non couverts, notamment les petits contribuables et les producteurs de l'économie informelle, d'ici à 2022.**

#### **Indicateurs**

- (i) Document de politique nationale de protection sociale adopté ;
- (ii) Taux de couverture des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle par le régime général de sécurité sociale.
- (iii) Taux de couverture des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle par le régime d'assurance maladie

#### **Théorie de changement**

Malgré les mesures visant l'extension des prestations de sécurité sociale au secteur informel (prestations familiales et pensions), aux travailleurs indépendants, la couverture demeure faible et inadéquate. Le renforcement et l'extension du système de protection sociale, y compris le socle de protection sociale, aux travailleurs et travailleuses non couverts, notamment les petits contribuables et les travailleurs, hommes et femmes de l'informel, et aux migrants seront réalisées si les actions ci-après sont engagées :

- adopter la politique nationale de protection sociale ;
- vulgariser la recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ;
- mener des études en vue de la conception et de la mise en place des mécanismes favorisant l'extension des systèmes contributif et non contributif de protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs ruraux et aux travailleurs migrants ;
- former les mandants pour répondre aux besoins de renforcement et d'extension du système de protection sociale ;
- renforcer le dialogue social, l'intégration du genre, et les consultations tripartites sur la protection sociale.
- fournir les services consultatifs pour la réforme et le renforcement du système de protection sociale ;
- mettre en œuvre la réforme du système de protection sociale

#### **Principaux produits**

1. Le document de politique nationale de protection sociale incluant le genre est disponible;
2. Les textes d'application de la réforme du régime général de sécurité sociale sont disponibles
3. Les capacités du personnel des structures techniques et des organismes de prévoyance sociale sont renforcées dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes et des prestations de protection sociale;
4. La gouvernance des organismes de prévoyance sociale et des structures de gestion des programmes de protection sociale est renforcée ;
5. La coordination et le dialogue social sur la protection sociale sont renforcés.

Ce résultat sera coordonné par la Direction Générale de la Protection Sociale. Les Partenaires sociaux (Employeurs et Travailleurs) seront étroitement impliqués dans la mise en œuvre des activités, dans le cadre du dialogue social sur la protection sociale, ainsi que le suivi-évaluation et le rapportage.

***Résultat 2.2 : La protection des droits des travailleurs migrants, hommes et femmes améliorée, d'ici à 2022.***

**Indicateurs**

- (i) Nombre de conventions internationales et/ou accords sous-régionaux sur les travailleurs migrants ratifiées ou signés
- (ii) Nombre de mesures prises en matière de protection sociale des migrants, tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des filles migrantes.

**Théorie du changement**

Malgré l'appartenance à plusieurs accords et protocoles et la ratification de certaines conventions relatives à la migration professionnelle, le Togo éprouve des difficultés à faire de la gestion des dynamiques migratoires un axe stratégique de développement économique et social. La protection des droits des migrants sera améliorée si la volonté politique est renforcée et si les mandants entreprennent des actions visant :

- le renforcement de la capacité technique des acteurs opérationnels nationaux intervenants dans la gestion de la migration de travail
- la promotion et l'application des normes relatives à l'emploi et à la protection des migrants avec une attention sur la protection des filles contre les formes inacceptables de travail;
- la participation au dialogue social et aux débats sur la politique migratoire ;
- l'échange et le partage de bonnes pratiques. La mise en place d'une base de données sur les travailleurs migrants

**Principaux produits**

1. Les capacités des mandants tripartites sont renforcées sur les normes internationales relatives à la protection sociale des migrants ;
2. La législation en matière de protection sociale des travailleurs migrants est renforcée ;
3. La base de données sur la protection sociale des travailleurs migrants au Togo est mise en place et mise à jour.

Ce résultat est placé sous la responsabilité de la Direction Générale du Travail en collaboration avec la DGPS et mis en œuvre avec la participation des partenaires sociaux, particulièrement les Organisations de Travailleurs.

***Résultat 2.3 : La conformité des lieux de travail aux normes en sécurité et santé au travail accrue, d'ici 2022.***

- (i) Disponibilité des statistiques sur l'incidence des lésions (maladies professionnelles et accidents du travail mortelles et non mortelles, désagrégées par sexe
- (ii) Proportion d'entreprises disposant d'un comité et/ou d'un service de sécurité et santé au travail ;
- (iii) Nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles

**Théorie de changement**

Les déficits en SST sont plus manifestes dans des branches d'activités à haut risque tels que les industries, les bâtiments et travaux publics et le secteur des transports, ainsi que les entreprises de l'économie informelle urbaine et celles du secteur agricole. La conformité des lieux de travail dans ces secteurs sera renforcée si les mandants entreprennent les actions visant:

- le renforcement de l'administration du travail et des services de l'inspection du travail en la prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans les initiatives de renforcement de la SST et de la conformité des lieux de travail.
- l'adoption d'une politique nationale de sécurité et santé au travail ;
- le renforcement de la capacité des mandants à traiter les questions de sécurité et de conformité des lieux de travail spécifiques aux femmes et aux hommes, dans le cadre d'institutions de dialogue social et des mécanismes de négociation collective ;

- matière de contrôle de la conformité, notamment dans les très petites et moyennes entreprises ;
- le renforcement du dialogue social sur le respect des normes en matière de sécurité et santé au travail ;

### **Principaux produits**

1. Les mandants sont formés pour l'élaboration et la mise en œuvre de la législation en sécurité et santé au travail et genre ;
2. Les textes d'application sont pris conformément au code du travail révisé selon les normes de l'OIT en matière de sécurité et santé au travail
3. Le contrôle de la conformité des lieux de travail aux normes de sécurité et santé, notamment dans les très petites et moyennes entreprises est renforcé ;
4. Les comités de sécurité et santé au travail sont mis en place et opérationnels dans les entreprises, notamment dans les petites et moyennes entreprises.
5. Un système d'information sur la sécurité et santé au travail est mis en place

Les services de sécurité et santé au travail sont mis en place et opérationnels dans les entreprises, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Ce résultat est placé sous la responsabilité de la Direction Générale du Travail en collaboration avec la DGPS et mis en œuvre avec la participation des partenaires.

- *Résultats liés à la priorité n° 3 : «Promotion des normes du travail par le dialogue social »*

### **Résultat 3.1 : La ratification et l'application des normes internationales du travail renforcée.**

#### **Indicateurs**

- i. Nombre de nouvelles conventions de l'OIT ratifiées ;
- ii. Régularité de rapports sur l'application des normes soumis au BIT

#### **Théorie de changement**

L'application des conventions ratifiées par le Togo demeure un défi principalement en raison de l'inadaptation de la législation nationale et de la faible connaissance des normes par les principaux acteurs. L'application des normes internationales du travail sera d'autant plus renforcée si les mandants mettent en œuvre les actions visant à :

- prendre en compte les normes internationales du travail dans les politiques et stratégies nationales de développement ;
- veiller à la prise en compte des conventions ratifiées dans le code du travail ;
- mettre en place un cadre tripartite de programmation de promotion et de ratification des normes,
- sensibiliser les mandants tripartites sur les conventions ratifiées;
- renforcer les capacités des mandants tripartites sur l'élaboration des rapports sur l'application des normes ;
- mettre en place un plan de lutte contre les formes inacceptables de travail, y compris le travail des enfants et ses pires formes;
- renforcer l'appropriation par les mandants tripartites du processus d'élaboration, d'adoption, de suivi et d'examen des normes internationales du travail par le dialogue social ;
- promouvoir les normes relatives au genre et à la discrimination.

### **Principaux produits**

1. Les capacités des mandants sont renforcées pour la promotion des conventions et l'élaboration des rapports sur leur application ;
2. Le code du travail est révisé;

3. Un plan de lutte contre les formes inacceptables de travail, y compris les pires formes de travail des enfants est disponible ;
4. Des conventions collectives sont négociées et/ou actualisées ;
5. De nouvelles conventions sont ratifiées, y compris les Convention n° 183 et n° 189.

La mise en œuvre de ce résultat sera placée sous la responsabilité de la Direction Générale du Travail qui veillera à l'implication des partenaires sociaux.

***Résultat 3.2 : Une administration du travail renforcée pour étendre ses services aux très petites et moyennes entreprises, y compris celles de l'économie informelle.***

**Indicateurs**

- (i) Nombre d'inspecteurs et de médecins de travail dont les capacités sont renforcées pour conduire une inspection dans les TPE/PME,
- (ii) Nombre d'entreprises, y compris les TPE/PME visitées par l'inspection du travail.

**Théorie de changement**

L'administration du travail du Togo n'est pas suffisamment outillée pour garantir des relations professionnelles apaisées et instaurer une dynamique de prévention des conflits collectifs de travail. L'administration du travail sera davantage capable d'assurer pleinement cette mission si les actions suivantes sont engagées :

- le renforcement des institutions des relations professionnelles et de la négociation collective en vue d'améliorer la conformité des lieux de travail,
- l'élaboration des mesures d'application de la législation du travail ;
- le renforcement des capacités et du système de contrôle de la conformité, en particulier des services d'inspection du travail ;
- la dynamisation des mécanismes de règlement des conflits de travail ;
- la prise en compte du genre dans le traitement des questions de sécurité et de conformité des lieux de travail ;
- le renforcement des cadres de dialogue social et de négociation collective sensibles au genre.

**Principaux produits**

1. Les capacités techniques de l'administration et de l'inspection du travail sont renforcées en matière d'application de la législation du travail en vigueur au Togo, tenant compte du genre ;
2. Des outils (guides, ...) sont élaborés et vulgarisés à l'intention des inspecteurs et des contrôleurs du travail;
3. La politique nationale du travail est évaluée et actualisée.
4. Le système de production de données statistiques sur l'administration du travail est renforcé ;
5. Les cadres de dialogue social et les mécanismes de règlement des conflits de travail sont renforcés ;
6. Les capacités des services d'inspection du travail sont renforcées en logistique et équipements de protection

Ce résultat sera porté par la Direction générale du travail qui en assure la coordination et le suivi, en veillant à impliquer les autres structures concernées, y compris les partenaires sociaux.

***Résultat 3.3 : Une participation active et accrue des partenaires sociaux au dialogue social***

**Indicateurs**

- (i) Nombre de documents de politiques/ stratégies et législation élaborées ou révisées avec la participation effective des partenaires sociaux ;
- (ii) Nombre de sessions tenues par les organes de dialogue social, avec la participation effective des femmes.

## **Théorie de changement**

Le dialogue social connaît des pesanteurs en termes de structures, de capacités et de ressources. La capacité des partenaires sociaux à demeurer représentatifs et influents sera renforcée si les actions ci-après sont menées de manière synergique :

- appuyer les organisations d'employeurs et de travailleurs à renforcer leur représentativité;
- renforcer leurs capacités en matière de gouvernance et d'administration interne, de dialogue social et de négociation collective, en tenant compte du genre;
- renforcer leurs capacités analytiques pour leur permettre de participer plus activement aux discussions sur les politiques économiques et sociales.

## **Principaux produits**

1. Le cadre national et les autres structures de dialogue social ont pris en compte la représentation des partenaires sociaux.
2. Les capacités organisationnelles, managériales, et techniques des organisations d'employeurs et de travailleurs sont renforcées.
3. Les bases de connaissances (études, enquêtes) et les capacités d'analyse et de négociation des politiques économiques et sociales sont renforcées.

La mise en œuvre de ce résultat sera portée conjointement par les organisations des employeurs et des Travailleurs avec l'implication du Ministère chargé du Dialogue Social.

## **3. Gestion, plan de mise en œuvre, et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD**

### ***3.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance et d'évaluation, incluant le rôle des mandants***

Le Programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) 2019-2022 du Togo procède d'une série de consultations entre les mandants tripartites.

Sa gestion est assurée par un Comité de pilotage appuyé par un secrétariat technique.

Ce comité dont les termes de référence sont joints au présent document, est composé de douze (12) membres, à savoir : quatre (4) représentants du gouvernement issus des ministères chargés du travail (direction générale du travail, direction générale de l'emploi), ministère chargé de la protection sociale (Direction générale de la protection sociale) et de la Planification du développement, trois (3) représentants des organisations d'employeurs (patronat), trois (3) représentants des organisations des travailleurs, un (1) représentant de la Délégation à l'organisation du secteur informel et un (1) représentant de l'observatoire de l'emploi. Le secrétariat technique du comité est assuré par la Direction générale du travail. Ce comité tient des réunions trimestrielles pour faire le point sur la mise en œuvre des activités du programme pour en identifier les éventuels problèmes ou blocages et proposer des solutions idoines.

Le gouvernement créera les conditions favorables à l'exécution des activités inscrites dans le présent programme et l'atteinte des résultats, en mobilisant les ressources propres et les ressources de ses partenaires techniques et financiers.

L'administration publique mettra à contribution ses ressources humaines (cadres et agents d'appui), matériels (bureaux...) et financières (prévision d'une ligne budgétaire) pour assurer le bon fonctionnement du comité.

Le suivi et l'évaluation sont de la responsabilité du comité de pilotage. Le BIT assurera le renforcement des capacités du comité en matière de suivi de la mise en œuvre et d'évaluation du PPTD. Le comité tiendra des réunions de revues annuelles pour faire le point de la mise en œuvre du programme et proposer des actions correctives, s'il y a lieu. L'établissement des rapports annuels, à mi-parcours et final d'évaluation suivront les normes du BIT en la matière. Le suivi et l'évaluation

porteront sur l'impact du PPTD en terme qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus. Une évaluation à mi-parcours interviendra en 2020 et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites. A la fin de son exécution, le PPTD fera l'objet d'une évaluation finale. Elle sera conduite dans les mêmes termes que l'évaluation à mi-parcours.

### 3.2. Analyse des risques

La mise en œuvre effective et l'atteinte des résultats du PPTD sont sujettes à certaines conditions préalables, à la fois inhérentes au PPTD, et extérieures à ses acteurs. Le tableau ci-après récapitule certains de ces risques, et indique les actions correctives à envisager.

Hypothèse/ risque	Incidence	Mesure corrective
1) Faible participation des acteurs au processus de formulation	Faible	Les mesures ont été prises pour assurer un processus participatif et inclusif de formulation du PPTD
2) Absence d'appropriation du PPTD par les mandants	Forte	Sensibiliser les mandants d'aligner le PPTD à leurs propres plans stratégiques et plans pluriannuels pour une meilleure adéquation
3) Non disponibilité des données de base pour avoir un système de suivi-évaluation adéquat	Forte	Inscrire dans le PPTD l'élaboration d'un profil de travail décent pour disposer des données de référence (Baseline)
4) Le comité de pilotage est inopérant faute de moyens	Forte	Sensibiliser le Ministère du travail à inscrire une dotation budgétaire pour le fonctionnement du comité de pilotage du PPTD
5) Forte rotation des membres du comité de pilotage	Moyenne	Stabiliser les membres du comité de pilotage pour garantir une mémoire institutionnelle
6) Manque d'alignement des résultats et produits du PPTD aux plans de travail des entités responsables des résultats	Moyenne	Sensibiliser les mandants d'aligner le PPTD à leurs propres plans stratégiques et plans pluriannuels pour une meilleure adéquation
7) Les entités responsables des résultats n'assurent pas leur rôle de coordination	Moyenne	Elaborer des termes de référence des entités responsables des résultats
8) Faiblesse du cadre de suivi-évaluation	Moyenne	Intégrer la collecte des données dans les activités courantes du PPTD
9) Faible mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PPTD	Forte	Elaborer un plan de mobilisation des ressources du PPTD
10) Faible capitalisation des résultats par les entités responsables des résultats	Forte	Impliquer les entités responsables dans l'élaboration du plan de mise en œuvre du PPTD et l'actualisation des plans de travail annuels
11) Dysfonctionnement du dialogue social et retrait d'un partenaire du mécanisme de pilotage du PPTD	Moyenne	Sensibiliser les partenaires sociaux à l'importance du PPTD

Il importe aussi de remarquer que certains risques sont hors de contrôle du mécanisme de pilotage du PPTD et du BIT. Il s'agit de la conjoncture économique difficile, de la forte dépendance des actions à réaliser de la mobilisation du financement extérieur, et de l'évolution du climat social général.

### 3.3. Plan de financement

Le financement des activités du PPTD constitue une des conditions de succès de ce programme. A cet effet, le Gouvernement et les partenaires sociaux avec l'appui du BIT déploieront des efforts pour mobiliser les ressources nécessaires pour sa mise en œuvre.

Les ressources du BIT comportent à la fois les mois de travail des spécialistes techniques dans différents domaines, et les ressources financières tant du budget régulier que des projets de coopération au développement.

Sur le plan interne, le Gouvernement assurera le financement, à travers les plans de travail annuels des entités responsables des résultats qui inscriront les activités du PPTD au budget de l'Etat. Le Gouvernement prendra le leadership des contacts avec les partenaires techniques et financiers pour des financements additionnels, y compris l'organisation éventuelle d'un cadre de mobilisation des ressources (table ronde).

### ***3.4.Plaidoyer et plan de communication***

En tant que cadre de promotion du travail décent, le PPTD fera l'objet d'un plaidoyer et d'une communication soutenus à divers niveaux suivant les étapes ci-après :

#### **3.4.1. La communication en Conseil des Ministres et cadre de concertation**

Le Ministre chargé du travail fera une communication en Conseil des Ministres pour informer le Gouvernement aussi bien sur les défis en matière d'emploi, du travail et de la protection sociale que sur les actions inscrites dans le PPTD pour relever ces défis. Il organisera un cadre de concertation sur le PPTD avec les autres Ministres concernés, un sous -groupe d'alliance stratégique, pour susciter l'adhésion des PTF dans la mise en œuvre du programme.

#### **3.4.2. Communication avec le public**

Le lancement du PPTD se fera sous forme de consultation nationale. Les différents évènements, notamment ceux relatifs au centenaire de l'OIT d'ici 2019 seront mis à profit pour vulgariser le PPTD. Toutes les activités du PPTD feront l'objet d'une large diffusion, à travers les médias. Des supports d'information sur le PPTD seront élaborés et diffusés.

## **Listes des annexes**

Annexe 1 : Liste des conventions ratifiées

Annexe 2 : Termes de référence du comité de pilotage du PPTD

Annexe 3 : Matrice des résultats

Annexe 4 : Matrice de plan de suivi de la mise en œuvre des résultats du PPTD

Annexe 5 : Matrice de plan de suivi-évaluation du PPTD

## **Annexe 1 : Liste des conventions ratifiées par le Togo**

### A. Conventions fondamentales

- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 14 ans
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

### B. Conventions de gouvernance (conventions prioritaires)

- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

### C. Conventions techniques :

- C004 - Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919
- C005 - Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919
- C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
- C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
- C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921
- C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- C033 - Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- C041 - Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934
- C085 - Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952(parties V, VII, VIII et X).
- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
- MLC - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)
  
- C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

=====

## **Annexe 2: Termes de référence du comité de pilotage**

### **1. Contexte et justification**

Le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) 2019-2022 du Togo est un outil de programmation développé suite à une série de consultations avec les mandants tripartites. Il fait suite au premier programme qui avait couvert la période 2010-2015. L'évaluation de ce dernier, réalisée en 2017, révèle des résultats mitigés dus entre autres à sa faible appropriation par les acteurs nationaux et au non fonctionnement de son mécanisme de suivi-évaluation.

L'absence d'un mécanisme de suivi et d'évaluation efficace a engendré un sérieux déficit dans la collecte et l'exploitation de données, ce qui n'a pas permis de renseigner périodiquement les progrès réalisés à travers les différents indicateurs de mise en œuvre. Il en résulte que la gestion du programme n'est pas axée sur le contrôle de la performance et des résultats. Par ailleurs, il est difficile de disposer de données sensibles au genre et désagrégées par sexe. Il en est de même pour les ressources financières mobilisées et dépensées.

L'élaboration du PPTD 2019-2022 a suivi les étapes suivantes :

- la définition du contexte national;
- la détermination des priorités du programme par pays;
- la définition des résultats attendus, des critères de mesure et de la stratégie;
- la planification de la mise en œuvre.

Toutes ces étapes ont été conduites suivant une approche participative impliquant les mandants tripartites, le BIT et les autres partenaires techniques et financiers intervenant dans le domaine du travail décent, sous la responsabilité du comité technique tripartite de formulation du PPTD.

Le document du PPTD ainsi élaboré suivra les étapes restantes que sont :

- la mise en œuvre, le suivi et l'élaboration de rapports;
- l'évaluation et l'examen du programme.

La gestion du PPTD est assurée par un Comité de pilotage. Ce comité est composé de douze (12) membres : 4 représentants du gouvernement issus des ministères chargés du travail (direction générale du travail, direction générale de l'emploi), de la protection sociale (Direction générale de la protection sociale) et de la Planification du développement, 3 représentants des organisations d'employeurs (patronat), 3 représentants des organisations des travailleurs, 1 représentant de la Délégation à l'organisation du secteur informel et un représentant de l'observatoire de l'emploi.

Les présents termes de référence retracent la mission du comité de pilotage et les tâches à accomplir par ce comité dans le cadre du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation du PPTD.

### **2. Missions du comité de pilotage**

Le comité de pilotage a deux principales missions :

- veiller à la mise en œuvre efficiente du PPTD ;
- organiser et superviser les évaluations du programme (évaluation annuelle, évaluation à mi-parcours et évaluation finale).

### **3. Tâches à réaliser**

Les tâches à accomplir par le comité de pilotage dans le cadre de ses missions se regroupent sous trois thématiques : le suivi de la mise en œuvre, la coordination et le rapportage et l'évaluation du programme.

### **3.1. Suivi de la mise en œuvre du programme**

Pour le suivi de l'exécution des activités inscrites dans le programme, le comité de pilotage exécute les tâches suivantes :

- organisation des réunions internes périodiques pour définir un programme des activités nécessaires, les responsabilités et les échéances appropriées ;
- exécutions des tâches administratives liées à la gestion du programme (gestion des correspondances et autres démarches administratives spécifiques) ;
- organisation des réunions trimestrielles avec les structures responsables de la mise en œuvre des activités pour faire le point sur la mise en œuvre des activités du programme pour en identifier les éventuels problèmes ou blocages et proposer des solutions ;
- élaboration des comptes rendus des réunions ou séances de travail internes d'une part et avec les responsables des structures techniques de l'autre ;
- contrôle de la performance et des résultats obtenus dans l'exécution des activités ;

### **3.2. Coordination et rapportage**

Pour la coordination de la mise en œuvre des activités du programme et le rapportage, le comité de pilotage exécute les tâches suivantes :

- collecte et gestion des données et informations relatives à la mise en œuvre du programme (rapports de mise en œuvre des services techniques);
- compilation des données collectées ;
- élaboration de rapports périodiques consolidés sur la mise en œuvre ;
- constitution et gestion d'une base de données relatives à la mise en œuvre du programme ;
- communication (publication) sur la mise en œuvre du programme PPTD ;
- gestion de la base d'information sur la mise en œuvre du PPTD.

### **3.3. Evaluation du programme**

Pour l'évaluation du programme, le comité de pilotage assure :

- l'élaboration des termes de référence des évaluations du programme (évaluation à mi-parcours et évaluation finale) ;
- la mise à disposition des données relatives à la mise en œuvre du programme ;
- la supervision des missions d'évaluation ;
- la publication des rapports d'évaluation.

*Le Comité de pilotage est appuyé dans l'exécution de ses tâches par un secrétariat technique. Il élabore son règlement intérieur.*

**Annexe 3 : Matrice des résultats du PPTD Togo**

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
<b>Priorité 1</b>	<b>Promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes, et des personnes handicapées</b>				
<b>Lien avec le PND ou l'UNDAF</b>	<p>Axe2 du PND: Créer des emplois à travers le développement des pôles de transformation agricole, manufacturier et d'industries extractives.</p> <p><b>Effet 1</b> de l'UNDAF: D'ici 2023, les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables auront accru leur employabilité et leur potentiel entrepreneurial pour bénéficier des opportunités d'emplois décents à travers les chaînes de valeurs d'une économie compétitive et diversifiée, tirée par l'agriculture, l'industrie et les services.</p>				
<b>Résultat 1.1</b>	Des politiques et programmes sectoriels intégrant l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes handicapées adoptés et mis en œuvre.	Partenaires: DGE , DGT; DGPS Direction générale du plan, directions nationales techniques, DJEJ; DOSI; DPPH; ANPE; ONEF; INSEED, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs; ONGs.	340,600	345,000	472,000
Indicateurs de résultat 1.1	(i) Niveau de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ;	Données de base: En 2017, Le document de politique nationale de l'emploi a été adopté en Septembre 2014; Donnée de base: document de stratégie nationale inexistante;	Cible: D'ici à 2022, le pays adopte une nouvelle politique nationale de l'emploi et met en œuvre son plan d'action D'ici à 2022, une stratégie nationale de développement des compétences est disponibles		
	(ii) Degré d'opérationnalité d'un cadre de coordination des politiques et stratégies créatrices d'emploi	Données de base: Le cadre de coordination est inexistant existant (Arrêté portant création du cadre de concertation); Décret portant création de la coalition nationale pour l'emploi des jeunes	Cible: D'ici à 2022, le cadre de coordination est fonctionnel		

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
<b>Résultat 1.2.</b>	L'insertion socio-professionnelle sur le marché du travail des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, et des migrants améliorée, d'ici à 2022	Partenaires: Direction Générale de la Formation professionnelle et de l'apprentissage, DGE , DGT; Direction générale du plan, Direction générale de l'enseignement supérieur; DJEJ; DOSI; DPPH; ANPE;ONEF; INSEED, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs; ONGs	128,100	0	260,000
Indicateur de résultat 1.2	(i) Degré d'opérationnalité d'un système de suivi des sortants de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur	Données de base: En 2017, le pays ne dispose pas d'un système de suivi des sortants de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur	Cible: D'ici à 2022, 'un système de suivi des sortants de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur		
	(ii) Taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, incluant les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, et les migrants insérés	Données de base: En 2017, le pays ne dispose pas d'une stratégie de développement des compétences; encore d'un outil pouvant renseigner régulièrement le taux d'insertion	Cibles: au moins chaque deux ans, une étude renseignant le taux d'insertion est réalisée par l'ONEF.		
<b>Résultat 1.3</b>	Un cadre légal et institutionnel renforcé et adapté pour la transition de l'économie informelle vers le formel	Partenaires: Direction de la Formation professionnelle et de l'apprentissage, DGE , DGT; Direction générale du plan, Direction générale de l'enseignement supérieur; Direction de l'artisanat, DJEJ; DOSI; DPPH; ANPE;ONEF; INSEED, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs; ONGs.	170,800	150,000	320,000

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
Indicateur de résultat 1.3	(i) Niveau de mise en œuvre d'une stratégie de transition de l'économie informelle vers celle formelle tenant compte du genre et conforme à la recommandation 204 de l'OIT	Situation de base: En 2017, la stratégie est en cours d'élaboration	Cible: stratégie élaborée, adoptée et mise en œuvre d'ici 2022		
	(ii) Nombre de micro-entreprises de l'économie informelle bénéficiant d'appui en matière de transition vers le formel.	Situation de base: Données non-disponibles	Cible: A déterminer avec la DOSI		
<b>Priorité 2</b>	<b>Renforcement et extension de la protection sociale</b>				
<b>Lien avec le PND ou l'UNDAF</b>	Axe 3 du PND: Consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion <b>Effet 3</b> de l'UNDAF: De 2019 à 2023, les populations togolaises particulièrement les enfants, les femmes, les adolescents, les personnes handicapées, les personnes âgées, les pauvres et autres groupes vulnérables ont un accès accru et équitable à la protection sociale et aux services sociaux de base de qualité, notamment l'éducation, la santé, l'eau, l'hygiène et l'assainissement				
Résultat 2.1	Le système de protection sociale étendu aux travailleurs et travailleuses non couverts, notamment les petits contribuables et les producteurs de l'économie informelle, d'ici à 2022.	Direction Générale de la Protection sociale, DOSI, CNSS, INAM, partenaires sociaux (Organisations d'employeurs et de travailleurs), OIT, OMS	128,100	70,000	350,000

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
Indicateur de résultat 2.1	(i) document de politique nationale de protection sociale	Données de base: En Mai 2017, le Comité National pour la Promotion de la Protection Sociale (CNPPS) et le Groupe de travail technique ont validé les options de réformes ainsi que les prestations devant être mises en place conformément à la C102 et à la R202	Cible: D'ici à 2022, une politique nationale de protection sociale est adoptée, mise en œuvre et évaluée		
	(ii) taux de couverture des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle par le régime général de sécurité sociale	Données de base: Non disponible	Cible: D'ici à 2022, les prestations de protection sociale sont disponibles et accessibles aux personnes pauvres et vulnérables (5%)		
	(iii) Taux de couverture des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle par le régime d'assurance maladie	Données de base: En 2018, (0 %)	Cible: (10%)		
Résultat 2.2	La protection des droits des travailleurs migrants, hommes et femmes améliorée, d'ici à 2022	Direction Générale du Travail, DOSI, CNSS, INAM, Ministère des affaires étrangères, partenaires sociaux (Organisations d'employeurs et de travailleurs), OIM, OIT	107,550	30,000	140,000
Indicateur de résultat 2.2	(i) Nombre de conventions internationales et accords sous-régionaux sur les travailleurs migrants ratifiées ou signés	Données de base: Données non disponibles sur les dispositifs institutionnels et légaux de protection des migrants et migrantes (03)	Cible: D'ici à 2022, des dispositifs institutionnels et légaux de protection des migrants et migrantes sont mis en place, Signer et mettre en œuvre la convention générale de la sécurité sociale de la CEDEAO		

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
	(ii) Nombre de mesures prises en matière de protection sociale des migrants, tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des filles migrantes	Données de base: En 2017, un projet de stratégie nationale sur la migration de main d'œuvre est disponible	Cible: D'ici à 2022, une stratégie politique nationale sur la migration de main d'œuvre, tenant compte de la situation des femmes/filles, est élaborée et mise en œuvre et évaluée		
Résultat 2.3	La conformité des lieux de travail aux normes en sécurité et santé au travail accrue, d'ici 2022	Direction Générale du Travail, DGPS, CNSS, Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Section Médecine du Travail et des Sports, partenaires sociaux (Organisation d'employeurs et de travailleurs)	106,750	75000	215,000
Indicateur de résultat 2.3	(i) Disponibilité des statistiques sur l'incidence des lésions (maladies professionnelles et accidents du travail) mortelles et non mortelles, désagrégées par sexe	Données de base: Les données sur l'incidence des lésions (maladies professionnelles et accidents du travail) professionnelles mortelles et non mortelles, sont partielles	Cible: D'ici à 2022, un système de collecte et d'analyse des statistiques sur l'incidence des lésions (maladies et accidents) professionnelles mortelles et non mortelles, désagrégées par sexe est opérationnel		
	(ii) Proportion d'entreprises ayant un comité de SST	Données de base: en 2018 : 121/600 (20%)	Cible: D'ici à 2022, les entreprises ayant un comité de SST sont répertoriées (40%)		
	(iii) Nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles	2017: 1854 (dans de secteur formel)	2022: 500 (dans le secteur formel)		
<b>Priorité 3</b>	<b>Promotion des normes du travail par le dialogue social</b>				
<b>Lien avec le PND ou l'UNDAF</b>	Axe 3 du PND: Consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion <b>Effet 4 de l'UNDAF:</b> De 2019 à 2023, le Togo sera une société démocratique, respectueuse des droits fondamentaux et garantissant l'accès				

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
	égal des citoyens aux services publics et de justice de qualité grâce à des institutions et administrations publiques efficaces et redevables, une décentralisation effective, des processus électoraux transparents et inclusifs et des mécanismes de gestion des conflits opérationnels.				
Résultat 3.1	La ratification et l'application des normes internationales du travail renforcée.	Partenaires: Direction Générale du Travail, partenaires sociaux, BIT, ONG	170,800	150,000	210,000
Indicateurs de résultat 3.1.	(i) Nombre de nouvelles conventions ratifiées	Données de base: des gaps d'analyses C. 183 et C. 189 ont été validées en 2017.	D'ici à 2022, les C.183 et C.189 sont ratifiées		
	(ii) Régularité de rapports sur l'application des normes soumis au BIT	Données de base: des rapports sont soumis de manière non régulière.	D'ici à 2022, tous les rapports sont soumis de manière régulière		
	(iii) Nombre d'observations du BIT sur l'application des normes prises en compte	Données de base: Non disponible	Toutes (100%) les observations du BIT sur l'application des normes sont régulièrement prises en compte		
Résultat 3.2	L'administration du travail est renforcée pour étendre ses services aux très petites et moyennes entreprises, y compris celles de l'économie informelle	Partenaires: Direction Générale du Travail, Inspection du travail, partenaires sociaux (Employeurs et Travailleurs), BIT, DOSI	213,500	160,000	340,000
Indicateurs de résultat 3.2.	(i) Nombre d'inspecteurs, de médecins, et contrôleurs de travail dont les capacités sont renforcées pour conduire une inspection dans les TPE/PME	Données de base: Non disponible	D'ici à 2022, au moins 50 inspecteurs et inspectrices sont disponibles D'ici à 2022, au moins 6 médecins et 25 contrôleurs du travail sont formés		

<b>Priorité 1/ Résultat</b>	<b>Libellés des résultats</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Ressources disponibles (équivalent de mois de travail de spécialistes BIT) en USD</b>	<b>Autres ressources disponibles (en USD)</b>	<b>Ressources à mobiliser (en USD)</b>
	(iii) Nombre d'entreprises, y compris les TPE/PME visitées par l'inspection du travail.	Données de base: Non disponible	D'ici à 2022, au moins 500 entreprises, TPE/PME sont visitées par l'inspection		
Résultat 3.3	Une participation active et accrue des partenaires sociaux au dialogue social	Partenaires sociaux et Ministère chargé du dialogue social	128,100	100,000	200,000
Indicateurs de résultat 3.3.	(i) Nombre de politiques/ stratégies/ législations formulées ou révisées avec la participation effective des partenaires sociaux	Données de base: Non disponible	D'ici à 2022, au moins 1 politique / stratégie/ législation formulée ou révisée par an avec la participation effective des partenaires sociaux		
	(ii) Nombre de sessions tenues par les organes de dialogue social, avec la participation effective des femmes.	Données de base: Non disponible	D'ici à 2022, au moins 1 session tenue par an par les organes de dialogue social, avec la participation effective des femmes.		
<b>COUT TOTAL en USD</b>			<b>1,494,300</b>	<b>1,080,000</b>	<b>2,507,000</b>