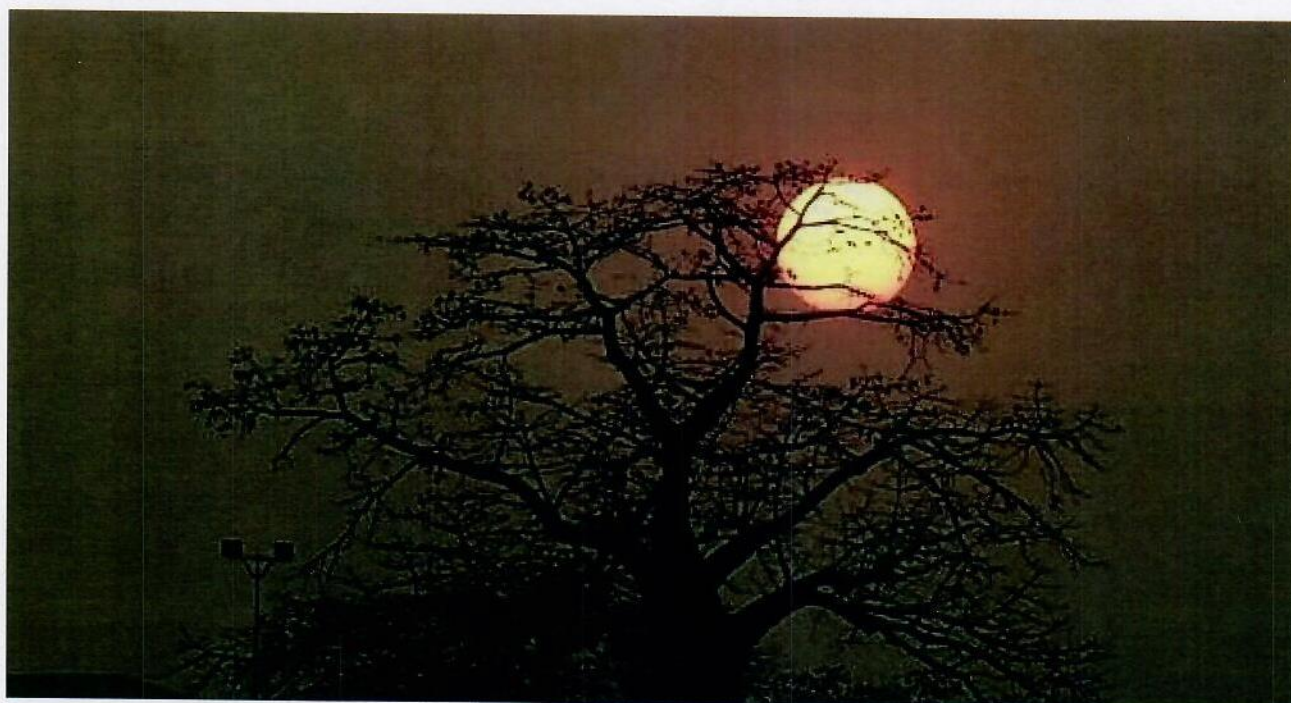




ANGOLA

PPTD 2019-2022

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DÉCENT





MEMORANDUM D'ACCORD DE PPTD

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

Attendu que les Parties souhaitent renforcer leur coopération technique établie depuis que le pays a adhéré à l'OIT comme Etat membre, le 4 juin 1976;

Attendu que le Gouvernement de la République d'Angola est partie à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et à son Annexe I relative à l'OIT depuis le 9 mai 2012;

Attendu que le PPTD prend en compte les principes et valeurs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et les axes stratégiques du Pacte mondial pour l'emploi ainsi que le Plan de Développement National (PDN 2018-2022);

Conscients des bénéfices mutuels que les Parties obtiendront d'une coopération entre elles;

Les Parties au présent mémorandum conviennent de ce qui suit :

1. Les Parties s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du PPTD, et conviennent à cet égard de retenir les priorités suivantes : (i) : contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs informels vers la formalité ; (ii) promouvoir l'employabilité des jeunes, et (iii) renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective.
2. L'OIT s'engage à contribuer à la mise en œuvre du PPTD en aidant à mobiliser les ressources et en assurant une assistance technique, sous réserve des dispositions de ses divers règlements, réglementations, directives et procédures, en fonction des ressources disponibles et sous certaines conditions, lesquelles devront être convenues par écrit.
3. Pour toutes les questions liées à la mise en œuvre du PPTD et aux activités connexes du Bureau international du Travail (BIT) dans le pays, le Gouvernement appliquera au BIT, à ses biens, ses fonctionnaires et toute personne désignée par le BIT pour exécuter des tâches en son nom, les dispositions de la convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et de son annexe I relative à l'OIT.
4. Le présent mémorandum d'accord pourra être modifié par consentement mutuel des Parties.
5. Rien de ce qui figure dans le présent mémorandum d'accord ou qui s'y rapporte ne saurait être interprété comme une renonciation aux privilèges et immunités dont jouit l'OIT.
6. Le document du PPTD est joint en annexe du présent mémorandum d'accord. En cas d'incompatibilité entre les contenus de ces deux documents, c'est ce dernier qui fera foi.



7. Le présent mémorandum est conclu pour la période 2019-2022 et entrera en vigueur à la date de sa signature par les représentants autorisés des Parties, rendant caduques toutes les communications sur le sujet entre les Parties.
8. Sous réserve des règles et procédures de l'OIT en matière d'élaboration et d'évaluation des PPTD, les Parties pourront, si les circonstances l'exigent et par commun accord, reconduire le présent mémorandum, trois mois avant son terme.

En foi de quoi, les signataires dûment habilités des Parties ont signé le présent Mémorandum d'Accord en deux copies originales rédigées en Français et en Portugais. En cas de contradiction entre les deux versions, le texte en Français fera foi.

Luanda, le 16 octobre 2019

Pour et au nom du Gouvernement de la
République d'Angola

M. Jesus Faria Maiato

Ministre de la Fonction Publique, du Travail et
de la Sécurité Sociale

M. António Tiago Gomes

Représentant des employeurs

Pour et au nom de l'Organisation
Internationale du Travail

Mme. Aminata Maiga

Directrice du Bureau Pays de l'OIT pour la
RDC, le Congo, le Gabon, la RCA, le Tchad et
l'Angola

M. Manuel Augusto Viage

MANUEL AUGUSTO VIAGE
Représentant des travailleurs

Table des matières

MEMORANDUM	2
ACRONYMES	4
SOMMAIRE EXÉCUTIF	5
CONTEXTE	7
Contexte macroéconomique	
Contexte politique	
Contexte social et déficits de travail décent	
Cadre national de développement	
Leçons de l'assistance passée	
PRIORITÉS ET RÉSULTATS.....	18
Priorité 1 :	
Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs informels vers la formalité	
Priorité 2 :	
Promouvoir l'employabilité des jeunes	
Priorité 3 :	
Renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective	
GESTION, SUIVI/ÉVALUATION ET MOBILISATION DE RESSOURCES	27
ANNEXE. Cadre intégré des résultats du PPTD Angola 2019-2022	29

Acronymes

AIA :	Association industrielle angolaise
ACT :	Accords collectifs de travail
ACT/EMP :	Bureau des activités pour les employeurs (BIT)
ACTRAV :	Bureau des activités pour les travailleurs (BIT)
BIT :	Bureau international du Travail
CASA-CE :	Convergence ample de salvation de l'Angola – Coalition électorale
CCA :	Country Common Assessment
CCIA :	Chambre du commerce et de l'industrie de l'Angola
CEARC :	Commission d'experts pour l'application des recommandations et conventions
CENFFOR :	Centre de formation de formateurs
CGSILA :	Confédération nationale des syndicats livres de l'Angola
CIEFP :	Centres intégrés emploi/formation
CLESE :	Centres locaux d'entrepreneuriat et services d'emploi
CMESE :	Centres communaux d'entrepreneuriat et services d'emploi
CPLP :	Communauté des pays de langue portugaise
ET/FP :	Enseignement technique/Formation professionnelle
FMEA :	Fédération des femmes entrepreneuses de l'Angola
FMI :	Fonds monétaire international
MAPTSS :	Ministère de l'administration publique, travail et sécurité sociale
MASFAMU :	Ministère de l'action sociale, de la famille et de la promotion de la femme
MPLA :	Mouvement populaire de libération de l'Angola
IDH :	Indicateur de développement humain
IGT :	Inspection générale du travail
INE :	Institut national de la statistique
INEFOP :	Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle
INSS :	Institut national de sécurité sociale
ODD :	Objectifs du développement durable
ONEFP :	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
OIE :	Organisation internationale des employeurs
OIT :	Organisation internationale du Travail
PALOP :	Pays africains de langue officielle portugaise
PANETI :	Plan national pour l'élimination du travail des enfants
PDN :	Plan de développement national
PIB/PNB :	Produit intérieur brut/Produit national brut
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD :	Programme pays pour le travail décent
PREI :	Programme de reconversion de l'économie informelle
PREMCE :	Programme de revitalisation, expansion et modernisation des Centres d'emploi
PSGSS :	Projet de durabilité et de gestion de la Sécurité Sociale
RETFOP :	Revitalisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
SADC :	Southern African Development Community
SIAC :	Système intégrée d'assistance au citoyen
UNICEF :	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITA :	Union nationale pour l'indépendance totale de l'Angola
UNPAF/UNDAF :	Partnership Framework between the Government of Angola and the United Nations System
UNRC :	United Nations Resident Coordinator
UNTA - CS:	Union nationale des travailleurs de l'Angola – Centrale syndicale

Sommaire Exécutif

Troisième puissance économique de l'Afrique subsaharienne, en transition vers un pays à revenu intermédiaire, l'Angola a connu des progrès considérables dès la fin de la guerre civile en 2002. Le pays reste, cependant, confronté à d'énormes défis pour son développement. Au rang des priorités majeures se trouvent la diversification du tissu économique, la migration vers la formalité, la bonne gouvernance, l'emploi des jeunes et la lutte contre la pauvreté.

Une nouvelle vision stratégique de l'assistance de l'OIT s'imposait face à l'évolution politique et macroéconomique de la réalité angolaise, marquée par un nouveau leadership et par un nouvel agenda. Cet agenda est modelé par le Plan de Développement National (PDN) pour la période 2018-2022 adopté par l'Exécutif en avril 2018.

Dans ce contexte, les mandants tripartites ont demandé à l'OIT l'élaboration d'un PPTD couvrant la période 2019-2022. Le Programme Pays pour le Travail Décent apparaît ainsi comme un instrument de coopération qui peut contribuer, de manière significative, à la réalisation des objectifs de croissance inclusive.

L'élaboration du PPTD a été un processus participatif. L'OIT est une agence non-résidente en Angola. Ainsi, cet exercice a été conduit par son Bureau de Kinshasa qui, après la réforme interne de 2015, assume la responsabilité des activités de l'Organisation en Angola

Le dialogue développé dans ce cadre a permis d'établir trois priorités pour le PPTD 2019-2022 :

- Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs informels vers la formalité
- Promouvoir l'employabilité des jeunes
- Renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective.

Ces priorités (ainsi que leurs résultats escomptés) s'alignent pleinement sur les objectifs nationaux de développement énoncés dans le PDN 2018-2022 et sur le Partenariat avec les Nations Unies dans le cadre de l'UNPAF/UNDAF¹ pour la période 2015-2019. De manière transversale, la question du genre et de la non-discrimination a été intégrée.

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

¹ En Angola le système a remplacé l'acronyme UNDAF par UNPAF afin d'y introduire le concept de « partenariat »

INTRODUCTION

1. Ce PPTD de l'Angola a été adopté par les mandants le 16 Octobre 2018 et sera mis en œuvre pour la période 2019-2022.
2. Ce document est conçu comme un cadre de mise en cohérence des interventions du BIT en Angola basé sur les activités en cours d'exécution et celles envisagées en fonction des opportunités de mobilisation des ressources identifiées. Le point d'ancrage principal de ce PPTD est le Plan de Développement National (PDN) pour la période 2018-2022 élaboré et adopté en 2018 conformément aux engagements pris par les dirigeants africains lors du Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté tenu à Ouagadougou en septembre 2004.
3. Depuis 2017, de nouvelles dynamiques se sont produites au niveau national. Il s'agit avant tout de l'organisation des élections générales en août 2017, lesquelles ont démontré la détermination des angolais d'ouvrir une nouvelle page de leur développement national.
4. Un autre fait majeur est l'existence de la Stratégie à long terme (ELP) – Angola 2025 élaborée par l'Exécutif antérieur, considérée comme correspondant aux « grands consensus nationaux » et sur un ensemble d'engagements souscrits par le pays aux niveaux régional et international tels que : l'Agenda 2063 de l'Union Africaine – « L'Afrique que nous Voulons », le Plan stratégique indicatif de développement régional (RISDP) 2015-2020 de la SADC et l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable – « Le Monde que nous Voulons ». Dans ce sens, le PDN 2018-2022 et l'ELP 2025 constituent le point d'ancrage pour l'alignement de toutes les activités relatives aux ODD.
5. Pour sa part, le Système des Nations Unies, dans le cadre du partenariat avec le Gouvernement de l'Angola, avait adopté un UNPAF pour la période 2015-2019 qui mise sur trois domaines prioritaires : i) le développement humain et social (en particulier la santé primaire, l'éducation et la protection sociale) ; ii) état de droit et cohésion nationale (participation civique et bonne gouvernance ; droits de l'homme et accès à la justice) ; iii) développement économique inclusif et durable (réduction de la pauvreté ; stabilité environnementale renforcée). À l'heure actuelle, un draft de l'UNDAF pour la période 2020-2022 a été élaboré sur la base du diagnostic conjoint (CCA), aligné sur les priorités du PDN pour 2018-2022. Les différentes dimensions du travail décent abordées dans ce PPTD s'intègrent dans les priorités stratégiques ainsi définies et constituent la contribution du BIT et de ses mandants tripartites à la mise en œuvre de la stratégie intégrée des Nations Unies en Angola.
6. De leur côté, les mandants tripartites de l'OIT ont manifesté leur volonté de promouvoir l'emploi décent et le Socle de protection sociale, en réponse à la crise économique internationale exacerbée par l'instabilité des cours des matières premières. Fort de ces opportunités de promotion du travail décent, les mandants sont disposés à apporter leur contribution à la dynamique de mise en œuvre de ce PPTD qui couvre la période 2019-2022 et assurer la capitalisation de l'assistance technique du BIT en Angola.
7. Ce nouveau cadre temporel permet aussi un meilleur alignement du PPTD au PDN (2018-2022), à la Stratégie intégrée d'appui des Nations Unies en Angola pour la période 2020-2022 et aux ODD.

a. Contexte macroéconomique

8. Un grand pays, avec une démographie déséquilibrée mais en pleine expansion, ayant un taux de fertilité estimé à 5,56¹ et une population qui dépassera bientôt la barrière des 30 millions d'habitants², situé à la croisée du chemin entre l'Afrique centrale et l'Afrique australe, membre de la SADC et de la CPLP, avec une ligne de côte étendue et un plateau central, **l'Angola est le deuxième pays exportateur de pétrole et la troisième puissance économique de l'Afrique subsaharienne** (immédiatement après le Nigéria et l'Afrique du Sud) avec un PIB estimé à 124 millions de US\$ en 2017³.
9. **Dans le sillage des progrès considérables que le pays a connus dès la fin de la guerre civile, l'Angola a fait la transition d'un PMA à économie centralisée vers une économie de marché de revenu moyen.** Selon les critères de la Banque mondiale, l'Angola est à ce jour un pays à revenu intermédiaire. Pour sa part, l'Assemblée Générale des Nations Unies a approuvé, en 2017, son passage vers le groupe de pays à revenu intermédiaire jusqu'à 2020. Il convient de noter que, au cours des dernières décennies, seulement trois pays ont connu une telle progression (Botswana, Cap-Vert et Maldives).
10. En dépit de ces performances, l'Angola reste confronté à d'importants déséquilibres structurels de son économie. **Le principal problème est la dépendance au pétrole**, représentant un tiers du produit et 97% des exportations. Dans ce contexte, le déclin prolongé du prix international du brut, depuis mi-2014, a eu un impact immédiat et significatif sur l'ensemble de l'économie angolaise, entraînant sa contraction et l'érosion de ses amortisseurs fiscal et externe. La croissance du PIB a ralenti – d'une extraordinaire moyenne annuelle qui, entre 2004 et 2014, a fait doubler la richesse du pays – pour s'établir à 1,5% (en 2015)⁴, suivie par deux ans de stagnation voire même de récession⁵. Le Gouvernement a dû réagir, réduisant la dépense publique, révisant la politique fiscale, imposant des limitations de change quantitatives et permettant la dévaluation "rampante" de la monnaie nationale, le Kwanza. Le programme de stabilisation macroéconomique du Gouvernement a été salué par le FMI⁶, mais ces mesures ont eu un impact négatif sur le pouvoir d'achat des travailleurs⁷, ainsi que sur le niveau de destruction des entreprises et le volume de licenciements.
11. La diversification du tissu économique national est, de l'aveu du nouvel Exécutif, le grand défi de l'économie angolaise. L'ambition est celle de promouvoir un « *Nouveau cycle non dépendant du pétrole* », en augmentant les exportations d'autres produits (comme le café, les minéraux de fer, le bois, le poisson, ...) et en remplaçant les importations, avec une attention particulière accordée aux filières liées au régime alimentaire des populations. Un cadre légal simplifié et des incitations fiscales visent à associer le capital étranger à cette ambition. En effet, le Gouvernement a lancé, au début de cette année, avec l'appui de la Banque Mondiale, un important « Programme d'appui à la production nationale, diversification des exportations et substitution des importations » (PRODESI), intégré ensuite dans le PDN 2018-2022.
12. **Le deuxième problème est la dimension de l'informalité.** Il n'existe pas d'information statistique solide sur son importance pour la survie des groupes vulnérables, sur sa contribution à l'économie nationale ou sur son poids dans le marché du travail. Par ailleurs, on constate l'absence de rapports analytiques approfondis sur la matière. Il s'agit d'une tâche très complexe, impliquant un débat conceptuel et méthodologique et une approche transversale qui restent à faire. La prudence exige que les données disponibles soient traitées avec précaution. Une chose est cependant sûre : le poids de l'économie informelle est énorme, à l'instar du contexte général de

¹ World Population Prospects (2017 Révision)

² Selon le scénario adopté par World Population Prospects, la population de l'Angola passera à 44,7 millions en 2030, 76 millions en 2050 et 173 millions vers la fin du siècle, s'assurant alors comme la 16^{ème} plus grande démographie mondiale, proche du Brésil (13^{ème})

³ Banque Mondiale

⁴ Banque Mondiale

⁵ Les chiffres de l'INE, pris en compte dans le cadre de l'élaboration du PDN, pointaient vers une récession en 2016 (au tour de -2,6%) et 2017 (-2,1%) mais les estimations du FMI (-0,8% et + 1%) et celles plus récentes du Gouvernement, annoncées par le Président dans son discours sur l'État de la nation du 16 octobre 2018 (+0,1% et +2,1%) sont moins pessimistes

⁶ FMI, Consultations avec l'Angola dans le cadre de l'Article IV, mai 2018

⁷ 42% de taux d'inflation en 2016 (discours du Président de la République du 16 octobre)

l'Afrique subsaharienne, et il ne semble pas en régression malgré les efforts du programme PREI, lancé en 2014 par décret de l'ancien Président.

13. Le PDN estime que le poids de l'informalité dans l'ensemble de l'économie nationale soit supérieur à 40%, et qu'elle est « *déterminante pour 75% de la population du pays* ». Le plan inclut une stratégie de reconversion dont le premier objectif est de « *définir et mettre en œuvre une réponse intégrée à l'informalité de l'économie, capable de produire des changements structurels à moyen terme, basée sur une connaissance large et complète du phénomène* ». Des enquêtes qui sont en cours de réalisation par l'INE pourront fournir une meilleure information statistique. De son côté, le Ministère du Commerce a élaboré, en 2017, une « *Vision sur la reconversion du commerce informel* ». Plusieurs interlocuteurs nationaux et agences des Nations Unies ont souligné l'importance d'assurer une plus grande synergie et pertinence des initiatives en cours, ce qui serait facilité par une étude analytique transversale sur la dynamique de l'informalité en Angola.
14. L'environnement des affaires connaît encore des moments troublés. Dans le classement du *Doing Business Report* de la Banque Mondiale de 2018, l'Angola se place en 175^{ème} position (sur 190 pays analysés), représentant, malgré tout, une importante progression de 7 places en grande partie due aux progrès dans le dispositif d'autorisation de licences et dans le fonctionnement du port de Luanda. Le PDN a établi comme objectif une montée de 15 positions jusqu'à 2022. Le nouvel Exécutif est, en outre, engagé à corriger un héritage de mauvais classement en matière de transparence et de bonne gouvernance⁸.
15. Effet de la crise, la dette publique a augmenté plus de 30 points de pourcentage entre 2014 (41% du PIB) et 2018 (estimé à 73%)⁹. Bien qu'elle soit élevée et vulnérable, elle est, selon les experts du FMI, gérable mais impose un lourd service de la dette qui consomme une partie croissante du budget. Des nouvelles mesures fiscales sont annoncées telles que l'élimination de quelques subventions (électricité et eau), un nouveau tarif douanier et l'introduction de la TVA. Par ailleurs, **le Gouvernement vient de demander (fin août) l'assistance financière au FMI¹⁰ dont les négociations doivent démarrer en octobre 2018**. L'augmentation récente du prix du pétrole a, néanmoins, fait rebondir un certain optimisme. Ces variations aident à expliquer quelques incohérences entre les agences de notation. Alors que Moody's a révisé à la baisse la classification du crédit externe de l'Angola de « B2 » à « B3 » (avril de 2018), Fitch a non seulement maintenu la classification « B », mais aussi relevé la perspective de « négative » à « positive ».
16. Il est estimé que l'économie angolaise puisse sortir de la stagnation au cours de 2018, non seulement en raison de l'augmentation de la production et du prix international du pétrole, mais aussi à cause des premiers résultats de la politique d'investissements et de stabilisation économique promue par la nouvelle équipe au pouvoir. « *Focus Economics* » mentionne (mai/18) des projections de croissance de 1,9% pour 2018 et de 2,2% pour 2019, en ligne avec celles du FMI, qui sont même plus optimistes pour 2018 (+2,2%). Les projections du Fonds font état d'une amélioration générale à moyen terme si les réformes sont appliquées comme prévu. De son côté, le scénario travaillé par le PDN indique des projections de croissance moyenne de 3,0% par an pour l'ensemble de la période 2018-2022, avec une baisse du secteur du pétrole/gaz en moyenne de 2% et une croissance du secteur non pétrolier de 5,1%.

b. Contexte politique

17. **L'Angola a su préserver une remarquable stabilité politique depuis la fin de la guerre civile (2002)**. La Constitution de 2010 a établi un régime mixte parlementaire/présidentiel. Le Président de la République continue à assumer la direction de l'Exécutif, mais il n'est plus élu directement par le vote populaire (dans des élections présidentielles) mais en tant que tête de liste du parti gagnant aux élections législatives.
18. Les élections d'août 2017 ont été gagnées par le MPLA. Avec 61% des suffrages, il a obtenu 150 parlementaires (sur les 220 places de député), disposant ainsi d'un mandat confortable. Les plus grands partis de l'opposition

⁸ Dans l'indice de perception de la corruption de 2017, publié par Transparency International, l'Angola figurait en 167^{ème} place parmi 180 états analysés alors que dans l'indice Mo Ibrahim de bonne gouvernance 2017, l'Angola se plaçait en 45^{ème} position parmi 54 pays africains

⁹ FMI

¹⁰ Dans le cadre de l'EFF – Extended Fund Facility

sont maintenant l'UNITA (environ 27%) et la CASA-CE (9,5%). Dans le cadre constitutionnel cité, **ces élections ont amené João Manuel Gonçalves Lourenço à la tête de l'État et du Gouvernement**¹¹. Un nouvel Exécutif a pris ses fonctions et la nouvelle administration a procédé à une longue série de remaniements de hauts dirigeants des entreprises publiques (y compris de la pétrolière SONANGOL) et des très sensibles moyens de communication. Par ailleurs, elle est en train de revoir le programme d'investissements en recourant aux appels d'offres au détriment des attributions directes. La lutte contre la corruption est assumée comme une priorité. Il faut également faire référence à l'annonce des premières élections locales qui auront lieu avant les législatives de 2022. La satisfaction populaire avec ce processus de changement semble évidente et **le pays respire une nouvelle étape de détente politique**.

c. Contexte social et déficits de travail décent

19. **Les contraintes et les défis sociaux demeurent importants et pourraient contrarier le progrès vers la réalisation des ODD.** De larges couches de la population continuent à vivre dans la pauvreté, sans accès aux services sociaux de base. Selon la mesure du développement basé sur l'indicateur du développement humain (IDH), l'Angola appartient maintenant (2017) à la tranche inférieure du groupe des pays à niveau moyen¹². En effet, avec un ratio de 0,581, l'Angola figure en 147^{ème} position (sur 189 analysés dans le rapport du PNUD) et occupe une position médiane dans l'ensemble de la communauté des 15 États de la SADC.
20. Il faut reconnaître que le niveau élevé du PNB par habitant (5,790 US\$¹³) a tiré vers le haut le classement de l'Angola, ainsi que les efforts déployés dans le cadre des Objectifs du Millénaire, en particulier en matière d'accès à l'éducation primaire. L'indicateur de l'espérance de vie à la naissance a également connu une nette amélioration ayant progressé de 52,8 (2005) à 61,8 ans (2017)¹⁴. Néanmoins, ces progrès doivent être modérés par les grandes asymétries dans la distribution de revenus et dans l'accès aux services de base. Officiellement, 36% de la population¹⁵ (10 millions de personnes) vit en dessous du seuil de pauvreté et le taux d'analphabétisme est estimé à 25% (PDN). Alors que l'analphabétisme se concentre en zone rurale, la pauvreté est de plus en plus un phénomène urbain et périurbain. On ne dispose pas de données mises à jour sur le coefficient de Gini¹⁶, mais il semble juste de supposer que, en large mesure, les fruits de la croissance se sont concentrés, dans le passé, entre les mains d'une minorité. Selon le FMI la « *dépense sociale de l'Angola est insuffisante, inefficace et misant sur des domaines qui ne contribuent pas assez au développement du capital humain* »¹⁷. Dans ce contexte, il est prioritaire de développer une nouvelle génération de politiques publiques visant à une plus juste répartition de la richesse nationale.
21. Dans l'architecture institutionnelle de l'Angola, le ministère du travail (MAPTSS) est chargé des thématiques relatives à l'agenda du travail décent. Son organigramme a été adopté en février de cette année¹⁸. Les principaux organismes autonomes — tels que l'INEFOP, l'INSS ou l'IGT, en charge de la mise en application des politiques — sont présents dans l'ensemble du territoire national à travers, notamment, de leurs délégations provinciales.
22. En ce qui concerne la situation des femmes, en dehors d'un certain déséquilibre en faveur des femmes (52 %), la structure de la population est marquée surtout par l'importance de la population de moins de 18 ans qui représente près de 70 % de la population, avec un âge médian de 16,2 ans. Sur la question de la promotion du genre, les résultats sont ambivalents. D'une part les femmes issues des couches les plus aisées de la population, voire de la classe moyenne urbaine, jouent un rôle de plus en plus actif sur le marché du travail et au sein des institutions (le Parlement compte près de 40% de femmes). A plus grande échelle, l'indice 2009 des disparités entre les genres classe le pays en 106^{ème} rang sur 134. Le taux d'alphabétisation, 54% contre 83% pour les hommes, est le principal obstacle au resserrement des inégalités.

¹¹ Le Président João Lourenço est arrivé aussi au leadership du MPLA au cours du VI Congrès Extraordinaire du parti tenu le 8 septembre 2018

¹² PNUD, Rapport IDH 2018, septembre/2018

¹³ PNUD, Rapport IDH 2018

¹⁴ PNUD, Rapport IDH 2018

¹⁵ Une enquête, à présent menée par l'INE, avec l'appui de la Banque Mondiale, fournira des informations plus récentes au cours de l'année prochaine

¹⁶ 0,427 en 2008, PNUD

¹⁷ FMI, Consultations avec l'Angola dans le cadre de l'Article IV, mai 2018

¹⁸ Décret présidentiel n° 33/18 du 8 février 2018

23. L'Angola a ratifié 34 conventions de l'OIT¹⁹, à savoir les huit conventions fondamentales, 1 convention de gouvernance²⁰ et 25 conventions techniques. Le suivi donné aux obligations constitutionnelles liées aux normes connaît quelques progrès, en particulier depuis la redynamisation de la **Commission nationale pour l'OIT**. Cette structure tripartite, créée en 2008, se réunit maintenant régulièrement. Cependant, l'Angola figure encore parmi les pays concernés par le défaut de soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence²¹, ainsi que par le défaut d'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. De plus, aucun rapport sur les conventions non ratifiées et les recommandations²² n'a été fourni au cours de ces cinq dernières années. Fin 2017 la CEARC confirmait la réception à Genève de 9 rapports sur 14 attendus cette année. Les centrales syndicales se plaignent de ne pas avoir accès en temps utiles aux rapports présentés par Gouvernement. Des observations sur l'application des conventions ratifiées sont formulées par les partenaires sociaux²³ de façon constante et ce, depuis plusieurs années.
24. Le processus de ratification de la Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux Normes internationales du Travail, 1976 est déjà en phase d'approbation par le Conseil des Ministres. Quant à la ratification de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, bien qu'étant à un stade moins avancé, le processus de ratification est toujours en cours. Malgré certains progrès, il reste encore beaucoup à faire en matière de renforcement des capacités des mandants notamment afin d'assurer un meilleur respect des obligations constitutionnelles, une participation active des partenaires sociaux et une plus ample diffusion des normes de l'OIT.
25. Les partenaires sociaux ont exprimé certaines inquiétudes concernant la loi générale du travail (n° 7/2015) adoptée en juin 2015, ils souhaitent souligner le point mort, les aspects de la durée du contrat et la révision de l'indemnité avec préserver la stabilité de l'emploi.
26. Il incombe à l'**Inspection générale du travail** de contrôler l'application de la législation du travail. L'article 275 de la loi n°7/2015 — qui confie aux inspecteurs du travail des fonctions de médiation et son possible impact sur l'exercice de ses fonctions principales — a fait l'objet de commentaires de la part de la CEACR²⁴. Elle dispose aujourd'hui d'un corps de 130 inspecteurs et le ministère a lancé un concours en vue de recruter 150 de plus, ce qui doublerait les effectifs. L'IGT a réalisé, au cours du premier semestre de la présente année, 2 698 visites (contre 2 604 pendant le même semestre de 2017). Le nombre de demandes à l'IGT pour la médiation de conflits individuels et collectifs est en constante augmentation (3 518 au cours du premier semestre de 2018 contre 1 694 pendant la même période de l'année dernière). Les centrales syndicales considèrent que des efforts complémentaires sont nécessaires mais reconnaissent des progrès récents dans l'action de l'Inspection. L'IGT demande l'assistance technique du BIT au niveau du renforcement des capacités de son effectif d'inspecteurs et de la réflexion sur de nouvelles thématiques telles que le rôle des inspections face à l'économie informelle.
27. Dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, l'IGT a enregistré, au niveau national, **766 accidents de travail** au cours du premier semestre de 2018 (contre 510 pendant la même période en 2017) correspondant à 479 cas légers, 278 entraînant une incapacité partielle permanente et 9 décès. Il convient de noter qu'il s'agit seulement des accidents communiqués par les entreprises. Le système d'enregistrement semble avoir été mis à jour et fonctionne normalement.
28. Le travail des enfants est un exemple illustrant les difficultés rencontrées pour appliquer les normes de l'OIT. Tandis que dans les petites entreprises, l'âge minimum fixé par la législation du travail est généralement respecté, il n'en est pas de même pour l'économie informelle et les unités de production de fond. Dans le cadre de ses

¹⁹ À ce jour, 400 instruments ont été adoptés par l'OIT. Les instruments ouverts à ratification sont au nombre de 195, à savoir : 189 conventions et 6 protocoles. Le corpus normatif est complété par 205 recommandations

²⁰ La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

²¹ Des limitations d'ordre linguistique (le parlement n'accepte que des versions officielles en langue portugaise) sont soulevées par le Gouvernement

²² Demandés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT

²³ En vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT

²⁴ Voir observation de 2015 au titre de la convention n° 81

efforts pour lutter contre ce fléau, le gouvernement a révisé et publié en février 2017 une nouvelle liste d'œuvres interdites ou à l'épreuve des enfants - comprenant 57 activités.

29. Une avancée importante a été franchie avec l'élaboration récente d'un **Plan d'action** pour l'élimination du travail des enfants — **PANETI 2018-2022** — qui a fait l'objet d'un large consensus technique et attend l'adoption officielle par les autorités compétentes. Le plan inclut une matrice avec objectifs, activités et indicateurs et sera piloté par un Groupe permanent de suivi, coordonné conjointement par le MAPTSS et par le MASFAMU. L'assistance technique du BIT est demandée pour la mise en œuvre du PANETI dont l'horizon temporel correspond à celui du PPTD.

Emploi

30. **Le pays a une démographie très dynamique, avec une population jeune et progressivement urbanisée et un taux élevé de chômage et d'informalité.** La population potentiellement active de l'Angola – âges compris entre 15 et 64 ans – doit s'élever (2017) à 12,3 millions de personnes. L'information la plus fiable sur le marché du travail nous est fournie par les enquêtes de l'INE²⁵, y compris par le recensement de mai 2014. Il s'agit du premier recensement après l'indépendance dont les résultats ont seulement été publiés récemment. Sur cette base, l'Angola présenterait, en 2014, un taux d'activité de 53% et une population active atteignant ainsi les 7,2 millions, dont 60% en milieu urbain. Par ailleurs, sa distribution sectorielle était structurée comme suit : i) agriculture, élevage et pêche (50%), ii) services, y compris le commerce (40%), et iii) industrie et construction (10%)²⁶.
31. Jusqu'à récemment, le modèle de développement dominant reposait sur des secteurs de capitaux, tels que le pétrole, mais à faible potentiel d'emploi. Il existe une prédominance d'une double structure du marché du travail, l'État étant un grand irrégulier. Les autres secteurs ayant enregistré une forte croissance de l'emploi formel sur la période 2009 - 2014 sont : l'électricité, les banques, les postes et télécommunications, les transports, l'entreposage, la transformation et la construction. Pour sa part, l'informalité a une forte participation féminine. Des études publiées par l'INE en 2013 ont souligné que «le secteur informel est présent sur le marché du travail en Angola, supervisant une partie importante de la population active totale».²⁷
32. **Sur la base du recensement national, le taux de chômage officiel** (antérieur à la crise du prix international du pétrole) **était de 24,2%, affectant plus les femmes (27,6%) et plus particulièrement les jeunes.** Les taux les plus élevés se trouvant dans les provinces de Lunda Sul (43%) et Lunda Norte (39%). Luanda est au-dessus de la moyenne nationale avec 30 à 33% de chômage. Cependant, tous ces chiffres doivent être traités avec précaution étant donné les difficultés à mesurer le sous-emploi et, en général, le degré d'informalité de l'économie.
33. En dépit de l'existence de plusieurs politiques et programmes visant spécifiquement l'employabilité des jeunes, leur insertion dans le marché du travail reste un enjeu majeur pour le pays. Avec une population extrêmement jeune (65% ayant moins de 25 ans) et un taux de croissance démographique élevé (de l'ordre de 3,1% par an), **l'emploi des jeunes (femmes et hommes) va demeurer une priorité de premier rang dans l'agenda de développement au cours des prochaines décennies.** Certains interlocuteurs parlent même d'une « bombe à retardement ». On a, certes, un problème du côté de l'offre (volume d'emploi à créer) mais aussi du côté de la demande (formation inadéquate du capital humain et absence d'expertises locales dans certains corps de métiers prisés par le système productif).
34. La stratégie de diversification de l'économie et de promotion d'une croissance inclusive est ainsi pertinente non seulement en vue de la réduction de la dépendance du pétrole, mais aussi de faciliter la création de nouveaux postes de travail. Son impact sur le volume d'emploi sera tributaire d'une amélioration de la capacité nationale

²⁵ L'INE, dont le programme de production statistique est largement appuyé par la Banque Mondiale, prépare une nouvelle Enquête sur l'Emploi

²⁶ INE, Enquête sur l'Emploi 2009/11 ; les données du recensement de 2014 sont plus difficiles à travailler étant donné que 23,5% des personnes interrogées n'ont pas déclaré leur secteur d'activité respectif

²⁷ World Bank Indicator, 2017

- d'intermédiation, d'adéquation de l'offre de formation et de l'efficacité du système d'information sur le marché du travail. Vu la persistance du chômage et la faible employabilité de la main-d'œuvre, les stratégies de développement économique doivent toujours être accompagnées par des politiques actives d'emploi/formation. Les secteurs productifs sous-tutelle des ministères techniques doivent intégrer la dimension emploi. Les relations de travail entre le ministère en charge de l'emploi et le ministère du plan devraient aussi se renforcer dans le cadre d'une stratégie de promotion de l'emploi intégrant les plans nationaux de développement.
35. En Angola, l'INEFOP est l'organe chargé de la mise en œuvre de politiques actives de l'emploi. Il est représenté dans les 18 provinces du pays et, compte tenu des défis posés par le chômage et le sous-emploi, son niveau d'action doit augmenter.
 36. **Au niveau de la gestion de l'emploi dans les établissements**, l'INEFOP dispose d'un réseau de 66 services pour l'emploi: 25 centres pour l'emploi, 14 centres intégrés pour l'emploi et la formation professionnelle, 16 services municipaux pour l'entrepreneuriat et l'emploi, 10 centres locaux pour l'entrepreneuriat. Services de l'emploi et 1 unité d'intermédiation du travail.
 37. **Du côté de l'offre de formation**, le système a été consolidé en 1992 comme résultat d'un grand projet d'assistance technique du BIT. Depuis lors, il a beaucoup évolué et est aujourd'hui composé, d'une part, par l'Enseignement Technique (ET), avec une capacité de formation annuelle de 30 000 cadres moyens et, d'autre part, par le système de formation professionnelle (FP). Celui-ci comprend environ 700 unités, dont 141 directement gérées par l'INEFOP – 29 centres, 16 centres intégrés emploi/formation (CIEFP), 35 unités mobiles et 61 pavillons – 35 établissements sous-tutelle d'autres entités publiques et 533 écoles de formation privées. Le résultat total du système est d'environ 44 000 jeunes (40% des filles) formés par an (contre 26 000 en 2013)²⁸. L'INEFOP dispose également d'un Centre de formation de formateurs (CENFFOR) et d'une offre diversifiée visant des publics plus spécifiques²⁹.
 38. Sous le chapeau du Plan national de formation de cadres 2013-2020, un grand projet financé par l'Union européenne (22 millions d'euros), et exécuté par les coopérations portugaise et française, est maintenant en plein démarrage et se prolongera jusqu'à 2022. Le **RETFOP**³⁰ ira travailler sous l'égide de *Casa Civil da Presidência*, conjointement avec l'INEFOP et la Direction de l'Enseignement Technique de l'Éducation, visant à renforcer les capacités nationales du dispositif d'ET/FP à trois niveaux : i) modernisation de la gestion des services centraux et des établissements, ii) amélioration de la pertinence formative, notamment par le biais d'un ambitieux programme de perfectionnement de formateurs, de révisions des programmes et de l'installation d'un système national de qualifications et iii) amélioration de l'insertion sur le marché du travail (stages professionnels et autres).
 39. Le système reste confronté à deux problèmes de fond : i) les réticences des entreprises à participer plus activement aux efforts de formation et ii) l'absence d'indicateurs pertinents sur son efficacité externe (employabilité après formation) permettant de passer d'une navigation à vue vers une gestion plus stratégique. Ces indicateurs sur l'ajustement de l'offre pourraient être fournis par l'**Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle**, dont l'encadrement institutionnel du MAPTSS et les compétences sont bien établis³¹, mais son opérationnalisation se fait attendre. Dans des telles conditions, il est difficile de mesurer pleinement l'efficacité des programmes menés sous l'égide de l'INEFOP. À cet effet, l'assistance du BIT est grandement demandée, de même que relativement au Programme de revitalisation, expansion et modernisation des Centres d'emploi – **PREMCE**.

²⁸ Données de l'INEFOP

²⁹ Programmes tels que Avanço (apprentissage de courte durée), FEMINART (adressés aux femmes) ou PRO-TRABALHO (pavillons occupationnels pour des activités en faveur des communautés)

³⁰ Revitalisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

³¹ Décret exécutif n°2/17 établissant le Règlement interne du MAPTSS

Protection sociale

40. La loi fondamentale sur la protection sociale³² organise le système en trois niveaux : i) la protection sociale de base, ii) la protection sociale obligatoire et iii) la protection sociale complémentaire. Le premier est non contributif, tandis que les deux derniers reposent sur le principe de l'assurance sociale, associé à l'emploi et financé par les cotisations des travailleurs et de leurs employeurs. En plus de ces trois niveaux, il existe des régimes spéciaux siégés aux ministères de la Défense et de l'Intérieur. **Les deux principaux défis de l'Angola dans ce domaine sont la création d'un socle minimal de protection sociale pour les familles vulnérables, non contributif et l'extension de la couverture de la sécurité sociale, en particulier vers les travailleurs de l'économie informelle.**
41. Le volet non contributif est sous la responsabilité du MASFAMU. Un rapport produit en 2013 par l'UNICEF³³ concluait que l'Angola a une large variété de programmes mais avec une faible synergie entre-eux, une couverture très limitée et des mécanismes de ciblage peu efficaces. Il existe, depuis 2013, un programme de transfert de revenu (carte Kikuia) que les familles pauvres peuvent utiliser pour l'achat de produits alimentaires dans des magasins préétablis (magasins Kikuia), aidant ainsi 50 000 familles pour un montant global correspondant à 0,01% du PIB. Selon les projections du FMI, « la mise en œuvre d'un programme de transfert de revenu à tous les 1,3 millions de familles pauvres, avec un bénéfice équivalent à 50% de la ligne de pauvreté de la Banque Mondiale pour des pays à revenu moyen (environ USD 25 par mois et par famille de 5 personnes) coûterait moins de 0,5% du PIB. Une politique plus ambitieuse ayant comme cible un bénéfice équivalent à 100% de la ligne de pauvreté (USD 50 par mois et par famille) coûterait à peine 0,75% du PIB »³⁴. Par ailleurs, UNICEF ira bientôt intervenir (projet APROSOC), à titre expérimental, dans trois provinces à travers un programme de *cash transfert* aux familles vulnérables. Il sera financé par l'Union Européenne et prétend couvrir une cible de 20,000 enfants. La capitalisation de toutes ces expériences pourrait amener le Gouvernement à une intervention plus globale.
42. La gestion du système de sécurité sociale obligatoire est assurée par l'INSS. L'Angola a entamé un processus de modernisation de l'INSS, en particulier par le biais du PSGSS — Projet de durabilité et de gestion de la sécurité sociale — dans des domaines tels que la révision de la législation, la création de nouveaux régimes, l'amélioration du système de gestion des cotisations et des dettes, la réorganisation de l'inspection et la modernisation des services d'accueil. L'INSS procède annuellement à une évaluation actuarielle visant à sauvegarder l'équilibre financier du système.
43. Selon le Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19³⁵, la couverture est encore très limitée par rapport à la population active. L'INSS comptabilise 1,6 millions de contribuables et 129 000 retraités³⁶, représentant 14,5% de la population au-dessus de l'âge légal de la retraite. La dépense publique liée à des pensions et à d'autres bénéfices correspondait, en 2015, à 6% du PIB³⁷. L'INSS développe des efforts en vue d'élargir la population couverte à travers le lancement de nouveaux régimes spéciaux. Un premier pas a été donné par rapport aux travailleurs domestiques (2 700 participant déjà au système). Un deuxième groupe, encore en phase de sensibilisation des potentiels bénéficiaires, serait celui des pêcheurs et des agriculteurs traditionnels.
44. Un troisième pas, beaucoup plus ambitieux, vise à parvenir progressivement aux secteurs les plus organisés de l'économie informelle comme les chauffeurs de taxi ou les vendeuses sur les marchés (kitandeiras). En effet, le PDN prévoit, jusqu'à 2022, l'extension de la couverture de la protection sociale obligatoire à 40% de la population active. Il s'agit d'un exercice assez complexe, visant à formuler, valider et mettre en œuvre une politique et une stratégie d'extension. Dans ce processus, le BIT a entretenu un dialogue³⁸ avec l'INSS et nos mandants souhaitent voir renforcée cette assistance.

³² Loi 7/04 du 15 octobre 2004

³³ UNICEF, « La protection sociale et ses perspectives en Angola », 2013.

³⁴ FMI, Consultations avec l'Angola dans le cadre de l'Article IV, mai 2018

³⁵ OIT, World Social Protection Report 2017-19

³⁶ INSS

³⁷ FMI, cité par World Social Protection Report, 2017-19

³⁸ Notamment par le biais du programme Action-Portugal

Tripartisme et dialogue social

45. **Un espace de concertation sociale bien établi** à trois niveaux. Globalement, au sein du **Conseil de concertation sociale**, présidé par le Vice-président de la République, a lieu la discussion des thèmes macro. Au niveau intermédiaire, on constate l'existence de cinq instances tripartites : la **Commission nationale pour l'OIT** susmentionnée, la **Commission du SMIG**, la **Commission nationale de la formation professionnelle**, la **Commission consultative de l'emploi** et le **Conseil national de la sécurité sociale**. Finalement, au niveau des entreprises, des accords collectifs de travail peuvent être négociés ainsi que des « accords post conflit ».
46. Cette intéressante maille institutionnelle connaît, cependant, **quelques difficultés dans son opérationnalisation**. Alors que les employeurs évaluent positivement leur fonctionnement global, les centrales syndicales se plaignent du déséquilibre dans la participation de chaque partenaire et estiment que, souvent, il s'agit plutôt d'espaces d'information (de la part du Gouvernement) que d'une véritable négociation. Par ailleurs, les faiblesses des partenaires sociaux et, en particulier, des organisations de travailleurs – confrontées à des ressources et capacités techniques limitées et à un moindre accès aux dossiers – constituent un obstacle à la pleine expression du tripartisme.
47. Il est généralement reconnu qu'on assiste, dans la phase actuelle, à une montée de la conflictualité sociale dans le monde du travail due à l'érosion du pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation, à la fermeture d'entreprises et à l'augmentation des licenciements, mais aussi à un certain nombre de décisions prises par le Gouvernement³⁹. Cette conflictualité est très probablement amplifiée par l'effet d'un environnement politique marqué par une plus grande liberté d'expression. Entre 2015 et le premier trimestre de 2018, l'administration du travail a répertorié 18,871 demandes de résolution de conflit (environ 1,400 par trimestre) dont 13,181 en faveur des travailleurs, 2,531 des employeurs et 2459 sont dans les tribunaux. Luanda (7,595 conflits), Benguela (2,318) et Huambo (237) sont les provinces les plus touchées par cette conflictualité.
48. Or, avec la nouvelle phase politique et économique que le pays traverse – plus d'ouverture à la participation civique et à l'investissement privé (interne et externe) – une concertation sociale vivante et constructive serait un pilier essentiel au développement et à la stabilité sociale. Dans son programme d'action « Amélioration de l'organisation et des conditions de travail », l'Exécutif, à travers le PDN, assume comme priorité « *promouvoir la dynamisation du dialogue et de la concertation sociale à travers la négociation collective* ». Le Gouvernement, avec l'appui des partenaires sociaux, invite le BIT à participer au processus de modernisation des pratiques et des outils de négociation collective.
49. La représentation des **employeurs** est assurée par deux organisations : l'AIA et la CCIA. L'AIA a été créée pendant le régime colonial et redynamisée en 1992, au tout début du processus de libéralisation de l'économie angolaise. Elle revendique 4 557 entreprises affiliées, dont les grandes entreprises et les PME. L'AIA serait intéressée à animer une campagne de sensibilisation des entreprises à une participation plus active dans le monde de la formation professionnelle et verrait d'un bon œil l'installation expérimentale d'un modèle de formation « dual ». La CCIA, créée en 1988, membre de l'OIE, revendique quant à elle la couverture de 5 000 entreprises, disposant de délégations dans les 18 provinces. La Chambre est engagée dans des campagnes, auprès des employeurs, sur l'éthique entrepreneuriale et sur la responsabilité sociale et compte, pour ce faire, sur l'assistance du BIT et, en particulier, d'ACT/EMP. Même avec des agendas autonomes, ces deux entités semblent collaborer assez bien entre-elles et quelques entreprises ont même une double affiliation. Il y a, cependant, lieu de trouver plus de synergie d'action entre les deux représentations d'employeurs.
50. D'autres organisations – comme la Fédération des femmes chefs d'entreprise de l'Angola, le Forum Angolais des Jeunes Entrepreneurs ou la Ligue des Entrepreneurs Angolais – bien qu'elles ne soient pas considérées comme des partenaires sociaux, peuvent jouer un rôle intéressant dans des programmes de promotion de l'entrepreneuriat ou de l'égalité de genre.

³⁹ L'UNTA souligne, en particulier, le processus de non-paiement des salaires d'environ 64 000 fonctionnaires publics

51. Pour ce qui est des **travailleurs**, trois centrales syndicales – UNTA-CS, CGSILA et Força Sindical⁴⁰ – revendiquent respectivement 480 000, 230 000 et 158 000 associés. Les trois organisations sont ouvertes à un processus transparent de comptabilisation de leur représentativité respective. À la suite de la crise économique de 2014, entraînant la fermeture de plusieurs entreprises, les syndicats ont perdu de nombreux membres. L'instabilité de l'emploi et le licenciement massif sont des difficultés majeures auxquelles les syndicats sont confrontés. Dans le sens inverse, il faut souligner un effort méritoire de leur part en vue d'atteindre des travailleurs de l'économie informelle (domestiques, chauffeurs de taxi, cireurs, ...). On constate l'émergence de syndicats indépendants, mais sans statut de partenaire social. L'assistance régulière d'ACTRAV est très appréciée. Une priorité immédiate devrait être accordée à l'appui à la révision de la législation du travail ainsi qu'à la continuité de la formation des cadres et des leaders syndicaux (système des Normes, ODD, égalité de genre,...). L'appui du BIT pour permettre aux syndicats de s'engager dans des politiques économiques et sociales est également sollicité.

d. Cadre national de développement

52. Le Conseil de ministres a approuvé, en avril de 2018, le **Plan de Développement National (PDN) 2018-2022** dont les objectifs sont structurés autour de **6 axes stratégiques** :
- Développement humain et bien-être
 - Développement économique durable et inclusif
 - Infrastructures nécessaires au développement
 - Consolidation de la paix, renforcement de l'état démocratique et de droit, bonne gouvernance, réforme de l'état et décentralisation
 - Développement harmonieux de son territoire
 - Garantie de stabilité et de l'intégralité territoriale de l'Angola et renforcement de son rôle dans le contexte international et régional.

Il est significatif que le premier axe soit maintenant celui du « Développement humain », qu'il soit considéré comme la « *dimension centrale de tout le plan* » et que cette vision soit traduite dans le budget respectif⁴¹. Les six axes sont ensuite répartis par un ensemble de **25 politiques stratégiques** comprenant **83 programmes d'action**. Pour ce qui est de l'agenda de l'OIT, sont particulièrement importants les programmes relatifs au : i) développement local et lutte contre la pauvreté, ii) renforcement du système national de formation professionnelle, iii) modernisation du système de protection sociale obligatoire, iv) reconversion de l'économie informelle, v) promotion de l'employabilité et vi) amélioration de l'organisation et des conditions de travail. Parmi les aspects transversaux promus par le PDN, le genre est intégré de manière particulière en vue de soutenir l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de développement national.

53. Le PDN est aligné, à un horizon temporel plus étendu, sur la **Stratégie à long terme (ELP) – Angola 2025**, élaborée par l'Exécutif antérieur, mais considérée comme correspondant aux « *grands consensus nationaux* » et sur un ensemble d'engagements souscrits par le pays aux niveaux régional et international tels que : l'**Agenda 2063 de l'Union Africaine** – « L'Afrique que nous Voulons », le **Plan stratégique indicatif de développement régional (RISDP) 2015-2020 de la SADC** et l'**Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable** – « Le Monde que nous Voulons ». Dans ce sens, le PDN 2018-2022 et l'ELP 2025 constituent le point d'ancrage pour l'alignement de toutes les activités relatives aux ODD.
54. Basé sur les options du précédent PDN (2013-2017), un **Cadre de Partenariat entre le Gouvernement de l'Angola et le Système des Nations Unies (UNPAF)**⁴² avait été adopté pour la période 2015-2019 et il est encore en vigueur. Cet UNPAF mise sur trois domaines prioritaires : i) développement humain et social (en particulier la santé primaire, l'éducation et la protection sociale) ; ii) état de droit et cohésion nationale (participation civique et bonne gouvernance ; droits de l'homme et accès à la justice) ; iii) développement économique inclusif et durable (réduction de la pauvreté ; stabilité environnementale renforcée). À l'heure actuelle, un diagnostic conjoint (CCA) est en cours et constitue le premier pas vers la formulation d'un nouveau

⁴⁰ Considérée comme partenaire social par le Gouvernement mais, pour le moment, participant seulement à la Commission nationale pour l'OIT

⁴¹ L'affectation à l'éducation et à la santé augmente alors que diminuent les dépenses relatives à la défense et à l'ordre interne

⁴² Voir note 1

UNPAF/UNDAF (jusqu'à la fin de l'année) aligné avec les priorités du PDN 2018-2022. Afin d'assurer pleinement cet alignement, le prochain programme aura une durée de juste 3 ans (2020-2022). Un premier draft doit être disponible bientôt.

e. Leçons de l'assistance passée

55. L'histoire de l'assistance technique du BIT en Angola est riche et débute immédiatement après l'indépendance du pays avec un grand projet de réhabilitation du Centre national de formation professionnelle du Cazenga/Luanda. Elle peut être divisée en trois périodes. La première, centrée sur des projets de longue durée, financés par le PNUD, a mobilisé des experts internationaux résidents et abouti au développement de systèmes nationaux en matière de formation professionnelle, réhabilitation professionnelle et sécurité sociale. La deuxième période a été marquée par des projets de moyenne durée, financés, en grande partie, par le Portugal et s'adressant à l'ensemble des PALOP dans des domaines tels que l'emploi, la concertation sociale ou la protection sociale. Une troisième période, modelée par des interventions plus ponctuelles utilisant des fonds d'origine multiple — OIT, Norvège, PNUD, UE ... — en matière de travail des enfants, non-discrimination, promotion des PME ou inspection du travail.
56. Les leçons tirées des précédents projets mis en œuvre en Angola par le BIT et autres partenaires bi et multilatéraux tels que le Portugal, l'Union Européenne, le Brésil, etc. vont orienter la mise en œuvre du PPTD dans divers domaines tels que la protection sociale et la formation professionnelle et dont les rapports d'évaluations mettent en exergue les résultats positifs qui ont sanctionnés ces activités. Aussi, des enseignements appréciables ont été tirés de la mise en œuvre desdits projets, entre autres : - Les activités de formation / renforcement des capacités et d'assistance technique articulées et intégrées entre l'équipe de l'OIT (Genève, Turin, bureaux régionaux et sous-régionaux, PALOP et Timor oriental) ont été l'une des clés du succès des projets ; - La combinaison des connaissances locales et de l'expérience d'experts internationaux en protection sociale est un processus très productif dont les avantages sont reconnus par les pays ; - La présence d'un coordonnateur / expert du BIT dans un pays contribue à la résolution rapide des problèmes, au suivi programmatique régulier et au renforcement de la chaîne de résultats ; - Le partage d'informations et la coopération avec d'autres partenaires et projets permettent des synergies et des complémentarités, accroissant la portée des réalisations du projet et renforçant leur impact et leur durabilité future ; etc. Les recommandations des évaluations des différents projets mis en œuvre en Angola par le BIT peuvent être consultées sur www.ilo.org/ievaldiscovery
57. Tel qu'indiqué précédemment dans ce document, de manière transversale, la question du genre et de la non – discrimination revêt une importance particulière tout au long du développement des activités de ce PPTD. Bien qu'il n'y a pas de mention d'activités dans le passé qui soient liées à l'égalité femmes-hommes et donc aucune base pour construire ou tirer avantages des leçons apprises et des bonnes pratiques, il sera fait appel, dans le contexte de ce PPTD, à l'expertise du BIT en ce domaine spécifique afin de combler ce déficit dans les activités à développer dans ce cadre.
58. À l'heure actuelle, le seul projet d'assistance technique du BIT en cours dans le pays est la composante Angola du programme ACTION-Portugal visant l'extension de la protection sociale. À noter également l'appui régulier accordé aux organisations d'employeurs et de travailleurs (via ACT/EMP et ACTRAV) et la participation de cadres angolais à des visites d'étude et des formations organisées par le Centre International de Formation de l'OIT/Turin.
59. L'absence d'une représentation institutionnelle de l'OIT en Angola — thème récurrent dans le dialogue avec les partenaires nationaux et le Système des Nations Unies — constitue, sans doute, un défi.
60. Dans le cadre du présent PPTD 2019-2022, le souci est d'assurer la plus large appropriation nationale du programme, proposant un ensemble de priorités et de résultats nettement alignés sur le Plan de Développement National 2018-2022 et sur les principales préoccupations manifestées par nos partenaires. Plus qu'une liste d'activités, ce PPTD est organisé autour d'un nombre limité des stratégies et des politiques structurantes qui mobiliseront l'assistance technique du BIT.

Priorités et résultats

61. Le dialogue développé avec les mandants tripartites de l'OIT a permis d'établir trois priorités pour ce PPTD
- Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs informels vers la formalité
 - Promouvoir l'employabilité des jeunes
 - Renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective
62. Ces priorités sont cohérentes avec les grands objectifs de développement à long et à moyen terme adoptés par les Nations Unies et par le Gouvernement selon la chaîne suivante :



63. En particulier, ces priorités (et leurs résultats escomptés) s'alignent directement sur les objectifs nationaux de développement énoncés dans le PDN 2018-2022 et sur le Partenariat avec les Nations Unies dans le cadre du UNPAF 2015-2019 selon le tableau suivant :

PDN	UNPAF	PPTD (priorités)	Programme & Budget de l'OIT 2018 – 19 (Résultats)
Reconversion de l'informalité ; Extension de la protection sociale à 40% de la population active jusqu'à 2022	Développement humain avec priorité sur la santé, l'éducation et la protection sociale	Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs et travailleuses informels vers la formalité	R 6 : Formalisation de l'économie informelle ; Résultat 3 : Création et extension des socles de protection sociale R 5 : Le travail décent dans l'économie rurale
Renforcement de l'employabilité	Développement économique inclusif	Promouvoir l'employabilité des jeunes filles et garçons	R1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes
Dynamisation du dialogue et de la concertation sociale en particulier par la négociation collective	Cohésion nationale, participation civique et bonne gouvernance	Renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective	R2 : ratification et application des normes internationales du travail R 8 : Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables R10 : Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives

Chaque priorité est intégrée par plusieurs résultats attendus qui, ensemble, contribueront, d'une façon évidente, à leur mise en œuvre respective. Par ailleurs, chaque résultat comporte des indicateurs (permettant de mesurer la performance du PPTD) et des produits détaillés.

Priorité 1 : Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs et travailleuses informels vers la formalité

Résultat 1.1 : Les travailleurs et travailleuses de l'économie informelle ont un meilleur accès au système de protection sociale

- **Indicateurs :**

- ✓ Nombre d'organisations/travailleurs et travailleuses de l'économie informelle qui font promotion de l'information sur les mécanismes de l'extension de la protection sociale
- ✓ Nombre de travailleurs et travailleuses de l'économie informelle (femmes/hommes) couverts par la protection sociale
- ✓ Nombre de politiques/mesures ou stratégies adoptées par le Gouvernement ou les entreprises pour favoriser la transition vers l'économie formelle

- **Produits :**

- 1.1.1. Un dialogue national sur l'extension de la protection sociale obligatoire est organisé
- 1.1.2. Une stratégie d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle est validée
- 1.1.3. Un programme, un cadre institutionnel et des mécanismes d'extension de la protection sociale aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle sont définis
- 1.1.4. Les organisations/dirigeants(tes) de l'économie informelle disposent des outils de vulgarisation du programme d'extension de la protection sociale
- 1.1.5. Un programme d'extension de la protection sociale aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle mise en œuvre

Stratégie de changement

L'assistance technique de l'OIT va permettre de passer de la volonté politique assumée de la part du Gouvernement (y compris de l'INSS) à la construction d'une stratégie et à la mise en œuvre d'un programme (régime) d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, en commençant par les couches ayant déjà un certain degré d'auto-organisation. Au-delà de son impact social évident, un tel changement contribuera sans doute à la définition de stratégies plus adéquates de formalisation progressive de l'informalité, une des priorités majeures du Plan de Développement National du Gouvernement. Cependant, pour y parvenir, le Gouvernement devra prendre et adopter des mesures politiques favorisant le développement du programme d'extension de la protection sociale aux travailleurs du secteur informel et soutenir la mobilisation progressive des acteurs de l'économie informelle.

*(Principaux) Partenaires nationaux (PN) : INSS, partenaires sociaux, associations de travailleurs informels
(Potentiels) Partenaires au développement (PD) : OIT, projet PSGSS, UNPAF*

Résultat 1.2 : La base de connaissances et la coordination des politiques, programmes et mécanismes qui facilitent la transition vers la formalité renforcée

• Indicateurs :

- ✓ Nombre d'organisations/entreprises/travailleurs (ses) de l'économie qui font promotion du processus de migration vers la formalité ou Nombre des nouveaux services offerts par les organisations d'employeurs et de travailleurs (ses) aux unités économiques et aux travailleurs (ses) de l'économie informelle
- ✓ Nombre entreprises/travailleurs (femmes/hommes) de l'économie informelle participant dans le processus de migration vers la formalité
- ✓ Un programme minimal de soutien à la migration vers la formalité opérationnelle

• Produits :

1.2.1. Un diagnostic (une étude multidimensionnelle ou un ensemble d'études) sur la dynamique de l'économie informelle angolaise portant sur : impact économique et sur le marché du travail, effet des politiques macroéconomiques et sectorielles, bilan des programmes passés, passerelles formel/informel, contexte réglementaire, dispositif d'obtention de licences et de taxation, systèmes d'apprentissage traditionnel est réalisé

1.2.2. Un dialogue national sur le diagnostic réalisé et sur les stratégies à suivre impliquant le Gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les représentant(e)s de l'économie informelle est organisé

1.2.3. Une feuille de route pour la migration des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers le formel est élaborée

1.2.4. Un programme minimal de soutien à la migration vers la formalité est en phase expérimentale, incluant un mécanisme de suivi.

• Stratégie

La reconversion de l'informalité est une grande priorité du PDN 2018-2022 : « définir une réponse intégrée basée sur une connaissance élargie du phénomène ». Il s'agit d'un exercice très complexe. L'assistance de l'OIT utilisera ce diagnostic si nécessaire à la mise en place de stratégies adéquates, dans le cadre de la recommandation n°204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Ce diagnostic, qui intégrera une série d'études touchant tous les aspects de l'informalité dans le pays, servira de base au développement d'une Feuille de Route pour la formalisation des entreprises et de leurs travailleurs. Un mécanisme de suivi, respectueux de l'égalité de genre, sera aussi en place afin d'évaluer les progrès accomplis vers la formalisation. Dans le cadre de la Feuille de Route, un soutien spécifique sera donné aux unités économiques et aux travailleurs de l'économie informelle par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Plusieurs défis se dressent sur la voie de la réalisation de ce résultat, notamment la stabilité de l'environnement socio-politique et économique, l'adhésion des acteurs du secteur informel à travers leurs associations, etc. Pour atténuer ces risques, il serait important pour le Gouvernement de prendre certaines dispositions, notamment : l'installation d'une unité de projet, la coordination intersectorielle efficace, la mobilisation progressive des acteurs de l'économie informelle et la disponibilité des ressources.

PA : MAPTSS, INE, d'autres ministères (Économie, Finances, Commerce...), autorités provinciales et municipales, partenaires sociaux, organisations d'entreprises et de travailleurs informels

PD : OIT, Banque mondiale, UNPAF

Priorité 2 : Promouvoir l'employabilité des jeunes filles et garçons

Résultat 2.1 : Système d'information sur le marché du travail amélioré

- **Indicateurs :**

- ✓ Nombre de rapports produits par l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFP)
- ✓ Taux d'insertion des apprenants ET / PF dans la vie active
- ✓ Nombre de centres de formation professionnelle qui ont actualisé leurs offres de formation sur la base des indicateurs de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
- ✓ Nombre d'emplois vacants en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

- **Produits :**

2.1.1. Les capacités humaines, techniques et matérielles des services spécifiques du système d'information du ministère chargé du travail sont renforcées

2.1.2. Le Système d'information sur le marché de l'emploi développé en articulation avec l'INE, l'INEFOP et le SIAC

2.1.3. Les besoins actuels et futurs du marché du travail identifiés notamment dans le cadre de la politique de diversification de l'économie sont identifiés

2.1.4. Le cursus de formation professionnelle et technique aligné sur les besoins du marché de l'emploi

Stratégie

L'ONEFP a été officiellement créé mais, en réalité, il ne fonctionne pas encore. Avec l'assistance de l'OIT, il sera opérationnalisé afin de remplir sa mission, celle d'une plateforme, d'un pivot du système d'information sur le marché de l'emploi, alimenté par des enquêtes de l'INE et par des données fournies par les centres d'emploi (en articulation avec l'INEFOP et les SIAC), ainsi que toute autre source portant sur l'emploi. Il développera, par ailleurs, des études sur l'impact sur le binôme emploi/formation des politiques sectorielles et des programmes d'investissement visant la diversification de l'économie dans le cadre du « Nouveau cycle de stabilité non dépendant du pétrole ». En outre, l'ONEFP construira un ensemble d'indicateurs portant sur l'insertion dans la vie active des apprenants des unités d'ET/FP. Une telle stratégie ira contribuer à l'employabilité des jeunes.

Pour parer à toute éventualité et assurer le succès de ce résultat, il est suggéré au Gouvernement de nommer du personnel adéquat et de mettre des installations à la disposition de l'ONEFP, d'assurer un fonctionnement opérationnel au projet RETFOP et de disponibiliser les moyens adéquats financiers et matériels.

PA : MAPTSS, OEF, INEFOP, INE, partenaires sociaux

PD : OIT, RETFOP/EU, UNPAF

Résultat 2.2 : Services publics de l'emploi et programmes actifs du marché du travail renforcé

- **Indicateurs :**

- ✓ Nombre de demandeurs d'emploi inscrits aux services de l'INEFOP (femmes/hommes)
- ✓ Taux d'insertion dans la vie active (femmes/hommes)
- ✓ Nombre de bénéficiaires des contrats d'aide à l'insertion dans les entreprises pendant la mise en œuvre du PPTD (femmes/hommes)

- **Produits :**

2.2.1. Le diagnostic sur le fonctionnement des services de l'emploi de l'INEFOP élaboré

2.2.2. Un Plan détaillé de mise en œuvre du PREMCE (optimisation des services, modernisation des méthodologies et des outils de registre et de placement, synergie avec l'OIEP et l'offre de formation) est formulé

2.2.3. Les Cadres des services de l'emploi, (hommes et femmes), formés aux nouveaux programmes, outils et méthodologies

2.2.4. Un Programme de sensibilisation et d'aide aux entreprises pour le recrutement de jeunes filles et garçons chômeurs ou à la recherche d'un premier emploi est mis en œuvre

2.2.5 Nombre de fonctionnaires (hommes/femmes) des services de l'emploi ayant renforcé leurs capacités dans le cadre du PPTD

Stratégie

En synergie avec le projet RETFOP/UE, couvrant essentiellement le volet formation de l'INEFOP, l'assistance de l'OIT devrait se concentrer sur le volet services de l'emploi. L'INEFOP dispose actuellement de 73 unités (de différente nature) d'intermédiation avec le marché du travail. Ces services doivent être revitalisés et modernisés et les capacités de leurs fonctionnaires (environ 150 promoteurs d'emploi) doivent être renforcées dans le cadre du programme PREMCE. Une campagne de sensibilisation des entreprises sera menée en collaboration avec les partenaires sociaux. Les deux programmes – RETFOP et PREMCE – ont le même horizon temporel que celui du PPTD. Vers 2022, l'INEFOP aura accru sa pertinence et son efficacité, contribuant ainsi à l'employabilité des jeunes.

Pour permettre l'atteinte des résultats susvisés, il est indiqué que les partenaires techniques et financiers engagés ainsi que le Gouvernement puissent allouer les ressources nécessaires. Les mandants tripartites devront favoriser et s'assurer de la participation effective des entreprises. En outre, le Gouvernement devrait mettre en œuvre tout ce qui est à son pouvoir pour opérationnaliser le projet RETFOP.

PA : INEFOP

PD : OIT, RETFOP/UE, UNPAF, IEFPP/Portugal

Priorité 3 : Renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective

Résultat 3.1 : L'application de l'agenda du Travail Décent et les Normes internationales du Travail améliorée

- **Indicateurs :**

- ✓ Nombre de conventions ratifiées
- ✓ Taux de rapports dus aux organes de contrôle des Normes internationales du Travail (NIT) soumis dans les délais au BIT
- ✓ Taux d'accidents de travail et de maladies professionnelles ventilés par sexe
Nombre d'acteurs (femmes/hommes) du dialogue social formés en matière de NIT pendant l'application du PPTD

- **Produits :**

3.1.1. Les Conventions n°144 et n°189 ratifiées

3.1.2. La Commission Nationale de l'OIT renforcée notamment dans le cadre du suivi du PPTD et de la promotion des Normes internationales du Travail

3.1.3. Les capacités des acteurs clés dans la ratification, l'application et le reportage des NIT sont renforcées

3.3.4. Le PANETI (Plan d'action nationale d'élimination du travail des enfants) est opérationnel

3.1.5. Le Plan de promotion des conditions de santé et de sécurité au travail renforcé

Stratégie

Il s'agit de promouvoir activement l'Agenda du Travail décent, touchant particulièrement trois piliers. Tout d'abord, en contribuant à transformer la Commission nationale pour l'OIT en un organisme vivant, reconnu par les mandants tripartites, capable d'assurer la promotion et la ratification des Normes internationales du Travail et leur diffusion, ainsi que le suivi du PPTD. La ratification de la convention n°.144 donnera encore plus de force et légitimité à ces consultations tripartites. Dans le cas de l'Angola, le renforcement d'une telle Commission est d'autant plus important que l'OIT n'a pas une présence institutionnelle permanente dans le pays. Deuxièmement, l'Angola a récemment adopté son programme national d'élimination du travail des enfants. La stratégie d'intervention de l'OIT passera par le renforcement des capacités de son Groupe permanent de suivi et par l'appui technique à sa mise en place et évaluation. Finalement, il s'agit d'assurer que les travailleuses et les travailleurs bénéficient de meilleures conditions de santé et de sécurité au travail.

Le soutien à l'application de l'Agenda du Travail décent dépend entre autres de la décision politique de ratification des conventions internationales du travail, de la participation effective des partenaires sociaux à la promotion du travail décent, à l'approbation politique du PANTI et à la disponibilité des moyens matériels, techniques et financiers.

PA : MAPTSS, Commission Nationale pour l'OIT, IGT, CSST, INAC, MOSFAMU, partenaires sociaux
PD : OIT, UNICEF

Résultat 3.2 : Les pratiques de la négociation collective, de la médiation et de la résolution de conflits sont renforcées

- **Indicateurs :**

- ✓ Nombre de conflits de travail
- ✓ Nombre d'Accords collectifs de travail signés pendant la mise en œuvre du PPTD
- ✓ Les services des inspecteurs du travail sont davantage utilisés par les travailleurs et les employeurs

- **Produits :**

3.2.1. Un diagnostic sur les types de conflits du travail et les modalités de leur résolution effectué

3.2.2. Les capacités de l'administration du travail et des partenaires sociaux renforcées sur la prévention, la médiation et la résolution des conflits au niveau des locaux de travail

3.2.3. Une base de données sur la conflictualité sociale au sein du monde du travail mise en place

3.2.4. Un diagnostic effectué sur les besoins en formation initiale des nouveaux inspecteurs du travail en phase de recrutement et sur les besoins de formation continue de ceux/celles qui sont déjà en exercice réalisé

3.2.5. Un Programme de formation sur mesure des inspecteurs conçu et en cours en collaboration avec le Centre de l'OIT à Turin

Stratégie

L'Angola fait face à une montée de la conflictualité dans les entreprises et l'administration du travail rencontre des difficultés dans la négociation des Accords Collectifs (ACT). L'assistance technique de l'OIT va contribuer à former les membres de l'administration et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les techniques et méthodologies de négociation. Par ailleurs, les procédures de négociation collective devront être uniformisées et reposer sur des directives claires. 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 le processus de règlement des conflits de travail et d'évaluer le taux de règlement des conflits constituera un autre axe d'intervention. Par ailleurs, le Gouvernement a annoncé le recrutement d'environ 150 nouveaux inspecteurs ce qui doublera la capacité d'intervention de l'IGT. Il faut rappeler que l'IGT joue une double fonction d'inspection et de médiation sur les locaux de travail. La maîtrise du tripartisme, du dialogue social et des Normes internationales du travail est fondamentale. À la fin de ce PPTD la pratique de la négociation collective sera une réalité en Angola.

Afin de prévenir efficacement les conflits en milieu du travail, il est important pour les partenaires tripartites de s'engager véritablement en faveur de la négociation collective. Aussi, le Gouvernement doit s'engager pour le recrutement des nouveaux inspecteurs du travail de manière à permettre une meilleure couverture du territoire nationale.

PA : MAPTSS, IGT, partenaires sociaux

PD : OIT, Centre de Turin, IGT/Portugal

Résultat 3.3 : La défense des intérêts des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs est mieux assurée

• **Indicateurs :**

- ✓ Nombre des interventions/déclarations de principe ou propositions pour influencer la politique sociale, économique ou environnement soumise par les organisations de travailleurs/employeurs au niveau national
- ✓ Nombre de sessions de formation organisées en faveur des membres (hommes/femmes) des organisations d'employeurs et de travailleurs
- ✓ Nombre et type de nouveaux services d'appui sectoriels apportés aux adhérents/membres par les organisations d'employeurs et de travailleurs

• **Produits :**

3.3.1. Un Programme de renforcement des capacités des organisations d'employeurs élaboré et en cours et comprenant, entre autres, l'appui à une campagne sur la responsabilité sociale des entreprises et à une réflexion sur le rôle des entreprises dans le système de formation professionnelle

3.3.2. Un Programme de renforcement des capacités des organisations de travailleurs élaboré et en cours et intégrant, entre autres, une assistance en matière de législation du travail, sur des questions dans le domaine économique et social qui préoccupent les travailleurs/travailleuses, sur les méthodologies pour mesurer la représentativité syndicale et des formations sur l'égalité de genre et les Normes internationales du travail.

Stratégie :

Le dialogue social est effectif dans la mesure où les mandants tripartites, en particulier les partenaires sociaux, sont capables de remplir pleinement leurs missions. Pour ce faire, une évaluation des besoins des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs va entraîner l'élaboration d'un ensemble de programmes de renforcement de leurs capacités pour améliorer la qualité de leur participation dans les institutions de dialogue social et la défense des intérêts de leurs membres.

L'engagement des partenaires sociaux est un maillon important pour la défense des intérêts des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs. Leur participation effective dans les structures de négociation collective à tous les niveaux assurera le succès à ce résultat.

PA : Partenaires sociaux

PD : OIT (en particulier ACT/EMP et ACTRAV)

Gestion et suivi

64. Le Gouvernement angolais, par l'intermédiaire de MAPTSS, sera responsable de la gestion globale du PPTD. Le suivi sera assuré par la Commission nationale tripartite du BIT. Le BIT soutiendra la mise en œuvre du programme en fournissant une assistance technique. Tous les projets de coopération technique de l'OIT en cours ou à venir en Angola devraient être inclus dans le PPTD afin d'améliorer la synergie entre leurs activités.
65. Un plan indicatif d'exécution – **Cadre intégré des Résultats** – est annexé à ce document. Il met en évidence, pour chaque résultat, les indicateurs et la base de référence respective, les partenaires, les produits, les risques et hypothèses ainsi que les ressources estimées.
66. Pour ce qui est du suivi et de l'évaluation du PPTD, il est prévu que la Commission nationale pour l'OIT établisse des rapports d'activités annuels et procède, en fin de cycle, à une évaluation interne avec l'appui du BIT. Chaque résultat comporte un certain nombre d'indicateurs qui permettront de mesurer la performance du PPTD en utilisant des rapports, des statistiques officielles, des études ou toute autre information utile et crédible. Le PPTD étant dynamique, pourrait faire l'objet de réajustement en fonction des besoins du pays. Une évaluation à mi-parcours interviendra en 2020, et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites.
67. Étant donné la portée de ce PPTD, les traditionnelles difficultés liées à la langue de travail de ce grand pays lusophone et en l'absence d'un Bureau de l'OIT en Angola, le Bureau de Kinshasa et l'équipe de Yaoundé pourraient réfléchir – conjointement avec le Gouvernement angolais, le Bureau régional et les départements concernés à Genève – aux différents scénarii permettant de placer à Luanda une présence de l'OIT – institutionnelle et/ou technique, permanente ou transitoire, nationale ou internationale – qui pourrait assurer un certain niveau de représentation et d'appui au suivi du PPTD. Si jamais cette idée se développe, le coordinateur résident (UNRC) mettra à disposition un bureau pour l'OIT dans son siège à Luanda ou, d'ailleurs, un centre d'information des Nations Unies pour les PALOP va bientôt être inauguré.

Mobilisation de ressources et plan financier

68. Le MAPTSS jouera le rôle de coordonnateur du processus de mobilisation des ressources nationales en vue de la mise en œuvre du PPTD. L'assistance technique financée directement par le BIT (ou par des projets BIT en cours⁴³) doit nécessairement être renforcée par des ressources complémentaires de l'aide au développement. Dans ce contexte, une approche par résultat semble la plus pertinente en vue de déterminer les partenaires du PPTD. C'est pourquoi, ces partenaires potentiels sont d'ores et déjà identifiés dans chaque encadré portant sur la stratégie de changement respective. Par ailleurs, une contrepartie nationale, estimée à 50% de l'assistance technique, a été jugée indispensable afin de couvrir les dépenses locales de mise en œuvre du PPTD (staff, installations, coûts locaux des réunions...). La **stratégie de mobilisation de ressources** doit également être approfondie lorsque ce document sera officiellement signé.
69. Le fait que le système des Nations Unies soit actuellement en phase de préparation d'un prochain UNPAF, dont les grandes lignes pourraient être adoptées jusqu'à la fin de cette année, représente une grande opportunité pour l'alignement avec le PPTD, orientant le processus de planification en vue de l'intégration de l'agenda du travail décent. Un espace de négociation doit être exploité par le Gouvernement angolais et par le Bureau de l'OIT de Kinshasa.
70. Les ressources nécessaires pour la mise en œuvre du PPTD – d'assistance technique (estimées disponibles et à mobiliser) et de contrepartie nationale – sont estimés à 7'440'000 Dollars Américains, réparti comme suit :

⁴³ Tels qu'Action-Portugal pour ce qui est du résultat 1.1

Priorités :	Ressources (US\$):		
	Assistance technique		Contrepartie Nationale
	Estimé Disponible	À mobiliser	
1. Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs informels vers la formalité	150,000	1,700,000	925,000
2. Promouvoir l'employabilité des jeunes	140,000	1,400,000	770,000
3. Renforcer les institutions du dialogue social et la pratique de la négociation collective	270,000	1,400,000	785,000
TOTAL	560,000	4,500,000	2,480,000

Risques

71. Les priorités et les résultats du PPTD sont très nettement alignés sur ceux du Plan de Développement National 2018-2022 et sur les préoccupations majeures énoncées par l'administration du travail et les partenaires sociaux. À ce niveau, un changement de cap ne semble pas constituer une préoccupation. Les principaux risques globaux identifiés sont liés aux difficultés qui pourraient découler de : i) la mobilisation des ressources adéquates, ii) la capacité de coordination de l'assistance du BIT dans un pays sans une présence permanente de l'Organisation et iii) la pénurie d'expertise pouvant travailler en langue portugaise. Les risques et hypothèses liés à chaque résultat sont présents dans l'Annexe.

Stratégie de plaidoyer

72. La Commission Nationale de l'OIT sera chargée d'établir un plan de communication et de plaidoyer du PPTD et de suivre sa mise en œuvre. Il sera déployé sur plusieurs modalités : i) relations avec les médias pour diffuser les objectifs et les résultats attendus du programme ; ii) plaidoyer fait à l'occasion de grands événements internationaux et nationaux en relation avec le PPTD ; iii) participation de la société civile. Des supports de communication sur le PPTD seront produits et diffusés à travers les différents outils de communication.

Annexe : Cadre intégré des résultats du PPTD Angola 2019 -2022

Priorité 1: Contribuer à la migration des entreprises et des travailleurs informels vers la formalité						
Résultat 1.1 : Les travailleurs et travailleuses de l'économie informelle ont un meilleur accès au système de protection sociale	Principaux partenaires : INSS, partenaires sociaux, organisations de l'économie informelle	Cadre Intégré de Ressources (US\$): Assistance technique Disponible 60,000 À mobiliser 600,000 Contrepartie nationale 330,000			Produits : 1.1.1. Un dialogue national sur l'extension de la protection sociale obligatoire est organisé 1.1.2. Une stratégie d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle est validée 1.1.3. Un programme, un cadre institutionnel et des mécanismes d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle sont définis 1.1.4. Les organisations/dirigeants de l'économie informelle disposent des outils de vulgarisation du programme d'extension de la protection sociale 1.1.5. Un programme d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle mise en œuvre	
		Risques/Hypothèses: - décision politique sur le programme - mobilisation progressive des acteurs de l'économie informelle				
		Alignement avec le PDN et ODD: - PA (Programme d'action) 1.5.3: Modernisation du système de protection sociale obligatoire - ODD8, Cible 8.3				
Résultat 1.2 : La base de connaissances et la coordination politiques, programmes et mécanismes qui facilitent la transition vers la formalité renforcées	Partenaires: MAPTSS, INE, d'autres ministères techniques impliqués, autorités provinciales, partenaires sociaux, acteurs de l'économie informelle	Ressources (US\$): Assistance technique Disponible 90,000 À mobiliser 1,100,000 Contrepartie nationale 595,000			Produits : 1.2.1. Un diagnostic (une étude multidimensionnelle) sur la dynamique de l'économie informelle angolaise portant sur : impact économique et sur le marché du travail, effet des politiques macroéconomiques et sectorielles bilan des programmes passés, passerelles formel/informel, contexte réglementaire, dispositif	
		Risques/Hypothèses : - installation d'une unité de projet - coordination intersectorielle efficace				

formalité OU Nombre des nouveaux services offerts par les organisations d'employeurs et de travailleurs aux unités économiques et aux travailleurs (ses) de l'économie informelle Un programme minimal de soutien à la migration vers la formalité opération régulière (après la phase expérimentale (voir Produit 1.2.		- mobilisation progressive des acteurs de l'économie informelle - disponibilité de ressources	d'obtention de licences et de taxation, systèmes d'apprentissage traditionnel est réalisé 1.2.2. Un dialogue national sur le diagnostic réalisé et sur les stratégies à suivre impliquant le Gouvernement, les organisations d'employeurs et travailleurs et les représentants de l'économie informelle est organisé 1.2.3. Une feuille de route pour la migration des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers le formel est élaborée 1.2.4. Un programme minimal de soutien à la migration vers la formalité est en phase expérimentale, incluant un mécanisme de suivi.
Nombre entreprises/travailleurs (femmes/hommes) de l'économie informelle participant dans le processus de migration vers la formalité	0 - Rapports du mécanisme de suivi, INE	Alignement avec le PDN et ODD: - PA 3.5.1: Reconversion de l'économie informelle - ODD8, Cible 8.3	
Priorité 2: Promouvoir l'employabilité des jeunes			
Résultat 2.1 : Système d'information sur le marché du travail amélioré	Partenaires : MAPTSS, ONEFP, INEFOP, INE, SIAC, partenaires sociaux	Ressources (US\$): Assistance technique Disponible A mobiliser 90,000 600,000 345,000	Produits : 2.1.1. Les capacités humaines, techniques et matérielles des services spécifiques du système d'information du ministère chargé du travail sont renforcées 2.1.2. Le Système d'information sur le marché de l'emploi développé en articulation avec l'INE, l'INEFOP et le SIAC 2.1.3. Les besoins actuels et futurs du marché de l'emploi identifiés 2.1.4. Le cursus de formation professionnelle technique aligné sur les besoins du marché de l'emploi
Indicateurs: Nombre de rapports produits par l'Observatoire national de l'emploi la formation professionnelle (ONEFP) Taux d'insertion des apprenants ET / PF dans la vie active	Base/Source : 0 - ONEFP n/d - ONEFP/INEFOP	Risques/Hypothèses: - nomination du staff de l'ONEFP - installations pour l'ONEFP - projet RETFOP en fonctionnement opérationnel - disponibilité de moyens	
Nombre de centres de formation professionnelle qui ont actualisés les offres de formation sur la base des indicateurs de l'Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle Nombre d'emplois vacants en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée	0 - INEFOP n/d - INEFOP, INE	Alignement avec le PDN et ODD: - PA 1.3.2: Renforcement du système national de formation professionnelle	

				- PA 2.5.2: Promotion de l'employabilité - ODD 8, Cibles 8.5 et 8.6	
Résultat 2.2 : Services publics de l'emploi et Programmes actifs du marché du travail renforcés	Indicateurs:		Partenaires INEFOP, partenaires sociaux	Ressources (US\$): Assistance technique Disponible À mobiliser 50,000 800,000 425,000	Produits : 2.2.1. Le diagnostic sur le fonctionnement des services de l'emploi de l'INEFOP élaboré 2.2.2. Un Plan détaillé de mise en œuvre du PPTD (optimisation des services, modernisation des méthodologies et des outils de registre, placement, synergie avec l'OEFP et l'ONEFP) est formulé 2.2.3. Les Cadres des services de l'emploi forment de nouveaux programmes, outils et méthodologies 2.2.4. Un Programme de sensibilisation et d'aide aux entreprises pour le recrutement de jeunes chômeurs ou à la recherche d'un premier emploi est mis en œuvre
	Nombre de demandeurs d'emploi inscrits aux services de l'INEFOP (femmes/hommes)	0	- INEFOP	Risques/Hypothèses: - disponibilité de ressources - participation effective des entreprises - projet RETFOP en fonctionnement opérationnel	2.2.5 Nombre de fonctionnaires des services de l'emploi ayant renforcé leurs capacités dans le cadre du PPTD
	Taux d'insertion dans la vie active (femmes/hommes)	Inscrits (2017): 50,000 Placement: 30% - INEFOP, ONEFP		Alignement avec le PDN et ODD: - PA 1.3.1. Plan national de formation de cadres - PA 2.5.2: Promotion de l'employabilité - ODD 8, Cibles 8.5 et 8.6	
	Nombre de bénéficiaires des contrats d'aide à l'insertion dans les entreprises pendant la mise en œuvre du PPTD (femmes/hommes)	0	- INEFOP, ONEFP, INE		
Priorité 3: Renforcer le dialogue social et la pratique de la négociation collective					
Résultat 3.1 : L'application de l'agenda du Travail Décent et les Normes internationales du Travail améliorées	Indicateurs:		Partenaires : MAPTSS, Commission nationale pour l'OIT, IGT, CSST, INAC, MOSFAMU, partenaires sociaux	Ressources (US\$): Assistance technique Disponible À mobiliser 100,000 500,000 300,000	Produits : 3.1.1. Les Conventions n°144 et n°189 ratifiées 3.1.2. La Commission Nationale de l'OIT renforcée notamment dans le cadre du suivi du PPTD et de la promotion des Normes internationales du Travail 3.1.3. Les capacités des acteurs clés dans la ratification de l'application et le reportage des NIT sont renforcées
	Nombre de conventions ratifiées	34 conventions 9/15 rapports envoyés - CEACR	Base/Source : 34 conventions 9/15 rapports envoyés - CEACR	Risques/Hypothèses: - décision politique de ratification	

Taux de rapports dus aux organes de contrôle des Normes internationales du Travail (NIT) soumis dans les délais au BIT	n/a - Commission nationale pour l'OIT	- participation effective des partenaires sociaux - approbation politique du PANETI - moyens disponibles	3.3.4. Le PANETI (Plan d'action nationale d'élimination du travail des enfants) est opérationnel 3.1.5. Le Plan de promotion des conditions de santé et de sécurité au travail renforcé
Taux d'accidents de travail et de maladies professionnelles ventilés par sexe	766 (1er trimestre 2018) -IGT	Alignement avec le PDN et ODD: - PA 4.1.2: Promotion de la citoyenneté et de la participation des citoyens dans la gouvernance - PA 2.5.3: Amélioration de l'organisation et des conditions de travail - ODD 8 et 16, cibles 8.1 et 16.3	
Nombre d'acteurs (femmes/hommes) du dialogue social formés en de NIT			
Résultat 3.2 : Les pratiques de la négociation collective, médiation et de la résolution de conflits sont renforcées			
Indicateurs:	Partenaires : MAPS, IGT, partenaires sociaux	Ressources(US\$): Assistance technique Disponible 90,000 À mobiliser 700,000 Contrepartie nationale 395,000	Produits : 3.2.1. Un diagnostic sur les types de conflits du travail et les modalités de leur résolution effectué 3.2.2. Les capacités de l'administration du travail partenaires sociaux renforcées sur la prévention, médiation et la résolution des conflits au niveau des entreprises 3.2.3. Une base de données sur la conflictualité sociale du monde du travail mise en place 3.2.4. Un diagnostic effectué sur les besoins en formation initiale des nouveaux inspecteurs du travail en pré-recrutement et sur les besoins de formation continue des inspecteurs déjà en exercice réalisés 3.2.5. Un Programme de formation sur mesure des inspecteurs conçu et en cours en collaboration avec le Centre de l'OIT à Turin
Nombre de conflits de travail	Base/Source : 1,400 par trimestre - MAPTSS	Risques/Hypothèses: - engagement tripartite vis-à-vis de la négociation collective - recrutement des nouveaux inspecteurs du travail	
Nombre d'Accords collectifs de travail signés pendant la mise en œuvre du PPTD	n/d - MAPTSS, IGT	Alignement avec le PDN et ODD: - PA 2.5.3: Amélioration de l'organisation et des conditions de travail - ODD 8, cibles 8.7 et 16.8	
Nombre de sessions de renforcement des capacités organisées pour les inspecteurs du travail	0 - IGT		
Résultat 3.3 : La défense des intérêts des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs est mieux assurée			
Indicateurs:	Partenaires : Organisations d'employeurs et de travailleurs	Ressources (US\$): Assistance technique Disponible À mobiliser Contrepartie nationale	Produits : 3.3.1. Un Programme de renforcement des capacités des organisations d'employeurs élaboré et en cours

Indicateurs:		Base/Source :	80,000	100,000	90,000	comprenant, entre autres, l'appui à une campagne de responsabilité sociale des entreprises et à une réflexion sur le rôle des entreprises dans le système de formation professionnelle 3.3.2. Un Programme de renforcement des capacités des organisations de travailleurs élaboré et en cours et entre autres, une assistance en matière de législation du travail, sur des questions dans le domaine économique et social qui préoccupent les travailleurs, les méthodologies pour mesurer la représentativité syndicale et des formations sur l'égalité de genre et les formations internationales du travail
		0	Risques/Hypothèses			
Nombre de représentants d'employeurs et de travailleurs siégeant dans les organes tripartites dont les capacités d'intervention ont été renforcées		- Commission nationale pour l'OIT, partenaires sociaux	- engagement des partenaires sociaux			
Nombre de sessions de formation organisées en faveur des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs		0 - Commission nationale pour l'OIT, partenaires sociaux				
Nombre et types de nouveaux services d'appui sectoriels apportés aux adhérents / membres par les organisations d'employeurs et de travailleurs		0 - Partenaires sociaux	Alignement avec le PDN et ODD: - PA 4.1.2: Promotion de la citoyenneté et de la participation des citoyens dans la gouvernance - ODD 8 et 16, cibles 8.3 et 16.4			