

Termes de référence

Etude sur la responsabilité sociale des entreprises et leur contribution à l'atteinte de l'objectif national de développement concernant la promotion de l'emploi et l'emploi des jeunes

I. Contexte et justification

L'Angola connaît actuellement une phase de croissance économique accélérée. Le pays a placé la promotion de l'emploi en bonne place de l'agenda national, tel qu'il en ressort de la Stratégie Nationale de Développement à Long Terme « Angola 2025 », le Plan National de Développement 2013-2017 et la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté (ECP). Toutefois, l'économie angolaise n'a pas démontré sa capacité à absorber les nombreux jeunes qui chaque année arrivent sur le marché du travail. Selon une étude de la Banque Mondiale réalisée en 2011-2012, le fait de ne pas avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée constitue le principal obstacle pour les entreprises opérant en Angola.

Le Programme Pays pour un Travail Décent de l'Angola (2014-2017) est en voie de finalisation. Le gouvernement angolais, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont identifiés trois priorités nationales :

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

De nombreuses entreprises angolaises contribuent déjà à l'avancement de ces objectifs de développement par le biais de leurs activités.

L'étude *Corporate Social Responsibility : Current situation in Angola* réalisée en avril 2013 par KPMG pour le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) dresse un portrait général de la situation concernant les dimensions sociale, économique et environnementales de la responsabilité sociale de 77 des plus grandes entreprises opérant dans le pays. L'analyse des réponses obtenues au questionnaire et aux entrevues effectuées a permis de dégager des conclusions générales et spécifiques au secteur pétrolier, de la construction, des banques et du transport :

- 86% des entreprises questionnées croient être totalement en accord avec les principes du Pacte Mondial (ce qui inclut notamment ceux concernant le travail qui correspondent aux droits et principes fondamentaux du travail selon la Déclaration de l'OIT).
- 57% des entreprises qui ont pris part à l'étude déclarent avoir un programme de formation destiné aux jeunes (100% des entreprises du secteur de la construction, 83% pour le secteur des banques et 75% pour le secteur pétrolier).
- Près de 75% des entreprises questionnées considèrent contribuer au développement de l'économie locale par le biais du recrutement de travailleurs et travailleuses locaux et par la formation des fournisseurs locaux.
- 50% des entreprises qui ont pris part à l'étude ont relevé l'absence de lignes directrices afin de définir les priorités nationales en matière de responsabilité sociale des entreprises afin de bâtir des synergies entre les différents acteurs.

- 73% des entreprises consultées mentionnent le manque de connaissances et de savoir-faire comme un obstacle à l'élaboration de programmes RSE efficace.
- Une des difficultés soulevées par les personnes consultées porte sur le placement des jeunes suite à leur formation. Les personnes interrogées suggèrent aux entreprises d'offrir des possibilités de stages dans le cadre de leur programme RSE.

Quelques bonnes pratiques dans le domaine de la formation professionnelle ont d'ailleurs été répertoriées, notamment le programme « Acreditar » d'Odebrecht et la Conduril Academy dans le secteur de la construction.

A l'initiative de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Angola (CCIA), un atelier de formation sur les questions liées à la RSE a été organisé en décembre 2013 avec l'assistance technique de l'OIT. Plus de 50 participants représentant les entreprises multinationales et les plus grandes entreprises du pays y ont participé. Dans le cadre de cet événement, une Déclaration a été adoptée afin d'établir la Commission RSE ainsi au sein de la CCIA et définir les activités prioritaires. Une de ces activités consiste en la réalisation d'une étude sur les défis et priorité de la RSE par rapport à la création d'emploi avec une emphase particulière sur l'emploi des jeunes.

II. Objectif global de l'étude

L'objectif de l'étude est d'obtenir une meilleure compréhension de la situation actuelle et des pratiques au sein des entreprises multinationales et grandes entreprises opérant en Angola en ce qui concerne les aspects de la promotion de l'emploi et de la formation comme stipulés dans les dispositions de la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (paragraphes 13-20 et 29-32) afin de formuler une stratégie de promotion de la RSE au regard des instruments pertinents de l'OIT.

Cette étude est réalisée à la demande de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Angola (CCIA) et fait suite à l'atelier d'information et de sensibilisation des employeurs sur la RSE en Angola tenue en Décembre 2013. A cet effet, elle s'inscrit dans le cadre des activités prioritaires à réaliser par la Commission RSE créée au sein de la CCIA. Elle vise aussi l'approfondissement d'une étude générale sur la RSE réalisée à la demande du PNUD en 2013.

III. Objectifs spécifiques

Les objectifs de l'étude sont les suivants:

1. D'identifier les activités mises en œuvre par les entreprises multinationales et les plus grandes entreprises du pays en ce qui concernent la création d'emploi et la formation pour en faire une analyse quantitative et qualitative pour au moins six secteurs économiques, par exemple le secteur de l'agriculture, du commerce, de la construction, manufacturier, extractive (pétrolier, minier) et des télécommunications.
2. De recueillir des études de cas sur des initiatives traitant de l'emploi et de la formation qui impliquent des entreprises¹ et des données sur leur impact pour publication des bonnes pratiques.

¹ Des activités concernant notamment, la formation des employés et des cadres, la formation des jeunes pour les préparer au marché du travail, la participation à des fonds spéciaux, la mise à

3. De dresser un portrait du cadre politique et législatif et des partenariats existants avec le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et des entreprises concernant la création d'emplois et la formation.
4. D'évaluer les défis et de formuler des recommandations quant aux priorités à établir afin de tirer le maximum de la contribution des entreprises pour l'atteinte des objectifs nationaux en matière d'emploi et de formation avec en emphase toute particulière sur la création d'emplois pour les jeunes.

IV. Tâches

Le consultant devra :

1) Spécifier les détails de la méthodologie à suivre pour la réalisation de l'étude et élaborer le questionnaire pour la collecte d'information auprès de toutes les entreprises multinationales et les plus grandes entreprises du pays, puis soumettre les deux documents pour validation aux spécialistes du BIT

2) Examiner les documents pertinents. Faire la collecte d'information provenant de sources telles que les textes de lois et de politiques, des articles de presse, des rapports annuels, des rapports de projet ou d'ateliers.

3) Elaborer un guide d'entrevue pour le collecte des informations concernant les bonnes pratiques ainsi que l'identification des partenariats existants et des défis auprès des organisations suivantes:

- Une sélection d'au moins 30 entreprises parmi celles ayant répondues au questionnaire (principalement au sien des 6 secteurs clés)
- Le gouvernement (notamment, le Ministère de l'Administration Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, le Ministère de l'Education, Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural, et le Ministère de l'Assistance et de la Réinsertion Sociale)
- Les organisations d'employeurs (l'AIA et la CCIA) et de travailleurs (notamment, l'UNTA et la CGSIL)
- Le Réseau local du Pacte Mondial

Soumettre le guide d'entrevue pour validation aux spécialistes du BIT.

4) Elaborer des critères de sélection pour l'identification des bonnes pratiques au sein des entreprises multinationales et de leurs chaînes d'approvisionnement. Soumettre les critères pour validation aux spécialistes du BIT.

5) Effectuer le pré-test du questionnaire et du guide d'entrevue.

6) Envoyer le questionnaire aux entreprises à toutes les entreprises multinationales et au plus grandes entreprises du pays et faire le suivi dans le but d'assurer l'atteinte de l'objectif fixé d'un taux de réponse d'au moins 60%.

disposition de personnel de formation, la possibilité de stages, mesures visant l'embauche, la promotion et l'avancement des ressortissants angolais, mesures visant la conclusion de contrats avec les entreprises nationales pour la fourniture de pièces, d'équipement, de services et de matières premières.

- 7) Réaliser les entrevues face à face (la liste des personnes à contacter au point 2).
- 8) Compiler les résultats des questionnaires et des entrevues pour rédiger un rapport de synthèse sur la base des résultats de l'enquête et de l'examen des documents pertinents.
- 9) Réviser le projet de rapport lors de la réception des observations de l'OIT.
- 10) Présenter le rapport lors d'un atelier de validation.

V. Produit attendu

Le produit final consistera en un rapport rédigé en français comportant une analyse générale et sectorielle des résultats de l'enquête menée auprès des entreprises, avec un état des lieux plus ou moins complet s'agissant des défis, des priorités, des contraintes et des partenariats relatifs à la promotion de la RSE en rapport avec la promotion de l'emploi notamment pour les jeunes. Une stratégie pour promouvoir la RSE est formulée avec des priorités mieux identifiées, un cadre de partenariat défini et axé sur un engagement tripartite.

VI. Qualifications

Formation – Diplôme universitaire de premier grade dans une branche pertinente.

Expérience – Un ou deux ans d'expérience au moins au niveau national ou international dans la collecte, la gestion et l'analyse de données y compris l'élaboration de méthodologies.

Connaissances linguistiques – Bonne maîtrise du français et aptitude à communiquer en anglais et en portugais.

Compétences professionnelles – Aptitude à l'élaboration de méthodologies et questionnaire pour la collecte d'informations. Aptitude à travailler avec les systèmes informatisés nécessaires à la saisie et à l'extraction de données. Aptitude à analyser des données quantitatives et qualitatives. Aptitude à identifier les sources de données et à sélectionner les données et les informations pertinentes. Excellente capacités de rédaction. Faculté d'organisation. Excellente maîtrise des programmes et logiciels pour la saisie, gestion et analyse de données. Bonne connaissance du secteur privé.

VII. Supervision

Le consultant fera rapport au Spécialiste des activités pour les employeurs de l'Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale et à l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises basée à Genève.

VIII. Échéance

L'étude sera réalisée entre le 27 octobre 2014 et le 31 janvier 2015. La première version du rapport sera rendue avant le 12 janvier 2015 en vue d'un atelier pour sa validation à la fin janvier ou février 2015.