



Organisation
internationale
du Travail

PROJET COTECCO

ETUDE DE BASE

DEUXIEME PARTIE



International
Labour
Organization

**COMBATTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES
D'APPROVISIONNEMENT DE COBALT EN REPUBLIQUE
DEMOCRATIQUE DU CONGO
(COTECCO)**

ANALYSE PRÉ-SITUATIONNELLE

**« D'évaluation des besoins en capacités des institutions du
Gouvernement et des principales parties prenantes »**

Août 2020

Avec le financement du Département du Travail des Etats-Unis, sous l'accord de coopération Numéro IL-32529-18-75-K.100% du coût total du projet ou du Programme est financé par les Fonds Fédéral, pour un total de 2.500.000 dollars.

Ce matériel ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Département du Travail des Etats Unis, moins encore une mention de nom commercial, produit commercial ou l'endossement du Gouvernement des Etats Unis.

Table des matières

Table des matières	2
Acronymes	3
AVANT-PROPOS	5
I. RESUME EXECUTIF	7
II. INTRODUCTION	9
II.1. Contexte	9
II.2. Objectifs	10
II.3. Approche méthodologique et déroulement de l'étude	11
II.4. Difficultés rencontrées	11
III. CARTOGRAPHIE DES INSTITUTIONS IDENTIFIEES POUR L'EVALUATION DES BESOINS EN CAPACITES	12
III.1. Les institutions étatiques nationaux	12
III.2. Les institutions étatiques provinciales	14
III.3. Les structures non-étatiques	15
IV. PRÉSENTATION DE L'EVALUATION INSTITUTIONNELLE ET RECOMMANDATIONS.....	16
IV.1. Besoins en renforcement des capacités des acteurs étatiques du niveau national et recommandations	17
IV.2. Besoin en capacités des acteurs étatiques du niveau provincial et recommandations.....	24
IV.3. Besoins en capacités des organisations de la société civile et recommandations.....	33
V. CONCLUSION.....	38
VI. FEUILLE DE ROUTE POUR LES ACTIVITÉS DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS	39
VI.1. Feuille de route pour les activités de renforcement des capacités des acteurs étatiques - niveaux national et provincial	39
IV.2. Feuille de route pour les activités de renforcement des capacités des acteurs non étatiques locaux	44
VII. DOMAINES DE RENFORCEMENT DES CAPACITES PROPOSES DANS LA STRATEGIE NATIONALE SECTORIELLE DE LTE DANS LES MINES ARTISANALES	45
ANNEXES	46
Annexe 1: Questions administrées aux acteurs clés.....	46
Annexe 2 : Participants aux discussions en groupe	48
Annexe 3 : Liste de personnes rencontrées.....	49

Acronymes

ADDH	Association pour la Défense des Droits de l'homme
AFA	Alternatives For Actions
BIT	Bureau International Du Travail
CAJJ	Centre D'aide Juridico Judiciaire
CISTEMA/CIM	Commission Interministérielle chargée de suivi de la question du Travail des Enfants dans les Mines Artisanales
COTECCO	Combattre le Travail des Enfants dans Les Chaînes d'approvisionnement du Cobalt
CP-LPTE	Comité Provincial de Lutte Contre les Pires Formes de Travail des Enfants
CPSA	Comité Provincial de Surveillance et d'Alerte sur les sites miniers artisanaux de la province du Lualaba
DdM	Division des Mines
DIM	Direction de l'Inspection Des Mines
EMA	Exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMA)
FEMIAC	Fédération des femmes entrepreneures dans les mines, agro-pastorales et divers au Congo
FNPSS	Fonds National de Promotion et de Service Social
GEF	Genre, Enfant Et Famille
GoRDC	Gouvernement de La République Démocratique Du Congo
HERAPIN	Humanitarian Emergency Rescue Action for People in need
IBGDH	Initiative pour la Bonne Gouvernance et les Droits de l'homme
LTE	Lutte contre le Travail des Enfants
MdM	Ministère des Mines
OCFT	Office of Child Labor, Forced Labor And Human Trafficking
OIT	Organisation Internationale Du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PMH	Police des Mines et Hydrocarbures
PNC	Police Nationale Congolaise
PPEPVS	Police de Protection de l'enfant et Prévention des Violences Sexuelles
PFTE	Pires formes du Travail des Enfants

PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RDC	République Démocratique Du Congo
S&E	Suivi et Evaluation
SAEMAPE	Service d'Assistance Et d'Encadrement De l'Exploitation Minière Artisanale Et A Petite Echelle
SOSTE	Système d'observation et de Suivi du Travail des Enfants
TE	Travail des Enfants
USDOL	Département Américain du Travail (United States Departement Of Labor)

AVANT-PROPOS

Le Bureau International du Travail (BIT) met en œuvre le projet « Combattre le Travail des Enfants dans les Chaines d’approvisionnement de Cobalt » (COTECCO). Ce projet a pour objectif principal de renforcer les efforts du Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) et des autres parties prenantes (les organisations de la société civile et le secteur privé) dans la lutte contre le travail des enfants (LTE) dans les chaines d’approvisionnement de cobalt. Ce projet, qui appuie le Gouvernement au niveau central et provincial (provinces du Lualaba et du Haut-Katanga), est financé par le Département Américain du Travail (USDOL). Il comprend trois composantes. Pour mieux faire l’état des lieux de la LTE en RDC afin de mieux organiser ses activités, le projet COTECCO a commandité une étude de base sous chaque composante. Bien que menées séparément, ces études sont complémentaires et doivent être considérées comme un seul état des lieux du Projet en trois parties, chacune correspondant ainsi à une composante du Projet.

La première partie de l’étude est relative à la composante 1. Elle consiste à l’identification des acteurs, programmes, pratiques, cadre réglementaire, gaps, barrières et opportunités existant dans la lutte contre le Travail des Enfants (TE) dans les mines pour accroître une compréhension commune des différentes facettes de la LTE dans les mines artisanales de cobalt en RDC. Dans l’objectif de promouvoir cette compréhension commune, les stratégies de communication et plaidoyer sont développées, sur la base des conclusions de l’étude menée sous cette composante, pour organiser des activités des sensibilisations et de plaidoyer auprès des bénéficiaires sur la LTE.

La deuxième partie de l’étude est faite sous la composante 2. Elle porte sur l’évaluation des besoins en capacités des acteurs. Sur base de la cartographie des acteurs et organes identifiés dans la première partie ci-dessus, l’état des lieux sous la composante 2 a évalué leurs forces et faiblesses, identifié leurs besoins en capacités, recommandé des domaines de renforcement en capacité et proposé un plan de renforcement des capacités. Pour renforcer les besoins en capacité des acteurs, des ateliers de formation sur des thématiques spécifiques sélectionnées de cette étude, seront organisées au niveau central et provincial. En plus de ces activités, le projet va également produire, parmi tant d’autres activités, un recueil de bonnes pratiques, une évaluation des mécanismes de coordination existants afin de les renforcer. Finalement, pour davantage consolider les efforts du Gouvernement dans la LTE, COTECCO va appuyer le gouvernement dans la création d’un mécanisme de suivi et d’observation pour l’élimination du travail des enfants dans les mines.

La troisième partie de l’étude est celle menée sous la composante 3 du projet. Elle fait l’analyse des systèmes de surveillance et remédiation existant dans les chaines d’approvisionnement de cobalt ; ainsi que celle des obstacles auxquels font face les acteurs du secteur privé dans la LTE. Cette analyse a permis au Projet d’établir la cartographie de la chaîne d’approvisionnement pour une meilleure compréhension de son fonctionnement, des acteurs, de leurs rôles et responsabilités et des besoins en renforcement de capacité. Sur base de ces informations, des modules de formation sont élaborés pour affermir les capacités des acteurs du secteur privé dans la LTE.

Conformément à son approche participative de mise en œuvre, le Projet a partagé les résultats de ces études avec les acteurs concernés et ce, à travers trois ateliers organisés à Lubumbashi (le 22 et 23 Octobre), Likasi (29 et 30 Octobre) et Kolwezi (le 12 et 13 Novembre) en vue de recueillir leurs avis pour enrichir les rapports produits.

Le présent rapport du Projet est le produit final qui reflète les commentaires des parties prenantes ayant pris part aux ateliers susmentionnés. Il est mis à votre disposition pour votre appropriation dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants dans les mines artisanales de cobalt.

Enfin, le BIT tient à remercier tous les partenaires (Gouvernement, société civile et secteur privé) qui avaient pris parts aux différentes consultations menées dans la production de ces rapports.

I. RESUME EXECUTIF

Cette étude est une analyse pré-situationnelle (PSA 2) qui a examiné la capacité du gouvernement et des autres parties prenantes dans la lutte contre le travail des enfants (LTE) dans les chaînes d'approvisionnement de cobalt, dans le cadre du résultat 2 du projet COTECCO, "Les capacités du gouvernement et des autres parties prenantes à lutter contre le travail des enfants dans l'industrie du cobalt de la République démocratique du Congo (RDC) sont accrues". L'objectif principal de l'étude est d'évaluer les besoins en capacités des acteurs concernés par la LTE dans les mines et les sites miniers artisanaux afin d'identifier les domaines qui doivent être renforcés pour traiter efficacement la question. Ces acteurs ont été identifiés et décrits dans l'analyse pré-situationnelle (PSA 1) menée dans le cadre du Résultat 1 du projet.

L'approche de l'étude a consisté, dans un premier temps, à revoir la cartographie des acteurs développée dans le rapport PSA 1, qui a fait le point des acteurs impliqués dans la protection, la prévention et la prise en charge des enfants dans le secteur minier. Cet examen a permis de déterminer les acteurs pouvant être considérés pour l'évaluation des besoins en matière des capacités. Sur les trente-sept (37) acteurs initialement identifiés dans le PSA 1, vingt-cinq (25) ont fait l'objet du rapport PSA 2, dont 8 institutions étatiques au niveau central (et leurs branches provinciales), 9 institutions étatiques au niveau provincial et 8 institutions de la société civile/non étatiques¹.

Les critères suivants ont été utilisés comme référence pour identifier les domaines nécessitant le renforcement des capacités des acteurs:

1. Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois régissant la lutte contre le travail des enfants (LTE) dans les mines
2. Planification stratégique et opérationnelle
3. Suivi et évaluation
4. Gouvernance et leadership
5. Mobilisation et gestion des ressources
6. Culture organisationnelle
7. Développement des capacités et gestion des ressources humaines
8. Partenariats et collaboration

Plusieurs observations ont été faites lors de l'évaluation des institutions sélectionnées à la lumière des domaines susmentionnés. Parmi les besoins en matière de capacités, on peut noter: les besoins critiques de diffuser la politique nationale sur le travail des enfants (TE) dans le secteur minier ; de renforcer la compréhension des parties prenantes sur les cadres

¹ Le Rapport du Résultat 1 a identifié 19 institutions de la société civile/non étatiques. 8 d'entre elles sont des organisations internationales qui n'ont pas été prises en compte dans cette étude. Les autres (11) étaient des organisations nationales/locales ; cependant, en raison des limites imposées par la pandémie COVID-19 en matière de réunions et de rassemblements, les auteurs de cette étude n'ont pu examiner et évaluer que 8 de ces organisations nationales/locales

juridiques, réglementaires et politiques nationaux et internationaux relatifs à la protection de l'enfant, les droits de l'homme et les chaînes d'approvisionnement en minerais ; de remédier à l'absence d'un système d'observation et de suivi du travail des enfants (SOSTE) ; d'améliorer les capacités en planification, en suivi et évaluation (S&E), ainsi qu'en outils nécessaires pour le suivi, l'enregistrement et le service de référencement des enfants ; de promouvoir la collaboration entre les acteurs et la coordination de leurs interventions, etc.

Sur la base des résultats, le consultant a formulé une série de recommandations. Pour les besoins du présent rapport, les recommandations proposées ont été maintenues telles que proposées par l'expert. À la suite de l'atelier de consultation avec les principales parties prenantes sur les conclusions et les recommandations, le projet identifiera, avec les acteurs bénéficiaires, les recommandations les plus pertinentes et les plus urgentes pour améliorer les efforts des acteurs clés dans la LTE dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMA). Les recommandations sélectionnées ensemble constitueront la base du programme de renforcement des capacités du projet.

Enfin, à partir des résultats de l'évaluation et des recommandations formulées aux niveaux central et provincial, cette étude a proposé une feuille de route pour les activités de renforcement des capacités des acteurs concernés sur le TE dans le secteur minier.

II. INTRODUCTION

II.1. Contexte

La prévalence du TE dans la chaîne d'approvisionnement du cobalt est l'un des nombreux défis auxquels est confrontée EMA en RDC. La présence de violations des droits de l'homme telles que le TE, le travail forcé, etc., définit ce secteur. Ce dernier se caractérise en outre par un faible contrôle, un manque de technologie appropriée, un faible budget, ainsi que par l'informalité et l'illégalité des activités des mineurs en raison du nombre insuffisant de zones d'exploitation minière artisanale (ZEA) viables attribuées aux mineurs artisanaux. Sur plus de 50 ZEA instituées dans la province de Lualaba par décret ministériel, environ 4 sont des sites miniers artisanaux actifs. La majorité de ces ZEA établies ne sont pas opérationnelles en raison du manque de viabilité de ces sites miniers. Ils ne sont souvent pas accessibles, ni convenablement minéralisés pour attirer les mineurs artisanaux (creuseurs). Pour les raisons susmentionnées, les mineurs artisanaux préfèrent empiéter sur les concessions pour exploiter illégalement ou opérer de manière informelle dans des zones minéralisées non autorisées. Les violations des droits de l'homme, telles que l'utilisation du TE, sont courantes dans ces sites d'EMA.

Au cours des dernières années, l'expansion du TE dans le secteur minier demeure une préoccupation du Gouvernement de la RDC (GoRDC), des entreprises minières et des utilisateurs finaux en aval. Le pays a pris plusieurs mesures pour contenir ce phénomène, comme cela est décrit dans le rapport PSA 1. Celles-ci comprennent :

- La ratification des conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- La révision du code minier de 2002 ;
- La création d'une Commission Interministérielle chargée du suivi du TE dans le secteur minier artisanal (CISTEMA);
- L'élaboration d'un plan d'action triennal (2017-2020) pour retirer les enfants des sites miniers ;
- L'élaboration d'une stratégie nationale sectorielle de LTE dans les sites miniers artisanaux en RDC.

Malgré les efforts du Gouvernement pour éradiquer le TE dans le secteur minier d'ici 2025, la persistance du TE dans l'EMA continue d'affecter les chaînes d'approvisionnement des minerais à tous les niveaux.

Pour appuyer les efforts du GoRDC, le Bureau International du Travail (BIT) met en œuvre, sur financement du ministère américain du travail ((United States Department of Labor's (USDOL) Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking (OCFT)), le projet « Combattre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de cobalt en RD

Congo » (COTECCO). Il s'agit d'un projet d'assistance technique qui vise à "renforcer les efforts du gouvernement congolais et des autres parties prenantes concernées pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du cobalt à travers les trois (3) résultats suivants :

- Résultat 1 : La compréhension commune des défis et opportunités pour lutter contre le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de cobalt est accrue ;
- Résultat 2 : Les capacités du gouvernement et des autres parties prenantes pour lutter contre le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de cobalt en RDC sont accrues ;
- Résultat 3 : Les efforts de surveillance et de remédiation du secteur privé concernant le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de cobalt sont améliorés.

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre du résultat 2 du projet et doit être lu en liaison avec le rapport du résultat PSA 1. Ce dernier est une évaluation rapide de principaux acteurs, des programmes, des pratiques, du cadre réglementaire, des lacunes, obstacles et opportunités dans la lutte contre le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement du cobalt.

II.2. Objectifs

La présente étude vise à atteindre les objectifs ci-après :

- ✓ Identifier les forces et les faiblesses des parties prenantes identifiées qui bénéficieront des programmes de renforcement des capacités du projet ;
- ✓ Evaluer les besoins en renforcement des capacités des organisations identifiées/susmentionnées ;
- ✓ Proposer des recommandations pour renforcer les capacités du Gouvernement et des autres parties prenantes dans les domaines identifiés ;
- ✓ Développer une feuille de routes pour mettre en œuvre les recommandations proposées.

Les résultats et les recommandations de cette évaluation permettront au projet de développer des plans et du matériel de renforcement des capacités pour les institutions cibles afin d'améliorer les performances organisationnelles, managériales et techniques des acteurs. En outre, les matériels de renforcement des capacités serviront d'indicateurs standard pour d'autres institutions et pourront être utilisés pour d'autres formations de manière continue pour la durabilité du projet.

Cette étude est structurée en 5 sections suivantes :

1. Introduction ;
2. Cartographie des institutions identifiées pour l'évaluation des besoins en capacité ;
3. Présentation des évaluations institutionnelles et recommandations ;
4. Conclusion et recommandations ;

5. Feuille de route des activités de renforcement des capacités.

II.3. Approche méthodologique et déroulement de l'étude

L'étude a commencé par une analyse documentaire des rapports existants sur le renforcement des capacités. Les informations ainsi collectées avaient été complétées par celles issues des données qualitatives et quantitatives collectées sur terrain. Ces données étaient collectées d'août à décembre 2019, sous formes d'enquêtes complétées par des groupes de discussion représentant les institutions concernées, en tenant compte de la réalité professionnelle quotidienne. Le projet a abordé le sujet avec le personnel des agences gouvernementales (aux niveaux central et provincial), des ONG et d'autres partenaires.

Ce draft 2 de rapport du PSA2 est le résultat de l'analyse du rapport draft 1, des commentaires fournis par l'équipe de suivi et évaluation (S&E) du projet sur le draft 1 et de la collecte de données supplémentaires entreprise par le consultant et l'équipe du projet.

Une deuxième phase de collecte de données a été réalisée de mars à avril 2020 auprès d'institutions étatiques et non étatiques par le biais d'une série de questionnaires administrés aux représentants des différentes institutions pour plus de détails (annexe 4). Les évaluations ont couvert le niveau central, et provincial, précisément, les provinces du Haut-Katanga (plus précisément Lubumbashi, Likasi et Kambov) et de Lualaba (plus précisément Kolwezi et ses environs proches). Ces évaluations ont ciblé des domaines de capacité spécifiques des principales institutions étatiques et non étatiques, tirés du rapport PSA 1. Afin de faciliter la lecture de l'évaluation, l'analyse des capacités des institutions est présentée sous forme de tableau afin de relier le domaine de capacités examiné à une institution donnée, aux recommandations et aux résultats attendus.

II.4. Difficultés rencontrées

Au cours du processus de cette évaluation, les difficultés rencontrées sont entre autres la réticence de certaines organisations à partager leurs informations, l'indisponibilité de certaines organisations pour participer à cette évaluation institutionnelle, etc. De plus, les restrictions imposées par le GoDRC suite à la pandémie COVID-19 ont exacerbé le processus de collecte d'informations en raison du régime de service minimum et de la suspension temporaire d'autres services pendant l'état d'urgence. En dépit de cela, le consultant a pu rassembler les informations nécessaires pour produire ce rapport.

III. CARTOGRAPHIE DES INSTITUTIONS IDENTIFIEES POUR L'ÉVALUATION DES BESOINS EN CAPACITES

Après la publication des rapports d'Amnesty International² et de l'UNICEF³, dénonçant la prévalence de TE dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux de la RDC, le phénomène est devenu une préoccupation majeure pour le GoRDC et ses partenaires. Pour résoudre ce problème et restaurer la crédibilité des chaînes d'approvisionnement en minerais du pays, plusieurs acteurs ont travaillé aux côtés du gouvernement pour tenter de contenir le TE dans les mines. Ces acteurs ont été identifiés dans le PSA 1, qui souligne leurs rôles et responsabilités dans la LTE dans le secteur minier. Le rapport PSA 1 a identifié 37 acteurs. En raison de la portée spécifique du PSA 2, qui consiste à évaluer les besoins des acteurs à des fins de renforcement des capacités, la présente étude ne porte que sur 25 acteurs, dont : (1) les ministères et leurs départements en fonction de leurs rôles respectifs dans la lutte contre la criminalité organisée dans les mines et (2) les organisations de la société civile (OSC) qui sont engagées dans la lutte contre le TE, la protection sociale (des enfants et les droits de l'homme) pour soutenir les communautés minières. Ils sont classés comme suit : huit (8) institutions étatiques au niveau central (y compris leurs branches provinciales), neuf (9) institutions étatiques au niveau provincial qui ont été sélectionnées sur la base de leur rôle dans la lutte contre le terrorisme et huit (8) institutions non étatiques/OSC.

III.1. Les institutions étatiques nationaux

Cette section présente les institutions qui font l'objet de l'étude au niveau central. Huit (8) institutions d'État impliquées dans la LTE dans les mines ont été identifiées. Elles comprennent les principaux ministères nationaux qui jouent un rôle important dans la LTE dans les mines et leurs départements et agences techniques à tous les niveaux, ainsi que les organismes nationaux de coordination. Cependant, il faut noter qu'au niveau central, les actions du GoDRC dans la LTE dans les mines sont coordonnées par la CISTEMA qui rassemble en son sein les ministères concernés sous la présidence du ministère des mines et la vice-présidence du ministère du travail.

Étant l'organe central de coordination des actions du GoDRC dans la LTE dans les mines, la CISTEMA est la seule structure qui fait l'objet de l'évaluation au niveau central.

² Amnesty International. 2016. "This is what we die for:" Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt. <https://www.amnesty.org/en/documents/afr62/3183/2016/en/>

³ UNICEF. 2012. *The State of the World's Children 2012: Children in an Urban World* (UNICEF. 2012. *La situation des enfants dans le monde 2012 : Les enfants dans un monde urbain*)

Tableau N°1 : Liste d'institutions étatiques évaluées au niveau central

Ce sont des institutions qui disposent, avec leurs représentations provinciales, de l'autorité nationale.

N°	Nom de l'organisation	Province
1	Ministère Nationale des Mines (membre de CISTEMA)	Kinshasa
	Secrétariat General des Mines	Kinshasa
	Division Provincial des mines	Lualaba et Haut-Katanga
	Direction d'études et planification	Kinshasa
	Direction des Mines	Kinshasa
	Direction santé et sécurité dans les mines	Kinshasa
	Direction d'inspection, des mines et des carrières	Kinshasa
	Ministères provinciaux des Mines	Lualaba et Haut-Katanga
	Agences techniques spécialisées	Kinshasa
	SAEMAPE	Kinshasa
	Direction provinciale SAEMAPE	Lualaba et Haut-Katanga
	Bureau de formation et vulgarisation	Lualaba et Haut-Katanga
	Bureau Développement intégré	Lualaba et Haut-Katanga
2	Ministère du Travail (membre de la CISTEMA)	Kinshasa
	Division provinciale de l'emploi/travail	Haut-Katanga
	Direction provinciale de l'inspection du travail	Lualaba
3	Ministère National des Affaires sociales	Kinshasa
	Fonds National de promotion et service social (FNPSS)	Kinshasa
	Fonds National de promotion et service social (FNPSS)	Lualaba et Haut-Katanga
4.	Ministère du Plan (Membre de la CISTEMA)	Kinshasa
	Direction nationale de la planification	Kinshasa
	Direction provinciale de la planification	Lualaba et Haut-Katanga
	Division provinciale de la planification	Lualaba et Haut-Katanga
5	Comité National de lutte contre les pires formes du travail des enfants (CN-LPTE)	Kinshasa
6	CISTEMA	Kinshasa
7	Police National Congolaise	Lualaba et Haut-Katanga
	Police des Mines et Hydrocarbures	Lualaba et Haut-Katanga
	Police de la protection de l'enfant et de la prévention de la violence sexuelle (PEPVS)	Lualaba et Haut-Katanga
8	Tribunal pour enfant	Kinshasa, Lualaba et Haut-Katanga

III.2. Les institutions étatiques provinciales

Au niveau provincial, l'étude s'est concentrée aux provinces de Lualaba et Haut-Katanga. Dans ces deux provinces, neuf (9) institutions publiques impliquées à la protection, prévention et prise en charge des enfants travaillant dans les sites miniers ont été évaluées. Elles comprennent les principaux ministères et commissariats provinciaux, les agences et les organes de coordination qui n'existent qu'au niveau provincial. Le tableau suivant présente les institutions publiques couvertes par l'étude.

Tableau N°3 : Liste d'institutions étatiques évaluées au niveau

Il s'agit d'institutions dont le champ d'action est limité soit à la province du Haut-Katanga, soit à la province de Lualaba.

N°	1. Haut-Katanga
1	Division Provinciale des Affaires sociales
2	Division provinciale de genre, famille et enfant
3	Comité provincial de lutte contre les pires formes du travail des enfants (CP-LPTE)
2. Lualaba	
1	Commissariat Général du Gouvernement en charge des affaires sociales, de genre, famille et enfant
2	Coordination provinciale socio-culturelle, Genre, Famille et Enfant, actions humanitaires et prévoyances sociales
	Bureau urbain des affaires sociales
3	Direction Provinciale en charge de la fonction publique, travail et suivi du programme de réinsertion du travail des enfants
4	Comité Provincial de surveillance et d'alerte précoce sur les sites miniers artisanaux (CPSA)
5	Direction provinciale de la réforme de l'artisanat minier et du respect des procédures
6	Cadre de concertation

III.3. Les structures non-étatiques

Les OSC jouent un rôle important dans la LTE en représentant les communautés riveraines affectées. En raison du faible niveau de connaissance et parfois de compréhension des lois, des réglementations, des politiques et des problèmes politiques des populations les plus vulnérables vivant dans les communautés minières, ces organisations locales assistent des droits des communautés minières à travers la sensibilisation, le plaidoyer sur leurs causes et droits.

De plus en plus, le GoDRC reconnaît le rôle important des OSC et des organisations communautaires qui travaillent en étroite collaboration avec les communautés de mineurs et les mineurs artisanaux sur le terrain dans la LTE. Ces organisations plaident pour une action gouvernementale sur la myriade de questions qui touchent les communautés minières et l'EMA, notamment les questions de TE, la formalisation de l'EMA, les questions sociales et économiques, etc. En raison de leur rôle essentiel dans l'équilibre des pouvoirs dans le secteur minier, du point de vue des communautés minières, elles sont considérées comme des acteurs clés pour les programmes de renforcement des capacités du projet.

Pour les besoins de cette étude, la sélection des OSC a été basée sur les critères suivants :

- engagement dans la défense des droits de l'homme sur les questions touchant à l'exploitation minière artisanale ;
- engagement dans les communautés minières ;
- spécialisation dans la protection de l'enfant/des enfants victimes de violences sexuelles dans les mines.

Sur cette base, huit organisations non gouvernementales ont été évaluées dans le cadre de l'étude d'évaluation des besoins en matière de capacités. Elles sont :

- Humanitarian Emergency Rescue Action for People in Need (HERAPIN)
- USHINDI
- Action pour la Défense de droits de l'homme (ADDH)
- Initiative pour la Bonne Gouvernance et les Droits de l'homme (IBGDH)
- MUTSHUNGAJI
- Centre de rattrapage UFUNUO
- Fédération des femmes entrepreneures dans les mines, agro-pastorales et divers au Congo (FEMIAC)
- Centre d'aide Juridico Judiciaire (CAJJ).

Les 25 entités identifiées ont été regroupés en deux groupes : 1) les institutions étatiques directement impliquées dans la LTE dans les mines artisanales et 2) les entités non-étatiques impliquées dans la lutte.

IV. PRÉSENTATION DE L'ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE ET RECOMMANDATIONS

L'évaluation actuelle des besoins en matière de capacités met en évidence les défis rencontrés par les institutions dans la LTE dans les mines. Sur la base des domaines et besoins identifiés, des recommandations correspondantes ont été proposées. Ainsi, les résultats de l'évaluation et les recommandations qui en découlent permettront de déterminer les besoins en capacité qui vont être pris en considérations dans les programmes de renforcement des capacités du projet.

Il convient de reconnaître que le GoDRC dispose des structures et cadre propice pour éliminer le TE dans les mines. Le GoDRC reconnaît la prévalence de TE dans le secteur minier en général, et dans les chaînes d'approvisionnement en cobalt en particulier⁴. Elle a mis en place des cadres institutionnel, juridique, réglementaire et politique pour contenir le fléau du TE dans les chaînes d'approvisionnement des minerais. Ces structures existantes, en dépit de leurs besoins, qui sont susceptibles d'être améliorées à travers des programmes de renforcement de capacités et l'application effective des réglementations et pratiques instituées, constituent une base solide pour l'éradication de TE. Le pays a adopté les principales conventions internationales de l'O.I.T., notamment la Convention 138 sur l'âge limite et la Convention universelle 182 sur les PFTE.

Conformément à l'esprit de la convention 138, le pays a élaboré un plan d'action national pour l'élimination du TE. Selon le code minier de la RDC, l'âge minimum requis pour travailler dans le secteur minier est de 18 ans. En outre, avec l'appui de partenaires, le GoDRC a développé une stratégie nationale pour LTE dans les mines d'exploitations artisanales et sur les sites miniers. Un comité gouvernemental spécial, dirigé par le ministère des Mines, a été mis en place pour promouvoir et coordonner la mise en œuvre de la politique nationale de LTE dans les mines. Aux niveaux national et provincial, les ministères ont, au sein de leurs organes, des départements ou des directions clés dédiés à la LTE en fonction de leur champ d'intervention.

Enfin, la présence des diverses parties prenantes et interventions sur terrain témoignent de l'intérêt collectif à mettre fin aux PFTE dans les chaînes d'approvisionnement des mines en RDC. Cependant, malgré ces atouts, le TE dans les mines demeure un fait. La prévalence du TE et la recherche des solutions durables au phénomène constituent le leitmotiv de l'évaluation des besoins en capacité des organes chargés d'appliquer, d'exécuter la politique nationale sur la LTE ceci dans l'objectif d'informer le programme de renforcement des capacités à implémenter par le projet.

Sur la base des informations recueillies, pendant la revue documentaire des études précédentes et les résultats des enquêtes menées auprès des fonctionnaires et des représentants des 25

⁴ Stratégie sectorielle nationale de lutte contre le travail des enfants dans les sites d'exploitation minière artisanale

institutions, l'équipe de consultants du projet a pu identifier un certain nombre des lacunes à combler.

Cependant la liste des besoins n'est pas exhaustive. Elle sera enrichie par les parties prenantes au cours d'une consultation multi-acteurs que le projet va organiser à la complétion du rapport. Les besoins en capacités des institutions ont été analysés sur la base des aptitudes associées aux huit domaines suivants :

1. Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois et politiques régissant la LTE dans les mines ;
2. Planification stratégique et opérationnelle ;
3. Suivi et évaluation ;
4. Gouvernance et leadership ;
5. Mobilisation et gestion des ressources ;
6. Culture organisationnelle ;
7. Développement des capacités et gestion des ressources humaines ;
8. Partenariats et collaboration

L'analyse est présentée sous forme de tableau afin d'aligner clairement le domaine des capacités à évaluer, la description des faiblesses, les recommandations proposées et les résultats attendus.

IV.1. Besoins en renforcement des capacités des acteurs étatiques du niveau national et recommandations

Le présent tableau présente une analyse générale des besoins en capacités d'une sélection d'acteurs et d'institutions. Le consultant a identifié les principaux domaines où il y a des besoins ainsi que leurs causes. Sur la base de ces résultats, le consultant a proposé un certain nombre de recommandations pouvant combler ces besoins. Il faut noter toutefois que les actions proposées ne définissent pas le plan de renforcement des capacités du projet. Le projet présentera les conclusions du consultant et les actions proposées aux principales parties prenantes lors d'un atelier de consultation pour leurs commentaires. À l'issue de l'atelier, les domaines de capacités à renforcer seront déterminés en fonction des priorités et de l'impact direct sur la LTE. La colonne 1 du tableau indique les domaines clés dans lesquels les besoins en capacités ont été identifiés ; la colonne 2 du tableau présente les défis réels et leurs causes ; la colonne 3 décrit les actions recommandées pour améliorer les besoins en capacités énumérées et enfin la colonne 4 décrit les résultats attendus.

Table 4 : Évaluation des institutions de l'État au niveau central

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultats attendus
<p>Domaine 1 (D1) : Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois et politiques régissant la LTE dans les mines</p>	<p>Faible diffusion des politiques et de réglementations solides et spécifiques, y compris des sanctions, des procédures, des matériaux, etc. Très peu d'agents publics du secteur minier ont l'opportunité de se former sur la connaissance requise des lois et des politiques applicables à la problématique du TE dans les mines. Alors que les lois et réglementations sur la protection des enfants reflètent les convictions de l'OIT adoptées par la RDC, les réglementations minières sur le TE sont trop larges et ne font pas spécifiquement référence aux lois sur la protection des enfants, sauf dans la stratégie nationale sectorielle. En conséquence, la plupart du personnel du ministère des Mines et de ses agences connexes n'a pas bénéficié assez d'opportunités de formation sur une compréhension claire des règlements sur la protection de l'enfant. En outre, le code et le règlement minier fournissent des orientations générales. Pour leur mise en œuvre efficace, ils doivent être soutenus par des décrets et des ordonnances individuels qui définissent clairement les procédures, les rôles et les responsabilités. Cependant, la publication des règlements auxiliaires et de mise en œuvre est très délicate. Inaccessibilité due à une diffusion et une formation insuffisantes, à la sophistication des documents pour certains groupes sociaux, à la non-application des sanctions et au faible budget pour exécuter les plans et les politiques.</p>	<p>Rendre les lois et règlements existants accessibles à tous et promouvoir leur diffusion, même dans les langues locales si nécessaire.</p> <p>Diffuser la stratégie nationale sectorielle sur le TE dans les mines et son plan opérationnel (OP) pour une application au niveau provincial.</p> <p>Renforcer les capacités des acteurs clés aux lois et normes nationales et internationales relatives à la protection de l'enfant et au droit du travail.</p> <p>Promouvoir la diffusion des textes et lois</p> <p>Élaborer des guides sur les meilleures pratiques et procédures.</p> <p>Développer des mécanismes clairs de sanctions pour dissuader les violateurs.</p> <p>Élaborer le matériel de formation de mise à niveau des acteurs et organiser des sessions continues de renforcement des capacités sur les différentes lois, réglementations et politiques qui régissent le secteur minier, la protection des enfants, etc.</p>	<p>Grâce à la formation continue, à la diffusion et à l'utilisation de guides, les acteurs affineront leurs compétences et amélioreront leurs performances.</p> <p>L'application de sanctions favorisera le respect des lois et dissuadera les contrevenants.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultats attendus
D2: Planification Stratégique et opérationnelle	<p>Absence d'un plan opérationnel de la stratégie nationale sectorielle pouvant orienter la mise en œuvre de la stratégie depuis 2016 jusqu'à la validation de celui-ci en novembre 2019 par le BIT/COTECCO. Malgré la validation du plan, les membres du Comité n'ont pas encore de personnel dédié à la gestion du plan, y compris à l'élaboration des plans de travail opérationnels et budgétaires.</p> <p>Cela est dû au manque d'opportunités de formation en matière de planification organisationnelle, de conception de plans de travail et les plans d'activités,</p> <p>-Le faible budget alloué à la mise en œuvre du plan opérationnel ou à la coordination des interventions des partenaires pour atteindre les objectifs du plan de la politique nationale sur le TE dans les mines.</p>	<p>Développer une feuille de route pour la mise en œuvre de la stratégie nationale sur la LTE dans les mines.</p> <p>Renforcer les capacités de la CISTEMA en planification opérationnelle.</p> <p>Développer un plan de travail pour la mise en œuvre du plan opérationnel</p>	<p>Une feuille de route pour la mise en œuvre de la stratégie nationale sur le TE est développée.</p> <p>Les membres de la CISTEMA ont une compréhension claire du plan opérationnel ; leurs capacités à superviser la mise en œuvre du PO et à coordonner les interventions des partenaires sont renforcées.</p> <p>Le plan de travail pour la mise en œuvre du plan opérationnelle est créé et exécuté.</p>
	<p>La Direction de recherche et planification (DRP), chargée de doter le Secrétariat d'une banque des données, ne dispose pas d'un plan d'action de collecte des données, des méthodes ou outils permettant de répondre pleinement aux exigences d'une décision optimale sur le TE dans l'exploitation minière.</p> <p>Le Ministère des Mines (Mdm)/SAEMAPE ne dispose pas également d'une base des données sur le travail des enfants dans les mines lui permettant de fournir de données précises sur le TE dans les mines.</p> <p>Les causes :</p> <p>Cette situation est souvent due à l'absence d'un plan d'action clair (domaine 7) et de faible opportunité de formation en matière de suivi et d'évaluation (domaine 3).</p>	<p>Assurer une formation et une assistance technique pour développer des outils et des méthodes de planification.</p> <p>Construire une base de données qui sera équipée d'informations fiables.</p> <p>Former le personnel aux compétences en matière de S&E (domaine 3).</p> <p>Préconiser et promouvoir la mise en place d'un système de suivi du TE pour réduire ce fléau dans l'exploitation minière artisanale.</p>	<p>Les agents de ces institutions sont formés en élaboration et gestion de plan d'action.</p> <p>Les acteurs comprennent l'importance d'un SOSTE, et des efforts sont faits pour en établir un.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultats attendus
	<p>Pour illustrer le besoin en planification stratégique, la nouvelle direction de la santé et de la sécurité au sein du secrétariat général des mines a besoin d'être mise à niveau en matière de formation de base sur les normes internationales, de mission clairement définie et du matériel technique nécessaire à ses opérations.</p> <p>Les causes : La raison en est que l'institution est nouvellement créée et qu'elle a besoin d'un développement plus poussé.</p>	<p>Faire le plaidoyer pour la ratification de convention C-176 et recommandations 183 de l'OIT.</p> <p>Former le personnel à la convention C-176 et recommandations 183 de l'OIT et aux pratiques et standards existants.</p> <p>Développer des objectifs et des procédures clairs pour la réalisation de sa mission</p>	<p>Le plaidoyer est assuré au sein du ministère des Mines, et des ressources matérielles et financières sont mises à disposition.</p> <p>Le personnel de la direction de la santé et de la sécurité est formé à la santé et sécurité dans le secteur minier</p>
D3 : Suivi et évaluation	<p>Les ministères des mines, du travail et de la prévoyance sociale et leurs organes en charge de la LTE ainsi que la CISTEMA, la Division provinciale des mines et le SAEMAPE n'ont pas assez d'opportunités de formation en matière de suivi et d'évaluation (S&E) pour produire les outils de collecte de données et des rapports nécessaires permettant de mesurer l'évolution du plan opérationnel et les progrès réalisés dans la LTE dans les sites miniers.</p> <p>Les causes : Manque de spécialistes en S&E ; manque de responsables en S&E dans les directions, services et divisions clés; absence d'opportunités en formation en S&E et absence de budget consacré aux activités de S&E.</p> <p>La direction de la recherche et de la planification, chargée de fournir des données au secrétaire général des mines, ne dispose pas d'un plan d'action, d'outils de collecte de données permettant de répondre pleinement aux exigences d'une prise de décision optimale sur le TE dans l'industrie minière</p>	<p>Renforcer les capacités des membres techniques de ces structures concernées des mines dans la mise en œuvre du suivi et de l'évaluation et du plan opérationnel.</p> <p>élaborer les outils de collecte de données, mettre en place une base de données sur le TE et à la gestion de cette dernière.</p> <p>Développer du matériel de formation en S&E, des outils de collecte de données et des procédures de gestion pour des remises à niveau des compétences qui auront lieu deux fois par an.</p>	<p>Les capacités de la CISTEMA en matière de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du plan opérationnel sont renforcées.</p> <p>Le personnel technique du DdM, du SAEMAPE et de la CISTEMA est identifié et formé au suivi et à l'évaluation, à la collecte de données et à la gestion de la base des données.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultats attendus
D4: Gouvernance et Leadership	<p>Les agents techniques de terrain des agences gouvernementales (SAEMAPE et DdM) font face à des défis pour appliquer et faire respecter les réglementations, les meilleures pratiques, les lignes directrices et les objectifs de leur mission dans le cadre de leurs activités.</p> <p>Cela est dû en partie au caractère informel de l'exploitation minière artisanale. Le contrôle difficile des artisans miniers très mobile. Le faible supervision et suivi des missions de terrain, ainsi que les faibles opportunités de formation pour le personnel afin de se tenir au courant des réglementations et des politiques, perpétuent ces défis.</p>	<p>Développer un code de conduite pour les agents de terrain de la SAEMAPE et de la DdM.</p> <p>Organiser des formations sur l'application des sanctions et le respect des règlements et des directives.</p> <p>Organiser des formations sur la gouvernance organisationnelle et les compétences en matière de leadership liées au TE.</p> <p>Plaider pour la formalisation de l'EMA afin de freiner le TE dans l'exploitation minière</p>	<p>Les agents de terrain de SAEMAPE et de DdM sont formés au code de conduite nécessaire.</p> <p>Les compétences du personnel en matière de gouvernance et de direction sont améliorées.</p>
	<p>Les agents techniques sur le terrain ont une connaissance limitée des normes et des meilleures pratiques de la LTE en raison de faibles opportunités de formation sur les normes et pratiques basiques de la protection de l'enfant, absence d'un SOSTE dans les mines.</p>	<p>Développer, avec tous les acteurs et sous la direction du gouvernement, un SOSTE adapté et en accord avec les meilleures pratiques et normes de la LTE dans les mines.</p> <p>Former les acteurs dans la mise en œuvre du SOSTE.</p> <p>Plaider en faveur de services d'orientation efficaces.</p>	<p>Le SOSTE est conçu et développé.</p> <p>Les connaissances du personnel sur le SOSTE et les normes relatives au TE dans les chaînes d'approvisionnement de minerais sont renforcées.</p>
	<p>Le plan d'action national (PAN) élaboré par le CN-PFTE depuis 2011 n'a pas encore été approuvé par le MTEPS, bloquant ainsi sa mise en œuvre</p>	<p>Plaider au sein du MTEPS pour que le PAN soit révisé et approuvé</p>	<p>Le plaidoyer est mené au niveau national, et le PAN est mis à jour et approuvé.</p>
D5: Mobilisation et gestion des ressources	<p>La CISTEMA n'a pas assez de financement car il n'a été légalisé que récemment, en mars 2020. Par conséquent, il n'a pas eu de budget spécifique. Le faible budget ne favorise pas l'avancement de la politique sectorielle nationale sur le</p>	<p>La légalisation de la CISTEMA est une priorité numéro un.</p> <p>Renforcer les capacités des membres en matière de plaidoyer pour faire face au</p>	<p>La CISTEMA est légalisée. Les membres peuvent demander et collecter des fonds pour soutenir suffisamment les activités de la CISTEMA. Les membres de la</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultats attendus
	TE dans les mines.	problème de mobilisation et de gestion des ressources.	CISTEMA sont proactifs dans la mobilisation et la gestion des ressources
D6: Culture Organisationnelle	<p>Il n'a pas encore de plan ou de calendrier précis pour les activités de la CISTEMA. Les réunions sont organisées sur une base ad hoc. Le système de compte rendu (débriefings et comptes rendus de réunion) est difficile d'accès.</p> <p>Les rapports des réunions ou des formations ne sont pas partagés avec les collègues ou les membres de groupe des partenaires techniques et financier (PTF).</p> <p>Les rôles et les responsabilités des différents membres du groupe nécessitent une clarification.</p> <p>Il serait pertinent de prévoir des formations pour le personnel technique pour produire des documents techniques, tels que des procès-verbaux de réunions, des matrices de suivi sur le TE dans les mines artisanales et des rapports de S&E.</p>	<p>Renforcer les capacités du personnel de la DdM, de SAEMAPE et de la CISTEMA à l'élaboration de rapports administratifs, à l'enregistrement et au classement, ainsi qu'aux compétences organisationnelles pour la planification des activités (domaine 2).</p> <p>Élaborer un programme annuel d'activités à partager avec les membres de PTF et veiller à ce que les rapports de réunion soient partagés avec le PTF et d'autres acteurs clés.</p> <p>Renforcer les capacités de la CISTEMA à produire des documents techniques</p>	<p>Les activités de la CISTEMA sont planifiées et organisées.</p> <p>Des réunions régulières avec les parties prenantes sont organisées et la CISTEMA partage son calendrier de réunions avec d'autres acteurs à l'avance.</p> <p>Les capacités de la CISTEMA à produire des documents techniques sont renforcées.</p>
D7: Développement des capacités et gestion des ressources humaines	<p>Il n'y a pas assez d'opportunités de formation pour le personnel technique. Ils apprennent souvent sur le tas. Il en résulte un besoin de renforcement de leur capacité en matière de normes et de standards internationaux concernant le TE.</p> <p>Il serait intéressant de dispenser une formation de routine, semestrielle, au personnel pour leurs mis à niveau. Toutefois, les responsables du</p>	<p>Élaborer une description claire des rôles et responsabilités des différentes agences, directions et bureaux, ainsi que des postes clés.</p> <p>Élaborer des modules de formation annuels dans des domaines techniques tels que le TE, le S&E, la SST, etc. et former le</p>	<p>Les compétences de formation des techniciens du CISTEMA sont renforcées.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultats attendus
	<p>ministère des mines, des directions et bureaux de la planification ne disposent assez de matériel de formation pour la LTE ou d'autres formations (SST, S&E, protection de l'enfant, etc.)</p>	<p>personnel en fonction de son rôle.</p> <p>Former le personnel aux techniques (S&E, protection de l'enfant, droits de l'homme fondamentaux, lois et politiques, SST) et aux compétences générales nécessaires au bon fonctionnement de SAEMAPE, de la DdM et de la CISTEMA.</p>	
<p>D8: Partenariat et collaboration</p>	<p>il a été observé une faible collaboration et partenariat entre les différents acteurs (gouvernementaux aux niveaux central et provincial, partenaires de mise en œuvre, acteurs du secteur privé, organisations de la société civile, dirigeants communautaires, etc.).</p> <p>la faible coordination entre les parties prenantes, affaiblie la synergie nécessaire pour mettre en œuvre la vision nationale d'éradication du TE dans les mines.</p>	<p>Appuyer le fonctionnement de la CISTEMA provincial en accord avec la CISTEMA national.</p> <p>Promouvoir le dialogue entre les principales parties prenantes par le biais de petits groupes et de plates-formes de coordination plus importantes.</p> <p>Encourager le partenariat entre les différents acteurs en renforçant la collaboration et en améliorant les mécanismes de coordination.</p> <p>Veiller à ce que la CISTEMA travaille en coopération avec le PTF à tous les niveaux.</p> <p>Veiller à ce que la CISTEMA nationale soutienne la création d'une CISTEMA provincial.</p>	<p>La CISTEMA provinciale est opérationnelle.</p> <p>La collaboration entre les acteurs est améliorée.</p> <p>Un groupe de partenaires de mise en œuvre est créé.</p> <p>Un groupe du secteur privé est créé.</p> <p>Un groupe d'organisations de la société civile du CL est créé.</p> <p>Les interventions des acteurs sont coordonnées sur la base de la stratégie sectorielle nationale et du plan opérationnel.</p> <p>La CISTEMA collabore avec les organes provinciaux et les partenaires</p>

IV.2. Besoin en capacités des acteurs étatiques du niveau provincial et recommandations

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
<p>Domaine 1 (D1) : Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois régissant la LTE dans les mines</p>	<p>Les lois et les politiques sont souvent adoptées au niveau central pour être appliquées au niveau provincial. L'approche de haut en bas est, dans une certaine mesure, la cause de la faible mise en œuvre du cadre juridique et des politiques.</p> <p>Les lois et les politiques, une fois publiées, sont faiblement disséminées. Alors que le gouvernement tente de résoudre le problème de diffusion des lois, par le biais de la campagne de sensibilisation au code minier à la télévision, des efforts accrus sont nécessaires pour améliorer la compréhension de la population, par les parties prenantes, de la législation globale du gouvernement sur les mines, y compris les lois sur la protection de l'enfant.</p> <p>Il est nécessaire de disposer de guides et de manuels pour améliorer les connaissances et générer une compréhension commune des réglementations et des pratiques nationales et internationales relatives au TE dans les mines pour tous les acteurs.</p>	<p>Élaborer des manuels pratiques - guides sur les lois et les politiques concernant la protection de l'enfant et le droit à la vie dans les mines - pour fournir des conseils, améliorer les connaissances des membres des communautés minières et des acteurs de la mise en œuvre (OSC, fonctionnaires/employés de terrain, etc.), et mettre ces outils à la disposition de tous les acteurs concernés.</p> <p>Promouvoir la participation de tous les acteurs dans les processus de législation et d'élaboration des politiques.</p> <p>Accroître la diffusion des lois, des règlements et des politiques régissant le TE, en particulier la stratégie sectorielle nationale de LTE et les meilleures pratiques en matière de protection de l'enfant dans le secteur minier.</p> <p>Renforcer les capacités du personnel du ministère des mines aux règlements, pratiques et normes de protection de l'enfant.</p> <p>Renforcer les capacités des acteurs clés au plaidoyer sur la LTE dans les mines.</p>	<p>Des guides et du matériel sont élaborés et mis à la disposition de la population, des militants et de tous les acteurs impliqués dans la LTE au niveau provincial.</p> <p>Les acteurs sont informés des principaux règlements juridiques concernant le TE.</p> <p>Les membres des communautés minières, le personnel provincial concerné et les OSC améliorent leurs connaissances sur la législation et les politiques relatives à LTE.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
<p>D2: Planification Stratégique et opérationnelle</p>	<p>Il n'y a pas encore de plan d'action approprié pour les activités combinant le TE dans l'exploitation minière au sein des institutions provinciales énumérées ci-dessus.</p> <p>Ceci est attribué au faible alignement entre la stratégie nationale sectorielle et les actions provinciales en matière de lutte contre le TE dans les mines, ainsi qu'à l'absence de directives et de planification claires de la CISTEMA pour guider les initiatives provinciales.</p> <p>Certaines agences, ainsi que les départements et OSC concernés n'ont pas de plans d'action annuels à jour, avec des objectifs et des calendriers clairs et spécifiques. Cela est dû en partie à des faibles opportunités de formation en matière de gestion.</p>	<p>Promouvoir l'élaboration d'un plan d'action provincial de LTE dans les mines qui soit aligné sur la stratégie nationale sectorielle de LTE mines.</p> <p>Organiser des sessions de formation pour renforcer les capacités des acteurs étatiques au niveau provincial à développer et à gérer des plans d'action contre le TE dans les mines.</p>	<p>Les plans d'actions provinciaux sont élaborés en fonction des programmes nationaux, rendus accessibles au personnel et partagés avec les autres parties prenantes.</p> <p>Les compétences des acteurs concernés en matière de planification, de conception et de gestion des plans d'action sont améliorées</p>
<p>D3 : Suivi et évaluation</p>	<p>Il existe un faible système de contrôle du TE pour orienter les activités de suivi et d'évaluation. En conséquence, les ministères provinciaux des Mines et de la Planification, et leurs agences clés respectives, disposent d'outils de collecte de données limités et de statistiques peu fiables sur le TE.</p> <p>La direction provinciale chargée du travail et du suivi de la réintégration des enfants ne dispose pas encore de toutes les statistiques sur le nombre d'enfants travaillant dans les mines. Le mécanisme de suivi et d'évaluation permettant de suivre la réintégration des enfants et leur orientation vers les services appropriés est encore limité.</p>	<p>Développer un système de suivi du travail des enfants qui comprend des outils de collecte de données, une base de données complète et un système d'orientation.</p> <p>Renforcer les capacités du personnel des institutions provinciales concernées (le ministère des mines et ses agences et bureaux, le ministère de la planification et ses agences, la direction du travail et de la réinsertion des enfants et des jeunes, la commission des affaires sociales et de l'égalité des sexes, les OSC et les observateurs communautaires) afin d'améliorer les capacités</p>	<p>Le SOSTE est créé et les acteurs clés améliorent leurs capacités en matière de S&E.</p> <p>Des outils de collecte de données sont disponibles et utilisés.</p> <p>Les mesures d'alerte précoce sont renforcées et supervisées par une équipe désignée.</p> <p>Les activités de suivi et d'évaluation sont budgétisées.</p> <p>Les agents des organismes publics ont reçu une formation en matière de suivi et d'évaluation, et du</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
	<p>Cela est dû à l'absence de budget pour soutenir les activités de suivi et d'évaluation, au nombre insuffisant d'agents affectés à ces activités, à la faiblesse du système existant de suivi et d'évaluation du TE et aux possibilités limitées de formation en suivi et à l'évaluation pour les agents des organismes publics au niveau provincial.</p>	<p>en matière de suivi et d'évaluation et de concevoir les outils de la collecte de données.</p> <p>Fournir une assistance technique pour la mise en place d'une base de données de S&E du TE afin d'identifier les enfants pour les services d'orientation appropriés et de rendre les statistiques du TE accessibles au public.</p> <p>Renforcer les capacités des acteurs et des organes de coordination des systèmes de suivi des enfants, de leurs composantes et de leurs procédures.</p> <p>Encourager les organismes concernés à élaborer un budget pour les activités de S&E.</p> <p>Élaborer des supports de formation en matière de S&E.</p>	<p>matériel est élaboré pour les formations de routine.</p>
<p>D4: Gouvernance et Leadership</p>	<p>Le tribunal pour enfants a du mal à s'occuper des questions liées à la protection et à la prise en charge des enfants en raison du nombre limité de magistrats, ainsi que du fait que le tribunal n'est pas présent dans tous les districts du Haut-Katanga et de Lualaba.</p>	<p>Renforcer les capacités des juges et des magistrats des tribunaux pour enfants en matière de protection et de soins des enfants, de TE et de défense des droits des enfants.</p> <p>Renforcer les capacités des OSC en matière de défense des droits de l'enfant pour qu'elles puissent plaider pour l'envoi des magistrats et la construction de salles d'audience dans les districts miniers des deux provinces du Haut Katanga et de Lualaba.</p>	<p>Les capacités des juges des tribunaux pour enfants et des magistrats à s'occuper de la protection et de la prise en charge des enfants sont renforcées.</p> <p>Des magistrats supplémentaires sont affectés aux tribunaux pour enfants.</p> <p>De nouvelles salles d'audience sont ouvertes dans d'autres territoires/quartiers</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
	<p>La police des mines et hydrocarbures (PMH) n'a pas assez d'opportunités de formation sur les règlements et les procédures de protection de l'enfant.</p> <p>En raison du budget limité, du et de l'absence d'un système d'orientation, la PMH a tendance à utiliser des mesures répressives pour punir les enfants plutôt que les auteurs des crimes de TE.</p>	<p>Renforcer les capacités de la PMH aux lois sur la protection de l'enfant, ainsi qu'aux procédures judiciaires et pénales.</p> <p>Développer un système d'orientation et améliorer la collaboration entre la PMH et les services d'orientation par le biais des organes de coordination.</p>	<p>Le personnel de la PMH améliore ses connaissances en matière des lois de protection de l'enfant et des procédures judiciaires et pénales.</p> <p>Un mécanisme d'orientation est mis en place et la collaboration, entre la PMH et les services d'orientation, est améliorée.</p> <p>La CISTEMA provinciale est opérationnelle.</p>
	<p>Le personnel de la police de protection de l'enfant et de prévention des violences sexuelles (PPEPVS) n'a pas assez d'opportunités de formation sur les questions de protection de l'enfant en raison du budget limité et d'une faible planification organisationnelle. En outre, cette institution ne dispose pas d'une infrastructure d'orientation appropriée pour prendre en charge les victimes de TE.</p>	<p>Organiser une formation de renforcement des capacités du personnel de la PPEPVS sur les réglementations relatives à la protection de l'enfant et les questions liées à la protection de l'enfant.</p> <p>Plaider au niveau provincial pour la construction d'installations appropriées pour la prise en charge et le placement des enfants, ainsi que pour un budget spécifique pour la prise en charge des enfants victimes de TE dans les mines.</p> <p>Rendre la CISTEMA provinciale opérationnelle pour assurer la coordination entre les différentes interventions de LTE dans les mines et garantir la sécurité des enfants entre les mains des services de réorientation.</p>	<p>Le personnel de la PPEPVS maîtrise mieux les règles de protection de l'enfant et les questions connexes.</p> <p>Des actions de sensibilisation sont menées et des mesures sont prises au niveau provincial pour la création de structures d'accueil appropriées pour les enfants.</p> <p>Un mécanisme de réorientation est créé.</p> <p>Les institutions publiques chargées de la prise en charge des enfants tirés des mines sont renforcées et financées.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
	<p>La direction provinciale chargée du travail et du suivi des programmes de réinsertion des enfants a besoin d'une stratégie, d'un plan, d'un programme, d'une mission et d'une politique bien définis pour la réinsertion des enfants victimes de travail des enfants . En outre, le personnel affecté à ce programme devrait bénéficier d'une formation suffisante sur la protection de l'enfant.</p> <p>La direction nouvellement créée a intérêt à renforcer les capacités de son personnel et disposer d'un budget pour développer et mettre en œuvre ces outils.</p>	<p>Soutenir la direction dans l'élaboration d'un programme de réinsertion, d'un plan et d'une politique de prise en charge socioprofessionnelle et de réintégration des enfants.</p> <p>Créer un inventaire des services d'orientation et partager l'information avec les acteurs.</p>	<p>Le programme de réintégration est rédigé. La politique est clairement définie et partagée avec tous les partenaires.</p> <p>La cartographie des services d'orientation est rendue accessible.</p> <p>Le budget prévu est mis à disposition.</p>
<p>D5: Mobilisation et gestion des ressources</p>	<p>L'organe provincial de surveillance du TE, CPSA, fait face au problème financier en raison d'un manque de financement malgré les bonnes intentions du décret de sa création.</p> <p>L'organe ne dispose pas des ressources nécessaires à son bon fonctionnement. Le système de surveillance du CPSA n'a pas assez d'opportunités de formation en matière de suivi et d'évaluation</p>	<p>Redynamiser le CPSA en tant qu'organe technique de contrôle et de surveillance du TE. Fournir un soutien technique au CPSA pour élaborer une stratégie de mobilisation des ressources et demander un budget pour financer un système de surveillance du TE.</p> <p>Renforcer les capacités du CPSA en matière de suivi et de surveillance, de collecte de données, etc., car il joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du SOSTE.</p>	<p>Le CPSA est redynamisé.</p> <p>Une stratégie de mobilisation des ressources est élaborée et mise en œuvre.</p> <p>Un SOSTE est mis en place et des fonds sont mis à disposition.</p> <p>Les capacités de suivi, de collecte de données et de surveillance du CPSA sont renforcées</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
<p>D6: Culture organisationnelle</p>	<p>Le CPSA n'a pas assez des réunions avec les partenaires miniers</p> <p>Le champ d'action du groupe de réflexion sur la LTE est trop vaste. Il est difficile pour les partenaires impliqués dans le secteur minier de trouver leur place dans une vision aussi générale.</p> <p>Il serait intéressant de réorganiser à la fois le CPSA et le cadre de concertation, de revoir leurs missions et leurs plans opérationnels.</p> <p>En outre, les sociétés minières sont peu engagées dans les réunions du groupe de réflexion.</p>	<p>Organiser des rencontres régulières avec les acteurs de manière inclusive.</p> <p>Clarifier les missions et les responsabilités de chaque organe.</p> <p>Soutenir le CPSA pour plaider en faveur de la participation des entreprises minières privées aux discussions sur le TE dans le secteur minier.</p> <p>Promouvoir un dialogue efficace entre tous les acteurs engagés dans la LTE dans les activités minières.</p> <p>Réorganiser le groupe de réflexion chargé de la LTE et promouvoir la création de groupes, tels que le groupe minier, au sein de ce groupe.</p>	<p>Les réunions du CPSA sont organisées régulièrement avec la participation de toutes les parties prenantes (acteurs du secteur privé, membres de la communauté, partenaires de mise en œuvre, OSC, etc.)</p> <p>Des plans d'action annuels sont établis. Le champ d'action et les rôles du groupe de réflexion sont clarifiés.</p>
<p>D7: Développement des capacités et gestion des ressources humaines</p>	<p>Il existe un besoin critique de développement des capacités du personnel de terrain des institutions provinciales en matière de chaînes d'approvisionnement en cobalt, de leurs normes et des exigences en matière de droits de l'homme.</p> <p>Les institutions provinciales ne se réfèrent pas à la stratégie nationale sectorielle et à son plan opérationnel lorsqu'elles développent leurs programmes de lutte contre TE dans les mines.</p>	<p>Renforcer les capacités des principaux acteurs provinciaux aux normes de la chaîne d'approvisionnement en cobalt de l'EMA et aux exigences en matière de droits de l'homme.</p> <p>Promouvoir la diffusion de la stratégie sectorielle nationale sur le TE dans les mines et son plan opérationnelle.</p> <p>Développer un module clair pour le renforcement</p>	<p>Un programme de formalisation de l'exploitation minière artisanale est développé au niveau provincial conformément au plan opérationnel de la CISTEMA.</p> <p>Les politiques nationales sont diffusées.</p> <p>Des ZEA plus nombreuses sont créées.</p> <p>Les cartes des sites et des coopératives</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
	Ceci est le résultat d'une diffusion limitée des politiques nationales en matière de LTE.	<p>des capacités des coopératives minières sur les lois, les règlements et les meilleures pratiques pour lutter contre le TE et garantir des chaînes d'approvisionnement responsables.</p> <p>Créer une cartographie des ZEA, des coopératives et des EMA actuelles.</p> <p>Rendre la carte accessible à toutes les parties prenantes</p>	d'exploitation minière artisanale sont mises à jour et rendues accessibles.

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
	<p>Il est nécessaire de renforcer la compréhension de la Commission générale pour le genre, l'enfant et la famille, et du personnel de la Division provinciale des mines, en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement en minerais, les PFTE et les violations des droits de l'homme qui se produisent sur les sites miniers.</p> <p>Ceci est le résultat d'une diffusion insuffisante de la législation clé régissant le TE dans les mines et des normes et meilleures pratiques internationales connexes.</p> <p>Au sein de la SAEMAPE, certains membres du personnel n'ont pas assez d'opportunités de formation en matière de protection de l'enfant et du TE. En effet, il n'y a pas encore de politique ou de budget interne pour promouvoir la formation et l'amélioration des capacités du personnel. Au sein de la division provinciale des mines, les descriptions de poste ne sont pas clairement spécifiées. Il y a donc des chevauchements de tâches, tandis que certains fonctionnaires sont surchargés. Les performances du personnel ne sont pas souvent évaluées et récompensées.</p> <p>Le groupe de réflexion ne dispose pas de mandats clairement définis sur le TE dans les mines pour guider ses activités.</p> <p>Cette situation est due à un manque d'orientation de la politique nationale sur le TE, le plan d'action national n'ayant jamais été approuvé ni mis en œuvre.</p>	<p>Organiser des ateliers de formation sur le TE, les PFTE, les droits de l'homme et les chaînes d'approvisionnement en minerais ainsi que sur les stratégies de sensibilisation pour le personnel de la Division provinciale des mines et du Commissariat général.</p> <p>Élaborer des guides sur les meilleures pratiques internationales et les principaux règlements relatifs au TE pour les services provinciaux engagés dans la lutte contre le TE.</p> <p>Promouvoir la formation des fonctionnaires de la SAEMAPE sur les stratégies de sensibilisation et les normes relatives à la protection de l'enfant, ainsi que la formation sur l'élaboration de programmes annuels d'amélioration des capacités du personnel sur des sujets tels que la LTE dans les mines.</p> <p>Soutenir le SAEMAPE dans ses démarches auprès des autorités compétentes pour obtenir un budget pour les modules de formation.</p> <p>Soutenir le groupe de réflexion dans l'élaboration des mandats sur la question du TE dans les mines.</p> <p>Promouvoir le dialogue entre les partenaires.</p>	<p>Le personnel de la division provinciale des mines et de la Commissariat général est formé aux meilleures pratiques internationales et nationales en matière de dissuasion du TE dans le secteur minier et de violations des droits de l'homme dans ce secteur. Le personnel est sensibilisé aux droits de l'enfant et aux besoins de protection de l'enfant.</p> <p>Les fonctionnaires de SAEMAPE sont formés aux normes de protection de l'enfant.</p> <p>Les acteurs de la fonction publique, y compris le SAEMAPE, ont des politiques internes sur l'amélioration des capacités du personnel. Les responsabilités de chaque membre du personnel, ainsi que les tâches correspondantes, sont développées et bien définies.</p> <p>Les termes de référence sont élaborés comme un guide pour les activités du TE et mis à la disposition des partenaires.</p> <p>Le groupe de réflexion forme et affecte le personnel au suivi du TE dans l'exploitation minière.</p>

Domaine de Capacité	Défis	Actions	Résultat attendus
<p>D8 : Partenariat et collaboration</p>	<p>Il y a une faible coordination entre les différentes institutions et autres acteurs clés qui luttent contre le TE dans les mines.</p> <p>Le faible dialogue et l'absence d'une plate-forme sectorielle de coordination de la lutte contre le TE dans les mines entre les parties prenantes empêche la promotion de solutions durables à ce problème.</p> <p>En outre, il y a un faible dialogue sur la direction des groupes, et des faibles possibilités de mise en réseau des parties prenantes pour promouvoir la collaboration et le dialogue entre elles.</p> <p>Cela est dû au fait que les organes de coordination existants ne sont pas très inclusifs. Par exemple, l'absence des groupes sectoriels ne facilite pas la tâche des acteurs qui s'intéressent au TE dans le secteur minier.</p>	<p>Promouvoir la collaboration entre les institutions publiques luttant contre le TE dans l'exploitation minière par l'opérationnalisation de la CISTEMA provinciale selon les directives de la CISTEMA national.</p> <p>Renforcer les capacités de coordination du personnel des différents ministères provinciaux, travaillant sur le TE dans le secteur minier.</p> <p>Revitaliser les groupes de coordination.</p> <p>Promouvoir le dialogue entre tous les acteurs clés, ainsi que l'engagement du secteur privé.</p>	<p>La CISTEMA provinciale est opérationnelle.</p> <p>Le personnel des services du gouvernement provincial qui participent à la lutte contre le TE dans les mines est formé à la coordination des activités.</p> <p>La collaboration et le dialogue sont renforcés entre les acteurs.</p>

IV.3. Besoins en capacités des organisations de la société civile et recommandations

L'analyse de huit organisations (HERAPIN, USHINDI, ADDH, IBGDH, MUTSHUNGAJI, UFUNUO, FEMAC et CAJJ) a révélé un certain nombre de défis qui ont conduit aux recommandations suivantes. Ces recommandations vont être partagées avec les OSC pour déterminer les domaines à renforcer afin d'améliorer leurs interventions dans la LTE dans les mines :

Table 1: Evaluation des organisations locales de la société civile

Domaines des Capacités	Défis	Actions	Résultats attendus
Domaine 1 (D1): Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois régissant la lutte contre le TE dans les mines	<p>Il serait intéressant de renforcer la connaissance des acteurs sur les cadres juridiques et politiques concernant les TE, la protection de l'enfant, les PFTE dans les mines, ainsi que les normes internationales.</p> <p>Une orientation du gouvernement est nécessaire pour promouvoir les rôles des OSC en tant que défenseurs et acteurs de contrôle dans une myriade de violations des droits de l'homme dans le secteur minier.</p>	<p>Renforcer les capacités des membres des OSCS aux cadres juridiques et politiques régissant la LTE et les PFTE, y compris les normes internationales et nationales, et les meilleures pratiques en matière de protection et de droits des enfants dans la LTE dans le secteur minier.</p> <p>Soutenir la familiarisation des OSC avec le plan opérationnel de la stratégie nationale sectorielle de la LTE afin de promouvoir l'utilisation de ce plan comme guide pour les interventions des OSC et des partenaires.</p> <p>Soutenir les OSC dans leurs démarches auprès des autorités compétentes en vue de faire connaître les questions et les politiques pertinentes du TE dans le secteur minier.</p>	<p>Les OSC sont bien informées des lois et réglementations relatives à la protection de l'enfant et aux droits de l'enfant, et sont informées des meilleures pratiques internationales et nationales pour traiter le problème de TE et des PFTE dans les mines.</p> <p>Les OSC connaissent la stratégie nationale sectorielle et son plan opérationnel et l'utilisent pour orienter leurs actions visant à réduire le TE.</p> <p>Les politiques pertinentes en matière de TE dans le secteur minier sont rendues publiques</p>
D2: Planification stratégique et opérationnelle	<p>En raison des faibles opportunités de formation en planification, la majorité d'organisations de la société civile n'ont pas de plan stratégique à jour</p>	<p>Organiser un atelier sur la planification pour améliorer les capacités des OSC à la planification stratégique et fournir une assistance technique à celles qui sont prêtes à établir un plan opérationnel.</p>	<p>Les capacités des OSC en matière de planification opérationnelle sont renforcées.</p> <p>Une assistance est fournie aux OSC pour la conception de leurs</p>

Domaines des Capacités	Défis	Actions	Résultats attendus
			plans stratégiques
D3: Suivi et évaluation	<p>Les OSC n'ont pas assez d'opportunités de formation en S&E pour gérer leurs programmes de la LTE.</p> <p>L'absence d'une base de données gouvernementale sur le TE dans les mines, permettant de fournir des statistiques fiables à ce sujet, rend difficile pour les OSC d'enregistrer et de mesurer l'impact de leur soutien aux communautés minières.</p> <p>En effet, le système de partage d'informations sur les données relatives aux communautés minières entre les acteurs est relativement faible. Ce qui met en évidence une faible coordination entre les partenaires impliqués dans la LTE dans les mines.</p>	<p>Renforcer les capacités des OSC en matière de S&E, y compris l'élaboration d'outils de collecte de données permettant d'identifier les enfants qui ont été retirés des mines.</p> <p>Aider la province à développer une base de données et à rendre publiques les données collectées sur les accidents de travail.</p>	<p>Le personnel des OSC est formé aux stratégies de S&E.</p> <p>Des outils de collecte de données sont développés de concert avec les partenaires et mis à leur disposition.</p>
	<p>Les méthodes et les outils permettant de mener des enquêtes viables pour concevoir des programmes traitant des questions de TE sont inadéquats.</p> <p>Cette lacune est due aux opportunités limitées de formation technique pour les membres des OSC et au manque de budget pour financer les formations.</p>	<p>Renforcer les capacités des OSC à la conception d'outils de collecte de données fiables.</p> <p>Promouvoir le renforcement des capacités des OSC par les partenaires d'exécution.</p>	<p>Des outils de collecte de données sont produits et mis à disposition.</p>
	<p>Les leçons apprises, les réussites et les réalisations des programmes ne sont pas suffisamment partagées entre les acteurs en raison de faible collaboration entre les partenaires impliqués dans le secteur minier.</p>	<p>Renforcer les mécanismes de coordination entre les partenaires.</p> <p>Promouvoir le partage des leçons apprises, des réussites et des réalisations avec d'autres partenaires afin de promouvoir les meilleures pratiques locales.</p>	<p>Les mécanismes de coordination entre les partenaires sont renforcés, et les leçons apprises, ainsi que les réussites, sont partagées.</p>

Domaines des Capacités	Défis	Actions	Résultats attendus
D4 : Gouvernance et Leaderships	<p>Les OSC ne disposent pas encore d'une gouvernance efficace, de politiques de gestion ou de structures institutionnelles bien définies.</p> <p>Ils n'ont pas assez d'opportunités de formation en matière de stratégies de gouvernance organisationnelle. La plupart d'entre elles sont animés par le désir de changer et d'aider les communautés dans lesquelles ils ont grandi. Pourtant, ils n'ont pas suffisamment des fonds.,</p>	Organiser une formation sur la gouvernance et le leadership institutionnels pour les acteurs des OSC.	<p>Les OSC sont formées à la gouvernance organisationnelle.</p> <p>Les OSC ont amélioré leurs structures organisationnelles.</p>
D5: Mobilisation et gestion des ressources	<p>Pour consolider l'appui des OSC dans la LTE, il est judicieux de renforcer ces organisations dans la mobilisation des ressources, à la collecte de fonds, et au networking afin de financer leurs interventions et avancer leurs activités.</p> <p>Les OSC ont du mal à se mettre en réseau et mobiliser des fonds auprès des donateurs nationaux et internationaux.</p> <p>Là encore, l'accès inadéquat aux possibilités de formation et le manque de possibilités de mise en réseau avec les partenaires de financement sont la principale cause du déficit budgétaire chronique.</p>	<p>Renforcer les capacités des acteurs des OSC à l'élaboration des stratégies de mobilisation de ressources, de communication et de collecte de fonds afin de poursuivre et d'améliorer leurs interventions dans la LTE.</p> <p>Renforcer les capacités des acteurs des OSC à la mise en réseau avec les donateurs, à la recherche et à la demande de subventions.</p>	<p>Les OSC sont formées aux stratégies de mobilisation des ressources.</p> <p>Les stratégies de mobilisation des ressources sont diffusées.</p> <p>Les membres des OSC sont formés à l'identification des donateurs et à la mise en réseau avec des partenaires techniques et financiers.</p>

Domaines des Capacités	Défis	Actions	Résultats attendus
<p>D6: Culture Organisationnelle</p>	<p>Un problème important qui touche les OSC est la faible culture organisationnelle. La plupart des OSC n'ont pas assez d'objectif clairement défini ni d'organe administratif organisé. La durabilité de leurs activités est donc une grande préoccupation.</p> <p>Cela est dû à la faible opportunité de formation en matière de plan d'action, de cadre logique, des rapports/études, des outils de collecte de données, etc.</p>	<p>Organiser des formations sur les éléments clés de la culture organisationnelle pour aider les OSC à construire leur identité, à développer une expertise dans un domaine distinct et à s'enraciner et se pérenniser dans leurs activités.</p>	<p>Les membres des OSC sont formés à la culture organisationnelle.</p>
<p>D7: Développement des capacités et gestion des ressources humaines</p>	<p>Les OSC n'ont pas assez d'opportunités de formation dans leurs domaines. Elles s'organisent pour soutenir et défendre leurs communautés sans avoir les moyens nécessaires.</p> <p>Cela est dû à un accès limité aux possibilités de formation pour les agents des OSC et à l'absence de budget pour la formation des agents.</p> <p>Les OSC n'ont pas souvent la culture de procéder à l'évaluation des performances de leurs membres. La supervision et la coordination de leurs actions sont également minimales. Ainsi, aucune responsabilité n'est assurée en cas de mauvaises</p>	<p>Organiser des formations de renforcement des capacités pour les OSC qui travaillent à l'éradication du TE sur les questions clés liées à la LTE dans le secteur minier.</p> <p>Soutenir les OSC dans l'élaboration de leurs manuels de procédures.</p> <p>Mettre en place un système d'évaluation des performances et de responsabilité pour les</p>	<p>Des formations de renforcement des capacités sont organisées pour les OSC.</p> <p>Les manuels de procédure sont élaborés.</p> <p>Le système d'évaluation des performances et de responsabilisation des</p>

Domaines des Capacités	Défis	Actions	Résultats attendus
	performances ou d'actions négatives. Très peu d'entre elles ont des activités planifiées annuellement en raison d'un budget insuffisant.	acteurs des OSC. Développer un mécanisme de coordination ou de supervision des interventions des OSC en accord avec les politiques gouvernementales.	OSC est établi. Le mécanisme de supervision des OSC est développé.
	Il n'y a pas souvent de description claire des rôles et responsabilités des membres dans les activités implémentées.	Renforcer les capacités des OSC en matière de gestion des ressources humaines. Aider les OSC à élaborer des plans de travail pour leurs activités.	Les capacités des OSC en matière de gestion des ressources humaines sont renforcées. Les activités et les responsabilités des OSC sont clairement définies.
D8: Partenariat et collaboration	<p>Il est nécessaire d'établir un dialogue et une coordination entre les OSC afin de promouvoir la collaboration et l'efficacité de leurs actions.</p> <p>Alors que le gouvernement doit investir davantage dans le développement d'une OSC forte et apolitique, il existe un besoin crucial de concilier et de construire une relation constructive entre les OSC et les acteurs du secteur privé pour faire avancer la LTE.</p> <p>Les OSC ne bénéficient pas du soutien des PTF. La faible coordination des efforts visant à améliorer les actions des OSC en matière de LTE compromet davantage les interventions.</p>	<p>Promouvoir le dialogue et la coordination entre les acteurs des OSC par la création d'un groupe d'OSC axé sur le TE dans le secteur minier afin de partager les défis et les opportunités.</p> <p>Impliquer les autorités gouvernementales dans la mise en œuvre des programmes des OSC.</p> <p>Promouvoir le dialogue entre les OSC et le secteur privé minier.</p> <p>Renforcer les efforts de partenariat et de coordination entre tous les acteurs, et engager les OSC à tous les niveaux de dialogue, y compris avec le PTF, les acteurs du secteur privé et le gouvernement.</p>	<p>La collaboration entre les acteurs des OSC est améliorée.</p> <p>Le gouvernement est impliqué dans les activités des OSC et soutient leurs programmes pour faire avancer sa politique de LTE dans les mines.</p> <p>Les OSC collaborent avec le secteur privé et le PTF au profit des communautés minières et de leurs enfants.</p>

V. CONCLUSION

L'analyse des besoins en capacités des vingt-cinq institutions, étatiques et non étatiques, aux niveaux central et provincial, a révélé, d'un côté, des atouts faisant démontrant des initiatives entamées jusque-là et de l'autre, de nombreux défis qui entravent les efforts du gouvernement et des OSC pour mettre fin au TE dans le secteur minier.

La présence des institutions gouvernementales et l'engagement d'autres acteurs, tels que les organisations locales et les partenaires techniques et financiers, constituent des atouts dans la LTE.

Cependant, parmi ces défis on peut compter : le besoin des programmes de renforcement de capacités adaptés, élaborés ensembles avec les acteurs, pouvant permettre d'améliorer et d'enrichir les capacités des institutions à travailler efficacement et collectivement dans la LTE ; l'importance de vulgariser de manière constante les cadres nationaux juridiques, réglementaires et politiques pour une bonne connaissance des lois et pratiques par tous les acteurs ; la pertinence par le gouvernement de promouvoir une meilleure application des lois et bonnes pratiques en la matière par le personnel du gouvernement et les autres acteurs concernés à travers des formations continues ; la mise en place d'un système de suivi et d'observation du TE, un mécanisme coordonné qui permet le suivi, l'enregistrement dans la base de données et le référencement des enfants identifiés auprès des services appropriés.

En effet, pour lutter efficacement contre le TE dans les mines, en plus du cadre juridique et réglementaire, il est très recommandée la mise en place d'un système d'observation et de suivi de TE fiable et adapté au contexte de la RDC. Celui-ci permettra de développer une base de données pouvant informer les autorités sur les statistiques des enfants travaillant dans les mines et lui permettant de développer des stratégies et mécanismes de référencements crédibles pour la réinsertion des enfants identifiés.

Afin d'améliorer les efforts du GoDRC pour lutter contre le TE, cette étude propose, dans la section IV, une série de recommandations dans les domaines suivants :

1. Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois régissant la lutte contre le travail des enfants dans les mines
2. Planification stratégique et opérationnelle
3. Suivi et évaluation
4. Gouvernance et leadership
5. Mobilisation et gestion des ressources
6. Culture organisationnelle
7. Développement des capacités et gestion des ressources humaines
8. Partenariats et collaboration

Selon les défis présentés et recommandations proposées ci-dessus, une feuille de route est présentée pour guider les programmes de renforcement des capacités du projet.

VI. FEUILLE DE ROUTE POUR LES ACTIVITÉS DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

La feuille de route ci-dessous comporte des activités de formation à envisager pour les activités de renforcement des capacités afin de renforcer les capacités du GoDRC et des autres parties prenantes à lutter efficacement contre le TE dans les chaînes d'approvisionnement de cobalt.

Toutefois, la durabilité des efforts de renforcement des capacités dépend de l'engagement du gouvernement et l'appropriation effectifs par ce dernier des outils développés ainsi que de la collaboration étroite entre tous les acteurs impliqués dans la lutte contre le travail des enfants dans les mines, conformément aux directives du décret national de la CISTEMA N°00122/CAB.MIN/MINES/01/2020 du 06 mars 2020. Au niveau provincial, l'opérationnalisation de la CISTEMA provinciale et sa collaboration avec l'organe technique du CPSA est essentiel.

Pour son fonctionnement effectif au niveau provincial, la CISTEMA provinciale devra travailler étroitement avec une unité technique, le CPSA, pour mieux coordonner la LTE selon les exemples du SOSTE dans d'autres pays et secteurs économiques.

Les résultats de cette analyse seront partagés et présentés aux acteurs concernés dans un atelier de consultation pour une action concertée avec les parties prenantes sur la base de laquelle sera bâti le programme de renforcement des capacités à exécuter par le projet.

VI.1. Feuille de route pour les activités de renforcement des capacités des acteurs étatiques - niveaux national et provincial.

Table 2: Feuille de route pour le renforcement des capacités des acteurs étatiques - niveaux national et provincial

N	Titre de l'activité de formation	Kinshasa (Niveau-Central) Institutions	Institutions Provinciales Lualaba	Institutions Provinciales Haut-Katanga
1	Former les acteurs gouvernementaux à la mobilisation sociale, notamment aux stratégies de communication et de plaidoyer pour la sensibilisation.	CISTEMA	CPSA and cadre de concertation sur le TE	
2	Former les institutions en suivi et évaluation,		Ministère Provincial des mines	Ministère Provincial des mines

N	Titre de l'activité de formation	Kinshasa (Niveau-Central) Institutions	Institutions Provinciales Lualaba	Institutions Provinciales Haut-Katanga
	notamment à l'élaboration d'outils de collecte de données, de processus de collecte de données et d'une base de données, ainsi qu'à la gestion des données recueillies.		SAEMAPE	SAEMAPE
		CISTEMA	Bureau développement intégré	Bureau développement intégré
			Coordination provinciale socio-culturelle, Genre, Famille et Enfant, actions humanitaires et prévoyances sociales	Division provincial des affaires sociales
			Bureau urbain des affaires sociales	Division Provinciale de genre, Famille et enfant
			Direction Provinciale en charge de la fonction publique, travail et suivi du programme de réinsertion du travail des enfants	Division provincial du plan
			Division provincial du plan	Division Provinciale des Mines
			Division Provinciale des Mines	Direction de recherche et planification
			Direction de recherche et planification	Comité provincial de lutte contre les pires formes du travail des enfants (CP-PFTE)
3	Former et fournir une assistance technique aux parties prenantes en matière de planification stratégique et opérationnelle.	CISTEMA	Tous les partenaires identifiés dans la province du Lualaba, inclus les OSC	Tous les partenaires identifiés dans la province du Haut-Katanga

N	Titre de l'activité de formation	Kinshasa (Niveau-Central) Institutions	Institutions Provinciales Lualaba	Institutions Provinciales Haut-Katanga
4	Renforcer les capacités des parties prenantes sur les lois et les normes nationales et internationales, les normes de l'OIT adoptées par la RDC, les conventions 138, 182 et 176, et les meilleures pratiques.	CISTEMA	Tous les partenaires identifiés dans la province du Lualaba, inclus les OSC	Tous les partenaires identifiés dans la province du Haut-Katanga
5	Former les parties prenantes à la bonne gouvernance et au leadership	CISTEMA	Tous les partenaires identifiés dans la province du Lualaba, inclus les OSC	Tous les partenaires identifiés dans la province du Haut-Katanga
6	Former les parties prenantes aux stratégies de mobilisation des ressources et de collecte de fonds.	CISTEMA		Aucune
			Comité Provincial de surveillance et d'alerte précoce sur les sites miniers artisanaux (CPSA)	
			Cadre de concertation sur le travail des enfants	
7	Former les parties prenantes au système d'observation et de suivi du travail des	CISTEMA	Tous les partenaires identifiés dans la province du Lualaba	Tous les partenaires identifiés dans la province du Haut-Katanga

N	Titre de l'activité de formation	Kinshasa (Niveau-Central) Institutions	Institutions Provinciales Lualaba	Institutions Provinciales Haut-Katanga
	enfants.			
8	Former les parties prenantes aux lois et procédures judiciaires et pénales relatives à la protection de l'enfant.	CISTEMA	Police nationale Congolaise Police des Mines and Hydrocarbures Police de la protection de l'enfant et de la prévention de la violence sexuelle (PEPVS) Cadre de concertation sur le travail des enfants Tribunal pour enfant	Police nationale Congolaise Police des Mines and Hydrocarbures Police de la protection de l'enfant et de la prévention de la violence sexuelle (PEPVS) Tribunal pour enfant
9	Organiser un atelier sur les pires formes de travail des enfants, la protection des enfants et d'autres questions de violation des droits de l'homme et de discrimination qui sont les causes profondes du travail des enfants dans les mines.	Ministère des mines SAEMAPE CISTEMA	Tous les partenaires identifiés dans la province du Lualaba	Tous les partenaires identifiés dans la province du Haut-Katanga
10	Renforcer les capacités des acteurs du gouvernement sur l'utilisation de mécanisme de coordination	CISTEMA	Tous les partenaires identifiés dans la province du Lualaba	Tous les partenaires identifiés dans la province du Haut-Katanga

N	Titre de l'activité de formation	Kinshasa (Niveau-Central) Institutions	Institutions Provinciales Lualaba	Institutions Provinciales Haut-Katanga

IV.2. Feuille de route pour les activités de renforcement des capacités des acteurs non étatiques locaux

Table 3: Feuille de route pour le renforcement des capacités des organisations de la société civile

N°	Titre de l'activité	Institution non étatique ciblée
1	Former les acteurs gouvernementaux à la mobilisation sociale, notamment aux stratégies de communication et de plaidoyer pour la sensibilisation	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
2	Former les organes en charge de la LTE en suivi et évaluation, notamment à l'élaboration d'outils de collecte de données, de processus de collecte de données et d'une base de données, ainsi qu'à la gestion des données recueillies	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
3	Former et fournir une assistance technique aux parties prenantes en matière de planification stratégique et opérationnelle.	Toutes les OSC identifiées
4	Renforcer les capacités des parties prenantes sur les lois nationales et internationales, les normes de l'OIT adoptées par la RDC, la Convention 176 et les meilleures pratiques en sécurité et santé dans les mines.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
5	Former les parties prenantes à la gouvernance et au leadership.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
6	Former les parties prenantes aux stratégies de mobilisation des ressources et de collecte de fonds.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
7	Former les parties prenantes au système d'observation et de suivi de travail des enfants.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
8	Former les parties prenantes aux procédures judiciaires et pénales, y compris aux lois sur la protection de l'enfance.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
9	Organiser un atelier sur les pires formes de travail des enfants, la protection des enfants, d'autres types de violations des droits de l'homme et les questions de discrimination qui sont les causes profondes du travail des enfants dans les mines.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires
10	Former les institutions non étatiques à l'utilisation des mécanismes de coordination.	Toutes les OSC identifiées ainsi que les leaders communautaires

VII. DOMAINES DE RENFORCEMENT DES CAPACITES PROPOSES DANS LA STRATEGIE NATIONALE SECTORIELLE DE LTE DANS LES MINES ARTISANALES

En plus des thématiques énumérées dans la feuille de route qui sont le résultat de l'analyse des consultants, la stratégie nationale sectorielle propose également 6 domaines d'intervention dans la vision du gouvernement pour l'élimination du TE dans les mines. L'étude reprend aussi les domaines proposés qui sont regroupés dans les 6 axes de la stratégie nationale sectorielle de LTE dans les mines artisanales et sur les sites miniers artisanaux. Il ressort de l'analyse des consultants que le choix des thématiques de renforcement des capacités sous l'axe 6 proposés dans la stratégie sectorielle indique la reconnaissance par le Ministère des Mines d'importants besoins en renforcement des capacités normatives, institutionnelles et techniques des agents et acteurs impliqués dans la LTE (Services spécialisés des Ministères des Mines, Travail, ONGs de la société civile des ressources naturelles, opérateurs miniers, etc.).

D'où l'axe 6 intitulé renforcement des capacités propose les thématiques ci-après⁵ :

- 1. Gouvernance des structures techniques d'encadrements tels que SAEMAPE et Inspection Générale du Travail;
- 2. Evaluation des risques dans la chaîne d'approvisionnement en minerais;
- 3. Techniques d'inspection et d'audit des chaînes d'approvisionnement en minerais;
- 4. Conséquences sociales, économiques et politiques relatives au TE dans les mines;
- 5. Hygiène, santé, sécurité, gestion environnementale et en technique minière;
- 6. Droits de l'homme et protection de l'enfant;
- 7. Appui technique aux structures communautaires de protection de l'enfant.

⁵ Ministère des Mines, 2017, Stratégie nationale sectorielle de LTE dans les mines artisanales et sur les sites miniers artisanaux, RDC

ANNEXES

Annexe 1: Questions administrées aux acteurs clés

Dénomination de l'institution :.....Service/Direction.....

Adresse :.....

Nom de la personne rencontrée.....sexe.....

Fonction :.....

Téléphone :.....

E-mail :

Présentation rapide de l'étude et ses objectifs :

Cette étude vise à présenter l'état des lieux des capacités des acteurs gouvernementaux et des autres parties prenantes à lutter contre le travail des enfants dans le secteur minier. C'est ainsi que l'échange est focalisé sur les aspects qui permettront de saisir les besoins pour la capacitation des acteurs intervenants dans la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier.

1. Depuis quand votre institution intervient dans le domaine de lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ?
2. Comment est-elle organisée ou structurée pour mener les actions de lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ?
3. Par quel mécanisme êtes-vous informé de la présence des enfants dans le secteur minier ? Ou bien, par quel mécanisme vos services sont-ils informés de la présence des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de l'exploitation minière artisanale ?
4. Quelle est la politique de votre institution pour lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ? Ou bien quel est le programme de votre institution dans la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ?
5. Quels sont les mécanismes de mise en œuvre de votre politique ou programme sur terrain dans la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ? Cette manière de faire est-elle adaptée à chaque type d'enfants se trouvant dans la chaîne d'approvisionnement de l'exploitation minière artisanale ?
6. Quelle est la source de financement pour mener à bien votre mission de lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ?
7. Comment le fonds (ou le financement) est-il géré ? En termes de pourcentage, combien est réservé directement aux enfants concernés ?
8. Le fonds est-il suffisant pour mener à bien vos actions ? Dans le cas contraire, que comptez-vous faire ou quelles sont les opportunités pour suppléer à l'insuffisance ?

9. Vous n'êtes pas la seule institution qui évolue dans le domaine de lutte contre le travail des enfants. Comment vos actions sont-elles coordonnées au niveau national ou provincial ? La coordination est-elle opérationnelle ? Si non, qu'est ce qui bloque l'opérationnalité de la coordination de vos actions ?

10. Le phénomène « enfants dans les mines » perdure, quels sont les obstacles à vos actions ? Comment comptez-vous les contourner ?

11. Quel est le nombre approximatif, suivant le sexe et la tranche d'âge, d'enfants qui sont actifs dans le secteur minier ?

12. Quelle est la compréhension que vous avez de la présence persistante des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de l'exploitation minière artisanale ? Ou comment expliquez-vous la persistance des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de l'exploitation minière artisanale ?

13. Vu qu'il y a plusieurs institutions étatiques (ministère de travail, ministère des mines notamment) qui interviennent dans la lutte contre le travail des enfants. Comment vous évoluez sur terrain ? Qui fait quoi dans la lutte contre le travail des enfants ?

14. Malgré que la loi interdit le travail des enfants, mais ils sont toujours actifs. Qu'est-ce qui expliquerait la non-application de la norme ? Y-a-t-il des problèmes liés au texte lui-même ? Si non, y aurait-il des obstacles culturels ou sociologiques, lesquels ?

15. Quel est le profil pour la plupart de personnel qui s'occupe de la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier ? (décrire leurs atouts et faiblesses), par exemple est-ce qu'il y a suffisamment des staffs (sur le plan opérationnels), sont-ils mieux outillés, ... ?

16. Pour terminer, quel est le problème, en rapport à la capacité des différents acteurs intervenants dans la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier, qui affecte leur travail ?

17. Est-ce qu'il y a d'autres problèmes sur la capacité des acteurs intervenants dans la lutte contre le travail des enfants dans le secteur minier que nous n'avons pas abordé, mais qui vous tiennent à cœur ou qui vous semblent préoccupants ?

18. Avez-vous des recommandations spécifiques pour renforcer les capacités du gouvernement à lutter contre le travail des enfants dans les mines ?

Annexe 2 : Participants aux discussions en groupe

**Liste de présence
Séance discussion collective
Evaluation rapide et Besoins en capacité**

N°	Nom	Organisation	Fonction	Numéro	e-mail	signature
01	KAWELE MUJEVU ROULO	CENEMOL	Consultant	0816912426	rolakawele@gmail.com	
02	KANENA-KATOKA	TEHARA SENSIBILISATEUR DUSORFO		0919195298		
03	MUKHAA WA XYEMBE (Lucien)	Coordonnateur DUSORFO	Coordinateur	0814569402		
04	MUTOMBO RUPATEU DATINY	SENSIBILISATEUR DUSORFO	SENSIBILISATEUR	0889944549		
05	MUUBWA WAKALATA	TEHARA	M/COORD.	0840146256		
06	LIOR ILUNGA (F)	UCK Sensibilisateur		0820893575		
07	ILUNGA-RABO	CEBRONH	Consultant	0997037938	m2r@cebronh.org	
08	FRANCK MANDE	COORDO/UCK ADT	Formateur et sensibilisateur	0994186419	mandefrank79@gmail.com	
09	TRISTAN TSHILAMBO	PACT	STA	0517658816	tkashala@pactworld.org	

**Liste de présence
Séance discussion collective
Evaluation rapide et Besoins en capacité**

N°	Nom	Organisation	Fonction	Numéro	e-mail	signature
1	UPITE. RUSHIAI FRANCOIS	RUTESHA PACT	Coordinateur	0992515146		
2	MUTOMBO-BIBISHE (F)	MUTESHA NOYAU	SENSIBILISA	0975166665		
3	MWZUKIE-RACHELL (F)	NOYAU TILWIZEMBE	SENSIBILISA	0818914385		
4	MWAMBU TSHILINGA	NOYAU TILWIZEMBE	Vice/Coordo	0975341844		

LISTE DES MEMBRE DU COMITE SENSIB
LE 01/12/2015

N°	NOM & POST	NOI	SEXE	TELEPHONE
1	SULIO MONGA RUDABO		M	0978383800
2	FIMEWB-KASOGO		F	
3	ANIFA-KALUNBU		F	0975640567
4	MUGWIRA-MURE		M	0978667021
5	BENOIT KANAMPUME		M	0994509732
6	CHRISTOPHE MUSHITA		M	
7	MUSINGA-KAJAKAZA		F	
8	KASONGO-KAINDA		F	0970006050
9	MALENCE-MATHIEU		F	0905420082
10	NDIDU MUSHINGA-BOYRER		M	0814731141
11	JAVASINA			

Annexe 3 : Liste de personnes rencontrées

No.	NAME	TITLE OR POSITION	CONTACT INFORMATION
Acteurs gouvernementaux			
01	Mr Kumwimba Mwanana	Chef de Division de travail et prévoyance sociale/ Haut Katanga	+243 816 723 266 +243 998 229 397
02	Mr Popopo	Chef de Division du plan/Ht-Katanga	+243 813 331 189
03	Mr Kafwembe Kisasembe	Chef de Division de la santé	+243 810 528 159 kafkisim@gmail.com
04	Ms. Kabera Muzizima	Chef de Division Genre, famille et enfant/Haut-Katanga	+243 997 023 753
05	Mr. Pierrot Maloba	Chef de Division des mines	+243 998 753 573
06	Mr Kishiko Hamba Dieudonné	Chef de Division des mines / Lualaba	+243 998 873 964
07	Ms. Marie Louise Musenga Mafo	Directrice provinciale chargée de la fonction publique et réinsertion des enfants	+243 995 348 143 mamafolouise@gmail.com
08	Mr. Mafo Tshihinga	Directeur provincial chargé de la réforme de l'artisanat minier et suivi des procédures	+243 810 648 479
09	Mr. Tshisola	Directeur de cabinet du ministre provincial des mines	+243 817 371 985
10	Mr. Banny Banza Nyanga	Directeur provincial SAEMAPE Lualaba	+243 991 874 812
11	Mr Innocent Kambaj Kamand	Chef de Bureau Mines/ Likasi	+243 007 015 632
12	Mr Robert Tshime Musunga	Chef de bureau SAEMAPE Kolwezi	+243 999 997 073
13	Mr Kombe Kabedi Augustin	Magistrat Parquet de Grande Instance de Kolwezi	+243 997 042 256
14	Mme. Christine Kamana	Coordinateur provincial des affaires sociales, du genre, de la famille et de l'enfance, de l'action humanitaire et de la solidarité nationale / Lualaba	+243 992 528 534
15	Mme. Marie	Inspectrice provinciale du travail / Lualaba	+243 997 136 504
Parties prenantes non étatiques			
16	Mr. Eli Danga	Responsable Bureau Pact Kolwezi	+243 998 494 965 +243 810 162 387 eabota@pactworld.org
17	Mr. Tridon	Chargé des programmes Bureau Caritas / Kolwezi	+243 999 004 579
18	Mr Vianney	Chargé des Opérations, ONG Bon Pasteur/ Kolwezi	+243 997 046 048 scbpkolwezi@gssweb.org
19	Mr. Kitwa	Directeur de l'ONG Action pour la Défense des Droits Humains	+243 997 025 716 addh.rdc.2016@gmail.co

			m
20	Donat Kambola	Directeur de l'ONG Initiative pour la Bonne Gouvernance et Droits Humains	+243 994 834 158 +243 813 548 551 ibgdhasbl@gmail.com
21	Ms. Dhanis Rukan Kayombo	Chargé des programmes au Centre Carter Lubumbashi	+243 858 304 206 Dhanis.rukan@gmail.com
22	Mr Auguste Mutombo Mwasa	Président plateforme des ONG secteur minier	+243 816 043 745 +243 977 032 870 amutombo@gmail.com
23	Mr. Alain Monga	Responsable ONG Lizadeel Kolwez	+243 976 665 947 alainmonga@gmail.com
24	Mr. Polycarpe	Responsable ONG IMPACT Kolwezi	+243 810 270 162
25	Mr Freddy Kitoko	Responsable Initiative pour le Développement durable aux Katanga (IDAK)	+243 818 153 407
26	Ms. Tina	Enseignante Centre BAKAJA	+243 810 557 190
27	Mr. Albert	HERAPIN / Lualaba Coordinateur	+243 811 829 033
28	Mr. Julio	Responsable du centre de mise à niveau académique de l'UFUNUO / Lualaba	+243 998 383 800
29	Mr. Sabin Kanyimbu	Directeur du centre de mise à niveau académique Muchungaji / Lualaba	+243 812 445 043
30	Mme. Alphonsine Tshilefe	FEMIAC / Lualaba	+243 995 020 155
31	Mr. Josué	CAJJ Coordinateur	+243 974 099 586
32	Mme. Aimée Yav	Chef du centre de mise à niveau académique Ushindi / Lualaba	+243 992 643 751

Annexe 4 : Domaines des capacités

Barème de cotation

Note	Valeur
4 -	Très D'accord
3 -	D'accord
2 -	Pas d'accord
1 -	Pas du tout d'accord

1. Cadres juridiques, réglementaires et politiques solides, une connaissance et application des lois régissant la lutte contre le travail des enfants dans les mines	1	2	3	4
1. Notre organisation est impliquée activement dans les activités de lutte contre le travail des enfants dans les mines				
2. Nous avons un personnel formé et qualifié dans les activités de lutte contre les pires formes de travail des enfants dans les mines				
3. Nous avons de guides et de supports adéquats et appropriés qui guident la mise en œuvre de nos interventions				
4. Nous avons de réunions régulières ou nous participons régulièrement à des réunions sur les questions relatives aux activités de lutte contre le travail des enfants dans les mines				
5. Nous avons une cartographie claire de nos sites et de nos bénéficiaires				
6. Nous répondons efficacement aux besoins identifiés en rapport avec le travail des enfants qui sont impliqués dans la chaîne d'approvisionnement des minerais				

2. Planification stratégique et opérationnelle	1	2	3	4
1. L'organisation a une mission clairement définie qui guide l'ensemble de ses interventions (activités).				
2. La passion pour notre mission se reflète dans les actions prises par le personnel (et les bénévoles/travaillant avec nous).				
3. L'organisation met en œuvre des activités basées sur un plan stratégique clairement défini.				
4. Nous examinons notre plan stratégique périodiquement.				

5. Nous examinons régulièrement les politiques nationales afin d'améliorer nos plans stratégiques.				
6. Notre organisation a des plans opérationnels à court et à moyen terme qui nous aident à réaliser notre plan stratégique.				
7. Nous surveillons régulièrement nos plans opérationnels pour suivre les progrès dans la réalisation de nos objectifs stratégiques.				
8. Toutes les activités de planification sont menées avec une participation importante des intervenants clés (des groupes cibles).				
9. Notre organisation a une compréhension claire de son rôle dans le secteur d'encadrement social et professionnel dans lequel nous opérons				

3. Suivi et Evaluation	1	2	3	4
1. L'organisation compte-t-il des staffs dédiés au suivi et évaluation ?				
2. Pour toute information personnelle de nos bénéficiaires qui est collectée, l'organisation utilise systématiquement une identification appropriée pour protéger leur confidentialité.				
3. Nos programmes incluent des plans de suivi et évaluation.				
4. Notre organisation mène des audits internes réguliers sur la qualité des données				
5. Il existe des directives claires sur le remplissage des outils/formulaires de collecte des données pour les bénévoles et l'équipe.				
6. Notre organisation prend toujours en compte les résultats de suivi et d'évaluation de projet pour affiner sa programmation.				
7. Notre organisation procède toujours à des études de satisfaction de nos bénéficiaires ou des tableaux de bord.				
8. Notre organisation utilise toujours les résultats des études de satisfaction des clients ou des tableaux de bord pour améliorer la qualité de nos services				
9. L'équipe utilise les données des indicateurs de projet pour évaluer les progrès des objectifs de mise en œuvre				

4. Gouvernance et leadership	1	2	3	4
1. Notre organisation a une structure de gouvernance bien définie qui prend en charge la responsabilité de chacun et la transparence dans la répartition de tâche.				

2. L'organisation a un Conseil d'Administration actif et des administrateurs engagés.				
3. Les responsabilités de staffs et de dirigeants sont clairement définies.				
4. La direction joue un rôle de chef de file pour l'organisation, y compris dans la collecte des fonds, la supervision, l'orientation stratégique et la supervision des activités opérationnelles.				
5. La Direction a une compréhension très claire de ses responsabilités et ses relations avec les autres organes de la structure.				
6. La gestion ne dépend pas d'une personne, mais partagée entre plusieurs membres de l'équipe.				
7. Notre personnel et les bénévoles reçoivent régulièrement la possibilité d'assumer des rôles de leadership au sein de l'organisation				

5. Mobilisation et gestion des ressources	1	2	3	4
1. Notre organisation a une stratégie de collecte de fonds clairement définie				
2. Notre organisation a réussi à atteindre ses objectifs de collecte de fonds				
3. Nous avons des fonds suffisants pour couvrir nos coûts de fonctionnement de base pour au moins un an				
4. Notre organisation a une base de financement diversifiée				
5. Notre système et les procédures financières sont clairement comprises et suivies par le personnel et les bénévoles				
6. Le processus de budgétisation nous amène à allouer des fonds d'une manière qui reflète étroitement nos besoins organisationnels				
7. Nous examinons et modifions nos dépenses en temps opportun chaque fois que nous avons un déficit de recettes				
8. Notre information financière est opportune et précise				

9. Les Audits périodiques (internes ou externes) nous aident à améliorer nos systèmes de gestion financière				
10. Nos politiques et procédures de gestion financière nous aident à renforcer la responsabilité et transparence/redevabilité.				

6. Culture organisationnelle	1	2	3	4
1. Les réunions du personnel sont organisées sur une base régulière				
2. Notre leadership encourage la participation du personnel dans la planification et la prise de décision				
3. Nous utilisons efficacement le travail d'équipe pour répondre aux défis organisationnels				
4. Nous nous efforçons de créer une atmosphère qui encourage le personnel de communiquer ouvertement au sein de notre organisation				
5. L'environnement de travail dans notre organisation conduit à un niveau moral élevé et des relations positives entre le personnel				
6. Quand les membres et staffs dans notre organisation tente quelque chose d'innovant, ils sont récompensés pour leurs efforts, peu importe si oui ou non ils réussissent				

7. Développement des capacités et gestion des ressources humaines	1	2	3	4
1. Le processus de recrutement du personnel de notre organisation est clairement défini.				
2. Chaque membre du personnel dispose d'une description de poste écrite qui définit clairement sa / ses responsabilité (s), les tâches et les rapports hiérarchiques.				
3. Chaque membre du personnel comprend son rôle par rapport aux besoins de l'organisation.				
4. L'organisation conserve avec succès le personnel et les bénévoles				
5. L'expertise technique du personnel et des volontaires est régulièrement renforcée par le biais de recyclage / formation en cours d'emploi.				
6. Le plan de formation du personnel est basé sur les besoins de formation de l'organisation.				

7. La conduite du personnel est guidée par un manuel du personnel écrit et un code de déontologie conformément à la législation du travail.				
8. Les bénévoles et les membres du personnel sont adéquatement supervisés pour assurer des prestations de services de qualité.				
9. Les membres du personnel reçoivent une évaluation formelle de performance de leurs superviseurs respectifs au moins une fois par an.				
10. Les dossiers du personnel sont conservés pour le personnel actuel et précédent				

8. Partenariat et collaboration	1	2	3	4
1. Notre organisation partage activement des informations pertinentes grâce à notre communication avec nos partenaires de mise en œuvre de nos projets.				
2. Nous établissons délibérément des alliances/ coalitions/ réseaux avec des partenaires très divers et stratégiques qui nous aident à réaliser notre mission.				
3. Notre personnel possède les compétences nécessaires pour communiquer efficacement avec les autres Organisations Communautaires de Base / ONG ou secteur privé				
4. Nous collaborons avec les autorités locales, Provinciales, les ONG lors de la conception, la mise en œuvre et la refonte/revue des programmes				
5. Nous avons des critères en place pour déterminer les attributs d'un partenaire stratégique approprié				
6. Nous acquérons activement des informations sur les partenaires potentiellement appropriés dans le cadre d'une stratégie globale de développement du partenariat.				
7. Notre organisation est un membre actif des réseaux des organisations qui partagent une mission similaire à la nôtre.				