



Porteurs – Marché d'Alemanha – Huambo 2012



Table des matières

Acronymes	ii
Sommaire Exécutif.....	v
1 Contexte du Pays	1
1.1 Les grands défis socioéconomiques	1
1.2 Cadres stratégiques de développement et travail décent	2
1.3 La situation du travail décent en Angola	3
1.3.1 Situation des Normes Internationales du Travail (NIT)	3
1.3.2- Situation de l'emploi	4
1.3.3- Situation de la protection sociale	5
1.3.4- Pratique du tripartisme et conditionnalités pour l'instauration du dialogue social	6
1.4 Interventions de l'OIT dans le pays : résultats et leçons à tirer	8
1.4.1 Coopération entre l'Angola et l'OIT.....	8
1.4.2 Leçons apprises	9
1.5 Processus d'élaboration	10
2 Priorités du Programme Pays pour le Travail Décent en Angola.....	10
2.1- Cadre logique : résultats et stratégies du PPTD	11
Priorité n. °1 : Promouvoir le travail décent pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes et les groupes vulnérables.....	11
Priorité n. ° 2 : Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l'application des normes internationales du travail	14
Priorité n. ° 3 : Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle	17
3 Modalités de mise en œuvre, de gestion, de suivi et d'évaluation du PPTD	20
3.1 Mise en œuvre	20
3.2 Partenariat et mobilisation des ressources	20
3.3 Suivi-évaluation.....	21
ANNEXES	22
ANNEXE 1 : Alignement du PPTD de l'Angola sur les cadres stratégiques nationaux et internationaux..	23
Annexe 2 Plan de suivi évaluation	27
Annexe3 : Plan de mise en œuvre	33
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	49

Acronymes

ADRA – Association pour le Développement Rural de l’Angola

AIA - Association Industrielle Angolaise

AN - Assemblée Nationale

ASSOMEL Association des Femmes Entrepreneurs de Luanda

BNA - Banco Nacional de Angola

CCIA – Chambre de Commerce et d’Industrie d’Angola

CCMG - Conseil Multisectoriel du Genre

CEIC - Centre d’Études et d’Investigation Scientifique (UCA)

CNLS – Commission Nationale de Lutte contre le SIDA

CNMS - Comité National des Femmes Syndicalistes (UNTA)

CNRSPDD – Commission Nationale pour la Réintégration Sociale et Productive des Démobilisés et Déplacés

DNCRT – Direction Nationale des Conditions et Rémunération du Travail

DNEFP – Direction Nationale d’Emploi et de Formation Professionnelle

DNPG – Direction Nationale de la Politique du Genre

DRH – Direction Des Ressources Humaines

DST – Maladies Sexuellement Transmissibles

DW - Development Workshop – Angola

ECP – Stratégie de Combat de la Pauvreté

FAA - Forces Armées Angolaises

FAZ – Fonds d’Aide Sociale

FMI – Fonds Monétaire International

FMEA – Fédération des Femmes Entrepreneurs d’Angola

FNUAP – Fonds des Nations Unies pour la Population

GEPE – Cabinet d’Etudes, de la Planification et des Statistiques

IBEP – Enquête sur le bien-être de la Population

IDCP Enquête sur la Disposition et la Capacité dans le Paiement des Services Sociaux de Base

IDH - Indice du Développement Humain

IDR – Enquête des Agrégats Familiaux sur les Dépenses et les Recettes

IGT - Inspection Générale du Travail

INE - Institut National de Statistiques

INEFOP - Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional

INSS - Instituto Nacional da Segurança Social

IPCVD – Enquête Prioritaire sur les Conditions de Vie dans les Domiciles

IPH - Indice de Pauvreté Humaine

Kz - Kwanza

MAPTSS Ministère de l’Administration Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale

MED – Ministère de l’Education

MICS – Enquête à Indicateurs Multiples (Multiple Indicator Cluster Survey)

MINADER – Ministère de l’Agriculture et du Développement Rural

MINARS – Ministère de l’Assistance et de la Réinsertion Sociale

MINUA – Ministère de l’Urbanisme et de l’Environnement

MINEA – Ministère de l’Energie et des Eaux

MINFAMU – Ministère de la Famille et de la Promotion de la Femme

MINFIN – Ministère des Finances

MININT – Ministère de l’Intérieur

MINPLAN – Ministère du Plan

MINSA – Ministère de la Santé

MINUC – Ministère de l’Urbanisme et de la Construction

OMD - Objectifs du Millénaire pour le Développement

OGE – Budget Général de l’Etat

OIM – Organisation Internationale des Migrations

ONEFP - Observatoire National de l’Emploi et de la Formation Professionnelle

OMS – Organisation Mondiale de la Santé

ONG – Organisation non Gouvernementale

PNUD -Programme de Nations Unies pour le Développement

SEDR – Secrétariat d’Etat au Développement Rural

SMFCI - Syndicat des Marchés, Foires et du Commerce informel

UAN - Université Agostinho Neto

UCA - Université Catholique d’Angola

UNICEF – Fonds des Nations Unies pour l’Enfance

UNIFEM – Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme

UNTA - Union Nationale des Travailleurs Angolais

Sommaire Exécutif

La mondialisation et les effets subséquents de la crise mondiale de 2008 ont intensifié la précarité des emplois et fragilisé l'ensemble des droits sociaux tributaires de la relation professionnelle. L'importance du Travail décent, promu par l'OIT, a placé au centre des attentions la question de la création des emplois, avec une protection sociale adéquate, soutenue par le respect des droits des travailleurs et facilitée par les principes du dialogue social.

En Angola, qui connaît une phase de croissance économique accélérée et un contexte de niveau élevé de l'informel, la promotion des opportunités d'emploi figure également en bonne place dans l'agenda national, et ressort dans divers documents de stratégie nationale parmi lesquels la Stratégie Nationale de Développement à Long Terme "Angola 2025", le Plan National de Développement, 2013-17 et la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté (ECP). L'emploi, la stratégie d'emploi et la formation professionnelle, la protection sociale sont donc quelques-uns des objectifs identifiés par les autorités angolaises, afin de réduire les niveaux de pauvreté et de promouvoir des modèles de croissance inclusifs.

Le Programme Pays pour le Travail Décent apparaît, à la demande du gouvernement angolais, comme un instrument auxiliaire qui peut contribuer de manière significative à la réalisation des objectifs de croissance inclusive, de réduction de la pauvreté, d'élargissement de la protection sociale, en somme, d'amélioration des conditions de vie de la majorité des Angolais.

L'élaboration du PPTD a été un processus participatif qui s'est déroulé en quatre phases, et qui a vu l'implication des mandants tripartites de l'OIT. En plus d'une étude préliminaire en vue de l'élaboration du présent document à laquelle ils ont été associés, ils ont participé au séminaire tripartite de validation de l'étude préliminaire organisé en mai 2013, et au cours duquel les priorités du PPTD – Angola 2014-2017 ont été identifiées.

Ayant été élaboré sur la base d'un processus participatif élargi, le PPTD apparaît comme un document à caractère national qui reflète les priorités nationales du Gouvernement angolais, des organisations patronales et de travailleurs, ainsi que des organisations de la société civile qui ont été consultées à diverses phases du processus. Pour son élaboration, l'on a eu recours à l'assistance technique de l'OIT, à travers son Bureau de Yaoundé et au Bilan Commun Pays (BCP) 2013 effectué par les Agences résidentes du Système des Nations Unies.

Les priorités suivantes ont été identifiées pour le PPTD – Angola, 2014-2017 :

- (P₁) Promouvoir le travail décent pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes et les groupes vulnérables
- (P₂) Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l'application des normes internationales du travail
- (P₃) Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle.

De manière transversale, la question du genre et la thématique de l'économie informelle, deux questions pertinentes en contexte angolais, ont été intégrées.

Le présent document comporte aussi les aspects généraux de la mise en œuvre et de la gestion du PPTD et présente les mécanismes de suivi et d'évaluation de son processus de mise en œuvre.

1 Contexte du Pays

1.1 Les grands défis socioéconomiques

L'Angola est la troisième puissance économique d'Afrique subsaharienne. Le pays a réalisé des progrès significatifs relatifs à plusieurs indicateurs de développement humain, notamment la pauvreté, la santé et l'éducation, mais paradoxalement, son Indice du Développement Humain (IDH) reste encore faible, le plaçant à la 148^{ème} position sur 187 pays évalués.

En 2013, la population était estimée à environ 19 millions d'habitants dont 50,49% de femmes et était particulièrement jeune, avec 46,25% de la population âgée de moins de 15 ans (WDI, 2013). Plus de la moitié de la population (58,5% en 2010) vit en zone urbaine, avec de fortes concentrations dans la capitale. Selon les données collectées par l'enquête intégrée sur le bien-être de la population (IBEP), réalisée en 2008/2009, la structure par âge de la population angolaise se caractérise par une prédominance des couches jeunes (les moins de 20 ans représente 60% de la population totale). Ce qui entraîne de fortes pressions sur les systèmes éducatif, de santé et de production.

Dès la fin de 27 années de guerre civile en 2002, l'Angola a connu une croissance économique rapide grâce aux secteurs pétrolier et diamantifère. Le secteur pétrolier constitue l'épine dorsale de l'économie angolaise avec plus de 650 millions de barils de pétrole par an (deuxième plus grand producteur africain après le Nigeria) et, en 2012, la production pétrolière moyenne s'est située à 1,88 million de barils par jour. Les recettes pétrolières représentent environ 90% des exportations et 47% du PIB du pays. **Cependant le secteur représente moins de 1% du nombre total d'emplois, en raison de sa forte intensité de capitaux.** D'autre part, le secteur fonctionne comme une enclave, avec des activités inexploitées en amont et en aval qui, si elles étaient exploitées pourraient contribuer à créer des emplois. La production de diamants contribue seulement à 0,9% du PIB, mais possède un fort potentiel de croissance. L'Angola est quatrième producteur mondial de diamant (Global Summary de 2009 du Programme de Certification du Processus de Kimberley)

L'Angola continue d'affronter d'énormes défis en matière de politiques de développement, avec un accent sur la réduction de la dépendance envers le pétrole, la diversification de l'économie, la reconstruction des infrastructures économiques et sociales, l'amélioration de la capacité institutionnelle, des systèmes de gouvernance et de gestion des finances publiques et du développement humain et des conditions de vie des populations.

Les indicateurs socioéconomiques suggèrent pourtant des avancées très significatives au cours des 10 dernières années. L'Angola a enregistré le taux de croissance économique annuel moyen le plus élevé du monde entre 2001 et 2010 (11,1% contre 10,5% pour la Chine - The Economist, 2011). Les dépenses dans les secteurs sociaux ont augmenté de 32,9% à 33,1% entre 2011 et 2012 et à 33,5% en 2013, reflétant l'engagement du Gouvernement en faveur du renforcement de son programme de protection sociale et de lutte contre la pauvreté, en ligne avec la

stratégie de Développement «Angola 2025», le plan National de Développement 2013-17 et avec la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté (ECP). Toutefois, ***l'économie angolaise n'a pas démontré sa capacité à absorber les nombreux jeunes qui chaque année arrivent sur le marché du travail.***

Le processus de paix et l'investissement national dans la reconstruction, notamment des infrastructures, ont produit des effets directs et positifs sur le marché du travail, avec l'accélération temporaire du rythme de l'expansion des emplois formels, parallèlement au maintien d'un taux élevé de participation des populations aux activités économiques formelles. Le contrôle de l'inflation et l'augmentation réelle des niveaux de revenus des travailleurs ont contribué à réduire relativement les niveaux de pauvreté et à améliorer de façon générale les conditions de vie des populations. Toutefois, ***les niveaux d'inégalité d'accès aux revenus et aux services sociaux restent élevés*** : les fruits de la croissance économique restent concentrés entre les mains de 5% de la population et sur 0,18% du territoire national. Le niveau élevé du PIB par habitant du pays, 6120 dollars E.U. masque les énormes asymétries régionales dans la répartition des revenus, ce qui est illustré par un coefficient de Gini de 0.586, un des plus hauts de la région subsaharienne (Centro de Estudos de Investigação Científica, 2012, Université Catholique d'Angola). ***Les indicateurs plus récents montrent un petit accroissement du nombre de personnes occupées qui contribuent à la Sécurité Sociale*** et 33.5% du Budget Général de l'Etat (OGE) en 2013 est affecté aux dépenses sociales.

Quelques-uns des ***défis qui découlent de ce qui précède sont entre autre l'éradication du travail des enfants, la réduction du nombre de jeunes qui ne vont ni à l'école, ni travaillent, l'extension de la protection sociale à la force de travail occupée dans l'économie informelle.***

1.2 Cadres stratégiques de développement et travail décent

L'étude diagnostic menée en prélude à l'élaboration du présent PPTD a dégagé une appropriation nationale limitée de l'Agenda du Travail Décent, ainsi qu'une compréhension réduite de l'interaction entre ce concept et des objectifs concrets et spécifiques tels que la réduction de la pauvreté, les objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et le bien-être des populations. Pourtant, la Stratégie Nationale de Développement à long terme "Angola 2025", le Plan National de Développement, 2013-17, et la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté (ECP) sont quelques-uns des documents officiels qui soulignent la nécessité de promouvoir la croissance économique comme facteur de création d'emplois et d'amélioration des conditions de vie des populations. Le Travail Décent est clairement identifié dans diverses sections de ces documents cadre.

Dans la Stratégie Nationale de Développement à long terme "Angola 2025", un des objectifs est de "promouvoir l'accès de tous les Angolais à un emploi productif, qualifié, rémunéré et socialement utile et assurer la valorisation soutenue des ressources humaines nationales." Dans le Plan National de Développement, 2013-17, il est indiqué que «générer des emplois qualifiés, compétitifs et adéquatement rémunérés, en particulier pour les jeunes et pour les Générations futures est un grand objectif national ».

Le Plan Cadre de l'Aide au Développement des Nations Unies, UNDAF 2009 - 2013, avait reconnu des gaps de Travail Décent en Angola dont le Bilan Commun Pays (BCP) 2013 en cours d'élaboration reconduit la plupart sinon l'intégralité pour être adressé dans le futur UNDAF. En effet, la protection sociale a été identifiée comme moyen pour lutter contre la pauvreté dans le premier pilier portant sur le Capital ; les normes internationales du travail reviennent au pilier N°2 portant sur l'état de droit et le droit au travail et à l'emploi, le renforcement des capacités productives, notamment dans l'agriculture, l'environnement durable (économie verte), ont été identifiés sous le pilier n°3 portant sur la croissance économique durable.

1.3 La situation du travail décent en Angola

En dépit de quelques progrès, du potentiel et des perspectives de croissance économique qui se profilent dans un avenir immédiat, des déficits persistent en matière de travail décent dans le contexte angolais. Les consultations des mandants tripartites et l'étude préliminaire réalisée en vue de l'évaluation de la situation du travail décent en Angola ont permis d'effectuer le diagnostic ci-après.

1.3.1 Situation des Normes Internationales du Travail (NIT)

L'Angola a ratifié 33 conventions dont toutes les 8 conventions fondamentales, une convention de Gouvernance sur 4 et 24 conventions techniques sur 177. Sur les 33 conventions ratifiées par l'Angola, 32 sont en vigueur, un accord a été annulé et aucune nouvelle ratification n'a été effectuée au cours des 12 derniers mois.

Malgré les efforts réalisés en matière de ratification de conventions, ***le pays fait encore face au problème d'adaptation, de modernisation et d'application effective des lois nationales, conformément aux normes internationales ratifiées.*** A titre d'exemple, on peut noter que dans le secteur formel, l'âge minimum (16 ans) pour avoir accès au travail est respecté, mais le travail des enfants est réel dans l'agriculture de subsistance et dans l'économie informelle. Bien plus, les niveaux (20%) de travail des enfants enregistrés par l'IBEP 2008/2009 restent préoccupants malgré la réorganisation du secteur fiscal et l'encadrement de l'économie informelle engagés en 2011 par les autorités fiscales avec l'aide des bailleurs de fonds extérieurs. Malgré les efforts fournis par l'administration du travail, particulièrement par l'inspection du travail, une des principales causes à la non application des normes internationales du travail est leur méconnaissance par les acteurs socioéconomiques du secteur privé.

En 2012, la Commission des Experts pour l'Application des Recommandations et Conventions (CEARC) avait noté que la plupart des rapports dus sur l'application des conventions ratifiées n'avaient pas été reçus. Au total, neuf rapports étaient dus (pour des conventions fondamentales, de gouvernance et techniques) sur la rédaction des rapports. Le renforcement des capacités des mandants tripartites apparaît comme indispensable, tant pour une meilleure appropriation des NIT que pour leur bonne diffusion et application. La CEARC avait également noté qu'un fonctionnaire de l'Administration du travail avait bénéficié du cours de Turin

En outre, compte tenu des défis évoqués ci-dessus en matière d'emploi et de dialogue social, **on peut aussi regretter que l'Angola n'ait pas encore ratifié la convention 122 sur la politique en matière d'emploi, et la convention 144, relative aux consultations tripartites.**

1.3.2- Situation de l'emploi

Le niveau de chômage est resté élevé à près de 25% (2013, WDI), et l'incidence de la pauvreté reste forte, à 36,6% de la population. En effet, le modèle actuel de développement de l'Angola, ancré dans des activités à forte intensité de capitaux et de technologie, comme l'exploitation minière, n'est pas propice à la création massive d'emplois. En Angola, où prédomine une structure dualiste du marché de l'emploi, c'est l'Etat qui est le principal pourvoyeur d'emplois formels. En 2010, le nombre total d'agents et de fonctionnaires publics (les personnels civils des Ministères de la Défense et de l'Intérieur ainsi que les fonctionnaires de l'Assemblée Nationale n'ont pas été pris en compte) se chiffrait à 339,242 personnes (MAPTSS, 2012). Il convient aussi de relever que le rapport du Conseil Confédéral de l'UNTA pendant le IVème Congrès (2010) estime à plus de 50 000, les postes de travail supprimés suite aux conséquences de la crise financière et économique globale sur l'économie angolaise. L'incidence du travail non protégé est significativement plus grande en milieu rural où 87 employés sur 100 travaillent à leur propre compte ou sont des travailleurs familiaux non rémunérés. Les données révèlent également que le travail indépendant et familial est encore plus fréquent chez les femmes et les personnes âgées.

L'économie angolaise connaît un accroissement des activités du secteur informel. Un nombre important de ces opérateurs informels n'ont pas de qualification professionnelle. Ce qui explique en partie la forte attraction exercée par le commerce de détail. Les femmes constituent un des groupes sociaux les plus importants de ce marché du travail informel de subsistance et sont majoritairement présentes dans certains secteurs d'activités, entraînant une nette féminisation de l'économie informelle. Un des segments les plus expressifs est celui des travailleurs domestiques qui constitue le gagne-pain de plusieurs femmes et hommes, surtout en contexte urbain. Il s'agit d'un groupe particulièrement vulnérable, non protégé au sein duquel le déficit de travail décent est très prononcé. La précarité des contrats, les bas niveaux de rémunérations comparés aux niveaux élevés des risques, l'absence totale de mécanismes de protection sociale et de représentation (sauf depuis très récemment, sous les auspices de l'UNTA-CS, avec la création du Syndicat des Travailleurs Domestiques de la Province de Luanda, dont les activités sont encore très embryonnaires), autant de facteurs qui les rendent vulnérables à des situations d'abus et de surexploitation.

Malgré la politique d'emploi et des programmes d'emploi spécifiquement orientés vers les jeunes, leur intégration dans le marché du travail reste très difficile. En outre, **le secteur privé qui n'offre pas suffisamment d'opportunités d'emplois aux jeunes, fait de ces derniers la catégorie la plus vulnérable de la population**, ce qui risque à l'avenir, de compromettre la stabilité politique et la prospérité économique. Selon les données du Registre Nominal des Travailleurs RENT, en 2010, le nombre d'entreprises se chiffrait à 8 123, correspondant à 237 788 employés. Luanda comptait 1 727 entreprises qui concentraient 47,38% du nombre total d'employés du pays.

La rareté d'informations précises (taux de chômage – général, par tranches d'âge, par profession, par région, par sexe, par secteurs d'activités, par type – structurel, conjoncturel, saisonnier, volontaire, involontaire)- constitue un obstacle complexe à la formulation de politiques de création d'emplois et de formation professionnelle adéquates et efficaces.

1.3.3- Situation de la protection sociale

En Angola, le système de protection sociale est ancré dans la loi de Base de la Protection Sociale (Loi n° 7/04 du 15 Octobre 2004), qui définit 3 sous-systèmes : la Protection Sociale de Base (gratuite et supportée par les fonds publics, le Fonds de solidarité et l'Assistance Sociale), la Protection Sociale Obligatoire (contributive et financée par les cotisations des travailleurs et des employeurs) et la Protection Sociale Complémentaire (facultative). L'Institut National de Sécurité Sociale gère la protection Sociale Obligatoire qui concerne les travailleurs du secteur formel (administration publique et entreprises privées).

Il existe un cadre réglementaire de la protection sociale en Angola basé sur un arsenal de textes juridiques parmi lesquels : (i) le Décret n°53/05 du 15 août 2005 qui fixe le régime juridique des Accidents de Travail et les Maladies Professionnelles ; (ii) le Décret n° 38/08, du 19 juin 2008 du Conseil des Ministres qui établit le régime juridique de l'obligation et des contributions à la protection sociale obligatoire ; (iii) le Décret n°40/08 du 2 juillet 2008 du Conseil des Ministres qui régule la protection de la vieillesse ; (iv) le Décret n° 42/08 du 3 juillet 2008 du Conseil des Ministres qui régule le régime de protection sociale des travailleurs indépendants, etc.

Concernant la protection sociale obligatoire, l'évolution suivante a été observée de 2009 à 2011 : le nombre de travailleurs cotisant est passé de 25 529 à 37 016 tandis que le nombre de bénéficiaires des prestations de la Sécurité sociale est passé de 757 438 à 975 985. Le nombre de pensionnés a évolué de 78 012 à 92107, ce qui a déterminé l'augmentation du taux de dépendance pensionnés/ travailleurs de 9,71 à 10,60 (MAPTSS, Données sur la Protection Sociale Obligatoire, 2009-2011). En Angola, les domaines couverts sont la pension de vieillesse et des survivants, les retraites, les accidents de travail et la maternité (Feliciano, J, Lopes, C., Rodrigues, C., 2008).

Relativement aux alternatives aux systèmes à caractère national, il existe en Angola un ensemble de modalités privées subdivisées en deux catégories- les systèmes privés de protection sociale réguliers et formels et les systèmes traditionnels ou communautaires reposant sur la solidarité et la réciprocité familiales- qui assurent à un nombre important de personnes, un ensemble de protections diverses.

Les mécanismes de protection sociale à base communautaire existent sous la forme de modalités reconnues, notamment les associations rotatives d'épargne et de crédit, la kixiquila (tontine). En contexte angolais, les femmes pratiquent le plus la kixiquila, surtout celles qui exercent dans les segments d'activités commerciales pratiquées dans les marchés urbains (par exemple, le commerce du poisson) et dans les aires de résidence périphériques.

Bien que sur le plan juridique la protection sociale ait été élargie à quelques segments qui exercent à titre indépendant, le principal problème demeure l'extension de la couverture de la sécurité sociale aux agents de l'économie informelle, y compris les travailleurs agricoles.

Selon le rapport sur les Accidents de travail de **2011, l'on a enregistré 2022 accidents de travail, dont 71,46% résultent d'actes d'imprudence de la part des travailleurs et 28,54%, de conditions de travail non sécurisées**. Les artisans et les ouvriers artisanaux (parmi lesquels les miniers, les électriciens, les peintres, les serruriers, entre autres) ont constitué le groupe professionnel le plus touché par les accidents de travail (13,35%). Le bâtiment, avec 31,20% a été le secteur dans lequel on a enregistré le plus d'accidents, suivi par le Commerce, (18,79%), les Services (15,77%), l'Industrie (7,61%) et les Transports (6,82%). Sur 14 accidents de travail fatals, 30% sont survenus dans le Bâtiment, 21% dans les Transports, 14% dans le Commerce, le reste étant réparti entre les autres secteurs.

L'étude préliminaire réalisée a permis de noter que l'Inspection Générale du Travail, fait face à divers types de contraintes dans l'accomplissement de sa mission. Des actions déclenchées par le Gouvernement sont en cours dans le but de restructurer le système de sécurité et de santé au travail, dans les domaines de la production normative, de la réglementation et de l'actualisation de la législation existante et de la formation des cadres en matière de sécurité et de santé au travail et de l'environnement. D'autre part, l'OIT a collaboré avec les autorités angolaises dans le but de renforcer et d'assurer une plus grande capacité institutionnelle à l'Inspection Générale du Travail.

1.3.4- Pratique du tripartisme et conditionnalités pour l'instauration du dialogue social

La concertation sociale est une pratique légalement exercée en Angola à différents niveaux de médiation. Les organes qui fonctionnent avec pour base le principe du tripartisme sont, entre autres, le Conseil de Concertation Sociale, la Commission Nationale pour l'OIT dont le coordonnateur est le Directeur du Bureau de relations internationales au MAPTSS qui supervise, contrôle et sert de lien entre les responsables des projets et leurs domaines d'activités, la Commission Nationale de la Formation Professionnelle, la Commission Consultative de l'Emploi et le Conseil National de Sécurité Sociale.

Malgré la pratique de la négociation collective, l'on observe un déséquilibre significatif entre les mandants tripartites étant entendu que le Gouvernement est généralement en position de force lorsqu'il s'agit de négocier les salaires, les conditions de travail, les privatisations et les autres choix économiques. Divers facteurs contribuent à cette inégalité de participation, notamment le statut de l'Etat en tant que premier employeur et détenteur de la majorité de capacités techniques et institutionnelles, ainsi que **la faiblesse de la majorité des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs qui font face à la rareté structurelle de ressources financières, de compétences techniques spécialisées et à un accès limité et conditionné à l'information**.

Le Cadre légal

En Angola, il existe plusieurs lois qui militent pour le dialogue social et la pratique du tripartisme. On peut citer le Décret N° 50 /91, du 16 août 1991, qui vise à institutionnaliser les consultations entre le Gouvernement, les syndicats et les organisations patronales. On note aussi, la Loi Générale du Travail (Loi n°. 2/2000, du 11 février 1981) et la Loi Syndicale (Loi n° 21 – C/ du 28 août 1992). S'agissant de la **Loi Générale du Travail, il convient de souligner qu'elle**

est désuète et en cours de révision. Un avant-projet de la nouvelle Loi Générale du Travail existe et est en discussion.

Les institutions de l'administration du travail

Selon son texte organique (Article 1), le Ministère de l'Administration Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale (MAPTSS) est "l'organe du Gouvernement auquel il incombe de concevoir, de proposer, de coordonner, d'exécuter et de fiscaliser les politiques publiques et les programmes sectoriels en matière d'administration publique, de gestion publique, d'administration du travail et de sécurité sociale ". Il est donc, dans l'architecture institutionnelle angolaise, l'organe qui assure la tutelle des questions relatives au Travail Décent. Ses compétences consistent à définir la politique d'emploi et de formation professionnelle, créer des instruments juridiques et des mécanismes techniques nécessaires pour garantir l'accompagnement de l'application et du respect de la législation du travail, en particulier en ce qui concerne la protection, l'hygiène et la santé, et promouvoir la ratification des instruments de l'Organisation Internationale du Travail et des institutions similaires.

Les organisations patronales

La représentation des employeurs dans le dialogue social et la concertation tripartite est généralement assurée par l'AIA et la CCIA. Malgré les progrès qu'elles ont enregistrés, **ces deux organisations restent limitées face aux exigences du secteur privé, notamment quant à la prestation des services adéquats à leurs membres et à l'encouragement pour l'adhésion de nouveaux membres.** En dépit de cette fragilité institutionnelle, l'Association Industrielle Angolaise (AIA) est presque toujours associée aux discussions et, dans un certain sens, à la prise de décisions et à l'élaboration de législations sociales, économiques et spécifiques en rapport avec le travail, soit dans le cadre du Conseil National de Concertation, soit dans celui plus général du dialogue social. La Chambre de Commerce et d'Industrie d'Angola (CCIA), rassemble directement plus de 500 entreprises et associations d'entreprises et leurs services, à travers les associations affiliées ; ce qui ramène le total à plus de 3000 entreprises couvrant les différents secteurs de l'économie. Dans le domaine de la formation, la CCIA a organisé plusieurs sessions de formation visant à promouvoir et à développer les capacités des entreprises nationales. Toutefois, le travail décent et l'égalité des genres n'ont pas encore fait l'objet d'une quelconque formation spécifique.

Les autres organisations patronales révèlent, au-delà de la fragilité commune aux organisations patronales, des insuffisances accrues résultant de leur segmentation en termes de genre, qui limitent leur capacité de représentation et de recrutement et suscitent la méfiance dans une société où le rôle de la femme reste perçu sous un angle conservateur et stéréotypé, sans compter qu'il s'agit d'organisations récemment créées. La Fédération des Femmes Entrepreneurs d'Angola (FMEA) créée en 2001 a pour objectifs d'être le porte-parole des associations d'entrepreneurs femmes auprès de l'Etat ou au sein de la concertation sociale. Quant à l'Association des Femmes Entrepreneurs de la Province de Luanda (ASSOMEL) sa représentation couvre uniquement la Province de Luanda, et ses activités sont orientées

surtout vers des actions d'information, de plaidoyer, de formation et d'assistance technique en faveur de ses membres.

Les organisations de travailleurs

Le taux de syndicalisation au niveau national se situe à 53,7%, avec des variations provinciales significatives (11,6% à Bengo contre 90,3% à Uíge), et le taux de syndicalisation des femmes est de 52,8%. L'UNTA «Uniao Nacional dos Trabalhadores Angolanos_Confederacao Sindical » et la CGSILA «Central General de Sindicatos Independente et Livres de Angola» sont les deux principales centrales syndicales. On note également de nouvelles fédérations telles que la Fédération Nationale de l'Industrie Alimentaire, du Commerce, de l'Hôtellerie et de la Restauration et la Force Syndicale Anglaise (FSA), la fédération la plus récente, fondée en 2004.

D'une manière générale, ***les organisations syndicales présentent des signes d'une grande fragilité institutionnelle résultant en grande partie de la rareté des ressources financières à laquelle elles font face et du manque de qualification de la majorité de leurs ressources humaines, qui est encore plus accentué en ce qui concerne les aptitudes techniques spécialisées.*** Le manque d'adhésion des jeunes peu séduits par les méthodes et procédures traditionnelles d'intervention et la pratique syndicale, ainsi que le manque de crédibilité de certains dirigeants contribuent aussi à réduire la capacité d'attraction des travailleurs. Les faibles niveaux de cotisation réalisés par ces organisations les mettent en situation de grande dépendance vis-à-vis des subventions internationales ou gouvernementales et du volontarisme de leurs membres.

1.4 Interventions de l'OIT dans le pays : résultats et leçons à tirer

1.4.1 Coopération entre l'Angola et l'OIT

Le Ministère de l'Administration Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, a bénéficié de l'expérience et de l'expertise technique du BIT, notamment dans la formation technique et professionnelle des cadres. Dans ce contexte, divers projets d'aide au développement du pays ont été financés et réalisés. Les premiers projets remontent à 1982. L'OIT avait dépêché en Angola, une mission pluridisciplinaire de 5 experts pour diagnostiquer les conditions et le cadre de travail dans les entreprises nationales prioritaires. La mission a élaboré un projet sur « l'organisation et le développement de la sécurité et de l'hygiène au travail ». La même année, fut lancé le projet du «centre national de formation professionnelle» avec pour finalité d'organiser un système national de formation professionnelle en Angola, dans le cadre de la politique basée sur le développement de la formation pour l'emploi.

En dehors des projets mentionnés, d'autres se sont déroulés au fil des ans. L'OIT a parrainé la participation des cadres angolais à diverses formations professionnelles. L'OIT a offert des bourses d'étude pour la formation des cadres supérieurs et des formateurs en gestion des entreprises à Turin- Italie. Elle a également appuyé l'UNTA-CS, la CGSILA et la CCIA dans la formation de leurs cadres, fourni des équipements de bureau et réhabilité certains de leurs centres de documentation.

Un nombre important de représentants tripartites, femmes entrepreneurs, personnels techniques du secteur de l'Inspection du Travail, entre autres, ont reçu des formations au pays et au centre de formation de Turin. Cependant, ***aucun mécanisme n'est prévu pour assurer le suivi des personnes formées, la vulgarisation ou la réplication des formations suivies afin de créer et d'accroître son impact.***

En Angola, l'OIT a été récemment impliquée dans quatre (4) projets de coopération :

- I- Le projet inter-régional de lutte contre le travail des enfants, financé par l'UE à hauteur de 15 millions d'euros et dont l'Angola est l'un des bénéficiaires ;
- II- Le projet multi-agences (PNUD, UNICEF, OIM, OIT) sur le secteur de l'eau et de l'assainissement (Projet Eau et Assainissement), financé par le Fonds Espagnol pour la Réalisation des Objectifs du Millénaire pour un total de 7,6 millions. La composante attribuée à l'OIT se concentre sur le renforcement des capacités des PME ;
- III- Le projet Genre et Egalité dans le monde du travail, doté d'un budget total de 2,6 millions de dollars E.U., financé par le Gouvernement du Royaume de Norvège, et ciblant cinq pays (Angola, Chine, Brésil, Inde et Afrique du Sud) ;
- IV- Le projet de renforcement des capacités de l'Inspection Générale du Travail, financé par la Norvège, à hauteur de 250 000 dollars E.U.

Sur le plan multilatéral, l'OIT apporte des appuis à l'Angola, à travers l'assistance du BIT, en particulier le Programme Régional de Promotion de l'Emploi dans les PALOP (PREP) et le Programme Régional de Promotion du Dialogue Social (PRODIAL). En outre, l'OIT est associée à la réhabilitation du système de sécurité sociale, à travers le projet PROSOCIAL et PRODIANE – Appui à la production, l'information et l'analyse statistique dans les domaines de l'Emploi, de la formation et des relations professionnelles dans les PALOP, ainsi que le projet “Começa E Desenvolve e Teu Negócio” (Lance et développe ton affaire).

L'Angola a également bénéficié, de manière indirecte, d'un accord-cadre de coopération signé entre l'OIT et le Portugal, en septembre 1982 à Lisbonne. Cet accord de partenariat visait à élaborer et appliquer des programmes de coopération technique en faveur des pays en voie de développement, en général, et des pays de langue officielle portugaise “PALOP” en particulier. Un ensemble de programmes sous régionaux dans les PALOP, a été conçu, formulé et mis en œuvre avec le concours financier et technique du Portugal. Parmi ces programmes, le STEP (Programme de Lutte contre la Pauvreté) et le PREP (Programme Régional de Promotion de l'Emploi) étaient les plus importants en termes de ressources financières allouées.

1.4.2 Leçons apprises

De l'expérience acquise dans la coopération entre l'OIT et le Gouvernement angolais, il ressort l'importance de la formulation conjointe des programmes et des projets, avec l'implication des partenaires tripartites et des acteurs intéressés de la société civile. Les programmes et projets qui ont respecté cette philosophie ont réalisé les meilleurs résultats en termes d'efficience, d'efficacité et de pérennité. L'assistance technique au développement et à la conception de

stratégies et de politiques a produit des résultats positifs dans le renforcement institutionnel des partenaires tripartites.

L'absence d'une représentation institutionnelle spécifique de l'OIT en Angola n'a pas favorisé une meilleure appropriation des objectifs fondamentaux de l'OIT et du concept du travail décent et sa prise en compte dans la formulation des stratégies et politiques publiques. La présence permanente d'une représentation de l'OIT garantira la promotion du travail décent comme clé du progrès social et économique souhaité par le Gouvernement.

1.5 Processus d'élaboration

L'élaboration du présent PPTD, selon les termes de référence s'est effectuée en 4 phases.

Dans la première phase, une étude préliminaire a permis de dresser un état des lieux en matière de travail décent en Angola qui a servi de référence à la formulation du PPTD. La deuxième phase a été l'organisation de l'atelier tripartite en Mai 2013 qui a permis de valider l'étude préliminaire et définir les axes prioritaires qui ont orienté la formulation du projet de PPTD. La 3^{ème} phase permettra de valider le projet de document au cours d'un atelier national tripartite. Le document final du PPTD, intégrant les contributions de l'atelier tripartite sera signé entre le Gouvernement et le BIT pour lui conférer un caractère officiel de cadre de coopération entre l'Angola et le BIT.

Le présent document est rédigé en portugais et traduit en français. Il comporte les contributions des représentants des institutions tripartites ayant participé au séminaire de mai 2013 et sera soumis à un contrôle de qualité avant le séminaire tripartite de validation nationale.

2 Priorités du Programme Pays pour le Travail Décent en Angola

Le consensus résultant des discussions durant l'atelier de validation de l'étude préliminaire a permis de définir trois priorités du PPTD en Angola pour la période 2014-2017 à savoir :

- (P₁) Promouvoir le travail décent pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes et les groupes vulnérables
- (P₂) Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l'application des normes internationales du travail
- (P₃) Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle.

Ces priorités ont chacune un lien étroit avec le cadre d'orientation stratégique national, notamment avec la Stratégie Nationale de Développement à long Terme "Angola 2025", le Plan National de Développement 2013-2017 et avec la Stratégie de Lutte Contre la Pauvreté (ECP) dont le but est la promotion de la qualité de vie des hommes et de femmes en Angola. Ces priorités contribuent également à l'atteinte des objectifs ci-après établis par l'UNDAF 2009-2013. Il s'agit de (1) promouvoir la bonne gouvernance, les droits de l'homme et le renforcement des institutions, (2) réduire la vulnérabilité et améliorer les conditions de vie des

populations à travers l'amélioration de leur accès aux services sociaux de base et (3) promouvoir de nouvelles opportunités de croissance, la génération de revenus, la création d'emplois et la sécurité alimentaire.

2.1- Cadre logique : résultats et stratégies du PPTD

Priorité n° 1 : Promouvoir le travail décent pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes et les groupes vulnérables

Afin de contribuer à la réalisation de cette priorité, les mandants tripartites proposent une intervention centrée autour de trois axes principaux : (i) améliorer l'employabilité des hommes et femmes, notamment les jeunes et des groupes vulnérables à travers le renforcement du système national de formation technique et professionnel, (ii) développer l'apprentissage afin d'accroître les opportunités d'emploi et d'auto emploi, et (iii) institutionnaliser et renforcer une culture d'entreprise qui facilite l'emploi et le travail décent.

Réalisation 1.1 : l'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée grâce au renforcement des capacités du système national d'enseignement technique et professionnel

Indicateurs de résultats :

- | | |
|------------|---|
| Ind. 1.1.1 | Proportion de centres de formation professionnelle qui ont actualisé leurs offres éducatives sur la base des recommandations de l'étude sur les besoins du marché de l'emploi ; |
| Ind. 1.1.2 | Proportion de nouvelles formations initiales dont les cursus ont été élaborés sur la base des recommandations de l'étude prospective sur les besoins du marché du travail à moyen terme ; |
| Ind. 1.1.3 | Au moins un plan d'action pour la formation professionnelle élaboré ou actualisé dans la période de mise en œuvre du PPTD |
| Ind. 1.1.4 | Au moins un plan stratégique sur l'emploi élaboré/mis à jour en tenant compte du plan de formation professionnelle dans la période de mise en œuvre du PPTD |

Stratégie

Ce qui est visé c'est une meilleure articulation de la relation entre la formation professionnelle et le marché du travail dans le but de permettre aux jeunes, femmes et hommes y compris les jeunes issus des groupes défavorisés ou marginalisés de bénéficier d'opportunités réelles d'emplois décents. Par conséquent, il est question de mieux connaître les besoins du marché du travail dans le contexte national d'accroissement économique rapide afin d'ajuster plus efficacement l'offre de formation professionnelle aux besoins identifiés. Pour concrétiser ces objectifs, le MAPTSS avec l'assistance technique de l'OIT et le soutien des partenaires sociaux, conduira deux études fondamentales : une étude prospective sur les besoins du marché du travail à moyen terme (4 à 6 ans) et un diagnostic exhaustif sur la situation de l'enseignement technique et professionnel. Les données produites par les études susmentionnées constitueront les lignes d'orientation pour un meilleur alignement des programmes de formation professionnelle sur les besoins réels du marché de l'emploi identifiés. Cet ajustement

pourra s'articuler autour d'un Plan d'action pour la formation professionnelle de quatre années pendant lesquelles les centres de formation professionnelle angolais pourront actualiser leurs offres en formation. L'élaboration de ce plan d'action sera effectuée en concertation avec les mandants tripartites et l'engagement de toutes les parties intéressées.

Une autre possibilité est l'élaboration, avec l'assistance technique de l'OIT et en étroite collaboration avec les mandants et les parties intéressées, d'un plan stratégique d'emploi, qui comprend des programmes sectoriels de promotion du travail décent, dont l'objectif sera de promouvoir le travail décent, en particulier pour les jeunes, femmes, hommes y compris les jeunes filles issus des groupes défavorisés ou marginalisés formés dans les centres de formation professionnelle.

Produits

- Prod1.1.1. Besoins actuels et futurs du marché du travail identifiés ;
- Prod1.1.2. Diagnostic exhaustif sur la situation de l'enseignement technique et professionnel ;
- Prod1.1.3. Cursus des formations professionnelles et techniques alignés sur les besoins du marché de l'emploi ;
- Prod1.1.4. Capacités techniques des centres de formation professionnelle renforcées ;
- Prod1.1.5. Plan stratégique national de l'emploi des jeunes (hommes et femmes) harmonisé avec le système national de formation technique et professionnel ;

Réalisation 1.2 : l'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée par la création d'un système d'information sur le marché de l'emploi

Indicateurs de résultats :

- Ind. 1.2.1 Nombre de rapports annuels produits par l'OEFP en relation avec au moins 3 indicateurs du travail décent désagregés par genre et par groupes vulnérables
- Ind. 1.2.2 Nombres de rapports analytiques avec les informations et prévisions sur le marché de l'emploi, ventilés par sexe, produits et distribués par le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi ;

Stratégie

La revitalisation de l'observatoire de l'Emploi et de la formation professionnelle devra être envisagée, dans le but de l'opérationnaliser et de rendre effectives ses activités. Celui-ci devra être doté de ressources et capacités techniques lui permettant de remplir sa mission. L'Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle pourrait être une institution où serait basé un système d'informations sur le marché de l'emploi, alimenté par l'étude sur les besoins, les données fournies par les centres d'emploi et par toutes les autres sources de données primaires sur l'emploi et qui comprendront aussi des indicateurs sur le travail décent.

Produits

- Prod1.2.1 Les capacités humaines, techniques et matérielles de l'Observatoire de l'emploi et la formation professionnelle renforcées ;
- Prod1.2.2 Système d'information sur le marché de l'emploi développé.

Réalisation 1.3 : Opportunités d'emplois décents accrues grâce au développement du secteur privé (notamment des Micro, Petites et Moyennes Entreprises) et de l'entrepreneuriat

Indicateurs de résultats :

- Ind. 1.3.1 Nombre de mesures, mécanismes ou programmes incitatifs élaborés ou mis à jour pour améliorer l'accès des jeunes, femmes et handicapés au marché du travail, aux services d'appui et financiers pendant la durée de mise en œuvre du PPTD
- Ind. 1.3.2 Nombre de projets d'appuis aux micros et PME développés par et/ou pour les jeunes, femmes et handicapés pendant la durée de mise en œuvre du projet
- Ind. 1.3.3 Pourcentage de nouvelles PME ou nouveaux postes créés pendant la durée de mise en œuvre du PPTD
- Ind. 1.3.4 Nombre de mutations d'entreprises vers l'économie formelle pendant la durée de mise en œuvre du projet

Stratégie

La stratégie sera focalisée sur le renforcement des politiques de développement du secteur privé. Dans ce contexte, une étude devra être menée, pour recenser toutes les initiatives incitatives dans les domaines des micros, petites et moyennes entreprises et l'entrepreneuriat dans le but de mieux cerner la problématique en vue de redynamiser le secteur privé et proposer, au besoin, la création d'une structure de coordination chargée d'harmoniser, rationaliser, englober les synergies et contrôler les diverses initiatives. En outre, les organisations d'employeurs, avec l'assistance du BIT et en concertation avec le gouvernement, les ministères sectoriels et les organisations de travailleurs assureront la formulation et la mise en œuvre de trois projets d'appui aux micros, petites et moyennes entreprises, qui tiennent compte des résultats de l'étude détaillée susmentionnée, tout en privilégiant les jeunes, les femmes et les handicapés.

Par ailleurs, un autre axe d'intervention devra être l'analyse exhaustive et détaillée des mécanismes et programmes existants pour faciliter la transition du secteur informel vers le secteur formel et de proposer des solutions pour surmonter les défis y afférents. De même, la question de la coordination des différentes initiatives sectorielles, notamment entre le MAPTSS et le Ministère de l'Economie devra être prise en compte.

Produits

- Prod1.3.1. Mécanismes incitatifs pour la création et le développement des PME développés ;
- Prod1.3.2. Filières génératrices d'emplois et des activités génératrices de revenus développées ;
- Prod1.3.3. Plan d'action de l'emploi des jeunes, femmes et groupe vulnérables élaboré ;
- Prod1.3.4. Projets d'appui direct à la création ou au renforcement des capacités des entreprises (micro, petites et moyennes) développés ;
- Prod1.3.5. Capacités renforcées des jeunes, femmes et autres groupes vulnérables en vue de faciliter leur accès aux services financiers et au marché de l'emploi ;
- Prod1.3.6. Programme et/ou mécanismes de transition de l'informel vers le formel développés ou mis à jour.

Priorité n° 2 : Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l'application des normes internationales du travail

Pour la période 2014-2017 de l'actuel PPTD, les mandants tripartites souhaitent mener des actions orientées vers (i) l'amélioration du cadre institutionnel et réglementaire, (ii) l'amélioration de la pratique du dialogue et des négociations collectives sur le lieu du travail et (iii) le renforcement des capacités des mandants tripartites en matière de dialogue social dans le but d'améliorer l'application des NIT.

Cette priorité est alignée sur les objectifs établis par l'OMD 3 des Nations-Unies et sur la priorité III du Cadre stratégique de l'OIT (2010-2015) orientée vers l'application du droit au travail, pour renforcer le tripartisme en tant que support du dialogue social effectif et de la paix au travail. Dans le contexte de l'Agenda du Travail Décent, (2007-2015), cette priorité contribue aux objectifs de mise en œuvre des normes internationales du travail par l'application effective des principes fondamentaux et des droits au travail et à la promotion du Tripartisme en tant que mécanisme clé de gouvernance. Sur le plan national, cette priorité s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés par la Stratégie Nationale de Développement à Long Terme "Angola 2025, du Plan National de Développement 2013-2017 et de la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté (ECP).

Réalisation 2.1 : Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées.

Indicateurs de résultats :

- Ind2.1.1. Proportion des normes/conventions ratifiées prises en compte par la législation nationale et en particulier dans le nouveau Code du Travail en particulier ;

- Ind2.1.2. Nombres de mécanismes et de circuits opérationnels créés ou mis à jour pour la divulgation de nouvelles normes au sein des populations et des décideurs ;
- Ind2.1.3. Taux d'intégration dans la législation nationale des questions relatives aux conflits professionnels, à la liberté associative et à la négociation collective ;
- Ind2.1.4. Nombre de nouvelles ratifications

Stratégie

Des programmes de renforcement des capacités des mandants tripartites sur les Normes Internationales du Travail et sur les mécanismes tripartites du dialogue social et de la négociation collective seront développés à l'intention des mandants tripartites. Par ailleurs, des campagnes de plaidoyer et de sensibilisation, à l'aide de mécanismes mieux adaptés, seront conduites en vue de l'harmonisation des lois nationales aux normes internationales du travail et la ratification des instruments de l'OIT relatifs au dialogue social et le tripartisme. Les capacités des institutions existantes en charge du dialogue social ainsi que celles des organisations de travailleurs et d'employeurs seront renforcées à cet effet.

Produits

- Prod2.1.1. Code du travail et mécanismes et autres dispositifs légaux révisés conformément aux dispositions des conventions ratifiées ;
- Prod2.1.2. Contenu des nouvelles lois et conventions vulgarisé activement au sein de la population et des décideurs ;
- Prod2.1.3. Mandants tripartites sensibilisés sur la ratification de la C144 sur les consultations tripartites et la C122 sur l'a politique d'emploi.
- Prod2.1.4. Capacités des mandants tripartites renforcées pour initier et suivre efficacement le processus de ratification et de mise en œuvre des conventions

Réalisation 2.2 : La pratique du dialogue social, du tripartisme et de la gestion des conflits est améliorée

Indicateurs de résultats :

- Ind2.2.1 Nombre d'institutions (tribunaux du travail, instances de médiation des conflits, établissements d'enseignement) et de mandants tripartites bénéficiaires de programmes de formation en matière de NIT, notamment, en matière de dialogue social et gestion des conflits ;
- Ind2.2.2 Nombre d'accords collectifs de travail passés pendant la période de mise en œuvre du PPTD
- Ind2.2.3 Proportion de conflits professionnels résolus pendant la durée de mise en œuvre du PPTD

Stratégie

Les programmes de renforcement des capacités sur les Normes Internationales du Travail, sur les mécanismes tripartites de dialogue social et sur la négociation collective seront orientés vers les structures de l'administration publique, avec un accent particulier sur les services relatifs à l'administration du travail, à la justice, à l'éducation, les structures du MAPTSS, les tribunaux professionnels, les instances judiciaires d'appel, les écoles et institutions de formation technico-professionnelle. Les programmes compteront sur l'appui technique de l'OIT, notamment de son centre international basé à Turin pour leur conception, leur élaboration et mise en œuvre. La formation des formateurs et la production de matériels didactiques conçus pour satisfaire les attentes des partenaires sociaux et des institutions constitueront une autre ligne d'intervention.

Produits

- Prod2.2.1. Un diagnostic effectué sur les types de conflits du travail et les modalités de leur résolution, sur la liberté associative ;
- Prod2.2.2. Capacité de prévention, de médiation et de résolution des conflits des institutions de dialogue social renforcées ;
- Prod2.2.3. Capacités des institutions du travail renforcées sur l'application de droits et normes fondamentaux sur le lieu de travail
- Prod2.2.4. Capacités des mandants tripartites renforcées sur le Dialogue social
- Prod2.2.5. Lutte contre les pires formes de travail des enfants intensifiée

Réalisation 2.3 : La représentativité et de la défense des intérêts des membres des organisateurs d'employeurs et de travailleurs est mieux assurée

Indicateurs de résultats :

- Ind2.3.1 Nombre de représentants employeurs et travailleurs siégeant dans les organes tripartites dont les capacités syndicales et de représentativités ont été renforcées ;
- Ind2.3.2 Nombre de programmes, plans ou projets de renforcement des capacités des travailleurs à la base, notamment en matière d'éducation ouvrière élaborés pendant la durée de mise en œuvre du PPTD.
- Ind2.3.3 Taux de croissance des cotisations des membres des organisations patronales et des centrales syndicales.

Stratégie

Le dialogue social est important dans la mesure où les mandants tripartites, en particulier les partenaires sociaux, sont en mesure de remplir leurs missions. Pour ce faire et pour mieux défendre les intérêts de leurs membres, une évaluation des capacités des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, avec l'appui du BIT va entraîner l'élaboration d'un programme de renforcement des capacités pour améliorer la qualité de leur participation

et de défense de leurs intérêts sur les questions d'intérêt commun. D'autre part, un plan stratégique de développement de chacune des centrales syndicales et des organisations patronales sera élaboré avec pour cible leur efficacité et leur viabilité.

Concernant la négociation collective, la fragilité principale identifiée réside dans la faible capacité technique spécialisée des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs ; il faut privilégier la formation des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les principaux domaines techniques spécialisés objets des négociations et les doter de professionnels ayant les qualifications requises. Les procédures de négociation collective devront être uniformisées et reposer sur des directives et des règles de procédure. La formation en matière de prévention, de médiation et de résolution des conflits au travail devra encore comprendre les instances parajudiciaires de règlement des conflits, notamment les Commissions d'Arbitrage et de Conciliation. La création de mécanismes permettant d'accélérer et d'évaluer le taux de règlement des conflits constituera un autre axe d'intervention.

Produits

Prod2.3.1 Programme de renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs élaboré.

Prod2.3.2 Plans stratégiques de développement des centrales syndicales et des organisations patronales impliquées.

Prod2.3.3 Capacités des partenaires sociaux renforcées sur les normes internationales du travail et en matière de négociation collective

Priorité n° 3 : Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle

Pour contribuer à la réalisation de cette priorité, les mandants tripartites proposent une intervention comportant 3 axes principaux: (i) améliorer les capacités des institutions de sécurité sociale existantes pour accroître le taux et la qualité de la couverture sociale ; (ii) améliorer les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité sur le lieu de travail et (iii) créer des mécanismes d'extension de la protection sociale de base vers les couches les moins protégées, notamment les acteurs de l'économie informelle. Cette priorité contribue aux objectifs de la recommandation n°202 de l'OIT sur le socle de protection sociale pour réduire la pauvreté, à la mise en œuvre des normes internationales du travail ainsi qu'à la réponse à l'épidémie du VIH et SIDA sur le lieu de travail. Sur le plan national, elle s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés dans les différents cadres stratégiques de développement de l'Angola, cités plus haut.

Réalisation 3.1 : Les prestations de sécurité sociale en termes de taux de couverture, d'avantages offerts et de qualité des services rendus améliorées.

Indicateurs de résultats :

Ind 3.1.1 Taux de couverture des travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle ;

Ind 3.1.2 Proportion de processus de prise des décisions en matière de protection sociale auxquels les partenaires sociaux participent.

Ind. 3.1.3 Etendue des risques (nombre de branches couvertes)

Stratégie

Des études de diagnostics et prospectives seront menées, avec l'appui du BIT, sur la situation actuelle et future de la sécurité sociale. Ces études vont impliquer d'autres agences de l'ONU et les partenaires sociaux. Les mécanismes de gestion de la sécurité sociale devront faire l'objet d'une révision et des études spécifiques devront être envisagées sur le financement et la viabilité du modèle actuel de sécurité sociale, et sur la prévision de l'extension de la protection sociale de base. Le renforcement des capacités des techniciens en matière de protection sociale sera un élément important à prendre en compte.

L'élaboration d'une Stratégie Nationale de Protection Sociale de Base qui fonctionne comme appui aux objectifs du Plan de Développement National 2013-2017, d'application intégrée des programmes de revenus minima, et d'autres formes de protection sociale et de régulation et d'application de la loi de base de la protection sociale, constituera un autre axe d'intervention. Dans le cadre de cette stratégie, il y aura des objectifs tels que la coordination de l'intervention des différentes institutions, services et programmes en matière de protection sociale de base, l'augmentation de l'efficacité du système de protection sociale de base et l'extension de son impact aux groupes les plus vulnérables de la population.

Produits

Prod3.1.1 Capacités des institutions de sécurité sociale, notamment l'INSS, renforcées en matière de protection sociale

Prod3.1.2 Participation plus accrue des partenaires sociaux aux processus de prise des décisions relatives à la protection sociale.

Réalisation 3.2 : Conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur le lieu de travail améliorées.

Indicateurs de résultats :

Ind 3.2.1 Nombre d'inspecteurs de l'Inspection Générale du Travail formés

Ind 3.2.2 Système d'information sur l'HSST développé.

Ind.3.2.3 Nombre d'accidents de travail réduit

Stratégie

La stratégie du reposera le renforcement des capacités pour la formulation et la mise en œuvre d'une approche de promotion du système d'HSST. La création d'un Comité National Tripartite devra être la base en vue de la formulation de la Politique et du Programme National de HSST.

Parmi les autres axes d'intervention l'on peut citer le renforcement des capacités institutionnelles et un programme de sensibilisation et de vulgarisation orienté vers les employeurs et les travailleurs, focalisés sur l'Inspection Général du Travail.

Produits

Prod3.2.1 Politique nationale de l'HSST élaborée ;

Prod3.2.2 Programme national de l'HSS élaboré ;

Prod3.2.3 Inspection Générale du Travail outillée pour accompagner, contrôler et fiscaliser l'application de la réglementation sur l'HSST ;

Prod3.2.4 Système d'information (sensibilisation, diffusion et consultation) sur l'HSST développé.

Réalisation 3.3 : Mécanismes créés en vue d'étendre la protection sociale de base aux segments les moins protégés en termes de travail décent, notamment les segments qui exercent dans l'économie informelle

Indicateurs de résultats :

Ind 3.2.1 Nombre de mécanismes d'extension (ou d'institutions) de protection sociale développés ;

Ind 3.3.2 Nombre d'organisations de l'économie informelle et nombre de membres formés pour disséminer les informations sur les mécanismes d'extension de la protection sociale ;

Ind 3.2.3 Nombre d'acteurs de l'économie informelle couverts par les mécanismes de protection sociale de base.

Stratégie

Des études seront menées, avec l'appui du BIT, des autres agences de l'ONU et avec la collaboration active des partenaires sociaux pour l'identification des segments de l'économie informelle prioritaires et viables, en vue de l'extension de la protection sociale de base. Ces études devront aussi identifier les organisations de l'économie informelle susceptibles de jouer le rôle de médiateurs dans la mise en œuvre des mécanismes d'extension de la protection sociale de base, notamment, en faveur des travailleurs de l'économie informelle. Des activités seront organisées pour disséminer auprès des techniciens des institutions de protection et de sécurité sociale les expériences pertinentes tirées des autres pays africains. Un programme de sensibilisation et de vulgarisation destiné aux décideurs, aux employeurs, aux travailleurs et à l'opinion publique devra être conçu pour appuyer le processus d'extension de la protection sociale.

Produits

- Prod3.3.1 Les institutions de Protection et de sécurité sociale outillées pour créer des mécanismes d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle
- Prod3.3.2 Organisations de l'économie informelle outillées pour sensibiliser et vulgariser les mécanismes d'extension de la protection sociale de base aux travailleurs de l'économie informelle ;
- Prod3.2.3 Système d'information (sensibilisation, diffusion et consultation) sur les mécanismes de protection sociale de base développé.

3 Modalités de mise en œuvre, de gestion, de suivi et d'évaluation du PPTD

3.1 Mise en œuvre

Le gouvernement angolais, à travers le MAPTESS assurera la responsabilité de la mise en œuvre et de la gestion du PPTD. A ce titre il supervisera sa mise en œuvre. L'OIT appuiera le processus de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation en fournissant l'assistance technique à travers l'Equipe d'Appui Technique basée à Yaoundé.

En tenant compte de l'existence d'un Conseil National de Concertation Sociale (CNCS) en Angola et de la nécessité d'une gestion participative du PPTD, il est souhaitable qu'un Comité Technique Tripartite (CTT) soit mis en place au sein dudit conseil (ce rôle peut être joué par la Commission Nationale pour l'OIT). Le CTT sera composé de trois techniciens représentant le Gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Le CTT aura pour fonction la coordination de la mise en œuvre du PPTD ; en veillant à la création de conditions pour que chaque partie intéressée participe le mieux possible, à l'atteinte des résultats pour lesquels sa contribution est attendue. Le CTT travaillera en étroite collaboration avec les parties intéressées et avec l'appui technique du BIT.

3.2 Partenariat et mobilisation des ressources

En Angola, l'OIT a toujours répondu de manière ponctuelle aux sollicitations des mandants tripartites. Le présent PPTD pourra constituer l'instrument d'orientation pour la mise en œuvre des programmes stratégiques du pays. Le MAPTESS, qui assure actuellement la tutelle dans le domaine du travail et de la Sécurité Sociale, de par les fonctions qui lui sont assignées, jouera le rôle de coordonnateur national du processus de mobilisation des ressources en vue de la mise en œuvre du PPTD. L'Union européenne et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) ont appuyé le pays dans le développement du secteur du commerce, dans le cadre du processus d'adhésion de l'Angola à l'OMC. Ces deux institutions pourront constituer une source de financement et d'assistance technique spécialisée dans les questions relatives au développement des entreprises et à l'identification des filières. Les agences du système de Nations Unies opérant en Angola, principalement le PNUD et l'UNICEF, ont joué un rôle considérable dans les domaines de compétence du BIT en l'absence de celui-ci. Une

collaboration active entre ces Agences sœurs et le BIT dans la mise en œuvre du présent PPTD ancré à l'UNDAF est vivement souhaitable. L'OIT pourra se positionner comme un partenaire important dans la mise en œuvre des programmes conjoints avec les autres agences de l'ONU et piloter les activités qui relèvent de ses domaines de compétence traditionnels.

La mobilisation des fonds à travers les partenaires à la coopération sera de la responsabilité des partenaires tripartites nationaux, de l'OIT et de tous les partenaires stratégiques engagés dans la mise en œuvre du PPTD-Angola. Le CTT jouera un rôle important dans la mobilisation des ressources internes, en particulier dans l'identification des opportunités qui se présentent pour le pays. Dans cette optique, les capacités du CTT dans la gestion des résultats et de la mobilisation des ressources seront renforcées afin de lui permettre de mener à bien ses missions.

3.3 Suivi-évaluation

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'actuel PPTD, il est prévu l'élaboration par le CTT de rapports d'activités annuels, et en fin de cycle, une évaluation avec l'appui technique du BIT. Les sources d'informations seront, les rapports de tous les partenaires sociaux, les statistiques officielles, les études réalisées dans le cadre du PPTD et toute autre information crédible, jugée pertinente.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Alignement du PPTD de l'Angola sur les cadres stratégiques nationaux et internationaux

Priorité n. ° 1 : Promouvoir l'emploi décent pour les hommes et les femmes, en particulier pour les jeunes et pour les autres groupes vulnérables				
Réalisations	Relations avec les OMD	Relations avec la stratégie Nationale à Long Terme Angola 2025	Relations avec le Programme National de Développement 2013-2017	Relations avec les résultats du Cadre stratégique 2010-2015 de l'OIT
- Réalisation 1.1 l'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée grâce au renforcement des capacités du système national d'enseignement technique et professionnel - Réalisation 1.2 l'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée par la création d'un système d'information sur le marché de l'emploi	OMD1-cible 1B : Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun de trouver un travail décent et donc un revenu OMD3 : En mettant l'accent sur les femmes, le résultat contribue à la réduction de leur vulnérabilité par l'amélioration de leurs conditions de vie.	Développement humain à travers un emploi digne, bien rémunéré et productif ; Développement socioculturel à travers la valorisation d'habitudes de travail, l'investissement dans la jeunesse et le développement du rôle de la femme Promouvoir l'emploi jeune et la transition adéquate du système d'enseignement vers la vie active Promouvoir l'égalité des genres dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle	Elaborer et appliquer la Stratégie Nationale de Développement des ressources humaines, comprenant tous les niveaux de qualification ; Encourager la formation professionnelle tout au long de la vie Mettre en œuvre le Plan National de Formation des Cadres (PNFQ) qui fait partie de la Stratégie Nationale de Développement des Ressources Humaines, et perfectionner les mesures politiques pour qu'à court/moyen terme les travailleurs angolais puissent occuper la majeure partie des postes de travail qui exigent de hautes qualifications	<u>objectif stratégique</u> : Accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents <u>Résultat 2</u> : Développement des compétences
- Réalisation 1.3 Opportunités d'emplois décents accrues grâce au développement du secteur des entreprises, notamment des Micro, Petites et Moyennes Entreprises, et de l'entrepreneuriat	OMD1- Cible 1A réduire la proportion des personnes dont le revenu est inférieur à 1\$ par jour ; Cible 1B Cible 1C réduire la proportion de personnes qui souffrent de faim	Garantir un emploi digne, bien rémunéré et productif dans de bonnes conditions d'hygiène Promouvoir l'accès de tous les Angolais à un emploi productif, qualifié, rémunérateur et socialement utile et assurer la valorisation soutenue des ressources humaines nationales	Générer des emplois qualifiés, compétitifs et adéquatement rémunérés, en particulier pour les jeunes et pour les Générations futures	<u>Résultat 1</u> : Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents <u>Résultats 3</u> : Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents

Priorité n°2 : Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l'application des normes internationales du travail				
- Réalisation 2.1 Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées		Edifier une société plus juste et plus équitable	Stimuler le développement de la concertation sociale soit à travers des mécanismes de la négociation collective des conditions de travail ou à travers des accords sociaux.	<u>Objectif stratégique</u> : Renforcer le tripartisme et le dialogue social <u>Résultat 12</u> : Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles <u>Objectif stratégique</u> : Promouvoir et mettre en œuvre les normes et principes et droits fondamentaux au travail <u>Résultat 16</u> : Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes <u>Résultat 17</u> : La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée <u>Résultats 18</u> : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées
- Réalisation 2.2 La pratique du dialogue social, du tripartisme et de la gestion des conflits est améliorée.		Edifier une société plus juste et plus équitable		<u>Résultat 12</u> : Dialogue social et relations professionnelles

- Réalisation 2.3 La représentativité et de la défense des intérêts des membres des organisateurs d'employeurs et de travailleurs est mieux assurée		Edifier une société plus juste et plus équitable		<u>Résultat 9</u> : Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives <u>Résultat 10</u> : Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives <u>Résultat 14</u> : La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés
Priorité n° 3 : Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle				
- Réalisation t 3.1 : Les prestations de sécurité sociale en termes de taux de couverture, d'avantages offerts et de qualité des services rendus sont améliorées.		Mettre en œuvre des programmes des revenus minima et d'autres formes de protection sociale, dans le but de garantir que l'action sociale contribue activement à la réduction de la pauvreté à travers la promotion d'un ensemble d'interventions articulées, intégrées et orientées vers la prévention et la gestion du risque social	Réglementer et appliquer intégralement la loi de base de la protection sociale. Améliorer le système de protection sociale, en particulier des plus vulnérables, renforcer son efficacité et garantir sa viabilité	<u>Objectif stratégique</u> : Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous <u>Résultat 5</u> : Les femmes et les hommes ont des conditions de travail meilleures et plus équitables
- Réalisation 3.2 : Conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur le lieu de travail sont améliorées.			Améliorer le système de protection sociale, en particulier des plus vulnérables, renforcer son efficacité et garantir sa viabilité	<u>Résultat 6</u> : Les travailleurs et les entreprises bénéficient de conditions de travail plus sûres et plus saines <u>Résultat 8</u> : Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

Réalisation 3.3 : mécanismes créés en vue d'étendre la protection sociale de base aux segments les moins protégés en termes de travail décent, notamment les segments qui exercent dans l'économie informelle			Améliorer le système de protection sociale, en particulier des plus vulnérables, renforcer son efficacité et garantir sa viabilité Créer une allocation d'assistance sociale spécialement orientée vers les personnes âgées vivant dans les foyers et un réseau couvrant les capitales provinciales	<u>Résultat 4</u> : Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes
---	--	--	---	--

ANNEXE 2 : Plan de suivi évaluation

Indicateurs	Moyens de vérification	Points de référence	Cible	Résultats d'étape			Responsable du suivi
				2015	2016	2017	
Priorité n. 1: Promouvoir l'emploi décent pour les hommes et les femmes avec une attention particulière pour les jeunes et les autres groupes vulnérables							
Réalisation 1.1: L'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée grâce au renforcement des capacités du système national d'enseignement technique et professionnel							
Ind. 1.1.1 Nombre de centres de formation professionnelle qui ont actualisé leurs offres éducatives sur la base des recommandations de l'étude sur les besoins du marché de l'emploi							MAPTSS
Ind. 1.1.2 Taux d'insertion dans l'emploi des diplômés ou des qualifiés des centres de formation professionnelle désagrégé par genre							CTT CFP
Ind. 1.1.3 Au moins un plan d'action pour la formation professionnelle élaboré ou actualisé dans la période de mise en œuvre du PPTD							
Ind. 1.1.4 Au moins un plan stratégique sur l'emploi élaboré/mis à jour en tenant compte du plan de formation professionnel dans la période de mise en œuvre du PPTD							CTT MAPTSS
Réalisation 1.2: L'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée par la création d'un système d'information sur le marché de l'emploi							
Ind. 1.2.1 Nombre de rapports annuels produits par l'OEFP en relation avec au moins 3 indicateurs du travail décent désagrégés par genre et par groupes vulnérables							CTT OEFP MAPTSS
Ind. 1.2.2 Nombres de rapports analytiques sur le marché de l'emploi produits et distribués par le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi							

Réalisation 1.3: Opportunités d'emplois décents accrues grâce au développement du secteur des entreprises, notamment des Micro, Petites et Moyennes Entreprises, et de l'entrepreneuriat							
Ind. 1.3.1 Nombre de mesures, mécanismes ou programmes incitatifs élaborés ou mis à jour pour améliorer l'accès des jeunes, femmes et handicapés au marché du travail, aux services d'appui et financiers pendant la durée de mise en œuvre du projet							
Ind. 1.3.2 Nombre de projets d'appuis aux micros et PME développés par et/ou pour les jeunes, femmes et handicapés pendant la durée de mise en œuvre du projet							
Ind. 1.3.3 Pourcentage de nouvelles PME ou nouveaux postes créés pendant la durée de mise en œuvre du projet							
Ind. 1.3.4 Nombre de mutations d'entreprises vers l'économie formelle pendant la durée de mise en œuvre du projet							

Indicateurs	Moyens de vérification	Points de référence	Cible	Résultats d'étape			Responsable du suivi
				2015	2016	2017	
Priorité n°2 : Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l'application des normes internationales du travail							
Réalisation 2.1 : Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées							
Ind2.1.1. Proportion des normes/conventions ratifiées prises en compte par la législation nationale, dans le nouveau Code du Travail en particulier							CTT MAPTSS
Ind2.1.2. Nombres de mécanismes et de circuits opérationnels créés ou mis à jour pour la divulgation de nouvelles normes au sein des populations et des décideurs ;							CTT CFP
Ind2.1.3. Taux d'intégration dans la législation nationale des questions relatives aux conflits professionnels, à la liberté associative et à la négociation collective							MAPTSS
Ind2.1.4. Nombre de nouvelles ratifications							CTT MAPTSS
Réalisation 2.2 : La pratique du dialogue social, du tripartisme et de la gestion des conflits est améliorée							
Ind2.2.1. Nombre d'institutions (tribunaux du travail, instances de médiation des conflits, établissements d'enseignement) et de mandants tripartites bénéficiaires de programmes de formation en matière de NIT, notamment, en matière de dialogue social et gestion des conflits							CTT OEFP MAPTSS
Ind2.2.2. Nombre d'accords collectifs de travail passés pendant la période de mise en œuvre du PPTD							MAPTSS

Ind.2.2.3. Proportion de conflits professionnels résolus pendant la durée de mise en œuvre du PPTD							CTT SIME
Réalisation 2.3 : La représentativité et de la défense des intérêts des membres des organisateurs d'employeurs et de travailleurs est mieux assurée							
Ind2.3.1. Nombre de représentants employeurs et travailleurs siégeant dans les organes tripartites dont les capacités syndicales et de représentativités ont été renforcées							CTT
Ind2.3.2. Nombre de programmes, plans ou projets de renforcement des capacités des travailleurs à la base, notamment en matière d'éducation ouvrière élaborés pendant la durée de mise en œuvre du PPTD							CTT
Ind2.3.3. Taux de croissance des cotisations des membres des organisations patronales et des centrales syndicales							OE OT

Indicateurs	Moyens de vérification	Points de référence	Cible	Résultats d'étape			Responsable du suivi
				2015	2016	2017	
Priorité n° 3 : Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle							
Réalisation 3.1 : Les prestations de sécurité sociale en termes de taux de couverture, d'avantages offerts et de qualité des services rendus améliorées.							
Ind 3.1.1. Taux de couverture							CTT MAPTSS
Ind 3.1.2. Nombre de processus de prise des décisions en matière de protection sociale auxquels les partenaires sociaux participent.							CTT CFP
Ind 3.1.3. Etendue des risques (nombre de branches couvertes)							CTT MAPTSS
Réalisation 3.2 : Conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur le lieu de travail améliorées.							
Ind 3.2.1. Nombre d'inspecteurs de l'Inspection Générale du Travail formé							CTT OEF MAPTSS
Ind 3.2.2. Système d'information sur l'HSST développé							
Ind 3.2.3. Nombre d'accidents de travail réduit							CTT SIME

Réalisation 3.3 : Mécanismes créés en vue d'étendre la protection sociale de base aux segments les moins protégés en termes de travail décent, notamment les segments qui exercent dans l'économie informelle							
Ind 3.2.1. Nombre de mécanismes d'extension (ou d'institutions) de protection sociale développés							
Ind 3.3.2. Nombre d'organisations de l'économie informelle et nombre de membres formés pour disséminer les informations sur les mécanismes d'extension de la protection sociale							
Ind 3.2.3. Nombre d'acteurs de l'économie informelle couverts par les mécanismes de protection sociale de base							

ANNEXE3 : Plan de mise en œuvre

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		Semestres											Disponi ble	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Priorité 1 : Promouvoir le travail décent pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes et les groupes vulnérables																
Réalisation 1.1 : l’employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée grâce au renforcement des capacités du système national d’enseignement technique et professionnel																
Produit 1.1.1 Besoins actuels et futurs du marché du travail identifiés																
Act1.1.1.1	Etude diagnostique sur les besoins actuels et futurs du marché du travail															
Act 1.1.1.2	Atelier de validation															
Act 1.1.1.3	Vulgarisation de l’étude															
Act 1.1.1.4	Elaboration d’un plan de couverture des besoins du marché du travail															
Produit 1.1.2 Système national de formation professionnelle renforcé																
Act1.1.2.1	Etude prospective sur les besoins en formation technique et professionnelle															
Act 1.1.2.2	Atelier de validation															
Act 1.1.2.3	Vulgarisation de l’étude															
Act 1.1.2.4																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		Semestres											Disponi ble	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Produit 1.1.3 Coursus de formation professionnelle et technique alignés sur les besoins du marché de l’emploi																
Act1.1.3.1	Elaboration d’un plan de formation technique et professionnelle															
Act 1.1.3.2	Atelier de validation															
Act 1.1.3.3	Vulgarisation du plan de formation technique et professionnelle															
Act 1.1.3.4																
Produit 1.1.4 Capacités techniques des centres de formation technique et professionnelle renforcées																
Act1.1.4.1	Identification de besoins centres de formation technique et professionnelle															
Act 1.1.4.2	Renforcement des capacités techniques des centres de formation															
Act 1.1.4.3																
Act 1.1.4.4																
Produit 1.1.5 Plan stratégique national de l’emploi harmonisé avec le système national de formation technique et professionnel																

		2014	2015	2016	2017											
		Semestres								Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (en dollars)	Fonds disponibles/sou- rce		Défici- t	Source potentielle
		1	2	1	2	1	2	1	2				Dispo- nible	Sourc- e		
Act1.1.5.1	Elaboration d'un plan national de l'emploi (Politique de l'emploi ?)															
Act 1.1.5.2	Atelier de validation															
Act 1.1.5.3	Vulgarisation du plan															
Act 1.1.5.4																

Résultat 1.2: l'employabilité des jeunes, des hommes et des femmes améliorée par la création d'un système d'information sur le marché de l'emploi

Prod1.2.1 Les capacités humaines, techniques et matérielles de l'Observatoire de l'emploi et la formation professionnelle renforcées ;

Act1.2.1.1	Identification des besoins en renforcement des capacités de l'Observatoire															
Act 1.2.1.2	Atelier de validation															
Act 1.2.1.3	Plan de renforcement de capacités de l'Observatoire															
Act 1.2.1.4	Vulgarisation															

Prod1.2.2 Système d'information sur le marché de l'emploi développé

Act1.2.2.1	Diagnostic du système d'information															
------------	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Act 1.2.2.2	Plan de développement du système d'information																
Act 1.2.2.3	Renforcement des capacités techniques et matérielles des institutions du système																
Act 1.2.2.4	Renforcement des capacités humaines																
Résultat 1.3: Opportunités d'emplois décents accrues grâce au développement du secteur des entreprises, notamment des Micro, Petites et Moyennes Entreprises, et de l'entrepreneuriat																	
Prod1.3.1. Mécanismes incitatifs pour la création et le développement des PME développés																	
Act1.3.1.1	Diagnostic sur les besoins de développement du secteur privé																
Act 1.3.1.2	Elaboration du plan de développement du secteur privé																
Act 1.3.1.3	Elaboration des mécanismes de développement du secteur privé																
Act 1.3.1.4	Renforcement des capacités du secteur privé																
Prod1.3.2. Filières génératrices d'emplois et des activités génératrices de revenus développées																	
Act1.3.2.1	Identification des filières génératrices d'emploi																
Act 1.3.2.2	Atelier de validation																
Act 1.3.2.3	Elaboration du plan de développement des filières																

Act 1.3.2.4	Renforcement des capacités pour le développement des activités génératrices des revenus																		
Prod1.3.3. Plan d'action de l'emploi des jeunes, femmes et groupes vulnérables élaboré																			
Act1.3.3.1	Elaboration du plan d'emploi pour les jeunes, femmes et groupes vulnérables																		
Act 1.3.3.2	Atelier de validation																		
Act 1.3.3.3	Renforcement des capacités pour la mise en œuvre du PEJ																		
Act 1.3.3.4																			
Prod1.3.4. Projets d'appui direct à la création ou au renforcement des capacités des entreprises (micro, petites et moyennes) développés																			
Act1.3.4.1	Elaboration des projets																		
Act 1.3.4.2	Mobilisation des ressources																		
Act 1.3.4.3	Renforcement des capacités pour la mise en œuvre, suivi et évaluation des projets																		
Act 1.3.4.4	Accompagnement																		
Prod1.3.5. Capacités renforcées des jeunes, femmes et autres groupes vulnérables en vue de faciliter leur accès aux services financiers et au marché de l'emploi																			
Act1.3.5.1	Identification des difficultés et problèmes d'accès aux services financiers et au marché de l'emploi																		

Act 1.3.5.2	Elaboration d'une stratégie d'accès aux services financiers et au marché de l'emploi																
Act 1.3.5.3	Vulgarisation de la stratégie d'accès aux services financiers et au marché de l'emploi																
Act 1.3.5.4																	
Prod1.3.6. Programme et/ou mécanismes de transition de l'informel vers le formel développés ou mis à jour.																	
Act1.3.6.1	Identification des goulots d'accès et de transition vers l'économie formelle																
Act 1.3.6.2	Elaboration des mécanismes de transition																
Act 1.3.6.3	Vulgarisation																
Act 1.3.6.4	Renforcement des capacités des entreprises de l'économie informelle désireuses de transiter vers l'économie informelle																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sour ce		Déficit	Source potentielle
		Semestres														
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Priorité n. ° 2 : Renforcer les institutions du dialogue social pour améliorer la pratique du tripartisme et l’application des normes internationales du travail																
Réalisation 2.1 Un cadre institutionnel et réglementaire national adapté aux Conventions ratifiées																
Prod2.1.1. Code du travail et mécanismes et autres dispositifs légaux révisés conformément aux dispositions des conventions ratifiées																
Act2.1.1.1	Appuis techniques à la révision du code du travail															
Act 2.1.1.2																
Act 2.1.1.3																
Prod2.1.2. Contenu des nouvelles lois et conventions vulgarisé activement au sein de la population et des décideurs																
Act2.1.2.1	Elaboration du plan de vulgarisation															
Act 2.1.2.2	Vulgarisation du contenu du nouveau code de travail															
Act 2.1.2.3																
Act 2.1.2.4																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (en dollars)	Fonds disponibles/sour ce		Déficit	Source potentielle
		Semestres											Dispo- ble	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Prod2.1.3. Mandants tripartites sensibilisés sur la ratification de la C144 sur les consultations tripartites et la C122 sur l’a politique d’emploi.																
Act2.1.3.1	Appuis techniques au processus de ratification des C144 et 122															
Act 2.1.3.2																
Act 2.1.3.3																
Prod2.1.4. Capacités des mandants tripartites renforcées pour initier et suivre efficacement le processus de ratification et de mise en œuvre des conventions																
Act2.1.4.1	Renforcement des capacités des mandants tripartites															
Act 2.1.4.2																
Réalisation 2.2 La pratique du dialogue social, du tripartisme et de la gestion des conflits est améliorée																
Prod2.2.1. Un diagnostic effectué sur les freins au dialogue social et au tripartisme																
Act2.2.1.1	Identification des entraves à la pratique du dialogue social et du tripartisme															
Act 2.2.1.2	Elaboration des mécanismes favorisant le Dialogue social et le tripartisme															

		2014	2015	2016	2017											
		Semestres								Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (en dollars)	Fonds disponibles/sour ce		Déficit	Source potentielle
		1	2	1	2	1	2	1	2				Dispo- nible	Sourc e		
Act 2.2.1.3	Vulgarisation des mécanismes propres favorisant le dialogue social et le tripartisme															
Act 2.2.1.4																
Prod2.2.2. Capacités de prévention, de médiation et de résolution des conflits renforcées																
Act2.2.2.1	Elaboration d'un plan de formation sur la prévention et la gestion des conflits															
Act 2.2.2.2	Renforcement des capacités à la prévention et gestion des conflits															
Act 2.2.2.3																
Act 2.2.2.4																
Prod2.2.3. Capacités des institutions du travail renforcées sur l'application de droits et normes fondamentaux sur le lieu de travail																
Act2.2.3.1	Elaboration d'un plan de formation des institutions du travail															
Act 2.2.3.2	Renforcement des capacités des institutions du travail															
Act 2.2.3.3																
Act 2.2.3.4																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (en dollars)	Fonds disponibles/sour ce		Déficit	Source potentielle
		Semestres											Dispo- nible	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Prod2.2.4. Lutte contre les pires formes de travail des enfants intensifiée																
Act2.2.4.1	Poursuite de la mise en œuvre du projet IPEC															
Act 2.2.4.2																
Act 2.2.4.3																
Réalisation 2.3 La représentativité et de la défense des intérêts des membres des organisateurs d'employeurs et de travailleurs est mieux assurée																
Prod2.3.1 Programme de renforcement des capacités des OE et OT élaboré.																
Act2.3.1.1	Identification des besoins en formation des OT															
Act 2.3.1.2	Elaboration d'un programme de formation des OT															
Act 2.3.1.3	Identification des besoins en formation des OE															
Act 2.3.1.4	Elaboration d'un programme de formation des OE															

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sour ce		Déficit	Source potentielle
		Semestres											Dispo- ble	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Prod2.3.2 Plans stratégiques de développement des centrales syndicales et des organisations patronales impliquées.																
Act2.3.2.1	Appuis techniques à l'élaboration d'un plan de développement stratégique des OT															
Act 2.3.2.2	Appuis techniques à l'élaboration d'un plan de développement stratégique des OE															
Act 2.3.2.3	Appuis techniques à la mise en œuvre des plans de développement stratégiques															
Act 2.3.2.4																
Prod2.3.3 Capacités des partenaires sociaux renforcées sur les normes internationales du travail et en matière de négociation collective																
Act2.3.3.1	Identification des besoins en formation en matière des NIT															
Act 2.3.3.2	Elaboration d'un programme de formation															
Act 2.3.3.3	Renforcement des capacités sur les NIT															
Act 2.3.3.4	Renforcement des capacités sur la négociation collective															

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		Semestres											Disponi ble	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Priorité n° 3 : Améliorer l'efficacité de la protection sociale et les mécanismes permettant son extension à des couches encore non protégées, notamment les travailleurs de l'économie informelle																
Réalisation 3.1 : Les prestations de sécurité sociale en termes de taux de couverture, d'avantages offerts et de qualité des services rendus améliorées																
Prod3.1.1 Capacités des institutions de sécurité sociale, notamment l'INSS, renforcées en matière de protection sociale																
Act3.1.1.1	Identification des besoins en formation															
Act 3.1.1.2	Elaboration d'un programme de formation															
Act 3.1.1.3	Renforcement des capacités des institutions															
Act 3.1.1.4																
Prod3.1.2 Participation plus accrue des partenaires sociaux aux processus de prise des décisions relatives à la protection sociale.																
Act3.1.2.1	Plaidoyer pour l'intégration des partenaires sociaux aux organes de gestion de la protection sociale															
Act 3.1.2.2	Plaidoyer pour la consultation systématique des partenaires sociaux à la prise de décision															
Act 3.1.2.3	Renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de protection sociale															
Act 3.1.2.4																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		Semestres											Dispo nible	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Réalisation 3.2 : Conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur le lieu de travail améliorées.																
Prod3.2.1 Politique nationale d'HSST élaborée																
Act3.2.1.1	Diagnostic de l'existant															
Act 3.2.1.2	Elaboration de la politique d'HSST															
Act 3.2.1.3	Vulgarisation de la politique d'HSST															
Act 3.2.1.4																
Prod3.2.2 Programme national de l'HSS élaboré																
Act3.2.2.1	Appuis techniques à l'élaboration des plans d'HSST dans les entreprises															
Act 3.2.2.2	Appuis techniques à la mise en œuvre des plans d'HSST															
Act 3.2.2.3	Renforcement des capacités des Comités d'HSST															
Act 3.2.2.4																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		Semestres											Dispo nible	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Prod3.2.3 Inspection Générale du Travail outillée pour accompagner, contrôler et fiscaliser l’application de la réglementation sur l’HSST																
Act3.2.3.1	Identification des besoins de l’Inspection générale															
Act 3.2.3.2	Elaboration du plan et/ou mécanismes de renforcement des capacités de l’Inspection Générale															
Act 3.2.3.3	Appuis techniques à l’Inspection Générale															
Act 3.2.3.4																
Prod3.2.4 Système d’information (sensibilisation, diffusion et consultation) sur l’HSST développé.																
Act3.2.4.1	Elaboration d’un système d’information sur l’HSST															
Act 3.2.4.2	Atelier de validation du système d’information sur l’HSST															
Act 3.2.4.3	Renforcement des capacités des personnes en charge de l’animation du système															
Act 3.2.4.4																
Réalisation 3.3 : mécanismes créés en vue d’étendre la protection sociale de base aux segments les moins protégés en termes de travail décent, notamment les segments qui exercent dans l’économie informelle																
Prod3.3.1 Les institutions de Protection et de sécurité sociale outillées pour créer des mécanismes d’extension de la protection sociale aux travailleurs de l’économie informelle																

		2014	2015	2016	2017											
		Semestres								Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		1	2	1	2	1	2	1	2				Disposi ble	Sourc e		
Act3.3.1.1	Etudes diagnostiques des systèmes de protection sociale existants															
Act 3.3.1.2	Appuis techniques à l'élaboration des mécanismes d'extension de la protection sociale															
Act 3.3.1.3	Appuis techniques à la mise en œuvre des mécanismes d'extension															
Act 3.3.1.4	Renforcements des capacités des institutions de protection et de sécurité sociale															
Prod3.3.2 Organisations de l'économie informelle outillées pour sensibiliser et vulgariser les mécanismes d'extension de la protection sociale de base aux travailleurs de l'économie informelle																
Act3.3.2.1	Identification des organisations de l'économie informelle partenaires															
Act 3.3.2.2	Elaboration d'un programme de sensibilisation															
Act 3.3.2.3	Appuis techniques à la mise en œuvre du programme de sensibilisation															
Act 3.3.2.4																

		2014		2015		2016		2017		Respon- sabilité	Parte- naires	Coût estimé (<i>en dollars</i>)	Fonds disponibles/sou rce		Défici t	Source potentielle
		Semestres											Disponi ble	Sourc e		
		1	2	1	2	1	2	1	2							
Prod3.2.3 Système d'information (sensibilisation, diffusion et consultation) sur les mécanismes de protection sociale de base développé.																
Act3.3.3.1	Elaboration d'un système de vulgarisation des mécanismes de protection sociale de base															
Act 3.3.1.2	Appuis techniques à la mise en œuvre du système															
Act 3.3.3.3																

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Banque Africaine de Développement (2012), Profil du secteur privé du pays, AfDB

Banque Mondiale (2013), Angola Economic Update

Centre d'Etudes et de Recherches Scientifiques (2012), les grands défis de la croissance économique en Angola jusqu'en 2017, Université Catholique d'Angola

Lopes, C.M.; Diamantino, H.L. (2013), Etude préliminaire sur le Travail Décent en Angola

Gouvernement d'Angola (2004), Stratégie Nationale de Lutte contre la Pauvreté

Gouvernement d'Angola (2009), Stratégie Nationale de Développement à long Terme "Angola 2025"

Gouvernement d'Angola (2009), Plan National de Développement 2009-2013

Gouvernement d'Angola (2013), Plan National de Développement 2013-2017

Gouvernement d'Angola /MAPESS (2013), la Formation Professionnelle en Angola, 2008-2012

Institut National de la Statistique, Enquête sur le Bien-être de la Population, 2008-2009

Nations Unies, (2009), Angola - UNDAF 2009-2013

OECD (2013), Perspectives Economiques en Afrique, Transformation Structurale et Ressources Naturelles

OIT (2007), Agenda du Travail Décent en Afrique (2007-2015)

OIT (2011), ILO Decent Work Country Programme, A guidebook, version 3

PPTD Brésil (2009)

PPTD Botswana (2011)

PPTD S. Tomé e Píncipe (2012)

PPTD Tanzanie (2011)

Sources primaires:

Entretiens avec les mandataires et avec d'autres partenaires et donateurs

Séminaire de validation