



REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
Union-Discipline-Travail



MINISTRE DE L'EMPLOI
ET DE LA PROTECTION SOCIALE

POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI (PNE) 2021-2025



Janvier 2023

POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI
2021-2025

Table des matières

| | |
|--|------------|
| <i>Liste des sigles et abréviations.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Vision du Président de la République en matière d'emploi.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Résumé exécutif.....</i> | <i>12</i> |
| <i>Démarche de la PNE.....</i> | <i>13</i> |
| INTRODUCTION..... | 14 |
| CHAPITRE I : CONTEXTE, JUSTIFICATION ET METHODOLOGIE DE LA FORMULATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2021-2025..... | 15 |
| I.1. CONTEXTE ECONOMIQUE | 15 |
| <i>I.1.1. Situation économique</i> | <i>15</i> |
| <i>I.1.2. Impact de la crise sanitaire</i> | <i>18</i> |
| I.2. CONTEXTE SOCIO-DEMOGRAPHIQUE | 19 |
| <i>I.2.1. Une population jeune et en forte croissance</i> | <i>19</i> |
| <i>I.2.2. Population en âge de travailler</i> | <i>200</i> |
| <i>I.2.3. Les conséquences de l'expansion démographiques et des phénomènes migratoires sur l'emploi ...</i> | <i>20</i> |
| I.3. SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL..... | 20 |
| <i>I.3.1. Offre et création d'emploi.....</i> | <i>20</i> |
| <i>I.3.2. Situation de la population en emploi.....</i> | <i>21</i> |
| <i>I.3.3. Sous-utilisation de la main d'œuvre et population hors main d'œuvre.....</i> | <i>21</i> |
| <i>I.3.4. Populations en difficultés d'accès à l'emploi</i> | <i>22</i> |
| I.4. APPROCHE METHODOLOGIQUE DE LA FORMULATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2021- 2025 | 22 |
| <i>I.4.1. Activités préparatoires.....</i> | <i>23</i> |
| <i>I.4.2. Collecte de données et revue documentaire.....</i> | <i>23</i> |
| <i>I.4.3. Activité d'élaboration et de validation du document de PNE 2021-2025</i> | <i>23</i> |
| CHAPITRE II : BILAN DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2016-2020 | 24 |
| II.1. OPPORTUNITÉS, ENJEUX ET DÉFIS ISSUS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNE 2016-2020..... | 24 |
| <i>II.1.1. Dispositif législatif et réglementaire.....</i> | <i>24</i> |
| <i>II.1.2. Politiques, stratégies et programmes</i> | <i>26</i> |
| <i>II.1.3. Dispositif pour améliorer l'employabilité</i> | <i>29</i> |
| <i>II.1.4. Dispositif pour améliorer le système d'information sur le marché du travail</i> | <i>31</i> |
| <i>II.1.5. La promotion de nouvelles formes d'emplois</i> | <i>33</i> |
| II.2. CONTRAINTES | 33 |
| <i>II.2.1 Insuffisance de synergie d'action entre des structures publiques en charge de de la politique de l'emploi</i> | <i>33</i> |
| <i>II.2.2. Limites du système actuel d'information et de communication sur le marché du travail.....</i> | <i>34</i> |

| | |
|---|-----------|
| II.2.3. L'absence d'un financement dédié à la PNE | 35 |
| II.2.4. Impact négatif de la COVID-19 sur la dynamique du marché du travail..... | 36 |
| CHAPITRE III : ORIENTATION STRATEGIQUE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2021-2025 | 38 |
| III.1. VISION ET ORIENTATIONS..... | 38 |
| III.1.1. Au niveau international | 38 |
| III.1.2. Au niveau national..... | 38 |
| III.2. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI | 39 |
| III.2.1. Principe de consolidation de la paix et du dialogue social..... | 40 |
| III.2.2. Principe de l'emploi décent | 40 |
| III.2.3. Principe de la globalité et la transversalité de l'emploi | 41 |
| III.2.4. Principe de pérennité du dispositif de création d'emploi..... | 41 |
| III.2.5. Principe de renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles..... | 42 |
| III.2.6. Principe d'équité homme et femme | 42 |
| III.2.7. Principe du renforcement du partenariat stratégique avec le secteur privé..... | 42 |
| III.3. OBJECTIF GLOBAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | 43 |
| III.3.1. Objectif global | 43 |
| III.3.2. Objectifs spécifiques | 43 |
| III.4. AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI..... | 44 |
| III.4.1. Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs | 44 |
| III.4.2. Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi..... | 45 |
| III.4.3. Contribuer à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels | 46 |
| III.4.4. Développer l'emploi décent au niveau local..... | 47 |
| III.4.5. Améliorer la gouvernance du marché du travail..... | 48 |
| CHAPITRE IV : CADRE INSTITUTIONNEL, REGLEMENTAIRE, DE COORDINATION ET DE SUIVI DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI..... | 49 |
| IV.1. CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE | 49 |
| IV.2. CADRE INSTITUTIONNEL ET POLITIQUE | 49 |
| IV.3. CADRE INSTITUTIONNEL DE COORDINATION DE LA PNE 2021-2025..... | 50 |
| IV.3.1. Conseil de haut niveau de l'emploi | 50 |
| IV.3.2. Comité emploi | 51 |
| IV.3.3. Comité régional emploi..... | 51 |
| IV.4. MECANISME DE SUIVI-EVALUATION | 51 |
| IV.4.1. Outils de suivi-évaluation | 52 |
| CHAPITRE V : MODALITES DE MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI | 53 |
| V.1. CADRE DE MISE EN ŒUVRE..... | 53 |

| | |
|--|-----------|
| V.2. MODALITÉS LIÉES AU FINANCEMENT DE LA PNE 2021-2025 | 53 |
| V.3. CONTRAINTES ET RISQUES LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNE | 56 |
| CONCLUSION | 59 |
| ANNEXES | 60 |
| Tableau 1 : Tableau récapitulatif des axes stratégiques de la PNE 2021-2025 | 61 |
| Tableau 2 : Cadre logique sommaire | 62 |
| Tableau 3 : Matrice d'actions chiffrée PNE 2021-2025 | 64 |
| Tableau 4 : Tableau synoptique de l'évaluation de la PNE 2016-2020 | 69 |

Liste des sigles et abréviations

| | |
|-----------------------------|---|
| Agence Emploi Jeunes | : Agence Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes |
| AFD | : Agence Française de Développement |
| AGEFOP | : Agence Nationale de la Formation Professionnelle |
| AGEPE | : Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi |
| AGEROUTE | : Agence de Gestion des Routes |
| APD | : Aide Publique au Développement |
| APE | : Accords de Partenariat Economique |
| BAD | : Banque Africaine de Développement |
| BCEAO | : Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest |
| CAB | : Cadre d'Appuis Budgétaires |
| CAJ | : Charte Africaine de la jeunesse |
| CAPEN | : Centre d'Assistance et de Promotion de l'Entreprise Nationale |
| CCI-CI | : Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire |
| CDD | : Contrat à Durée Déterminé |
| CDI | : Contrat à Durée Indéterminé |
| CDMT | : Cadre de Dépenses à Moyen Terme |
| CE | : Comité Emploi |
| CEPICI | : Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire |
| CFA | : Communauté Financière Africaine |
| CFPA | : Centres de Formation Professionnelle Artisanale |
| CGECI | : Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire |
| CGRAE | : Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat |
| CIE | : Conseil Interministériel pour l'Emploi |
| CNMCI | : Chambre Nationale de Métiers de Côte d'Ivoire |
| CMU | : Couverture Maladie Universelle |
| CNAM | : Caisse Nationale d'Assurance Maladie |
| CNC | : Comité National du Crédit |
| CNE | : Conseil National de l'Emploi |
| CNF | : Conseil National de la Femme |
| CNPS | : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale |
| CPE | : Conseil Présidentiel sur l'Emploi |
| CRE | : Comité Régional Emploi |
| DDR | : Démobilisation-Désarmement-Réinsertion |

| | |
|-----------------|--|
| DGAS | : Direction Générale des Affaires Sociales |
| DGE | : Direction Générale de l'Emploi |
| DGEP | : Direction Générale de l'Economie et de la Planification |
| DGT | : Direction Générale du Travail |
| EASA | : Enquête Approfondie sur la Sécurité Alimentaire des ménages ruraux |
| ENE | : Enquête Nationale sur l'Emploi |
| ENSESI | : Enquête Nationale Sur l'Emploi et le Secteur Informel |
| ENSETÉ | : Enquête Nationale Sur l'Emploi et le Travail des Enfants |
| ENV | : Enquête Niveau de Vie |
| ERI-ESI | : Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel |
| ETFP | : Enseignement Technique et formation Professionnelle |
| FAFCI | : Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire |
| FAPA | : Fonds d'Appui à la Promotion de l'Artisanat |
| FASI | : Fonds d'Appui au Secteur Informel |
| FDFP | : Fonds de Développement de la Formation Professionnelle |
| FDHEV | : Fonds de Développement de l'Hévéaculture Villageoise |
| FGCP-BAD | : Fonds Garantie des Crédits des Projets BAD |
| FFPMEA | : Fonds pour la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises Agricoles |
| FIDEN | : Fonds de Développement des Entreprises Nationales |
| FIPME | : Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises |
| FNJ | : Fonds National de la Jeunesse |
| FNR | : Fonds National de Régulation |
| FNS | : Fonds National de Solidarité |
| FSE | : Fonds de Soutien à l'Emploi |
| GAR | : Gestion Axée sur les Résultats |
| HCE | : Haut Conseil de l'Emploi |
| HIMO | : Haute Intensité de Main d'Œuvre |
| ICOPE | : Information et Conseil en matière d'Orientation Professionnelle et d'Emploi |
| INIE | : Institut Ivoirien de l'Entreprise |
| INS | : Institut National de la Statistique |
| JSDF | : Japan Social Development Fund |
| MCIPPME | : Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la promotion des PME |
| MEF | : Ministère de l'Economie et des Finances |
| MEMEASS | : Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité |
| MEMI | : Ministère d'Etat, Ministère de l'Intérieur |

| | |
|------------------|--|
| MESRS | : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique |
| METFP | : Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle |
| MINAGRI | : Ministère de l'Agriculture |
| MJ | : Ministère de la Justice |
| MPE | : Micro et Petite Entreprise |
| MPME | : Micros et Petites et Moyennes Entreprises |
| OBS | : Observatoire |
| ODD | : Objectifs de Développement Durable |
| OEF | : Observatoire de l'Emploi et de la Formation |
| ONEF | : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation |
| ONFP | : Office Nationale de la Formation Professionnelle |
| OIT | : Organisation Internationale du Travail |
| OMOCI | : Office de la Main d'œuvre de Côte d'Ivoire |
| ONEG | : Observatoire national de l'équité et du Genre |
| ONG | : Organisation Non Gouvernementale |
| ONP | : Office National de la Population |
| ONUDI | : Organisation des Nations unies pour le développement industriel |
| PAAEIJ | : Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et de l'insertion desjeunes |
| PAB | : Programmes d'Action de Base |
| PAE | : Programme d'Aide à l'Embauche |
| PATEC | : Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage |
| PNA | : Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants |
| PAO | : Plan d'Action Opérationnel |
| PATEC | : Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage |
| PCEN | : Programme de Compétitivité de l'Economie Nationale |
| PCME | : Programme de Création de Micro-Entreprise |
| PDL | : Plans de développement local |
| PFS | : Plateforme de Service |
| PIB | : Produits Intérieur Brut |
| PIP | : Programme d'Investissement Public |
| PME / PMI | : Petites et Moyennes Entreprises / Petites et Moyennes Industries |
| PNA | : Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants |
| PND | : Plan National de Développement |
| PNE | : Politique Nationale de l'Emploi |
| PNIA | : Programme National d'Investissement Agricole |

| | |
|----------------|--|
| PNUD | : Programme des Nations Unies pour le développement |
| PPTD | : Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent |
| PPTE | : Pays Pauvres Très Endettés |
| PRISE | : Projet d'insertion Socio-Economique |
| PRODIGE | : Programme pilote de Développement des Initiatives Génératrices d'Emplois |
| PSCE | : Programme Spécial de Création d'Emplois |
| PSCN | : Programme de Service Civique National |
| PVRH | : Programme de Valorisation des Ressources Humaines |
| REPCI | : Rapport national sur l'Etat et le devenir de la Population de la Côte d'Ivoire |
| RGPH | : Recensement Général de la Population et de l'Habitat |
| RRR | : Réhabilitation-Réinstallation-Réinsertion |
| SCAED | : Service Civique d'Aide à l'Emploi et au Développement |
| SDMT | : Stratégie de Gestion de la Dette à Moyen Terme |
| SMIG | : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti |
| SMIT | : Système d'Information sur le Marché du Travail |
| SNIEJ | : Stratégie Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes |
| SNRR | : Secrétariat National à la Reconstruction et à la Réinsertion |
| SOSTECI | : Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire |
| SRE | : Stratégie de Relance de l'Emploi |
| SU | : Sous-utilisation de la main-d'œuvre |
| TIC | : Technologies de l'Information et de la Communication |
| THIMO | : Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre |
| TSE | : Taxe Spécifique d'Équipement |
| UMEOA | : Union Economique et Monétaire Ouest Africaine |
| VBG | : Violences Basées sur le Genre |

Vision du Président de la République en matière d'emploi

Comme suite à sa déclaration de politique d'emploi datant d'octobre 2011 qui avait tracé les sillons en matière de politique de création d'emplois au lendemain des différentes crises que notre pays a connu, le Président de la République a décliné sa nouvelle vision en matière d'emploi à travers le programme « **Une Côte d'Ivoire Solidaire** » à l'horizon 2030. Ce programme, vise à consolider les acquis des dix dernières années et à accélérer la transformation structurelle de l'économie de la Côte d'Ivoire avec une participation plus importante de toutes les forces vives de la Nation, notamment le secteur privé, moteur de la croissance et de l'emploi.

Le Président de la République, Alassane Ouattara, en mettant en place ce programme qui met l'homme au centre de l'action publique, ambitionne de rehausser l'économie de la Côte d'Ivoire, consolider la paix et la stabilité, renforcer le leadership du pays dans la sous-région et à l'international, et surtout améliorer les conditions et la qualité de vie de ses concitoyens.

Pour y arriver, le programme « **Une Côte d'Ivoire Solidaire** » est bâti sur cinq piliers. Il s'agit notamment, de la stabilité, la création de richesse et d'emplois, une compétitivité accrue de l'économie, une administration plus performante et plus engagée et l'Homme au cœur de la Côte d'Ivoire solidaire.

Le deuxième pilier et le cinquième pilier, à savoir respectivement **création de richesse et emplois** et **valorisation du capital humain** retiennent notre attention en matière d'emploi.

AU TITRE DU PILIER II : CRÉATION DE RICHESSE ET EMPLOIS

Le deuxième pilier de la Côte d'Ivoire Solidaire est la création de la richesse, source d'emplois. Cela passe par la transformation structurelle de notre économie, notamment par l'industrialisation. Une création partagée de la richesse nationale, portée par nos entrepreneurs, nos entreprises, grandes ou petites, nos agriculteurs, nos femmes, nos jeunes, nos artisans de tous les secteurs d'activités.

Pour y parvenir, l'Etat jouera pleinement son rôle de Chef d'orchestre et va :

- Accélérer la création de richesses ;
- Promouvoir le secteur privé comme moteur de la croissance et de l'emploi ;
- Améliorer le financement de l'économie ;
- Poursuivre l'amélioration du climat des affaires ;
- Renforcer les infrastructures économiques ;
- Développer l'économie numérique.

AU TITRE DU PILIER V : VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN

Le cinquième, et pilier central : c'est l'Homme. L'Ivoirien au cœur de la Côte d'Ivoire Solidaire.

En effet, l'Homme est la finalité mais aussi le moyen pour atteindre notre ambition. Il s'agira de faire de chaque Ivoirienne et de chaque Ivoirien, quelles que soient ses origines et ses conditions sociales, un acteur de développement épanoui, qui contribue, par son travail, à la

création de richesse et au développement de notre beau pays. Cela suppose que l'Ivoirien soit en bonne santé, qu'il ait une bonne éducation et qu'il bénéficie d'une formation en adéquation avec les besoins du marché du travail. Chaque citoyen doit être imprégné des valeurs nationales et ses compétences doivent être valorisées dans la société. Aucun Ivoirien ne doit être oublié.

À travers ce cinquième pilier, le programme « **Une Côte d'Ivoire Solidaire** » entend :

- Renforcer et valoriser le capital humain ;
- Préserver le capital humain.

Ainsi, depuis 2011, le gouvernement ivoirien a fait du secteur privé, premier employeur et principal contributeur avec 80% aux recettes de l'Etat, l'acteur privilégié de la croissance économique. Il a fait d'importantes réformes pour améliorer l'environnement des affaires et ainsi favoriser le développement d'un secteur privé dynamique et compétitif à l'échelle internationale, afin d'en faire le principal pourvoyeur d'emplois.

Le gouvernement entend poursuivre cette dynamique à travers la réalisation de l'ambitieux programme « **Une Côte d'Ivoire Solidaire** » qui place le bien-être du citoyen au cœur de l'action gouvernementale.

Résumé exécutif

La formulation de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2021-2025 fait suite au précédent cycle de la PNE 2016-2020, dont une évaluation par des experts du Bureau International du Travail (BIT) a permis d'amorcer le présent cycle, avec l'appui et la contribution de tous les partenaires et acteurs en matière d'emploi.

De cette évaluation, il ressort qu'en raison de la COVID-19 qui a fait émerger de nouvelles formes et méthodes de travail pas suffisamment prises en compte dans notre contexte, la situation actuelle de l'emploi en Côte d'Ivoire est marquée par un accroissement de la sous-utilisation de la main d'œuvre, notamment celui des jeunes, par la précarité de l'emploi et par la persistance de l'emploi informel malgré les efforts remarquables du Gouvernement au cours de ces dix dernières années, dues essentiellement aux tendances démographiques et au déséquilibre sur le marché du travail.

La PNE 2021-2025, dans sa formulation, s'est inscrite au plan international, dans la Déclaration des Chefs d'Etat lors du sommet de l'Union Africaine, sur l'emploi et la réduction de la pauvreté faite à Ouagadougou (Burkina Faso) en 2004.

Lors de ce Sommet Extraordinaire, les Chefs d'Etat se sont engagés à faire de la création d'emplois, l'objectif essentiel de leur politique économique et sociale au niveau national, sous régional et continental ; et à promouvoir l'Agenda du Travail Décent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Au plan national, la PNE 2021-2025 s'inscrit dans la nouvelle vision du Président de la République en matière d'emploi à travers le programme « **Une Côte d'Ivoire solidaire** » à l'horizon 2023 relativement aux piliers II et V.

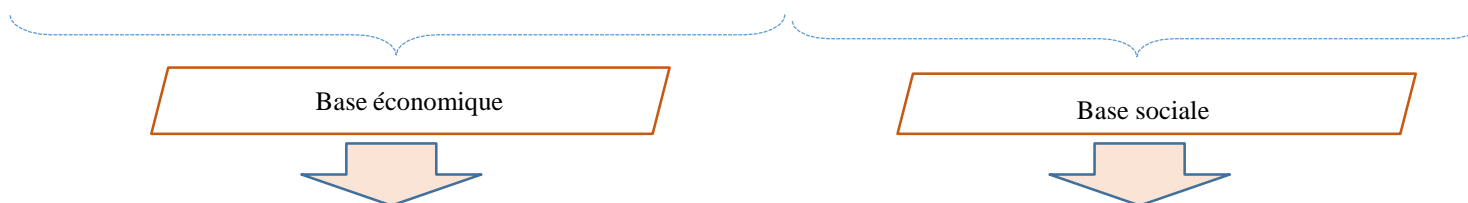
Ainsi, l'objectif général de la PNE 2021-2025 vise à promouvoir à l'horizon 2025, l'accès à un emploi décent pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, avec l'amélioration de la gouvernance du marché du travail.

Plus spécifiquement, elle envisage :

- L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs ;
- L'accélération de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ;
- La Promotion des nouvelles formes d'emploi en vue d'accroître les opportunités d'insertion pour les jeunes et les personnes vulnérables, tout en renforçant leur employabilité ;
- Le développement de l'emploi décent au niveau local ;
- L'amélioration du système de communication et d'information du marché du travail ;
- La mise en place d'un mécanisme pérenne de financement capable de mobiliser des ressources financières conséquentes pour la mise en œuvre de la PNE 2021-2025.

Pour ce faire, les défis auxquels la PNE 2021-2025 devrait faire face portent entre autres sur: i) l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs et la production d'emplois décents, de qualité et plus rémunérateurs ; ii) la disponibilité de l'information fiable et pertinente sur le marché du travail ; iii) la rationalisation du cadre d'intervention des principaux acteurs du marché du travail ; iv) la mise en œuvre de la stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle ; iv) le renforcement de la synergie d'action gouvernementale et du dispositif de coordination de la Politique Nationale de l'Emploi.

Démarche de la PNE



Politique Nationale de l'Emploi (PNE) arrimée au Plan National de Développement (PND) 2021-2025

Objectif global : Promouvoir à l'horizon 2025, l'accès à un emploi décent pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, avec l'amélioration de la gouvernance du marché du travail

Axe Stratégique 1 :
Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs

Axe Stratégique 2 :
Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi

Axe Stratégique 3 :
Contribuer à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels

Axe Stratégique 4 :
Développer l'emploi décent au niveau local

Axe Stratégique 5 :
Améliorer la gouvernance du marché du travail

INTRODUCTION

La problématique de l'emploi reste au cœur des priorités de l'action gouvernementale. En 2021, la population totale en Côte d'Ivoire s'élevait à 29 389 150 (RGPH, 2021), dont 52,2% d'hommes contre 47,8% de femmes. Concernant la structure par âge, on note que la population ivoirienne demeure encore très jeune. En effet, 75,6 % de la population totale a moins de 35 ans, soit un peu plus de 3 personnes sur 4.

Le taux de dépendance qui mesure le nombre de personnes d'âges inactifs (*population de moins de 15 ans et population âgée de 65 ans et plus*) pour 100 personnes d'âges actifs (*population âgée de 15-64 ans révolus*) est de 69,2%. Comparativement à ce qu'il était en 1998 (83 %), on note une baisse de la population à charge au cours de la période 1998 - 2021.

Le Gouvernement a adopté le 07 juin 2012, une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) pour la période 2012-2015 et une Stratégie de Relance de l'Emploi le 26 novembre 2013, à l'issue de laquelle les résultats significatifs obtenus ont permis de maintenir la dynamique par la formulation de la Politique Nationale de l'Emploi sur la période 2016-2020.

Cette Politique Nationale de l'Emploi, dont l'objectif global est de promouvoir l'accès à un emploi productif, décent et durable pour les hommes et les femmes en âge de travailler (y compris les Jeunes et les Personnes en Situation de Handicap) est à son terme, d'où la nécessité de la formulation d'un nouveau cycle de la Politique Nationale de l'Emploi.

A cet effet, une évaluation issue du bilan de la mise en œuvre du précédent cycle de la PNE réalisée avec l'appui du Bureau International du Travail (BIT), a permis d'apprécier les acquis, de mettre en exergue les faiblesses et d'identifier les enjeux et défis à relever.

Tout comme la précédente PNE, la PNE 2021-2025 reste conforme au plan international à la Déclaration sur l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté des Chefs d'Etats réunis au sommet de l'Union Africaine à Ouagadougou (Burkina Faso) en 2004. Ceci dans le but de poursuivre la croissance du pays conformément aux orientations stratégiques du Plan National de Développement (PND) 2021-2025 et le programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et l'agenda 2063 de l'Union Africaine.

La PNE 2021-2025 est le résultat de contributions des différentes parties prenantes en charge des questions d'emploi. Sa mise en œuvre devrait contribuer à l'atteinte d'un objectif plus large : Promouvoir l'émergence de nouvelles formes d'emplois décents au profit des jeunes et des personnes vulnérables en âge de travailler sur un marché du travail renforcé.

Le présent document s'articule autour de cinq (05) grandes parties. La première partie présente le contexte, la justification et la méthodologie de la formulation de la nouvelle PNE ; la deuxième partie dresse le bilan de la PNE 2016-2020 ; quant à la troisième partie, elle donne l'orientation stratégique de la PNE ; la quatrième partie indique le cadre institutionnel de la PNE et la cinquième enfin, aborde la question du financement de la PNE.

CHAPITRE I : CONTEXTE, JUSTIFICATION ET METHODOLOGIE DE LA FORMULATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2021-2025

Le contexte économique et social, les tendances démographiques et du marché du travail de la Côte d'Ivoire se traduisent par un accroissement de la sous-utilisation de la main d'œuvre¹, notamment celui des jeunes. Il en résulte une précarité de l'emploi et la persistance de la prédominance de l'emploi informel, malgré les efforts remarquables du Gouvernement au cours de ces dix dernières années.

Cette situation justifie largement l'élaboration d'une nouvelle politique nationale de l'emploi conformément aux ambitions du Gouvernement de poursuivre la transformation structurelle de l'économie basée sur l'industrialisation, comme le stipule le Plan National de Développement (PND) 2021-2025.

I.1. CONTEXTE ECONOMIQUE

Le contexte économique de la Côte d'Ivoire se caractérise par une situation économique dynamique qui présente néanmoins des limites accentuées par la pandémie de la COVID 19.

I.1.1. Situation économique

La Côte d'Ivoire fait figure de puissance économique sous régionale, contribuant ainsi depuis 2020 à plus du tiers du PIB de l'UEMOA et plus de 40% des exportations de la zone. Placée depuis 2012 sur un sentier de croissance soutenue de l'ordre de 8% par an en moyenne, la Côte d'Ivoire présente des signes de transformation structurelle, comme en témoignent l'émergence d'une transformation locale de matières premières et la diversification des exportations (Rapport FMI juin 2021).

Cette performance économique est la résultante de plusieurs opportunités notamment la mise en œuvre des Plans Nationaux de Développement successifs, le recouvrement des recettes, le renforcement de la compétitivité de l'économie et de la gouvernance, la poursuite de la réalisation des projets d'infrastructures (transport, télécommunication et Energie), le recours aux marchés internationaux de capitaux, les conditions extérieures favorables, en particulier les termes de l'échange en hausse et

¹ L'indice composite qui intègre les chômeurs, les personnes en situation de sous-emploi lié au temps du travail et la md'œuvre potentielle s'est accru de 2017 à 2019 en passant de 25.6% à 27.3% ;

le Partenariat Public Privé au beau fixe.

Cet environnement favorable a permis d'enregistrer des taux de croissance satisfaisants du PIB : 8,7 % en 2015, 7,2 % en 2016, 7,4 % en 2017, 6,8% en 2018, 6,9 % en 2019.

Selon les données récemment publiées par la Banque mondiale début 2021, la Côte d'Ivoire présente un PIB par habitant plus élevé que ceux du Nigeria et du Kenya.

L'importante progression de la Côte d'Ivoire résulte de la très forte croissance que connaît le pays depuis plusieurs années. Sur la période allant de 2012 à 2020, période suffisamment longue pour pouvoir établir des comparaisons internationales, la Côte d'Ivoire a réalisé la plus forte croissance au monde dans la catégorie des pays ayant un PIB par habitant supérieur ou égal à 1 000 dollars, avec une croissance annuelle de 7,4 % en moyenne. Plus impressionnant encore, elle se classe deuxième toutes catégories confondues, pays très pauvres inclus, faisant ainsi mieux que 30 des 31 pays au monde qui avaient un PIB par habitant inférieur à 1 000 dollars début 2012.

Cette croissance est multidimensionnelle car elle affecte tous les secteurs de l'économie ivoirienne. Bien que le principal facteur explicatif reste le secteur des services (comptant pour 54% de la croissance en 2015), la contribution du secteur secondaire a été en forte hausse, environ 30% en 2015 contre 10% en 2014. De même, la contribution de l'agriculture à la croissance a doublé en deux (2) ans, passant de 8% en 2013 à 16% en 2015.

La croissance s'appuie sur les services, notamment les télécommunications, sur le BTP et la construction ainsi que l'énergie, soutenus par de forts investissements publics dans les infrastructures (électricité, routes, eau potable).

Le secteur agricole reste primordial, notamment le cacao, dont la production a doublé en une décennie, à 2,1 millions de tonnes en 2019-2020, confortant la place de premier producteur mondial du pays, avec 40 % du marché. La culture du cacao contribue pour 15 % au PIB, et le cacao et ses produits dérivés représentent la moitié des exportations (BM).

Cette performance de l'économie ivoirienne est en partie stimulée par un certain nombre de réformes structurelles. Il s'agit des réformes visant l'amélioration de l'environnement des affaires et l'amélioration de la gouvernance du secteur public mais aussi, des réformes sectorielles.

L'amélioration de l'environnement des affaires s'est traduite par le classement de la Côte d'Ivoire dans le peloton de tête des 10 pays les plus réformateurs au monde en 2015 selon le rapport « Doing Business ». Elle arrive à la 110ème position du classement en 2019 (*source : Rapport Doing Business 2020*) alors qu'elle occupait la 158ème position en 2014.

Au niveau de la gouvernance, une nouvelle stratégie de réformes qui couvre les composantes du cycle budgétaire a été adoptée et le Gouvernement a pris des mesures pour améliorer les conditions de passation des marchés publics. Une Haute

Autorité de la Bonne Gouvernance a été mise en place afin de contribuer à la résolution des problèmes de gouvernance auxquels est confronté le pays.

La gestion de la dette publique a fait l'objet d'une attention particulière avec le déploiement d'une nouvelle Stratégie de Gestion de la Dette à Moyen Terme (SDMT) pour la période 2015-2019. Cette stratégie permet d'emprunter davantage afin de satisfaire les besoins d'investissement.

Au niveau sectoriel, le Programme National d'Investissement Agricole (PNIA) a contribué à l'amélioration de la sécurité alimentaire par le développement des chaînes de valeur agricole avec la participation du secteur privé et la mise en place d'organisations professionnelles efficaces.

Le secteur financier a quant à lui bénéficié d'une assistance. Une stratégie de développement a été approuvée en avril 2014 fondée sur deux piliers, dont la stabilité du secteur et son expansion afin d'apporter une meilleure réponse aux besoins de financement de l'économie, en particulier le logement, les PME/PMI et l'agriculture.

L'assainissement du cadre macro-économique et ses différentes réformes ont permis la création de 495 871 emplois formels de 2016 à 2020 dans le secteur moderne structuré, l'insertion de 131 549 jeunes dans des Programmes emploi-jeunes portés par l'Agence Emploi Jeune et 63 725 jeunes dans des programmes portés par le Bureau de Coordination des Programmes Emplois (BCPE) sur la même période.

Au niveau des emplois informels de 2016 à 2020, les estimations issues des enquêtes emploi de 2016 (ENSESI), de 2017-2018 (ERI-ESI) et de 2019 (ENE) mentionnent respectivement 7 542 602 emplois informels, 6 756 238 emplois informels, et 7 642 706 emplois informels.

Il ressort selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2019, que l'Agriculture demeure la branche d'activité la plus pourvoyeuse d'emplois avec 44,3% de l'ensemble des emplois en 2019 contre 10,7% pour l'industrie.

Bien que la Côte d'Ivoire enregistre une croissance économique dynamique, forte et stable depuis 2012, elle a connu un ralentissement à 1,8 % en 2020, dû aux conséquences de la crise de COVID-19.

Néanmoins l'économie ivoirienne continue sur sa lancée avec un budget de finance élaboré sous la forme d'un budget-programme équilibré en ressources et en charges de 8.398,9 milliards F CFA. Le gouvernement ivoirien entend réaliser un taux de croissance de 6,5% en 2021 contre 1,8% en 2020, malgré la COVID-19 ; l'objectif final étant d'atteindre un taux de croissance à deux (2) chiffres dans les années à venir.

I.1.2. Impact de la crise sanitaire²

□ **Au titre de l'économie**, la longue et persistante crise de la Covid-19 a eu des répercussions considérables à la fois sur les indicateurs micro-économiques que sur les fondamentaux macro-économiques. La Côte d'Ivoire a abordé cette crise en disposant de fondamentaux économiques assez solides caractérisé par un taux de croissance moyen du PIB de 8,6% entre 2011 et 2018.

Cependant, la croissance économique s'est établie à 1,8% en 2020 contre 6,2% en 2019 en raison des effets de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'ensemble des secteurs. Cette crise a entraîné la détérioration de plusieurs agrégats économiques.

Le secteur primaire a connu une timide hausse de 2,2% après 5,3% en 2019. Cette tendance est plus marquée dans le secteur secondaire où la hausse est seulement de 1,9% contre 11,5% en 2019. Le secteur tertiaire n'a pas échappé à cette tendance baissière avec une augmentation de 0,7% en 2020 contre 4,9% en 2019.

Les exportations de biens et services ont aussi connu une baisse de 6,8% contre une hausse de 18,6% en 2019, en raison d'une mévente notamment des produits primaires et des produits miniers.

L'inflation a progressé de 2,4% en 2020 contre 0,8% en 2019 due au renchérissement des produits comestibles suite à la mesure gouvernementale d'isolement du grand Abidjan pour freiner la propagation de la Covid-19.

Ces tendances ont eu des répercussions négatives sur les finances publiques en particulier l'aggravation du déficit budgétaire qui s'établit à 5,6 % du PIB en 2020 contre 2,3 % en 2019.

Face à cette situation d'urgence sanitaire, l'Etat a mis en place un plan de riposte à la Covid-19 dit « Plan de Soutien Economique, Social et Humanitaire (PSEH) » travers plusieurs fonds qui sont entre autres, le Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI), le Fonds de Soutien aux Grandes Entreprises (FSGE) et le Fonds de soutien aux Petites et Moyennes Entreprises (FSPME) pour une enveloppe budgétaire globale de 1700,99 milliards FCFA, soit environ 5% du PIB.

□ **Au titre de l'emploi**, la première évaluation de l'impact de la Covid-19 en Avril 2020 a principalement révélé une baisse générale du niveau d'activité de 26,2 points par rapport à l'année 2019 et la destruction projetée de 131 678 emplois si la crise persistait tout au long de l'année 2020. La situation des entreprises du secteur formel de la Côte d'Ivoire évaluée en fin d'année 2020 à partir d'un échantillon de 487 entreprises (comportant un panel d'entreprises ayant participé aux précédentes éditions) couvrant les grandes entreprises, les PME et les micro-entreprises, dépeint les réalités suivantes :

² Evaluation de l'impact de la COVID 19 sur l'activité des entreprises du secteur formel en Côte d'Ivoire, 4^{ème} Edition, Mars 2021, Ministère du Plan et du Développement, PNUD, INS, BIT...

Un repli du niveau d'activité de 25,1 points par rapport à l'année 2019 ;

- Les activités des entreprises modernes demeurent impactées négativement par la Covid-19 pour la majorité (89,4%). Ce constat est le même aussi bien à Abidjan (89%) qu'à l'intérieur du pays (90,4%) ;
- Près de 7 entreprises formelles sur 10 rencontrent une diminution de leur chiffre d'affaire (biens/services) à fin décembre 2020. En effet, le chiffre d'affaires du secteur privé ivoirien a connu une baisse considérable de 37,4 points entre 2019 et 2020, avec une contraction drastique du total des ventes du secteur du tourisme de 66,2% ;
- Une décroissance de 16,7 points du montant des investissements en 2020 relativement à l'année 2019 ;
- Les entreprises enregistrent une perte du tiers (1/3) de leur bénéfice annuel entre 2019 et 2020 ;
- 524.994 emplois détruits sur un total de 3.001.851 dont 81.082 emplois permanents, 443.912 emplois à temps partiel et 94.371 en ce qui concerne les emplois féminins.

Il ressort globalement de cette analyse que l'impact de la pandémie à COVID 19 sur l'économie a eu une répercussion sur la performance et le système de production des entreprises réduisant considérablement leur capacité à créer des emplois ou en sauvegarder.

I.2. CONTEXTE SOCIO-DEMOGRAPHIQUE

Le contexte sociodémographique de la Côte d'Ivoire est marqué par une population jeune en forte croissance et d'importants flux migratoires.

I.2.1. Une population jeune et en forte croissance

La population totale recensée de la Côte d'Ivoire en 2014 est de 22.671.331 habitants³. Cette population est estimée en 2021 à 27.087.733 (Projection, INS), soit un taux d'accroissement de 2,8% moyen par an. C'est une population jeune avec 78,8% de la population ayant moins de 36 ans.

Ainsi la population en Côte d'Ivoire demeure majoritairement jeune.

³ Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 2014

I.2.2. Population en âge de travailler

La population en âge de travailler constituée, en Côte d'Ivoire, des personnes âgées de 16 ans ou plus est estimée à 13.977.197 personnes sur une population totale estimée à 25.621.028 personnes, soit 54,6% de la population totale. Elle est majoritairement jeune : 60,5% sont âgés de 16 à 35 ans, et elle vit plus en milieu urbain (52,5%).

La population en âge de travailler comprend la main-d'œuvre et la population hors de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre, composée des personnes en emploi et des chômeurs, est estimée à 8.825.695 personnes en 2019, soit 63,1% des personnes en âge de travailler contre 58% en 2018. La population hors de la main d'œuvre, désignant les personnes en âge de travailler qui ne sont ni en emploi ni au chômage durant la courte période de référence, représente 36,9% de la population en âge de travailler.

I.2.3. Les conséquences de l'expansion démographiques et des phénomènes migratoires sur l'emploi

La Côte d'Ivoire à l'instar des autres pays membres de la CEDEAO a opté pour une libre circulation des personnes et des biens des ressortissants de cette sous-région afin de donner un coup d'accélérateur à son développement. Cette volonté politique a favorisé une intégration sous régionale grâce aux respects des engagements pris. Ainsi, le pays est depuis lors, cité parmi les principaux pays d'immigration sur le continent avec la présence sur son territoire de migrants de plusieurs générations.

Au recensement de 2014, l'on dénombrait près de 24% d'étrangers et plus de 10% de migrants internationaux. Le principal motif de la migration étant la recherche d'emploi et du bien-être.

I.3. SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL

I.3.1. Offre et création d'emploi

En Côte d'Ivoire, le secteur agricole est le plus grand pourvoyeur d'emplois. En 2019, il regroupait 44,3% des emplois, suivi du secteur commerce et du service avec respectivement 22,9% et 22,1% (ENE 2019). Les emplois dans l'industrie représentent 10,7% des emplois et sont majoritairement issus du secteur moderne privé avec 96%.

Le dispositif actuel ne permet pas de comptabiliser tous les emplois créés car l'économie ivoirienne est fortement marquée par l'informalité. Toutefois, l'on note selon le tableau de bord emploi, 118.144 nouvelles immatriculations⁴ dont 94.297 dans le secteur privé en 2020. Ainsi, la création d'emploi est portée par le secteur privé.

I.3.2. Situation de la population en emploi

La population en emploi est estimée à 8.566.094 personnes (ENE 2019) contre 7.646.169 personnes en 2018 (ERIESI 2017-2018), soit 97,1% de la main-d'œuvre en 2019 (ENE 2019). Elle est composée de 41,2% de femmes et de 58,8% d'hommes (ENE 2019). Les individus en emploi précaire (emplois saisonniers ou occasionnels) représentent 13,3% de la population en emploi (ENE 2019) contre 16,1% (ENE 2019).

Quant aux individus en emploi vulnérable constitués des individus travaillant à leur propre compte et des travailleurs familiaux, ils représentent 71,1% de la population en emploi en 2019 (ENE 2019) contre 69,5% en 2018 (ERIESI 2017-2018). Les emplois vulnérables sont plus remarquables chez les femmes (82,5%).

Selon les données de l'ENE 2019, le secteur agricole est le plus gros pourvoyeur d'emplois avec un taux de création de 44,3% (33,9% des femmes et 66,1% des hommes), 10,7% dans le secteur industriel (25,6% des femmes et 74,4% pour les hommes), 22,9% dans le commerce (60,5% des femmes et 39,5% des hommes) et 22,1% dans les services (43,4% des femmes et 56,6% des hommes).

Le taux d'emploi informel se situe à 89,2%. Il est en légère hausse par rapport à 2018 (88,4%). Le secteur public est celui qui fournit la part la plus importante d'emplois formels (93,6%) et le secteur privé, la plus grande part d'emplois informels (96,0%). Le taux de salarisation représente la part des personnes salariées dans la main-d'œuvre. Il est estimé à 23,0% en 2019 (ENE 2019) contre 22,3% en 2018.

I.3.3. Sous-utilisation de la main d'œuvre et population hors main d'œuvre

La sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Le Taux de chômage (SU1) est de 2,9% en 2019 en Côte d'Ivoire. Il est plus élevé chez les femmes (3,7%), chez les jeunes âgés de 16 à 24 ans (5,8%),

⁴ Déclaration du personnel à la CNPS

et à Abidjan (6,6%). Le Taux combiné du chômage et du sous-emploi lié au temps de travail (SU2) est de 12,3% (15,8% chez les femmes et 9,8% chez les hommes).

Le Taux combiné du chômage et de la main-d'œuvre potentielle (SU3) est de 12,9% (17,8% chez les femmes et de 9,1% chez les hommes). Le Taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main-d'œuvre potentielle (SU4) est de 21,3% en 2019 (28,2% pour les femmes et 15,9% chez hommes). Cet indicateur était de 20,1% en 2017 (ERIESI 2017).

I.3.4. Populations en difficultés d'accès à l'emploi

Les populations en difficultés d'accès à l'emploi sont constituées des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap. Malgré les efforts du Gouvernement, une frange importante de la population, notamment les jeunes n'a pas accès à un emploi rémunérateur ou à une activité productive rentable. L'insertion sur le marché du travail est difficile pour les jeunes sans qualification professionnelle mais aussi pour les diplômés de l'enseignement supérieur. A côté des jeunes, les femmes également sont une population vulnérable sur le marché du travail. Elles exercent pour la quasi-totalité d'entre elles dans l'informel (94,5%).

En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, la frange de la population en âge de travailler (18 à 40 ans) est évaluée à 183.725 soit un taux de 40,52% d'une population estimée à 453 453 selon le RGPH 2014. L'accès à l'emploi de cette catégorie de la population est rendu difficile par les barrières environnementales, les préjugés et autres stéréotypes.

En effet, un faible pourcentage de cette frange de la population a accès à l'emploi notamment l'emploi dans la fonction publique ; au terme de l'année 2021, environ 1700 personnes en situation de handicap ont été recrutées à la fonction publique.

I.4. APPROCHE METHODOLOGIQUE DE LA FORMULATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2021-2025

Le processus de formulation de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2021-2025, s'est appuyé sur l'expertise nationale à travers un comité interne de rédaction de la Direction Générale de l'Emploi (DGE) dans une approche participative des ministères techniques clés et des partenaires sociaux (employeurs et travailleurs). L'approche méthodologique est séquencée comme suit :

1. Activités préparatoires ;
2. Collecte de données et revue documentaire ;
3. Activités d'élaboration et de validation du document de PNE 2021-2025.

I.4.1. Activités préparatoires

- Production d'une note conceptuelle sur la base de la déclaration politique du Président de la République du 07 octobre 2011 en matière d'Emploi d'une part, et en s'appuyant sur la section Emploi du Plan National de Développement (PND) 2021-2025 et de l'exploitation du rapport d'évaluation de la PNE 2016-2020 qui s'est réalisée avec l'appui du BIT à travers la mise à disposition de Consultants d'autre part ;
- Tenue d'une réunion de cadrage par l'équipe de rédaction sur l'approche méthodologique et la structuration du contenu du document de la PNE 2021-2025.

I.4.2. Collecte de données et revue documentaire

- Collecte des documents auprès des structures compétentes en matière d'emploi et formation ;
- Analyse et revue des documentaires collectés ;
- Sessions internes de travail pour la synthèse documentaire.

I.4.3. Activité d'élaboration et de validation du document de PNE 2021-2025

- Elaboration du draft 0 du document PNE 2021-2025 sur la base des principaux résultats du rapport d'évaluation de la PNE 2016-2020 ;
- Tenue d'un atelier interne de consolidation du draft 0 du document PNE 2021-2025 ;
- Recueil des observations des parties prenantes à travers le Comité Emploi ;
- Organisation d'un atelier national tripartite de validation de la version provisoire du document de PNE 2021-2025 par la DGE avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

A l'issue de la validation du document de PNE 2021-2025 au cours de l'atelier national tripartite, une Communication en Conseil des Ministres est produite en vue de l'adoption formelle de la PNE 2021-2025 par le Gouvernement à l'effet de faciliter la mobilisation des ressources financières nécessaires à sa mise en œuvre.

CHAPITRE II : BILAN DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2016-2020

L'évaluation des deux précédents cycles de la Politique Nationale de l'Emploi a mis en évidence les atouts probables de la nouvelle politique de l'emploi ainsi que les contraintes auxquelles celle-ci aura à faire face.

II.1. OPPORTUNITÉS, ENJEUX ET DÉFIS ISSUS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNE 2016-2020

L'évaluation des deux précédents cycles de la Politique Nationale de l'Emploi indique qu'il existe des éléments à prendre en compte dans la conception et dans la mise en œuvre de la nouvelle politique d'emploi. Ces éléments qui constituent une opportunité pour le nouveau cycle, concerne, notamment : i) le dispositif législatif et réglementaires ; ii) des politiques, stratégies et programmes en cours et/ou en voie d'exécution ; iii) le dispositif pour améliorer l'employabilité ; v) le dispositif pour améliorer le système d'information sur le marché du travail ; iv) La promotion de nouvelles formes d'emplois.

II.1.1. Dispositif législatif et réglementaire

Un ensemble de texte sont pris pour : i) favoriser l'employabilité des jeunes et des personnes vivant un handicap, ii) améliorer les conditions de vie et de travail des employés.

Des textes ont été pris pour promouvoir l'emploi des jeunes et des personnes vulnérables ; il s'agit notamment : i) de la Loi n° 98-594 du 10 novembre 1998 d'Orientation en faveur des personnes handicapées ; ii) du décret n°2018-456 du 09 mai 2018 relatif à l'Emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé ; iii) du décret n° 2018-32 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier école ainsi qu'au statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier ; iv) du décret n° 2018-383 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités pratiques de mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle ; v) du décret n° 2018-383 du 4 avril 2018 relatif aux modalités du contrat stage-école ; vi) du décret n°2019-118 du 06 février relatif à la formation par apprentissage et 04 arrêtés d'application ; vii) des mesures incitatives en faveur de l'emploi contenues dans les différentes annexes fiscales.

Par ailleurs, d'autres textes importants ont été pris pour promouvoir l'emploi décent ; il s'agit notamment : i) de la loi instituant la Couverture Maladie Universelle, ii) de l'ordonnance portant institution de régime de prévoyance sociale des travailleurs indépendants (RSTI) ; ii) du décret portant création du régime de retraite complémentaire par capitalisation au profit des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Pour renforcer et élargir la protection sociale à l'ensemble des populations vivant en Côte d'Ivoire, il a été par ailleurs, adopté la loi n° 2014-131 du 24 mars 2014 instituant la Couverture Maladie Universelle. Cette loi institue un système obligatoire de couverture du risque maladie au profit des populations résidant en Côte d'Ivoire (art. 2).

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2019-636 du 17 juillet 2019 portant institution de régimes de prévoyance sociale des travailleurs indépendants, crée un régime général obligatoire des travailleurs indépendants qui garantit des prestations au titre de la couverture des risques maladie, accident, maternité et vieillesse et un régime de retraite complémentaire obligatoire dénommé « retraite complémentaire des travailleurs indépendants ».

Enfin, le décret n° 2020-528 du 24 juin 2020 portant création de régime de retraite complémentaire par capitalisation au profit des fonctionnaires et agents de l'Etat crée un régime complémentaire par capitalisation au profit des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Certains points du code du travail de 2015 sont en voie d'être revus en introduisant le télétravail et le chômage technique ; ces révisions ont trait au télétravail et au chômage technique. En instaurant le régime du télétravail, la révision partielle du code de travail permet au salarié d'exécuter une partie du travail hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Par ailleurs, il est envisagé que lorsqu'en raison de difficultés économiques graves ou d'évènements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité. Le chômage technique qui caractérise cette situation, peut être partiel ou total et induire des compensations salariales au profit des salariés.

II.1.2. Politiques, stratégies et programmes

La politique de l'emploi 2021-2025 entend être boostée des politiques et stratégies en cours et/ou en voie d'exécution ; il s'agit notamment : i) de la réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle 2016-2025 ; ii) de la Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur 2019-2025 ; iii) de la Politique Nationale du Travail 2020-2024 ; iv) de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Économie Formelle (SNIT-EF) ; v) Stratégie Intégrée de Promotion des Emplois Verts en Côte d'Ivoire (SIPEV-CI) ; vi) Stratégie Nationale d'Insertion Professionnelle et de l'Emploi des Jeunes (SNIEJ) 2021- 2025 ; vii) Stratégie Intégrée de Promotion et de Valorisation des Compétences et des Ressources de la Diaspora (en cours).

La Réforme de l'ETFP autorisée par le Gouvernement en 2016, a notamment pour finalité d'harmoniser le système, d'accroître l'accessibilité du dispositif de l'ETFP à tous, d'améliorer la qualité des formations, de renforcer le partenariat Ecole/Entreprise et d'être un catalyseur de l'insertion professionnelle des formés dans l'économie nationale tout en garantissant l'amélioration de la gouvernance du système.

La vision du Plan Stratégique de la Réforme de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (PSR-ETFP) 2016-2025 est de développer un système de FPT performant qui offre aux différentes populations, des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent.

Dans cette vision, le nouveau système d'ETFP doit concourir à l'édification de l'Ivoirien nouveau en apportant à chaque citoyen la connaissance, la compétence, l'innovation, la discipline et la compétitivité lui permettant de stimuler l'économie nationale, à travers un dispositif favorisant la formation tout au long de la vie.

Pour rendre le capital humain performant et productif, les axes stratégiques de ce Plan portent sept (7) composantes, à savoir : i) le partenariat Ecole - Entreprise et l'insertion professionnelle ; ii) l'accès à la formation ; iii) l'offre de formation ; iv) la certification des compétences ; v) la Gouvernance du système ; vi) l'assainissement et l'encadrement des Etablissements Privés et vii) le financement du système de l'ETFP.

La réalisation des trois premiers axes, va constituer une grande aubaine pour la nouvelle politique de l'emploi.

L'analyse situationnelle du système de l'Enseignement Supérieur a permis d'identifier trois axes d'orientations pour son développement : (i) la construction d'une gouvernance systémique efficace et efficiente, (ii) le développement d'un accès qualitatif favorisant l'insertion professionnelle et (iii) le développement de la performance des universités et grandes écoles publiques.

A cet effet, la réalisation de trois axes stratégiques complémentaires, a été envisagée : (i) amélioration de la gouvernance systémique, (ii) développement d'un accès qualitatif favorisant l'insertion professionnelle, (iii) amélioration de la gouvernance des universités et grandes écoles publiques.

L'axe relatif au développement d'un accès qualitatif favorisant l'insertion professionnelle est également une occasion pour la nouvelle politique de l'emploi.

La Politique Nationale du Travail 2020-2024 a été élaborer pour améliorer les conditions de travail ; il prévoit à cet effet, de renforcer : i) la législation nationale du travail, y compris dans l'économie informelle ; ii) l'application des principes des droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle ; iii) la conformité des lieux de travail aux normes de SST, y compris dans les TPE/PME, l'économie informelle et dans le secteur rural et agricole.

La Politique Nationale du Travail envisage également de ; i) protéger les filles et les garçons contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux des enfants ; d'améliorer les revenus et les conditions de travail à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale devra par ailleurs, contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Économie Formelle (SNIT-EF) dont l'objectif est d'apporter une réponse intégrée et systémique à la problématique multidimensionnelle et transversale de l'emploi informel en Côte d'Ivoire.

Les composantes de cette stratégie visent à : i) favoriser le respect de la réglementation par les Micro Petites et Moyennes Entreprises (MPME) ; ii) renforcer la productivité des MPME ; iii) assurer une meilleure représentation de leurs intérêts dans les cadres de dialogue et de concertation public-privé ; iv) améliorer les conditions d'emploi et la protection de leurs travailleurs.

Cette stratégie constitue un atout pour la nouvelle politique de l'emploi dans la mesure où elle devra contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises, des conditions de travail des travailleurs. Par ailleurs, elle mettra en œuvre des actions de renforcements de capacités techniques et managériales, des campagnes d'information et de sensibilisation de tous les acteurs du secteur informel sur la procédure de formalisation et sur la fiscalité sont organisées.

En ce qui la Stratégie Intégrée de Promotion des Emplois Verts en Côte d'Ivoire (SIPEV-CI), l'objectif est de promouvoir la transition juste vers les emplois verts décents dans tous les secteurs de l'économie nationale et dans toutes les régions du pays en vue de soutenir durablement la lutte contre le sous-emploi et la pauvreté tout en réduisant la pression sur les ressources naturelles et les émissions de gaz à effet de serre. Cette stratégie vise également à contribuer à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Au regard des défis et des enjeux, quatre axes stratégiques sont retenus pour la promotion des emplois verts en Côte d'Ivoire, à savoir : i) le renforcement des cadres institutionnel et règlementaire ; ii) le renforcement des capacités et amélioration de l'employabilité ; iii) le développement des marchés verts liés à l'économie verte ; iv) la coordination, la communication et le suivi-évaluation.

Cette stratégie va constituer une opportunité pour la PNE 2021-2025 dans la mesure où les activités de l'axe 1 envisagent intégrer les normes et principes directeurs relatifs à la transition juste vers l'économie verte ainsi que le travail décent dans les textes règlementaires et les politiques, stratégies, plans et programmes sectoriels.

En ce qui concerne l'axe stratégique 2, il vise développer et vulgariser les offres de formation en lien avec l'économie verte à travers notamment, la réalisation d'une étude sectorielle d'évaluation du potentiel des emplois et métiers verts au niveau national et le développement d'un référentiel de métier-compétences, de formation et d'un guide pédagogique dans les filières vertes, en adéquation avec l'évolution des besoins du marché de l'emploi.

Cet axe entrevoit aussi : i) de renforcer les capacités des entrepreneurs et porteurs de projets « verts » sur l'ingénierie de projets et les technologies vertes ainsi que sur le captage des opportunités de financements verts ; ii) de créer les conditions de développement de l'auto-emploi dans les filières vertes ; iii) de mettre en place des mesures d'incitation des entreprises vertes existante (entreprises et PME vertes) à la création des emplois et à l'embauche.

Quant aux axes 3 et 4, ils envisagent : i) d'identifier et de vulgariser des opportunités de l'économie verte à travers notamment, la réalisation d'une étude nationale d'identification des opportunités de l'économie verte ; ii) de mettre en place un cadre formel de pilotage et de coordination opérationnel de la mise en œuvre de la stratégie à travers notamment l'élaboration et l'adoption d'un arrêté interministériel de pilotage et d'exécution opérationnel de la stratégie.

En sommes, la SIPEV-CI va contribuer à créer d'importantes opportunités d'emplois en exploitant les niches sous-exploitées et/ou non encore exploitées en matière d'économie verte.

Déclinaison de la Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ) 2021-2025, la Stratégie Nationale de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi des Jeunes (SNIEJ) 2021- 2025, en lien avec la vision globale de la Politique Nationale de l'Emploi 2021-2025, à travers sa vision spécifique vise « d'ici à 2025, les jeunes filles et garçons notamment les plus défavorisés et vulnérables, en zone rurale comme en zone urbaine, l'accès et le maintien dans des emplois durables et décents ».

L'objectif de la SNIEJ 2021-2025 est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en créant de nombreux emplois décents et durables afin de réduire substantiellement le chômage, le sous-emploi et la précarité des jeunes ivoiriens face à une demande potentielle d'insertion de jeunes de plus de 3 415 000 (Cf. SNIEJ 2021-2025).

II.1.3. Dispositif pour améliorer l'employabilité

Outre les politiques et stratégies pour améliorer l'emploi des demandeurs d'emploi, d'autres initiatives relevant du Ministère en charge de la formation professionnelle sont en cours ; il s'agit notamment : i) de l'adaptation des programmes de formation en lien avec les Branches Professionnelles ; ii) du développement de la formation professionnelle par apprentissage ; iii) de la mise en place d'un dispositif de formation aux métiers du numérique.

Pour tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et du monde du travail et en vue d'accroître l'employabilité des formés de l'ETFP, une équipe de 45 personnes formées à l'écriture des programmes selon l'approche par les compétences a été mise en place, onze (11) programmes existants ont été révisés en partenariat avec le Secteur Privé, 06 nouvelles filières (Menuiserie Aluminium, Energie Solaire et la Biomasse, Domotique, Mécatronique, Chocolaterie et Confiserie) ont été ouvertes dans les établissements de formation professionnelle et dix nouveaux programmes dans le domaine de l'agriculture, de l'agro-industrie, des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique sont en cours d'élaboration.

Afin de donner la chance à un plus grand nombre de jeunes, quel que soit leurs niveaux d'instruction, d'avoir des formations aux métiers en lien avec les entreprises et adaptées à leurs situations, le Décret N° 2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage a été pris et cinq (05) arrêtés d'application ont été signés. Une expérimentation de la Formation Professionnelle par Apprentissage (FPA) a démarré en janvier 2020 dans tous les établissements de FPT. Le recrutement de six mille (6000) apprentis est en cours. Le Comité Technique d'Apprentissage a été mis en place.

En vue d'assurer une formation de qualité aux métiers du numérique, l'Etat de Côte d'Ivoire s'est doté des structures d'encadrement aux métiers du numérique parmi lesquelles l'Ecole Supérieure Africaine des Technologies de l'Information et de la Communication (ESATIC), l'Institut national polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INPHB), l'Institut des Sciences et Techniques de la Communication (ISTC).

Ses structures publiques évoluent dans l'environnement éducatif avec des établissements privés de point tels que l'Institut Français du Numérique (IFRAN), l'Ecole Supérieure de Multimédia d'Abidjan (ESMA), Simplon côte d'ivoire, CERCO, etc.

On note ainsi que les formations aux métiers du numérique en Côte-d'Ivoire sont assurées aussi bien par l'enseignement technique, professionnel que supérieur. En effet, au niveau du Ministère de l'enseignement technique, les formations aux métiers du numérique sont dispensées par 49 établissements d'enseignement techniques et

professionnels dont 3 établissements publics et 46 privés. Quant au niveau, supérieur, elles sont prises en charge par 403 établissements dont 7 universités publiques, 33 universités privées, 35 grandes écoles publiques et 328 grandes écoles privées.

Les formations offertes par ces institutions, qualifiantes et diplômantes, aboutissent au niveau de l'enseignement professionnelle et technique aux certifications suivantes : Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), Brevet de Technicien (BT) et Brevet de Technicien Supérieur (BTS).

Les formations au niveau de l'enseignement supérieur, confèrent soit un BTS, un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), un Master, un diplôme d'ingénieur, un Diplôme d'Etudes Supérieures de Spécialisation (DESS) ou un Doctorat.

Les formations aux métiers numériques, qualifiantes et diplômantes, constituent également un atout pour la nouvelle politique d'emploi dans la mesure où elles constituent un puissant levier pour accroître l'employabilité et l'entrepreneuriat des demandeurs d'emploi.

Les activités suggérées dans le PEJEDEC 3 s'inscrivent d'une part, dans une perspective de très court terme pour répondre au stock de jeunes actuellement en quête d'emploi et d'autre part, dans une perspective de moyen terme, afin de construire un lien entre le développement du capital humain et les besoins de la demande économique.

C'est ainsi qu'au niveau du THIMO, il est envisagé : i) de faire une étude pour avoir un cadre réglementaire favorable au THIMO pour en faire un véritable programme d'insertion des jeunes ; ii) d'améliorer la stratégie d'intervention en lien avec l'Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANAGED) et les collectivités sous la coordination de l'ARDCI et de l'UVICOCI.

En ce concerne le volet Stage de qualification, il est prévu : i) d'harmoniser les procédures entre les différents programmes (PAE, C2D et PEJEDEC) ; ii) d'améliorer le dispositif de mise en stage (analyse des offres, sélection des jeunes, suivi, paiement des primes) en tenant compte des objectifs stratégiques de l'AEJ ; iii) de vulgariser les dispositions du nouveau Code du Travail en matière de stage et les mesures d'incitation fiscale contenues dans les annexes fiscales annuelles.

Quant au volet Apprentissage, il est envisagé : i) d'élaborer un document de capitalisation des différentes étapes de la mise en œuvre de la phase pilote actuelle et le partager avec les différents acteurs (secteur privé, ministères, chambres consulaires, etc.) ; ii) d'établir des passerelles avec le volet entrepreneuriat pour accroître les chances d'insertion des jeunes ; iii) de prévoir une étude pour un financement pérenne de l'Apprentissage à partir de la Taxe d'apprentissage.

Pour le volet Entrepreneuriat, il est prévu d'ouvrir le programme entrepreneuriat à d'autres secteurs porteurs tels que l'économie numérique et l'économie verte.

II.1.4. Dispositif pour améliorer le système d'information sur le marché du travail

Un organe et des outils sont mis en place pour améliorer le système d'information sur le marché du travail ; il s'agit notamment de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), y compris la Carte Emploi et le Compendium des séniors et des personnes vivant avec un handicap.

Créé le 07 juillet 2021, l'ONEF va assurer la mission de production, d'analyse et de diffusion des informations statistiques sur le marché du travail. A ce titre, il est chargé de :

- Rechercher en liaison avec les Ministères en charge de l'Economie et des Finances, et du Budget, le financement pour toutes les actions d'observation du marché du travail ;
- Dresser périodiquement un portrait statistique et qualitatif des différents secteurs de l'Economie Nationale (branches d'activités, secteur informel) : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers/compétences ;
- Donner aux décideurs et aux acteurs économiques toute la visibilité nécessaire sur le marché du travail, et la régularité des recrutements de la main-d'œuvre ;
- Développer l'analyse sur l'emploi, la formation et la relation emploi-formation (diagnostics territoriaux, insertion et mobilité) en prenant en compte les mutations économiques et sociales ;
- Développer l'information sur la formation, l'emploi, la certification des compétences, et l'orientation auprès du grand public et de tous les acteurs de la relation emploi-formation ;
- Soutenir et développer les projets et dispositifs d'orientation favorisant la coopération entre les acteurs de la relation emploi-formation, notamment au niveau régional ;
- Renforcer la professionnalisation des acteurs de la relation emploi-formation ;
- Réaliser des études sectorielles et thématiques en vue de fournir des éclairages et la transparence sur le marché du travail et sur l'efficacité externe et interne du système de formation ;
- Assurer plus globalement l'animation et la coordination du Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT).

Par ailleurs, un support d'information dénommé « Tableau de Bord Emploi » et une fiche de collecte de données « Emploi » ont été adoptés le 22 octobre 2014 par le Gouvernement. Ces supports, destinés à rendre disponibles les informations sur le marché du travail, serviront au Gouvernement à planifier et à affiner ses actions de lutte contre le chômage et la pauvreté.

En outre, un nouveau système statistique des services de l'administration du travail et le Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) est mis en place. Il s'agit d'un manuel conçu à l'effet de servir de guide aux inspecteurs du travail dans le cadre de la collecte de données lors de leurs visites d'inspection.

La fiche de collecte comporte un total de neuf (09) rubriques qui sont les suivantes : i) les informations relatives à l'inspection ; ii) l'identification de la structure ; iii) l'effectifs de l'entreprise/UEI ; iv) les conditions de travail ; v) la sécurité et santé au travail ; vi) la sécurité sociale ; vii) le travail des enfants ; viii) le climat social ; ix) les observations générales et mesures prises par l'inspecteur.

Adopté par le décret n°2020-126 du 29 janvier 2020, le Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) constitue un volet essentiel du Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants. En effet, il permettra d'identifier les enfants impliqués dans le travail dangereux, de référer ces enfants aux structures compétentes pour leur prise en charge et de s'assurer que les enfants retirés du travail dangereux ne soient pas remplacés par d'autres enfants ou ne se déplacent pas d'une filière à une autre.

Le compendium des seniors est une plate-forme qui a pour but de valoriser les compétences et l'expérience des seniors. Cette plateforme constitue non seulement un espace d'informations relativement aux actions de son département en faveur des seniors, tout en favorisant la mise en place d'un réseau solidaire et dynamique entre retraités du secteur privé et public mais aussi vise à mettre en valeur leurs compétences et qualifications à tous les niveaux des seniors en vue de faire partager leurs riches expériences et savoir-faire, durant leur riche carrière professionnelle, avec les jeunes promoteurs et toutes les entreprises ou organisations publiques et privés à la recherche d'une expertise avérée.

En ce qui concerne le compendium des compétences des personnes en situation de handicap dont la création est envisagée très prochainement, il aura pour objectif de disposer d'un système d'informations pertinentes pour adresser la question de la promotion et l'insertion professionnelle de ces personnes.

La réalisation de compendium permettra en effet, de : i) répertorier les compétences des PSH (tous secteurs et niveaux) ; ii) disposer d'une base de données dynamique des compétences des PSH ; iii) de disposer des statistiques sur les compétences des PSH ; iv) etc.

II.1.5. La promotion de nouvelles formes d'emplois

Il s'agit de faire la promotion des emplois issus de l'économie numérique, l'économie verte, l'économie bleue, etc...qui apparaissent dans notre contexte comme des niches d'emplois connues mais pas suffisamment exploitées, en vue d'accroître les opportunités d'insertion pour les jeunes et les personnes vulnérables, tout en renforçant leur employabilité.

II.2. CONTRAINTES

L'évaluation de la politique nationale de l'emploi 2016-2020 met en évidence des contraintes auxquelles la nouvelle politique d'emploi devra faire face. Outre, la prévalence de la jeunesse, de l'analphabétisme et du sous-emploi de la population, la prépondérance de l'emploi informel, vulnérable et précaire, la PNE s'est heurtée à quatre contraintes majeures : i) l'insuffisance de synergie d'action entre des structures publiques en charge de la politique de l'emploi ; ii) les limites du système actuel d'information et de communication sur le marché du travail; (iii) l'absence d'un financement dédié à la PNE ; (iv) l'impact négatif de la COVID-19 sur la dynamique du marché du travail.

II.2.1 Insuffisance de synergie d'action entre des structures publiques en charge de de la politique de l'emploi

Plusieurs structures étatiques sont impliquées dans la mise en œuvre de la stratégie d'insertion des jeunes ; il s'agit notamment : i) de la Direction Générale de l'Emploi (DGE) ; ii) de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) ; iii) de l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) ; iv) du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) ; v) de l'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) et vi) de la Plate-Forme de Services (PFS).

Chaque entité a une mission spécifique mais qui est complémentaire à celle des autres structures. C'est ainsi que la mission de la DGE est d'initier, de contrôler et d'évaluer la stratégie de l'insertion des jeunes et la mise en œuvre de cette stratégie revient à l'AEJ.

En ce qui concerne l'AGEFOP et le FDFP, ils leur incombent respectivement l'ingénierie de formation et le financement de la formation professionnelle. Quant à l'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE), sa vocation est de promouvoir la culture de l'entrepreneuriat et faciliter l'insertion des jeunes dans le tissu économique par la création d'entreprises viables. S'agissant de la Plate-Forme de Services, sa vocation

est de développer la capacité organisationnelle des territoires à piloter des projets d'insertion des jeunes dans le cadre du développement local.

Bien que les missions de ces structures étatiques aient été définies, on observe des chevauchements lors de la mise en œuvre de la stratégie de l'insertion des jeunes. On note par exemple que la modification du statut et des missions de la PFS a engendré des chevauchements même si des efforts ont été faits pour que cette situation ne se produise pas.

En effet, initialement conçue comme une convention entre les l'AGEPE, l'AGEFOP, le FDFP et le FNS en vue d'harmoniser et de coordonner leurs activités, la PFS est devenue par arrêté n° 882/Min.Int/Cab du 16 septembre 2009, une Association qui déroule des activités relatives au développement de l'employabilité des jeunes.

Dans cette optique, elle met en œuvre des programmes de développement des compétences (formation, stages) et d'appui à l'emploi indépendant. Les mêmes programmes sont aussi exécutés par l'Agence Emploi Jeunes (formation qualifiante, stage, emploi indépendant) et l'AGEFOP (formation qualifiante, stage, mise en activité).

Une délimitation des missions de ces structures avec en perspective la recherche de plus de complémentarité et de synergie dans leurs interventions est nécessaire.

Bien que les missions des différentes structures soient clairement définies et malgré les efforts pour multiplier les collaborations, on note toutefois une faible synergie d'action entre ces différentes structures dont l'intervention s'inscrit dans la dynamique emploi-formation.

II.2.2. Limites du système actuel d'information et de communication sur le marché du travail

Dans l'optique de doter la Côte d'Ivoire d'un système d'information d'un SIMT performant capable de donner une bonne connaissance et une meilleure compréhension du marché du travail ivoirien afin de pouvoir mieux répondre au défi de la création d'emplois productifs et décents et lutter contre la pauvreté, une étude diagnostique a été réalisée en 2017⁵.

Cette étude validée par le Gouvernement souligne les limites du système actuel d'information sur le marché du travail ivoirien dans la mesure où les fonctions « description », « suivi » et « évaluation » ne sont pas assurées. On constate encore un écart entre la capacité de collecte de données sur le marché du travail, d'une part, et celle d'analyse de l'information et de formulation des politiques, d'autre part.

⁵ Etude diagnostique du système d'information sur le marché du travail en Côte d'Ivoire, Rapport final, BIT/MEPS, Juillet 2017

Les raisons de cette insuffisance sont liées : i) à l'existence de plusieurs sources de collecte de données sur l'emploi ; ii) aux capacités et moyens limités pour assurer de façon efficace, régulière et à temps, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail ; iii) à l'insuffisance d'analyse approfondie de l'information recueillie pour répondre aux besoins des décideurs ; iv) au déséquilibre entre l'information qualitative et quantitative sur le marché de l'emploi et v) et à l'absence d'une véritable stratégie de communication sur les informations disponibles.

Par ailleurs, les nouvelles mesures fiscales d'incitation à la création d'emplois, la formation et à l'apprentissage, proposées dans le l'annexe fiscale à la loi n° 2015-840 du 18 décembre 2015 portant budget de l'Etat pour 2016, en vue de l'embauche des jeunes diplômés et des jeunes sans qualification, ont très peu d'effet.

Pour que ces mesures dont le coût est évalué à 4,577 milliards de F CFA⁶, prospèrent, il convient que les modalités de leur application soient connues et largement diffusées auprès des bénéficiaires. Des stratégies de communication et de sensibilisation autour de la mise en œuvre de ces mesures devraient être clairement prévues dans le plan d'actions opérationnel de la nouvelle politique de l'emploi.

II.2.3. L'absence d'un financement dédié à la PNE

La non-adoption de la PNE par le gouvernement a eu pour corollaire l'absence d'un mécanisme de financement dédié à la PNE (absence d'un budget dédié aux actions et activités du PAO de la PNE, absence de mobilisation de ressources internes et externes, manque d'attrait des bailleurs de fonds, etc.).

En effet, le PAO de la PNE 2016-2020 a été chiffrée à 52,543 milliards de FCFA. Le rapport bilan de la DGE indique que « les structures publiques, chargées de mettre en œuvre la Politique Nationale de l'Emploi, doivent faire face à l'insuffisance de leurs ressources propres, à leur faible capacité à mobiliser des ressources financières, au manque de pérennité du système de financement des programmes et projets, et à l'éparpillement des ressources affectées à la Politique Nationale de l'Emploi ».

Le rapport mentionne également « l'irrégularité et l'insuffisance des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre des programmes/projets d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, particulièrement les jeunes et les personnes vulnérables, la Politique Nationale de l'Emploi fait face à un défaut de financement de la part de l'Etat et cet état de fait a fortement impacté négativement les résultats attendus ; [de même que la] faiblesse des ressources budgétaires allouées à certaines activités (observation du marché du travail, promotion de l'emploi des personnes vulnérables). »

⁶ Cf. Note de présentation générale de l'annexe fiscale 2016, p.9, DGI, Ministère auprès du Premier Ministre, chargé du Budget ;

À titre illustratif, en ce qui concerne la promotion de l'emploi des personnes vulnérables, sur une sollicitation budgétaire de deux milliards (2 000 000 000) FCFA sur la période 2016-2020, l'Etat n'a alloué à la Direction Générale de l'Emploi (DGE) qu'une dotation budgétaire de six cent sept millions cinq cent quarante-quatre mille trois cent soixante-onze (607 544 371) F CFA, ce qui représente 30,37% de la dotation sollicitée.

Au titre de l'observation du marché du travail, sur une sollicitation budgétaire de deux milliards cent vingt-cinq millions (2 125 000 000) FCFA sur la période 2016-2020, l'Etat n'a alloué à la Direction Générale de l'Emploi (DGE) qu'une dotation budgétaire de six cent soixante-huit millions sept cent soixante-six huit cents (668 766 800) F CFA FCFA, ce qui représente seulement 31,47% de la dotation sollicitée.

II.2.4. Impact négatif de la COVID-19 sur la dynamique du marché du travail.

Dès l'apparition du premier cas de la maladie à coronavirus, les autorités ont pris une série de mesures pour limiter la propagation du virus. Malheureusement, certaines de ces décisions ont un effet négatif sur l'emploi des ménages.

La plupart des ménages sont impactés par au moins une des mesures du gouvernement (80,7%). Parmi les ménages impactés, ceux du secteur privé représentent 86,1%.

Les trois mesures du gouvernement les plus citées par les ménages comme celles qui ont eu un impact sur leur emploi sont respectivement : (i) le confinement progressif des populations (36,4%), (ii) l'interdiction de regroupement de plus 50 personnes (27,5%) et (iii) l'instauration du couvre-feu de 21h00 à 05h00 du matin (24,4%).

Quant à la fermeture de tous les établissements d'enseignement, des frontières, des maquis et restaurants ainsi que des lieux de loisir, ces mesures semblent avoir un impact modéré sur l'emploi des ménages. Enfin et sans surprise, selon les ménages, les mesures telles que la création de couloirs humanitaires, la gratuité du diagnostic et de la prise en charge des cas suspectés et confirmés de COVID, etc. n'ont aucun impact sur leur emploi.

Depuis la prise des mesures par le gouvernement pour stopper la propagation du COVID-19, les entreprises privées, les entreprises publiques, les institutions internationales, les ONG et autres structures ont adopté différentes stratégies qui affectent les ménages. Ce sont principalement la mise au chômage technique, la réduction des effectifs et du volume horaire ; le télétravail (travail à domicile). Selon les informations recueillies, 25,9% des ménages n'ont pas vu leur activité impactée (travaille à plein temps). Cependant, 44,4% ont vu leur volume horaire diminué (travail à temps partiel) et 27,5 % sont en chômage technique. Parmi les chefs de ménages

en chômage technique, 84,6% sont issus du secteur privé contre 13,6 du secteur public et 1,8% des autres secteurs. (Cf. Enquête COVID de l'INS, Côte d'Ivoire, avril 2020).

En définitive, la mise en œuvre de la PNE s'est effectuée dans un environnement de contraintes. Les résultats des entretiens réalisés montrent que les membres du Comité Emploi expriment assez clairement une insatisfaction globale du cadre de mise en œuvre de la PNE. Le corollaire de leurs différentes appréciations quant aux dimensions de cette politique est qu'ils estiment difficilement capitalisables les acquis de ce processus, le degré de satisfaction en rapport avec l'identification des facteurs de succès n'étant que de 44,8%.

CHAPITRE III : ORIENTATION STRATEGIQUE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2021-2025

III.1. VISION ET ORIENTATIONS

La vision et les orientations de la politique nationale de l'emploi s'inscrivent dans les engagements pris aussi bien au niveau international qu'au niveau national.

III.1.1. Au niveau international

Au niveau international, la Politique Nationale de l'Emploi 2021-2025 s'inscrit dans la Déclaration des Chefs d'Etat lors du sommet de l'Union Africaine, sur l'emploi et la réduction de la pauvreté faite à Ouagadougou (Burkina Faso) en 2004. Lors de Sommet Extraordinaire, les Chefs d'Etat se sont engagés à faire de la création d'emplois l'objectif essentiel de leur politique économique et sociale au niveau national, sous régional et continental, et à promouvoir l'agenda du Travail Décent de l'OIT.

En outre, la politique nationale de l'emploi en cours d'élaboration s'inscrit dans la Conférence des Chefs d'États et de gouvernements de l'Union Africaine qui a consacré la décennie 2009-2018 « Décennie Africaine de la jeunesse » en raison du chômage et du déficit d'emplois offerts aux jeunes. Cette Conférence a défini un plan d'action qui sert de feuille de route pour la mise en œuvre accélérée de la Charte Africaine de la jeunesse (CAJ). Ce plan auquel doivent se référer les plans nationaux et régionaux, est une approche de développement fondé sur les droits de l'homme, le renforcement des capacités et la participation populaire (Union Africaine, 2009).

Par ailleurs la politique nationale de l'emploi s'aligne étroitement d'une part, sur les ODD 8.2 (*Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre*).

D'autre part, sur les ODD 8.3. (*Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers*).

III.1.2. Au niveau national

Sur le plan interne, la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2021-2025 s'inscrit dans la dynamique de la vision du Président de la République en matière d'emploi à travers le programme « **Une Côte d'Ivoire solidaire** » à l'horizon 2030. Ce programme, vise à consolider les acquis des dix dernières années et à accélérer la transformation structurelle de l'économie de la Côte d'Ivoire avec une participation plus importante de toutes les forces vives de la Nation, notamment le secteur privé, moteur de la croissance et de l'emploi.

C'est pourquoi dans le PND 2021-2025, il est explicité que l'emploi constitue une préoccupation majeure en raison du gap croissant entre l'évolution de la population active et celle des emplois créés. La faiblesse du système économique à générer dans le court terme des emplois durables, productifs et décents en dépit de la croissance vigoureuse en moyenne de 9,4% que connaît la Côte d'Ivoire depuis 2012. La question de la qualité des emplois est aussi posée puisqu'ils sont faiblement rémunérateurs et 89,2%⁷ des emplois sont dans le secteur informel.

Les principales actions spécifiques à entreprendre pour améliorer la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire sont :

- L'accroissement de la visibilité sur le marché du travail : il s'agit de continuer les efforts en vue de l'amélioration de l'information sur le marché du travail, par l'opérationnalisation de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), crée par décret⁸ le 07 juillet 2021 ;
- Le soutien à l'auto-emploi : il s'agit de compenser la capacité d'absorption modeste du secteur moderne en soutenant l'auto emploi par la disponibilité, entre autres, de lignes de crédits au niveau des institutions de microfinance ;
- La poursuite de la mise en œuvre des projets d'insertion en faveur des jeunes et des populations les plus vulnérables (non instruits, sans qualification, chômeurs de longue durée...) ;
- La rationalisation des dispositifs financiers publics existants pour le financement de l'emploi. Il s'agit de créer un seul dispositif permettant d'optimiser la mobilisation des ressources (traçabilité, réduction des coûts indirects) et d'assurer un meilleur impact des actions gouvernementales en faveur de l'emploi.

III.2. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

Un ensemble de principes est indispensable pour l'efficacité de la politique nationale de l'emploi. Ceux-ci concernent : 1) la consolidation de la paix et du dialogue social, 2) la promotion du travail décent, 3) la globalité et la transversalité de la question de l'emploi, 4) la pérennité du dispositif de création d'emplois ; 5) le renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles ; 6) l'équité homme et femme ; 7) le renforcement du partenariat stratégique avec le secteur privé.

⁷ Source ENE 2019

⁸ Décret N° 2021-354 du 07 juillet 2021 portant création, attribution et organisation et fonctionnement de l'ONEF

III.2.1. Principe de consolidation de la paix et du dialogue social

La mutation de la crise socio-politique et militaire en crise de l'emploi, constitue une menace pour la cohésion sociale et nécessite que des mesures urgentes aux niveaux macroéconomique et microéconomique, qui tiennent compte des intérêts des entreprises et des travailleurs, soient prises.

Pour ce faire, le gouvernement, les travailleurs et les employeurs doivent engager de véritables négociations à tous les niveaux (national, sectoriel, entreprise) pour parvenir à des solutions efficaces et équitables, permettant d'atténuer les conséquences de la crise, renforcer la cohésion sociale et accélérer la marche vers l'émergence.

Par ailleurs, la politique nationale de l'emploi 2016-2020, doit reposer sur un processus participatif dont le dialogue social est l'instrument privilégié pour parvenir à un consensus autour des grandes questions de développement. Pour prévenir l'éclatement de conflits sociaux dont les répercussions sur les fragiles équilibres d'après conflits sont évidentes, il convient de faire du dialogue social l'un des piliers de la politique de l'emploi.

III.2.2. Principe de l'emploi décent

Le travail décent qui résume les aspirations des êtres humains au travail, est au cœur des politiques économiques et sociales de tous les pays. En Côte d'Ivoire, la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent qui s'inscrit dans les quatre objectifs stratégiques de l'OIT que sont (i) créer des emplois décents, ii) garantir les droits au travail, iii) étendre la protection sociale et iv) promouvoir le dialogue social), va bénéficier de l'assistance de l'OIT à travers son Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD) 2016-2020.

La deuxième priorité de ce Programme est de promouvoir des emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en particulier par la création d'entreprises et la formation professionnelle. Renforcer et étendre le système de protection sociale, en particulier pour les femmes de l'économie informelle, pour les enfants victimes des pires formes de travail et la prise en compte du VIH/SIDA en milieu de travail, constitue la troisième priorité du PPTD de la Côte d'Ivoire.

La conception et la mise en œuvre de la politique de l'emploi de la Côte d'Ivoire devra intégrer ces deux priorités du PPTD destinés à promouvoir le travail décent, comme principe directeur. Les nouveaux défis du PPTD en cours d'élaboration devront en tenir compte.

III.2.3. Principe de la globalité et la transversalité de l'emploi

➤ Principe de la Globalité

Par le principe de la globalité, la Politique nationale de l'emploi entend aborder la question de l'emploi de façon globale, sous tous ses aspects, en recourant à l'ensemble des ressources de politiques économique, sociale et du marché du travail, accessibles.

Ce faisant, la Politique nationale de l'emploi traitera simultanément des préoccupations liées à l'accroissement de la quantité des emplois qu'à l'amélioration de leur qualité, celles relatives à la création d'emplois et à leur préservation.

Les objectifs visant la qualité des emplois et ceux qui ciblent l'accroissement de la quantité de l'emploi vont de pair. Au regard de l'impératif de réduction de la pauvreté, l'impératif d'emploi décent impose de s'intéresser à ces dimensions du problème, en raison des diverses formes de sous-emploi et de la faible productivité du travail qui sont des facteurs déterminants de la pauvreté.

Face à l'impératif d'absorption du chômage, l'effort de création d'emplois doit s'accompagner d'une volonté politique pour la défense et la préservation des emplois. La politique Nationale de l'Emploi veillera à ces deux aspects de la problématique de l'emploi en Côte d'Ivoire.

➤ Principe de la transversalité

L'emploi traverse tout le champ de l'économie et intéresse des volets importants de l'action publique comme l'éducation/formation. L'emploi ne concerne pas un secteur déterminé ; il implique de ce fait des acteurs variés, d'horizons divers, publics et privés, au niveau central, sectoriel et local.

Cette spécificité exige de la Politique Nationale de l'Emploi une approche d'intervention à large spectre pour associer tous les acteurs intéressés, chacun contribuant selon ses compétences.

La diversité des acteurs et la variété des modalités d'intervention qui en résulte, exige également de la Politique Nationale de l'Emploi la coordination des efforts pour en garantir la cohérence et la convergence vers les objectifs à atteindre.

III.2.4. Principe de pérennité du dispositif de création d'emploi

Avec l'appui des partenaires au développement, de nombreux projets/programmes ont été mis en œuvre pour i) réhabiliter les infrastructures de formation professionnelle, ii) insérer les jeunes, iii) réinsérer ex-combattants, iv) initier des activités génératrices de revenus, v) appuyer le dialogue social, vi) etc.

En abandonnant l'approche projet dans laquelle s'inscrivent toutes ces initiatives, la démarche de la politique nationale de l'emploi sera globale, intégrale et cohérente. Les résultats des actions qui seront entreprises seront stabilisées et perceptibles pour la

plupart, à moyen et long terme. Par conséquent, elle prévoit des mécanismes pérennes, notamment celui du financement de la formation professionnelle et de la création d'emplois.

La pérennisation des initiatives va également nécessiter un important volet de renforcement des capacités individuelles et institutionnelles.

III.2.5. Principe de renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles

Le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles constitue également l'un des principes directeurs de la politique d'emploi dans la mesure où il apparaît comme une condition nécessaire à la réussite de celle-ci. En effet, la faiblesse des capacités humaines, matérielles et organisationnelles est un handicap majeur dans la mise en œuvre de la stratégie de l'emploi d'autant plus que la diversité et la complexité des actions à mener impliquent des compétences avérées dans divers domaines et des matériels adéquats pour réaliser des projets/programmes d'insertion professionnelle.

III.2.6. Principe d'équité homme et femme

Ayant ratifié la plupart des conventions internationales et régionales proclamant l'égalité en dignité et en droits de tous les êtres humains, le Gouvernement conduit des actions destinées à relever les défis institutionnels, économiques et culturels en matière d'égalité des chances, de l'équité et de Genre. Celles-ci concernent, notamment (i) l'adoption en 2014 d'une stratégie nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), (ii) la mise en place un Observatoire national de l'équité et du Genre (ONEG), (iii) la mise en place en mars 2015, du Conseil National de la Femme (CNF).

Malgré ces efforts, la question du Genre et de l'autonomisation des femmes demeure d'actualité. En effet, comme indiqué ci-dessus, le taux de chômage demeure élevé comparativement à celui des hommes. Elles sont globalement cantonnées dans les emplois informels non agricoles et sont encore marginalisées sur le marché du travail. Confrontées aux pesanteurs ethnoculturelles qui constituent les principales barrières à leur pleine émancipation politique et économique, la volonté politique du respect du Genre devra se traduire dans la PNE par des initiatives porteuses de transformations plus significatives en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

III.2.7. Principe du renforcement du partenariat stratégique avec le secteur privé

Le secteur privé constitue dans toutes les économies modernes le principal créateur de richesse et pourvoyeur d'emplois. Le rôle de cet acteur majeur à travers les entreprises multinationales dans le processus de transformation économique doit être

encouragé et suffisamment mis en avant. Ainsi, toutes les initiatives en matière de création d'emplois, notamment la mise en œuvre de la politique de l'emploi nécessite également la dynamisation du partenariat secteur public/secteur privé. En effet, il convient d'établir et/ou de formaliser les accords de partenariat entre les acteurs publics d'une part, et entre ceux-ci et les acteurs privés d'autre part. La dynamisation du partenariat Organisme public/Secteur privé peut permettre d'accroître l'employabilité des jeunes puisque ces derniers pourront bénéficier de stages et d'emplois dans les entreprises.

Par ailleurs, il convient d'établir un partenariat stratégique et diversifié avec les partenaires au développement en vue de la mobilisation de ressources additionnelles en réponse à un environnement changeant de l'Aide Publique au Développement (APD).

III.3. OBJECTIF GLOBAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

III.3.1. Objectif global

L'objectif général du troisième cycle de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2021-2025 qui est arrimé au Plan National de Développement (PND) conformément à la vision et aux orientations stratégiques sur la période même est formulé comme suit : **«Promouvoir à l'horizon 2025, l'accès à un emploi productif et décent pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, avec l'amélioration de la gouvernance du marché du travail».**

III.3.2. Objectifs spécifiques

L'objectif général proposé qui est en étroite lien avec l'effet 50 (la population active accède à des emplois décents) du Tome 2 du PND 2021-2025 (vision, orientations stratégiques, cadrage macroéconomique et budgétaire), se décline en trois objectifs spécifiques, à savoir :

- Promouvoir les emplois productifs et décents, y compris au niveau local ;
- Faire migrer progressivement les emplois informels vers des emplois formels au profit des hommes et des femmes, y compris les jeunes et les personnes vulnérables ;
- Promouvoir l'employabilité et le développement des compétences à travers de nouvelles formes d'emploi ;
- Renforcer la gouvernance du marché du travail.

De ces objectifs spécifiques, et en prenant en compte les principaux résultats du bilan d'évaluation de la PNE 2016-2020, se dégagent les axes stratégiques de la PNE 2021-2025 comme suit :

1. Amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs ;
2. Mise en œuvre de politiques actives de l'emploi ;
3. Contribution à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels ;
4. Développement de l'emploi décent au niveau local ;
5. Amélioration de la gouvernance du marché du travail ;

III.4. AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

III.4.1. Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs

L'analyse de la durée consacrée au travail dans l'emploi principal révèle que 49,3% des salariés travaillent plus de 48h par semaine. Parmi ceux-ci, on compte 55,0% d'ouvriers qualifiés, 61,3% d'ouvriers semi-qualifiés et 51,3% de domestiques. A Abidjan, 53,4% des salariés travaillent plus de 48 h par semaine ; en milieu rural, ce sont 51,1% des salariés qui travaillent plus de 48h par semaine. Au niveau des branches d'activités, plus de 50% des salariés des branches « Commerce » et « Industrie » et 46% de ceux de la branche « Service » travaillent plus de 48h par semaine.

L'ENE 2019⁹ révèle que 44,1% des salariés ont un revenu inférieur au SMIG ; parmi ceux-ci, on compte 54,2% de femmes.

L'enquête souligne en outre que la majeure partie des salariés n'ont pas de contrats formels dans la mesure où seuls 44,9% des emplois ont fait l'objet d'un contrat formel. Cette situation est observable dans toutes les catégories socio-professionnelles (CSP).

Préoccupé par la précarité et la pauvreté des travailleurs et par le travail des enfants, le Gouvernement a adopté un nouveau Code du travail, ratifié en décembre 2015, six (6) conventions internationales, mis en place un Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI).

L'objectif de toutes ces initiatives est d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs. Pour ce faire, le Gouvernement devra : i) Poursuivre la mise en œuvre du Code du Travail du 20 juillet 2015 ; ii) Poursuivre l'extension de

⁹ Enquête National sur l'Emploi 2019

la couverture sociale à l'ensemble des travailleurs indépendants ; iii) Elaborer et mettre en œuvre un nouvel Agenda pour le travail décent à travers le Programme Pays pour le Travail Décent pour la période 2021-2025 ; iv) Poursuivre la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants.

III.4.2. Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi

Le renforcement de l'employabilité des demandeurs d'emploi à travers le renforcement des offres de formation universitaire et professionnelle initiale et continue, la politique d'encadrement des entreprises, l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale et l'amélioration du cadre de vie, trouvent une opportunité d'être déployés dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi 2021-2025.

En d'autres termes, tirer profit de la vision, des orientations stratégiques et des objectifs en matière d'Emploi, ainsi que des opportunités de maintien et de création d'emplois des initiatives en cours et/ou à déployer sur la période 2021-2025, notamment :

- Le Plan Stratégique Côte d'Ivoire (PSCI) 2030, dont les orientations stratégiques portent sur la promotion de l'emploi décent et la protection du travail et du travailleur ;
- Le Plan National de Développement (PND) 2021-2025 avec pour vision de :
 - o Promouvoir, à l'horizon 2025, l'accès à un emploi productif, décent et durable pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap
 - o Améliorer la gouvernance du marché du travail et permettre aux populations d'occuper des emplois formels
 - o Veiller à l'application des procédures, des règles et normes de travail décent au profit des travailleurs, des employeurs et des institutions nationales ;
- La Politique du financement des MTPME : assurer des garanties de l'Etat, des formules de crédits proposant des délais de grâce et des taux d'intérêt soutenables ;
- La Politique d'attractivité de l'investissement direct étranger : tirer avantage du potentiel et de la disponibilité d'une main d'œuvre qualifiée inemployée
- La Politique commerciale : sauvegarder les revenus des producteurs en évitant le dumping sur les produits alimentaires et les produits artisanaux (interdiction d'importer des biens d'occasion
- La Politique pour le développement des infrastructures de réseaux (hydraulique et l'eau potable ; assainissement liquide et l'assainissement solide ; électricité et énergies renouvelables ; routes, ports et aéroports ; télécommunications) : veiller à organiser les chaînes de valeur de manière à insérer des clauses dans les marchés publics favorables aux transferts de technologie et à la formation des moyennes et petites entreprises opérant au niveau territorial

- Le fait de développer une politique pour le développement de services de proximité de qualité : services à la personne (revalorisation du travail féminin et renforcement de l'encadrement éducatif et sanitaire, services de protection et de régénération des écosystèmes vivants (économie verte et économie bleue), développement d'un urbanisme équilibré et attractif
- La Politique agricole : intensifier le travail agricole, renforcer l'offre de services en milieu rural en veillant à doter les zones rurales en infrastructures de réseaux assurant leur attractivité ; consolider l'intégration des chaînes de valeur pour valoriser les produits locaux et améliorer leur qualité et leur compétitivité auprès des consommateurs locaux et à l'exportation.
- La Politique pour l'économie bleue : susciter des opportunités d'emplois en développant des activités valorisant les ressources des écosystèmes marins à travers la pêche, le tourisme et le loisir, le transport, les énergies renouvelables, les activités extractives.
- La Stratégie Intégrée de Promotion des Emplois Verts en Côte d'Ivoire (SIPEV-CI) : (i) développer et promouvoir les filières et opportunités porteuses d'emplois verts décents ; (ii) développer et promouvoir les emplois numériques ; (iii) renforcer les capacités des acteurs et former les jeunes et les personnes vulnérables pour des emplois verts durables ; (iv) mettre en place un mécanisme d'appui et d'accompagnement à l'insertion et à l'entrepreneuriat dans les filières vertes ; (v) susciter la création de marchés liés à l'économie verte et (vi) renforcer les initiatives en matière d'auto-entrepreneuriat par l'appui des dispositifs existants.
- La Stratégie Intégrée de Promotion et de Valorisation des Compétences et des Ressources de la Diaspora (en cours) à partir de l'outil interactif accessible sur le lien <https://www.compétencesdiaspo.diplomatie.gouv.ci>.

III.4.3. Contribuer à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels

La transformation structurelle de l'économie tant évoquée et tant souhaitée s'est matérialisée par l'élaboration, dans un cadre tripartite, de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNIT-EF). La mise en œuvre de cette importante stratégie doit participer d'une part, à la formalisation des Unités de Production Informelles (UPI) et des emplois informels et d'autre part, à l'élargissement de l'assiette fiscale.

L'économie informelle en Côte d'Ivoire a un caractère hétérogène et composite. Elle occupe une place prépondérante dans l'économie que ce soit sur le plan de la création de richesse, de la dynamique entrepreneuriale et commerciale et de la création d'emplois.

Le taux d'informalité connaît de grandes variations suivant le segment d'entreprise et le critère réglementaire. Les autoentrepreneurs évoluent à 97.7% dans l'informel. Quant aux microentreprises et les PME, elles présentent un niveau d'informalité respectif de l'ordre de 94.4% et 61.3%.

Par ailleurs, les MPME sont faiblement organisées et structurées. Aussi, les organisations patronales et syndicales ivoiriennes éprouvent des difficultés à représenter les intérêts spécifiques de ce segment entrepreneurial et à fortiori des entreprises informelles.

Il est à noter une détérioration des conditions d'emploi et un faible niveau de protection sociale des travailleurs.

Pour adresser les insuffisances susmentionnées il s'agira de :

i) encourager à l'enregistrement administratif des UPI ; ii) sensibiliser les UPI à la formalisation de leurs activités et des emplois y afférents ; iii) renforcer les capacités managériales, techniques et technologiques des UPI ; iv) susciter l'inclusion financière des UPI et des travailleurs informels en les encourageant à disposer de comptes bancaires en vue de contribuer au relèvement du taux de bancarisation ; v) faciliter l'inclusion des bénéficiaires dans le système de couverture médicale via la Couverture Maladie Universelle (CMU) ; vi) faciliter l'inclusion des bénéficiaires dans le système de protection sociale via le Régime Social des Travailleurs Indépendants (RSTI) ; vii) sensibiliser au respect des PDFT, SST, etc.

III.4.4. Développer l'emploi décent au niveau local

Le bilan de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi précédente indique aussi que le processus de décentralisation en cours en vue d'optimiser la participation des acteurs locaux au développement économique, social et politique, n'est pas suffisamment pris en compte dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

Cette faible volonté de décentraliser la politique nationale de l'emploi s'est traduite par ; i) l'absence de mécanismes de détection des gisements d'emplois au niveau local ou régional ; ii) une faible exploitation des potentialités de création d'emplois au niveau des différentes régions ; iii) une inexistence de cartographies des bassins d'emplois pour soutenir la politique locale d'emploi ; iv) une insuffisance de la décentralisation des activités des structures publiques en charge de la relation emploi-formation.

Pour impliquer les acteurs locaux dans le processus de décentralisation, ce volet de la nouvelle politique nationale de l'emploi ambitionne de concevoir et mettre en œuvre une véritable stratégie cohérente de création d'emplois décents à l'échelle régionale, organisée autour des bassins d'emplois. Cet axe stratégique projette : i) de doter les collectivités locales d'un dispositif global et cohérent d'insertion des jeunes dans leur territoire ; ii) de développer et exploiter les bassins locaux d'emploi ; iii) de développer les chaînes de valeurs agricoles.

iv) de mobiliser et impliquer les élus locaux dans la promotion de l'emploi de leurs régions ; v) de mobiliser des ressources additionnelles au plan régional en vue de favoriser l'insertion des jeunes et des femmes.

III.4.5. Améliorer la gouvernance du marché du travail

Le bilan des précédents cycles de la politique nationale de l'emploi a révélé que le système d'information sur le marché du travail n'assurait pas pleinement les fonctions « description », « suivi » et « évaluation ». On constate encore un écart entre la capacité de collecte de données sur le marché du travail, d'une part, et celle d'analyse de l'information et de formulation des politiques, d'autre part.

Les raisons de cette insuffisance sont liées : i) à l'existence de plusieurs sources de collecte de données sur l'emploi ; ii) aux capacités et moyens limités pour assurer de façon efficace, régulière et à temps, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail ; iii) à l'insuffisance d'analyses approfondies de l'information recueillie pour répondre aux besoins des décideurs ; iv) au déséquilibre entre l'information qualitative et quantitative sur le marché de l'emploi ; v) à l'absence d'une véritable stratégie de communication sur les informations disponibles.

Toutefois, conformément à ses engagements au niveau régional et pour parvenir à l'amélioration du Système d'Information du Marché du Travail (SIMT), le gouvernement a, par décret, procédé à la création de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF).

Cet axe stratégique envisage d'améliorer le système d'information et de communication sur le marché du travail.

De façon spécifique, cette composante de la politique nationale de l'emploi se propose : i) d'opérationnaliser l'Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation ; ii) de fournir des informations pertinentes, fiables et régulières sur l'emploi, la formation professionnelle et sur le marché du travail ; iii) d'analyser le marché du travail en mettant l'accent sur les signaux ; iv) de fournir un outil d'aide à la décision en contribuant à la définition, l'évaluation et l'amélioration des politiques d'emploi ; v) de développer l'information sur la formation, l'emploi, la certification des compétences, et l'orientation auprès du grand public et de tous les acteurs de la relation emploi-formation ; vi) d'assurer plus globalement l'animation et la coordination du SIMT.

CHAPITRE IV : CADRE INSTITUTIONNEL, REGLEMENTAIRE, DE COORDINATION ET DE SUIVI DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

IV.1. CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

Au niveau législatif et réglementaire, la déclinaison sectorielle du Plan National de Développement (PND) en matière d'Emploi se matérialise par la PNE. Le PND en tant que boussole au niveau de la planification du développement national, est lui-même institué par Loi. Ainsi, peuvent être cités le Plan National de Développement, la Loi n°2015-532 portant Code du Travail ; les décrets d'application au titre de l'emploi ; l'arrêté n°065/MEPS/CAB du 24 novembre 2021 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Comité de Suivi des Initiatives en matière d'Emploi dénommé « COMITE EMPLOI » et l'arrêté n°065/MEPS/CAB/ du 24 novembre 2021 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la CARTE EMPLOI, comme les principaux textes constituant le cadre législatif et réglementaire en matière d'emploi en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, il faut indiquer les décrets relatifs à la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) secteur public et secteur privé ainsi que le projet de Loi sur la formation technique et professionnelle et l'instauration du télétravail en perspective viennent compléter ce dispositif législatif et réglementaire.

IV.2. CADRE INSTITUTIONNEL ET POLITIQUE

Au niveau institutionnel, l'Emploi est porté par deux Ministères Techniques, à savoir:

- ❖ Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS) ;
- ❖ Le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique.

Au niveau politique, l'Emploi est porté par le MEPS conformément à ses attributions en matière d'Emploi portant sur la formulation, la coordination et le suivi évaluation de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

A la Politique Nationale de l'Emploi, sont arrimées des Stratégies sectorielles portées par les Ministères Techniques tels que le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique, en ce qui concerne l'emploi des jeunes, et les autres Ministères Techniques porteurs d'initiatives en matière de création d'emplois (Agriculture, Ressources Animales et Halieutiques, Eaux et Forêts, Mines et Géologie, Pétrole et Energies Renouvelables, Transports, Assainissement et Salubrité, Equipement et Entretien Routier...).

IV.3. CADRE INSTITUTIONNEL DE COORDINATION DE LA PNE 2021-2025

La mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi implique une coordination et une convergence des efforts de tous les acteurs publics ou privés. En outre, il faudrait une clarification des responsabilités, un recentrage institutionnel, un mécanisme de coordination/concertation publique pour éviter le chevauchement des responsabilités à la fois nombreuses et partagées.

La clarification des responsabilités devra se traduire par la désignation sans ambiguïté d'une structure de l'Etat pour impulser l'exécution de la Politique ainsi définie et lui donner toute l'autorité nécessaire ; c'est le rôle naturel du Ministère en charge de l'emploi.

Quant à la nécessité du mécanisme de concertation/coordination, elle s'explique par le fait que la gestion de l'emploi ne peut rester atomisée sans que les acteurs publics qui en déterminent directement ou indirectement le cours ne se rencontrent, discutent, coordonnent et unifient leurs efforts chacun dans son domaine de responsabilité.

C'est pourquoi le cadre institutionnel de la politique nationale de l'emploi, devrait être renforcé pour couvrir et assumer les trois fonctions essentielles qu'implique sa mise en œuvre : (i) la fonction d'orientation politique ; (ii) la fonction de coordination et d'impulsion opérationnelle de la mise en œuvre ; (iii) la fonction relais d'impulsion opérationnelle à l'échelon régional ou local.

Dans cette perspective, il est suggéré trois (3) organes de coordination et de mise en œuvre : i) le Conseil de Haut Niveau de l'Emploi ; ii) le Comité Emploi, et iii) le Comité Régional de l'Emploi.

IV.3.1. Conseil de haut niveau de l'emploi

Le Conseil de Haut Niveau de l'Emploi est un conseil ad hoc dans son fonctionnement et est placé sous l'autorité du Premier Ministre qui en assure la Présidence.

Dans son fonctionnement, le Conseil de Haut Niveau de l'Emploi peut se réunir autant de fois que nécessaire sur saisine des Ministres en charge de l'emploi ou du Premier Ministre.

Ce Conseil permet de prendre des décisions relevant de la compétence du Premier Ministre en matière d'Emploi.

IV.3.2. Comité emploi

Principal organe technique de la coordination de la Politique Nationale de l'Emploi, le Comité Emploi est placé sous l'autorité du Ministre en charge de l'Emploi telle que définie par l'arrêté n°065/MEPS/CAB du 24 novembre 2021 qui abroge l'arrêté n° 2017- 022/MEPS/CAB du 14 juillet 2017.

En effet, il a pour mission de coordonner la mise en œuvre des actions et activités en lien avec la Politique Nationale de l'Emploi.

De par sa mission, le Comité Emploi entend organiser et encadrer l'agenda des Points Focaux Emploi, dont le rôle est déterminant pour la mise en œuvre et le suivi de la PNE au sein des différents départements Ministériels.

La Direction Générale de l'Emploi (DGE) assure le secrétariat du Comité Emploi qui se réunit une fois chaque deux mois sous la Présidence du Ministre en charge de l'Emploi ou son représentant.

IV.3.3. Comité régional emploi

Le Comité Régional de l'Emploi ayant pour mission le relai opérationnel à l'échelle local au niveau des districts, régions et communes pour la mise en œuvre de la PNE. Le Comité Régional de l'Emploi est la déclinaison régionale du Comité Emploi sous l'autorité Préfectorale de la circonscription administrative de compétence et avec comme vice-Président, le Gouverneur, le Président du Conseil Régional, le Maire ou leurs représentants.

Composé des représentants des Ministères Techniques clés au plan local, ce comité pourrait tenir ses sessions au moins une fois par trimestre et le secrétariat est tenu soit un représentant de la Direction Générale de l'Emploi, ou à défaut, par un représentant de la Direction Générale du Travail.

IV.4. MECANISME DE SUIVI-EVALUATION

Le mécanisme de suivi-évaluation permettra d'apprécier les performances et les résultats qui seront mesurés pour les prises de décisions, c'est-à-dire le gouvernement et tous les autres acteurs intervenant dans le champ de l'emploi. Il permettra également de collecter les données relatives aux différents indicateurs retenus afin d'apprécier les progrès réalisés au regard des objectifs poursuivis.

Il s'agira principalement de :

- Assurer le suivi de la mise en œuvre des actions des différentes parties prenantes ;

- Procéder à l'évaluation proprement dite qui vise la mesure des effets ou de l'impact des différentes actions en vue d'en apprécier l'efficacité, l'efficience et l'économie.

Ainsi, le suivi-évaluation s'articulera, autour de la production des données et indicateurs sur le marché du travail, sur le niveau de réalisation et d'impact des projets menés par les différentes parties prenantes.

Le mécanisme de suivi-évaluation s'appuiera essentiellement sur :

- La réalisation des Enquêtes Nationales sur l'Emploi (avec l'appui de l'Institut National de la Statistique) ;
- La réalisation d'études spécifiques et approfondies à travers l'examen des données primaires et secondaires du marché du travail ;
- Les missions de suivi et d'évaluation des actions des différents acteurs ;
- La diffusion des données des enquêtes dans le système d'information géographique dénommé SIG-CARTE EMPLOI ;
- L'organisation de revues périodiques des niveaux de réalisation des actions.

IV.4.1. Outils de suivi-évaluation

Les outils qui permettront de matérialiser l'effectivité du suivi-évaluation se présentent comme suit :

- Le rapport annuel de suivi basé sur les rapports de mise en œuvre du PAO de la PNE.
- Les rapports sectoriels semestriels et annuels de suivi de la mise en œuvre au niveau de chaque département ministériel
- Le rapport d'évaluation à mi-parcours ;
- Le rapport d'évaluation finale (qui prendra une forme indépendante)

Il est à noter que le suivi-évaluation reposera également sur les activités des organes de coordination constituant également le dispositif de suivi-évaluation que sont :

- Le Conseil de Haut Niveau de l'Emploi ;
- Le Comité Emploi ;
- Le Comité Régional Emploi.

CHAPITRE V : MODALITES DE MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

V.1. CADRE DE MISE EN ŒUVRE

Les organes indiqués dans le cadre de la coordination et du suivi de la mise en œuvre de la PNE peuvent être appuyés par d'autres organes clés.

- Le Comité de Concertation Etat Secteur Privé
- La Task-Force secteur Education/Formation
- La Commission Consultative du Travail (CCT)
- Le Conseil d'Orientation de l'Agence Emploi Jeune
- Le Comité Technique d'Apprentissage.

V.2. MODALITÉS LIÉES AU FINANCEMENT DE LA PNE 2021-2025

Pour faire face à l'irrégularité et à l'insuffisance des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre des programmes/projets d'insertion et de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, particulièrement, des jeunes et des personnes vulnérables, à la collecte des données, à l'amélioration du système d'information du marché du travail, il convient d'envisager dans la nouvelle version de la Politique Nationale de l'Emploi, un mécanisme pérenne de financement capable de mobiliser des ressources financières conséquentes pour la mise en œuvre de cette politique.

La mise en place de ce mécanisme pérenne de financement de la politique nationale de l'emploi va nécessiter la mobilisation de ressources publiques additionnelles en : i) augmentant la part du budget national consacrée à la Politique Nationale de l'Emploi ; ii) améliorant l'allocation actuelle de la taxe d'apprentissage ; iii) envisageant des contributions financières des entreprises citoyennes ou toutes ressources financières issues de la parafiscalité.

En effet, des entreprises citoyennes pourraient être sollicitées pour le financement des projets d'insertion des jeunes et des personnes handicapées ou amplifier leurs initiatives d'accompagnement des structures publiques d'emploi.

Par ailleurs, en complément de l'apport budgétaire, des taxes spécifiques peuvent être sollicitées pour le financement des activités concourant à la création d'emplois et à la formation professionnelle ; le reversement d'une partie de la Taxe Spéciale d'Équipement (TSE) aux fonds dédiés au soutien à l'emploi, peut également être envisagé.

Concomitamment au recours à un apport budgétaire additionnel de l'Etat, les Responsables de la conduite de la politique nationale de l'emploi devront améliorer le

dispositif actuel du guichet unique destiné à la promotion de l'emploi des jeunes, logé au sein de l'Agence Emploi Jeunes. Il convient en effet, que soit revu la constitution et le mode opératoire de ce guichet unique pour en faire un outil efficace et viable.

Par ailleurs, il convient de mettre en place un fonds de garantie bien doté, pour améliorer le financement des activités génératrices de revenus des groupes spécifiques tels que les femmes, les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en situation de handicap, en nombre important et qui rencontrent de réelles difficultés d'accès à l'emploi.

En complément des ressources publiques internes, une stratégie de mobilisation des ressources financières auprès du secteur privé et des Partenaires Techniques et Financiers dans le cadre du PND 2021-2025, pourrait être déployée. Celle-ci consisterait à organiser une table ronde des bailleurs pour le financement des activités non couvertes par le budget de l'Etat.

Ainsi, le coût lié à la mise en œuvre du plan d'actions opérationnel (PAO) 2023-2025, s'élève à **quatre cent quatre dix-huit milliards seize millions (498 016 000 000) Fcfa**, dont **quatre cent soixante-neuf milliards quatre cent quatre-vingt-cinq millions (469 485 000 000) Fcfa**, soit **94%** imputable au financement de la SNIEJ qui est portée par le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique relativement au **sous-secteur emploi jeunes**.

Le reliquat de **vingt-huit milliards cinq cent trente un millions (28 531 000 000) Fcfa**, soit **6%** repartis entre les différents projets et initiatives portés par le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et les Ministères Techniques concernés.

Le plan de financement y afférent est synthétisé comme suit :

| Programmes / Projets Emploi | Part Budget Etat / PND 2021-2025 (PTF) en millions de F cfa | Part PND 2021-2025 (Secteur Privé) en millions de F cfa | Total (million de F cfa) |
|------------------------------------|---|---|--------------------------|
| SNIEJ (sous-secteur emploi jeunes) | 364 485 000 | 105 000 000 | 469 485 000 |
| Autre activités sectorielles | 28 531 000 | - | 28 531 000 |
| TOTAL | 393 016 000 (79%) | 105 000 000 (21%) | 498 016 000 |

NB : les activités concernées dans le cadre du plan de financement ci-dessus portent sur les activités programmatiques prévues dans le PND 2021-2025

En terme d'impact emploi, l'objectif visé sur la période 2023-2025 est d'environ un million sept cent soixante-dix mille (**1 770 000**) emplois, dont plus de 90% issus de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale d'Insertion et de l'Emploi des Jeunes (SNIEJ).

NB : les programmes et projets Emploi hors PND 2021-2025 n'ont pas été pris en compte.

Le plan de financement détaillé se présente comme suit :

| Axes | Programmes / Projets / Initiatives | Structures responsables | Budget (En millions de FCFA) | | | Total (En millions de FCFA) |
|---|---|--|---|----------------|----------------|-----------------------------|
| | | | 2023 | 2024 | 2025 | |
| Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi | Stratégie Nationale d'Insertion et d'Emploi Jeunes (SNIEJ), sous-secteur emploi jeunes | Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi Jeune et du Service Civique | 156 495 | 156 495 | 156 495 | 496 485 |
| | Stratégie Nationale de Promotion de l'emploi des Couches Vulnérables (SNPECV) / Phoenix, Statut Entrepreneur, CNMCI... | Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale / Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion des PME | 300 | 300 | 300 | 900 |
| | Stratégie Nationale Intégrée de Promotion des emplois verts | Ministère en charge de l'Environnement | 1 358 | 1 358 | 1 358 | 4 074 |
| | Projet de Promotion de l'Emploi Décemment (PPED) | Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale | 2 500 | 2 500 | - | 5 000 |
| | Projet d'insertion des Personnes Vulnérables (PIPV) | Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale | 2 500 | 2 500 | - | 5 000 |
| | Programme National d'Investissement Agricole (PNIA) | Ministère d'Etat, Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural | 1 000 | 1 000 | 1 000 | 3 000 |
| | Contribuer à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels | SNIT-EF | Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale | 200 | 200 | 200 |
| Développer l'emploi décent au niveau local | Programmes/Projets d'insertion | ARDCI/UVICOCI | 2 100 | 2 100 | 2 000 | 6 200 |
| Améliorer la gouvernance du marché du travail | Plan de développement du Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) | Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale | 1 395 | 1 181 | 1 181 | 3 757 |
| TOTAUX (en millions F cfa) | | | 167 848 | 167 634 | 162 534 | 498 016 |

V.3. CONTRAINTES ET RISQUES LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNE

A l'opposé des éléments favorables à la nouvelle politique nationale de l'emploi en cours d'élaboration, des facteurs pourraient constituer de fortes contraintes à sa réalisation. Il s'agit notamment : i) de l'instabilité du cadre institutionnel ; ii) de la faible capacité humaine et matérielle des structures chargées de la formation professionnelle et de l'emploi ; iii) du financement inadéquat et non pérenne de la politique de l'emploi ; iv) des limites du système d'information sur l'emploi et la formation et du système de coordination des actions en matière d'emploi ; v) de la faiblesse de la promotion de l'emploi local ; vi) la persistance de la pandémie à COVID19.

▪ Instabilité du cadre institutionnel de la Politique Nationale de l'Emploi

Le Ministère en charge des questions d'emploi est au cœur du processus de coordination de la politique de l'emploi. En tant qu'acteur principal du dispositif de coordination, les changements qui interviennent au niveau de son organisation et de son fonctionnement, peuvent avoir des répercussions sur les initiatives pour harmoniser et rendre efficace les mesures et les actions destinées à promouvoir l'emploi.

On note par exemple que, de 2012 à 2020, les attributions du Ministère en charge de l'emploi ont été maintes fois modifiées.

Au-delà des modifications d'appellation, on observe parfois des changements importants dans les attributions et l'organisation du Ministère en charge de l'emploi.

A titre d'illustration, le décret n° 2011-281 du 05 octobre 2011 portant organisation et fonctionnement du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité, exclut du champ de compétence du Ministre en charge de l'emploi, le volet formation professionnelle, le décret n° 2013-506 du 25 juillet 2013 portant attributions des Membres du Gouvernement élargit ses compétences en lui accordant la formation professionnelle. Le décret n° 2016-21 du 27 janvier 2016 portant attributions des Membres du Gouvernement, lui retire à nouveau ce portefeuille.

Le changement le plus important apporté par le décret n° 2016-21 du 27 janvier 2016, concerne l'introduction d'un certain chevauchement au niveau de la formulation, l'application, le contrôle et l'évaluation de la politique nationale en matière d'emploi, entre les deux ministères chargés de l'emploi.

Par ailleurs, au regard de ce texte, l'attribution relative à « l'Observation du Marché du Travail » ne figure plus au titre des attributions du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et est intégrée au sein de la Direction Générale de l'Emploi par décret du 13 juillet 2016. Cependant, il perd et de son autonomie et de sa dimension formation.

- **Faible niveau d'intervention en matière de création d'emplois à l'échelle régionale**

Bien que la Côte d'Ivoire soit engagée irréversiblement dans le processus de décentralisation en vue d'optimiser la participation des acteurs locaux au développement économique, social et politique, la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ne semble pas suivre la dynamique en cours.

On note en effet, une faible exploitation des potentialités de création d'emplois au niveau des différentes régions, une absence de politique d'emploi locale, une insuffisante volonté affichée de décentralisation des activités des structures publiques en charge de la relation emploi-formation. En outre, il n'existe pas de cartographies des bassins d'emplois pour soutenir la politique locale d'emploi et surtout la mise en œuvre de politiques de transformation industrielle de produits locaux à travers des plans de développement local (PDL)¹⁰.

Dans l'optique de la politique de décentralisation, le Gouvernement envisage de vastes programmes d'aménagement du territoire pour impulser l'émergence de véritables pôles économiques régionaux pour mettre en valeur les énormes potentialités régionales.

Dans une telle perspective, il convient de soutenir les initiatives ayant pour but d'encourager les élus locaux à organiser l'émergence d'activités économiques à forte teneur en emplois, qui valorisent les potentialités et les opportunités existantes dans leurs régions. Il importe à cet effet, de capitaliser l'expérience de la Plate-Forme de Services- Côte d'Ivoire (PFS-CI) de doter les collectivités locales d'un dispositif global et cohérent d'insertion des jeunes dans leur territoire.

En définitive, il convient de prévoir dans la nouvelle version de la Politique Nationale de l'Emploi, une véritable stratégie cohérente de création d'emplois à l'échelle régionale pour mobiliser des ressources complémentaires au plan régional en vue de favoriser l'insertion des jeunes.

- **Faible capacité humaine et matérielle des structures publiques chargées de conduire la politique nationale de l'emploi**

Par ailleurs, la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi nécessite que les structures publiques en charge de l'emploi puissent disposer de moyens humains et matériels adéquats. En effet, la diversité et la complexité des actions à mener impliquent des compétences avérées dans divers domaines et des moyens logistiques.

¹⁰ Plan de Développement Local

- **Financement inadéquat et non pérenne de la Politique Nationale de l'Emploi**

L'une des grosses contraintes de la Politique Nationale de l'Emploi est relative à son financement. En effet, les structures publiques, chargées de mettre en œuvre la Politique Nationale de l'Emploi, doivent faire face à l'insuffisance de leurs ressources propres, à leur faible capacité à mobiliser des ressources financières, au manque de pérennité du système de financement des programmes et projets, et à l'éparpillement des ressources affectées à la Politique Nationale de l'Emploi.

- **Persistance de la pandémie à COVID19**

Nonobstant les mesures de riposte sanitaires et sociales dès l'avènement des premiers cas de la COVID19 (Mars 2020), on constate à ce jour, une persistance de la pandémie. Si cette tendance d'aggravation se poursuit, elle pourrait avoir un impact négatif sur la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

CONCLUSION

L'analyse de la problématique du chômage en Côte d'Ivoire laisse entrevoir notamment un déséquilibre structurel du marché du travail, des limites dans le système d'information et de coordination, et un financement inadéquat et non pérenne de la Politique Nationale de l'Emploi.

Ainsi, la nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2021-2025 vise à renforcer les actions entreprises et surtout à donner une nouvelle orientation générale des actions à venir en lien avec le Plan National de Développement (PND) sur la même période.

Elle est également la traduction concrète d'une volonté politique réaffirmée du Gouvernement ivoirien à promouvoir le bien-être social et économique des populations en général, et des groupes vulnérables en particulier, conformément à l'objectif 8 des ODD (Objectifs de Développement Durable).

En vue de relever le défi de la promotion de l'emploi décent en Côte d'Ivoire dans un contexte de contrainte sanitaire due à la COVID-19, la PNE 2021-2025 actionne des leviers en termes d'axes stratégiques à savoir :

- L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs ;
- La mise en œuvre des politiques actives de l'emploi ;
- La contribution à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels ;
- Le développement de l'emploi décent au niveau local ;
- L'amélioration de la gouvernance du marché du travail.

Pour la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, il est impératif que toutes les structures en charge de l'emploi et les autres acteurs intervenant dans le champ de l'emploi conjuguent leurs efforts pour l'atteinte de l'objectif commun. Le Ministère en charge de l'Emploi sera chargé de la Coordination et du suivi/évaluation de la PNE 2021-2025.

ANNEXES

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des axes stratégiques de la PNE 2021-2025

| Vision | Objectif général | Objectifs spécifiques | Axes stratégiques |
|--|---|---|---|
| <p><i>Contribuer à maintenir une Croissance forte soutenue, inclusive et solidaire par la création d'emplois décents et productifs</i></p> | <p>« Promouvoir à l'horizon 2025, l'accès à un emploi productif et décent pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, avec l'amélioration de la gouvernance du marché du travail ».</p> | <p>Promouvoir les emplois productifs et décents y compris au niveau local</p> | <p>Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs</p> |
| | | <p>Faire migrer progressivement les emplois informels vers des emplois formels au profit des hommes et des femmes y compris les jeunes et les personnes vulnérables</p> | <p>Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi</p> |
| | | <p>Promouvoir l'employabilité et le développement des compétences à travers de nouvelles formes d'emploi</p> | <p>Contribuer à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels</p> |
| | | <p>Renforcer la gouvernance du marché du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer l'emploi décent au niveau local ▪ Améliorer la gouvernance du marché du travail |

Tableau 2 : Cadre logique sommaire

| Rubrique | Logique d'intervention | Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV) | Sources de vérification | Hypothèses | Risques |
|-----------------------------|--|--|---|--|--|
| Objectif général | Promouvoir à l'horizon 2025, l'accès à un emploi productif et décent pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, avec l'amélioration de la gouvernance du marché du travail | Taux d'emplois formels captés | Enquête Emploi | Stabilité socio Politique | Instabilité socio politique |
| Objectif Spécifiques | Promouvoir les emplois productifs et décents y compris au niveau local | Nombre d'emplois décents | Rapport d'évaluation de la mise en œuvre disponible | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidation de la paix et du dialogue social ▪ Promotion du travail décent ▪ Globalité et la transversalité de la question de l'emploi ▪ Pérennité du dispositif de création d'emplois ▪ Renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles ▪ Équité homme et femme ▪ Renforcement du partenariat stratégique avec le secteur privé. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instabilité du cadre institutionnel ▪ Faible capacité humaine et matérielle des structures chargées de la formation professionnelle et de l'emploi ▪ Financement inadéquat et non pérenne de la politique de l'emploi ▪ Limite du système d'information sur l'emploi et la formation ▪ Limite du système de coordination des actions en matière d'emploi ▪ Faiblesse de la promotion de l'emploi local ▪ Persistance de la pandémie à COVID19. |
| | Faire migrer progressivement les emplois informels vers des emplois formels au profit des hommes et des femmes y compris les jeunes et les personnes vulnérables | Nombre d'emplois formels Taux des bénéficiaires | Rapport d'évaluation de la mise en œuvre disponible | | |
| | Promouvoir l'employabilité et le développement des compétences à travers de nouvelles formes d'emploi | Nombre d'emplois issus des nouvelles niches captés (par exemple : emplois verts, emplois numériques, emplois bleus...) | Rapport d'évaluation de la mise en œuvre disponible | | |
| | Renforcer la gouvernance du marché du travail | Opérationnalisation de l'ONEF | Rapport d'évaluation de la mise en œuvre disponible | | |
| Résultats attendus | <p>L'émergence de nouvelles formes d'emplois décents au profit des jeunes et des personnes vulnérables en âge de travailler sur un marché du travail renforcé est promue</p> <p>Les emplois décents sont promus Les emplois issus des secteurs émergents sont promus Le système d'information du marché du travail (SIMT) est renforcé</p> | <p>Taux de chômage</p> <p>Nombre d'emplois décents</p> <p>Nombre d'emplois formels</p> <p>Nombre d'emplois verts</p> <p>Nombre d'emplois du numérique</p> <p>Op2rationnalisation de l'ONEF</p> | Rapport d'évaluation de la mise en œuvre disponible | | |

Tableau 3 : Matrice d'actions chiffrée PNE 2021-2025

| No | ACTIVITES | STRUCTURE RESPONSABLE | ESTIMATIONS FINANCIERES (en millions de francs cfa) | | | TOTAL (en million F cfa) |
|---|---|---|--|------|------|-----------------------------|
| | | | 2023 | 2024 | 2025 | |
| | Objectif général : Promouvoir à l'horizon 2025, l'accès à un emploi productif et décent pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, avec l'amélioration de la gouvernance du marché du travail | | | | | 498 016 |
| Sous total axe stratégique 1 : Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs | | | | | | PM |
| 1 | Mettre en œuvre les décrets en matière d'emploi | DGT DAIP Agence Emploi Jeunes Observatoire de l'Enseignement Supérieur DGE Organisation Patronales Centrales Syndicales | | | | PM |
| 2 | Organiser des sessions d'informations et de sensibilisation sur les mesures fiscales incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises | DGI DGE Agence Emploi Jeunes CGECI FIPME | | | | PM |
| 3 | Assurer la mise en œuvre en matière de réforme du système d'allocation chômage | DGE IPS-CNPS Agence Emploi Jeunes | | | | PM |
| 4 | Assurer le fonctionnement du Fonds d'Appui aux Acteurs du Secteur informel (FASI-COVID19) | Comité de gestion | | | | PM |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------------------|---------|---------|---------|----------------|
| 5 | Assurer le fonctionnement du Fonds de Soutien aux Petites et Moyennes Entreprises (FSPME- COVID19) | Comité de gestion | | | | PM |
| 6 | Assurer le fonctionnement du Fonds de Soutien aux Grandes Entreprises (FSGE- COVID19). | Comité de gestion | | | | PM |
| Sous total axe stratégique 2 : Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi | | | 167 848 | 167 634 | 162 534 | 487 459 |
| | Mettre en œuvre la Stratégie Nationale d'Insertion et de l'Emploi des Jeunes (SNIEJ) | MPJIPSC/AEJ | 156 495 | 156 495 | 156 495 | 469 495 |
| 7 | Produit 1 : Les jeunes disposent de compétences adéquates leur assurant l'accès à des emplois décents et durables sur le marché du travail | MPJIPSC/AEJ | 33 138 | 33 138 | 33 138 | 99 413 |
| 8 | Produit 2 : Les jeunes disposent de capacités techniques et matérielles adéquates en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat | MPJIPSC/AEJ | 86 632 | 86 632 | 86 632 | 259 895 |
| 9 | Produit 3 : Les acteurs au niveau local disposent de capacités renforcées pour promouvoir la territorialisation de l'emploi au profit des jeunes | MPJIPSC/AEJ | 126 | 126 | 126 | 378 |
| 10 | Produit 4 : Les institutions en charge de l'emploi et de l'insertion des jeunes disposent de capacités renforcées pour assurer une gouvernance efficace du dispositif d'insertion professionnelle | MPJIPSC/AEJ | 36 600 | 36 600 | 36 600 | 109 800 |
| | Mettre en œuvre la Stratégie Nationale de Promotion de l'emploi des Couches Vulnérables (SNPECV), CEPICI, Programme Phoenix, Statut Entrepreneurant... | | 300 | 300 | 300 | 900 |
| 11 | Améliorer du cadre de la gouvernance du marché de l'emploi des couches vulnérables et l'efficacité des programmes actifs à leur profit | MEPS/DGE, CEPICI, Agence CIPME, | 300 | 300 | 300 | 900 |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------|-------|-------|-------|---------------|
| | Mettre en œuvre la Stratégie Nationale Intégrée de Promotion des emplois verts en Côte d'Ivoire (SIPEVCI) | | 1 358 | 1 358 | 1 358 | 4 074 |
| 12 | Renforcer les capacités et améliorer l'employabilité et développer les marchés « verts » liés à l'économie verte | MINEDD/MEPS/MPJIPSC | 1 358 | 1 358 | 1 358 | 4 074 |
| | Mettre en œuvre les projets PS Gouv en matière d'Emploi | | | | | 10 000 |
| 13 | Projet de Promotion de l'Emploi Décent (PPED) | MEPS | 2 500 | 2 500 | - | 5 000 |
| 14 | Projet d'insertion des Personnes Vulnérables (PIPV) | MEPS | 2 500 | 2 500 | - | 5 000 |
| | Mettre en œuvre le Programme d'Investissement Agricole (PNIA) | | | | | 3 000 |
| 15 | PNIA | MEMINADER | 1 000 | 1 000 | 1 000 | 3 000 |
| Sous total axe stratégique 3 : Contribuer à la transformation structurelle de l'économie en faisant migrer progressivement les emplois informels vers les emplois formels | | | 200,0 | 200,0 | 200,0 | 600 |
| 16 | Promouvoir et vulgariser les actions liées à la Composante REGLEMENTAIRE de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNIT-EF) | MEPS | 54,0 | 54,0 | 54,0 | 162,0 |

| | | | | | | |
|--|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 17 | Renforcer les actions liées à la Composante PRODUCTIVE de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNIT-EF) | | 55,0 | 55,0 | 55,0 | 165,0 |
| 18 | Promouvoir les actions liées à la Composante CONDITIONS D'EMPLOI ET DE PROTECTION SOCIALE de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNIT-EF) | | 66,0 | 66,0 | 66,0 | 198,0 |
| 19 | Assurer le pilotage et la coordination de la phase pilote de mise en œuvre de la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNIT-EF) | | 25,0 | 25,0 | 25,0 | 75,0 |
| Sous total axe stratégique 4 : Développer l'emploi décent au niveau local | | | 2 100 | 2 100 | 2 000 | 6 200 |
| 20 | Promouvoir les projets d'insertion en territoire | ARDCI/UVICOCI | 2 100 | 2 100 | 2 000 | 6 200 |

| Sous total axe stratégique 5 : Améliorer la gouvernance du marché du travail | | | 1 395 | 1 181 | 1 181 | 3 757 |
|---|---|----------|-------|-------|-------|--------------|
| 21 | Organiser le système d'information sur le marché du travail (SIMT) | MEPS/DGE | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 22 | Renforcer les capacités en ressources humaines, logistiques et équipement de l'ONEF | MEPS/DGE | 484 | 464 | 464 | 1 412 |
| 23 | Produire des données et analyser les informations sur le marché du travail | MEPS/DGE | 853 | 665 | 665 | 2 183 |
| 24 | Coordonner la production, le stockage et la dissémination des informations | MEPS/DGE | 58 | 52 | 52 | 162 |

Tableau 4 : Tableau synoptique de l'évaluation de la PNE 2016-2020

| Orientations et objectifs d'action | Problèmes | Actions mises en œuvre | Pertinence | Efficacité | Durabilité |
|--|--|--|--|---|---|
| <p>1. Amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs</p> <p>i) Mettre en œuvre le nouveau Code du Travail et la Loi instituant la Couverture Maladie Universelle</p> <p>ii) Étendre la couverture sociale à l'ensemble des travailleurs indépendants ;</p> <p>iii) Élaborer et mettre en œuvre un nouvel Agenda pour le travail décent à travers le Programme Pays pour le Travail Décent pour la période 2016-2020</p> <p>iv) Poursuivre la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants.</p> | <p>31,1% des salariés ont des salaires <SMIG</p> <p>45% salariés avec +48heures hebdomadaires</p> <p>35,4% de travailleurs pauvres</p> <p>28,2% des 5-17 ans travaillent</p> | <p>Nouveau Code du Travail et décrets d'application ; statut de l'Entrepreneur par décret; Politique Nationale du Travail (PNT); Politique nationale et programme national de la Santé et Sécurité au Travail (SST) ; document de Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNIT-EF); plan d'actions pour la lutte contre la traite et les pires formes de travail des enfants sur la période 2019-2021; Programme pays et profil pays Travail Décent ; Protection sociale aux indépendants RSTI en opérationnalisation ; CMU: 2 197 340 cartes d'assurés</p> | <p>Le problème de pertinence concerne, non les objectifs pour résoudre les problèmes, mais la méthode adoptée pour les résoudre : insuffisance des mesures juridiques sans relais productifs ; travail des enfants nécessité d'inciter les familles pour les envoyer à l'école. Le poids de l'informel est de 89,1%. Nécessité de mesures pour améliorer les revenus par des gains de productivité et de coordonner les objectifs de la politique d'emploi avec ceux des autres secteurs. Pour certains aspects, travail des enfants, travail décent, il y a un déficit d'indicateurs d'objectifs.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalité de la mise en œuvre du cadre juridique : <i>amélioration du cadre normatif</i> ▪ Efficacité des contrôles des inspecteurs du travail : <i>nombre de PV ; ajustement des entreprises</i> ▪ Extension de la couverture sociale : <i>nombre de carte de CMU ; % couvert</i> ▪ Conditions de vie et accès à l'école des enfants hors âge de travail : <i>taux de déperdition scolaire en baisse ; amélioration de la scolarisation obligatoire en pratique (taux brut de scolarisation dans le primaire et le collégial)</i> | <p>Appropriation de plus en plus affirmée des normes du code du travail et des objectifs du travail décent : respect du SMIG ; des horaires de travail ; de la protection sociale et des normes fondamentales du travail, dont l'interdiction du travail des enfants. Renforcement progressif des institutions, malgré le manque de moyens et le nombre insuffisant des inspecteurs</p> |
| <p>2. Développement de l'emploi local</p> <p>i) Doter les collectivités locales d'un dispositif global et cohérent d'insertion des jeunes dans leur territoire ;</p> <p>ii) Développer et exploiter les bassins locaux d'emploi ;</p> <p>iii) Mobiliser et impliquer les élus locaux dans la promotion de l'emploi de leurs régions ;</p> <p>iv) Mobiliser des ressources additionnelles au plan régional en vue de favoriser l'insertion des jeunes et des femmes.</p> | <p>i) absence de mécanismes de détection des gisements d'emplois au niveau local ou régional</p> <p>ii) une faible exploitation des potentialités de création d'emplois au niveau des différentes régions ;</p> <p>iii) une inexistence de cartographies des bassins d'emplois pour soutenir la politique locale d'emploi ;</p> <p>iv) une insuffisante décentralisation des activités des structures publiques en charge de la relation emploi-formation.</p> | <p>Réalisation d'études menées dans neuf (9) bassins d'emplois dans les régions des Grand-Ponts, du Gbêkê, du Tchologo, du Poro, du Kabadougou, du Folon, de la Nawa, de San-pédro et du Sud-comoé. Ces études permettent d'identifier les potentialités socio-économiques et les opportunités d'insertion dans ces territoires.</p> | <p>La décentralisation est peu avancée. L'essentiel des investissements dans les infrastructures de réseaux est porté par l'Etat central. Les orientations proposées sont très pertinentes, mais restent essentiellement au stade d'ambition. Les conseils régionaux sont financièrement marginalisés par rapport aux actions de l'Etat et au stade d'élaboration des stratégies</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implication des CR : <i>dynamisme politique et actions de plaidoyer et de lobbying ;</i> ▪ Identification des gisements d'emploi dans les bassins d'emploi locaux : <i>études réalisées.</i> ▪ Financement des projets de création d'emploi : <i>existence de fonds (Fonds femmes) et fonds d'installation pour les jeunes, actifs et bien encadrés (nombre encadrés)</i> | <p>Avancées sur le plan politique. Malgré les 12 districts mis en place en plus d'Abidjan et Yamoussoukro, un retard dans la déconcentration est observé : allocation de financements financiers et humains suffisants aux régions. Cependant, les perspectives de la déconcentration administrative sont positives.</p> |

Tableau synoptique de l'évaluation de la PNE 2016-2020 (suite)

| Orientations et objectifs d'action | Problèmes | Actions mises en œuvre | Pertinence | Efficacité | Durabilité |
|--|--|---|--|--|---|
| <p>3. Renforcement du dispositif de développement de l'employabilité et l'entrepreneuriat, notamment des jeunes</p> <p>i) d'élaborer et mettre en œuvre une stratégie nationale pour l'emploi des jeunes ; ii) de mettre en place un dispositif opérationnel et fonctionnel de l'apprentissage ; iii) d'améliorer l'employabilité des primo demandeurs d'emploi ; iv) de promouvoir l'entrepreneuriat et l'auto emploi des jeunes et des femmes ; v) de susciter la création de nombreux emplois pour des jeunes et des femmes à partir des travaux à haute intensité de main-d'œuvre dans divers domaines ; vi) et de développer le volontariat national des jeunes.</p> | <p>i) inadéquation offres/demandes d'emplois dans le formel ; ii) absence d'un dispositif cohérent d'apprentissage ; iii) faiblesse de l'entrepreneuriat et l'auto emploi des jeunes et des femmes ; iv) accès difficile au financement pour l'auto-emploi (jeunes et femmes) ; v) potentiel de l'approche THIMO inexploité (infrastructures et BTP)</p> | <p>Politique Nationale de la Jeunesse 2016-2020 ; Stratégie Nationale d'insertion et de l'emploi jeunes 2016-20 ; Ouverture de 201 guichets emploi jeunes sur 201 communes en 2019 ; 131 549 bénéficiaires des services de l'AEJ ; 63 725 bénéficiaires de projets BCPE/PTF</p> | <p>1 - Objectif adéquation pleinement justifié : plainte des employeurs : besoins d'indicateurs plus précis d'inadéquation offre/demande plus précis. Insuffisance des moyens de l'AEJ. Au niveau de la DAIP (dpt FP), existence de système de suivi des cohortes des diplômés de la FP.</p> <p>2- Apprentissage : réponse à un vrai problème de déscolarisation précoce et de renforcement de la qualité des formations professionnelles à travers une plus part de la formation en milieu de travail. Décret d'apprentissage adopté instaurant l'alternance école -milieu de travail comme une règle dans les curricula. (Indicateurs poids de la formation duale et nombre d'apprentis dans l'informel, et dans un cadre formel).</p> <p>3 – Entrepreneuriat et auto-emploi : l'esprit d'entrepreneuriat est très actif. Le déficit est de dépasser les activités de subsistance et de mettre en place des unités ayant une plus grande taille dégageant des économies d'échelle. Le programme Phénix (porté par...) est toujours d'actualité et vise la structuration du tissu entrepreneurial actuel.</p> <p>4 – Financement des projets portés par les femmes et les jeunes : <i>besoin d'encadrement des porteurs et de formules adaptées au besoin de financement des projets. (Montant plus élevé ; procédures de nantissement)</i></p> <p>5- Approche THIMO : justifié car non prise à prendre en compte dans les marchés publics pour les segments à faible technicité.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inadéquation offre demande d'emploi dans le formel : comités de branches professionnelles mis en place ; curricula révisés ; amélioration perceptible de 2016 à 2020 (<i>indicateurs à dégager des études d'insertion DAIP</i>) ▪ Instauration d'un apprentissage formel : <i>le projet est à l'état pilote (effectif de 25 328 diplômés)</i> ▪ Appui à l'entrepreneuriat (jeunes et femmes) : <i>indicateurs à dégager des rapports de l'AEJ</i> ▪ Financement auto-emploi (jeunes et femmes) : <i>prendre les indicateurs sur les rapports du Fonds Femmes et le Fonds Jeunes.</i> ▪ Financement de THIMO : <i>vérifier et préciser la signification des 63 725 bénéficiaires de projets BCPE/PTF ; analyser le portefeuille BCPE (projets PEJEDEC, C2D Emploi et PRISE gérés par le BCP-Emploi)</i> | <p>A l'exception du Fonds Femmes, tous les programmes reposent sur des financements de PTF. Nécessité d'internaliser dans le budget de l'Etat et des collectivités locales, et aussi des chaînes de valeur portés par les professionnels ivoiriens des appuis aux projets portés par les femmes et les jeunes. Prendre en compte les opportunités offertes par les marchés publics pour la promotion de projets de microentreprises et d'auto emploi.</p> |

Tableau synoptique de l'évaluation de la PNE 2016-2020 (suite)

| Orientations et objectifs d'action | Problèmes | Actions mises en œuvre | Pertinence | Efficacité | Durabilité |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>4. Promotion d'emplois décents pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap</p> <p>i) réinsérer et réintégrer les jeunes ou groupes de jeunes rendus vulnérables par la situation conflictuelle ; ii) améliorer les programmes d'insertion professionnelle existants en ciblant davantage les personnes vulnérables ; iii) développer des programmes spécifiques pour la promotion de l'emploi des femmes, des jeunes diplômés, déscolarisés et démobilisés et des personnes en situation de handicap.</p> | <p>i) taux de chômage élevé des femmes, des jeunes et des personnes handicapées sur le marché du travail ; ii) difficultés d'accès à un emploi décent pour des groupes vulnérables tels que les femmes, les jeunes diplômés et déscolarisés, les personnes handicapées, les chômeurs de longue durée ; iii) problème de réintégration et de réinsertion des ex-combattants, parmi lesquels on compte de nombreux jeunes ; iv) absence de programmes spécifiques pour les femmes, les jeunes, et pour les personnes handicapées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et disponibilité du document de Stratégie Nationale de Promotion de l'Emploi des Couches Vulnérables ; - Recrutement dérogatoire de huit cent cinquante-huit (858) PSH dans l'Administration publique de 2016 à 2020, <i>soit 300 en 2016 ; 158 en 2018 ; 200 en 2019 et 200 en 2020 ;</i> - Financement et installation de 121 projets (collectifs et individuels), en lien avec l'UNACOOPEC-CL, pour un impact emploi d'environ 4 000 bénéficiaires (<i>personnes vulnérables</i>) sur l'ensemble du territoire national dans divers secteurs d'activités à travers les AGR... | <p>Axe d'action très pertinent adressant deux problèmes importants : la réinsertion des ex-combattants et la mise en adéquation des Programmes Actifs de l'Emploi (PAE) aux profils des catégories vulnérables.</p> <p>Difficulté de recenser les personnes ciblées par cette action.</p> <p>Les solutions proposées sont opérationnelles : la stratégie nationale a apporté un éclairage. Vérifier que les lignes d'actions proposées par cette stratégie sont appropriées et mise en œuvre par les organismes concernés (agences de microcrédit ; coopératives).</p> | <p>Le recrutement dérogatoire des PSH dans le public a-t-il été accompagné d'action de formation et de renforcement de l'employabilité ? (Guide pratique insertion des PSH au niveau du public ; décret concernant le recrutement des PSH dans le privé avec création, attributions, organisations et fonctionnement de la Commission Technique orientation et reclassement professionnel).</p> <p>Vérifier la portée par rapport aux besoins du portefeuille de 121 projets visant 4000 bénéficiaires de 2016 à 2020.</p> | <p>Une action très positive qui va permettre d'instituer l'identification, la définition de méthodes pour la prise en charge de PSH et la mobilisation de financement. La durabilité peut être assurée si des leçons sont dégagées des expériences pilotes.</p> |
| <p>5. Amélioration du système d'information et de communication sur le marché du travail</p> <p>i) mettre en place un réseau de producteurs et d'utilisateurs de données sur l'emploi, la formation et les métiers ; ii) fournir des informations régulières sur l'emploi, la formation professionnelle et sur le marché du travail ; iii) analyser le marché du travail en mettant l'accent sur les signaux ; iv) fournir un outil d'aide à la décision pour les politiques d'emploi ; v) redéfinir le cadre de l'Observatoire et renforcer ses capacités humaines, matérielles et techniques ; vi) mettre en place une stratégie de communication sur le marché du travail.</p> | <p>i) Existence de plusieurs sources de collecte de données sur l'emploi ;</p> <p>ii) Capacités et moyens limités pour assurer de façon efficace, régulière et à temps, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail ;</p> <p>iii) Insuffisance d'analyse approfondie de l'information recueillie pour répondre aux besoins des décideurs ;</p> <p>iv) Déséquilibre entre l'information qualitative et quantitative sur le marché de l'emploi ;</p> <p>v) Absence d'une véritable stratégie de communication sur les informations disponibles.</p> | <p>Textes de création de l'Observatoire Autonome de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (OAEF) ; Adoption du Plan de Développement du Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) disponible ; Réalisation annuelle des enquêtes emploi, couplées tous les deux ans avec des enquêtes sur le secteur informel de façon régulière depuis 2012 ; Production mensuelle du Tableau de Bord Emploi (TBE) en vue de l'immatriculation des nouveaux travailleurs tant dans le secteur public que dans le privé de 2016 à 2020 dans le secteur moderne structuré. Cet outil a permis d'enregistrer un effectif de 495 871 emplois créés (sources CNPS et CGRAE).</p> | <p>Action pertinente pour améliorer le déficit d'information sur le marché du travail, notamment la régularité de la production des informations et le degré de finesse nécessaire pour élaborer des PAE répondant à des catégories spécifiques.</p> | <p>Mise en œuvre efficace de l'axe au regard des indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de l'OAEF - Etude de diagnostic du SIMT et plan stratégique de développement du SIMT - 3 enquêtes (ENSESI 2016 ; ERIESI2017-18 ; ENE 2019) - Rapport sur la situation des PSH et compendium des compétences des PSH - Rapport mise en œuvre à mi-parcours de PNJ et de la stratégie de promotion de l'emploi des couches vulnérables - Tableau de bord Emploi 2016 à 2020 | <p>Un bilan organisationnel de l'OAEF serait le bienvenu pour consolider les résultats des actions engagées dans l'axe 5. Les ateliers de formation sur les indicateurs du marché du travail adressés à des journalistes, universitaires et étudiants, société civile) sont de nature à consolider la demande adressée à cet observatoire et à renforcer son rôle dans l'élaboration des politiques publiques.</p> |