



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

PROJET D'AUTONOMISATION ET DE RESILIANCES DES FILLES ET DES FEMMES A MADAGASCAR (PAFF)

PROCEDURE DE LA GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)



Table des matières

ACRONYMES.....	7
I. INTRODUCTION SUR LA PGMO	9
1. Objectif de la PGMO.....	9
II. DESCRIPTION DU PROJET.....	9
1. Généralité sur le projet	9
2. Composantes du projet.....	10
2.1. Composante 1 : Stimuler l'accumulation de capital humain	10
2.1.1. Sous composante.1.1. Maintenir les filles à l'école (MFE).....	10
2.1.2. Sous Composante.1.2. Espaces sûrs pour les filles non scolarisées.....	11
2.2. Composante 2 : Ouvrir l'accès à l'emploi productif.....	12
2.2.1. Sous Composante 2.1. Transition de l'école au monde du travail	13
2.2.2. Sous Composante 2.2. Transformation économique.....	14
2.2.3. Sous Composante 2.3. Inclusion économique.....	15
2.3. Composante 3 : Créer un environnement propice à l'autonomisation des femmes .	16
2.3.1. Sous Composante 3.1. Politiques et marchés.....	16
2.3.2. Sous Composante 3.2. Normes sociales et VBG	17
2.3.3. Sous Composante 3.3. Plateforme de connaissances PAFF (EAGER).....	18
2.4. Composante 4 Gestion de programme	19
III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	20
1. Effectifs de la main d'œuvre du Projet.....	20
2. Caractéristiques des travailleurs.....	21
3. Délai et ordre de couverture des besoins de main d'œuvre.....	22

3.1.	Travailleurs directs	22
3.2.	Travailleurs contractuels	28
3.3.	Travailleurs communautaires et agents de l'Etat	29
IV.	EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES	29
1.	Evaluation des risques	29
2.	Plan Global de Gestion des Risques Liés à la Main-d'Œuvre	36
2.1.	Recrutement et Formation	36
2.2.	Gestion de la Charge de Travail et de la Motivation.....	36
2.3.	Suivi et Évaluation de la Performance	36
V.	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET.....	37
1.	Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du Projet.....	37
2.	Cadre juridique sur la santé et sécurité au travail des travailleurs du Projet.....	38
VI.	RESPONSABILITES CLEES	39
VII.	POLITIQUES ET PROCEDURES	40
1.	Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail	40
2.	Mesures de prévention contre le COVID 19 et le VIH SIDA.....	42
3.	Age d'admission à l'emploi – Travail des enfants	42
4.	Interdiction de travail forcé	42
5.	Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et harcèlements sexuels (HS)	43
VIII.	CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	43
1.	Conditions générales de travail des travailleurs directs	43
1.1.	Procédure de recrutement.....	43
1.2.	Système de rémunération	44

1.3.	Per diem.....	44
1.4.	Temps de travail.....	44
1.5.	Temps de repos.....	44
1.6.	Assurances.....	44
1.7.	Formation et renforcement de capacité	45
1.8.	Organisation professionnelle.....	45
1.9.	Evaluation des performances	45
1.10.	Résiliation.....	45
2.	Conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux.....	46
3.	Conditions de travail des travailleurs communautaires.....	46
4.	Conditions des agents de l'Etat	46
IX.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIEES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL	47
1.	Traitement des plaintes d'ordre général	47
1.1.	Champ d'application	47
1.2.	Portes d'entrée des plaintes	47
1.3.	Processus de traitement des plaintes :	48
2.	Traitement spécifique des plaintes liées aux VBG/EAS-HS	49
2.1.	Portes d'entrée des plaintes :.....	49
2.2.	Processus de traitement des plaintes :	49
X.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	51
1.	Procédures de sélection	51
2.	Dispositions contractuelles.....	51
3.	Gestion et suivi de la performance	51

3.1.	Cas des travailleurs contractuels	51
3.1.1.	<i>Objectifs</i>	51
3.2.	Cas spécifique des employés des fournisseurs principaux	54
XI.	SUIVI ET EVALUATION DES PGMO	55
XII.	CONCLUSION	57
	ANNEXES	58
	Annexe1 : Modèle de guide d’accompagnement présentiel dans le contexte de la pandémie	58
	Annexe 2 : Règles de sécurité	59
	Annexe3 : code de bonne conduite	61
	Annexe 4 : Fiche de plainte.....	68

Liste des Tableaux

Tableau 1:	les régions du projet PAFF (EAGER).....	20
Tableau 2	Nombre des travailleurs pour chaque catégorie	21
Tableau 3:	Caractéristiques des travailleurs au niveau UFP	21
Tableau 4:	Caractéristiques des travailleurs au niveau FID.....	21
Tableau 5:	Les différents poste des travailleurs directs de l'UFP	22
Tableau 6:	Les différents poste des travailleurs directs de FID	28
Tableau 7:	Les travailleurs contractuels de l'UFP	28
Tableau 8:	Les travailleurs contractuels de FID.....	29
Tableau 9:	travailleurs communautaires et agents de l’Etat.....	29
Tableau 10:	les principaux risques	30
Tableau 11 :	Tableau des Conditions de Travail et des Avantages pour les Différents Types de Travailleurs.....	38
Tableau 12	Tableau des Mesures de Sécurité et de Santé au Travail pour les Différents Types	

de Travailleurs.....	39
Tableau 13 : Tableau des Responsabilités Clés pour la Gestion des Travailleurs et des Fournisseurs	39
Tableau 14 : Tableau des Responsabilités Clés pour la Gestion des Travailleurs et des Fournisseurs	40
Tableau 15 : Exigences NES 2 et Mesures à Prendre	41
Tableau 16: Mesures de Prévention contre le COVID-19 et le VIH/SIDA.....	42
Tableau 17 : Motifs résiliation contrat	45
Tableau 18: Processus de traitement de plaintes	48
Tableau 19: Processus de traitement des plaintes	49
Tableau 20: les étapes sur le suivi et performance des prestataires contractuelles	53
Tableau 21: Les étapes à considérer sur les risques sur les travail des enfants ou travail forcé	54
Tableau 22: Suivi PGMO.....	55

ACRONYMES

AC: Agent Comptable
AGEX : Agence d'EXecution
BM : Banque Mondiale
CES : Cadre Environnemental et Social
CGES : Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CGP : Comité de Gestion de Plaintes
CPM : Chargé des Passation de Marchés
CT: Code du travail
EAS : Exploitation et Abus Sexuels
FID : Fond d'Intervention de Développement
GC : Gestionnaire de Contrat
GRES : Gestion des Risques Environnementale et Sociale
HSE : Hygiène – Sécurité et Environnement
IST : Infections Sexuellement Transmissibles
LCT: Loi portant Code du Travail
LSGF : Loi portant sur le Statut Général des Fonctionnaires
LTGO: Loi sur la Théorie Générale des Obligations
MEN : Ministère de l'Education Nationale
MFE : Maintien des filles à l'école
MGP : Mécanisme de Gestion de Plainte
NES : Norme Environnementale et Sociale
ODPr : Objectifs de Développement du Programme
ONG : Organisation Non Gouvernementale
OSC : Organisation de la Société Civile
PAAF : Projet d'Autonomisation et de résilience des Filles et des Femmes à Madagascar

PGMO : Procédure de la Gestion de la Main d'œuvre
PMPP: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
RAF : Responsable Administration et Finance
REPCOM : Reporting et Communication
RPM : Responsable Passation de Marché
SST : Sécurité et Santé au Travail
SSR : Santé sexuelle et reproductive
S&E : Suivi et Evaluation
UEP : Unités d'Exécution du Projet
UFP : Unité de Facilitation de Projet
USD : Unités State Dollar
VBG : Violences basées sur le genre
VPH : Virus du Papillome Humain
ZLECAf : Zone de libre-échange continentale

I. INTRODUCTION SUR LA PGMO

La mise en œuvre du Projet PAFF favorise la création de nombreux emplois, qu'ils soient de courte ou de longue durée.

En vertu de la NES 2 sur l'Emploi et les conditions de travail prévue dans le CES de la Banque Mondiale, le Projet est tenu d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO). Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du Projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au Projet, et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au Projet. Elles constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du Projet et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de l'élaboration et la mise en œuvre de celui-ci.

Les PGMO font partie intégrante du contrat liant le Projet et sa main d'œuvre/ses prestataires. A ce titre, elles engagent les parties au contrat tant que celui-ci est en vigueur.

1. Objectif de la PGMO

Les principaux objectifs visés par les PGMO sont de :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants en âge de travailler, les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- fournir aux acteurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

II. DESCRIPTION DU PROJET

1. Généralité sur le projet

Le Projet d'Autonomisation et de Résilience des Filles et Femmes (PAFF) à Madagascar représente une initiative conjointe du Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) en collaboration avec la Banque mondiale (BM). Son objectif central consiste à renforcer l'éducation et les compétences des femmes et des jeunes filles, en vue d'améliorer leur accès à l'emploi et leur participation active dans l'économie.

Ce projet cible spécifiquement les régions rurales ainsi que les zones urbaines défavorisées, où les femmes sont fréquemment confrontées à des obstacles sociaux, économiques et culturels entravant leur autonomisation. Pour faire face à ces défis, le projet propose une gamme complète de formations techniques, des opportunités d'emploi, des programmes de stages, des bourses d'études et des conseils en entrepreneuriat. Ces initiatives visent à aider les femmes à acquérir les compétences et les connaissances essentielles pour réussir sur le marché du travail. En outre, le projet s'engage activement à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à travers tous les secteurs de la société malgache. En sensibilisant les décideurs aux nombreux avantages de l'autonomisation des femmes et en encourageant l'adoption de

politiques favorables à l'égalité des sexes, le projet aspire à créer un environnement propice à l'autonomisation des jeunes filles et des femmes.

2. Composantes du projet

Les Composantes et les Activités du Projet se décomposent comme suit :

2.1. Composante 1 : Stimuler l'accumulation de capital humain

Cette composante vise à appuyer les filles (âgées de 10 à 17 ans) à pleinement profiter de leur adolescence pour accumuler un capital humain et se préparer à entrer sur le marché du travail. Elle s'attaque aux principaux facteurs d'abandon scolaire et de fécondité précoce, comprenant les contraintes d'accès à l'éducation et aux services de santé ; la mauvaise qualité des services (perçue ou réelle) ; le manque d'informations sur les retours des investissements dans le capital humain ; et les normes et les pratiques de genre régressives. Cette composante prévoit deux différents types de programmes dont l'un a été conçu en fonction des circonstances et des besoins spécifiques des filles scolarisées (programmes de Maintien des filles à l'école, Sous-composante 1.1) et l'autre, en fonction des circonstances et des besoins des filles non scolarisées (programmes d'Espaces sûrs, Sous-composante 1.2). La composante cible les filles vivant dans des milieux ruraux et périurbains vulnérables.¹ Dans tous les pays qui retiendront des interventions de la Composante 1, celles-ci comprendront le financement d'une puissante campagne de sensibilisation auprès des parents des filles, des garçons, des dirigeants communautaires et du personnel scolaire (voir Sous-composante 3.2).

2.1.1. Sous composante.1.1. Maintenir les filles à l'école (MFE)

L'objectif avec cette sous-composante est d'augmenter le taux de passage au collège des filles (ODPr1). Les programmes pour le Maintien des filles à l'école (MFE) déploient divers instruments pour s'attaquer aux contraintes à l'éducation qui affectent de manière disproportionnée les filles, découlant principalement des normes de genre et manifestant leurs effets par des problèmes d'accessibilité financière, d'éloignement, d'hygiène et d'assainissement, et de sécurité. Dans les pays où des programmes de MFE seront financés la priorité sera donnée aux années d'études (classes) où les taux d'abandon des filles sont plus élevés (généralement les dernières années du primaire et/ou les premières années de collège).² La conception spécifique au pays combinera différentes activités visant à accroître les ressources et le pouvoir d'agir des filles qui seront sélectionnées en fonction du contexte local. Les pays feront le choix stratégique de leurs investissements à partir du menu d'options modulaire suivant :

a. **Transferts monétaires/en nature.** Le MFE pourra inclure des transferts monétaires ou en nature de biens en rapport à la scolarité pour réduire les coûts directs (écolages, frais de scolarité, etc.) et les coûts indirects (uniformes, livres, etc.) de la scolarité. En fonction des défis spécifiques à chaque pays rencontré à chaque niveau d'éducation, les

¹ Dans chaque pays, le ciblage géographique visant à déterminer les régions, les districts et les communautés vulnérables se fera à l'aide des systèmes et des processus de ciblage disponibles dans le pays et sur la base des données les plus récentes sur la pauvreté et les autres dimensions de la vulnérabilité (l'utilisation d'une définition multidimensionnelle de la vulnérabilité sera encouragée toutes les fois que cela sera possible).

² Les mécanismes d'identification des bénéficiaires peuvent varier en fonction de la stratégie de développement du gouvernement et des systèmes d'identification en place dans les pays respectifs (par exemple, registre social ou registre scolaire des écoles vulnérables, etc.).

transferts en nature peuvent également inclure la fourniture de bicyclettes pour aider les adolescentes à surmonter l'obstacle de l'éloignement de l'école.

b. **Eau, Assainissement et Hygiène (WASH).** Les programmes de MFE peuvent inclure des interventions WASH visant à s'assurer que les menstruations ne deviennent pas un obstacle à la fréquentation scolaire. Le programme pourra financer des kits d'hygiène menstruelle pour les adolescentes³ et de petits transferts aux écoles pour l'organisation de l'élimination des déchets sanitaires et la rénovation des toilettes. L'intervention comprendra des séances d'éducation et de sensibilisation sur WASH. En plus de contribuer à accroître la demande locale pour des produits d'hygiène menstruelle, le programme encouragera également la production de ces produits au niveau local (en particulier les serviettes hygiéniques), notamment par le biais des activités prévues dans le cadre de la Composante 2 et de la Sous-composante 3, afin de contribuer à la croissance d'un marché régional dédié.

c. **Services de nutrition en milieu scolaire.** Le MFE pourra inclure le développement et le déploiement de programmes de nutrition en milieu scolaire visant à améliorer les conditions d'apprentissage des élèves, ainsi que la formation des enseignants sur la tenue de séances d'éducation sur une alimentation saine. Des liens avec les chaînes de valeur agricoles appuyées à travers les activités de la Composante 2 seront mis à profit et l'approvisionnement auprès des producteurs d'aliments locaux sera priorisé. La vulnérabilité au changement climatique figurera parmi les critères de sélection des écoles ciblées pour cette activité.⁴

d. **Services de SSR amis des adolescents.** L'amélioration de l'accessibilité et de l'adéquation à l'âge des services de SSR peut améliorer le niveau d'instruction des filles dans la mesure où elle permettrait de réduire les risques de mariage précoce, de grossesse et de VIH ou d'autres infections sexuellement transmissibles. Les programmes de MFE pourront financer des ateliers d'éducation et de sensibilisation à la SSR en milieu scolaire à l'intention des adolescents des deux sexes ; et renforcer l'offre de services de santé amis des adolescents (y compris la fourniture de méthodes contraceptives modernes dans les locaux scolaires ou à proximité de ceux-ci, dans les postes de santé locaux et dans les pharmacies ; et la vaccination contre le virus du papillome humain [VPH]). Les options d'acquisition ou de production des méthodes contraceptives au sein de la région seront encouragées, sous réserve d'atteindre le niveau de qualité requis.

2.1.2. Sous Composante.1.2. Espaces sûrs pour les filles non scolarisées

L'objectif principal de cette sous-composante est d'augmenter le nombre de filles non scolarisées réinsérées dans le système éducatif (ODPr2). Il faut reconnaître qu'après une longue période de non-scolarisation, la réinscription dans le système éducatif ne sera pas forcément une possibilité pour les bénéficiaires, ni une option privilégiée par celles-ci. Les interventions relevant de cette sous-composante équiperont alors les filles non scolarisées pour s'engager dans des activités productives génératrices de revenus dans le cadre de la Sous-composante 2.3.

³ Y compris des serviettes réutilisables, du savon, des serviettes et des outils de suivi du cycle menstruel, par exemple.

⁴ L'AFE est une région où les systèmes alimentaires sont à risque de chocs, notamment ceux provoqués par des conditions météorologiques extrêmes, les ravageurs et les épidémies. A cause des rendements agricoles réduits, les moyens de subsistance de la population ne suffisent pas à subvenir à leurs besoins et à satisfaire à leurs besoins nutritionnels. Il devient donc important de fournir des services de nutrition en milieu scolaire dans les milieux vulnérables au changement climatique. Les écoles qui bénéficieront des services de nutrition seront sélectionnées en fonction du niveau de pauvreté des ménages, des données disponibles et de la cartographie des zones vulnérables au changement climatique dans chaque pays.

Les programmes d'Espaces sûrs⁵ sont conçus pour renforcer les compétences et le pouvoir d'agir, développer la connaissance et la demande de services sociaux essentiels (tels que l'éducation, la planification familiale et les services d'enregistrement des faits d'état civil) et promouvoir un changement des normes et des aspirations de genre chez les filles et leurs communautés. Les espaces sûrs peuvent également fournir un point d'entrée pour fournir directement ces services sociaux essentiels. Des modalités spéciales seront mises en place pour satisfaire aux besoins et faire face aux contraintes prévalant dans les zones frontalières sujettes à la FCV et les sites accueillant des réfugiés où l'insécurité crée des difficultés d'accès. Des efforts seront également déployés pour assurer la participation des filles en situation de handicap aux Espaces sûrs. La mise en œuvre conjointe de campagnes d'accompagnement du changement de comportement sur l'ensemble des pays voisins réduira également au minimum les externalités transfrontalières négatives (y compris la VBG) affectant les femmes migrantes, les filles et les femmes vivant dans les districts frontaliers et le long des corridors régionaux. Les programmes d'Espaces sûrs comprennent les éléments suivants :

a. **Formation axée sur les compétences.** La formation des filles sera assurée par des femmes mentors. Elle alliera des modules sur le pouvoir d'agir et les compétences de vie, ainsi que sur les compétences techniques ou celles requises pour gagner sa vie. Les programmes de formation seront fondés sur l'expérience internationale et seront adaptés au contexte local pour amplifier au maximum leur pertinence. Le contenu sera adapté à différents groupes de filles définis en fonction de leur âge (10 à 14 ans et 15 à 17 ans) et d'autres caractéristiques. Des informations sur l'importance de la SSR, de l'éducation et de l'emploi pour accroître la demande de ces services seront présentées lors des séances, ainsi que des informations sur les modalités d'accès à ces services dans les communautés d'intérêt.⁶ Autant que possible, la prestation directe des services du dernier maillon dans les Espaces sûrs sera encouragée et financée. Ceux-ci comprennent les services de santé et de prise en charge des cas de VBG, les programmes d'éducation alternative et les services du registre de l'état civil.

b. **Mentorat.** Le programme financera le mentorat des filles plus âgées ou des jeunes femmes formées pour appuyer les filles non scolarisées, ce qui comprendra l'appui en présentiel d'un mentor dédié pendant quatre à six mois. La sous-composante financera également la formation et l'appui continus des mentors et leur rémunération pour favoriser leur professionnalisme et réduire leur renouvellement.

2.2. Composante 2 : Ouvrir l'accès à l'emploi productif

Cette composante s'attaquera aux contraintes sexospécifiques qui empêchent les femmes de réussir sur le marché du travail, en qualité d'employée comme d'entrepreneure. Cette composante comportera trois interventions conçues spécifiquement pour les groupes bénéficiaires cibles : (i) les jeunes femmes ayant fréquenté au moins le collège qui aspirent à des emplois salariés de qualité (programmes de Transition de l'école au monde du travail, Sous-composante 2.1) ; (ii) les femmes micro-entrepreneures qui ont le potentiel de passer d'un entrepreneuriat de nécessité à faible revenu et très vulnérable à un entrepreneuriat à meilleur revenu tiré par les opportunités offertes par les chaînes de valeur régionales (programmes de Transformation économique, Sous-composante 2.2.), et (iii) les travailleuses du milieu rural et périurbain présentant des niveaux de vulnérabilité élevés (programmes d'Inclusion économique, Sous-composante 2.3.). Les interventions seront conçues pour assurer un ciblage

⁵ Les Espaces sûrs peuvent être implantés dans des infrastructures de la commune, des services de soins de santé traditionnels ou ailleurs au niveau de la communauté.

complémentaire des activités des Composantes 1 et 2, afin d'amplifier au maximum les synergies entre les deux composantes. Les activités prévues dans le cadre de cette composante seront soumises à des caractéristiques de conception spécifiques visant à réduire le risque d'augmentation de la VBG que l'amélioration de l'accès des femmes aux ressources économiques pourrait entraîner. La participation des bénéficiaires aux chaînes de valeur régionales clés et aux secteurs stratégiques susceptibles de se développer dans le cadre des nouveaux accords de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) et l'atténuation des vulnérabilités au changement climatique seront priorisées dans le cadre de la mise en œuvre des interventions. Dans le cadre de la Phase I de l'APM, un budget de 180 millions USD sera investi pour appuyer plus de 160 000 jeunes femmes.

2.2.1. Sous Composante 2.1. Transition de l'école au monde du travail

Cette sous-composante vise à accroître les revenus des femmes (ODPr) en améliorant leur employabilité et en facilitant leur accès aux emplois salariés. Elle cible tout particulièrement les jeunes femmes entrant sur le marché du travail. Les activités seront axées sur les milieux urbain et périurbain où les emplois salariés sont généralement concentrés. Le développement des compétences ciblera les secteurs économiques stratégiques qui sont prioritaires pour les gouvernements des pays (et/ou soutenus par des opérations de développement du secteur privé) et les principales chaînes de valeur régionales (ODPr3.a). Le passage des femmes à des secteurs à prédominance masculine où la productivité est plus élevée et qui sont connectés aux chaînes de valeur régionales sera encouragé. Dans la mesure du possible grâce à la pénétration des technologies de l'information et de la communication (TIC), les formations et le mentorat seront dispensés en s'appuyant sur des plateformes numériques activées dans le cadre des Sous-composantes 2.2 et 3.1. Cette sous-composante financera une ou des activités suivantes ou une combinaison de ces activités :

a. **Perfectionnement.** La formation visant à améliorer l'employabilité, y compris par le biais de l'entrepreneuriat, peut inclure une formation technique, une formation psychosociale et comportementale, des formations aux compétences numériques et des connaissances financières. Le développement des compétences sera basé sur deux éléments : (i) les principes d'action pour le contenu de la formation, et (ii) le mode d'apprentissage actif (apprentissage par la pratique) pour le déroulement de la formation. La formation sera axée sur les besoins du marché pour s'assurer que les compétences développées sont celles souhaitées par les employeurs ou pourraient renforcer le potentiel entrepreneurial. Toutes les formations comprendront des contenus spécifiques au genre et des compétences transversales (telles que l'estime de soi, la confiance, l'innovation, la résolution de problèmes, la négociation).

b. **Mentorat.** Les activités comprendront éventuellement des services de mentorat et de coaching individuels ou de groupe. Le cas échéant, les mentors seront encouragés à fournir un appui pratique pour la préparation des curriculum vitae, le placement et un réseautage efficace. Le développement de services locaux de mentorat et de coaching de qualité dans la région sera appuyé dans le cadre de la Sous-composante 3.1.

c. **Apprentissage actif.** Le programme pourra financer des opportunités d'apprentissage actif, y compris par le biais de stages et de formation d'apprentis. Le cas échéant, le programme pourra financer la mise en place et l'exploitation de plateformes d'appui à des partenariats entre le gouvernement, le secteur privé, la société civile et les jeunes, pour l'adoption d'une approche systémique à la création d'opportunités d'apprentissage actif.⁷

⁷ Harambee en Afrique du Sud et MUVA LINK au Mozambique sont des exemples de telles plateformes dans la région.

2.2.2. Sous Composante 2.2. Transformation économique

Cette sous-composante vise à accroître les revenus des femmes (ODPPr3) provenant des activités d'entrepreneuriat, en particulier dans les chaînes de valeur régionales (ODPr3.a).⁸ Les activités de cette sous-composante sont liées à des programmes qui favorisent la création et la croissance d'entrepreneurs et de MPME en tant que sources potentielles de création d'emplois de qualité, durables et inclusifs.

a. **Formation au comportement entrepreneurial.** Les programmes comportementaux aideront les femmes défavorisées à développer un esprit d'entreprise et permettront aux personnes devenues entrepreneures par nécessité de devenir des entrepreneures d'opportunité qui sont prêtes à prendre des risques ; ont le dynamisme requis ; et peuvent tirer parti des ressources, des capacités et des opportunités existantes.. Le cas échéant, la formation comprendra des modules techniques ciblés sur des chaînes de valeur régionales spécifiques et des modules sur la culture numérique, y compris l'utilisation de plateformes et de services numériques (tels que l'argent mobile). Les femmes qui auront suivi avec succès la formation et qui auront des idées d'entreprise viables recevront un soutien pour préparer un plan d'affaires simple en mettant l'accent sur l'adoption de technologies, la résilience climatique et l'atténuation des effets du changement climatique, l'accès à de nouveaux marchés régionaux, la diversification et la création de valeur, la collaboration, les partenariats et la réalisation d'économies d'échelle. En fonction de l'âge d'admissibilité et de la propension à l'entrepreneuriat, la formation pourrait être ouverte aux bénéficiaires de la Composante 1 et de la Sous-composante 2.1 en appui à une nouvelle génération de femmes entrepreneures autonomes et résilientes.

b. **Subventions.** Le programme octroiera des subventions aux femmes qui ont achevé avec succès la formation comportementale et ont présenté un plan d'affaires simple axé sur l'adoption de technologies, la résilience et l'atténuation du changement climatique, l'accès aux nouveaux marchés régionaux et la création d'emplois, en particulier au bénéfice d'autres femmes. Les subventions pourront être allouées en numéraires et/ou sous forme d'actifs en nature, comprenant des technologies et des équipements, en mettant particulièrement l'accent sur les actifs numériques (tels que les téléphones portables et la connectivité) pour combler la fracture numérique et faciliter l'intégration aux chaînes de valeur régionales. Les bénéficiaires des subventions recevront un soutien continu supplémentaire par le biais d'activités de mentorat, de mise en réseau et d'apprentissage par les pairs afin de soutenir la mise en œuvre des plans d'entreprise et d'améliorer le taux de réussite des entreprises.

c. **Plateformes numériques.** Le programme financerait également une assistance technique pour le développement de nouvelles applications et de plateformes numériques ou l'élargissement d'applications et de plateformes existantes (et la collecte de données y afférentes sur les femmes entrepreneures bénéficiaires pour combler le manque de données ventilées selon le sexe). Celles-ci pourront inclure la formation des femmes entrepreneures sur les modalités d'accès aux plateformes d'e-commerce pour améliorer leur accès aux marchés régionaux et aux subventions d'accès à ces plateformes (par exemple, par le biais de contrats de performance passés avec des prestataires privés pour qu'ils améliorent et étendent leur couverture aux femmes entrepreneures) ; des plateformes de mentorat en ligne pour connecter les femmes à des réseaux de pairs, de mentors ou de modèles ; et l'accès à des services financiers en ligne ou à des programmes d'épargne.

⁸ Les chaînes de valeur régionales pertinentes pour chaque pays seront définies dans le Manuel des opérations du projet spécifique au pays.

2.2.3. Sous Composante 2.3. Inclusion économique

Cette sous-composante a pour objectif d'augmenter les revenus (ODPr), en particulier chez les femmes qui ne travaillent pas ou effectuent un travail d'autosubsistance dans les zones présentant les niveaux les plus critiques de manque d'accès aux emplois salariés (milieu rural en particulier). Les programmes d'inclusion économique sont un ensemble d'interventions multidimensionnelles coordonnées qui aident les personnes, les ménages et les communautés ultra-pauvres à accroître leur consommation et leurs revenus.⁹ A la différence de la population ciblée dans le cadre de la Sous-composante 2.2, les femmes ultra-pauvres auraient particulièrement besoin d'un « paquet » d'investissements fournis de manière coordonnée qui répondent à leurs besoins essentiels, notamment l'appui à la consommation et l'accès aux actifs de base. En plus de l'objectif immédiat d'augmenter les revenus de ces femmes, le programme améliorera également la préparation des femmes à bénéficier des activités financées dans le cadre de la Sous-composante 2.2. Avant la mise en œuvre du programme, une analyse de marché sera menée en vue de dresser une liste des options viables et productives pour la zone géographique et le contexte spécifiques, y compris des considérations sur les secteurs et les chaînes de valeur régionales priorisées dans le cadre de la Sous-composante 2.2 (ODPr3.a). Même si la conception sera adaptée au contexte des pays, les actions que la sous-composante financera seront choisies parmi les options suivantes :

a. **Appui à la consommation à travers un transfert monétaire.** Dans tous les endroits où un programme d'assistance sociale a déjà été mis en place, le transfert sera effectué en utilisant le système de filet de sécurité sociale existant. Le programme mobilisera les investissements prévus dans le cadre des Sous-composantes 2.2 et 3.1 pour promouvoir les paiements numériques des transferts d'appui à la consommation.

b. **Actifs de base** pour appuyer les bénéficiaires à investir dans le démarrage ou l'expansion d'activités génératrices de revenus (le plus probablement sous forme d'auto-emploi ou de micro-entreprise). Le type de transfert de capital sera déterminé sur la base de considérations relatives à la sélection des entreprises et les conditions du marché local. Lorsque le manque d'actifs numériques représente un facteur stratégique dans le déclenchement des opportunités économiques, le programme financera l'adoption d'actifs numériques clés.

c. **Développement des compétences**, y compris la formation comportementale, technique et/ou entrepreneuriale (voir description dans la Sous-composante 2.2). Dans les cas où les Sous-composantes 2.2 et 2.3 seront mises en œuvre dans les mêmes zones, la prestation directe de services pourra être remplacée par des références vers les activités menées dans le cadre de la Sous-composante 2.2, selon le cas.

d. **Inclusion financière.** Les femmes recevront une formation en littératie financière. Le cas échéant, la mise en place de groupes d'épargne sera encouragée. Le programme s'appuiera sur la distribution de téléphones mobiles au point b) et les paiements numériques traités au point a) pour promouvoir l'inclusion financière numérique.

e. **Groupes d'entraide.** Le programme peut faciliter la mise en place de groupes d'entraide comme méthode d'exécution des activités pour promouvoir l'utilisation partagée d'actifs et de services, et comme une opportunité pour les femmes de renforcer les réseaux avec leurs pairs. Les groupes d'entraide peuvent être utilisés, par exemple, pour fournir des informations sur les services de SSR et de VBG dans un cadre qui respecte la vie privée des femmes vis-à-vis de la communauté. De même, les femmes peuvent être encouragées à mettre en place des services de garde d'enfants coopératifs dans le cadre d'un groupe d'entraide,

⁹ De nombreuses données factuelles internationales ont démontré l'efficacité de ces programmes à accroître les revenus, les actifs, la consommation et l'épargne des femmes pauvres.

chacune d'elles assurant un tour de garde des enfants des autres femmes du groupe, et à créer des groupes d'épargne.

2.3. Composante 3 : Créer un environnement propice à l'autonomisation des femmes

Cette composante vise à renforcer la capacité institutionnelle de mise en œuvre des réformes en matière d'égalité des sexes dans la région. Il vise à générer des changements dans les institutions formelles et informelles qui définissent l'environnement des filles et des femmes, y compris les politiques et les cadres réglementaires, les marchés et les normes sociales, à travers des interactions avec un large éventail de parties prenantes au-delà des filles et des femmes. A travers l'assistance technique et le partage des connaissances, cette composante vise à soutenir l'adoption de réformes progressistes en matière d'égalité des sexes. En outre, cette composante vient également en appui au développement d'un marché régional de services aux entreprises de qualité et respectueux de l'égalité des sexes dans le but de débloquent l'entrepreneuriat féminin. Elle inclut des interventions visant à modifier les normes de genre et à atténuer et à s'attaquer au risque élevé de VBG auquel les filles et les femmes de la région sont confrontées. Enfin, elle finance la mise en place d'une plateforme pour faciliter la création et l'échange de connaissances sur l'autonomisation des filles et des femmes, entre les décideurs politiques et les praticiens promouvant cet agenda dans la région (ODPr4). La conception des activités dans le cadre de cette composante fait référence aux stratégies et aux cadres politiques de référence sous l'égide de l'Union africaine. Dans le cadre de la Phase I de l'APM, un budget de 63 millions USD sera investi dans cette composante.

2.3.1. Sous Composante 3.1. Politiques et marchés

Les activités relevant de cette sous-composante seront mises en œuvre au niveau régional (Union Africaine ou UA) aussi bien que national (gouvernements des pays participants) dans le cadre d'une action coordonnée, afin d'amplifier au maximum leur impact. Cette sous-composante financera les éléments suivants :

a. **Assistance technique juridique et sensibilisation** pour accélérer l'application des conventions régionales existantes sur l'égalité des sexes par les pays participants qui les ont ratifiées. En particulier, l'assistance technique viendra en appui à la mise en œuvre du Protocole de Maputo dans les pays où il a été officiellement adopté. Dans ce cadre, les goulots d'étranglement spécifiques dans les cadres réglementaires nationaux seront relevés et des plans d'action élaborés pour éliminer les obstacles institutionnels. Cette activité sera utile pour déterminer des points d'entrée à prendre en compte dans les Opérations d'appui budgétaire ou d'autres engagements d'accompagnement. Au niveau régional (UA), une plateforme de professionnels du droit sera créée pour faciliter l'échange de connaissances sur les contraintes juridiques à l'autonomisation des filles et des femmes. La sous-composante financera également la diffusion des lois nationales existantes qui protègent les droits des filles et des femmes et la sensibilisation à leur sujet pour s'assurer qu'elles sont pleinement comprises et appliquées par les administrateurs locaux et les prestataires de services au niveau communautaire.

b. **Catalyseurs de marché favorables au genre.** Au titre de cette composante, un renforcement des capacités et des subventions seront fournis aux organisations locales, y compris les coopératives dirigées par des femmes, les réseaux du secteur privé et les entreprises sociales qui fournissent des services de développement du secteur privé aux femmes, afin de renforcer la qualité de ces services. Dans le cadre de cette composante, le développement de

solutions locales du secteur privé pour l'autonomisation des filles et des femmes dans la région sera encouragé, avec un accent particulier sur les services pour les filles et les femmes vulnérables (bénéficiaires du dernier maillon) qui seront fournis dans le cadre des Composantes 1 et 2 (y compris WASH et solutions de garde d'enfants). Le programme appuiera le dialogue public-privé (DPP) pour promouvoir l'égalité des sexes sur les marchés du travail et dans les milieux d'affaires (par exemple, des processus de recrutement/d'embauche respectueux du genre ; promotion de politiques sur le lieu de travail pour réduire les biais de genre et augmenter le nombre de femmes décideurs dans les secteurs privé et public ; amélioration des systèmes de prévention et d'atténuation de l'exploitation et des abus sexuels (EAS)/agressions sexuelles (AS).

2.3.2. Sous Composante 3.2. Normes sociales et VBG

Cette sous-composante s'attaque aux normes sociales en tant que cause profonde de la désautonomisation des filles et des femmes, et à la VBG comme l'un des principaux risques qui en résultent. Cette sous-composante a donc un double objectif, à savoir : appuyer la mise en œuvre d'interventions de changement social et comportemental en vue de modifier les normes de genre, y compris en matière de VBG ; et améliorer la qualité et l'accès aux services de prise en charge des cas de VBG, en particulier au niveau communautaire. L'investissement sera axé sur les défis transfrontaliers et les contraintes de mise en œuvre posées par la dynamique de FCV dans les pays cibles seront pris en compte, y compris la prévalence de la VBG en rapport aux conflits ; les risques spécifiques auxquels les réfugiés sont confrontés et les contraintes qu'ils subissent en matière d'accès aux soins ; la faible présence de l'État dans les régions enclavées et/ou affectées par des conflits ; et la faiblesse de la capacité des institutions publiques à fournir des soins centrés sur les survivant(e)s. Compte tenu de ces contraintes, le projet tâchera de trouver le bon équilibre entre la nécessité de renforcer les systèmes étatiques et l'urgence de fournir des soins de qualité aux survivants, notamment par le biais d'ONG et d'OSC locales.

Les pays seront encouragés à sélectionner un ensemble d'interventions de prévention et de réponse. Cette sous-composante financera une ou des activités suivantes ou une combinaison de ces activités :

a. ***Mobilisation communautaire pour le changement des normes.*** Le programme financera le développement et la mise en œuvre de la mobilisation communautaire et d'autres programmes ciblés de prévention de la VBG visant à informer, à accroître la sensibilisation aux lois et aux services sociaux et à promouvoir le changement des normes sociales et de comportement. Les activités de mobilisation communautaire/de changement des normes¹⁰ tâcheront particulièrement d'atteindre les adolescents et d'impliquer les hommes, les garçons et les dirigeants locaux (y compris les dirigeants communautaires traditionnels, les chefs religieux, les femmes leaders et les administrateurs locaux). La mobilisation communautaire fera partie intégrante de ces programmes dans les zones de mise en œuvre des interventions relevant des Composantes 1 et 2.

b. ***Élargir les services formels de prise en charge de la VBG.*** Les activités axées sur l'amélioration de la prestation et de la portée des services formels de prise en charge des cas de VBG pourraient inclure : la formation du personnel travaillant avec les survivantes de la VBG (médecins, infirmières, travailleurs sociaux, etc.) ; l'expansion des services par le renforcement des lignes d'assistance téléphonique, des cliniques mobiles ou d'autres « services

¹⁰ Ces interventions comprendront éventuellement la thérapie de couples, des programmes sportifs, des pièces de théâtre communautaires, la formation de dirigeants religieux et locaux, des campagnes médiatiques de masse et des programmes de mobilisation des membres de la communauté et des survivants de VBG en tant qu'activistes communautaires (c'est-à-dire l'initiative SASA !), entre autres.

du dernier maillon » ; le renforcement des mécanismes nationaux de coordination ; l'assistance technique au développement et à la mise en œuvre de circuits d'orientation et de procédures opératoires standard ; et, le développement de systèmes de prise en charge des cas de VBG, entre autres.¹¹ Le manque de ressources étant l'une des principales raisons invoquées par les victimes de la violence liée au sexe pour retourner auprès de leurs agresseurs, cette activité soutiendra également l'octroi de subventions d'urgence pour aider financièrement les victimes à la suite d'un incident ; et soutiendra l'intégration socio-économique des victimes en les reliant aux services d'éducation et d'emploi proposés dans le cadre des volets 1 et 2, le cas échéant. Compte tenu des taux élevés de VBG dans les zones transfrontalières (parmi les femmes faisant du petit commerce informel, et/ou perpétrées par les travailleurs migrants à la frontière), ainsi que dans d'autres zones indirectement affectées par des problèmes transfrontaliers (comme par exemple les districts situés le long des corridors de transport internationaux), l'activité appuiera également la prestation de services auprès des communautés déplacées, les efforts visant à améliorer la coordination inter-États des mesures pour prévenir la VBG et y riposter dans de tels contextes, et les activités de sensibilisation communautaire ciblant les communautés déplacées et locales.

c. ***Prestataires communautaires de services de prise en charge des cas de VBG.***

Les organisations communautaires jouent un rôle crucial dans la mobilisation communautaire, la prévention de la VBG, et la prestation de services en rapport à la VBG. C'est particulièrement le cas dans les contextes de FCV où elles fournissent des abris et un soutien psychosocial, juridique et économique aux survivantes de la VBG. Cette composante fournirait un renforcement des capacités et des subventions aux organisations de la société civile engagées dans des activités de prévention et de réponse à la VBG afin d'améliorer la qualité et la portée de leurs programmes. La fourniture de financement dédié et la formation des organisations communautaires permettront la prestation de services dans les zones enclavées et moins accessibles ; l'amélioration des normes de soins au niveau communautaire ; et la promotion de l'innovation dans les approches de prévention de la VBG pilotées par la communauté. ;

2.3.3. Sous Composante 3.3. Plateforme de connaissances PAFF (EAGER)

Les activités prévues dans le cadre de cette sous-composante appuieraient la génération et l'échange de connaissances, dans le but d'optimiser la conception et la mise en œuvre des activités du programme. La plateforme mettra à profit la dimension régionale du programme et la capacité unique de l'UA à rassembler les partenaires de différents pays, créant ainsi une visibilité et une demande pour les activités du programme dans les pays de l'APM et au-delà. Les initiatives spécifiques comprennent :

a. ***Nouvelles données factuelles.*** Cette sous-composante financera l'investissement dans des outils, des enquêtes et des observatoires de collecte de données sur

¹¹ Les activités appuyées pourront également inclure : la cartographie des services et des programmes en rapport à la VBG et le développement de plateformes numériques pour diffuser des informations sur les services disponibles au niveau local ; l'élaboration de normes de soins et de procédures d'opération standard et la formation à celles-ci ; les petits achats de biens pour améliorer les services fournis dans les centres de services intégrés (par exemple, pour la création d'espaces dédiés aux enfants) ; la formation de prestataires de services et d'autres agents le long du circuit de référence (y compris les agents de santé, les agents de justice, les forces de l'ordre et d'autres acteurs) sur l'approche centrée sur le survivant ; l'expansion des services de santé mentale ; l'élaboration d'outils tels que des normes et des listes de contrôle pour évaluer la qualité des installations et établir un niveau de performance vérifié ; l'achat de trousseaux de dignité et/ou de prophylaxie post-exposition ; l'assistance technique pour le développement ou le renforcement des mécanismes de coordination ; et l'amélioration de la qualité et de l'accès aux services à travers des cliniques mobiles et des lignes d'assistance téléphonique.

des thèmes ayant de la pertinence pour l'APM (tels que la garde d'enfants, l'inclusion financière des femmes et l'impact du changement climatique sur les femmes et les filles). Elle financera également des évaluations qualitatives et quantitatives des activités de l'APM, y compris des études d'impact formelles.

b. **Partage des connaissances.** Cette sous-composante financera la création d'une Communauté de pratique qui rassemblera régulièrement les décideurs politiques des gouvernements nationaux et des institutions régionales de l'ensemble de l'AFE pour des partages d'expérience sur la mise en œuvre de stratégies, de politiques et d'activités en appui à l'APM. Elle viendra en appui aux mécanismes permettant aux OSC de base, aux associations de femmes et aux acteurs non traditionnels d'interagir avec les gouvernements sur le programme d'autonomisation des femmes et des filles, en tirant parti, par exemple, des réseaux régionaux d'OSC, des plateformes régionales d'associations de femmes et autres réseaux pour faciliter les échanges et le renforcement des capacités. Enfin, cette sous-composante financera des campagnes d'externalisation ouverte (crowdsourcing) visant à recueillir des idées sur la manière d'optimiser la conception et la mise en œuvre des programmes d'autonomisation des filles et des femmes auprès des organisations de base et des parties prenantes.

2.4. Composante 4 Gestion de programme

Cette composante financera la gestion du programme et la mise en œuvre des activités associées au projet. Elle couvrira les frais de fonctionnement des Unités d'exécution du projet (UEP) dans chaque pays participant et dans les structures régionales. Cette composante contribuera à renforcer la capacité technique et fonctionnelle des UEP, notamment par le recrutement de consultants experts dans des domaines clés et la facilitation de l'apprentissage sur le tas et du transfert de compétences. Elle financera les audits indépendants, le suivi et l'évaluation (S&E) (y compris la collecte de données ventilées par sexe) et l'assurance qualité pour garantir la conformité aux pratiques d'excellence en matière de passation des marchés et de gestion financière (GF). Un appui sera fourni pour rendre la collaboration entre les UEP régionales et nationales possible. Cette composante viendra également en appui à la conformité au Cadre environnemental et social, y compris la consultation des parties prenantes, un mécanisme solide de traitement des plaintes et l'élaboration d'évaluations et de plans spécifiques aux sites.

Tableau 1: les régions du projet PAFF (EAGER)

Composante 1	Composante 2	Composante 3
<ul style="list-style-type: none"> • Amoron'i Mania • Analanjirofo • Androy • Anosy • Atsimo Andrefana • Atsimo Atsinanana • Betsiboka • Diana • Ihorombe • Fitovinany • Melaky • Menabe • Sava • Sofia • Vatovavy • Vakinankaratra 	<ul style="list-style-type: none"> • Analanjirofo* • Anosy* • Atsimo Andrefana* • Atsimo Atsinanana • Diana* • Fitovinany • Melaky* • Menabe • Sofia • Vatovavy • Vakinankaratra* 	<ul style="list-style-type: none"> • Amoron'i Mania • Analanjirofo • Androy • Anosy • Atsimo Andrefana • Atsimo Atsinanana • Betsiboka • Diana • Ihorombe • Fitovinany • Melaky • Menabe • Sava • Sofia • Vatovavy • Vakinankaratra

* Ces régions seront prioritaires.

L'Unité de Facilitation de Projet (UFP), en collaboration avec le Fonds d'Intervention de Développement (FID), est chargée de la mise en œuvre du projet en tant qu'Unité d'Exécution du Projet (UEP).

En résumé, le Projet PAFF à Madagascar, mené par le MEN, vise à renforcer l'éducation et les compétences des femmes afin d'améliorer leur accès à l'emploi et leur participation économique, tout en promouvant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous les secteurs de la société malgache.

III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

1. Effectifs de la main d'œuvre du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités, le Projet emploie des personnes physiques¹² ou morales, de nationalité malgache ou non, possédant les compétences requises.

Au sens de la NES 2, on distingue 5 types de travailleurs :

¹² Toute personne, homme ou femme, âgée d'au moins dix-huit ans

Tableau 2 Nombre des travailleurs pour chaque catégorie

Catégories	Description	Effectifs UFP	Effectifs FID
Travailleurs directs (personnel permanent du Projet)	Personnes employées directement par le Projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Elles travaillent à plein temps et quotidiennement, et assureront en grande partie la mise en œuvre de toutes les Composantes, soit de la gestion du Projet.	63	172
Travailleurs contractuels	Personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires et fournisseurs du Projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.		
Employés des fournisseurs principaux	Personnes employées ou recrutés par les fournisseurs principaux du Projet		
Travailleurs communautaires	Personnes employées ou recrutées pour se mettre au service de la communauté, en collaboration avec le projet ou ses prestataires. Ces personnes vivent au sein de la communauté ciblée.	16	
Agents de l'Etat	Fonctionnaires rattachés aux Ministères, issus des services techniques déconcentrés ou de l'Administration centrale qui participent à la mise en œuvre du Projet	07	0

2. Caractéristiques des travailleurs

➤ Pour l'UFP

Tableau 3: Caractéristiques des travailleurs au niveau UFP

Catégories	Caractéristiques	Nombre
Travailleurs directs (personnel permanent du Projet)	Hommes	37
	Femmes	26
Travailleurs contractuels (prestataires et fournisseurs)	Hommes	
	Femmes	
Employés des fournisseurs principaux	Hommes	
	Femmes	
Travailleurs communautaires	Hommes	08
	Femmes	08
Agents de l'Etat	Hommes	01
	Femmes	06

➤ Pour le FID

Tableau 4: Caractéristiques des travailleurs au niveau FID

Catégories	Caractéristiques	Nombre
Travailleurs directs (personnel permanent du Projet)	Hommes	103
	Femmes	69

3. Délai et ordre de couverture des besoins de main d'œuvre

3.1. Travailleurs directs

➤ Pour l'UFP

Tableau 5: Les différents poste des travailleurs directs de l'UFP

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Coordonnateur du Projet	<p>BACC +5 ou plus en Droit, Gestion, Economie et/ou d'ingénieur, management ou domaine équivalent et pertinent</p> <p>Expériences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de Projet: 10 ans d'expérience • Management d'Équipe: 3 ans en coordination d'équipes pluridisciplinaires et multiculturelles • Leadership: 5 ans en planification stratégique, gestion et rapports financiers • Communication: 5 ans en relations institutionnelles avec gouvernements et bailleurs de fonds • Procédures Financières: 3 ans avec une bonne connaissance des procédures de passation des marchés. <p>Compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de Projets: 3 ans d'expérience en pilotage et documentation de projets. • Renforcement de Capacité: 3 ans en renforcement institutionnel et managérial. <p>Atouts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projets Internationaux: Expérience avec des projets financés par la Banque mondiale. • Négociation et Gestion de Crise: Formation et expérience en négociation et gestion de crise. 	1	Antananarivo	6 ans
Coordonnateur Adjoint chargé des opérations	<p>BACC +4 en management / gestion / communication ou tout autre domaine pertinent</p> <p>Expériences professionnelles</p> <p>Minimum cinq (05) années d'expérience sans interruption dans au moins un des domaines suivants</p>	1	Antananarivo	6 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projets/programmes éducation • Gestion de flux.... 			
Secrétaire Particulier	BACC +2 en gestion ou équivalent <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des outils bureautiques (traitement de texte, tableur...) • Modalité d'accueil. • Technique de prise de notes. • Technique d'écriture rapide. • Rigueur et organisation. • Bon niveau d'orthographe et qualités rédactionnelles. • Esprit de synthèse. • Sens relationnel. 	1	Antananarivo	6 ans
Responsable Administratif et Financier	Master en Comptabilité et Finances ou Audit. <ul style="list-style-type: none"> • Expériences professionnelles réussies et récentes dans un poste à responsabilité relatif à la gestion administrative et financière, minimum de 7 années de préférence dans le secteur des projets financés par des bailleurs de fonds ou d'un organisme de grande envergure • Connaissance des normes comptables applicables à Madagascar • Connaissances générales des procédures des bailleurs de fonds seraient un atout • Maîtrise du logiciel de gestion comptable et d'Excel. 	1	Antananarivo	6 ans
Comptables	BACC+4 ou plus en comptabilité, économie, administration et finances, gestion d'entreprises et d'organisations ou équivalent ; Expériences professionnelles : minimum 03 années comptées sans interruption - avérées dans les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Comptabilité et/ou gestion financière et/ou audit comptable dans des projets de développement financé par un bailleur de fonds international ; - Technique d'audit financier et comptable de projets ; - Etablissement de rapports en appui de la gestion administrative, comptable et financière de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ; - Utilisation et/ou (co-)développement de manuels de procédures administratives, comptables et financières de projet. 	2	Antananarivo	6 ans
Chef logistique	BAC+3 en gestion/logistique, gestion d'entreprise, administration et finances, ou tout autre diplôme équivalent. Expériences professionnelles minimum trois (03) années d'expérience comptées sans interruption dans au moins l'un des domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Expérience de travail dans une ONG et/ou un projet de développement d'envergure ; 	1	Antananarivo	6 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Responsable Passation de Marché	<p>- Gestion des immobilisations et de parc roulant dans une grande organisation</p> <p>BAC+4 ou plus en économie, administration et finances, gestion d'entreprises et d'organisations, droit ou équivalent ;</p> <p>- Expériences professionnelles avoir au minimum sept (07) années d'expérience sans interruption en Passation des marchés suivant les procédures d'un bailleur de fonds international et en particulier de la Banque Mondiale ;</p> <p>- Gestion financière de projets suivant les procédures d'un bailleur de fonds international ;</p> <p>- Etablissement de rapports en appui de la gestion administrative, comptable et financière de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ;</p> <p>- Utilisation et/ou développement de manuels de procédures administratives, comptables et financières de projet.</p> <p>3. Autres compétences</p> <p>- Bonne connaissance des nouvelles procédures de Passation de Marchés des projets financés par la Banque Mondiale ;</p> <p>- Connaissances avérées du logiciel STEP de la Banque Mondiale ;</p> <p>- Bonnes notions de procédures d'audit financiers et des normes internationales en la matière</p>	1	Antananarivo	6 ans
Chargés des passations des marchés	<p>BACC+4 ou plus en économie, administration et finances, ingénierie, gestion d'entreprises et d'organisations, droit ou tout autre domaine similaire ;</p> <p>Expériences professionnelles</p> <p>- Expériences probantes d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ;</p> <p>- Bonne connaissance des procédures de passation des marchés des bailleurs de fonds internationaux comme la Banque mondiale ;</p> <p>- Bonne connaissance du Code des marchés publics malgaches ;</p> <p>Connaissances avérées du logiciel STEP de la Banque Mondiale</p> <p>- Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale.</p>	2	Antananarivo	6 ans
Gestionnaire de contrat	<p>BACC+4 en économie ou gestion ou équivalent</p> <p>Expériences probantes d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ;</p> <p>Expériences probantes d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ;</p> <p>- Bonne connaissance des procédures de passation des marchés des bailleurs de fonds internationaux comme la Banque mondiale ;</p> <p>- Bonne connaissance du Code des marchés publics malgaches ;</p> <p>- Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale. Connaissances avérées du logiciel STEP de la Banque Mondiale</p>	1	Antananarivo	6 ans
Responsable Audit Interne	BACC+4 ou plus en administration et finances, économie, gestion d'entreprises et d'organisations ou équivalent	1	Antananarivo	6 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	<p>Au minimum sept (07) années sans interruption et avérées dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion financière et/ou coordination et/ou audit interne de projets de développement financé par un bailleur de fonds international - Technique d'audit opérationnel et organisationnel de projets ; - Passation des marchés suivant les procédures d'un bailleur de fonds international ; - Gestion financière de projets suivant les procédures d'un bailleur de fonds international ; - Établissement de rapports en appui à la gestion de mise en œuvre de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ; - L'utilisation et/ou le développement de manuels de procédures opérationnelles de projet. 			
Responsable du Reporting et de la Communication	<p>Bacc+4 en communication, journalisme, relations publiques, relations internationales ou autres domaines connexes ; Disposant au moins trois (03) ans d'expériences dans le domaine de la communication ; Connaissance de la gamme complète d'approches de communication, des outils et des méthodologies essentielles à la planification et l'exécution des stratégies et des programmes de campagne efficaces (tels que la gestion des campagnes, opérations médiatiques, le marketing et la promotion, sensibilisation du public, ciblage des messages) ; Avoir la capacité d'analyser et intégrer rapidement diverses informations provenant de sources variées ;</p>	1	Antananarivo	
Chargé de communication	<p>Minimum BACC+2 en communication ou «équivalent 03 ans d'expérience dans le domaine de la communication Expérience spécifique dans la communication liée à au moins un projet Maîtrise des outils de communication Maîtrise des outils informatiques (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint) Aptitude à travailler en milieu multiculturel, au sein d'une équipe pluridisciplinaire, en situation complexe, avec l'exigence de visite des sites et de respect des délais</p>	1	Antananarivo	
Responsable Suivi Evaluation	<p>MAITRISE (BACC+4) en Planification, Economie, Sociologie, Gestion/Management, Administration et finances, Mathématiques et statistiques ou Informatiques ainsi que tout autre domaine pertinent.- Expériences professionnelles : - Expérience probante de cinq (05) ans en matière de Suivi Evaluation de projets de développement - Conduite d'enquêtes sur terrain sur base de grands échantillonnages ; - Saisie de données de base de façon structurée et analyse de données ; - Développement d'outils informatiques de S/E ; Expérience prouvée dans la rédaction de rapports de Suivi Evaluation.</p>	1	Antananarivo	
Gestionnaire des plaintes	<p>Bac +3 en science sociale ou équivalent 3 ans d'expérience en matière de traitement des plaintes</p>	1	Antananarivo	6 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Responsable du Transfert monétaire	BACC+4 en Gestion, Économie ou équivalent Expérience en suivi de transfert monétaire ; Connaissance en projet de développement : mise en œuvre et gestion administrative et financière des projets ; Expériences confirmées en finances Expérience en protection sociale : activités d'urgence et/ou transferts monétaires ; Expérience sur les manuels de procédures administratives et financière	1	Antananarivo	6 ans
Responsable du Programme d'Autonomisation	BACC +4 en gestion ou équivalent Avoir des expérience au moins 5 ans en gestion de programme de développement sociale Connaissance en projet de développement : mise en œuvre et gestion administrative et financière des projets ; Expériences confirmées en finances	1	Antananarivo	6 ans
Spécialiste Gestion des risques Environnementaux	Bac +5 en science de l'environnement ou équivalent Au moins 05 ans d'expérience en la matière, Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale. Maîtriser les principes et les instruments de gestion des risques sociaux du projet dont le CGES (Cadre de gestion environnementale & sociale), le CR (Cadre de Réinstallation), le PEES, le PMPP, le PGMO et les guides de bonnes pratiques en matière de gestion des risques sociaux, etc. ; et assurer la revue, l'analyse de cohérence et de suffisance des autres documents de gestion des risques E&S du projet avec le CGES et le CPR ;	1	Antananarivo	6 ans
Spécialiste Gestion des risques Sociaux	Bac +5 en science sociale ou équivalent Au moins 05 ans d'expérience en la matière, Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale. Maîtriser les principes et les instruments de gestion des risques sociaux du projet dont le CGES (Cadre de gestion environnementale & sociale), le CR (Cadre de Réinstallation), le PEES, le PMPP, le PGMO et les guides de bonnes pratiques en matière de gestion des risques sociaux, etc. ; et assurer la revue, l'analyse de cohérence et de suffisance des autres documents de gestion des risques E&S du projet avec le CGES et le CPR ;	1	Antananarivo	6 ans
Spécialiste en VBG	Bac +4 en science de sociale ou équivalent Au moins BAC+4 en sciences sociales, en droit ou toute autre discipline similaire ; Disposer d'au moins cinq (5) ans d'expérience probante professionnelle globale ; Avoir au moins cinq (5) ans d'expérience réussie dans la supervision des activités de prévention et lutte contre les VBG ; Avoir une expérience d'au moins trois (3) ans dans la conduite des campagnes de sensibilisation sur les droits des femmes, l'égalité de sexe, les VBG, serait un atout ;	1	Antananarivo	6 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	<p>Avoir une excellente connaissance des principes directeurs et éthiques qui gouvernent le travail avec les survivants(e)s de VBG et des bonnes pratiques dans la mise en œuvre des activités de prévention et lutte contre les VBG ;</p> <p>Disposer d'une bonne expérience des méthodes de collecte et d'analyse des données sur les VBG ;</p> <p>Avoir des capacités dans l'analyse situationnelle des problématiques liées aux VBG ;</p> <p>Avoir de bonnes connaissances des politiques de sauvegarde environnementale et sociale de la Banque mondiale ;</p> <p>Avoir une bonne connaissance de la législation nationale en matière de VBG ;</p>			
Chargés de suivi	<p>BACC +2 en gestion ou équivalent</p> <p>Disposer d'une bonne expérience des méthodes de collecte et d'analyse des données</p> <p>Maîtrise des outils informatiques (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint)</p>	32	Régions	6 ans
Chauffeurs	<p>Baccalauréat</p> <p>Titulaire du Baccalauréat ;</p> <p>Titulaire d'un permis de conduire valide de catégories A, B et D. Permis toutes catégories souhaitables ;</p> <p>Solides expériences dans la conduite de véhicules 4 x 4 ;</p> <p>Un minimum de 5 années d'expériences professionnelles dans un poste similaire ;</p> <p>Très bonnes connaissances théoriques et pratiques en mécanique automobile ;</p>	3	Antananarivo	6ans
Techniciens de surface	Niveau BEPC	3	Antananarivo	6 ans
Gardiens	Niveau BEPC	4	Antananarivo	6ans

➤ Pour le FID

Tableau 6: Les différents poste des travailleurs directs de FID

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Chef de Service Administratif et Financier	Maitrise/Master en finances et comptabilité ou équivalent	11	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Responsable Technique	Maitrise/master	13	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Responsable Suivi-Evaluation	Maitrise / Master dans le domaine de l'Économie, Statistique ou Gestion, Développement local, Gestion de projet	11	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Responsable Système d'information	Maitrise / Master dans le domaine de l'en Informatique ou équivalent	12	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Socio-organisateur FSP	Diplôme de Maitrise / Master : Sciences sociales, Economie, Géographie, Développement local, Agronomie.	20	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Socio-Organisateur en charge de Gouvernance Citoyenne (SOGC)	Maîtrise en sciences sociales ou équivalent	10	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Socio-organisateur chargé de la Gestion des risques environnementaux et sécurisation du Programme (SOGRES)	Maîtrise/Master (minimum) en « Foresterie », « Environnement », « Agriculture », « Géographie », « Sociologie », « Biologie »,	10	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Comptable	Maitrise/Master II dans le domaine de Gestion, Finances et comptabilité	22	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois
Personnel d'Appui (Femme de ménage, Gardiens, Chauffeurs, coursier)	Baccalauréat	63	Dans les zones d'intervention du FID (*)	5 ans avec période d'essai 6 mois

(*)les zones d'intervention du FID : Antananarivo, Toamasina, Fianarantsoa, Manakara, Antsirabe, Toliara, Taolagnaro, Antsohihy, Mahajanga et Sambava

3.2. Travailleurs contractuels

➤ Pour l'UFP

Tableau 7: Les travailleurs contractuels de l'UFP

Type de fournisseur / prestataires / sous-traitants	Nature de la prestation	Nombre de fournisseurs / prestataires / sous-traitants	Nombre probable d'employés	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Programme Jeunes Leader	Prestataire de service EVH	01	30	Antananarivo	Durant le projet
Cabinets d'étude	Etude, évaluation et audit	03	20	Madagascar	3 mois
Formateur	Formation et renforcement de capacité	04	04	Madagascar	1 mois

➤ Pour le FID

Tableau 8: Les travailleurs contractuels de FID

Type de fournisseur / prestataires / sous-traitants	Nature de la prestation	Nombre de fournisseurs / prestataires / sous-traitants	Nombre probable d'employés	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Entreprise de construction	Travaux de construction	15	300	Haute Matsiatra	6 mois
Agence de communication	Impression de bâches	1	5	Manakara	15 jours
Bureau d'étude	Etude technique des structures du projet	1	3	Haute Matsiatra	3 mois
Enquêteur	Confirmation des données sur le ciblage des bénéficiaires	20		Toamasina	3 mois

3.3. Travailleurs communautaires et agents de l'Etat

➤ Pour l'UFP

Tableau 9: travailleurs communautaires et agents de l'Etat

Catégorie	Nature de la prestation	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Travailleurs communautaires	Personnels d'appui au niveau locale : Suivi, Accompagnateurs	Régions	Durant la mise en œuvre du projet
Agents de l'Etat	Mise en œuvre et suivi	Antananarivo et dans les zones d'intervention du projet	Durant la mise en œuvre du projet

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES

1. Evaluation des risques

Le projet d'autonomisation des jeunes filles à Madagascar vise à promouvoir l'égalité des genres et à améliorer les opportunités éducatives. Cependant, pour garantir son succès, il est essentiel de gérer efficacement les risques sociaux liés à la main-d'œuvre. Une évaluation rigoureuse de ces risques est cruciale pour identifier les menaces potentielles et mettre en place des mesures de mitigation appropriées.

Ce projet intègre des mesures de santé et de sécurité conformes à la législation malgache applicable ainsi qu'aux exigences de la NES2 de la Banque mondiale. Toute partie prenante employant des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du projet doit élaborer et appliquer des procédures spécifiques pour assurer une gestion efficace de la main-d'œuvre.

Les principaux risques sociaux identifiés comprennent la corruption, la violence basée sur le genre (VBG), le harcèlement, la discrimination, ainsi que les enjeux de santé et de sécurité. Pour atténuer ces risques, il est nécessaire d'adopter des processus transparents pour la réalisation des activités, de mettre en place des mécanismes de signalement sécurisés, et de réaliser des audits réguliers. En adoptant ces stratégies, nous pouvons créer un environnement sûr et respectueux, permettant au projet de réaliser pleinement ses objectifs éducatifs et d'autonomisation. Cette section détaille l'évaluation des risques sociaux associés à la gestion de la main-d'œuvre et les mesures mises en œuvre pour les atténuer.

Tableau 10: les principaux risques

ACTIVITES	RISQUES	MESURES
<p>Octroi bourse aux jeunes filles</p>	<p>Risques sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discrimination et Stigmatisation : Les filles pourraient être stigmatisées par leurs pairs ou leur communauté. - Équité dans la Distribution des Bourses : Perception de favoritisme ou d'injustice dans l'attribution des bourses. - Retrait Précoce de l'École : Contraintes familiales ou économiques pouvant forcer les filles à quitter l'école. <p>Risques Liés à la Gestion de la Main-d'Œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de Personnel Qualifié : Risque de ne pas avoir suffisamment de personnel formé pour gérer les bourses. - Surcharge de Travail : Personnel existant surchargé, entraînant des erreurs ou des retards. - Corruption : Risque de favoritisme ou de pots-de-vin dans le processus d'attribution des bourses. - VBG et Harcèlement : Risque de violence basée sur le genre ou de harcèlement des filles bénéficiaires par le personnel ou d'autres. - Manque de Surveillance : Insuffisance de mécanismes de surveillance pour détecter et prévenir les abus. - Risques liés à la sécurité : <ul style="list-style-type: none"> o Violence physique : Dans certaines régions, les travailleurs pourraient être 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et Formation : Recruter et former du personnel pour gérer le processus d'attribution des bourses. Sensibiliser les gestionnaires aux risques de discrimination et de favoritisme. - Transparence : Établir des critères clairs et transparents pour la sélection des bénéficiaires des bourses. Utiliser des outils technologiques pour automatiser certaines tâches administratives et réduire la charge de travail. - Soutien Continu : Assurer un suivi régulier des bénéficiaires pour offrir un soutien supplémentaire en cas de besoin (mentorat, conseils). - Gestion de la Charge de Travail : Développer des systèmes pour équilibrer la charge de travail, tels que la rotation des tâches et l'utilisation de technologies pour automatiser certaines tâches administratives. - Transparence et Responsabilité : Mettre en place des processus transparents et des mécanismes de responsabilité pour l'attribution des bourses. Inclure des audits réguliers. - Formation sur l'Éthique et la Conduite Professionnelle : Former le personnel sur l'éthique, la lutte contre la corruption, et les politiques de tolérance zéro pour la VBG et le harcèlement. - Mécanismes de Signalement et de Protection : Mettre en place des mécanismes confidentiels de signalement des abus et des protections pour les lanceurs d'alerte et les victimes. - Évaluation des zones à risque : Identifiez les zones géographiques présentant des risques élevés de sécurité et

ACTIVITES	RISQUES	MESURES
	<p>exposés à des risques de violence physique en raison de conflits locaux, tensions sociales ou opposition à certains programmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sécurité personnelle : Les déplacements fréquents vers des zones éloignées ou mal desservies peuvent poser des risques pour la sécurité personnelle des travailleurs, notamment en ce qui concerne les accidents ou les agressions. <p>Risques sanitaires et environnementaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposition à des maladies : Travailler dans des régions où il y a des épidémies ou des maladies endémiques peut exposer les travailleurs à des risques sanitaires. ○ Conditions environnementales : Certains programmes peuvent exiger de travailler dans des environnements difficiles, tels que des zones rurales avec des infrastructures limitées, ce qui peut affecter la santé et le bien-être des travailleurs. <p>Risques psychosociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Stress et surcharge de travail : Les travailleurs impliqués dans des programmes d'aide sociale ou d'éducation peuvent être soumis à un stress émotionnel et à une surcharge de travail dus aux besoins complexes des bénéficiaires. ○ Traumatismes indirects : Travailler avec des populations vulnérables (comme les filles en situation de vulnérabilité) peut 	<p>évaluez régulièrement la situation sécuritaire locale.</p> <p>Protocoles de voyage : Établissez des protocoles clairs pour les déplacements sur le terrain, y compris des itinéraires sécurisés, des vérifications régulières de l'état des routes et des contacts d'urgence.</p> <p>Identifiez les risques potentiels pour la santé liés aux conditions de travail, comme les risques d'infections dans les zones à haut risque ou les risques physiques associés à certaines tâches.</p>

ACTIVITES	RISQUES	MESURES
	<p>exposer les travailleurs à des histoires et des situations traumatiques, affectant leur propre bien-être psychologique.</p> <p>Risques liés aux droits de l'homme et à l'éthique:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Protection des données et confidentialité : Collecter des informations personnelles dans le cadre des programmes nécessite une gestion appropriée pour éviter les violations de la vie privée. ○ Respect des droits : Assurer que les activités respectent les droits fondamentaux des bénéficiaires, y compris le consentement éclairé et le respect de la dignité. 	
<p>Programme d'autonomisation des adolescentes</p>	<p><u>Risques Sociaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Violence Basée sur le Genre : Risque accru de violence contre les participantes. - Rejet Communautaire : Rejet par la famille ou la communauté pour participation à des activités non traditionnelles. - Stress et Pression Psychologique : Stress lié aux attentes élevées et à la participation au programme. <p><u>Risques Liés à la Gestion de la Main-d'Œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Encadrants Non Formés : Encadrants non formés aux enjeux spécifiques de l'autonomisation des filles. - Rotation et Rétention du Personnel : Rotation élevée du personnel, affectant la continuité et la qualité du programme. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation Continue : Fournir une formation continue aux encadrants sur les techniques d'autonomisation, la gestion de la violence basée sur le genre, et les compétences psychosociales. - Environnement Sûr : Créer un environnement sécurisé pour les activités, avec des mesures de protection contre la violence. Travailler avec les leaders communautaires pour obtenir leur soutien. - Motivation et Rétention : Mettre en place des stratégies de motivation et de rétention du personnel, telles que des avantages sociaux, des opportunités de développement professionnel, et des reconnaissances officielles. - Soutien Psychologique : Offrir des services de soutien psychologique aux participantes pour les aider à gérer le stress et la pression. - Codes de Conduite Stricts : Élaborer et appliquer des codes de conduite stricts pour le personnel et les

ACTIVITES	RISQUES	MESURES
	<ul style="list-style-type: none"> - VBG et Harcèlement : Risque de VBG ou de harcèlement par les encadrants, les formateurs, ou d'autres participantes. - Abus d'Autorité : Risque d'abus d'autorité par le personnel sur les participantes. - Corruption : Risque de corruption dans la sélection des participantes ou l'octroi des ressources. 	<ul style="list-style-type: none"> - participantes, avec des sanctions claires en cas de non-respect. - Formation sur la VBG et le Harcèlement : Former le personnel et les participantes sur les questions de VBG, de harcèlement et les moyens de les prévenir et de les signaler. - Systèmes de Surveillance et de Signalement : Mettre en place des systèmes de surveillance et de signalement efficaces pour détecter et gérer les cas de VBG, de harcèlement et d'abus d'autorité.
<p>Appui aux Établissements</p>	<p>Risques Sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infrastructure Inadéquate : Les établissements pourraient ne pas être en mesure de gérer l'augmentation du nombre d'élèves ou de fournir des installations adéquates. - Qualité de l'Enseignement : Risque de qualité insuffisante de l'enseignement. - Résistance au Changement : Résistance des établissements et des enseignants aux nouvelles initiatives. <p>Risques Liés à la Gestion de la Main-d'Œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque d'Enseignants Qualifiés : Risque de ne pas avoir suffisamment d'enseignants qualifiés. - Surcharge de Travail Administratif : Surcharge de travail pour le personnel administratif en raison des nouvelles initiatives et des rapports supplémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'Enseignants : Recruter des enseignants qualifiés et offrir des formations continues pour améliorer leurs compétences pédagogiques et leur sensibilité aux questions de genre. - Renforcement des Capacités Administratives : Former le personnel administratif pour gérer les nouvelles responsabilités. Utiliser des systèmes de gestion pour réduire la charge de travail. - Investissements dans les Infrastructures : Améliorer les infrastructures scolaires (classes, équipements sanitaires, etc.) pour répondre aux besoins accrus. - Audit et Contrôles Réguliers : Effectuer des audits réguliers des fonds et des ressources pour détecter et prévenir la corruption. - Politiques de Protection et de Signalement : Mettre en place des politiques de protection contre la VBG et le harcèlement, avec des mécanismes de signalement sûrs et accessibles. - Formation et Sensibilisation : Former le personnel et les élèves sur les politiques de lutte contre la VBG, le

ACTIVITES	RISQUES	MESURES
	<ul style="list-style-type: none"> - Corruption : Risque de détournement de fonds ou de ressources destinées aux établissements scolaires. - VBG et Harcèlement : Risque de VBG ou de harcèlement au sein des établissements scolaires, impliquant le personnel ou les élèves. - Manque de Responsabilité : Insuffisance de mécanismes de responsabilisation pour le personnel administratif et enseignant. 	<ul style="list-style-type: none"> - harcèlement et la corruption, et sur les procédures de signalement.
<p>Transition de l'école au monde du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination et Inégalité de Traitement : Risque de discrimination basée sur le genre, l'âge ou le statut socio-économique, conduisant à une inégalité de traitement dans l'accès aux opportunités de travail. - Exploitation et Abus : Les jeunes filles peuvent être particulièrement vulnérables à l'exploitation, y compris le travail forcé et le harcèlement sur le lieu de travail. - Manque de Formation et de Compétences : Insuffisance de programmes de formation adaptés pour les jeunes filles, limitant leur capacité à obtenir des emplois de qualité. - Rémunération Injuste: Risque de rémunération inférieure à la norme ou au salaire minimum, particulièrement pour les jeunes filles débutantes dans le marché du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Établir des politiques anti-discrimination et assurer leur application stricte. - Offrir des programmes de formation et de mentorat spécifiques pour les jeunes filles. - Surveiller et garantir le respect des normes de rémunération équitable.
<p>Transformation économique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Délocalisation et Perte d'Emploi: Les transformations économiques peuvent conduire à la délocalisation d'emplois, affectant la stabilité économique des familles. - Changement de Compétences Requises: Les 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des programmes de reconversion et de formation continue pour les travailleurs affectés. - Fournir un soutien psychologique et des services de conseil en cas de besoin. - Assurer une communication transparente et régulière

ACTIVITES	RISQUES	MESURES
	<p>exigences en matière de compétences peuvent évoluer rapidement, laissant les travailleurs actuels et futurs non préparés.</p> <p>Stress et Santé Mentale: L'incertitude économique peut augmenter le stress et les problèmes de santé mentale parmi les travailleurs.</p>	<p>concernant les changements économiques et leurs impacts.</p>
<p>Programme pour le maintien des filles à l'école</p>	<p>Déséquilibre Travail-Études: Les jeunes filles peuvent éprouver des difficultés à équilibrer leurs responsabilités scolaires et des emplois à temps partiel.</p> <p>Pression Sociale et Familiale: Les normes sociales peuvent encourager les filles à quitter l'école pour travailler, notamment dans les familles à faible revenu.</p> <p>Accès Limité aux Ressources: Manque de ressources éducatives et de soutien pour permettre aux filles de rester à l'école tout en travaillant.</p>	<p>Promouvoir des politiques favorisant la flexibilité des horaires de travail pour les étudiantes.</p> <p>Sensibiliser les familles et les communautés à l'importance de l'éducation des filles.</p> <p>Fournir des bourses et des soutiens financiers pour réduire la nécessité de travailler pendant les études.</p>
<p>Espaces sûrs pour les filles non scolarisées</p>	<p>Sécurité Physique et Emotionnelle: Les filles non scolarisées peuvent être plus exposées aux violences, y compris les violences sexuelles et le harcèlement.</p> <p>Marginalisation Sociale: Risque de stigmatisation et d'exclusion sociale des filles non scolarisées.</p> <p>Accès aux Opportunités: Limitation des opportunités d'apprentissage et de développement personnel pour les filles en dehors du système scolaire.</p>	<p>Créer et maintenir des espaces sûrs avec des encadrants formés pour garantir la sécurité des filles.</p> <p>Offrir des programmes éducatifs et de développement personnel dans ces espaces.</p> <p>Sensibiliser la communauté à l'importance de soutenir les filles non scolarisées et réduire la stigmatisation.</p>

2. Plan Global de Gestion des Risques Liés à la Main-d'Œuvre

2.1. Recrutement et Formation

- **Analyse des Besoins en Main-d'Œuvre** : Mener une analyse des besoins en main-d'œuvre pour chaque activité du projet afin d'identifier les lacunes et planifier les recrutements nécessaires.
 - **Programmes de Formation Initiale et Continue** : Mettre en place des programmes de formation initiale et continue pour le personnel, couvrant à la fois les compétences techniques et les sensibilités culturelles et sociales.
 - **Vérification des Antécédents** : Effectuer des vérifications approfondies des antécédents des candidats pour identifier tout antécédent de comportement inapproprié.
 - **Critères de Sélection Rigoureux** : Utiliser des critères de sélection rigoureux pour recruter du personnel intègre et qualifié.
 - **Formation Initiale et Continue** : Fournir des formations initiales et continues sur l'éthique, la prévention de la corruption, la VBG, et le harcèlement.
 - **Sensibilisation et Éducation** : Sensibiliser le personnel aux risques de corruption, de VBG et de harcèlement, et à leurs responsabilités en matière de prévention.
 - **Codes de Conduite** : Élaborer des codes de conduite détaillés et les faire signer par tout le personnel.
 - **Procédures de Signalement** : Mettre en place des procédures claires et accessibles pour signaler les incidents de corruption, de VBG et de harcèlement.
 - **Protection des Lanceurs d'Alerte** : Assurer la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles.

2.2. Gestion de la Charge de Travail et de la Motivation

- **Planification des Ressources** : Utiliser des outils de planification des ressources pour assurer une distribution équilibrée des tâches et éviter la surcharge de travail.
- **Stratégies de Motivation** : Développer des stratégies pour motiver le personnel, y compris des programmes de reconnaissance, des incitations financières et des opportunités de développement de carrière.

2.3. Suivi et Évaluation de la Performance

- **Mécanismes de Surveillance** : Mettre en place des mécanismes de surveillance continue pour détecter et prévenir les comportements inappropriés.
- **Évaluations Régulières** : Mener des évaluations régulières de l'efficacité des mesures de prévention et de gestion des risques.
- **Indicateurs de Performance des RH** : Définir des indicateurs de performance spécifiques pour évaluer l'efficacité et l'efficacité de la gestion de la main-d'œuvre.
- **Feedback Régulier** : Mettre en place des mécanismes de feedback régulier pour recueillir les opinions du personnel et ajuster les stratégies de gestion en conséquence.

La gestion de la main-d'œuvre est un élément clé pour la réussite du projet d'autonomisation des jeunes filles à Madagascar. En identifiant les risques liés à la main-d'œuvre et en mettant en place des mesures de gestion adéquates, le projet peut garantir une mise en œuvre efficace et durable, tout en maximisant son impact social. Une approche proactive dans la gestion des ressources humaines permettra non seulement de soutenir les activités du projet, mais aussi d'assurer un environnement de travail positif et productif pour tout le personnel impliqué.

V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU PROJET

1. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du Projet

Les conditions et modalités de travail des travailleurs sont régies par les dispositions de la NES 2 prévues par le CES de la Banque Mondiale, ainsi que la Loi n°66-003 du 02 juillet 1966 sur la Théorie générale des obligations (LTGO). C'est ainsi que le présent document est élaboré en application des exigences de la NES 2.

Il importe donc de préciser que pour le cas particulier des travailleurs directs, ce document s'inspire des législations nationales et internationales du travail, lesquelles ne sont utilisées qu'à titre de référence, tel que repris dans le tableau ci-dessous. A ce titre ce sont seulement les dispositions de ce document, prenant en considération les exigences de la NES 2 ainsi que la LTGO suscitée qui s'appliquent aux travailleurs directs du Projet.

Quant aux autres catégories de travailleurs, les législations nationales leur sont applicables en fonction de leur statut, dont :

- Loi n° 79-014 du 16 Juillet 1979 relative au Statut Général des Fonctionnaires (LSGF)
- Loi n°2003-044 du 28 Juillet 2004 portant Code du travail ainsi que ses textes d'application (LCT), notamment :
 - o Décret n°2023 – 563 du 17 Mai 2023 fixant les Salaires Minima d'Embauche et d'Ancienneté par catégorie professionnelle et la rémunération minimale mensuelle 2023
 - o Décret n° 72-226 du 06 Juillet 1972 modifiant et complétant certaines dispositions du Décret n° 68-172 du 18 Avril 1968, portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit des dimanches et des jours fériés
 - o Décret n° 62-150 du 28 Mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés
 - o Décret n° 2007-007 du 9 Janvier 2007 fixant les modalités de prise en charge par l'employeur du transport et de la sécurité des travailleurs
 - o Décret n° 2007-563 du 3 Juillet 2007 relatif au travail des enfants
 - o Décret n° 2007-009 du 9 Janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée
 - o Décret n° 2007-008 du 9 Janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai
 - o Décret 64-081 du 6 Mars 1961 réglementant l'apprentissage
 - o Décret 2007-008 du 09 Janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai.

Tableau 11 : Tableau des Conditions de Travail et des Avantages pour les Différents Types de Travailleurs

Rubriques	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
Rémunération	LTGO, LCT	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Retenues sur salaire	LTGO, LCT	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Temps de travail	LTGO, LCT	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Avantages sociaux	LTGO	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Repos	LTGO, LCT	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Congés	LTGO, LCT	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Préavis	LTGO	LCT	LCT	LTGO	LSGF
Prestation de sécurité sociale	LTGO	LCT	LCT	LTGO	LSGF

2. Cadre juridique sur la santé et sécurité au travail des travailleurs du Projet

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures se conforment aux dispositions de la NES 2 et prennent en compte les Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (Directives ESS) générales et/ou spécifiques au secteur d'activités concerné.

Les législations nationales servent de référence pour le cas des travailleurs directs et les travailleurs communautaires. Tandis qu'elles sont obligatoires pour les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux et les agents de l'Etat.

Parmi les législations nationales en matière de santé et sécurité au travail, on peut citer :

- La loi n°2003-044 du 28 Juillet 2004 portant Code du Travail et ses textes d'application (LCT), notamment :
 - o Arrêté n° 889 du 20 Mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail
 - o Arrêté interministériel n° 24667/2004 du 27 décembre 2004 portant application des droits de personnes handicapées dans le domaine de l'emploi et du travail.

Les textes ci-après sont ceux relatifs au VIH/SIDA :

- Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret 2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret 2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2003-044 du 28 juillet 2003 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
- Décret 2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail.

Tableau 12 Tableau des Mesures de Sécurité et de Santé au Travail pour les Différents Types de Travailleurs

Rubriques	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
Identification des dangers potentiels mortels	LTGO, LCT, Directives ESS, textes SIDA	LSF, texte SIDA			
Mesures de protection contre les substances dangereuses	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			
Formation des travailleurs	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			
Traitement des accidents	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			
Prévention des urgences	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			
Sécurisation des lieux de travail, des machines et équipements	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			
Manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			
Installations adaptées aux travailleurs (cantine, installations sanitaires, aires de repos...)	LTGO, LCT, Directives ESS	LSF			

VI. RESPONSABILITES CLEES

Cette section précise les services et les personnes chargés des responsabilités suivantes.

- **Pour l'UFP**

Tableau 13 : Tableau des Responsabilités Clés pour la Gestion des Travailleurs et des Fournisseurs

Responsabilités clés	Service	Fonction/Titre de la personne responsable
Recrutement et gestion des travailleurs	Coordination et Administration finance, Passation de marché	Le Coordonnateur, Responsable Administration et finance (RAF) et le responsable passation de marché (RPM)
Recrutement et gestion des fournisseurs / prestataires ou sous-traitants incluant travailleurs communautaires et agents de l'Etat	Passation de marché	RPM, Gestionnaire de contrat (GC) et RAF
Santé et sécurité au travail	Administration et finance et GRES	RAF, chef logistique et les spécialistes en GRES
Formation des travailleurs ¹³	Coordination et Administration et finance	Coordinateur et RAF

¹³ Pour les employés directs du Projet, ils auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels, lors de la prise de fonction. Le Projet intégrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant les besoins identifiés et entendus avec le bailleur. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra conjointement au responsable de l'Administration et Finance (à différents niveaux) mais coordonnée par le Coordonnateur auprès de l'UFP

Responsabilités clés	Service	Fonction/Titre de la personne responsable
Communication	REPCOM	Le responsable Reporting et Communication
Suivi et évaluation des activités	S&E, Coordination	Le spécialiste en S&E, Coordinateur adjoint, le responsable des transferts monétaire et le responsable du programme d'autonomisation
Gestion des plaintes des travailleurs	S&E et GRES	Responsable S&E, Gestionnaire de plainte et les spécialistes GRES
Prévention des VBG/EAS-HS	GRES	Spécialiste en VBG/EAS-HS
Gestion des risques environnementale et sociale	GRES	Les Spécialistes en GRES

- **Pour le FID**

Tableau 14 : Tableau des Responsabilités Clés pour la Gestion des Travailleurs et des Fournisseurs

Responsabilités clés	Service	Fonction/Titre de la personne responsable
Recrutement et gestion des travailleurs	Service ressources humaines	Chef de service ressources humaines et Responsable ressources humaines
Recrutement et gestion des fournisseurs / prestataires ou sous-traitants incluant travailleurs communautaires et agents de l'Etat	Service de passation de marché	Chef de service passation de marché
Santé et sécurité au travail	Service de gestion des risques sociaux et gouvernance Service de gestion des risques environnementaux et sécurisation	Chef de service gestion des risques sociaux et gouvernance Responsable de sécurisation du programme
Formation des travailleurs	Service ressources humaines	Chef de service ressources humaines
Gestion des plaintes des travailleurs	Service de gestion des risques sociaux et gouvernance	Responsable Gouvernance Citoyenne
Prévention des VBG/EAS-HS	Service VBG/EAS/HS	Conseillère en VBG/EAS/HS

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES

Les dispositions régissant les travailleurs dans le cadre de ce Projet incluent le cadre juridique de la République de Madagascar ainsi que les dispositions de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES2) de la Banque mondiale concernant les travailleurs et les conditions de travail. Cette section définit les politiques et procédures relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, lesquelles s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, en considération :

- de la nature et de l'envergure du Projet
- des activités spécifiques auxquelles contribuent les travailleurs ;
- de la nature des risques et effets potentiels du Projet

1. Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail

Le Projet mettra en place des mesures rigoureuses en matière de santé et de sécurité au travail afin de garantir la protection des travailleurs contre les accidents, les maladies et les impacts liés à l'exposition à des dangers sur le lieu de travail ou dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles.

La sécurité et la santé des travailleurs sont des priorités essentielles pour le succès et la durabilité de tout Projet. Le respect des normes de santé et de sécurité au travail contribue non

seulement à prévenir les blessures et les maladies professionnelles, mais aussi à garantir une productivité accrue et le bien-être des travailleurs.

Le Projet reconnaît l'importance cruciale d'identifier les dangers potentiels et de mettre en place des solutions appropriées pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Ces dangers peuvent découler des conditions environnementales, des caractéristiques physiques du travail ou des procédures de travail. Les mesures d'évitement, de prévention et de protection doivent être mises en œuvre de manière à éliminer ou à minimiser l'exposition des travailleurs aux risques associés.

Tableau 15 : Exigences NES 2 et Mesures à Prendre

Exigences NES 2	Mesures à prendre
Identification des dangers potentiels mortels	Évaluation approfondie des risques et des dangers potentiels liés aux environnements éducatifs et communautaires, notamment ceux pouvant entraîner des conséquences mortelles, et mise en œuvre de mesures préventives.
Mesures de protection contre les substances dangereuses	Modification, substitution ou élimination des conditions ou substances dangereuses dans les établissements éducatifs et lieux de formation
Formation des travailleurs	Formation adéquate des enseignants, formateurs et personnel de soutien sur la santé et la sécurité au travail, incluant la gestion des risques spécifiques aux adolescentes. Tenue à jour des registres de formation
Traitement des accidents	Enregistrement de tous les accidents, maladies et incidents liés au travail avec établissement du formulaire ESIRT si nécessaire. Établissement d'un rapport détaillé et définition des actions correctives
Prévention des urgences	Mise en place de postes de secourisme dans les écoles et centres de formation, formation des enseignants et travailleurs sur le secourisme, et dispositifs pour faire face aux urgences (incendie, blessures, etc.).
Solutions pour remédier aux impacts négatifs	Fourniture de soins médicaux appropriés, services de réadaptation et soutien aux travailleurs touchés par les accidents, décès, handicaps et maladies professionnelles.
Sécurisation des lieux de travail, des machines et équipements	Nettoyage et désinfection périodique des établissements éducatifs, protection de l'atmosphère, évacuation des substances nocives, aération et éclairage adéquats, surveillance et entretien régulier des machines et équipements utilisés dans les formations pratiques
Manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques	Port d'équipement de protection individuel approprié lors des activités nécessitant la manipulation de telles substances (laboratoires, ateliers pratiques, etc.).
Installations adaptées aux travailleurs (cantine, installations sanitaires, aires de repos...)	Mise à disposition d'eau potable et d'installations sanitaires adéquates pour tous les travailleurs, y compris des installations spécifiques pour les filles (espaces privés pour les soins menstruels, etc.).

Exigences NES 2	Mesures à prendre
Gestion du stress et du bien-être mental	Formation et sensibilisation des travailleurs sur la gestion du stress et le bien-être mental, mise en place de services de soutien psychologique.
Prévention des risques psychosociaux	Établissement de protocoles pour prévenir et gérer les cas de harcèlement, violence et exploitation sur le lieu de travail, formation spécifique sur les VBG et EAS, et mise en place de mécanismes de signalement et de soutien.

2. Mesures de prévention contre le COVID 19 et le VIH SIDA

Le Projet est tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et observer les conditions d'hygiène sur les lieux de travail, ainsi que d'éduquer les travailleurs en matière de VIH/SIDA et de COVID-19, et des autres maladies transmissibles.

Tableau 16: Mesures de Prévention contre le COVID-19 et le VIH/SIDA

MALADIES	MESURES
COVID 19	Mise en œuvre des directives spécifiques Cf Annexe 1
VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Information, éducation et formation des travailleurs sur la prévention et la lutte contre cette maladie - Mise en place des principes et directives spécifiques au VIH/SIDA et suivi de leur respect par les travailleurs - Respect de la confidentialité sur le statut sérologique d'un travailleur - Mise à disposition d'un test de dépistage du VIH/SIDA en cas de suspicion de contamination

3. Age d'admission à l'emploi – Travail des enfants

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prévu par les dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Cet âge minimum est fixé à 15 ans.

Pour vérifier l'âge des travailleurs, le Projet exige de ces derniers une copie de leur pièce d'identité, à savoir : carte d'identité, passeport, permis de conduire, acte de naissance, livret de famille, carte d'électeur ...

Au cas où pendant une procédure de vérification par le projet, ou par l'inspecteur de travail, un ou des travailleurs n'atteint pas l'âge minimum requis, l'employeur dans un délai ne dépassant pas une semaine procédera à la suspension du contrat. Cette clause de suspension devrait figurer dans le modèle de contrat utilisé par le projet.

4. Interdiction de travail forcé

Un travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le travail forcé se réfère à toute situation où un individu est contraint d'effectuer un travail ou de fournir un service sous la menace de sanctions ou de conséquences négatives. Dans ces circonstances, l'individu n'a pas le choix de s'engager de manière volontaire. Le travail forcé peut impliquer diverses formes d'exploitation, allant à l'encontre des principes fondamentaux de liberté et de dignité humaine. De tel travail est à écarter du Projet.

5. Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et harcèlements sexuels (HS)

La pratique de toute forme de VBG (incluant les violences sur les enfants), EAS et HS est interdite dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Cette interdiction s'applique :

- A tous les acteurs du Projet : travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires, employés des fournisseurs principaux, agents de l'Etat, autorités locales, bénéficiaires du Projet ...
- Dans toutes les zones d'intervention du Projet que ce soit dans les bureaux ou sur terrain.

Les auteurs de VBG/ EAS-HS doivent être écartés du Projet et des futurs projets ; leur contrat doit faire l'objet d'une résiliation immédiate et sans préavis.

Toute personne/entité travaillant ou signant un contrat avec le Projet doivent respecter et signer le Code de Conduite prévoyant la prévention des VBG/EAS-HS et des HSSE et SST.

Avant la prise de poste ou le commencement des services, tout acteur du projet devrait connaître et comprendre le contenu du Code de conduite et la prévention des VBG/EAS-HS notamment les modes de signalement en cas d'incident de VBG/EAS-HS et les sanctions applicables aux auteurs.

VIII. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

1. Conditions générales de travail des travailleurs directs

Cette section développe les conditions générales du travail des travailleurs directs. Celles relatives aux autres catégories de travailleurs dépendront des stipulations contractuelles.

Les conditions de travail des travailleurs directs sont fondées sur les principes de non-discrimination et d'égalité de chance.

1.1. Procédure de recrutement

La procédure de recrutement des travailleurs directs se fait comme suit :

- a) Définition de chaque poste à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi (contraintes inhérentes à l'emploi ...)
- b) Lancement et diffusion des offres d'emploi en interne, dans les journaux, dans le site web du Projet ;
- c) Dépouillement des offres et présélection des candidats ayant rempli les critères requis ;
- d) Convocation des candidats présélectionnés pour les tests et les entretiens ;
- e) Evaluation des connaissances des candidats par écrit et entretiens ;
- f) Evaluation des résultats des tests et entretiens et rédaction d'un rapport correspondant
- g) Vérification des références professionnelles en cas de besoin ;
- h) Soumission du rapport d'évaluation à la Direction/au Coordonnateur du projet et à la Banque Mondiale si nécessaire ;
- i) Information des résultats de recrutement aux candidats ;
- j) Signature du contrat avec présentation des diplômes en version originale et explication du Code de conduite au nouveau recrue ;
- k) Archivage des dossiers de recrutement.

1.2. Système de rémunération

Le système de rémunération des travailleurs directs du Projet est basé suivant une grille fixée par le Gouvernement malgache et la Banque Mondiale.

Le montant de la rémunération est conditionné par les responsabilités, les compétences et les expériences du travailleur. Il inclut la totalité des coûts et des bénéfices du travailleur incluant les impôts et taxes dont il est redevable.

Le travailleur direct est payé en fonction du temps de travail réellement passé. Aucune rémunération n'est due au travailleur en cas d'absence non justifiée. Le paiement se fait mensuellement au plus tard le 8^e jour du mois suivant, par virement au compte bancaire du travailleur.

1.3. Per diem

Un travailleur direct, qui effectue dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficie d'un per diem dont le montant est fixé dans la grille suscitée, et il est réparti comme suit :

- Hébergement : 60%
- Déjeuner : 15%
- Diner : 15%
- Frais connexes : 10%

Ce taux peut varier dans les conditions ci-après :

- Missions effectuées à Nosy Be, Fort Dauphin, et Sainte Marie : taux exceptionnel validé par la Direction de la Dette Publique
- Missions effectuées à l'étranger : taux des Nations Unies applicables dans la localité d'intervention.

1.4. Temps de travail

Le travailleur direct est appelé à travailler à plein temps, soit du lundi au vendredi et exceptionnellement le samedi et le dimanche. La durée du travail ne peut dépasser 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine sauf si les besoins du projet exigent le dépassement de cette durée mais à titre exceptionnel. Le dépassement des horaires de travail à titre exceptionnel est plafonné à 3 heures par semaine pour tous les travailleurs sans exception, en dehors de ceux assurant le gardiennage.

1.5. Temps de repos

Parmi les temps de repos, on distingue le repos hebdomadaire et les congés divers.

Seuls les travailleurs directs disposant d'un contrat d'une durée minimum de 12 mois bénéficient des congés cités ci-après.

Repos hebdomadaire :

Le travailleur bénéficie d'un repos de 1 à 2 jours par semaine. Ce repos hebdomadaire a lieu le samedi et/ou le dimanche.

Congés :

Les congés sont octroyés conformément aux manuels de procédure.

1.6. Assurances

La prise en charge de la couverture sociale des travailleurs étant inéligible sur les financements du Projet, les dispositions devront s'appliquer :

- **Assurance accident** :

Pour prévenir les risques d'accidents pouvant survenir au travailleur à l'occasion de la mise en œuvre de ses services, le Projet s'engage à souscrire une assurance accident au profit du Travailleur. Cette assurance couvre les accidents pouvant survenir à ce dernier pendant :

- Le trajet de l'aller et de retour entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, et ou entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas ;
- L'exercice des services dans les lieux de travail ;
- Les missions, dans les lieux indiqués par le Projet pour effectuer les services.

- **Assurance maladie** :

La souscription d'une assurance maladie est à la charge du travailleur. A défaut d'assurance maladie, le travailleur prend à sa charge exclusive les dépenses liées à ses soins médicaux et à l'obtention des médicaments nécessaires.

- **Assurance retraite** :

Le Projet ne prend pas en charge les cotisations retraite du travailleur ; de telles dépenses étant inéligibles. Ainsi, il incombe au travailleur, qui le souhaite, de souscrire une assurance retraite.

1.7. Formation et renforcement de capacité

Le Projet doit établir un plan de formation et dispenser des formations adéquates et adaptées aux besoins particuliers des travailleurs et aux risques et effets potentiels du projet. Parmi les modules de formation, la formation sur la prévention des VBG/EAS-HS est obligatoire pour tous les travailleurs.

1.8. Organisation professionnelle

Les travailleurs peuvent se constituer en association ou adhérer à une organisation de leur choix dans l'objectif d'exprimer leurs griefs en vue de protéger leurs droits en matière de conditions de travail. Dans ce cadre, le Projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure de représailles contre ces travailleurs.

1.9. Evaluation des performances

Les performances des travailleurs directs feront l'objet d'une évaluation. Cette évaluation a pour finalité de maintenir ou non la relation contractuelle entre le travailleur et le Projet.

1.10. Résiliation

Le Projet ou le travailleur ont la possibilité de mettre un terme à leur relation avant la date d'échéance de leur contrat pour les motifs ci-après :

Tableau 17 : Motifs résiliation contrat

Motifs de résiliation du contrat	Projet	Travailleur	Condition
Manquements aux obligations après mise en demeure restée sans effet	X	X	Sans préavis
Faute grave : vol, état d'ébriété sur le lieu de travail, VBG/EAS-HS, autres fautes professionnelles portant atteinte aux activités ou à l'image du Projet	X		Sans préavis

Motifs de résiliation du contrat	Projet	Travailleur	Condition
Corruption, manœuvres frauduleuses (fausses déclarations, faux et usage de faux, détournement ...)	X	X	Sans préavis
Performance insuffisante dûment justifiée	X		Préavis 30 jours
Force majeure ¹⁴	X	X	Préavis 30 jours
Incapacité d'exécuter le contrat pendant une période supérieure à 60 jours	X	X	Sans préavis
Condamnation à une affaire délictuelle ou criminelle	X		Sans préavis
Cessation de financement	X		Préavis 30 jours
Rupture à tout moment même sans motifs	X	X	Préavis de 3 mois
Rupture d'un commun accord	X	X	Sans préavis

L'inobservation des délais de préavis susmentionné peut être compensée par le paiement d'une somme correspondant à la rémunération que perçoit le travailleur pendant les délais indiqués.

Quand le contrat est résilié, le travailleur a l'obligation de :

- Procéder aux passations de service ;
- Restituer les matériels mis à sa disposition par le Projet ou les remplacer en cas de perte ou de détérioration ;
- Régler, le cas échéant, toute somme due au Projet.

2. Conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux

Les conditions de travail des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux basés à Madagascar doivent être conformes aux dispositions du Code de travail malgache et ses textes d'application, notamment pour ce qui concerne la non-discrimination, le salaire, les retenues sur salaire, le temps de travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le congé de maternité, les congés pour évènements familiaux, la formation, les prestations de sécurité sociale, la formation des organisations professionnelles, la résiliation du contrat ...

3. Conditions de travail des travailleurs communautaires

Le service des travailleurs communautaires dans le Projet sera fourni sur une base volontaire à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Leurs conditions de travail sont définies dans le contrat qui leur lie avec le Projet. Ce contrat doit prévoir la rémunération et sa modalité de paiement, le temps de travail, le cas échéant les repos et les différents types de congés, les assurances à souscrire, la dispense d'une formation adéquate et adaptée à leurs besoins et la résiliation du contrat.

4. Conditions des agents de l'Etat

Les agents de l'État qui travaille sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet.

¹⁴ La force majeure est une circonstance exceptionnelle étrangère à la personne qui l'éprouve, imprévisible et insurmontable, l'empêchant d'exécuter ses obligations ou ses prestations.

Lors des missions effectuées dans le cadre du Projet, les agents de l'Etat bénéficient d'un per diem dont le montant est le même que celui d'un travailleur direct du Projet.

En outre, ils peuvent bénéficier des activités de renforcement de capacité et de formation avec l'appui du Projet en cas de besoin.

IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIEES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL

Le mécanisme de gestion des plaintes décrit dans cette partie est applicable aux travailleurs directs, travailleurs contractuels, aux travailleurs des fournisseurs principaux, et prestataires, aux travailleurs communautaires et aux agents de l'Etat.

Ces derniers doivent être informés de l'existence de ce MGP dès la signature du contrat.

Le MGP n'empêche pas leur accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs prévus par la loi.

1. Traitement des plaintes d'ordre général

Les travailleurs du Projet suscités sont libres d'émettre leurs plaintes pour :

- exprimer une insatisfaction par rapport à une injustice ou au non-respect d'un droit (doléance)
- faire connaître l'existence d'un droit (réclamation)
- signaler une faute ou un mauvais comportement d'autrui (dénonciation)

1.1. Champ d'application

Les plaintes peuvent être liées aux conditions de travail, à la violation du Code de conduite, au non-respect des procédures, à la gestion ou la mise en œuvre des activités, à l'organisation générale du Projet, aux comportements des travailleurs vis-à-vis d'autres travailleurs, ou à tout autre domaine ayant trait au Projet.

1.2. Portes d'entrée des plaintes

L'émission des plaintes peut être écrite ou verbale, à savoir :

- Lettre adressée au Projet
- Boîte de doléances : au niveau des bureaux de l'UEP (UFP et FID) ainsi que dans les bureaux DREN, CISCO et dans les sites d'intervention (école)
- Email :
 - plainte@ufp-education.mg
 - direction.generale@fid.mg
- Site web du Projet :
 - <https://www.ufp-education.mg>
 - <https://www.fid.mg>
- Réseaux sociaux : Page facebook : [Unité de Facilitation de Projet](#)
- Plainte verbale auprès du responsable des plaintes (approche directe ou appel téléphonique) :
 - UFP : 0343081888 - 0323203888 - 0336500333 (N° vert – Responsable plainte UFP)
 - FID : 0327613126 (Responsable de gouvernance citoyenne)

Ces moyens d'émission de plaintes doivent être accessibles à tous et disponibles. Par ailleurs, ils doivent être communiqués de façon claire et ouverte à toutes les catégories de travailleurs.

1.3. Processus de traitement des plaintes :

Tableau 18: Processus de traitement de plaintes

N°	Etapes	Responsables	Actions	Délai
1	Envoi d'une plainte	Travailleur	Par les moyens d'émission de plainte	Non déterminé
2	Enregistrement de la plainte	Responsable des plaintes	Consignation dans le registre des plaintes	Dans les heures suivant la réception de la plainte
3	Analyse de la plainte	Responsable des plaintes	Identification du service concerné par la plainte	48h
4	Envoi de la plainte au service concerné	Responsable des plaintes	Par email	Dans les heures suivants l'identification
	Constitution d'un comité de gestion de plaintes (CGP)	Service concerné et Responsable des plaintes	Désignation des membres du CGP composé au moins du Responsable des plaintes, du Responsable juridique et du représentant du service concerné	72h
5	Traitement de la plainte	CGP	- Analyse et recoupement des informations - Discussion avec le plaignant si nécessaire	144h
6	Résolution de la plainte	CGP	- Constatation des résultats de l'enquête dans un PV - Proposition de recommandation à la Direction/ Coordination sur la suite à donner à la plainte - Prise de mesures pour remédier la situation si la plainte est fondée	24h
7	Rapportage	Responsable des plaintes	Envoi d'une lettre ou d'un email de réponse au plaignant sur les décisions et mesures prises	24h
8	Clôture de la plainte	Responsable des plaintes	Classement de la plainte	24h
9	Reporting	Responsable des plaintes	- Consolidation des plaintes reçues et traitées - Capitalisation de la base de données relative aux plaintes - Etablissement d'un rapport périodique sur la situation des plaintes (nombre de plaintes reçues, pourcentage de plaintes traitées, nombre de plaintes ayant fait l'objet de retours d'information aux plaignants, catégorie de plaintes, ...) à communiquer à la Direction / Coordination et à la Banque Mondiale	24h

La durée du traitement d'une plainte dépend de sa nature et de sa complexité. En général, la plainte doit être traitée dans un délai de 1 mois. Toutefois, cette durée ne devrait pas excéder 3 mois à compter de la date de réception de la plainte.

2. Traitement spécifique des plaintes liées aux VBG/EAS-HS

Les plaintes liées aux HS, étant délicates et sensibles, le mécanisme de gestion de ces plaintes ci-après leur sera applicable, lequel doit respecter les principes suivants :

- Accessibilité et simplicité
- Participation et inclusion sociale
- Objectivité et indépendance
- Confidentialité, impartialité et transparence
- Réactivité et efficacité
- Non-discrimination
- Approche centrée sur le survivant

Toutes les catégories de travailleurs sont encouragées à signaler les incidents de VBG/EAS-HS ou à déposer une plainte au niveau du Projet.

2.1. Portes d'entrée des plaintes :

L'émission des plaintes peut être écrite ou verbale, à savoir :

- Lettre adressée à la Direction/Coordonnateur ou au responsable VBG
- Boîte de doléance : dans les locaux du projet ou au niveau des CISCO dans les districts d'intervention
- Email :
 - plainte@ufp-education.mg
 - rescont@fid.mg
- Site web du Projet :
 - <https://www.fid.mg>
 - <https://www.ufp-education.mg>
- Plainte verbale auprès du responsable VBG (approche directe ou appel téléphonique) :
 - *Responsable de la gouvernance citoyenne, ligne verte (034 30 818 88 ; 032 32 038 88 ; 033 65 003 33) ou spécialiste VBG du projet*
 - *Conseillère en VBG/EAS/HS, 0321229005*
- Numéro vert national **930**

Ces moyens doivent être communiqués de façon claire et ouverte à toutes les catégories de travailleurs.

2.2. Processus de traitement des plaintes :

Tableau 19: Processus de traitement des plaintes

N°	Etapes	Responsables	Actions	Délai
1	Signalement d'une plainte	Travailleur	Via les moyens d'émission de plainte	Durant la mise en œuvre du projet
2	Enregistrement de la plainte	Responsable VBG	- Consignation dans le registre des plaintes VBG - Recueil du consentement éclairé de la victime sur la poursuite des procédures d'investigation	Dès réception et identification de la plainte

N°	Étapes	Responsables	Actions	Délai
3	Analyse de la plainte	Responsable VBG	Identification des services concernés par la plainte	
4	Rapportage	Responsable VBG	Information de la Banque Mondiale sur l'incident	Dans les 24 heures à compter du signalement de l'incident
5	Constitution d'un Comité Central sur la lutte contre la VBG et VCE (CCVV)	Responsable VBG	Désignation des membres du CCVV composé au moins du Responsable VBG, du Responsable des plaintes et du représentant du service RH ou du service passation de marché dans le cas où ces derniers ne sont pas liée à un conflit d'intérêt	
6	Prise en charge du plaignant	Responsable VBG	Orientation de la victime vers les services de prise en charge VBG en fonction des besoins et choix de la victime	Suivant les procédures centrées sur le/la survivant(e)
7	Traitement de la plainte	Fournisseur de service et responsable VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse et recoupement des informations - Discussion avec le plaignant si nécessaire - Prise de mesure conservatoire pour la sécurité de la victime - Maintien de la confidentialité des informations 	Dépend du consentement éclairé du survivant(e)
8	Résolution de la plainte	Fournisseur de service et responsable VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Constatation des résultats de l'enquête dans un PV - Proposition de recommandation à la Direction sur la suite à donner à la plainte - Prise de mesures à l'encontre de l'auteur conformément aux dispositions du Code de conduite et/ou des protocoles mis en place si la plainte est fondée 	Suivant les éléments acquis
9	Rapportage	Responsable VBG	Information au plaignant (redevabilité vis-à-vis du survivant) oralement et suivi d'une correspondance écrite, puis information de la Banque Mondiale sur les décisions et les mesures prises	Suivant l'avancement du traitement : 5 à 7 jours
10	Clôture de la plainte	Responsable VBG	Archivage du document, tout en respectant la confidentialité	Dépend du délai de traitement : 7 jours
11	Reporting	Responsable VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidation des plaintes reçues et traitées dans une base de donnée à part. - - Etablissement d'un rapport périodique sur la situation des plaintes (nombre de plaintes reçues, nombre de plaintes traitées, nombre de plaintes ayant fait l'objet de retours d'information aux plaignants, catégorie de plaintes, ...) à communiquer à la Direction/Coordination et à la Banque Mondiale sans mentionner les informations pouvant mener au survivant(e) ou à l'auteur du signalement (si autre que le/la survivant(e)) 	Suivant le traitement et les procédures

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

1. Procédures de sélection

Le recrutement des fournisseurs et prestataires se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux, fournitures de services et équipements, et prestations intellectuelles) développées dans le Manuel de procédures opérationnelles du Projet.

Le Projet devra assurer que les fournisseurs et prestataires recrutés :

- soient légalement constitués et fiables.
- mettent au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions environnementales, sanitaires et sécuritaires.

2. Dispositions contractuelles

Le Projet devra intégrer dans le contrat des fournisseurs et prestataires leurs obligations de :

- Se conformer à la législation nationale en matière de travail (notamment du Code du Travail et ses textes d'application), de santé et de sécurité à l'égard de leurs employés ;
- Respecter les exigences de la NES2 en matière de travail des enfants et de travail forcé ;
- Faire signer à leurs employés le Code de conduite du Projet prévoyant la lutte contre les VBG/EAS-HS ainsi que les mesures ESS ;
- Mettre en place pour leurs employés un mécanisme de recours appropriés en cas de non-conformité. A défaut, le Projet donnera aux employés l'accès à son MGP ;
- Permettre au Projet de contrôler la réalisation effective de ces obligations sous peine de résiliation du contrat.

3. Gestion et suivi de la performance

3.1. Cas des travailleurs contractuels

Cette procédure vise à garantir que tous les fournisseurs et prestataires impliqués dans le projet d'autonomisation des filles à Madagascar respectent leurs obligations en matière de travail, santé et sécurité des travailleurs contractuels, conformément aux normes établies par la NES2 de la Banque mondiale et la législation nationale.

3.1.1. Objectifs

- S'assurer que les fournisseurs et prestataires respectent les obligations légales et contractuelles concernant le travail, la santé et la sécurité des travailleurs.
- Promouvoir un environnement de travail sûr, sain et équitable pour tous les travailleurs contractuels.
- Identifier et corriger rapidement toute non-conformité.

La mise en œuvre rigoureuse de cette procédure de vérification permettra de garantir que les fournisseurs et prestataires respectent leurs obligations en matière de travail, santé et sécurité, contribuant ainsi à un environnement de travail sûr et sain pour tous les travailleurs contractuels impliqués dans le projet d'autonomisation des filles à Madagascar.

Pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation des employés par les fournisseurs et prestataires, le Projet devra faire le suivi de proximité de la gestion de leur main d'œuvre et en faire un rapport à la Banque Mondiale sur demande de cette dernière.

Dans ce cadre, la procédure suivante décrit la gestion et le suivi de la performance de ces fournisseurs et prestataires par rapport au respect de leurs obligations en matière de travail, santé et sécurité à l'égard de leurs employés, en tenant compte des indicateurs mentionnés dans la section 12.

Tableau 20: les étapes sur le suivi et performance des prestataires contractuelles

Étapes	Description	Responsable	Délai
Sélection et Évaluation Initiale			
Critères de Sélection	Intégrer des critères de santé et sécurité dans les appels d'offres.	Avant la publication de l'appel d'offres	Responsable passation de marché
Évaluation Initiale	Vérifier les politiques et certifications en matière de santé et sécurité des fournisseurs avant de signer les contrats.	Avant la signature des contrats	Responsable passation de marché et gestionnaire de contrat
Clauses Contractuelles			
Intégration des Clauses	Inclure des clauses spécifiques sur la santé et sécurité, la formation des travailleurs et la conformité aux lois locales et aux standards de la NES2 dans les contrats des fournisseurs.	Avant la signature des contrats	Gestionnaire de contrat
Audits Réguliers			
Audits Périodiques	Effectuer des inspections régulières, des entrevues avec les travailleurs et des revues des registres de santé et sécurité.	Tous les 6 mois	Auditeur Interne
Rapports d'Audit	Documenter et communiquer les résultats des audits avec des recommandations de correction.	2 semaines après chaque audit	Auditeur Interne
Suivi des Non-Conformités			
Plan d'Action Corrective	Demander aux fournisseurs de mettre en œuvre des actions correctives avec des délais spécifiques	1 mois après l'audit	Gestionnaire contrat - GRES
Vérification	Effectuer des vérifications de suivi pour s'assurer de la mise en œuvre des actions correctives.	2 mois après l'audit initial	GRES
Renforcement des Capacités			
Formation	Offrir des programmes de formation continue sur les meilleures pratiques de santé et sécurité.	Annuellement	Responsable de la Formation
Partage des Pratiques	Organiser des ateliers de partage des meilleures pratiques.	Semestriellement	Responsable de la Sécurité

3.2. Cas spécifique des employés des fournisseurs principaux

Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, le Projet procédera à leur suivi et en établira des rapports concernant les employés des fournisseurs principaux selon la procédure suivante :

Tableau 21: Les étapes à considérer sur les risques sur les travail des enfants ou travail forcé

Étapes	Description	Responsable	Délai
Sélection des fournisseurs			
Critères de Sélection	Intégrer des critères spécifiques interdisant le travail des enfants et le travail forcé dans les appels d'offres et les processus de sélection.	Avant la publication de l'appel d'offres	Responsable passation de marché
Évaluation Initiale	Évaluer les politiques des fournisseurs concernant le travail des enfants et le travail forcé avant de signer les contrats	Avant la signature des contrats	Responsable passation de marché et gestionnaire de contrat
Clauses Contractuelles			
Intégration des Clauses	Inclure des clauses interdisant le travail des enfants et le travail forcé dans les contrats des fournisseurs.	Avant la signature des contrats	Gestionnaire de contrat
Vérification contractuelles			
Documentation des Employés	Exiger des fournisseurs qu'ils fournissent des copies des pièces d'identité de tous les employés pour vérifier leur âge et consentement au travail	Avant la signature des contrats	Gestionnaire du contrat – et Administration et finance
Audits Réguliers			
Audits Périodiques	Effectuer des audits pour vérifier la conformité des fournisseurs aux politiques interdisant le travail des enfants et le travail forcé.	Tous les 6 mois	Auditeur Interne
Rapports d'Audit	Documenter et communiquer les résultats des audits avec des recommandations de correction.	2 semaines après chaque audit	Auditeur Interne
Suivi des Non-Conformités			
Plan d'Action Corrective	Exiger des fournisseurs qu'ils développent et mettent en œuvre un plan d'action corrective pour toute non-conformité identifiée	1 mois après l'audit	Gestionnaire contrat - GRES
Vérification	Effectuer des vérifications de suivi pour s'assurer de la mise en œuvre des actions correctives.	2 mois après l'audit initial	GRES
Renforcement des Capacités			
Formation	Offrir des programmes de formation continue sur les meilleures pratiques de santé et sécurité.	Annuellement	Responsable de la Formation
Sensibilisation	Organiser des sessions de sensibilisation pour les employés des fournisseurs sur leurs droits et les moyens de signaler des violations	Semestriellement	GRES

Partage des Pratiques	Organiser des ateliers de partage des meilleures pratiques.	Semestriellement	Responsable de la Sécurité
Documentation et Communication			
Documentation Complète	Maintenir des dossiers complets des évaluations, audits et suivis concernant le travail des enfants et le travail forcé.	Continu	Audit et GRES, Gestionnaire de contrat
Transparence	Communiquer régulièrement avec les parties prenantes sur les efforts et résultats relatifs à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé	Trimestriellement	GRES
Conséquences en Cas de Non-Conformité			
Sanctions Contractuelles	Prévoir des pénalités, la suspension des paiements ou la résiliation du contrat en cas de non-respect des interdictions relatives au travail des enfants et au travail forcé.	En cas de non-conformité	Gestionnaire de contrat et Administration et finance
Inclusion sur Liste Noire	En cas de non-conformité grave ou répétée, exclure les fournisseurs des futurs appels d'offres et contrats.	En cas de non-conformité grave ou répétée	Gestionnaire de contrat et Administration et finance

XI. SUIVI ET EVALUATION DES PGMO

La coordination et la surveillance de l'observation des dispositions des PGMO relèvent de la responsabilité du Projet. Cette surveillance comprend des inspections inopinées et des contrôles systématiques des activités et doit être effectuée au moins tous les 6 mois. Elle sera constatée dans un document désigné sous le nom de "rapport de gestion de la main-d'œuvre". Ce rapport de suivi doit inclure les indicateurs de réalisation non exhaustifs suivants, valables pour chaque catégorie des travailleurs :

Tableau 22: Suivi PGMO

Rubriques	Indicateurs	Période
Conditions de travail	Respect de la grille salariale/ salaire minimum d'embauche	Annuel
	Taux de dépassement du temps de travail	trimestriel
	Taux de travailleur bénéficiant librement de leur droit aux congés	trimestriel
	Taux de travailleurs formés sur les thématiques définis dans le plan de formation	Annuel
	Taux d'augmentation de niveau des connaissances des travailleurs	Annuel
	Dirigeants accessibles et à l'écoute des employés	trimestriel
	Partage de tâches équilibrées	trimestriel
	Respect entre les collègues	trimestriel
	Taux de travailleurs ayant fait l'objet d'évaluation de performances	semestriel
	Existence de syndicat / délégué au niveau des travailleurs directs	Annuel
	Respect du mode de résiliation du contrat	semestriel
	Taux de travailleur ayant fait la passation de service à la rupture du contrat	trimestriel
	Taux de travailleur ayant rendu les matériels du Projet à la rupture du contrat	trimestriel
	Taux de travailleur ayant réglé les sommes dues au Projet à la rupture du contrat	trimestriel

Rubriques	Indicateurs	Période
	Existence de des travail forcé	trimestriel
Santé et sécurité	Nombre de travailleurs sensibilisés sur la sécurité	Annuel
	Taux de travailleurs ayant fait l'objet de souscription d'une assurance accident	Annuel
	Taux de port des EPI pour les travailleurs sur les chantiers	trimestriel
	Taux de sites/bureau/véhicules avec trousse de secours	Semestriel
	Nombre d'accidents de travail	trimestriel
	Taux de travailleurs malades et accidentés pris en charge	trimestriel
	Application des gestes barrières COVID dans chaque lieu de rassemblement	trimestriel
	Taux de vaccination COVID	Semestriel
	Nombre de séances de sensibilisation VIH/SIDA	Annuel
	Taux de dépistage VIH/SIDA	Semestriel
Non-discrimination	Nombre de travailleurs locaux sur site	Semestriel
	Taux de travailleurs femme	Semestriel
	Nombre de travailleurs handicapés	Annuel
Travail des enfants	Taux de travailleurs de plus de 15 ans	trimestriel
	Taux d'enfants détenant une pièce d'identité	trimestriel
	Taux des enfants travaillant dans les conditions prévues par la NES 2	trimestriel
Prévention des VBG, EAS, HS	Taux des travailleurs ayant compris et signé le code de conduite	Semestriel
	Taux de travailleurs ayant été sensibilisé ou formé sur les VBG/ EAS-HS	Annuel
	Taux d'effectivité des actions de prévention contre EAS/HS	Annuel
	Respect du protocole de prise en charge et signalement EAS	Trimestriel
	Respect de la confidentialité des informations	Trimestriel
	Nombre de cas de VBG/EAS-HS	Trimestriel
	Taux de victimes orientés vers les services de prise en charge	Trimestriel
MGP	Taux de travailleurs ayant connaissance du MGP	Annuel
	MGP accessible	Annuel
	Nombre de plaintes des travailleurs	Trimestriel
	Nombre et/ou pourcentage de plaintes traitées/clôturées,	Trimestriel
	Nombre de plaignants ayant reçu une réponse à leurs plaintes	Trimestriel
Suivi des fournisseurs et prestataires	Taux des fournisseurs et prestataires formels	Annuel
	Taux des fournisseurs et prestataires disposant d'une procédure de gestion de la main d'œuvre adaptée au Projet, respectant les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs prévues par la NES 2	Annuel
	Taux des fournisseurs et prestataires respectant les législations en matière de travail, de santé et de sécurité des travailleurs	Annuel
	Taux de fournisseurs et prestataires respectant les conditions d'emploi des enfants	Annuel
	Taux de fournisseurs et prestataires ayant fait signer le Code de conduite à ses employés	Annuel

Rubriques	Indicateurs	Période
	Taux de fournisseurs et prestataires disposant d'un mécanisme de gestion de plainte efficace	Annuel
Suivi de l'application des PGMO	Cohérence des PGMO avec le contenu du MGP, PMPP, CGES	Semestriel

XII. CONCLUSION

Les contenus des PGMO pourront être révisés en cas de modification des textes du Code du Travail malgache ou de l'introduction de nouveaux textes régissant l'emploi, le travail et la santé des travailleurs. Par ailleurs, c'est un document évolutif qui sera actualisé en fonction de l'évolution du projet ou au terme d'une évaluation des performances. Tout document révisé sera ensuite soumis à l'approbation de la Banque mondiale avant sa mise en application.

Le Projet devrait assurer que les contrats, le MGP, PMPP et CGES s'alignent avec les dispositions du présent document.

Afin de mieux sensibiliser toutes les parties prenantes aux PGMO, le document finalisé sera rendu public avant le début effectif du Projet, au même titre que tous les autres documents-cadres relatifs à la gestion des risques environnementaux et sociaux.

ANNEXES

Annexe1 : Modèle de guide d'accompagnement présentiel dans le contexte de la pandémie COVID-19

➤ **Entrée dans le bureau**

- Le lavage des mains est fortement conseillé et obligatoire (visiteurs compris) avant d'entrer au bureau
- Le port du masque est obligatoire
- La porte principale restera ouverte de 8h à 8h30 pour éviter de toucher les poignets
- Utiliser le plus possible vos coudes pour ouvrir les portes

➤ **Utilisation des bureaux et des espaces communs**

- Salle de conférence fermée jusqu'à nouvel ordre
- Pas de réunion ni de formation avec des partenaires jusqu'à nouvel ordre
- Salle de réunion à la réception réservée pour des rencontres exceptionnelles ne dépassant pas 5 personnes tout en respectant la distance physique et le port du masque
- Prioriser les rencontres par téléphone, courriel ou vidéoconférence
- Cafétéria réorganisée : 6 personnes max. à raison de 2 par table
- Horaire pour le temps des repas établi par tranche de 30mn entre 12h00 (midi) et 14h00 et les places doivent être réservées à l'avance à la réception
- Ceux et celles qui ont des bureaux fermés peuvent les utiliser pour prendre leur repas tout en évitant de jeter des miettes partout
- Limiter le temps au micro-onde pour donner accès aux autres

➤ **Circulation pendant les heures de bureau**

- Limiter vos déplacements au strict nécessaire
- Premier arrivé, premier à utiliser l'escalier ou les couloirs
- Horaire du personnel préposé à la maintenance à échelonner en vue de respecter la distanciation physique et éviter la circulation de 3 personnes en même temps dans le même espace

➤ **Nettoyage du bureau/véhicule**

- Dispositions prises pour le nettoyage **deux fois par jour** des poignets des bureaux occupés, rampes de l'escalier, toilettes et porte principale
- Désinfection des véhicules après usage

➤ **Mission sur le terrain**

- Quatre (4) personnes maximum et port du masque obligatoire
- Désinfection des véhicules après chaque mission

➤ **Autres dispositions**

- Gestion des courses centralisée au niveau de la logistique.
- Marque de distanciation tracée et écran de protection installé à la réception
- Nouvel espace assigné aux chauffeurs pour respecter la distanciation physique
- Gel hydro-alcoolique mis à disposition de tout le personnel

Annexe 2 : Règles de sécurité

➤ Sécurité lors des déplacements

Il s'agira dans les déplacements de :

- Ne pas se déplacer la nuit, sauf urgence.
- Éviter les quartiers "sensibles" et bannir les routes peu fréquentées ;
- Avoir toujours à portée de la main, son téléphone portable (en bon état, batterie chargée)
- Avoir toujours à portée de la main, les numéros de téléphone utiles (Coordination, secrétariat, Assistante exécutive, chauffeurs, etc.) ;
- Éviter de laisser apparents des objets de valeur tels que les téléphones intelligents, iPod, ordinateur, bijoux, etc. ;
- Respecter les lois nationales ;
- Ne pas posséder ou consommer de produits interdits ;
- Éviter tout abus d'alcool ;
- Suivre strictement les protocoles prévus pour les déplacements dans les différentes zones (exemple missionnaires escortés par les forces de l'ordre)

➤ Comportement face aux forces de l'ordre

- Lors des déplacements en véhicule, les chauffeurs savent comment réagir lorsqu'interpelés par la gendarmerie ou Police de la route. Il est donc important de ne pas interférer dans la discussion et de laisser le chauffeur régler la situation, à moins que le policier ne s'adresse à vous. Chaque employé ou membre du personnel du Projet devrait avoir en sa possession une pièce d'identité s'il/elle est Malagasy ou son passeport s'il/elle est un/e expatrié--e.
- Si vous êtes interpellé par un policier, il faut d'abord juger la circonstance de l'interpellation. Il ne faut pas essayer de soudoyer le policier. Il faut lui mentionner que l'on travaille pour un Projet. À moins que vous n'ayez fait une infraction, les raisons de l'interpellation sont probablement une simple routine.
- Si le policier ou gendarme procède à votre arrestation, demander à ce qu'on vous explique la raison de l'arrestation. Une fois l'explication obtenue, demander à rencontrer le Premier responsable de son unité ou de son Commandement. Il faut le plus tôt possible informer directement le Projet. Dans bien des cas, la situation se règle au niveau du Commissariat ou Poste. Il est important de se rappeler de garder son calme et professionnalisme en tout temps. Si la situation ne semble pas se régler au niveau du Commissariat ou Poste, il faut contacter le Projet.

➤ Comportement des victimes en cas d'attaques/d'enlèvement

- Toute attaque est traumatisante pour la victime. Il faut à tout prix ne pas contribuer à augmenter le niveau de stress ou de panique déjà élevé. On ne devrait jamais sous-estimer la capacité et les moyens de l'agresseur. Il faut se rappeler que le seul et unique objectif est de survivre.
- Oublier la bravoure, la vie vaut plus que la voiture et les biens ;
- Les bandits seront nerveux, ne rien faire qui puisse aggraver la situation ;
- Réagir aussi calmement que possible, ne faire aucun mouvement brusque ;
- Ne parler que lorsque demandé ;
- Ne pas les regarder dans les yeux pour ne pas laisser l'impression qu'on essaie de mémoriser leurs visages ;
- Faire en sorte que les mains restent en vue ; pour défaire la ceinture de sécurité, dites-le, les agresseurs pourraient penser qu'il y a des armes ;
- Descendre calmement et lentement de la voiture en laissant les clés sur le tableau de bord et en n'emportant rien avec vous (sac à main, etc.) ;

- S'éloigner du véhicule.
- **Autres considérations en cas d'enlèvement :**
- Soyez prêt à vivre un choc tant physique que psychologique ;
- Adoptez une attitude constante et forte. Préparez-vous mentalement à une longue attente en pensant que cela pourrait durer plusieurs jours ;
- Communiquez aux ravisseurs tout traitement médical que vous recevez en temps normal, toute maladie ou incapacité. Insistez auprès des ravisseurs pour obtenir vos médicaments ;
- Dès le début, diminuez votre importance ainsi que celle de votre organisation aux yeux des ravisseurs, mais ne mentez pas ;
- Ne soyez pas hostile envers vos ravisseurs, évitez la violence physique ou verbale ;
- Évitez de donner des informations qui pourraient être utilisées par les ravisseurs ;
- Ne croyez pas tout ce que vos ravisseurs vous disent ;
- Ne soyez pas crédule ;

➤ **Mesures de sécurité en cas d'agression sexuelle**

La coordination générale devra :

- S'assurer que la victime est en sécurité, ne pas la laisser seule ;
- Transporter d'urgence la personne au service médical pouvant lui offrir les soins appropriés (ex : trithérapie si nécessaire, soutien psychologique) ;
- Communiquer avec l'assurance pour établir un plan d'intervention ;
- Offrir à la victime d'effectuer une communication téléphonique avec sa famille, et s'enquérir assez rapidement de sa décision de poursuivre son travail ;
- Informer les autorités ;
- Suivre la procédure dans le mécanisme de gestion de plainte.

Code de conduite de l'Entreprise

MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

L'entreprise s'engage à veiller à ce que le Projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela se fera en respectant les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées.

L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, afin de s'assurer que tous les participants au Projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, sans exception :

Général

1. L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son « Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entrepreneur » ou PGES-E.
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, quelle que soient leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes de VBG et de VCE sont en violation de cet engagement.
4. L'entreprise doit s'assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
5. Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Santé et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) du Projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise s'engage à :
 - i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail ; et
 - ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux d'accueil fournis aux personnes travaillant sur le Projet.

Violence basée sur le genre et violence contre les enfants

12. Les actes de VBG ou de VCE constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris l'abus sexuel, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
 - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
14. Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
15. À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.

16. Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG ou de VCE seront poursuivies le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG et VCE du Projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

Mise en œuvre

Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à assurer que :

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite du gestionnaire » du Projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du Projet, confirmant leur accord à se conformer aux normes HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat la VBG ou la VCE.
21. Afficher les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos et d'accueil des sites, des zones de cantine et des cliniques de santé.
22. Veiller à ce que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail mais aussi compréhensible pour le personnel étranger.
23. Une personne appropriée est désignée comme « point focal » de l'entreprise pour traiter les questions de VBG et de VCE, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe de conformité VBG et VCE (ESVV) composée de représentants du client, de l'entrepreneur, consultant en supervision et fournisseur(s) de services locaux.
24. Veiller à ce qu'un plan d'action efficace en matière de VBG et de VCE soit élaboré en consultation avec l'ESVV, ce qui comprend au minimum :
 - i. Procédure de déclaration de VBG et de VCE pour signaler les problèmes de VBG et de VCE par le biais du mécanisme de règlement des litiges du Projet (section 4.3 - Plan d'action);
 - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées (section 4.4 - Plan d'action); et,
 - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG et de VCE (section 4.7 - Plan d'action)

25. Que l'entreprise mette en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG et la VCE convenu, en fournissant des commentaires à l'ESVV pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés suivent un cours de formation initiale avant leur engagement sur le site afin de s'assurer qu'ils aient bien compris les engagements de l'entreprise en matière des normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG et VCE du Projet.
27. Tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux afin de renforcer la compréhension aux normes HSSE et SST du Projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de la Société susmentionné et, au nom de la société, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du Projet, et pour prévenir et répondre à la VBG et à la VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de Conduite de la Société ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de la Société peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom d'entreprise :

Signature :

Nom en majuscules :

Poste (Fonction) :

Date:

Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes HSSE et SST

Prévenir les Violences basées sur le genre et les Violences contre les enfants

Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail (SST) du Projet et de prévenir la violence sexiste (VGB) et la violence contre les enfants (VCE).

La société considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VGB ou VCE, que ce soit sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou alors auprès des communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VGB ou de VCE peuvent être entamées si nécessaire.

Je suis d'accord que tout en travaillant sur le Projet, je vais :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, SST, VIH/SIDA, VGB et VCE comme demandé par mon employeur ;
2. Porter l'équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au Projet ; Dès l'embauche, une dotation des EPIs adaptés au poste d'occupation est faite pour chaque travailleur. Une note de service de la Direction de l'Entrepreneur et une procédure ESHS établiront la liste des EPIs par poste de travail, le mécanisme de renouvellement et les conditions de leurs ports.
3. Prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier (PGES-C) ;
4. Mettre en œuvre le Plan Santé, Sécurité et Hygiène (PSSH) ;
5. Adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
6. Consentir à la vérification des antécédents de la police ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;
8. Ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;
11. Ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants - y compris l'abus sexuel ou le contact par le biais de médias numériques. Une croyance erronée concernant

l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse ;

12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire du MRL ou à mon Directeur, toute VBG ou VCE suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:

14. Dans la mesure du possible, assurez-vous qu'un autre adulte soit présent lorsque vous travaillez à proximité d'enfants ;
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à la pornographie infantile (voir aussi "Utilisation d'images pour enfants à des fins professionnelles" ci-dessous) ;
17. S'abstenir de punir physiquement pour discipliner les enfants ;
18. S'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 18 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé ou qui les expose à un risque important de blessure ;
19. Respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque Mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Etre prudent lorsqu'on photographie ou filme des enfants.

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles :

Lorsque je photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives ;
24. m' assurez que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. m'assurez que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:

1. Avertissement informel ;
2. Avertissement formel ;
3. Formation supplémentaire ;
4. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
5. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum d'un mois jusqu'à un maximum de six mois ;
6. Cessation d'emploi ;
7. Faire rapport à la Police si nécessaire.

Je comprends (i) qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées(ii) que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail(iii) que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG ou VCE. De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, avoir accepté de me conformer aux normes qui y sont énoncées et avoir compris mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG et VCE. Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.

Signature:

Nom et Prénoms (en Majuscule)

Titre:

Date:

Annexe 4 : Fiche de plainte



TARATASY FITARAINANA

N°/Tanàna.....FokontanyKaominina.....

Daty :

1. Ny Mpitaraïna (raha afaka manome ny momba azy ny mpitaraïna)

Anarana:

Fanampiny :

Andraikitra:

Karapanondro laharana :

Adiresy :

Laharana Finday:

Mail :

2.Mitaraina amin'ny afitsokin'ny

Anaran'ny nanao ny fihetsika :

Fanampiny :

Andraikitra:

Adiresy :

Laharana Finday:

3. Fanazavana momba ny fitarainana toerana nisehoany ary ny fiatraikany

Anarana sy Andraikitra ny
Mpandray fitarainana ary sonia

Anarana sy sonian'ny Mpitaraïna (raha afaka
manome)



ROSIA NANDRAISANA NY FITARAINAN'I

N°/Tanàna.....FokontanyKaominina.....

Anarana sy sonian'ny mpandray fitarainana

Daty :



TARATASY FANARAHANA FITARAINANA

N°/Tanàna.....FokontanyKaominina.....

Daty: _____

1. Antanantohatra namaha ny olana

- Tany ifotony
- Teo anivon'ny Faritra
- Teo anivon'ny Foibe

2. Valin'ny fitarainana na dingana harahana handinihana ny fitarainana

3. Dingana harahana hamahana ny olana

Vahaolana	Tompon'Andraikitra	Fepotoana	
		Vinavina	Daty nanantanterahana

Anarana sy andraikitra ary sy sonian'ny Tompon'Andraikitra

Anarana sy sonian'ny mpitaraina (raha afaka manome)



ROSIA NANDRAISANA FAMILIANA NY FITARAINAN'I

N°/Tanàna.....FokontanyKaominina.....

Fitarainana voavaly teo*: Ifotony Faritra Foibe

*Hodidina izay valiny marina

Daty : _____

Anarana sy sonian'ny namaha fitarainana

Anarana sy sonian'ny mpitaraina (raha afaka manome)