

REPUBLIQUE GABONAISE



PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE

MISSION MINISTERIELLE TRAVAIL ET EMPLOI

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2015

Les PAP sont présentés dans des documents mission par mission.

La mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les moyens (emplois) alloués à une politique publique.

La présentation de chaque mission détaille :

- la présentation du périmètre de la mission ;
- les principaux textes concernant la politique publique à mettre en œuvre et l'organisation administrative prévue ;
- les principales réformes ;
- les objectifs les plus représentatifs de la mission ;
- le récapitulatif des propositions d'allocation de crédits par programme et action, en distinguant les autorisations d'engagement des crédits de paiement ;
- le récapitulatif des propositions d'allocation de crédits par programme et titre, en distinguant les autorisations d'engagement des crédits de paiement

Chaque programme constitutif de la mission est ensuite détaillé. La présentation de chaque programme détaille :

La présentation du cadrage stratégique du programme :

- la présentation du périmètre du programme, son articulation avec d'autres programmes, et les pilotes et les différents acteurs du programme ;
- la structuration du programme, sa segmentation en actions et la présentation de chaque action ;
- l'analyse stratégique du contexte et du champ du programme ;
- les enjeux qui en ressortent pour l'administration gabonaise ;
- les objectifs stratégiques du programme avec le type de finalité du résultat visé, le(s) résultat(s) annuel(s) attendu(s), les indicateurs d'évaluation, les éléments clés de stratégie d'action annuelle, et les contributions des opérateurs et des principaux partenaires.

La présentation des moyens du programme et des dépenses fiscales associées :

- les crédits, constitués d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP), sont détaillés selon la nomenclature par destination (programmes et actions) et par nature (titres) ;
- le cas échéant, les dépenses fiscales rattachées au programme sont indiquées ainsi que leur évaluation ;
- les propositions relatives aux emplois de l'administration et aux emplois des opérateurs de l'Etat sont présentées en effectifs.

La justification des crédits au premier franc CFA

- les crédits sont justifiés, titre par titre, dès le premier franc CFA demandé.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	2
MISSION TRAVAIL ET EMPLOI	5
PRESENTATION STRATEGIQUE DE LA MISSION	6
PRESENTATION STRATEGIQUE DE LA MISSION	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PERIMETRE DE LA MISSION	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PRINCIPALES REFORMES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
OBJECTIFS LES PLUS REPRESENTATIFS DE LA MISSION	8
PROGRAMME : PROMOTION DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL DECENT	15
PRESENTATION DU PROGRAMME	16
PERIMETRE DU PROGRAMME	16
PRESENTATION DES ACTIONS	17
CADRAGE STRATEGIQUE	6
PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME	18
PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES	20
PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES	27
PROPOSITIONS BUDGETAIRES	27
DEPENSES FISCALES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PROPOSITIONS D'EMPLOIS	28
JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA	30
DEPENSES DE PERSONNEL	30
DEPENSES DE BIENS ET SERVICES	32
DEPENSES DE TRANSFERTS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
AUTRES DEPENSES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PROGRAMME : FORMATION PROFESSIONNELLE	33
PRESENTATION DU PROGRAMME	34
PERIMETRE DU PROGRAMME	34
PRESENTATION DES ACTIONS	35
CADRAGE STRATEGIQUE	36
PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME	36
PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES	36
PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES	43
PROPOSITIONS BUDGETAIRES	43
DEPENSES FISCALES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PROPOSITIONS D'EMPLOIS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA	45
DEPENSES DE PERSONNEL	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
DEPENSES DE BIENS ET SERVICES	45
DEPENSES DE TRANSFERTS	46
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	47
AUTRES DEPENSES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PROGRAMME PILOTAGE ET SOUTIEN A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	48

PRESENTATION DU PROGRAMME	49
PERIMETRE DU PROGRAMME	49
PRESENTATION DES ACTIONS	49
CADRAGE STRATEGIQUE	50
PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME	50
PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES	52
PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES	57
PROPOSITIONS BUDGETAIRES	57
DEPENSES FISCALES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PROPOSITIONS D'EMPLOIS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
DEPENSES DE PERSONNEL	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
DEPENSES DE BIENS ET SERVICES	58
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
AUTRES DEPENSES	59

MISSION TRAVAIL ET EMPLOI

PRESENTATION STRATEGIQUE DE LA MISSION

NOM DU MINISTRE **Simon NTOUTOUME EMANE**

PERIMETRE DE LA MISSION

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a pour mission principale de concevoir, proposer et mettre en œuvre la Politique du Gouvernement en matière de travail, d'emploi, de Formation Professionnelle et d'Insertion et Réinsertion Sociale, de sécurité et santé du travail, en collaboration avec les autres départements ministériels concernés et en concertation avec les partenaires sociaux.

Autour de cette mission principale, s'articulent les 4 missions sectorielles qui sont décrites ci-après.

En matière de Travail, cela consiste à :

- initier et faire appliquer les textes législatifs et réglementaires ;
- définir et mettre en œuvre les orientations d'une politique d'information et de communication ;
- réglementer l'accès au marché du travail ;
- prévenir et régler les conflits de travail individuels et collectifs ;
- suivre les activités des institutions et organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs ;
- promouvoir le dialogue social ;
- suivre et évaluer, en rapport avec les autres départements ministériels concernés, le volet social des restructurations, des liquidations et des privatisations entreprises ;
- promouvoir le travail décent et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail ;
- assurer la tutelle des organismes relevant de sa compétence ;
- représenter le Gabon dans les négociations internationales et communautaires et assurer le suivi des conclusions ;
- mettre en œuvre les actions de coopération traitant des questions de travail ;
- assurer l'application par le Gabon des instruments internationaux et communautaires ;
- initier et mettre en œuvre les règles relatives aux négociations en vue d'améliorer les relations entre les partenaires sociaux et prévenir tout différend en milieu du travail ;
- veiller au bon fonctionnement des organismes concourant à la promotion du dialogue social.

En matière d'Emploi, il s'agit de :

- initier et faire appliquer les textes législatifs et réglementaires ;
- veiller à l'inscription de la politique en faveur de l'emploi dans la stratégie nationale pour l'emploi et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et en assurer le suivi ;
- représenter le Gabon dans les négociations internationales et communautaires et assurer le suivi des conclusions ;
- définir et mettre en œuvre les orientations d'une politique d'information et de communication ;
- initier et mettre en œuvre une politique de gestion des emplois ;
- initier et mettre en œuvre les politiques en matière de création des activités novatrices et génératrices d'emplois et de soutien aux initiatives en faveur de la préservation et du développement de l'emploi ;
- suivre les secteurs et les entreprises en mutation ;
- aider les secteurs et branches activités à mieux anticiper et gérer les effets sociaux des mutations économiques, démographiques et technologiques ;
- mettre en œuvre toutes les actions et mesures visant à rapprocher davantage les offres et les demandes d'emploi ;
- assurer le placement et la tutelle des organismes relevant de sa compétence ;
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique d'intégration régionale en matière d'emploi.

En matière de Sécurité et Santé au travail, il est important de :

- initier et faire appliquer les textes législatifs et réglementaires ;
- initier la législation et la réglementation, en collaboration avec les autres administrations concernées ;
- initier et mettre en œuvre, en liaison avec les autres départements ministériels concernés, les programmes spécifiques de promotion et sauvegarder la sécurité et la santé au travail ;
- définir les orientations nationales en matière de lutte contre les maladies endémiques en milieu du travail ;
- définir les orientations nationales en matière de travail des enfants ;
- promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ;
- évaluer la situation de la sécurité et de la santé au travail ainsi que les perspectives de son évolution ;

- représenter le Gabon dans les négociations internationales et communautaires et assurer le suivi des conclusions ;
- participer aux négociations et suivi, en rapport avec les autres ministères compétents, de l'application des conventions ;
- assurer la tutelle des organismes dans leur domaine d'activité.

En matière de Formation Professionnelle, d'Insertion et Réinsertion Sociale, il est essentiel de :

- initier et faire appliquer les textes législatifs et réglementaires ;
- promouvoir les offres de formations pour les métiers manuels grâce à l'apprentissage chez les maîtres artisans, périmètre fortement exploité par les services de l'Insertion et de la Réinsertion pour aider les jeunes à intégrer le tissu social ;
- promouvoir le partenariat public / privé autour des centres de formation;
- promouvoir la formation et l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés sociales.

PRINCIPALES REFORMES

Les principaux textes recensés au sein de la mission Travail, Emploi et Formation Professionnelle sont :

- CRET N° 000024/PR/MTE Fixant les conditions des contrôles, enquêtes et perquisitions relatives à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants en République Gabonaise ;
- CRET N° 000031/PR/MTEFP relatif à la lutte contre le travail des mineurs ;
- CRET N° 0127/PR/MTEPS/MBCPPPRE Fixant le montant du revenu minimum mensuel En République Gabonaise ;
- CRET N° 00277/PR/MT Règlementant l'emploi des travailleurs étrangers au Gabon ;
- CRET N° 000643/PR/MTEFP Relatif à la Commission Consultative du Travail ;
- CRET N° 308/PR/METFP du 22 mars 2011, portant attributions et organisation du Ministère l'Enseignement Technique et Professionnel ;
- CRET N° 00663/PR/MTPS Complétant le Décret n°00277/PR-MT du 31/5/1968 règlementant l'emploi des travailleurs étrangers ;
- CRET N° 000726/PR/MTEFP Règlementant le régime des dérogations à la durée légale du travail ;
- CRET N° 000728/PR/MTEFP Fixant la répartition la durée hebdomadaire du travail ;
- CRET N° 000729/PR Portant promulgation la loi n°09/ 2004 relative à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants en République Gabonaise ;
- CRET N° 000741/PR/MTE/MEFBP Fixant les modalités répression des infractions en matière travail, d'emploi, sécurité et santé au travail ainsi que sécurité sociale ;
- CRET N° 00845/PR/MTEPS Fixant les conditions délivrance l'agrément pour l'ouverture des agences d'emploi privées en République Gabonaise ;
- CRET N° 000855/PR/MTE fixant le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti en République Gabonaise ;
- CRET N° 00986/PR/MT/PS, Portant institution la Médaille du Travail dans la République Gabonaise ;
- CRET N° 01494/PR/MTEPS, Déterminant les règles générales d'hygiène et sécurité sur les lieux travail ;
- Loi N°5/86 du juin 1986 fixant le régime d'admission et séjour des étrangers en République Gabonaise ; Loi n°09/2004 du 21 septembre 2004 relative a la prévention et a la lutte contre le trafic des enfants en République Gabonaise ;
- Loi N°20/2007 du 15 janvier 2008 portant ratification l'Ordonnance N°020/2007/PR du 21 aout 2007 portant réglementation l'activité mise a disposition du personnel en République Gabonaise ;
- Loi n°021/2010 portant ratification l'ordonnance n°018 ;
- Ordonnance n°0008/93/PR du 1er octobre 1993 portant création d'un office national l'emploi ; Ordonnance n°016/86/PR du 3 octobre 1986 instituant une autorisation administrative préalable en cas licenciement économique ;
- Ordonnance n°018/PR/2010 portant modification certaines dispositions du Co du Travail en République Gabonaise ;
- Ordonnance n°20/2007/PR du 21 aout 2007 portant réglementation l'activité mise a disposition du personnel en République Gabonaise.

PRINCIPALES REFORMES

En matière de **Travail et d'Emploi** la réforme repose sur 2 pôles majeurs : la révision du code du travail et la restructuration de l'office national de l'emploi (ONE).

En matière de **Formation Professionnelle, d'Insertion et Réinsertion Sociale**, la réforme dans ce secteur consiste à moderniser et redéployer le réseau des centres de formation professionnelle ; réformer les curricula ; réviser le cadre juridique et le fonctionnement de l'ANFPP ; réactiver la taxe de formation professionnelle (Fonds National de Formation Professionnelle).

OBJECTIFS LES PLUS REPRESENTATIFS LA MISSION

OBJECTIF N°1 : D'ici à fin 2017, être parvenu à mieux connaître le marché de l'emploi

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

- Résultat annuel attendu 1 : avoir réalisé l'enquête nationale sur le secteur informel ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir réalisé l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013;
- Résultat annuel attendu 3 : avoir élaboré la nomenclature nationale des emplois.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'avancement de l'enquête nationale sur le secteur informel (ENESI)	%	10%	100%	30%	100%	-	-
Taux d'avancement de l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013	%	-	-	-	100%	-	-
Taux d'élaboration de la nomenclature nationale des emplois	%	-	100%	-	100%	-	-
Nombre d'études et enquêtes réalisées sur le marché de l'emploi	Etude / enquête	-	-	-	2	-	-

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Cabinet du RPROG

Précisions méthodologiques

Taux d'avancement / taux d'élaboration : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Organiser et réaliser l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI) : mobilisation d'un expert d'AFRISTAT, élaboration de la méthodologie et des supports de l'enquête, formation des agents enquêteurs, délimitation des secteurs géographiques de l'enquête, réalisation de l'enquête, intégration des résultats dans la base de données DGRH, analyse des résultats, rédaction d'un rapport d'enquête, séminaire de validation
- Organiser et réaliser l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013 : mobilisation de la DGSTAT et de l'ANINF, élaboration de la méthodologie et des supports de l'étude, formation de l'équipe d'étude, réalisation de l'étude, séminaire de validation
- Elaborer la nomenclature nationale des emplois : mobilisation d'un expert AFRISTAT ou BIT, analyse de la nomenclature internationale des emplois (CITP), élaboration de la méthodologie, formation de l'équipe d'étude, collecte des données sur les emplois dans le secteur privé et le secteur public, analyse des données, formalisation de la nomenclature

OBJECTIF N°3 : D'ici à fin 2016, être parvenu à promouvoir l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles dans l'entreprise

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel

- Parvenir à améliorer les conditions de travail des salariés et instaurer un climat social apaisé

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1) 2014	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de dispositions du Code du travail à modifier et faire évoluer	Nombre	0					
Nombre de visites de contrôles effectuées dans l'année	Nombre		50	50	100		
Nombre de fichier d'entreprise réalisé en fin d'année	Nombre		0	0	1		
Taux d'avancement de l'organisation des élections professionnelles	%	0			100%		

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Inspection du travail

Précisions méthodologiques : comptabiliser les différentes missions de terrains, et le nombre de dispositions du code du travail actualisées.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Sensibiliser les employeurs à leurs obligations dans la mise en place et l'opérationnalité des structures représentatives du personnel

- Sensibiliser les représentants des travailleurs sur leurs obligations
- Promouvoir la mise en place des conventions et ou accords d'établissements dans les entreprises
- Promouvoir l'organisation d'élections professionnelles
- Procéder à la visite régulière des entreprises pour déceler les conflits latents
- Développer le dialogue social avec les organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs
- Traiter les différends entre employeurs et structures représentatives ;
- Rendre opérationnel le Conseil National du Dialogue Social (CNDS).

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Autres administrations concernées ;
- Organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs : participation à la sensibilisation, à l'éducation ouvrière, à la formation et aux échanges avec les différents acteurs.

OBJECTIF N°4 : D'ici à fin 2016, être parvenu à améliorer la sécurité et la santé au travail

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel

- Etre parvenu à promouvoir la prévention des risques professionnels

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Taux d'avancement de l'élaboration de la Politique Nationale de la Sécurité et de la santé au travail	%				100%		
Taux d'avancement de l'actualisation du cadre réglementaire de sécurité et santé est intégralement actualisé	%				100%		
nombre de visites d'inspection effectués	nombre				25		
Taux d'avancement de la classification des risques et maladies professionnels dans la nomenclature des branches et secteurs d'activité	%				100%		

(2) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Inspection du travail

Précisions méthodologiques : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- actualisation des textes en matière de prévention sécurité-santé au travail et de contrôle
- articulation entre la politique de sécurité-santé au travail et les politiques de santé publique, de développement économique, d'emploi
- développement de l'appareil statistique et des outils de suivi en matière de sécurité-santé au

travail ; travail ensemble avec la CNSS sur la nomenclature de présentation des statistiques, l'exhaustivité et la fiabilité des données statistiques transmises ;

- développement d'une nomenclature nationale des secteurs et branches d'activité pour classer les risques et les maladies professionnelles ;
- mise en œuvre d'actions incitant les employeurs, les salariés à déclarer tous les accidents et toutes les maladies professionnelles ;
- développement des contrôles dans les entreprises sur signalements et en auto saisine ;
- établissement d'une cartographie initiale des risques et des maladies professionnelles et identification en continu des nouveaux risques, des nouvelles maladies professionnelles ;
- conduite de campagnes de communication et de sensibilisation en matière de sécurité-santé au travail auprès du grand public, des entreprises, des administrations, des salariés ;
- réalisation de formations sécurité-santé au travail dans les entreprises et les administrations ;
- élaboration et mise en œuvre dans les entreprises et les administrations d'un plan de prévention des risques professionnels ;
- renforcement des contrôles dans les entreprises ;
- augmentation du nombre des Médecins inspecteurs du Travail et Ingénieurs Inspecteurs du Travail.

OBJECTIF N°2 : Sur la période 2015-2017, 4 000 jeunes Gabonais auront été diplômés d'un centre de formation professionnelle, dont 3 200 dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent et avoir réussi à former 8 000 jeunes déscolarisés et 1 280 jeunes en conflit avec la loi.

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

- 2500 jeunes Gabonais auront été diplômés d'un centre de formation professionnelle,
- 1600 jeunes diplômés dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent
- 1000 jeunes déscolarisés auront été formés
- 400 jeunes en conflit avec la loi auront été formés

Indicateurs :

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de diplômés des centres de formation professionnelle	Diplômé	ND	2000	0	2500	3000	4000
Nombre de diplômés des centres de FP dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent	Diplômé	ND	1200	0	1600	2100	3200
Nombre de jeunes déscolarisés formés	Jeune déscolarisé	ND	ND	0	1000	2000	3500
Nombre de jeunes en conflit avec la loi formés	Jeune en difficulté avec la loi	ND	ND	0	400	800	1280

(3) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données :

Direction des Examens et Concours de la Formation Professionnelle, établissements.

Précisions méthodologiques :

Définition de l'Indicateur : Les filières de formation répondent aux besoins en main d'œuvre issus du PSGE. Il s'agit des filières : agriculture ; élevage ; pêche ; bois, eaux et forêts ; transformation du bois ; hydrocarbures ; conducteurs de processus dans les métiers du pétrole et du gaz, mines, génie mécanique ; développement de la maintenance (installation industrielle et système motorisé mobile) ; génie électrique ; génie civil ; tourisme (accueil, service, hôtellerie, cuisine, éco-guide) ; numérique (informatique, réseaux et télécommunications) ; sciences géographiques ; administration.

Calcul de l'Indicateur :

Les indicateurs présentés sur le tableau sont des nombres tirés des états donnant les résultats des examens de fin de cycle des centres de formation professionnelle.

Le troisième et quatrième comptabilisent le nombre de jeunes déscolarisés et ceux en conflit avec la loi qui auront obtenu une formation

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Elaboration des programmes de formation dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent identifiées (13)
- Acquisition des équipements et réhabilitation des espaces de formation
- Renforcement des capacités des formateurs, des chefs de travaux responsables des ateliers et des gestionnaires
- Encadrement et évaluation pédagogique des formateurs par les conseillers et les inspecteurs

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- ANFPP : organisation, mise en œuvre et suivi-évaluation des dispositifs de formation professionnelle

OBJECTIF N°3 : D'ici à fin 2017, avoir réussi à porter la capacité d'accueil des centres de formations professionnelle de 1600 à 5500 places

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

- Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Owendo
- Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Port-Gentil
- Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Franceville
- Avoir encadré 30 établissements du secteur privé
- Augmenter la capacité d'accueil des CFPP à 3000 apprenants

Indicateurs :

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Préviation PAP	2014 Préviation Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Taux de réalisation du projet de construction du CFPPd' Owendo	%	-	5%	5%	15%	80%	100%
Taux de réalisation du projet de construction du CFPP Port-Gentil	%	-	5%	5%	15%	80%	100%
Taux de réalisation du projet de construction du CFPPde Franceville	%	-	5%	5%	15%	80%	100%

(4) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données :

Agence National des Grands Travaux, Direction Générale du Patrimoine et des Equipements et Direction Générale de la Programmation des Investissements et des Equipements. Direction Générale de l'Enseignement Technique, Direction Générale de la Formation Professionnelle et l'ANFPP

Précisions méthodologiques :

Définition de l'indicateur : les indicateurs traduisent l'augmentation des structures d'accueil

Calcul de l'indicateur : Les différents indicateurs retracent les différentes phases de réalisation des projets de construction des centres de formation professionnelle. Le deuxième groupe d'indicateur comptabilise le nombre de places offertes.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- CFPP – financement (AVIC) : réalisation de toutes les études architecturales et techniques

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Exécution des marchés par les partenaires chinois (AVIC) conformément à la convention sur la construction des trois centres de formation
- ANGT pour les autres projets

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME ET ACTION

Numéro et intitulé du programme et de l'action		Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
		Ouvertes en LFR (1) pour 2014	Demandées pour 2015	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2015	Votés en LFR pour 2014	Demandés pour 2015	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2015
N°29 913	Promotion de l'emploi et du travail décent		1 633 443 035			1 633 443 035	
01	Promotion de l'emploi		1 433 433 035			1 433 433 035	
02	Promotion du travail décent		200 000 000			200 000 000	
03	Hygiène, santé et sécurité au travail						
N°29 920	Formation professionnelle		5 242 334 048			5 242 334 048	
01	Formation professionnelle et insertion des jeunes		4 569 682 969			4 569 682 969	
02	Evaluation des formateurs et des autres personnels		250 000 000			250 000 000	
03	Appui à l'enseignement privé		150 000 000			150 000 000	
04							
N°29 927	Pilotage et Soutien à la politique de l'emploi		155 236 000			155 236 000	
01	Stratégie ministérielle		55 236 000			55 236 000	
02	Coordination administrative		100 000 000			100 000 000	
Total pour la mission			7 031 013 083			7 031 013 083	

- (5) Les crédits qui figurent dans cette colonne sont ceux de la loi finances initiale ou de la loi de finances rectificative si cette dernière intervient.
- (6) FDC : fonds de concours (article 38 de la LOLF)
ADP : attributions de produits (article 38 de la LOLF)

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME ET TITRE

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LF (1) pour 2014	Demandées pour 2015	FDC, ADP (2) et autres ressources prévus en 2015	Votés en LFR (1) pour 2014	Demandées pour 2015	FDC, ADP (2) et autres ressources prévus en 2015
N°29. 920 Promotion de l'emploi et du travail décent		1 633 443 035			1 633 443 035	
Titre 1. Charges financières de la dette						
Titre 2. Dépenses de personnel						
Titre 3. Dépenses de biens et services		663 718 964			663 718 964	
Titre 4. Dépenses de transfert						
Titre 5. Dépenses d'investissement						
Titre 6. Autres dépenses						
N°29 .913 Formation professionnelle						
Titre 1. Charges financières de la dette						
Titre 2. Dépenses de personnel						
Titre 3. Dépenses de biens et services		1 009 602 969			1 009 602 969	
Titre 4. Dépenses de transfert		272 651 079			272 651 079	
Titre 5. Dépenses d'investissement		3 960 080 000			3 960 080 000	
Titre 6. Autres dépenses						
N°29. 927 Pilotage et Soutien à la politique de l'emploi		155 236 000			155 236 000	
Titre 1. Charges financières de la dette						
Titre 2. Dépenses de personnel		4 658 853 746			4 658 853 746	
Titre 3. Dépenses de biens et services		155 236 000			155 236 000	
Titre 4. Dépenses de transfert						
Titre 5. Dépenses d'investissement						
Titre 6. Autres dépenses						
Total pour la mission		11 689 866 829			11 689 866 829	
Dont :						
Titre 1. Charges financières de la dette						
Titre 2. Dépenses de personnel		4 658 853 746			4 658 853 746	
Titre 3. Dépenses de biens et services						
Titre 4. Dépenses de transfert		272 651 079			272 651 079	
Titre 5. Dépenses d'investissement		3 960 080 000			3 960 080 000	
Titre 6. Autres dépenses						

(7) Les crédits qui figurent dans cette colonne sont ceux de la loi finances initiale ou de la loi de finances rectificative si cette dernière intervient.

(8) FDC : fonds de concours (article 38 de la LOLF)
ADP : attributions de produits (article 38 de la LOLF)

PROGRAMME : PROMOTION DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL DECENT

PRESENTATION DU PROGRAMME

PERIMETRE DU PROGRAMME

Le programme Promotion de l'Emploi et du Travail Décent est placé sous la responsabilité du Directeur Général des Ressources Humaines (DGRH). Il comprend, outre les crédits budgétaires de la Direction Générale des Ressources Humaines, ceux relevant de la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et la Main d'œuvre (DGTMOE), de l'Inspection Générale de l'Hygiène et de la Médecine du Travail (IGHMT), de l'Office National de l'Emploi (ONE) et de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), en qualité d'opérateurs dans le champ du programme.

- La DGRH, est chargée d'élaborer et ou de concevoir la politique nationale en matière d'emploi.
- La DGTMOE, quand à elle, s'occupe la législation sociale du travail et de l'amélioration des conditions travail et d'existence des travailleurs.
- L'Inspection Générale l'Hygiène et la Médecine du Travail (IGHMT) a pour mission principale de concevoir, actualiser et faire appliquer la législation et la réglementation en matière de sécurité et santé au travail ;
- L'Office National de l'Emploi est chargé d'assister les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes à la recherche de formations pouvant faciliter leur insertion professionnelle, d'assister les employeurs (particuliers, entreprises, Administrations Publiques et privées) pour l'embauche et le reclassement (interne et externe) de leur personnel, et de mettre en œuvre les dispositions spécifiques arrêtées par le Gouvernement en matière d'emploi ;
- L'Observatoire National l'Emploi et la Formation (ONEF) est chargé de collecter, centraliser et analyser les informations portant sur les statistiques en matière d'emploi et de formation.

Plusieurs actions sont menées consécutivement par ces entités dans le sens de promouvoir un cadre propice à la création d'emplois pour des groupes cibles, à la maîtrise du marché du travail. Ce sont notamment :

- L'élaboration du projet de Décret portant création de la Direction Générale de l'Emploi (DGE) ;
- La création d'un Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) pour la centralisation, l'analyse et l'exploitation des données sur le marché l'emploi ;
- Les amendements apportés sur certains articles du Code du travail ;
- la restructuration de l'Office National l'Emploi (ONE) ;
- L'élaboration et la mise en œuvre du Programme National pour l'emploi des jeunes (PRONEJ) ;
- L'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'emploi ;
- L'élaboration d'une cartographie des risques et maladies professionnels.

Le champ du programme recouvre :

- L'emploi des jeunes et des personnes vulnérables ;
- L'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes ;
- L'employabilité ;
- La maîtrise des données statistiques sur le marché de l'emploi ;
- Les conditions de travail et le niveau de rémunération des travailleurs ;
- Le dialogue social ;
- Le renforcement des capacités opérationnelles des agents ;
- Le renforcement de la collaboration avec les administrations sectorielles ;
- Un cadre institutionnel et juridique révisé et rénové ;
- Le renforcement de la sécurité et de la santé au travail ;
- Le développement des compétences spécialisées en sécurité et santé au travail ;

Le programme ne recouvre pas

- La protection et la couverture sociale des travailleurs, car elles relèvent du programme Protection Sociale.

Toutefois, des actions sont conjointement menées avec le programme Protection Sociale, en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, notamment avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

PRESENTATION DES ACTIONS

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Stratégique Gabon Emergent (PSGE), le programme Promotion de l'emploi et du Travail Décent vise à la mise en place d'un cadre normatif dynamique favorisant la création massive d'emplois, l'auto emploi, la régulation de l'offre et de la man d'emploi, le respect de la législation sociale en matière de travail en République gabonaise et le respect de la législation et de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail.

Le programme est structuré en deux (2) actions :

1. **Promotion de l'emploi ;**
2. **Promotion du Travail Décent.**

ACTION N° 1 : Promotion l'emploi

Cette action est portée par la Direction Générale des Ressources Humaines. Le Responsable BOP est le DGRH.

Outre la DGRH, cette action concerne aussi l'ONE et l'ONEF, tous deux opérateurs du programme.

L'action recouvre des aspects liés à :

- La maîtrise des données statistiques sur le marché de l'emploi ;
- L'accroissement des opportunités d'emploi ;
- L'emploi des jeunes ;
- L'identification des secteurs et des bassins d'emplois ;
- L'orientation et l'offre de formation en fonction des besoins du marché ;
- L'amélioration de l'employabilité de la main d'œuvre ;
- L'amélioration des mécanismes d'insertion et de réinsertion professionnelle.

ACTION N° 2 : Promotion du travail décent

Cette action est portée par la Direction Générale du Travail et de la Main d'œuvre et par l'Inspection Générale de l'Hygiène et de la Médecine au Travail.

L'action recouvre des aspects liés à :

- La législation sociale ;
- Le dialogue social ;
- La gestion de la main d'œuvre étrangère ;
- Les droits et obligations des partenaires en entreprise ;
- L'amélioration des conditions de travail et du bien-être dans le milieu professionnel ;
- L'extension de la sécurité et de la santé au travail.

PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME

ANALYSE STRATEGIQUE DU CONTEXTE ET DU CHAMP DU PROGRAMME

Parmi les éléments de contexte :

- En 2010, la population en âge de travailler (15 ans et plus) était de 1 032 455 personnes dont 543 524 actifs.
- Seuls 393 440 étaient « des actifs occupés » soit 72,38 %.
- Le taux d'activité au sens du BIT était de 47,8 % avec de grandes disparités : 50,8 % en milieu urbain contre 38,7 % en milieu rural, 58,2 % chez les hommes contre 39,9 % chez les femmes.
- La structure de l'emploi montre que 47 % soit 185 054 emplois étaient des emplois informels.
- Parmi les chômeurs 100 743 l'étaient au sens du BIT et 49 341 étaient des « chômeurs découragés ».
- 102 245 emplois soit 26,3 % étaient des emplois du secteur public ; les emplois formels dans des entreprises privées ne représentaient que 62 272 emplois soit 15,7 % au niveau national ; or, seuls ces emplois formels constituent « l'emploi décent » (seulement 42 % du total des emplois).
- Les entreprises ont un recours important à la main d'œuvre étrangère mais ce phénomène ne fait pas l'objet d'un suivi statistique.
- L'appareil statistique sur l'emploi et le travail ne produit que très ponctuellement des données (première enquête nationale en 2010).
- Les entreprises ne fournissent pas leur bilan social à l'administration.
- Le manque de respect du code du travail existe aussi bien au niveau du secteur informel qu'au niveau du secteur structuré.
- Les recherches d'emploi se font davantage par relation que par recours aux structures formelles professionnelles.
- Le besoin d'information du grand public et des entreprises sur le code du travail est très important.
- Le nombre des contrôles en entreprises a été très faible jusqu'en 2013 et les inspecteurs sont très peu sur le terrain.
- Peu de salariés s'adressent à la DGT ;
- La faible application de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail ;
- Le fait que le secteur de la Fonction Publique ne soit pas encore soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de sécurité et santé au travail ;
- Le manque de coordination entre les acteurs publics dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ;
- La faiblesse de l'appareil statistique en matière de sécurité et santé au travail.

Parmi les actions majeures en cours, on note les éléments suivants :

- Le Gabon dispose depuis 1960 d'un Code du travail et celui-ci a été modifié successivement en 1978, en 1994 et en 2010. Il est actuellement en révision.
- Plusieurs structures consultatives ont été créées (Commission Consultative du Travail, Commission Nationale d'Etude des salaires, Commission Nationale d'emploi de la main d'œuvre étrangère) mais fonctionnent de façon irrégulière.
- Il a été créé un Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) mais il n'est pas à ce jour opérationnel.
- Le Gabon dispose d'un Office National de l'Emploi (ONE) créé en 1993, lequel ne reçoit que 2 % des personnes à la recherche d'un emploi selon l'ENEC. L'ONE reçoit des offres d'emploi (1877 en 2012 au titre d'offres collectées) et s'efforce de développer le placement des demandeurs d'emploi (646 embauches réalisées en 2012). L'ONE fait actuellement l'objet d'un projet de réforme tant au niveau de son organisation que de son fonctionnement, suite à l'élaboration du Plan d'Actions Stratégique (PASONE) pour la période 2013 – 2015.
- En 2002, un Pacte National pour l'Emploi a été signé avec les employeurs et les organisations professionnelles des travailleurs. Mais celui-ci n'a pas fait l'objet d'un suivi, d'une évaluation et d'un renouvellement au bout de sa durée de 3 ans.
- Un Programme national pour l'emploi des jeunes (PRONEJ) est élaboré avec la collaboration du PNUD.
- Un Programme par pays pour le travail décent a été signé avec le BIT ;
- en 2002, un document cadre a été élaboré par les pouvoirs publics. Il doit être maintenant traduit en texte juridique approprié prenant en compte les principales recommandations formulées par le BIT ;
- Les syndicats des employeurs et des travailleurs se mobilisent de plus en plus sur les questions de sécurité et de santé au travail dans les secteurs très accidentogènes comme le pétrole, les mines et le bois ;

- La journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail a été instaurée depuis 2006 dans notre pays.

ENJEUX

Enjeu 1 : Se forger une solide connaissance du marché de l'emploi et de son fonctionnement

Enjeu 2 : Piloter la mise en œuvre d'une politique efficace de promotion de l'emploi

Enjeu 3 : Faire passer les entreprises du secteur informel vers le secteur formel pour ce qui est de l'emploi et du travail

Enjeu 4 : Favoriser le Dialogue Social

Enjeu 5 : Réduire les situations de travail non décent

Enjeu 6 : Garantir la sécurité et la santé au travail dans les secteurs de l'économie structurée, de l'économie non structurée et rurale, ainsi que dans le secteur de la Fonction Publique

LISTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES AVEC LE(S) RESULTAT(S) ANNUEL(S) ATTENDU(S)

OBJECTIF N°1 : D'ici à fin 2017, être parvenu à mieux connaître le marché de l'emploi

- Résultat annuel attendu 1 : avoir réalisé l'enquête nationale sur le secteur informel ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir réalisé l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013;
- Résultat annuel attendu 3 : avoir élaboré la nomenclature nationale des emplois.

OBJECTIF N°2 : D'ici à fin 2017, être parvenu à élaborer et à mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi (PNE)

- Résultat annuel attendu : Avoir élaboré un avant-projet sommaire de politique nationale de l'emploi

OBJECTIF N°3 : D'ici à fin 2017, être parvenu à promouvoir l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles dans l'entreprise

- Résultat annuel attendu 1 : avoir intégralement révisé le Code du travail ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir élaboré et commencé à alimenter un fichier des entreprises ; Résultat annuel attendu 3 : avoir réalisé au moins 100 visites de contrôle;
- Résultat annuel attendu 4 : avoir organisé les premières élections professionnelles.

OBJECTIF N°4 : D'ici à fin 2017, être parvenu à améliorer la sécurité et la santé au travail

- Résultat annuel attendu 1 : avoir élaboré la politique nationale de sécurité et de santé au travail ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir intégralement rénové le cadre réglementaire sécurité et santé ;
- Résultat annuel attendu 3 : avoir réalisé au moins 25 visites d'inspection ;
- Résultat annuel attendu 4 : avoir classé les risques et maladies professionnelles dans une nomenclature nationale des secteurs et branches d'activité.

OBJECTIF N°5 : D'ici à fin 2017, être parvenu à améliorer les performances de l'ONE et à renforcer ses capacités techniques et opérationnelles

- Résultat annuel attendu 1 : avoir réussi à enregistrer 8000 demandeurs d'emplois
- Résultat annuel attendu 2 : avoir réussi à enregistrer 2400 offres d'emploi
- Résultat annuel attendu 3 : avoir réussi à placer 1600 demandeurs d'emploi
- Résultat annuel attendu 4 : avoir réussi à généré l'embauche directe de 300 demandeurs d'emploi lors du salon de l'emploi.
- Résultat annuel attendu 5 : avoir réussi à signer 6.000 contrats d'apprentissage jeunesse obligatoire;
- Résultat annuel attendu 6 : avoir réussi à insérer dans les AGR grâce au FIR 2000 demandeurs d'emploi
- Résultat annuel attendu 7 : avoir réalisé 2500 prestations au travers du FIR
- Résultat annuel attendu 8 : avoir réalisé la cartographie des demandeurs d'emploi et des employeurs;
- Résultat annuel attendu 9 : avoir réussi à mettre en fonctionnement 4 nouvelles agences provinciales et 2 antennes et à délocaliser le siège de l'ONE;
- Résultat annuel attendu 10 : avoir mis en œuvre le plan de recrutement et de formation 2015

OBJECTIF N°1 : D'ici à fin 2017, être parvenu à mieux connaître le marché de l'emploi**Type de finalité des résultats visés**

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

- Résultat annuel attendu 1 : avoir réalisé l'enquête nationale sur le secteur informel ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir réalisé l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013;
- Résultat annuel attendu 3 : avoir élaboré la nomenclature nationale des emplois.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'avancement de l'enquête nationale sur le secteur informel (ENESI)	%	10%	100%	30%	100%	-	-
Taux d'avancement de l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013	%	-	-	-	100%	-	-
Taux d'élaboration de la nomenclature nationale des emplois	%	-	100%	-	100%	-	-
Nombre d'études et enquêtes réalisées sur le marché de l'emploi	Etude / enquête	-	-	-	2	-	-

(9) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Cabinet du RPROG

Précisions méthodologiques

Taux d'avancement / taux d'élaboration : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Organiser et réaliser l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI) : mobilisation d'un expert d'AFRISTAT, élaboration de la méthodologie et des supports de l'enquête, formation des agents enquêteurs, délimitation des secteurs géographiques de l'enquête, réalisation de l'enquête, intégration des résultats dans la base de données DGRH, analyse des résultats, rédaction d'un rapport d'enquête, séminaire de validation
- Organiser et réaliser l'étude sur les emplois créés dans le secteur moderne de 2010 à 2013 : mobilisation de la DGSTAT et de l'ANINF, élaboration de la méthodologie et des supports de l'étude, formation de l'équipe d'étude, réalisation de l'étude, séminaire de validation
- Elaborer la nomenclature nationale des emplois : mobilisation d'un expert AFRISTAT ou BIT, analyse de la nomenclature internationale des emplois (CITP), élaboration de la méthodologie, formation de l'équipe

d'étude, collecte des données sur les emplois dans le secteur privé et le secteur public, analyse des données, formalisation de la nomenclature

- Acquérir un logiciel de traitement des données ;
- Faire appel à un spécialiste qui formera les personnels au traitement et à l'analyse des données ;
- Mettre en place la base de données sur les résultats des enquêtes (ENEC 2010, Etudes sur les Emplois créés dans le secteur moderne et ENESI)

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Il sera fait recours à la **Direction Générale de la Statistique (DGS)** pour l'organisation de l'enquête ENESI et l'Etude sur les Emplois créés dans le secteur moderne.
- **AFRISTAT** mettra à disposition un expert international qui viendra travailler avec les membres de la cellule technique pour examiner tous les différents documents d'enquêtes ou études avant de les valider.

OBJECTIF N°2 : D'ici à fin 2017, être parvenu à élaborer et à mettre en œuvre la nouvelle politique nationale de l'emploi (NPNE)

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel

- Résultat annuel attendu : Avoir élaboré un avant-projet sommaire de politique nationale de l'emploi

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'élaboration de la politique nationale de l'emploi	%	-	-	-	30%	100%	-
Taux de mise en œuvre de la politique de l'emploi	%	-	-	-	-	-	100%

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : cabinet Directeur Général

Précisions méthodologiques

Taux d'avancement / taux de mise en œuvre : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Mise en place d'un comité interministériel ;
- Recrutement d'un cabinet d'experts ;
- Collecte d'informations ;
- Analyse des données ;
- Rédaction du document cadre de politique nationale de l'emploi ;
- Organisation d'un atelier de validation.

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Primature : appui dans la coordination interministérielle ;
- Recours au Bureau International du Travail (BIT) et au GIP International (France)
- GIP International (France) pour l'accompagnement.

OBJECTIF N°3 : D'ici à fin 2017, être parvenu à promouvoir l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles dans l'entreprise

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- Résultat annuel attendu 1 : avoir intégralement révisé le Code du travail ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir élaboré et commencé à alimenter un fichier des entreprises ;
- Résultat annuel attendu 3 : avoir réalisé au moins 100 visites de contrôle;
- Résultat annuel attendu 4 : avoir organisé les premières élections professionnelles.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1) 2014	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'élaboration du nouveau Code du travail	%	-	80%	-	100%	-	-
Nombre de visites de contrôles effectuées dans l'année	Visite de contrôle		100	50	100	-	-
Nombre d'entreprises répertoriées dans le fichier	Entreprise	-	-	-	500	-	-
Taux d'avancement de l'organisation des élections professionnelles	%	-	-	-	100%	-	-

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Inspection du travail

Précisions méthodologiques :

Taux d'avancement / taux d'élaboration : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Promouvoir l'organisation d'élections professionnelles
- Procéder à la visite régulière des entreprises pour déceler les conflits latents

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Les autres administrations concernées seront associées à la démarche

OBJECTIF N°4 : D'ici à fin2017, être parvenu à améliorer la sécurité et la santé au travail

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel

- Résultat annuel attendu 1 : avoir élaboré la politique nationale de sécurité et de santé au travail ;
- Résultat annuel attendu 2 : avoir intégralement rénové le cadre réglementaire sécurité et santé ;
- Résultat annuel attendu 3 : avoir réalisé au moins 25 visites d'inspection ;

- Résultat annuel attendu 4 : avoir classé les risques et maladies professionnelles dans une nomenclature nationale des secteurs et branches d'activité.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'élaboration de la Politique Nationale de la Sécurité et de la santé au travail	%	-	100%	-	100%	-	-
Taux d'actualisation du cadre réglementaire de sécurité et santé	%	-	100%	60%	100%	-	-
Nombre de visites d'inspection effectués	Visite d'inspection	-	-	-	25	-	-
Taux d'avancement de la classification des risques et maladies professionnels dans la nomenclature des branches et secteurs d'activité	%	-	-	-	100%	-	-

(2) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Inspection du travail

Précisions méthodologiques :

Taux d'avancement / taux d'élaboration / taux d'actualisation : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Présentation du projet de politique nationale aux partenaires sociaux et ajustements / enrichissements en séminaire de validation
- Poursuite de l'actualisation des textes en matière de prévention sécurité-santé au travail et de contrôle
- Développement d'une nomenclature nationale des secteurs et branches d'activité pour classer les risques et les maladies professionnelles ;
- Développement des contrôles dans les entreprises sur signalements et en auto saisine
- Etablissement d'une cartographie initiale des risques et des maladies professionnelles et identification en continu des nouveaux risques, des nouvelles maladies professionnelles

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

CNSS, CNAMGS, Inspection du Travail (Ministère du Travail) : participation aux actions de contrôle dans les entreprises

OBJECTIF N°5 : D'ici à fin 2017, être parvenu à améliorer les performances de l'ONE et à renforcer ses capacités opérationnelles

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- Résultat annuel attendu 1 : avoir réussi à enregistrer 8000 demandeurs d'emplois
- Résultat annuel attendu 2 : avoir réussi à enregistrer 2400 offres d'emploi
- Résultat annuel attendu 3 : avoir réussi à placer 1600 demandeurs d'emploi
- Résultat annuel attendu 4 : avoir réussi à généré l'embauche directe de 300 demandeurs d'emploi lors du salon de l'emploi.
- Résultat annuel attendu 5 : avoir réussi à signer 6.000 contrats d'apprentissage jeunesse obligatoire;

- Résultat annuel attendu 6 : avoir réussi à insérer dans les AGR grâce au FIR 2000 demandeurs d'emploi
- Résultat annuel attendu 7 : avoir réalisé 2500 prestations au travers du FIR
- Résultat annuel attendu 8 : avoir réalisé la cartographie des demandeurs d'emploi et des employeurs;
- Résultat annuel attendu 9 : avoir réussi à mettre en fonctionnement 4 nouvelles agences provinciales et 2 antennes et à délocaliser le siège de l'ONE;
- Résultat annuel attendu 10 : avoir mis en œuvre le plan de recrutement et de formation 2015

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Nombre de nouvelles agences ONE mises en service	Agence	-	6	6	4	-	-
Nombre de nouvelles antennes mises en service à Libreville	Nombre Antenne	-	-	-	2	-	-
Taux de réalisation de la cartographie des demandeurs d'emploi et des employés	%	-	-	-	100%	-	-
Nombre de demandeurs d'emploi enregistrés par l'ONE	Demandeur d'emploi	5 537	8 000	6 000	8 000	10 000	-
Nombre d'offres d'emploi enregistrées par l'ONE	Offre d'emploi	1 357	2 400	1 400	2 400	4 600	-
Nombre de contrats d'apprentissage jeunesse obligatoire signés	Contrat d'apprentissage	-	-	-	6000	-	-
Nombre de demandeurs d'emploi placés par an par l'ONE	Demandeur d'emploi	1 081	1 600	1 200	1 600	5 000	-
Nombre de demandeurs d'emploi insérés dans les AGR par le FIR	Demandeur d'emploi	-	-	-	2 000	4 000	-
Nombre de prestations réalisées par le FIR	Prestation FIR	646	2 152	700	2 500	5 000	-
Nombre d'agents recrutés	Agent	-	-	-	250	-	-
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une action de formation	Agent	-	-	-	250	-	-

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Office National de l'Emploi (ONE) ; FIR

Précisions méthodologiques :

Taux de réalisation de la cartographie des demandeurs d'emploi et des employés : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Définir avec l'ONE un contrat d'Objectifs et de Performances
- Aider l'ONE à s'implanter sur l'ensemble du territoire par l'ouverture des agences de Mouila, Makokou, Lambaréné, Koulamoutou
- Soutenir l'ouverture des agences supplémentaires de l'ONE à Libreville
- Transmettre à l'ONE les offres et demandes d'emploi qui parviennent aux Inspections du travail
- Suivre et soutenir la mise en œuvre du Plan d'Actions Stratégique de l'ONE (PASONE 2013-2015)
- Appuyer l'ONE dans le recensement et le suivi de l'ensemble des demandeurs d'emploi
- Soutenir l'action de l'ONE dans l'identification des bassins et secteurs d'emplois par la réalisation de diagnostics territoriaux.

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

L'ONE sera mobilisé pour :

- faire des analyses sur les données dont elle dispose et tirer parti des enquêtes et études sur l'emploi réalisées par l'ONEF et l'ONE ;
- identifier de manière exhaustive les opportunités d'emplois (inscrit dans le PPTD) ;
- élaborer en collaboration avec le BIT une stratégie HIMO (inscrit dans le PPTD) ;
- améliorer les prestations d'assistance aux demandeurs d'emploi ;
- améliorer les prestations d'assistance aux employeurs ;

- visiter les opérateurs économiques à l'échelle nationale pour l'identification des emplois disponibles et à venir en tenant compte des profils exigés ;
- rendre compte régulièrement de l'exécution de son Plan d'Actions Stratégique et de ses performances
- organiser le Salon annuel de l'emploi.

PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES

PROPOSITIONS BUDGETAIRES

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET PAR TITRE

Actions et titres	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LF (1) pour 2014	Demandées pour 2015	Votés en LF (1) pour 2014	Demandés pour 2015
N°1 Action : Promotion de l'Emploi	1 785 620 600	1 433 443 035		1 433 443 035
Titre 1. Charges financières de la dette				
Titre 2. Dépenses de personnel				
Titre 3. Dépenses de biens et services	749 267 240	463 718 964	749 267 240	463 718 964
Titre 4. Dépenses de transfert	67 138 560	969 724 071	67 138 560	969 724 071
Titre 5. Dépenses d'investissement	00	00	00	00
Titre 6. Autres dépenses				793 500 000
N°2 Action : Promotion du Travail Décent	873 084 120	200 000 000	873 084 120	200 000 000
Titre 1. Charges financières de la dette				
Titre 2. Dépenses de personnel				
Titre 3. Dépenses de biens et services	344 585 120	200 000 00	344 585 120	200 000 000
Titre 4. Dépenses de transfert				
Titre 5. Dépenses d'investissement				
Titre 6. Autres dépenses				
Total pour le programme	2 658 704 720	1 633 443 035	2 658 704 720	1 633 443 035
<i>Dont : FDC, ADP (2) et autres ressources attendus</i>				
Titre 1. Charges financières de la dette				
Titre 2. Dépenses de personnel				
Titre 3. Dépenses de biens et services	1 093 852 360	1 633 443 035	1 093 852 360	1 633 443 035
Titre 4. Dépenses de transfert				
Titre 5. Dépenses d'investissement				
Titre 6. Autres dépenses				

- (1) Les crédits qui figurent dans cette colonne sont ceux de la loi finances initiale ou de la loi de finances rectificative si cette dernière intervient.
- (2) FDC : fonds de concours (article 38 de la LOLF)
ADP : attributions de produits (article 38 de la LOLF)

PROPOSITIONS D'EMPLOIS

EMPLOIS DE L'ADMINISTRATION

Emplois de l'administration	Effectifs					Total
	Réalisation 2013 (1)	Ouverts en LF pour 2014 (a)	Répartition prévisionnelle 2015			
			Prévisions de sorties	Prévisions d'entrées	Ecart (entrées - sorties)	
Solde permanente des emplois de l'administration (s) = s1 + s2 + s3 + s4		356			7	363
Solde forfaitaire globale (s1)						
Catégorie A (s2)		182	1	5	4	186
Permanents		182	1	5	4	186
Non permanents						
Catégorie B (s3)		172		3	3	175
Permanents		172		3	3	175
Non permanents						
Catégorie C (s4)		2				2
Permanents		2				2
Non permanents						
Main d'œuvre non permanente (t)		127		2	2	129
Total pour les emplois de l'administration (v) = s+t		483	1	10	9	492

(1) La réalisation de l'année précédente reprend la présentation du total du RAP de l'année précédente

EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ETAT

Emplois rémunérés	Effectifs		
	Réalisation 2013 (1)	Prévision 2014	Prévision 2015
Operateur : Office National de l'Emploi (ONE)			
Emplois rémunérés par le programme - inclus dans le plafond d'emplois du ministère (2)	3	3	3
Emplois rémunérés par l'opérateur - hors plafond d'emplois du ministère (3)	79	81	334
Total pour l'opérateur	82	84	337
Operateur : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)			
Emplois rémunérés par le programme - inclus dans le plafond d'emplois du ministère (2)	0	0	25
Emplois rémunérés par l'opérateur - hors plafond d'emplois du ministère (3)	0	0	0
Total pour l'opérateur	0	0	25
Total pour le programme	82	84	362

- (1) La réalisation de l'année précédente reprend la présentation du total du RAP de l'année précédente
- (2) Les emplois dont les rémunérations sont versées en direct par l'Etat
- (3) Les emplois dont les rémunérations sont versées par l'opérateur sur ressources émanant du programme

JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA

DEPENSES DE PERSONNEL

	2014 Réalisation		2015 Prévision		Ecart entre 2015 et 2014	
	Effectifs (1)	Coût total (2)	Effectifs (1)	Coût total (2)	Ecart d'effectifs (effectifs 2015 – effectifs 2014)	Ecart de coût (coût 2015 – coût 2014)
Solde permanente des emplois de l'administration (s) = s1 + s2 + s3 + s4	356		363		7	
Solde forfaitaire globale (s1)						
Catégorie A (s2)	182		186		4	
Permanents	182		186		4	
Non permanents						
Catégorie B (s3)	172		175		3	
Permanents	172		175		3	
Non permanents						
Catégorie C (s4)	2		2			
Permanents	2		2			
Non permanents						
Main d'œuvre non permanente (t)	127		129		2	
Emplois des opérateurs (u)	84		362		278	
Emplois rémunérés par le programme - inclus dans le plafond d'emplois du ministère (3)						
Emplois rémunérés par l'opérateur - hors plafond d'emplois du ministère (4)						
Total pour le programme (v) = s + t + u	567		854		287	

- (1) Les effectifs rappelés ci-dessus pour l'année considérée sont ceux de la colonne « Total » des propositions d'emplois de l'administration), ou la somme des données de la colonne « Prévision 2015 » des propositions d'emplois des opérateurs de l'Etat
- (2) Le coût total des emplois pour le programme doit être égal au « Titre 2. Dépenses de personnel » de la présentation des crédits par action et par titre pour l'année considérée
- (3) Les emplois dont les rémunérations sont versées en direct par l'Etat
- (4) Les emplois dont les rémunérations sont versées par l'opérateur sur ressources émanant du programme

Besoins de recrutement Administrations Centrales					Justification
Priorité	Métier / Fonction	Nombre	Dont internes	Dont externes	
1	Economistes	2		2	Renforcement des effectifs
2	Sociologue	2		2	Renforcement des effectifs
3	Statisticien	1		1	Renforcement des effectifs
4	Géographe	1		1	Renforcement des effectifs
5	Informaticien	2		2	Renforcement des effectifs
6	MONP	2		2	Renforcement des effectifs
Besoins de Recrutement de l'opérateur ONE					
1	Chef d'Agence	6	6	/	Ouverture de 06 nouvelles agences
2	Assistante du Chef d'Agence	6	/	6	Ouverture de 06 nouvelles agences
3	Chef d'équipe professionnelle	20	20	/	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
4	Conseiller Emploi & Insertion	85	5	80	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
5	Placeur	46	7	39	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
6	Agent d'accueil	7	/	7	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
7	Informaticien	12	/	12	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
8	Statisticien	11	/	11	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
9	Agent de saisie	11	/	11	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
10	Archiviste	8	/	8	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
11	Assistant Comptable	6	/	6	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
12	Juriste	1	/	1	Renforcement des effectifs du siège
13	Economiste de l'emploi	1	/	1	Renforcement des effectifs du siège
14	Cadre administratif (profil varié)	6	/	6	Renforcement des effectifs du siège
15	Agent de liaison	8	/	8	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
16	Technicien de surface	8	/	8	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
17	Gardien	8	/	8	Ouverture de 06 nouvelles agences et renforcement des 5 agences existantes
Besoins de recrutement de l'opérateur ONEF					
1	statisticiens	5	5		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
2	Economistes	5	5		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
3	Géographes	3	3		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
4	Sociologues	5	5		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
5	Informaticiens	2	2		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
6	Juriste	1	1		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
7	Secrétaires de direction	3	3		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi
8	Chauffeurs	1	1		Détachement pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Nationale de l'Emploi

DEPENSES DE BIENS ET SERVICES

Degré de priorité	Nature de la dépense	2014 Montants	2015 Montants	Justifications pour 2015 à partir des déterminants physiques et financiers de la dépense
	Transferts	377 903 560	969 724 071	<p>Ce montant correspond à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - :500 000 pour la dotation FIR dans le cadre de la mise en application d'une part du Contrat d'apprentissage jeunesse obligatoire, d'autre part aux activités liées à la formation des demandeurs d'emploi, à la collecte des offres et aux placements - 469 724 071 : de subvention de l'ONE en attendant la mise en œuvre des mesures gouvernementales sur la restructuration de l'ONE.
Total		1 224 684 120	969 724 071	
2. Dépenses de biens et services indispensables	Fournitures informatiques	7 212 000	4 300 000	Fonctionnement quotidien des services d'administrations centrales il s'agit essentiellement des consommables informatiques : ancrs, clefs USB ...
	Fourniture de bureau	36 854 640	3 680 000	<p><i>Il s'agit de la papeterie de toutes les directions centrales et des neuf directions provinciales.</i></p> <p>Le programme fait intervenir 2 administrations avec plus de cinq unités opérationnelles pour une consommation mensuelle en matériels de bureaux (stylos agrafes, crayons, etc.) estimée à 3 680 000 F CFA sur l'ensemble du territoire national et à l'international</p>
	Fournitures de bureaux diverses	58 962 280	40 076 400	Fournitures de bureau pour assurer le fonctionnement régulier de l'administration centrale et déconcentrée
	Carburant		6 000 000	<p>Missions de contrôles, d'enquêtes sur le terrain, consommatrices de carburant sur l'ensemble du territoire national : 16 000 L</p> <p>4 doubles cabines 16 Double Cabine + 1 Véhicules de liaison + 1 Prado TX</p>
Total		266 282 440	54 056 400	

PROGRAMME : FORMATION PROFESSIONNELLE

PRESENTATION DU PROGRAMME

PERIMETRE DU PROGRAMME

La formation professionnelle est assurée par deux types de sous-secteur :

- le premier, offre des formations pour les métiers manuels grâce à l'apprentissage chez les maîtres artisans, périmètre fortement exploité par les services de l'Insertion et de la Réinsertion pour aider les jeunes à intégrer le tissu social ;
- le deuxième s'organise autour des centres de formation publics et privés ; dans cette catégorie, on distingue certaines entreprises importantes qui, pour satisfaire des besoins spécifiques ou pour pallier les déficiences de l'appareil public, se sont dotées de structures de formation ;

Dans le secteur public, le ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle a sous sa tutelle neuf (9) Centres de Formation et de perfectionnements professionnels répartis dans les chefs-lieux de province, hormis celles du Moyen Ogooué et de la Ngounié. D'autres ministères participent également dans une moindre mesure à la formation professionnelle. Il s'agit notamment :

- du ministère de l'Équipement avec l'École des Travaux publics de Fougamou et l'École du Cadastre ;
- du ministère de l'Agriculture avec l'École Nationale du Développement Rural d'Oyem ;
- du ministère des Eaux et Forêts avec l'École des Eaux et Forêts (ENEF).

Le programme formation professionnelle doit être en adéquation avec le programme emploi et travail décent puisqu'il est en aval de la politique publique de formation, c'est l'utilisateur des diplômés via l'insertion ; il doit également être en adéquation avec le programme pilotage et soutien à la politique d'emploi et de formation professionnelle. Qui comme l'indique son intitulé, vient en soutien à ce programme dans les domaines de Gestion des ressources humaines ; Finance, système d'information etc.

Le programme formation professionnelle et insertion réinsertion sociale, implique les Direction Générales de la Formation Professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion Sociale, l'Agence Nationale de Formation et de Perfectionnement Professionnels ainsi que l'ensemble des établissements publics et privés de formation professionnelle.

Ce programme requiert l'intervention des inspecteurs pour l'évaluation et l'accompagnement pédagogique des formateurs et des administratifs.

Le Responsable du programme Formation Professionnelle Insertion et Réinsertion Sociale est le Directeur Générale de la Formation Professionnelle, **Monsieur Jean Fidèle KOUMBA**.

PRESENTATION DES ACTIONS

Le programme Formation professionnelle et insertion/réinsertion comporte globalement trois (3) actions présentées ci-dessous.

Action 1 : Formation professionnelle et Insertion des jeunes

Comme l'intitulé l'indique, l'action formation professionnelle et insertion des jeunes prend en compte toutes les initiatives suivantes :

- la formation professionnelle et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortis des centres de formation ;
- la formation et l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés sociales ;
- les examens et concours de la formation professionnelle ;
- l'acquisition des équipements pédagogiques et administratifs ;
- les constructions, réhabilitations et extensions des centres de formation ;
- le développement et la révision des curricula ou des programmes de formation

Seront également prises en compte, les activités des centres d'appui au monde rural (CAMR).

Action 2 : Evaluation des formateurs et des autres personnels

Cette action regroupe les activités liées :

- à l'encadrement pédagogique assuré par les inspecteurs et conseillers pédagogiques dans les établissements de la formation professionnelle ;
- au renforcement des capacités des personnels pédagogiques et administratifs.

Cette action vise :

- la révision du cadre juridique et du fonctionnement de l'ANFPP ;
- la réactivation de la Taxe de formation professionnelle (Fonds National de Formation Professionnelle).

Action 3 : Appui à l'enseignement privé

Cette action met en exergue toutes les interventions de l'Etat en faveur des acteurs du privé qui assurent des missions de formation professionnelle. Elle devra intégrer l'éventuel soutien que l'Etat devra apporter aux structures de formation privées.

CADRAGE STRATEGIQUE

PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME

ANALYSE STRATEGIQUE DU CONTEXTE ET DU CHAMP DU PROGRAMME

La formation professionnelle est assez mal connue en termes d'offre de formation et de débouchés. En général, les potentiels apprenants ne s'orientent dans le secteur qu'après plusieurs échecs dans l'enseignement général ; d'où le faible taux fréquentation de 8% alors que l'UNESCO recommande d'atteindre un niveau de 20 à 30%

Par ailleurs ce secteur reste caractérisé par :

- un nombre important d'établissements privés agréés et de centres en entreprises dont les effectifs sont mal connus.
- l'insuffisance des structures d'accueil à tous les niveaux, qu'il s'agisse de la formations des ouvriers qualifiés (CAP, CFP) des techniciens ou cadres moyens (DTS).
- l'insuffisance de concertation avec le milieu économique pour organiser les connaissances et faire évoluer les offres de formation. Selon un rapport de l'ONE, il existe dans l'économie gabonaise depuis quelques années et de façon permanente au moins 200 postes d'emplois techniques pour lesquels les travailleurs n'ont pas les qualifications requises.
- l'insuffisance de formateurs qualifiés dans les filières professionnelles.
- l'inadéquation formation-emploi ;
- l'insuffisance de formations dans les filières d'activités du Gabon émergent notamment dans les domaines de l'agriculture, la pêche, la forêt, les mines, le tourisme et l'hôtellerie.

En matière d'insertion et réinsertion, les attentes sont nombreuses mais l'action est limitée par les difficultés à placer dans le marché du travail les bénéficiaires des formations de la formation professionnelle.

La volonté de faire du Gabon un pays émergent à travers notamment le développement du capital humain replace la formation professionnelle au premier plan. C'est dans ce cadre que des efforts ont été déployés, notamment sur :

- l'existence d'orientations stratégiques claires sauf dans le domaine de l'insertion professionnelle ;
- l'actualisation du cadre juridique ;
- la réhabilitation des établissements existants et le recrutement des formateurs ;
- la participation des grandes entreprises aux forums organisés par l'administration.

ENJEUX

- Enjeu 1 : Répondre aux besoins des entreprises en main d'œuvre jeune, bien formée et rapidement opérationnelle, notamment dans les secteurs d'activité prioritaires du Gabon émergent ;
- Enjeu 2 : Faire des filières d'enseignement technique et de formation professionnelle des voies à part entière d'accès à l'emploi pour les jeunes Gabonais ;
- Enjeu 3 : Contribuer, par les leviers formationaccès à l'emploi et en étroite coordination avec d'autres administrations et les partenaires, à l'insertion-réinsertion sociale des jeunes en situation de précarité ou de difficulté sociale.

PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES

LISTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES AVEC LE(S) RESULTAT(S) ANNUEL(S) ATTENDU(S)

OBJECTIF STRATEGIQUE N° 1 : Avoir développé d'ici à fin 2017 une connaissance précise du secteur FP et du secteur insertion / réinsertion professionnelle des jeunes en difficulté sociale

- Résultat annuel attendu 1 : Avoir produit deux dossiers de synthèse documentaire sur chacune des thématiques suivantes : état de l'offre de formation existante, infrastructures et équipements.
- Résultat annuel attendu 2 : Avoir réalisé trois études du secteur Formation Professionnelle et du secteur insertion / réinsertion professionnelle des jeunes en difficulté sociale

OBJECTIF STRATEGIQUE N° 2 : Sur la période 2015-2017, 4000 jeunes Gabonais auront été diplômés d'un centre de formation professionnelle, dont 3200 dans les filières d'activité prioritaires du Gabon émergent et avoir réussi à former 8000 jeunes déscolarisés et 1280 jeunes en conflit avec la loi

- Résultat annuel attendu 1 : 2500 jeunes Gabonais auront été diplômés d'un centre de formation professionnelle,
- Résultat annuel attendu 2 : 1600 jeunes diplômés dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent
- Résultat annuel attendu 3 : 1000 jeunes déscolarisés auront été formés
- Résultat annuel attendu 4 : 400 jeunes en conflit avec la loi auront été formés

OBJECTIF STRATEGIQUE N° 3 : D'ici à fin 2017, avoir réussi à porter la capacité d'accueil des centres de formations professionnelle de 1600 à 5500 places

- Résultat annuel attendu 1 : Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Owendo
- Résultat annuel attendu 2 : Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Port-Gentil
- Résultat annuel attendu 3 : Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Franceville
- Résultat annuel attendu 4 : Achever la construction du CFPP de Mouila
- Résultat annuel attendu 5 : Avoir encadré 30 établissements du secteur privé
- Résultat annuel attendu 6 : Augmenter la capacité d'accueil des CFPP à 3000 apprenants

OBJECTIF STRATEGIQUE N° 4 : D'ici à fin 2017, améliorer la qualité de la formation professionnelle par : la réformes des curricula et la généralisation de l'approche par compétence, la formation des formateurs et la mise à niveau des plateaux techniques

- Résultat annuel attendu 1 : Avoir élaboré ou rénové 13 curricula sur la base APC
- Résultat annuel attendu 2 : Avoir actualisé 13 programmes selon le mode de l'alternance
- Résultat annuel attendu 3 : Avoir évalué 50 formateurs
- Résultat annuel attendu 4 : Avoir formé 50 formateurs

OBJECTIF STRATEGIQUE N° 5 : D'ici à fin 2017 renforcer les capacités des différents personnels et avoir mis en œuvre la réforme institutionnelle et organisationnelle Etat/ANFPP,

- Résultat annuel attendu 1 : Avoir formé 18 chefs d'établissements et/ou leurs adjoints
- Résultat annuel attendu 2: Avoir formé 15 responsables administratifs et/ou agents centraux
- Résultat annuel attendu 3 : Avoir réalisé 50% de la réforme institutionnelle et organisationnelle

OBJECTIF N°1 : Avoir développé d'ici à la fin 2017 une connaissance précise du secteur de la Formation professionnelle et du secteur de l'insertion / réinsertion professionnelle des jeunes en difficulté sociale.

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

- Avoir produit 2 dossiers de synthèse documentaire sur chacune des thématiques suivantes : état de l'offre de formation existante, infrastructures et équipements.
- Avoir réalisé 3 études du secteur Formation Professionnelle et du secteur insertion / réinsertion professionnelle des jeunes en difficulté sociale

Indicateurs :

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de dossiers de synthèse documentaires élaborés	Nombre	-	2	0	2	3	4
Etudes sectorielles élaborées	Nombre	-	0	0	3	6	9
Nombre d'enquêtes sectorielles réalisées	Nombre	-	0	0	1	2	3

(5) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données :

Les établissements publics et privés d'enseignement professionnel, Centres de formation, ANFPP et Direction Générale de l'Insertion et la Réinsertion, Direction Générale des statistiques et de la prospective, l'ONE, la CPG, la Chambre de Commerce.

Précisions méthodologiques :

Définition de l'Indicateur : L'existence d'au moins un dossier de synthèse pour chacune des thématiques et l'existence d'étude sectorielle réalisée indique l'existence d'informations permettant la connaissance du secteur.

Calcul de l'Indicateur : Les indicateurs présentés sur le tableau comptabilisent le nombre de réalisations (dossier de synthèse, études et enquêtes)

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Mise en place d'une équipe projet centrale
- Conception et développement d'une base documentaire dématérialisée
- Recueil des documents, en veillant à mobiliser les autres administrations, les opérateurs, les partenaires externes
- Numérisation, Classement et analyse des matériaux existants
- Elaboration de dossiers de synthèse documentaire
- Conduite d'une réflexion sur le recueil des attentes et besoins des apprenants, et ceux des entreprises en matière de Formation Professionnelle (FP)

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Mise à disposition des documents et données détenues
- Coopération avec le programme Enseignement Technique et Professionnel sur la conception de la base documentaire
- Coopération avec Centre Info (France)

OBJECTIF N°2 : Sur la période 2015-2017, 4 000 jeunes Gabonais auront été diplômés d'un centre de formation professionnelle, dont 3 200 dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent et 8 000 jeunes déscolarisés et 1 280 jeunes en conflit avec la loi auront été formés

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

- 2500 jeunes Gabonais auront été diplômés d'un centre de formation professionnelle,
- 1600 jeunes auront été diplômés dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent
- 1000 jeunes déscolarisés auront été formés
- 400 jeunes en conflit avec la loi auront été formés

Indicateurs :

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de diplômés des centres de formation professionnelle	nombre	ND	2000	0	2500	3000	4000
Nombre de diplômés des centres de FP dans les filières d'activités prioritaires du Gabon émergent	nombre	ND	1200	0	1600	2100	3200
Nombre de jeunes déscolarisés formés	nombre	ND	ND	0	1000	2000	3500
Nombre de jeunes en conflit avec la loi formés	nombre	ND	ND	0	400	800	1280

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données :

Direction des Examens et Concours de la Formation Professionnelle, établissements.

Précisions méthodologiques :

- Définition de l'Indicateur : Les filières de formation répondent aux besoins en main d'œuvre issus du PSGE. Il s'agit des filières : agriculture ; élevage ; pêche ; bois, eaux et forêts ; transformation du bois ; hydrocarbures ; conducteurs de processus dans les métiers du pétrole et du gaz, mines, génie mécanique ; développement de la maintenance (installation industrielle et système motorisé mobile) ; génie électrique ; génie civil ; tourisme (accueil, service, hôtellerie, cuisine, éco-guide) ; numérique (informatique, réseaux et télécommunications) ; sciences géographiques ; administration.
- Calcul de l'Indicateur :
Les indicateurs présentés sont des nombres tirés des états donnant les résultats des examens de fin de cycle des centres de formation professionnelle.
Les premier et second indicateurs comptabilisent le nombre de diplômés des CFP.
Les troisième et quatrième indicateurs comptabilisent le nombre de jeunes déscolarisés et le nombre de jeunes en conflit avec la loi qui auront obtenu une formation.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Elaboration des programmes de formation dans chacune des 13 filières d'activités prioritaires du Gabon émergent identifiées
- Acquisition des équipements et réhabilitation des espaces de formation
- Renforcement des capacités des formateurs, des chefs de travaux responsables des ateliers et des gestionnaires
- Encadrement et évaluation pédagogique des formateurs par les conseillers et les inspecteurs

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

L'ANFPP sera partie prenante dans l'organisation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des dispositifs de formation professionnelle.

OBJECTIF N°3 : D'ici à fin 2017, avoir réussi à porter la capacité d'accueil des centres de formation professionnelle de 1600 à 5500 places

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Owendo
- Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Port-Gentil
- Réaliser 15 % (études et travaux topographiques réalisés) du projet de construction du CFPP Franceville
- Achever la construction du CFPP de Mouila
- Avoir encadré 30 établissements du secteur privé
- Augmenter la capacité d'accueil des CFPP à 3000 apprenants

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Taux de réalisation du projet de construction du CFPP d' Owendo	%	-	5%	5%	15%	80%	100%
Taux de réalisation du projet de construction du CFPP Port-Gentil	%	-	5%	5%	15%	80%	100%
Taux de réalisation du projet de construction du CFPP de Franceville	%	-	5%	5%	15%	80%	100%
Taux de réalisation du projet de construction CFPP de Mouila	%	30%	75%	30%	100%	100%	100%
Capacité d'accueil des CFPP	nombre	ND	ND	ND	600	600	3600

(2) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données :

Agence Nationale des Grands Travaux, Direction Générale du Patrimoine et des Equipements et Direction Générale de la Programmation des Investissements et des Equipements. Direction Générale de l'Enseignement Technique, Direction Générale de la Formation Professionnelle et l'ANFPF

Précisions méthodologiques :

- **Définition de l'indicateur** : les indicateurs traduisent l'augmentation des structures d'accueil
- **Calcul de l'indicateur** : Les différents indicateurs retracent les différentes phases de réalisation des projets de construction des centres de formation professionnelle.
La capacité d'accueil se mesure au nombre de places effectivement offertes.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

OBJECTIF N° 4 : D'ici à fin 2017, améliorer la qualité de la formation professionnelle par : la réforme des curricula et la généralisation de l'approche par compétence, la formation des formateurs et la mise à niveau des centres de formation et de perfectionnement professionnels (CFPP)

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuels

- Avoir élaboré ou rénové 13 curricula sur la base APC
- Avoir actualisé 13 programmes selon le mode de l'alternance
- Avoir évalué 50 formateurs
- Avoir formé 50 formateurs

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de curricula créés ou rénovés sur la base APC	Curricula	ND	22	0	13	24	50
Nombre de programme actualisé selon le principe de l'alternance	Cursus	ND	22	0	13	24	50
Nombre de formateurs ayant bénéficié d'une évaluation formalisée	Formateur	0	50	0	50	100	164
Nombre de formateurs ayant bénéficié d'une action de formation	Formateur	ND	100	0	50	100	123

(3) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données :

Institut Pédagogique National
Inspection Générale de Services (IGS)
Direction Générale de la Formation Professionnelle et ANFPP

Précisions méthodologiques :

- Définition de l'Indicateur : les indicateurs traduisent la création et la révision des curricula ; la mise à niveau des formateurs et le basculement des programmes en mode APC permettant l'amélioration de la qualité de formation.
- Calcul de l'indicateur : Les différents indicateurs comptabilisent les nombres de curricula et de programme à rédiger où le besoin en enseignement est identifié. Ils précisent de même le nombre de formateurs évalués ou formés.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

Curricula APC

- Mise en place d'une équipe projet
- Réalisation d'un état des lieux des filières
- Formation APC des rédacteurs de curricula et des formateurs par l'équipe des inspecteurs. (26) formateurs en 2014 sont concernés pour 13 filières prioritaires.
- Développement des curricula APC et des équipements de travaux pratiques dans les métiers cibles.
- Mise en œuvre des programmes rénovés ou créés.

Alternance

- Communication ciblée vers les entreprises ;
- Vulgarisation des mesures économiques incitatives aux entreprises partenaires
- Révision des curricula, avec la participation de tous les partenaires.
- Diffusion de la culture de l'alternance dans les structures de formation privées

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Implication du patronat entreprises dans la politique de l'alternance
- Implication du CEMEQ (Coopération Canadienne)

OBJECTIF N° 5 : D'ici à fin 2017 renforcer les capacités des différents personnels et avoir mis en œuvre la réforme institutionnelle et organisationnelle Etat/ANFPP

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- Avoir formé 18 chefs d'établissements et/ou leurs adjoints
- Avoir formé 15 responsables administratifs et/ou agents centraux
- Avoir réalisé 50% de la réforme institutionnelle et organisationnelle

Indicateurs :

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de chefs d'établissements et/ou leurs adjoints ayant bénéficié d'une formation	Nombre	0	ND (IGS)	0	18	23	27
Nombre de responsables administratifs et/ou agents centraux ayant bénéficié d'une formation	Nombre	0	50	0	15	50	100
Taux de mise en œuvre de la réforme institutionnelle et organisationnelle	%	0	0	0	50	75	100

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative

Source des données : Direction Générale de la Formation Professionnelle et ANFPF

Précisions méthodologiques :

- Définition de l'Indicateur : les indicateurs traduisent la mise à niveau à niveau de responsables d'établissements et administratifs permettant l'amélioration de la qualité de service en tenant compte des réformes institutionnelle et organisationnelle.
- Calcul de l'indicateur : Les différents indicateurs comptabilisent le nombre de responsables d'établissements et administratifs formés. Enfin ils relatent les taux de réforme institutionnelle et organisationnelle.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

Evaluation :

- Amélioration du formulaire et du processus d'évaluation
- Organisation des équipes et du planning d'évaluation
- Analyse du résultat des évaluations et définition de plans d'actions collectifs et individuels

Formation :

- Identification des besoins en formation des agents;
- Elaboration du calendrier d'évaluation ;
- Elaboration du plan des formations continues
- Tenue des conseils d'administration ;
- Formation et évaluation des agents.

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

- Négociation avec le Patronat et la Chambre de Commerce du renforcement de capacités des formateurs en entreprise

PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES

PROPOSITIONS BUDGETAIRES

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET PAR TITRE

Tableau à revoir Les montants ne correspondent pas aux justificatifs

Actions et titres	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LFR(1) pour 2014	Demandées pour 2015	Votés en LFR(1) pour 2014	Demandés pour 2015
Action N°1 : Formation professionnelle et Insertion des jeunes		4 842 334 048		4 842 334 048
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	-	-	-
Titre 3. Dépenses de biens et services	2 063 697 856	609 602 969	2 063 697 856	609 602 969
Titre 4. Dépenses de transfert	-	272 651 079	-	272 651 079
Titre 5. Dépenses d'investissement		3 960 080 000	-	3 960 080 000
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-
Action N°2 : Evaluation des formateurs et des autres personnels		250 000 000		250 000 000
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	-	-	-
Titre 3. Dépenses de biens et services	442 463 000	250 000 000	442 463 000	250 000 000
Titre 4. Dépenses de transfert	-	-	-	-
Titre 5. Dépenses d'investissement	-	-	-	-
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-
Action N°3 : Appui à l'enseignement privé		150 000 000		150 000 000
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	-	-	-
Titre 3. Dépenses de biens et services	-	150 000 000	-	150 000 000
Titre 4. Dépenses de transfert	35 296 000	35 296 000	-	-
Titre 5. Dépenses d'investissement	-	-	-	-
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-
Total pour le programme		3 242 334 048	2 506 160 856	3 242 334 048
<i>Dont : FDC, ADP (2) et autres ressources attendus</i>				
Titre 1. Charges financières de la dette				
Titre 2. Dépenses de personnel				
Titre 3. Dépenses de biens et services		1 009 602 969		1 009 602 969
Titre 4. Dépenses de transfert				
Titre 5. Dépenses d'investissement		3 960 080 000		3 960 080 000
Titre 6. Autres dépenses				

PROPOSITIONS D'EMPLOI

EMPLOIS DE L'ADMINISTRATION

Emplois de l'administration	Effectifs					Total
	Réalisation 2013	Ouverts en LF pour 2014	Répartition prévisionnelle 2015			
	(1)	(a)	Prévisions de sorties	Prévisions d'entrées	Ecart (entrées - sorties)	
						Effectifs 2015 (a + Ecart)
Solde permanente des emplois de l'administration (s) = s1+s2+s3+s4	-	-	-	-	-	-
Solde forfaitaire globale (s1)	-	-	-	-	-	-
Catégorie A (s2)	55	54	1	10	9	63
Permanents	55	54	1	10	9	63
Non permanents	0	0	0	0	0	0
Catégorie B (s3)	43	40	1	0	-1	39
Permanents	43	40	1	0	-1	39
Non permanents	0	0	-	0	0	0
Catégorie C (s4)	3	3	-	0	0	3
Permanents	3	3	-	0	0	3
Non permanents	0	0	-	0	0	0
Main d'œuvre non permanente (t)	11	11	0	1	1	12
Total pour les emplois de l'administration(v) = s+t	112	108	2	11	9	117

EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ETAT

JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA

Besoins de recrutement					Justification
Priorité	Métier / Fonction	Nombre	Dont internes	Dont externes	
1	Formateur	19	19	0	Déficit de formateurs dans les filières Electricité Industrielle, plomberie, affûtage, imprimerie dans tous les neuf centres de formation. Soit deux par centre.
2	-Développeur - Gestionnaire Ressource Humaine -Chercheur	3	3	0	Mise en œuvre de la réforme de l'Agence : postes statutaires
3	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-
6	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-

Justifications :

DEPENSES DE BIENS ET SERVICES

Degré de priorité	Nature de la dépense	2014 Montants	2015 Montants	Justifications pour 2015 à partir des déterminants physiques et financiers de la dépense
2. Dépenses de biens et services indispensables	Examens et concours	350 768 000	350 000 000	Financement de l'ensemble des actions liées aux examens et concours
	Convention CEMEQ	42 463 000	42 463 000	Participe au renforcement des capacités de l'expertise Gabonaise dans l'élaboration des curricula.
	Convention Centre INFFO	150 000 000	150 000 000	Ce partenaire accompagne le secteur dans la mise en place d'un système global d'information et d'orientation du public et des stagiaires Il participe également à la formation des personnes ressources pour la gestion du système. Les travaux sont en cours
	Réforme des curricula	-	100 000 000	La révision des anciens curricula et l'élaboration de nouveaux permettront de réduire l'inadéquation formation/emploi qui est tant décriée par les opérateurs économiques. Elle participe à la réalisation de la qualité de la formation des stagiaires.
Total		793 231 000	743 231 000	
3. Autres dépenses de biens et services	Carburant	6 720 000	11 040 000	L'atteinte des objectifs contenus dans notre programme nécessite une mobilité quasi permanente à l'intérieur du pays et en zone urbaine.
	Frais de mission (Intérieur et extérieur)	24 300 000	45 500 000	Les conventions signées avec les partenaires et les stratégies d'action mises en place nécessitent des déplacements à l'extérieur pour des échanges d'expériences et le renforcement des capacités.
	Frais de déplacement (Intérieur et extérieur)	11 100 000	25 165 000	Mais également sur le terrain notamment à Port- gentil et à Franceville pour le suivi du projet de construction de trois nouveaux centres de formation dont deux en province.
Total		42 120 000	81 705 000	
Total Global		835 351 000	824 936 000	

DEPENSES DE TRANSFERTS

Type de transfert	Nature du dispositif de transfert	2014 Montants	2015 Montants	Justifications pour 2015
1. Transferts aux ménages	Bourses	311 250 952	272 651 079	Ces transferts servent au paiement des bourses des élèves. La bourse est trimestrielle. Soit quatre bourses par élève pour un montant de 75 000 f l'élève. chaque année, un élève perçoit 300 000 f x 1500 cela devrait faire 450 000 000.
Total		311 250 952	272 651 079	
2. Transferts aux collectivités locales				
Total				
Total		35 296 000	272 651 079	
Total Global		346 546 952	272 651 079	

Justifications :

DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Projets	Financement de l'étude de définition (fonds centralisé 2015) (Oui / Non)	Durée prévue du projet des études à la fin des travaux (début-fin)	Coût global du projet	Dépenses 2014 et années antérieures (y.c. FinEx)	Financements extérieurs pour 2015	Demande d'inscription à la LFI 2015 pour études et travaux (hors FinEx)
Construction des 3 CFPP Owendo, Port-gentil et Franceville.			65 089 149 818	-	-	1 960 080 000 le montant ffiché correspond à la première tranche du finex. La contre partie gabonaise qui est de 8 000 000 000 n'a pas été accordée en totalité. L'inscription accordée est de 2 000 000 000.
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
Total global			65 089 149 818			3 960 080 000

PROGRAMME PILOTAGE ET SOUTIEN A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PRESENTATION DU PROGRAMME

PERIMETRE DU PROGRAMME

Le programme Pilotage et Soutien du Ministère du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle comprend, le cabinet du Ministre, l'Inspection Générale des Services et le Secrétariat Général. Le Responsable du Programme est le Secrétaire Général du Ministère.

Outre les activités relevant de la stratégie, du pilotage et du contrôle, le programme recouvre les fonctions suivantes :

- Administration-Finances-Comptabilité ;
- Gestion des Ressources Humaines ;
- Documentation-Archives ;
- Patrimoine Immobilier ;
- Système d'information-informatique-Bureautique ;
- Courrier- Secrétariat-Reprographie ;
- Services intérieurs ;
- Production des données Statistiques ;
- Juridique-contentieux ;
- Communication.

Le programme Pilotage et Soutien doit être en harmonie avec le programme Emploi et travail décent et le programme Formation professionnelle. Il comprend deux actions : le pilotage de la stratégie ministérielle et la coordination administrative

PRESENTATION DES ACTIONS

ACTION N° 1 : PILOTAGE DE LA STRATEGIE MINISTERIELLE

L'action Pilotage de la stratégie ministérielle comprend le cabinet du ministre et l'inspection Générale des services. Sous l'autorité du Ministre, le Cabinet est chargé :

- De veiller à la mise en œuvre des priorités édictées par le Gouvernement, planifier, suivre et évaluer les activités des structures relevant de la compétence du Ministère ;
- D'instruire les affaires qui lui sont soumises en vue de donner les avis et de proposer les solutions possibles ;
- De veiller à l'exécution des décisions, instructions et directives du Ministre.

Il est chargé en outre des relations avec les Institutions de l'Etat, les autres départements ministériels, les organismes ayant vocations d'information et de communication, les représentations diplomatiques et les organismes internationaux.

ACTION N° 2 : Coordination administrative

L'action "coordination administrative" est pilotée par le Secrétaire Général.

Cette action recouvre toutes les activités qui concourent à celles des autres actions ou programmes de politique publique, en leur fournissant un soutien ou un encadrement.

Le Secrétariat Général est composé de la Direction Centrale des Ressources Humaines, la Direction centrale des systèmes d'information, la Direction Centrale des études et statistiques, la Direction centrale de la Communication, la Direction centrale des affaires juridiques, la Direction centrale de la Documentation et des Archives. Bien que créées juridiquement, toutes ces directions Centrales ne sont pas encore mises en place.

PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME

ANALYSE STRATEGIQUE DU CONTEXTE ET DU CHAMP DU PROGRAMME

L'Emploi et la Formation Professionnelle au Gabon constituent une priorité pour le Gouvernement de la République qui s'est toujours engagé à trouver des solutions idoines aux problèmes du chômage et de la pauvreté touchant une frange importante de la population. Aussi, depuis 2002 dans un processus de réforme administrative et budgétaire qui ouvre la voie à la modernisation en profondeur des services de l'Etat d'une part, et à l'adoption d'une nomenclature centrée sur la Budgétisation par objectifs de programmes d'autre part. Ces deux réformes d'importance nécessitent la prise de dispositions pertinentes pour assurer un pilotage et une coordination exemplaire des départements ministériels en général. Le Département ministériel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de part ses missions et sa configuration actuelle s'arrime aux exigences de l'heure.

Dans une logique d'amélioration continue qui vise optimisation de la qualité des services fournis par le département ministériel, les quelques mesures pertinentes ci-après ont été enregistrées.

En matière de management général du Département, aussi bien au plan politique (Cabinet du Ministre) que technique (Secrétariat Général), les initiatives ci-après ont été prises.

D'abord au niveau politique, le ministre du Département tient des réunions ponctuelles de suivi et d'évaluation du niveau d'avancement de l'exécution des politiques publiques sectorielles. A ces rencontres de travail, la parole est donnée à tous les Directeurs Généraux et assimilés pour décliner les progrès enregistrés, les efforts fournis et les mesures d'urgence éventuelles à prendre sur leur Plan de Travail Annuel (PTA) respectif.

Ensuite, au niveau technique le Secrétaire Général a établi un programme de réunion ainsi qu'il suit :

- le 1^{er} et 3^{ème} mardi du mois : réunion avec les Directeurs Généraux ;
- le 2^{ème} mercredi du mois : réunion avec les Organismes sous-tutelles ;
- le dernier jeudi du mois : rencontre avec les Organisations Syndicales des Travailleurs;
- tous les mercredis, séance de travail sur le PTG et la BOP ;
- une fois par trimestre, rencontre avec le Patronat.

Ces différents rendez-vous ont pour objectif de suivre et contrôler l'exécution des différents PTA respectif de chaque administration centrale et assimilées. Dans un cadre de rencontres de travail interactif, il discute avec les responsables d'administrations des avancées enregistrées sur leurs PTA respectif. Il s'assure que la réunion tenue par le ministre aboutisse véritablement à des avancées réelles.

Sur le plan de la gestion des ressources humaines, la réforme de la DCRH n'ayant pas encore aboutie, des difficultés subsistent malheureusement encore notamment dans le suivi des carrières administratives, la formation, le recrutement...

S'agissant des conditions de travail, le bâtiment abritant le Cabinet du Ministre et le Secrétariat Général est dans un état de délabrement avancé et amianté. On note également un manque criant de bureaux, de matériel et d'équipement et de moyens roulants.

Par ailleurs, les limites suivantes méritent malheureusement encore d'être relevées :

Des limites communes :

- Difficulté dans la gestion de certaines d'investissement et projets ;
- Difficulté du taux d'engagement du département (en matière d'exécution budgétaire) ;
- Difficulté dans la définition et de la mise en œuvre de la politique budgétaire, comptable et financière du Département.

Des limites spécifiques au pilotage de l'action ministériel et de la coordination administrative : (En cours de traitement)

- Difficulté à mettre en œuvre la Direction Centrale des Ressources Humaines du faite de sa configuration nouvelle et du manque de locaux devant abriter l'ensemble des services qu'elle compose ;
- Difficulté à mettre en œuvre des méthodes et des procédures de gestion moderne de travail ;
- De la communication interne et externe du ministère ; ???
- Difficulté à mettre en œuvre l'organisation, le développement de l'ensemble des nouvelles directions centrales (manque de locaux, de ressources humaines) ;
- Difficulté à animer les réseaux des services déconcentrés ;
- Difficulté à mettre en œuvre une politique de gestion des savoirs (le partage des connaissances à l'intérieur du département);

- Difficulté à contrôler les différents programmes notamment sur le terrain ;
- Difficulté à trouver une meilleure programmation des investissements notamment en moyens roulants ;
- Difficulté dans la ventilation efficace du courrier vers les différents services constitutifs du Département (manque de voitures de liaison, d'agents de liaison...).

ENJEUX

La stratégie du programme est structurée autour de trois enjeux essentiels :

- **Enjeu 1** : Assurer une gouvernance proactive et efficace de l'administration du ministère ;
- **Enjeu 2** : Faire des fonctions support des acteurs déterminants de la modernisation de notre administration ;
- **Enjeu 3** : Développer la performance globale au niveau de chaque fonction soutien.

LISTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES AVEC LE(S) RESULTAT(S) ANNUEL(S) ATTENDU(S)

OBJECTIF N°1 : Avoir professionnalisé la gestion des Ressources Humaines du Ministère

- Résultat annuel attendu 1 : le fichier des effectifs du Ministère est actualisé
- Résultat annuel attendu 2 : la masse salariale de chaque programme est disponible
- Résultat annuel attendu 3 : un plan de formation pluriannuel des agents est élaboré

OBJECTIF N°2 : Avoir amélioré la qualité de service des fonctions support au profit des sectoriels

- Résultat annuel attendu : un diagnostic et un plan d'actions qualité de service sont élaborés pour chaque fonction Soutien opérationnelle (DCRH, DCAF, DCSI)

OBJECTIF N°3 : Avoir mis en place un système d'information performant au sein du Département

- Résultat annuel attendu : un diagnostic du système d'information ministériel et un programme pluriannuel de modernisation de celui-ci sont élaborés

OBJECTIF N°4 : Avoir mis en place une fonction Communication interne et externe opérationnelle

- Résultat annuel attendu 1 : la Fonction Communication est opérationnelle
- Résultat annuel attendu 2 : Un plan pluriannuel de communication interne et externe est élaboré
- Résultat annuel attendu 2 : Le volet 2015 du plan de communication interne et externe est mis en œuvre

OBJECTIF N°5 : Avoir mis en place un pilotage optimal des programmes du Ministère

- Résultat annuel attendu 1 : le cadre managérial des programmes du Ministère est mis en place
- Résultat annuel attendu 2 : le cadre managérial spécifique pour le programme Soutien est mis en place

OBJECTIF N°1 : Avoir professionnalisé la gestion des Ressources Humaines du Ministère**Type de finalité des résultats visés**

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

1. Le fichier des effectifs du Ministère est actualisé
2. La masse salariale de chaque programme est disponible
3. Un plan de formation pluriannuel des agents est élaboré

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'avancement de la démarche de recensement des effectifs du Ministère	%	0	0	0	100%	-	-
Nombre de PAP avec un titre 2 intégralement renseigné (masse salariale complète)	PAP	-	-	-	3	3	3
Taux d'élaboration du plan du plan de formation pluriannuel des agents.	%	0	0	0	100%	-	-
Taux de mise en œuvre du plan de formation annuel	%	0	0	0	100%	100%	100%

Source des données : Direction Centrale des Ressources Humaines, toutes les directions générales du ministère.

Précisions méthodologiques :

Taux d'avancement / taux d'élaboration : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

Taux de mise en œuvre du plan de formation annuel : nombre d'actions de formations réalisées / nombre d'actions de formation prévues dans la tranche annuelle du plan de formation pluriannuel

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Mettre en place une équipe-projet pilotée par la DCRH ayant les représentants des programmes de politique publique.
- Faire le tour des services du ministère pour recenser les agents
- Confronter ces effectifs avec ceux de la solde.
- Elaborer un plan de formation des agents de tout le ministère
- Faire valider le plan de formation par le Secrétariat Général

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

La [Direction de la Solde](#) sera partenaire pour la mise en œuvre de cet objectif. Elle contribuera à affiner le fichier des effectifs du ministère. La Direction Générale de la Fonction Publique fournira son expertise et ses conseils pour la partie plan de formation.

OBJECTIF N°2 : Avoir amélioré la qualité de service des fonctions support au profit des sectoriels

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel

- Un diagnostic et un plan d'actions qualité de service sont élaborés pour chaque fonction Soutien opérationnelle (DCRH, DCAF, DCSI)

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'avancement de la démarche diagnostic et plan d'actions DCRH	%	-	-	-	100%		
Taux d'avancement de la démarche diagnostic et plan d'actions DCAF	%	-	-	-	100%		
Taux d'avancement de la démarche diagnostic et plan d'actions DCSI	%	-	-	-	100%		
Nombre de contrats clients-fournisseurs passés entre les fonctions soutien et les deux programmes de politique publique	Contrat client fournisseur	-	-	-	-	-	-

(1) La prévision actualisée est indiquée dans le cas d'une loi de finances rectificative.

Source des données : Secrétariat Général du ministère et la direction centrale du système d'information.

Précisions méthodologiques :

Taux d'avancement : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

Définir la méthodologie de diagnostic-plan d'actions

Ecouter les « clients » (programmes de politique publique)

Faire un état des lieux au sein de chacune des directions soutien, en y associant les agents

Proposer des axes majeurs d'amélioration de la qualité de service et les décliner en indicateurs avec des cibles

Elaborer les plans d'actions permettant d'atteindre les cibles

Faire réagir les « clients » sur les engagements et les plans d'actions

OBJECTIF N° 3: Avoir mis en place un système d'information performant au sein du Département

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel

- un diagnostic du système d'information ministériel et un programme pluriannuel de modernisation de celui-ci sont élaborés

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle (2017)
Taux d'avancement de la démarche diagnostic et plan d'action pour la gestion de l'information	%	-	-	-	100%	-	-
Taux de mise en œuvre de la tranche annuelle du programme de modernisation					30%	100%	100%

Source des données : Secrétariat Général, Direction centrale du système d'information

Précisions méthodologiques :

Taux d'avancement : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

Sensibiliser tous les services du ministère sur cette problématique ;
Mettre en place une équipe-projet autour de la Direction Centrale des systèmes d'information
Définir la méthodologie de diagnostic-plan d'action
Recueillir et analyser les besoins des structures
Identifier les priorités d'amélioration et les solutions techniques envisageables
Evaluer les coûts budgétaires
Elaborer un programme pluriannuel de modernisation

CONTRIBUTIONS DES OPERATEURS / PARTENAIRES

L'expertise de l'ANINF sera sollicitée pour préciser les choix du système d'information

OBJECTIF N° 4: Avoir mis en place une fonction Communication interne et externe opérationnelle

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels :

1. La Fonction Communication est opérationnelle
2. Un plan pluriannuel de communication interne et externe est élaboré
3. Le volet 2015 du plan de communication interne et externe est mis en œuvre

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Taux d'avancement dans la mise en place de la Direction Centrale de la Communication.	%	-	-	-	100%	-	-
Taux d'élaboration du plan de communication interne et externe	%	-	-	-	100%	-	-
Taux de mise en œuvre de la tranche annuelle du plan de communication interne et externe	%	-	-	-	100%	100%	100%

Source des données : Secrétariat général

Précisions méthodologiques :

Taux d'avancement : cumul du poids des actions réalisées dans le cadre de la démarche, sur 100 %

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Aménager des locaux pour la DCC
- Nommer le responsable
- Mettre en place une équipe
-
- Faire un état des lieux de la communication (cibles, messages, vecteurs, actions, impacts...)
- Proposer une stratégie de communication, avec des priorités
- Identifier les actions de communication et évaluer le coût budgétaire
- Planifier la mise en œuvre des actions sur la période 2015-2017
- Mettre en œuvre la tranche 2015 du plan de communication

OBJECTIF N° 5: Avoir mis en place un pilotage optimal des programmes du Ministère

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

1. Le cadre managérial des programmes du Ministère est mis en place
2. Le cadre managérial spécifique pour le programme Soutien est mis en place

Indicateurs

Intitulé	Unité	2013 Réalisation	2014 Prévision PAP	2014 Prévision Actualisée (1)	2015 Cible	2016 Cible	Cible Echéance pluriannuelle
Nombre de tableaux de bord trimestriels transmis par les RPROG dans les délais	Tableau de bord	-	-	-	12	12	12
Nombre de réunions trimestrielles de pilotage avec l'ensemble des RPROG, sous la présidence du SG	Réunion de pilotage	-	-	-	4	4	4

Source des données : Secrétariat général

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

Formaliser une procédure de remontée au SG des tableaux de bord trimestriel des programmes

Définir le déroulement type et le calendrier des réunions de pilotage trimestrielles, sous la présidence du SG, avec la participation de tous les RPROG

Tenir les réunions trimestrielles et produire les relevés des conclusions

Préparer et adresser chaque trimestre au Ministre une synthèse de la situation de la Mission ; lui adresser aussi les relevés de conclusions

Tenir les comités ministériels de la réforme budgétaire, sous la présidence du SG

Mettre en place des réunions périodiques de suivi de l'activité des fonctions soutien du ministère, sous la présidence du SG, avec la participation de tous les directeurs centraux soutien

PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES

PROPOSITIONS BUDGETAIRES

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET PAR TITRE

Actions et titres	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertes en LFR (1) pour 2014	Demandées pour 2015	Votés en LFR (1) pour 2014	Demandés pour 2015
N°1 : Action Pilotage de la stratégie ministérielle	-	55 236 000	-	55 236 000
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	-	-	-
Titre 3. Dépenses de biens et services	149.914.400	155 236 000	-	155 236 000
Titre 4. Dépenses de transfert	-	-	-	-
Titre 5. Dépenses d'investissement	-	-	-	-
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-
N°2 : Action Coordination administrative	-	100 000-	-	100 000-
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	4 658 853 746-	-	4 658 853 746-
Titre 3. Dépenses de biens et services	126.158.000	100 000	126 158 000	100 0000
Titre 4. Dépenses de transfert	-	-	-	-
Titre 5. Dépenses d'investissement	-	-	-	-
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-
Total pour le programme		4155 236.000	-	4155 236 000
<i>Dont : FDC, ADP (2) et autres ressources attendus</i>	-	-	-	-
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	-	-	-
Titre 3. Dépenses de biens et services	-	-	-	-
Titre 4. Dépenses de transfert	-	-	-	-
Titre 5. Dépenses d'investissement	-	-	-	-

- (1) Les crédits qui figurent dans cette colonne sont ceux de la loi finances initiale ou de la loi de finances rectificative si cette dernière intervient.
(2) FDC : fonds de concours (article 38 de la LOLF)
ADP : attributions de produits (article 38 de la LOLF)

DEPENSES DE BIENS ET SERVICES

Degré de priorité	Nature de la dépense	2014 Montants	2015 Montants	Justifications pour 2015 à partir des déterminants physiques et financiers de la dépense
	papeterie		20.000.000	Le ministère comprend outre le cabinet du ministre, secrétariat général et trois fonctions support. la papeterie incluse la consommation de toutes ces administrations.
	Matériel informatique		10 000 000	Consommables informatiques : ancre, clefs USB etc
Total		169.398.400	30.000.000	

