

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE  
Union - Discipline - Travail



MINISTRE D'ETAT, MINISTRE DE L'EMPLOI,  
DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SOLIDARITE

**DOCUMENT DE  
POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI ADOPTEE LE 7 JUIN 2012**



## SOMMAIRE

Sigles et abréviations .....	4
Déclaration de Politique d'Emploi du Président de la République .....	8
Préface de Monsieur le Premier Ministre.....	14
Remerciements de Monsieur le Ministre en Charge de l'Emploi.....	16
Résumé exécutif .....	18
Introduction .....	21
<b>I - CADRE GENERAL DE L'ECONOMIE IVOIRIENNE .....</b>	<b>22</b>
<b>I.1 Historique de la croissance économique.....</b>	<b>22</b>
<b>I.2 Perspectives économiques 2012-2015.....</b>	<b>22</b>
<b>I.3 Quelques caractéristiques de l'économie ivoirienne.....</b>	<b>23</b>
<b>II - ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI EN CÔTE D'IVOIRE .....</b>	<b>24</b>
<b>II.1 Evolution et situation de l'emploi .....</b>	<b>24</b>
II.1.1 Evolution et traits caractéristiques.....	24
II.1.2 Secteur dit formel et secteur non structuré.....	25
<b>II.2 Le marché du travail .....</b>	<b>26</b>
II.2.1 L'offre de travail .....	26
II.2.2 La demande de travail .....	27
<b>II.3 Politiques publiques de l'emploi en Côte d'Ivoire .....</b>	<b>28</b>
II.3.1 Dispositif national de l'emploi.....	28
II.3.2 Aperçu rétrospectif des principales politiques d'emploi mises en œuvre.....	29
II.3.3 Quelques résultats des politiques et programmes mis en place.....	35
<b>II.4 Diagnostic .....</b>	<b>36</b>
II.4.1 Déséquilibres et dysfonctionnements du marché du travail .....	36
II.4.2 Limites et contraintes de la politique de l'emploi en Côte d'Ivoire.....	38
<b>III – NOUVELLE VISION EN MATIERE D'EMPLOI .....</b>	<b>40</b>
<b>III.1 Vision du Gouvernement .....</b>	<b>40</b>
<b>III.2 Orientation stratégique et fondements de la politique de l'Emploi .....</b>	<b>40</b>
III.2.1 Orientation stratégique .....	40
III.2.2 Fondements de la Politique Nationale de l'Emploi.....	42
<b>III.3 Objectifs, stratégies et modalités de mise en œuvre l'emploi .....</b>	<b>42</b>
III.3.1 Objectifs .....	42

III.3.2 Piliers d'intervention et stratégies de mise en œuvre .....	44
III.3.2.1 Pilier1 : Stimulons <i>la création économique autour de l'entreprise</i> <i>pour la croissance et l'emploi</i> .....	45
III.3.2.2 Pilier 2 : <i>Investissons dans l'accumulation du capital humain</i> <i>et dans la productivité du travail pour l'emploi</i> <i>d'aujourd'hui et de demain</i> .....	58
III.3.2 .3 Pilier 3 : <i>Rationalisons le cadre de gouvernance de l'emploi</i> <i>pour l'efficacité de l'action</i> .....	62
<b>III.4 Horizon de de mise œuvre .....</b>	<b>66</b>
Conclusion .....	67
Glossaire.....	68

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

<b>AGEFOP</b>	: Agence Nationale de la Formation Professionnelle
<b>AGEPE</b>	: Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi
<b>AGEROUTE</b>	: Agence Nationale des Routes
<b>APE</b>	: Accords de Partenariat Economique
<b>CAB</b>	: Cadre d'Appuis Budgétaires
<b>CAPEN</b>	: Centre d'Assistance et de Promotion de l'Entreprise Nationale
<b>CCI-CI</b>	: Chambre de Commerce et d'Industrie DE Côte d'Ivoire
<b>CDD</b>	: Contrat à Durée Déterminé
<b>CDI</b>	: Contrat à Durée Indéterminé
<b>CDMT</b>	: Cadre de Dépenses à Moyen Terme
<b>CEPICI</b>	: Centre pour la Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire
<b>CFPA</b>	: Centres de Formation Professionnelle Artisanale
<b>CGECI</b>	: Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
<b>CMCI</b>	: Chambre des Métiers de Côte d'Ivoire
<b>CNC</b>	: Comité National du Crédit
<b>CNE</b>	: Conseil National de l'Emploi
<b>DDR</b>	: Démobilisation-Désarmement-Réinsertion
<b>RRR</b>	: Réhabilitation-Réinstallation-Réinsertion
<b>DGAS</b>	: Direction Générale des Affaires Sociales
<b>DGE</b>	: Direction Générale de l'Emploi
<b>DGEP</b>	: Direction Générale de l'Economie et de la Planification
<b>DGT</b>	: Direction Générale du Travail
<b>ENV</b>	: Enquête Niveau de Vie
<b>ETFP</b>	: Enseignement Technique et formation Professionnelle

<b>FDFF</b>	: Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
<b>FIPME</b>	: Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
<b>FNR</b>	: Fonds National de Régulation
<b>FNS</b>	: Fonds National de Solidarité
<b>HCE</b>	: Haut Conseil de l'Emploi
<b>HIMO</b>	: Haute Intensité de Main d'Œuvre
<b>ICOPE</b>	: Information et Conseil en matière d'Orientation Professionnelle et d'Emploi
<b>INIE</b>	: Institut Ivoirien de l'Entreprise
<b>INS</b>	: Institut National de la Statistique
<b>MAPPME</b>	: Ministère de l'Artisanat et de la Promotion des PME
<b>MC</b>	: Ministère du Commerce
<b>MEF</b>	: Ministère de l'Economie et des Finances
<b>MEMEASS</b>	: Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité
<b>MEMI</b>	: Ministère d'Etat, Ministère de l'Intérieur
<b>MESRS</b>	: Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
<b>METFP</b>	: Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
<b>MI</b>	: Ministère de l'Industrie
<b>MINAGRI</b>	: Ministère de l'Agriculture
<b>MJ</b>	: Ministère de la Justice
<b>MPE</b>	: Micro et Petite Entreprise
<b>MPME</b>	: Micros et Petites et Moyennes Entreprises
<b>OBS</b>	: Observatoire
<b>ONFP</b>	: Office Nationale de la Formation Professionnelle
<b>OIT</b>	: Organisation Internationale du Travail
<b>OMOCI</b>	: Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire

<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>PAB</b>	: Programmes d'Action de Base
<b>PAE</b>	: Programme d'Aide à l'Embauche
<b>PAO</b>	: Plan d'Action Opérationnel
<b>PASI</b>	: Programme d'Appui au Secteur Informel
<b>PCEN</b>	: Programme de Compétitivité de l'Economie Nationale
<b>PCME</b>	: Programme de Création de Micro Entreprise
<b>PFS</b>	: Plate Forme de Service
<b>PIP</b>	: Programme d'Investissement Public
<b>PME</b>	: Petites et Moyennes Entreprises
<b>PND</b>	: Plan National de Développement
<b>PNE</b>	: Politique Nationale de l'Emploi
<b>PPTE</b>	: Pays Pauvres Très Endettés
<b>PRODIGE</b>	: Programme pilote de Développement des Initiatives Génératrices d'Emplois
<b>PSCE</b>	: Programme Spécial de Création d'Emplois
<b>PSCN</b>	: Programme de Service Civique National
<b>PVRH</b>	: Programme de Valorisation des Ressources Humaines
<b>SNRR</b>	: Secrétariat National à la Reconstruction et à la Réinsertion
<b>TIC</b>	: Technologies de l'Information et de la Communication

*L'emploi est un défi central de notre développement auquel le Président de la République, Son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA, accorde la plus haute importance. L'attachement du Premier Magistrat de notre pays à l'emploi en Côte d'Ivoire est manifeste dans son projet de société qu'il a proposé aux Ivoiriens.*

*Au plan opérationnel, à la demande du Chef de l'Etat, un Conseil National dédié sur l'Emploi a été initié pour associer, à l'échelle de la nation, toutes les forces vives à la réflexion en vue de proposer au Gouvernement et aux partenaires sociaux les voies et moyens pour réaliser cet objectif.*

*A l'occasion du lancement des travaux dudit Conseil en date du 7 octobre 2011, Son Excellence Monsieur SORO KIGBAFORI Guillaume, Premier Ministre, a délivré au nom du Président de la République sa Déclaration de Politique d'Emploi, afin de donner sa feuille de route au Conseil dans la mission qui lui était confiée de définir une Politique Nationale de l'Emploi à la mesure des nouvelles ambitions. Cette déclaration dont la teneur suit, reflète la vision de politique d'emploi du Président de la République. Elle a servi de boussole au Conseil National sur l'Emploi, à la réflexion et à l'élaboration du présent Document de Politique Nationale de l'Emploi.*

## **DECLARATION DE POLITIQUE D'EMPLOI DU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE**

---

**Ivoiriens,  
Ivoiriennes,  
Amis de la Côte d'Ivoire,**

Hier dans l'opposition, aujourd'hui au pouvoir d'Etat, mon dessein pour la Côte d'Ivoire n'a pas varié : Rassembler les Ivoiriennes et les Ivoiriens dans le travail autour des valeurs de mérite, de justice sociale et de solidarité, pour construire dans la cohésion une société de progrès partagé et hisser notre pays dans le cercle des pays émergents à l'horizon 2020.

Tel est la trame de mon contrat politique pour lequel vous avez placé votre confiance en moi. Pour bâtir sur des bases solides la société de progrès à laquelle nous aspirons légitimement, j'ai toujours considéré que l'emploi est la clé de voûte pour accélérer les mutations économiques et sociales devant propulser notre pays vers de nouvelles frontières du développement.

Dans ce domaine, nous avons fort à faire. L'héritage qui nous a été légué, hélas, en dit long. Les décennies tourmentées et les crises multiformes qui jalonnent l'histoire récente de notre pays, ont forgé une situation de l'emploi des plus préoccupantes.

Le chômage est devenu un drame national ; il n'épargne aucune catégorie sociale ni aucune zone géographique de notre pays. Les jeunes, l'avenir du pays, en souffrent terriblement, condamnés qu'ils sont à passer leur vie sans la moindre expérience de travail ni possibilités de se construire une vie active et pleine.

Par-dessus tout, le « mal emploi » tend à devenir la règle ; une frange de plus en plus importante de nos compatriotes étant contraints à des emplois de survie et précaires, incapables de subvenir, par le revenu de leur travail, à leurs besoins existentiels.

A cette allure, nous courrons le risque d'exposer la Côte d'Ivoire à l'appauvrissement de son capital social et humain, au déclin de son économie. Cela n'est pas soutenable ni politiquement, ni économiquement, ni socialement.

Nous devons agir. Nul autre devoir n'est aujourd'hui plus noble pour nous que celui de faire passer nos filles et nos fils sans emploi de l'oisiveté du chômage à la vitalité du travail et de la production, afin qu'ils puissent s'assumer et se prendre en charge, et recouvrer tous les attributs de la dignité. Ce défi est pour moi une source de motivation ; il fonde mon parti pris pour l'emploi.

Dans mon programme de gouvernement, j'ai fait le pari de créer un million d'emplois à l'horizon 2015. Ce n'est ni une promesse de campagne, ni une déclaration d'intention politique. C'est un engagement de gouvernance ; il sera tenu.



Déjà, des actes sont posés. J'en veux pour preuves les mesures de facilités post-crise consenties par l'Etat au secteur privé afin de permettre aux entreprises de se remettre du choc, maintenir les activités et préserver les emplois.

Les chantiers d'assainissement urbain et de construction d'infrastructures socioéconomiques, tels que le Pont Henri Konan Bédié et le Pont de Jacquesville, que nous avons lancés, vont vitaliser le secteur clé du Bâtiment et des Travaux Publics et générer des emplois directs et indirects.

L'Etat vient d'obtenir de la Banque Mondiale un Don de 50 millions de Dollars US pour financer, en direction des jeunes, un vaste projet de création d'emplois et de développement des compétences. Ce projet sera lancé courant novembre 2011.

Mais, nous devons pousser plus loin et faire plus pour espérer combler le déficit d'emploi dans notre pays. Mes ambitions pour l'emploi prennent leur source dans mon programme économique et social, mais aussi, de ma détermination à corriger les inégalités et les vulnérabilités devant l'emploi, et à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail.

### **Primo : Du programme économique et social**

Pendant ces dernières années d'errements, notre économie est allée à la dérive, avec l'avancée fulgurante de l'économie informelle. Jadis prospère et matrice d'emplois modernes, elle n'en crée quasiment plus. Nous devons administrer un traitement de choc. Le programme économique et social de mon Gouvernement s'inscrit dans cette nécessité.

Ce programme est axé sur deux priorités : le développement des infrastructures productives et la transformation de notre économie, et vise deux objectifs : la croissance et l'emploi.

Les deux priorités répondent à l'impératif de doter notre pays d'une économie moderne, diversifiée, compétitive et renvoient à notre engagement de faire de la Côte d'Ivoire une Nation émergente, dans une échéance de dix ans.

D'emblée, mettons-nous d'accord. L'Etat ne peut créer directement des emplois en grand nombre, à la mesure des besoins. Ce n'est ni son rôle ni sa vocation. Il en créera néanmoins, à la fonction publique, dans les secteurs clés de notre développement où d'importants retards sont à rattraper, l'éducation et la santé notamment.

Notre stratégie de création d'emplois repose principalement sur la promotion de la création économique et le développement du secteur privé.

Nous parions sur une croissance forte et équilibrée à base sociale élargie, une croissance inclusive qui valorise les ressources nationales et optimise la création d'emplois.

L'Etat jouera sa partition pour créer un environnement des affaires attractif, de sorte à permettre à l'initiative privée de s'exprimer pour jouer le rôle moteur de création de richesses et d'emplois.

Nous devons sortir de l'économie des matières premières pour mettre le cap sur l'économie de la transformation et des services. Pour chaque tonnage ou chaque mètre cube de matière brute exporté correspond un manque à gagner en emploi. Cela n'est plus acceptable.

Le moment est venu de s'engager dans l'économie industrielle pour transformer nos ressources nationales, pour créer des chaînes de valeur entre tous les secteurs de production. C'est la voie de l'avenir pour générer plus d'emplois, de surcroît des emplois de niveau supérieur, plus rémunérateurs.

La réforme en cours de la politique de décentralisation dans notre pays participe de nos plans pour le développement économique et social et pour l'emploi. Sur les acquis de cette politique, nous engagerons de vastes programmes d'aménagement du territoire pour impulser l'émergence de véritables pôles économiques régionaux, passage obligé, pour mettre en valeur les énormes potentialités de nos terroirs.

Mais, le programme économique que je propose, avec l'emploi comme critère de performance, sera un leurre si nous ne disposons pas de ressources humaines aptes à porter les changements souhaités, en bonne santé et à l'abri des contingences de la vie.

C'est pourquoi, il me paraît aussi logique de jouer la carte sociale. Sur ce plan, mes priorités sont de deux ordres : corriger les défaillances de notre système de formation pour le recentrer sur les besoins de notre société et garantir une protection sociale minimale pour tous.

La réforme de notre système d'éducation-formation sera approfondie et la formation professionnelle sera diversifiée, avec pour objectif d'établir une adéquation entre la formation, l'emploi et les besoins de croissance de notre économie.

Par cette mise à niveau, plus personne, jeune ou adulte, ne doit être laissé pour compte. Il est du devoir de l'Etat de permettre à tous de s'éduquer, de se former et de se perfectionner, afin que chaque citoyen ait les armes de son intégration dans la nouvelle économie du savoir.

Quant à la protection sociale pour tous, mon engagement est connu. Dans ce domaine, ma priorité porte sur la Couverture Maladie Universelle. Ce chantier est en cours et sera mené à son terme. Nous irons progressivement vers les autres formes de protection, au fur et à mesure que notre situation économique le permettra.

### **Secundo : De l'égalité des chances devant l'emploi**

Nos jeunes éprouvent mille et une difficulté à accéder à un emploi ou à créer leur propre emploi, soit parce qu'ils n'ont pas les compétences, soit parce que les conditions d'accompagnement font défaut.

De nombreux jeunes diplômés butent sur l'obstacle de l'expérience professionnelle généralement requise par des entreprises qui, engagées dans une compétition économique

de plus en plus farouche, ne veulent pas prendre le risque de recruter des travailleurs inexpérimentés.

Face à ces problèmes, il nous faut développer une politique volontariste d'aide à l'emploi en complément des résultats que nous attendons de notre programme économique.

Nous devons lever les obstacles, nous attaquer aux poches de vulnérabilité, pour répondre aux besoins d'emploi des groupes discriminés ou marginalisés, qui ont des difficultés avérées à trouver un emploi, tels que les femmes, les jeunes diplômés, les jeunes déscolarisés, les personnes handicapées, les chômeurs de longue durée, et j'en passe.

Pour cela, nous mettrons en place des programmes novateurs d'orientation et de formation professionnelle qualifiante pour aider ces personnes à obtenir un emploi et améliorer leurs possibilités d'emploi et leur revenu.

Un système de stage de qualification et d'aide à l'embauche, en lien avec les entreprises, sera promu. L'offre de service conseil, d'information, d'orientation et d'emploi sera renforcée pour faciliter l'intégration au marché du travail.

Des programmes d'ajustement des compétences aux changements structurels, de recyclage, de réadaptation et de reconversion professionnelle seront aussi développés.

L'entrepreneuriat des jeunes ivoiriens sera encouragé. Nous devons inciter nos jeunes, ceux qui ont des prédispositions, à la créativité et aux affaires, pour que demain, nous ayons la maîtrise de notre appareil de production et de notre développement.

La crise nous a retardés certes, dans notre développement. Mais, à l'heure de la reconstruction nous devons savoir en tirer avantage.

Nous saisissons cette opportunité pour développer des programmes de création d'emplois subventionnés dans les régions, les zones ou dans des secteurs spécifiques, autour des activités génératrices de revenus.

De même, pour occuper sainement notre jeunesse, nous engagerons de vastes projets d'emplois en articulation avec notre programme national de reconstruction, en particulier dans les travaux d'infrastructures et d'équipements publics, d'élimination des déchets et assainissement urbains.

D'autres mesures spéciales en faveur des jeunes viendront en complément, notamment : des programmes spéciaux d'emploi jeunes sur une base volontaire dans le cadre de projets communautaires ou locaux à caractère social ; des programmes spéciaux alternant formation et travail pour aider les jeunes à faire le premier pas vers l'emploi.

Mais, il ne suffit pas de promouvoir l'emploi. Il faut aussi se donner les moyens de le sécuriser. Nous avons tiré des leçons de notre propre crise qui a si durement affecté les entreprises et l'emploi.

Pour prévenir ces genres de situation, nous envisageons de mettre en place, de concert avec le patronat et les syndicats, des mécanismes pour sauvegarder, quand cela est possible, les emplois.

**Ivoiriens,  
Ivoiriennes,  
Amis de la Côte d'Ivoire,**

Je sais que tous ces projets que je nourris pour l'emploi n'auront pas les effets escomptés s'ils ne sont pas portés par un cadre institutionnel à la mesure de nos ambitions.

Nous devons bâtir ce cadre. Déjà, la réforme du code du travail est en cours. Cette réforme porte non seulement sur la réglementation des conditions d'embauche et des relations de travail, mais vise aussi, des dispositions spéciales sur la création et l'accès à l'emploi des jeunes.

Mais, il en faut plus. Il nous faut, en effet, institutionnaliser notre politique nationale de l'emploi. C'est une exigence qui s'impose, parce que l'emploi est le produit de la combinaison raisonnée des politiques économiques et des politiques sociales.

Le rôle de la politique de l'emploi est donc de construire l'interdépendance entre ces politiques, de fluidifier les connexions entre elles et de rendre compte de leurs rendements positifs mutuels sur l'emploi.

Ce cercle vertueux doit se concevoir, se prévoir et s'organiser dans la cohérence, en liaison avec les acteurs économiques et sociaux de tous les horizons, voire avec nos partenaires au développement.

La politique nationale de l'emploi que nous voulons pour la Côte d'Ivoire sera soutenue par un dispositif de gouvernance aux différents niveaux de son pilotage politique et opérationnel, les niveaux de l'orientation, de la consultation, de la prise de décision et de l'action. Un mécanisme adéquat de financement accompagnera ce dispositif.

Enfin, nous devons pallier le déficit d'informations sur l'emploi et le marché du travail. C'est une nécessité pour être au plus près des réalités du marché du travail, indispensable pour construire des réponses raisonnées aux problèmes d'emploi et de chômage.

Le Gouvernement et les partenaires sociaux, tout particulièrement, ont besoin de connaître avec précision l'évolution du marché du travail, afin d'être mieux à même de décider des mesures à prendre en ce qui concerne notamment : la politique du plein emploi ; l'aménagement du territoire ; la politique d'éducation et de formation ; le niveau de taux de croissance correspondant à l'utilisation optimale des ressources humaines et d'un meilleur fonctionnement du marché du travail.

Nous entreprendrons donc, sans tarder, la réforme en profondeur de notre système d'information sur le marché du travail.

**Ivoiriens,  
Ivoiriennes,  
Amis de la Côte d'Ivoire,**

Voici la substance de mon programme politique pour l'emploi. J'attends que la politique nationale de l'emploi, en cours d'élaboration, le décline en mesures pratiques et réalistes et en programmes d'actions opérationnels.

C'est pourquoi, j'en appelle à l'engagement de toutes les parties prenantes à l'emploi, qu'elles soient du secteur public, du secteur privé ou de la société civile, de jouer pleinement leur partition.

J'en appelle enfin à la mobilisation de nos partenaires au développement pour nous accompagner dans cet exercice. La Côte d'Ivoire, son peuple et sa jeunesse en attendent beaucoup.

**Vive la Côte d'Ivoire**

**Alassane OUATTARA**

## **PREFACE DE MONSIEUR LE PREMIER MINISTRE**

---

L'une des grandes priorités de l'heure à laquelle la Côte d'Ivoire doit impérativement répondre pour se reconstruire, conforter les fondements de sa stabilité et s'inscrire résolument dans le développement, est indiscutablement celle de relever le défi de créer en grand nombre des emplois décents et durables, non seulement pour endiguer l'important stock de chômeurs qui s'est constitué pendant les longues années d'errements du pays, mais aussi, pour les contingents de jeunes femmes et de jeunes hommes qui arrivent chaque année sur le marché du travail. Le Gouvernement de la Côte d'Ivoire a une haute conscience de ce challenge et de ses enjeux tout comme il mesure l'ampleur du chantier. Il entend prendre toutes ses responsabilités.

Dans son programme de gouvernement, Son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA, Président de la République, a pris le ferme engagement de créer deux cent mille emplois par an soit un million d'emplois à l'horizon 2015. Par cet engagement, le Premier Magistrat de notre pays affiche avec force son parti pris pour l'emploi. Convaincu que la maîtrise de notre développement, dans une perspective durable, passe nécessairement par la valorisation du capital humain et la lutte contre la pauvreté, cet engagement traduit aussi sa détermination à soutenir toutes les stratégies et initiatives les plus à même d'assurer aux populations ivoiriennes aux forces juvéniles en particulier, des possibilités réelles d'emplois productifs et rémunérateurs. Réaffirmant à chaque opportunité d'adresse aux Ivoiriens la priorité qu'il attache à l'emploi, le Président de la République, dans sa Déclaration de politique d'emploi du 7 octobre 2011, a dégagé sa ligne de stratégie d'approche, celle de placer l'emploi au cœur de son action politique en faisant à la fois, le moyen et la fin de notre croissance, le vecteur de nos avancées sociales.

En fait, ni la pauvreté ni le chômage et le sous-emploi ne sont une fatalité ; ils ne sont pas insurmontables. La clé de la solution se trouve dans notre capacité à faire évoluer, dans la durée, nos structures économiques et nos structures sociales. Cette conviction est la nôtre. Elle n'a de sens que s'il existe une volonté politique à même d'inventer une vision et de forger un avenir qui la confirme et qui déblaient des perspectives lisibles pour tous en matière d'emploi. Elle prend tout son sens si elle se dévoile et se décline programmes, projets et mesures d'actions. Dès lors, la nécessité d'une politique nationale de l'emploi qui matérialise et incarne la vision du futur de l'emploi s'impose comme l'est aussi son opérationnalisation.

Les crises que notre pays a traversées sont édifiantes sur l'évidence que le déficit d'emplois décents, le chômage et l'exclusion économique et sociale qui en découlent, et qui touchent particulièrement notre jeunesse, constituent un réel problème de société aux coûts politique, économique, social et sécuritaire, élevés. Il est aussi de notoriété que non seulement l'emploi est un levier essentiel de la socialisation et de la lutte contre la pauvreté, mais également que l'accès à une source de revenu substantiel reste le mode d'insertion le

plus crédible surtout de nos jeunes dans le tissu économique et social. Nul n'ignore non plus qu'il est désormais établi que l'emploi est une œuvre collective inlassable des acteurs du système politique, du système économique et du système social. Examiner ensemble, en profondeur et avec du recul, les facettes de la situation de l'emploi dans notre pays, croiser et confronter les regards et les expériences, parvenir à dégager des orientations et des stratégies pour la mise en œuvre d'actions concrètes à la mesure des défis, fédérer les énergies et les moyens dans cette perspective, telles sont les ambitions de la Politique Nationale de l'Emploi. Elle n'a pas la prétention d'être une litanie de recettes absolues qui, de toute façon, ne sauraient prospérer face à un problème aussi mouvant, multiforme et complexe que celui de l'emploi.

L'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi s'inscrit dans la rupture avec la gestion à vue du secteur de l'emploi pour passer à un mode d'approche proactif, plus osé et plus organisé. Elle procède de la volonté politique d'élever le niveau de nos ambitions pour l'emploi, de trouver des réponses innovantes et audacieuses. Résultat d'un travail participatif auquel ont été associées les entités ministérielles, du secteur privé, de la société civile et des collectivités territoriales, la Politique Nationale de l'Emploi répond à l'urgence et à la nécessité de construire des instruments d'analyse et des outils de décision susceptibles d'inscrire dans le temps les actions à mener pour promouvoir l'emploi, réduire substantiellement le chômage et la pauvreté. Dans ce but, il est fondamental que la question de l'emploi soit bien comprise comme une problématique transversale qui nécessite la coalition des acteurs public et privé de notre développement, afin de parvenir à la mise en œuvre d'actions concertées.

La Politique Nationale de l'Emploi se voudrait le cadre par excellence pour une prise en compte renforcée des questions liées à l'emploi et au travail décent dans le Plan National de Développement 2012-2015, en particulier dans son Programme d'Action Prioritaire de mise en œuvre, qui est l'instrument essentiel d'allocation des ressources.

C'est le lieu ici de renouveler nos remerciements à tous les partenaires et acteurs de l'emploi qui ont contribué à la conception, à l'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi.

**Le Premier Ministre**

**Me Jeannot Kouadio AHOSSOU**

## **REMERCIEMENTS DE MONSIEUR LE MINISTRE D'ETAT, MINISTRE DE L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SOLIDARITE**

---

L'emploi est de tout temps une préoccupation constante des gouvernants ivoiriens. Cependant, sa prise en compte et sa traçabilité demeurent jusque-là implicites dans les stratégies et les décisions des politiques de développement. Le présent document portant Politique Nationale de l'Emploi entend donner dorénavant toute sa place à l'emploi dans le champ des domaines de la gouvernance politique en Côte d'Ivoire. L'opportunité et l'intérêt de la Politique Nationale de l'Emploi trouvent leurs justifications dans trois évidences qui, pourtant, semblent échapper à l'analyse de l'opinion populaire, à savoir que :

- d'abord, l'emploi n'est pas un stock donné à partager mais plutôt le fruit de la recomposition perpétuelle du système économique, de l'intensification et de la diversification de l'activité productive, du dynamisme de l'inventivité humaine à la création de nouvelles activités d'utilité économique et sociale ;
- ensuite, l'emploi est aussi le fruit d'un processus incessant de la rencontre d'une offre et d'une demande qui s'organisent et se prévoient l'une et l'autre;
- enfin, l'accès à des statuts d'emploi avancés, en termes de qualité et de garanties de protection, n'est pas un processus spontané mais plutôt le résultat d'un processus qui se construit progressivement et sur la durée.

Ce document de Politique Nationale de l'Emploi, le premier du genre dans notre pays, fait siens ces trois centres d'intérêt qui cristallisent autour d'eux toutes les défis critiques de l'emploi. Il n'est ni le résultat d'un exercice intellectuel encore moins d'une production littéraire. Il répond à des nécessités pratiques et à un besoin réel de fournir à l'ensemble de la société ivoirienne, surtout aux décideurs politiques, un cadre de référence unique de perception et de compréhension commune et d'appropriation collective du profil de la problématique de l'emploi dans toute sa complexité. Dans ce rôle, la politique Nationale de l'Emploi se veut à la fois un instrument de communication pour informer et sensibiliser sur les problèmes d'emploi et leurs déterminants, un outil pédagogique pour faire émerger une nouvelle culture nationale de l'emploi, une boussole de gouvernance pour aider les décideurs à choisir, parmi toutes les options de politiques et programmes économiques et sociaux possibles, celles à mêmes de permettre la pleine réalisation des grands objectifs de notre développement y compris l'emploi.

Le présent document de Politique Nationale de l'Emploi est le résultat final des travaux du Conseil National sur l'Emploi (CNE), activé pour la circonstance en 2011, pour initier à l'échelle nationale, la concertation inclusive et l'analyse systémique du problème de l'emploi en Côte d'Ivoire et ses alternatives de solutions dans ses dimensions touchant à



l'économique, au démographique et social, à l'éducation-formation, à l'institutionnel et à la gouvernance, et au marché du travail. Comme le reflètent, la mission, la démarche et la méthodologie du CNE, ce document est donc l'aboutissement d'un long processus jalonné de rencontres de négociations, d'études-diagnostic de base, de travaux de groupes en ateliers, de travaux de rédaction et de séminaires de validation de travaux d'étapes.... Cette œuvre est par ailleurs le fruit de l'engagement des principaux partenaires techniques et financiers de la Côte d'Ivoire, multilatéraux et bilatéraux, notamment la Banque Mondiale, le Bureau International du Travail, le Programme des Nations Unies pour le Développement, la Coopération Française, tout comme elle est aussi le fruit de la mobilisation exemplaire des acteurs institutionnels nationaux de l'emploi, publics et privés, ainsi que de l'apport de consultants indépendants nationaux et internationaux.

Nous nous félicitons de cette collaboration constructive et exprimons notre reconnaissance à tous ceux et à toutes celles qui ont contribué à la conception, à l'élaboration et à la production de ce document cadre sur la base des inputs fournis par les différentes études diagnostics de base et les ateliers de réflexion thématiques, notamment toutes les personnes-ressources nationales qui ont été associées au processus du CNE soit au titre du Comité de pilotage soit au titre des groupes de travail, et issues des Départements ministériels, des Collectivités territoriales, des organisations patronales, des organisations de travailleurs et des chambres consulaires.

C'est en définitive le lieu, à la phase de mise en œuvre, d'espérer pouvoir compter sur tous ces artisans de la Politique Nationale de l'Emploi ainsi que tous ces acteurs de l'emploi, pour consolider et développer la coopération et le partenariat ainsi amorcés, afin d'agir dans la synergie.

**Gilbert Koné KAFANA**

## Résumé exécutif

---

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) s'inscrit dans le cadre des grandes options et orientations du Président de la République, contenues dans le Plan National de Développement (2012-2015), qui placent la question de l'emploi au cœur de l'action gouvernementale.

L'état des lieux sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire révèle les faiblesses suivantes :

- le taux de chômage préoccupant au niveau des jeunes ;
- la trop grande inadéquation entre la demande et l'offre de travail ;
- le besoin d'accompagner les investissements massifs prévus en 2012-2015 pour mieux tenir compte de la politique de l'emploi ;
- l'insuffisance de synergie dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'emploi ;
- le besoin de renforcer la culture entrepreneuriale;
- l'insuffisance des données sur le marché de l'emploi.

Pour remédier à ces insuffisances, la PNE propose des stratégies qui s'organisent autour de trois piliers : (i) la stimulation de la création économique ; (ii) l'investissement dans l'accumulation du capital humain ; (iii) la rationalisation de la gouvernance de l'emploi.

Les principales stratégies identifiées consistent à :

- prendre mieux en compte l'emploi dans les politiques transversales et les politiques sectorielles de développement ;
- accompagner les activités privées créatrices d'emploi ;
- renforcer l'action directe de promotion de l'emploi ;
- accroître l'offre de formation et l'adapter aux besoins du marché du travail ;
- renforcer le système administratif et judiciaire pour le contrôle de l'application de la législation du travail ;
- développer le dispositif de protection sociale ;
- dynamiser le marché du travail ;
- sécuriser l'emploi ;
- renforcer la coordination et la synergie entre les institutions en charge des questions de l'emploi ;

La Politique Nationale de l'Emploi constitue le cadre stratégique logique de l'action gouvernementale en faveur de l'Emploi et sa mise en œuvre devrait conduire à court terme à :

- le renforcement d'un environnement propice à l'essor de l'emploi ;
- la disponibilité de l'information sur les opportunités d'emploi et de formation par rapport au marché du travail ;

- l'appui efficace des acteurs du secteur informel afin d'accroître la productivité et les revenus en milieu rural et dans le secteur informel urbain, et d'évoluer vers le secteur formel ;
- la rationalisation de la taille ainsi que des interventions des structures opérationnelles ;
- la mise en place des dispositions incitatives et d'encouragement à l'embauche des jeunes diplômés de l'enseignement technique et supérieur.

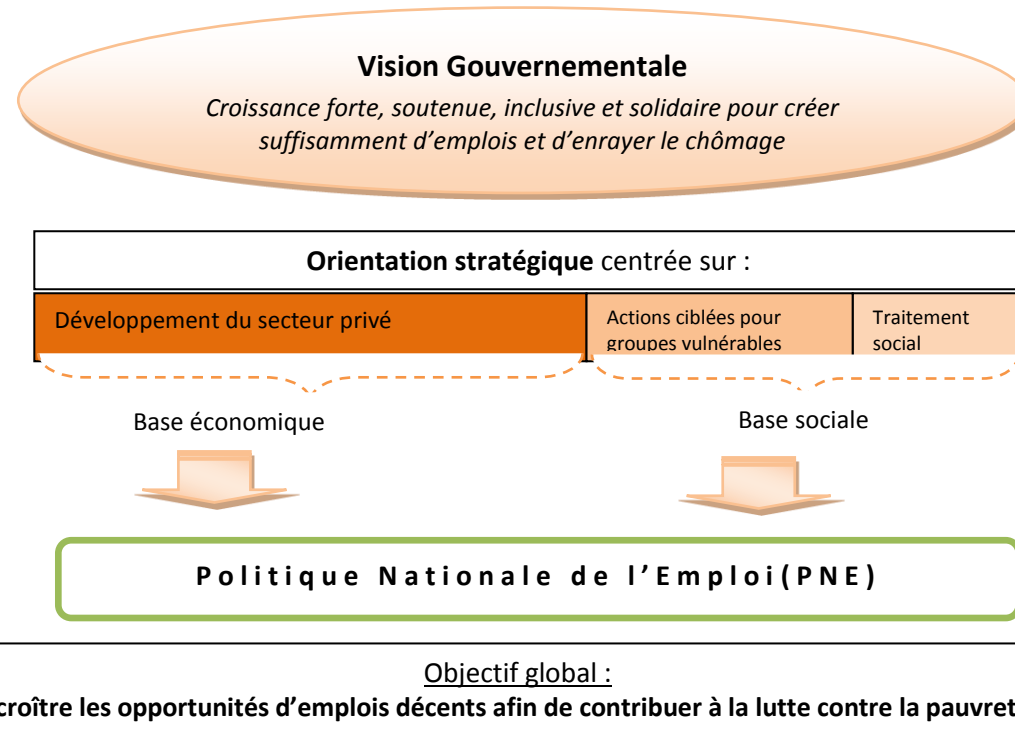
Dans ce cadre, la mise en œuvre de la PNE devrait permettre:

- la création d'au moins 200 000 emplois par an ;
- l'appui des personnes et groupes cibles vulnérables (démobilisés, jeunes, femmes, personnes handicapées) et accroître leur contribution à la production économique ;
- la réduction progressive de l'inadéquation entre les besoins du marché du travail et les profils des sorties du système d'enseignement technique et de formation professionnelle ;
- l'amélioration des conditions de travail pour progresser vers le travail décent ;
- l'accroissement des possibilités d'emploi en milieu rural et dans les villes secondaires, en particulier dans le Nord et l'Ouest de la Côte d'Ivoire ;
- le développement d'un cadre structurel de pilotage plus mobilisant pour l'emploi.

L'opérationnalisation de la PNE se fera à travers l'élaboration d'un plan d'actions regroupant l'ensemble des actions des ministères techniques et structures intervenant dans le domaine de l'emploi.

Au regard de la transversalité des questions relatives à l'emploi, un cadre cohérent ainsi que des modalités de mise en œuvre, constituant la base de l'efficacité de la PNE, sont précisés dans le document.

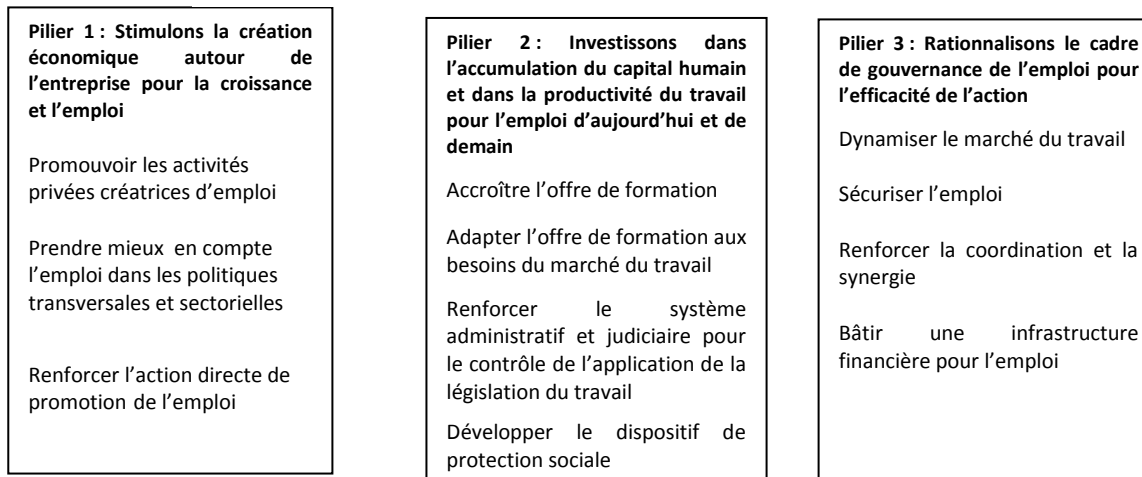
## Démarche de la PNE



### **Fondements de la PNE**

Rôle « levier » de l'emploi dans la croissance de l'économie  
+  
Rôle « pivot » de l'emploi dans la lutte contre la pauvreté

### **3 piliers d'intervention..**



## Introduction

La population ivoirienne est estimée en 2011 à 22,6 millions d'habitants, dont 26% d'immigrés provenant principalement des pays de la sous-région ouest-africaine. Cette population qui croît en moyenne de 2,8% l'an est à majorité jeune.

Depuis plus d'une décennie, le pays rencontre des problèmes d'ordre politico-militaire, qui se sont mués parfois en des conflits armés dont le point culminant a été atteint en 2011, suite aux élections présidentielles de 2010. Cette situation a aggravé les conditions de vie des populations déjà marquées par de longues années de crise, avec notamment de nombreuses pertes d'emplois et de revenus, dues à la destruction d'une bonne partie du potentiel de production du pays, à la fermeture de nombreuses entreprises ou à l'arrêt de nombreuses activités génératrices de revenu, en particulier dans le secteur informel.

A la faveur de la fin de la crise, le Gouvernement a clairement affiché ses intentions de faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent à l'horizon 2020. A cet effet, un Plan National de Développement (PND) couvrant la période 2012-2015 a été élaboré. Ce plan vise à ramener le pays sur le sentier d'une croissance économique forte, soutenue, inclusive et solidaire, créatrice d'emplois et respectueuse de l'environnement. Ce plan prend en compte la volonté du Président de la République de créer en moyenne deux cent mille emplois par an.

Le diagnostic établi par le PND révèle, entre autres, l'absence d'une politique cohérente de création et de financement de l'emploi, ainsi qu'une insuffisance de données fiables. Une telle situation, si rien n'est entrepris pour la corriger, pourrait constituer une entrave à l'atteinte des objectifs visés par le Gouvernement. Il importe donc d'adresser des réponses adéquates aux problèmes soulevés, afin de cerner au mieux la question de l'emploi et de donner plus de chance à l'atteinte de ces objectifs. L'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) s'inscrit dans ce cadre.

La PNE est le résultat d'un long processus de concertation et de dialogue mené dans le cadre du Conseil National sur l'Emploi initié par le Gouvernement. Sa mise en œuvre devrait contribuer à l'atteinte d'un objectif plus large : créer les conditions permettant à la population active d'avoir accès à un emploi décent et de se prendre en charge.

Le présent document s'articule autour de trois grands axes. La première partie présente le cadre général de l'économie ivoirienne dans lequel s'inscrit la politique de l'emploi.

La deuxième partie fait l'état des lieux en matière d'emploi en Côte d'Ivoire. Elle constitue un approfondissement de l'état des lieux fait dans le PND.

La nouvelle vision du Gouvernement en matière d'emploi fait l'objet de la troisième partie.

## **PARTIE I : CADRE GENERAL DE L'ECONOMIE IVOIRIENNE**

### **I.1 Historique de la croissance économique**

Dès le début des années 60, la Côte d'Ivoire a opté pour le libéralisme économique, avec notamment le choix du développement d'une agriculture d'exportation et l'ouverture sur le reste du monde pour favoriser les échanges extérieurs. L'Etat jouait alors le rôle d'un Etat promoteur et régulateur de l'activité économique.

L'évolution de l'économie ivoirienne depuis 1960 comporte quatre (4) grandes phases :

Couvrant la période 1960-1979, la première phase se caractérise par une croissance économique forte, avec un taux de croissance moyen du PIB de l'ordre de 8 %, au-dessus du taux de croissance démographique (3,2%). Cette performance a permis à la Côte d'Ivoire d'être classée comme un pays à revenu intermédiaire. Les populations ivoiriennes avaient alors le niveau de vie le plus élevé en Afrique de l'Ouest.

Au cours de la deuxième phase, du début à la fin des années 1980, la combinaison des effets de la baisse drastique des cours des matières premières du pays (cacao et café) et des chocs pétroliers ont conduit à une baisse des ressources de l'Etat et de l'investissement. Le PIB réel, sur cette période, ne s'est accru en moyenne que de 1% par an et donc a été négatif par habitant. Face à ces difficultés, la Côte d'Ivoire, avec l'appui des Institutions de Bretton Woods, a mis en œuvre plusieurs Programmes d'Ajustement Structurels.

La troisième phase, qui couvre la période 1990-1999, s'est caractérisée par une accentuation de la crise économique, au moment où le pays enregistrait des troubles d'ordre sociopolitique. Cette situation a conduit le pays à adopter un programme de stabilisation et de relance économique qui aboutira, en 1994, à la dévaluation du franc CFA qui favorisera une relance économique avec un taux de croissance économique positif en termes constants par habitant. Le coup d'Etat intervenu en 1999 ouvrira par la suite une ère d'instabilité politique, mais aussi économique.

La quatrième phase, qui part de 2000 à 2011, est marquée par des crises sociopolitiques successives qui ont négativement rejailli sur les performances de l'économie. Le taux de croissance moyen du PIB en termes constants par habitant.

Au niveau social, le pays a enregistré une augmentation du taux de pauvreté qui a atteint 48,9% en 2008 et s'est aggravé pour atteindre plus de 50 % après la crise post-électorale au début de 2011.

### **I.2 Perspectives économiques 2012-2015**

La période 2012-2015 est placée sous le signe d'une croissance économique forte et solidaire créatrice d'emplois. Le scénario du Plan National de Développement, le Triomphe de l'éléphant, projette une croissance de 8,1 % en 2012, 9% en 2013, et 10% en moyenne entre 2014 et 2015, portée par des investissements massifs tant privé que public.

### **I.3 Quelques caractéristiques de l'économie ivoirienne**

Depuis 1960, le secteur agricole est prépondérant dans l'économie nationale. Il pèse à lui seul en moyenne 30% du PIB du pays, emploie 76% de la population active. Le cacao, principale culture d'exportation, représente environ 40% du marché mondial et 2/3 des revenus des ménages. La croissance économique de la Côte d'Ivoire est fortement affectée par les variations des termes de l'échange et en particulier la volatilité des prix du cacao et du café et des autres produits primaires exportés (coton, pétrole, gaz, or) à l'état brut

L'ampleur des impacts de ces chocs, internes ou externes, est confirmée, d'une part, par le niveau élevé de l'élasticité du PIB total (1,85) et des activités non agricoles (2,3) lorsqu'ils sont mis en lien avec la valeur ajoutée agricole, et, d'autre part, par sa forte corrélation avec ces indicateurs. En d'autres termes, une augmentation de 1% de la valeur ajoutée agricole induit une augmentation de la valeur ajoutée totale et de la valeur ajoutée non agricole respectivement de 1,85 et 2,3 fois. Une baisse de 1% les diminue d'autant.

Progressivement, la structure du système de production ivoirien s'est modifiée en faveur de l'industrie et du secteur tertiaire.

## **PARTIE II : ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI EN COTE D'IVOIRE**

Depuis la fin des années 1970, les difficultés financières et le fort ralentissement de la croissance économique ont induit de nombreux licenciements et un freinage de l'embauche des jeunes à la recherche d'un premier emploi. Plusieurs entreprises ont dû fermer tandis que d'autres pour assurer leur survie adoptaient des plans de restructuration. Cette situation a eu un impact négatif sur les emplois salariés.

Le nombre de jeunes, diplômés ou non, sortant des systèmes de formation n'a cessé de croître, amplifiant ainsi le nombre de personnes à la recherche d'un emploi perdu ou d'un premier emploi salarié.

Il est important de relever que l'état des lieux de l'emploi est réalisé dans un contexte d'indisponibilité des données sur le marché de travail faisant ressortir des difficultés, liées d'une part à l'absence de séries homogènes permettant d'établir des comparaisons solides sur les catégories d'emploi, et d'autre part aux variations, d'une enquête à l'autre, des concepts et nomenclatures utilisés.

### **II.1 Évolution de la situation de l'emploi**

#### **II.1.1 Évolution et traits caractéristiques**

L'emploi en général a été tributaire des variations des termes de l'échange (en particulier des variations des prix du cacao et du café), du taux de croissance économique, et des périodes d'instabilité politiques.

Ainsi, la période allant de 1960 à 1980, marquée par une croissance économique forte, se caractérise par de grands investissements notamment dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du bâtiment et des termes de l'échange favorables. Plus de 360 000 emplois ont été créés avec plus de la moitié dans les domaines de l'agriculture, l'élevage et la foresterie. Cette période a été marquée par un afflux de jeunes des zones rurales vers les zones urbaines, en quête d'un emploi salarié. A ces jeunes s'ajoutent de nombreux migrants venus de la sous-région ouest-africaine, attirés par le dynamisme de l'économie ivoirienne. L'accroissement de la population des zones urbaines va exercer une pression sur la demande d'emplois.

Le déclin économique de la décennie 1980-1990 a entraîné une baisse de l'offre d'emploi en particulier dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics. Dans le même temps, la chute des prix du cacao et du café accentuait l'exode rural des jeunes vers les villes. La population disponible pour l'emploi a par conséquent augmenté fortement.

Avec la perte de compétitivité et l'appréciation du taux de change effectif en termes réels, le début des années 90 a été marqué par de nombreuses pertes d'emplois y compris dans le secteur public.



La dévaluation du franc FCFA en 1994 a favorisé la reprise économique et la relance des investissements et des exportations. Cette relance a entraîné une reprise de la création d'emplois, à travers notamment des actions telles que les programmes fonds sociaux. La mise en œuvre de ces actions marquait déjà une volonté de l'Etat d'emmener les jeunes à entreprendre, à se prendre en charge.

La période 2000-2011, fortement perturbée par des crises sociopolitiques répétées, a entraîné une crise aiguë de l'emploi. En effet, cette période a enregistré de nombreuses pertes d'emplois consécutives à la détérioration du climat des affaires, au ralentissement de l'investissement, à la fermeture ou à la délocalisation de nombreuses activités génératrices de revenus (PME, entreprises nationales ou internationales).

Les données disponibles sur la période 1960-2008 révèlent que l'élasticité de l'emploi est plus élevée avec l'investissement privé qu'avec l'investissement public. Cependant, dans les deux cas, le coefficient d'élasticité est faible et inférieur à 1. Ces résultats montrent que la création d'emplois ne croit que lorsque le taux d'investissement est conséquent.

Sur la même période, l'élasticité croissance (élasticité –valeur ajoutée), est supérieure à l'élasticité-investissement, ce qui signifie que la croissance économique crée plus d'emplois que l'investissement. Cette situation est en partie imputable au fait que certains investissements ne sont pas productifs et créent partant moins d'emplois.

### **II.1.2 Secteur dit formel et secteur non structuré**

#### *Le secteur dit formel :*

Au cours de la période 1960 - 2000, le secteur dit « formel » représente 10% de l'emploi total (8,8% en moyenne par an) : 2,4% pour la fonction publique et 6,4% pour le secteur privé. Le message qui en découle est que la fonction publique et le secteur privé n'ont pas été, au cours de cette période, les principales sources de création d'emplois.

Par ailleurs, le secteur dit formel bénéficie d'une relative protection beaucoup plus affirmée pour les emplois publics. En effet, les réglementations en vigueur assurent aux employés une certaine garantie et une stabilité variant du public au privé. Toutefois, l'émergence de nouveaux types de contrats de travail (intérim, temporaire) introduit davantage de précarité et moins de protection.

#### *Le secteur non structuré :*

Ce secteur concerne aussi bien les centres urbains que le milieu rural et représente en moyenne 91,2% de l'emploi total.

De 1960 à 1978, le secteur non structuré a connu dans le milieu rural une croissance de l'emploi de 3,1%, 2,5% de 1979 à 1993 et 3,4% de 1994 à 1999, avant de chuter à 1,7% dans la décennie 2000. Le secteur non structuré urbain par contre a évolué à un rythme plus accentué. Le taux de croissance était de 11,6% en 1960 – 1978, 28% sur la période 1979 –

1993. Depuis 1994, l'on assiste à une décroissance de la création des emplois dans ce secteur au niveau des centres urbains, passant de 5,2% de 1994 à 1999 à -4,8% à partir de 2000.

La décroissance observée à partir de l'année 2000 tant au niveau du milieu rural que des centres urbains s'explique par la destruction d'emplois enregistrée suite à la décennie de crises socio-politique.

## II.2 Le marché du travail

Le marché du travail est composé de la demande de travail de la part des entreprises et de l'offre du travail constituée par les travailleurs potentiels employés.

On distingue deux types de marchés :

- **le marché primaire** constitué de l'emploi moderne privé et public. Ces deux types d'emploi sont caractérisés par des salaires garantis par mois, des possibilités de promotion et un contrat d'une durée assez longue;
- **le marché secondaire**, caractérisé par des emplois précaires, à faible rémunération et non garantis, avec une prééminence du secteur non structuré .

### II.2 . 1 L'offre de travail

La population active reste importante et majoritairement jeune avec un âge moyen fluctuant entre 25 et 34 ans. Cette frange représente en moyenne 56% de la population active. La population en âge de travailler était estimée à environ 8 millions de personnes en 1998 et à 12,8 millions en 2011 soit respectivement 50% et 64% de la population. Elle est fortement concentrée dans les grandes agglomérations telles que Abidjan, Bouaké, San-Pédro, avec une proportion plus importante à Abidjan et sa périphérie. En outre, cette population est dominée par les personnes de sexe masculin avec un taux de 68%, contre 32% pour les femmes, moins actives sur le marché de l'emploi.

Le tableau ci-après donne un aperçu de la répartition de la population active par âge et sexe.

Tableau n°1 : Répartition de la population active par sexe et par tranche d'âge en %

Groupe d'âges	Population active		
	Masculin	Féminin	Total
15-19	17,6	18,1	17,9
20-24	15	17,8	16,4
25-34	27,3	27,3	27,3
35-44	18,7	17,4	18,1
45-59	14,9	13,4	14,1
60 & +	6,4	6	6,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : ENV2008

L'offre de travail est également caractérisée par le niveau d'instruction : quatre personnes sur dix n'ont jamais fréquenté d'école. Par ailleurs, une bonne partie de ceux qui ont eu accès à l'école ont interrompu leurs études au niveau primaire (16,5 %) et seulement 3% ont pu atteindre le niveau supérieur. On note également que le niveau d'instruction diffère selon le sexe et le milieu de résidence. En effet, les femmes sont les moins instruites, avec 7 femmes sur 10 n'ayant jamais fréquenté l'école contre 5 sur 10 chez les hommes. Aussi, moins de 2 % seulement (contre 4% chez les hommes) ont pu accéder à l'enseignement supérieur.

Les informations contenues dans le tableau suivant sont révélatrices de cet état de fait.

Tableau n°2 : Répartition en % de la population active suivant la zone et le milieu de résidence

Niveau d'instruction	Ensemble			Urbain			Rural		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Néant	53,5	69,3	<b>61,3</b>	35,6	52,1	<b>43,6</b>	69,9	84,0	<b>79,9</b>
Primaire	17,1	15,8	<b>16,5</b>	16,2	20,0	<b>18,0</b>	18,0	12,2	<b>15,1</b>
Secondaire 1	15,4	9,0	<b>12,2</b>	23,1	16,3	<b>19,8</b>	8,3	2,9	<b>5,6</b>
Secondaire 2	9,3	3,7	<b>6,6</b>	16,1	7,4	<b>11,9</b>	3,0	0,7	<b>1,8</b>
Secondaire technique	0,5	0,4	<b>0,4</b>	0,8	0,7	<b>0,8</b>	0,2	0,1	<b>0,1</b>
Supérieur	4,2	1,7	<b>3,0</b>	8,1	3,6	<b>5,9</b>	0,7	0,2	<b>0,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : RGPH, 1998

En considérant le diplôme des demandeurs d'emploi, l'on note qu'environ 73% d'entre eux ont obtenu le Baccalauréat. Parmi ceux-ci, un peu plus de la moitié, soit 40,60%, sont titulaires d'un Brevet de Technicien Supérieur (BTS), et 12,9% ont une Maîtrise. En outre, ils sont majoritairement des primo demandeurs d'emploi mais aussi des chômeurs de longue durée avec une durée de chômage dépassant souvent les 3 ans.

Divers voies et moyens sont utilisés par les demandeurs d'emploi dans le cadre de la recherche d'emploi. Les annonces dans les journaux arrivent en tête, suivies des sollicitations directes auprès des employeurs, de l'intervention de la famille et/ou des connaissances. Les services de l'AGEPE sont également sollicités par les personnes en quête d'emploi, tout comme les cabinets privés de recrutement et les stages en entreprise.

Pour nombre de personnes en quête d'emploi, les difficultés rencontrées résident dans l'absence de transparence et le manque d'informations sur les offres d'emploi disponibles. Suite aux échecs répétés, plus de la moitié des demandeurs d'emploi souhaitent s'installer à leur propre compte.

## II.2. 2 La demande de travail

L'évolution de la demande de travail suit la courbe de la croissance économique du pays. Aussi, cette évolution est instable et les emplois créés se déplacent du secteur formel vers le secteur non structuré, le travail indépendant et les services à la personne.

Du point de vue de l'occupation des populations en âge de travailler, en 1998, la demande de travail la plus importante concerne le travail indépendant (53%), largement informel.

Selon la branche d'activité, la demande de travail dans le secteur public se concentre à 89% dans les services. Quant au secteur privé moderne, les branches service et agriculture captent à elles seules 64% de la demande avec 44% pour la branche service et 20% pour la branche agriculture.

## **II.3 Politiques publiques de l'emploi en Côte d'Ivoire**

### **II.3.1 Dispositif national de l'emploi**

Plusieurs acteurs institutionnels développent des initiatives dans le champ de l'emploi. Ces acteurs proviennent du secteur public, du secteur privé, de la société civile et des partenaires au développement.

#### ***i) Acteurs publics et parapublics***

- la Direction Générale de l'Emploi (DGE) : orientation, définition, coordination et évaluation de la politique nationale de l'emploi ;
- l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) : intermédiation de l'emploi et observation du marché du travail ;
- l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) : ingénierie de la formation professionnelle ;
- le fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) : financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- le Fonds National de Solidarité pour la promotion d'emplois jeunes (FNS) : garantie bancaire des projets des jeunes ;
- la Plate Forme de Service (PFS) : mutualisation des services AGEPE-FDFP-AGEFOP-FNS pour l'accompagnement technique et financier à l'insertion des jeunes en entreprise et dans l'auto-emploi ;
- l'institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) : promotion de l'entrepreneuriat et encadrement des promoteurs de Micros, Petites et Moyennées Entreprises ;
- l'Agence Nationale des Routes (AGEROUTE) : exécution de programmes haute intensité de main-d'œuvre ;
- le Programme National de Réinsertion et de Réhabilitation Communautaire (PNRRC) : réinsertion économique et réhabilitation communautaire des jeunes ex-combattants et à risque;
- le Programme de Service Civique National (PSCN) : formation civique, technique et professionnelle des jeunes et orientation à l'insertion économique ; et
- le Secrétariat National à la Reconstruction et à la Réinsertion (SNRR) : élaboration, orientation et exécution de la politique et des programmes de reconstruction et réinsertion.

Outre ces structures, la quasi-totalité des Ministères techniques développent en autonomie des programmes sectoriels d'emplois directs. Les Collectivités Territoriales également interviennent dans le champ d'action pour l'emploi local à travers des mécanismes spécifiques d'appuis technique et financier à la promotion d'emploi en faveur des jeunes et des femmes.

### ***ii) Acteurs privés***

Des Institutions du secteur privé agissent dans le domaine soit à travers l'intermédiation de l'emploi soit à travers des initiatives ou des programmes directs de formation et d'insertion :

- les Cabinets privés de formation et de placement
- la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI) ;
- la Chambre des Métiers de Côte d'Ivoire (CMCI) ;
- la Chambre d'Agriculture ;
- la Confédération des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECl) ; et
- la Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises (FIPME).

### ***iii) Acteurs de la société civile***

De nombreuses Organisation Non Gouvernementales (ONG) sont de plus en plus présentes sur le terrain de l'action pour l'emploi.

### ***iv) Acteurs bilatéraux et multilatéraux***

Nombre de partenaires au développement interviennent également en faveur de l'emploi des groupes vulnérables, le plus souvent en autonomie. L'implication de ces acteurs extérieurs s'est accentuée avec les crises que le pays a traversées.

## **II.3.2 Aperçu rétrospectif des principales politiques d'emploi mises en œuvre**

Les stratégies de politique d'emploi en Côte d'Ivoire évoluent en fonction du cycle de développement du pays. L'on distingue trois types de stratégies correspondant à quatre périodes caractéristiques de l'évolution du pays : les périodes 1960-80 ; 1980-90 ; 1990-99 ; 2000-11.

### ***i) Période 1960-80***

En termes de création d'emploi, au cours de cette période, la politique de l'emploi est restée implicite dans les politiques publiques. Elle est étroitement liée à la politique de croissance et repose sur le postulat selon lequel la croissance crée l'emploi de façon mécanique. Partant de ce postulat, l'emploi est considéré à cette époque non pas comme un objectif direct de la croissance mais comme un simple effet des investissements réalisés.

Par ailleurs, au cours de cette période, la dynamique de création d'emploi est centrée sur deux logiques. D'une part, la logique de l'Etat-investisseur par la création d'emploi à travers,

les entreprises publiques et parapubliques. D'autre part, la logique de l'Etat régalien à travers la création d'emploi dans la fonction publique. La conjonction de ces deux logiques fait de l'Etat le premier entrepreneur et employeur du pays.

En termes de gestion, la politique se limite à la gestion administrative de l'emploi qui consiste à répartir les emplois disponibles à travers la mise en relation entre l'offre et la demande de travail.

### ***ii) Période 1980-90***

Sur cette période, le pays connaît une crise économique et financière aigüe. La dynamique de création d'emploi centrée sur l'Etat-entrepreneur et l'Etat régalien est inopérante et même remise en cause. Les réformes d'ajustement structurel initiées pour redresser le pays se soldent par des destructions massives d'emploi. Dans cette logique, deux groupes de mesures de politique sont initiés :

- **les mesures passives** : une contribution nationale de solidarité alimentée par des prélèvements de 1% sur les salaires dans l'administration et le secteur privé est instituée en 1981 pour verser des allocations aux jeunes diplômés de l'Université et des Grandes Écoles afin de leur permettre de supporter les coûts économiques et sociaux liés au chômage. Ce système d'indemnisation s'étend par la suite aux victimes du chômage pour motifs économiques.
- **les mesures actives** : l'Etat crée en 1982 le Centre d'Assistance et de Promotion de l'Entreprise Nationale (CAPEN) pour appuyer en termes d'encadrement technique et organisationnel les initiatives en entrepreneuriat et d'auto-emploi des nationaux. Parallèlement, la volonté politique s'affiche pour inciter les jeunes vers l'auto-emploi à travers des programmes pilotes d'installation des jeunes agriculteurs modernes initié en 1985. D'autres initiatives pilotes portant sur la promotion des micro-entreprises de métiers ont eu cours en 1987 avec l'appui de partenaires au développement.

### ***iii) Période 1990-99***

Dans un contexte d'ajustement structurel renforcé, la politique de l'emploi se résume toujours à quelques programmes sectoriels compensatoires pendant que l'Etat prépare le retour de la croissance pour que celle-ci reprenne le relais de la création d'emploi mais par une dynamique portée cette fois par le secteur privé.

### ***iv) Le plan National de l'Emploi 1991-95***

Adopté en 1991 par le Gouvernement sur présentation du Ministère en charge de l'emploi, ce plan se résume pour l'essentiel à des interventions d'urgence ciblées pour contrer la généralisation du chômage. Dans ce cadre, cinq programmes individuels sont développés.

- Le Programme d'Aide à l'Embauche (PAE)

Destiné aux jeunes diplômés sans expérience professionnelle de bénéficier de formations qualifiantes à la carte et/ou de stages pratiques en entreprises pour faciliter leur embauche, le cas échéant leur permettre de capitaliser l'expérience professionnelle acquise pour négocier ultérieurement leur embauche.

- Le Programme Spécial de Création d'Emplois (PSCE)

Destiné à occuper sainement les jeunes ruraux ou déscolarisés et les femmes seules en charge de famille, dans la réalisation de travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre dans les villes moyennes et des gros centres ruraux.

- Le Programme de Création de Micro Entreprise (PCME)

Il s'adresse aux déflatés des secteurs public et privé et autres demandeurs d'emploi ayant des projets d'entreprise de taille modeste et désireux de s'installer à leur compte.

- Le programme d'embauche prioritaire des nationaux

Il consiste à négocier avec les employeurs la priorité de l'embauche des nationaux ayant les qualifications requises aux postes vacants dans les entreprises.

- Le programme générateur d'emplois rapides

Soutenir la création d'emplois à travers une Agence d'exécution de droit privé qui réaliserait en liaison avec des PME et Artisans du Bâtiment et Travaux publics, des travaux d'intérêt général pour le compte de l'Etat et des collectivités locales. Ce programme n'a jamais connu un début d'exécution.

A part le programme d'aide à l'embauche et le programme d'embauche prioritaire des nationaux qui fonctionnent de 1991 à 1993 sur dotation budgétaire exceptionnelle, les autres démarrent leurs opérations seulement qu'en 1994 à la faveur de l'institution des fonds sociaux.

Il convient de relever qu'au début des années 90, l'Etat accorde une attention particulière au secteur informel et des micro-entreprises en raison de leur extension rapide, leur capacité d'adaptation et leurs potentialités de création d'emplois et d'absorption de main-d'œuvre.

Cette position se confirme quand dans son programme économique de 1991, le Gouvernement, relevant la contribution significative que les micros entreprises peuvent apporter à la réalisation des objectifs de croissance de la production nationale et de création d'emplois, s'engage dans la promotion des micro entreprises du secteur informel et à développer les liens entre elles, les PME et les grandes entreprises.

Cette politique de soutien aux micro-entreprises se solde par la mise en place en 1992 du programme d'appui au secteur informel (PASI) en liaison avec les partenaires au développement. Plus tard en 1995, dans le cadre du programme de valorisation des

ressources humaines (PVRH), l'Etat met en place, en liaison avec les partenaires au développement le programme d'appui à la population active dont une composante est consacrée au renforcement des compétences professionnelles des acteurs du secteur informel.

#### ***iv) Les fonds sociaux ciblés sur l'emploi***

Pour appuyer l'emploi des catégories sociales défavorisées, l'Etat crée des fonds sociaux sectoriels en 1994. Ces fonds répartis entre plusieurs ministères techniques permettent à ceux-ci de conduire en leur sein des programmes directs d'emploi. Il s'agit des ministères de l'agriculture, de la femme, de la culture, de la jeunesse et, enfin le ministère de l'emploi qui pilote les programmes présentés ci-dessus.

La création des fonds sociaux participe de la volonté du Gouvernement de soutenir la promotion des micro-entreprises pour lesquelles la réforme de la fiscalité institue l'impôt synthétique en 1994, avec pour objectif l'allègement des taux d'imposition et un assouplissement du régime fiscal pour les micros entreprises du secteur informel, mais aussi une meilleure récupération des impôts dans ce secteur.

#### ***v) Le Programme de Valorisation des Ressources Humaines (PVRH) et le Programme de Compétitivité de l'Economie Nationale (PASCO) (1992-1995)***

Ils sont mis en place en accompagnement de la seconde phase des programmes d'ajustement structurel afin de réduire les effets pervers des premiers programmes d'ajustement structurel sur l'emploi. Ils sont à l'origine de nombreuses réformes institutionnelles ayant un lien direct ou indirect avec l'emploi et de nouvelles initiatives qui se sont intéressées cette fois-ci à l'emploi dans les secteurs informel, de l'auto emploi et des micros entreprises.

Le PVRH porte sur la dynamisation de l'interface éducation-formation-emploi. Il vise essentiellement à résoudre le problème de l'inadéquation formation-emploi et à mettre sur le marché du travail une main-d'œuvre qualifiée et entreprenante. Dans cette optique, le programme met également l'accent sur l'amélioration de la productivité du travail, l'organisation rationnelle du marché du travail et le développement de la formation continue.

Quant au PASCO, il concerne principalement la stimulation de l'initiative privée et la création d'emplois. Son objectif de développement vise l'assainissement de l'environnement des affaires à travers la facilitation des formalités de constitution d'entreprises, la réduction des coûts de production (coûts des facteurs, fiscalité, douane), l'instauration de la concurrence, la libéralisation de l'économie y compris le marché du travail, l'accès au crédit et l'assainissement du cadre juridique.

Le PASCO particulièrement conduit à une série de mesures directes ou indirectes, passives ou actives, de politique d'emploi, en l'occurrence :



- **l'incitation au départ à la retraite anticipée** assortie de prime exceptionnel cumulatif des droits de licenciement ou de la pension de retraite à l'intention des travailleurs de l'administration ayant au moins quinze (15) ans d'ancienneté et des travailleurs des entreprises publiques sous restructuration. Il s'agit, tout en permettant de redimensionner la fonction publique et les entreprises publiques en difficulté, de procurer des ressources aux travailleurs pour se reconvertir dans d'autres activités économiques. Toutefois, la prise en charge de la mesure étant très coûteuse, elle n'est pas menée à son terme ;
- **la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle** pour en relever le niveau de l'efficacité interne et externe et améliorer l'adéquation formation-emploi ;
- **la réforme des institutions d'intervention directe sur le marché du travail.** L'Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI), l'Office Nationale de la Formation Professionnelle (ONFP) et le Fonds National de Régulation (FNR), sont dissous en 1992 et remplacés par l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) et l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP). Pour mieux assurer l'interface formation-emploi et l'intermédiation de l'emploi ;
- **la réforme de la législation du travail** par l'adoption de la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant code du travail prise en remplacement de la loi n° 64-290 du 1<sup>er</sup> août 1964 portant code du travail, libéralise le marché du travail et introduit des flexibilités en matière d'accès à l'emploi, de gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre. L'objectif est de lever les rigidités et les monopoles publics en vue d'assurer une meilleure fluidité sur le marché du travail ; et
- **d'autres réformes** menées complètent la politique de stimulation du secteur privé et de création d'emploi, à savoir : (i) la création du Centre pour la Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI) pour valoriser les opportunités d'affaires en Côte d'Ivoire et faciliter les procédures d'investissement ; (ii) la réforme du secteur financier pour une meilleure mobilisation de l'épargne nationale et l'accès au crédit mais aussi où l'accent est sur la structuration de la micro finance pour le développement des micro crédits au profit des micros et petites activités ; (iii) la réforme du secteur judiciaire pour renforcer l'indépendance et les capacités des acteurs et pour raccourcir les procédures et les délais de règlement notamment des différends économiques ; (iv) les réformes des codes d'investissement, douanier et des impôts, participent de la politique de promotion du secteur privé et de la création d'emploi ; (v) la création de l'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) pour l'encadrement technique des créateurs d'entreprises.

**vi) Le plan national de l'emploi (1995-99)**

En révision du plan de 1991-95, un plan national de l'emploi est initié par le ministère de l'emploi. Ce plan reprend à son compte le fonds du plan de 1991 mais va au-delà des

programmes ciblés pour préconiser des mesures d'ordre institutionnel, économique, financier et fiscal pour soutenir l'action pour l'emploi. En réalité, ce plan n'est jamais adopté formellement et reste au stade des intentions. C'est qu'à partir de 1995, l'économie reprend et la politique de l'emploi retombe dans ses travers et se recentre sur la croissance.

Le plan de 1995 a néanmoins le mérite d'inspirer des initiatives directes des structures d'intervention sur le marché du travail, mais aussi certaines mesures institutionnelles de politique d'emploi.

Au titre des initiatives directes :

- l'AGEPE met en place trois programmes d'emplois hormis ceux du plan de 1991 (programme spécial d'insertion des femmes ciblé sur l'auto-emploi ; le programme d'insertion des jeunes ruraux également ciblé sur l'auto-emploi ; le programme de maintien dans l'emploi et de reconversion professionnelle axé sur la réinsertion des chômeurs pour motif économique) ; et
- l'AGEFOP développe le programme de formation par apprentissage et d'absorption des jeunes déscolarisés.

Au titre des mesures institutionnelles :

- la prise d'une loi d'orientation en faveur de l'emploi des personnes handicapées (Loi n° 98-594 du 10 novembre 1998) ; et
- la création d'une Commission Nationale de l'Emploi pour coordonner l'action pour l'emploi (Décret n° 99-50 du 20 janvier 1999).

### ***vii) Période 2000-2011***

A partir de 2000, la situation du pays est marquée par la crise militaro-politique. Le pays est partitionné tandis que l'économie est au creux de la vague. Nombre de jeunes combattants sont de part et d'autres avec les camps belligérants ou dans des groupes d'auto-défense. Les autres jeunes ne sont pas moins affectés par la crise et constituent de ce fait un danger potentiel s'ils ne sont pas occupés sagement. Ces réalités impriment l'orientation de la politique de l'emploi sur la période 2000-2012 basée sur :

- la mise en place des programmes de Démobilisation-Désarmement-Réinsertion/Réhabilitation-Réinstallation-Réinsertion (DDR/RRR), de Service Civique National, du Secrétariat National à la Reconstruction et à la Réinsertion en direction des ex-combattants, des jeunes associés au conflit et des jeunes à risque ;
- la mise en place du Fonds National de Solidarité pour la promotion d'emplois jeunes pour garantir le financement des projets de tout jeune (FNS) ;
- la création de la Direction Générale de l'Emploi en 2004 pour l'orientation et la coordination de la politique nationale de l'emploi ;
- la mise en place du programme pilote de développement des initiatives génératrices d'emplois (PRODIGE) pour financer des activités génératrices de revenus pour les jeunes et les femmes ; et

- le renforcement du programme de formation et d’insertion des jeunes à travers la Plate-forme de services.

### II.3.3 Quelques résultats des politiques et programmes mis en place

#### *i) AGEPE*

Depuis le plan national de l’emploi 1991 en passant par celui de 1995, l’AGEPE a géré six (6) programmes que sont : le Programme d’Aide à l’Embauche (PAE), le PMERP, le PCME, le FSE-THIMO, le PSIF et le PIJR.

#### *ii) Le PAE*

Le Programme d’Aide à l’Embauche a été mis en place depuis 1991 dans le but d’adresser la problématique du chômage des diplômés. Face à la rareté des ressources financières, ce programme est dysfonctionnel depuis 1999. Cependant quelques activités telles que consignées dans le tableau ci-dessous sont réalisées.

Tableau n°3 : Statistiques sur le programme d’aide à l’embauche

Projet	Cible	Bénéficiaires		Taux de placement	Coût Unitaire (millier FCFA)
		Année	Effectif		
Mise en stage	Jeunes diplômés	1991-1992	1 554	50%	733 602
		1995-1999	615	54,25	NC
		2000-2003	43	NC	NC
Formation Complémentaire Qualifiante		1995-1998	1 782	63%	652 701

Source : AGEPE, Statistique PAE

#### *iii) Les programmes d’auto-emploi*

Ces programmes sont le Programme de Création de Micro-entreprise (PCME), le Programme d’Insertion des Jeunes Ruraux (PIJR) et le Programme Spécial d’Insertion des Femmes (PSIF). Les résultats de ces programmes dont les activités sont suspendues depuis le coup d’Etat de 1999 sont résumés dans le tableau ci-dessous pour la période de 1995 à 1999.

Tableau n°4 : Projets financés, coût et nombre d’emplois créés sur la période 1995-1999

Programmes	Projets financés	Coût (en millions FCFA)	Nbre d’emplois à créer
PSIF	10	153	558
PIJR	18	532	566
PCME	1 458	8 779	7 200

Source : AGEPE, Direction promotion de l’emploi

#### ***iv) Le programme FSE-THIMO***

Dans la phase pilote qui a duré de 1994 à 1995, 840 femmes ont été utilisées dans les travaux d'entretien de la voirie et des édifices des communes concernées. A la reprise en 2005, après une longue phase de suspension, 2 283 personnes ont bénéficié de ce programme dont 60% d'hommes et 40% de femmes à travers 83 communes.

#### ***v) Le FDFP***

Conformément à son domaine d'intervention, le FDFP a géré outre les plans de formation et des projets collectifs au profit des entreprises cotisantes, d'autres projets en direction des couches défavorisées de la population active. Il s'agit du PAFPA (Projet d'Appui à la Formation de la Population Active), les projets de formation initiale et d'apprentissage, les projets d'insertion et les projets GERME. C'est un nombre de 266 263 personnes qui ont bénéficié des appuis en termes de financement de la formation de la part de cette structure entre 2002 ET 2005.

#### ***vi) L'AGEFOP***

Elle constitue l'ingénierie de la formation professionnelle. Par ailleurs, l'Agence a mis en place deux grands projets que sont le Projet d'Apprentissage et le Projet de formation à distance dans le cadre du PAJD. D'autres projets tels que la formation par apprentissage, la formation qualifiante de courte durée, les unités mobiles, les ateliers d'application et de production. De 2003 à 2006, l'AGEFOP a contribué à la formation de 9 422 personnes.

## **II.4 Diagnostic**

### **II.4.1 Déséquilibres et dysfonctionnements du marché du travail**

#### ***Le chômage et le sous-emploi sont persistants et se généralisent de plus en plus.***

Le taux de chômage national estimé est en augmentation continue, passant de 8,9% en 1998 à 13,1% en 2002 et 15,7% en 2008. Le chômage en Côte d'Ivoire est un phénomène essentiellement urbain, le taux de chômage en milieu rural étant relativement plus faible.

Le chômage urbain est une fonction croissante de la taille et de l'importance de la ville ou de l'agglomération. Ainsi, la région d'Abidjan abrite la majorité des chômeurs avec 79,9% en 2002.

Les jeunes en général, les jeunes diplômés en particulier sont plus touchés par le chômage avec un taux évolutif largement au-dessus de la moyenne nationale et sont victimes de précarité dans l'emploi sur le marché du travail. Le chômage est une fonction croissante de l'âge jusqu'à 29 ans et décroît à partir de ce niveau.

C'est surtout dans la classe d'âge 15-34 ans que les taux de chômage sont les plus élevés. Pour un taux de chômage national de 15,7% en 2008, ceux des jeunes de 15-24 ans et 25-34 ans sont respectivement de 24,2% et 17,5%.

En 2002, les jeunes primo demandeurs d'emploi représentent 78,7% du total des chômeurs et ont un âge moyen compris entre 25 et 26 ans. Les jeunes ont les taux d'activité les plus bas et ces taux baissent tendanciellement : taux d'activité des 25-35 ans (75,3%) en 2002 et (57,6%) en 2008 contre respectivement (89,7%) et (68,9%) pour les 36-54 ans.

Aussi bien en milieu rural qu'en milieu rural urbain, les travailleurs jeunes ont des revenus trois fois inférieurs à ceux des adultes.

Les femmes, quelle que soit la tranche d'âge, sont plus victimes du chômage, de discrimination et de précarité dans l'emploi. Globalement, le taux de chômage estimé des femmes est plus accentué que celui des hommes : 19,3% pour les femmes en 2002 contre 14,8% pour les hommes. En 2008, ces taux sont respectivement de 21,9% et 20,7%. Les femmes ont les taux d'activités et de participation les plus faibles. Leur taux d'activité en 2008 est de 42,7% contre 46,4% pour les hommes.

Les femmes sont présentes à 85,9% dans les activités du tertiaire, particulièrement dans les branches « commerce et services » où dominent les activités dites informelles.

Au niveau de la rémunération du travail, 77,9% de femmes perçoivent un revenu inférieur au SMIG contre 62% d'hommes.

***Le chômage est corrélé au niveau d'instruction, à la filière de formation tandis que de plus en plus de personnes sont victimes de chômage de longue durée.***

Le chômage est plus accentué chez les diplômés de l'enseignement général que de l'enseignement technique et de formation professionnelle. Dans l'enseignement technique et la formation professionnelle, les diplômés des filières tertiaires sont plus victime du chômage que ceux des filières techniques.

La durée au chômage se rallonge et excède de plus en plus la durée standard de un (1) an. En 2008, environ 67,2% des chômeurs ont une durée au chômage d'au moins trois (3) ans contre 62,2% en 2002 alors que durée standard est de un an. D'où, l'érosion de l'employabilité des chômeurs.

***L'emploi précaire se généralise de plus en plus sur le marché du travail.***

La précarité s'accroît sur le marché du travail sous diverses formes. Dans le secteur moderne privé, le contrat de travail à durée indéterminée est en net recul au profit du contrat à durée déterminée. Alors que les salariés sous contrat à durée indéterminée représentent 18,2% en 1998, leur proportion baisse à 17,6% en 2002. Globalement, la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire donne de tout temps en moyenne 10% d'emplois formels, publics et privés, relativement protégés et 90% d'emplois dans le secteur non structuré.

Le sous-emploi lié à la durée du travail est important et touche davantage les femmes. En 2006, le taux global de sous-emploi est estimé à 23,8% de la population occupée dont 30,9% pour les femmes et 18,6% pour les hommes.

La pauvreté et le chômage n'évoluent pas dans le même sens en Côte d'Ivoire, d'autant que les chômeurs ont d'autres modalités de survie à travers les soutiens familiaux, les solidarités intra ménages, et le capital social des chômeurs. Mais, par le jeu de la dépendance, le chômage contribue à la pauvreté. En 2008, environ 94,4% des jeunes chômeurs de 14-35 ans sont exclusivement à la charge de leurs familles.

En revanche, la pauvreté est liée au secteur d'activité. Le taux de pauvreté est plus élevé chez les actifs du secteur agricole traditionnel (64,7%), suivi de ceux du secteur non structuré urbain (36,1%) et du secteur formel (19%).

### ***Une émigration d'établissement en hausse***

La Côte d'Ivoire n'est pas de tradition un pays d'émigration. Mais, ces vingt dernières années en raison des crises successives et l'absence de perspectives sur le marché du travail, de plus en plus d'ivoiriens actifs émigrent.

Selon l'étude sur le profil migratoire en Côte d'Ivoire de 2009, les ivoiriens résidant à l'étranger en 2008 sont estimés à 240 900, soit 1% de la population ivoirienne. L'Afrique ne reçoit qu'une faible part des ivoiriens (7,53%) et 92,47% dans les pays occidentaux et orientaux. La population des émigrés ivoiriens est constituée de 52% d'hommes et de 48% de femmes concentrée dans la classe d'âge 25-64 ans (77%). Le nombre de réfugiés ivoiriens dans le monde est de 21 941 en 2008 dont 65,72% résident en Afrique. Au nombre des émigrants se trouvent des étudiants. De 2000 à 2006, 33 435 étudiants ivoiriens sont à l'étranger.

Les transferts de ressources des émigrants en direction de la côte d'Ivoire connaissent une hausse passant de 119 à 176 millions de dollars US de 2000 à 2007 et représentent en moyenne 1% du PIB, mais ces fonds servent principalement à des fins de consommation finale.

### **II.4.2 Limites et contraintes de la politique de l'emploi en Côte d'Ivoire**

La politique de l'emploi telle que mise en œuvre depuis l'indépendance, bien qu'ayant donné des résultats plus ou moins probants, comporte certaines limites sur les plans institutionnel et organisationnel, structurel et conceptuel. Cette situation ne favorise pas une réponse durable et pérenne aux besoins d'emploi d'une population active de plus importante et exigeante.

Les difficultés liées à la non maîtrise de l'information sur le marché de l'emploi et l'insuffisance de synergie dans les initiatives rendent moins aisée la collecte des données. Ce déficit limite la qualité des analyses et, par voie de conséquence, celle des propositions de solutions aux problèmes d'emploi, en plus du fait qu'ils rendent difficile la mise en œuvre d'actions adéquates et efficaces de promotion de l'emploi. Dans ces conditions, l'absence de coordination des interventions notamment dans les secteurs publics et privés ne peut déboucher que sur des doubles emplois et l'incohérence des actions. Les instruments actuellement disponibles ne permettent pas une maîtrise réelle de l'information sur

l'emploi, le sous-emploi et le chômage, d'avoir une lisibilité nette des dynamiques réelles du marché du travail et d'être ainsi à mesure d'apporter les solutions nécessaires à la résolution des problèmes.

Sur le plan organisationnel et institutionnel la diversité, l'éparpillement et l'instabilité des mesures et des programmes directs en faveur de l'emploi, de même que la faiblesse des niveaux de financement constituent des freins à l'efficacité de toute politique d'emploi. Aussi, la multiplicité des institutions et l'atomisation des initiatives entraînent des conflits de compétences et des chevauchements. Enfin, le leadership institutionnel que devrait jouer le Ministère en charge de l'emploi n'est pas très prononcé.

Dans leur conception, les politiques d'emploi se sont limitées dans une certaine mesure à des aspects quantitatifs (accès à l'emploi) sans véritablement prendre en compte la qualité des emplois créés, d'où la prolifération d'ensemble d'emplois dans le secteur non structuré entraînant un sous-emploi ou un chômage déguisé pour une frange importante de la population active.

Il apparaît dès lors, plus qu'indispensable, au regard de la problématique de plus en plus cruciale de l'emploi et de ce qui précède, d'apporter les mesures correctives nécessaires par la mise en place d'un cadre stratégique et opérationnel adapté et plus efficace en faveur de l'emploi en Côte d'Ivoire.

À cet effet, les principaux défis à relever consistent notamment à :

- **résorber significativement le chômage des jeunes;**
- **rendre disponible l'information fiable et pertinente sur le marché du travail en Côte d'Ivoire;**
- **rationaliser le cadre d'intervention des principaux acteurs.**

## **Partie III. NOUVELLE VISION EN MATIERE D'EMPLOI**

### **III. 1 Vision du Gouvernement**

La vision du Gouvernement en matière de Politique Nationale de l'Emploi (PNE) est celle d'une Côte d'Ivoire solidement installée dans une économie en croissance forte, une croissance solidaire et socialement équilibrée et ayant réussi à enrayer l'accroissement du chômage et du sous-emploi à l'horizon 2020. Avec la mise en œuvre du PND, le pays devrait être à mesure de créer suffisamment d'emplois pour résorber les variations annuelles du stock de demandeurs d'emploi.

En convergence avec la vision du PND : "la quasi-totalité des Ivoiriens seront des citoyens instruits et disposant de capacités et de compétences pour créer ou trouver des emplois décents, dans le strict respect de l'égalité des chances d'accès aux opportunités économiques, avec l'élimination effective des facteurs d'exclusion sociale et de discrimination, notamment de genre et envers les groupes vulnérables comme les handicapés, les femmes en situation de vulnérabilité ».

D'ici la fin des deux prochaines décennies et avec la mise en œuvre des politiques et stratégies de développement par le Gouvernement dans le cadre des orientations dégagées par la Politique Nationale de l'Emploi, la situation de l'emploi devrait être beaucoup plus reluisante, au regard des impératifs de consolidation des équilibres sociaux et politiques.

L'opérationnalisation des différentes dimensions de cette vision implique la mise en œuvre sur toute la période considérée de stratégies multi-secteurs et multi-domaines et fixées dans des programmes pertinents et cohérents aux grandes orientations gouvernementales.

### **III. 2 Orientation stratégique et fondements de la politique de l'Emploi**

#### **III. 2.1 Orientation stratégique**

Le Gouvernement choisit de centrer essentiellement la dynamique de création d'emploi sur le développement du secteur privé dans toutes ses composantes. Ce choix n'exclut pas cependant l'emploi public, le traitement social du chômage ainsi que les actions ciblées en faveur des groupes vulnérables ou défavorisés.

Cette orientation épouse les axes majeurs inscrits dans les grands cadres internationaux auxquels notre pays adhère et qui priorisent la primauté de l'emploi dans les politiques économiques et sociales des Gouvernements, à savoir :

- les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) ;
- le Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, 2 004 ; et
- le Pacte Mondial pour l'Emploi, 2009.



Le régime de politique d'emploi choisit par le Gouvernement repose sur deux bases complémentaires qui se renforcent mutuellement : i) la base économique et ii) la base sociale.

### ***i) La base économique***

Si la gestion stratégique de l'emploi est fondamentalement du ressort de la politique économique du Gouvernement, l'acte concret de création d'emploi est du ressort exclusif de l'entreprise dans toutes ses dimensions et dans tous les secteurs.

Sur cette base, l'Etat va fonder un nouveau type de Partenariat Public-Privé pour mettre le secteur privé en capacité de jouer son rôle moteur de la croissance et créateur de richesse et d'emploi. Dans cette nouvelle relation, la part de l'Etat consiste à :

- développer les infrastructures économiques productives à des prix compétitifs ;
- hisser aux normes standards la qualité institutionnelle de l'environnement de l'entreprise et des affaires ;
- faire de l'entreprise le vecteur de la transformation économique structurelle et du développement de chaînes de valeurs entre tous les compartiments de l'économie nationale ;
- favoriser l'investissement privé et promouvoir dans l'intérêt de l'entreprise de nouveaux secteurs de croissance ; et
- développer le capital humain des nationaux en soutien au développement de l'entreprise.

### ***ii) La base sociale***

Il existe plusieurs profils de croissance possibles avec des niveaux d'efficacité différents en termes de création d'emplois, de même qu'il existe plusieurs façons d'utiliser les résultats de la croissance qui peuvent être favorables à l'emploi ou non. En cas d'effets pervers de la croissance, non maîtrisés, il y a un risque d'affecter l'équilibre et le fonctionnement du marché du travail, limitant le développement de l'entreprise, affaiblissant la capacité productive et contrariant en fin de compte la croissance.

Afin de minimiser de tels impacts négatifs et de renforcer la dynamique de croissance, l'Etat va initier des actions de facilitation et d'appui. Il s'agira notamment :

- de développer des programmes ciblés de création d'entreprises ou d'activités économiques génératrices de revenus à l'intention de groupes sociodémographiques spécifiques ;
- d'organiser le marché du travail afin de répondre au mieux aux besoins en main-d'œuvre de l'entreprise ;
- d'assurer un accès élargi de tous les acteurs directs du tissu productif national à la protection sociale ; et
- de créer des occupations rémunérées, même à titre temporaire, aux catégories sociales vulnérables.

### **III. 2.2 Fondements de la Politique Nationale de l'emploi**

La PNE tire ses fondements dans le fait que l'emploi joue les rôles de levier et de pivot dans la croissance économique et dans la lutte contre la pauvreté.

#### i) Le rôle « levier » de l'emploi dans la croissance de l'économie

La création d'emplois productifs et durables en grand nombre et dans la durée constitue un moyen décisif pour réaliser une croissance économique forte et équilibrée.

A cet effet, la Politique Nationale de l'Emploi se fonde clairement sur le fait que la création d'emploi est, globalement, la résultante des investissements des entreprises. Toutefois, cette relation structurelle existant entre ces deux variables n'est ni unique, ni constante. Elle dépend des branches d'activités (plus ou moins créateurs d'emplois) et des équipements de production (plus ou moins utilisateurs de main-d'œuvre) sur lesquels portent les choix d'investissements des entrepreneurs.

Ces choix sont eux-mêmes directement orientés, à opportunités d'affaires égales, par les incitations mises en place par l'Etat sur le plan financier et fiscal ainsi qu'en matière de réglementation du travail.

La PNE requiert, en conséquence, la définition de priorités claires de politique économique de la part de l'Etat, par un soutien fort et direct aux branches de l'économie les plus porteuses en matière de création d'emploi et dont le développement impacte, par ailleurs, positivement le taux de croissance économique.

#### ii) Le rôle « pivot » de l'emploi dans la lutte contre la pauvreté

La création d'emplois rémunérateurs en grand nombre sur l'ensemble du territoire national constitue un moyen déterminant de lutte durable contre la pauvreté et contre la détérioration des conditions de vie des populations.

En effet, les revenus que procurent les emplois constituent le lien le plus déterminant dans la relation structurelle entre la création d'emploi et la lutte contre la pauvreté, à condition que les emplois soient suffisamment durables, décents et bien répartis à l'échelle du pays et que les revenus correspondants soient relativement significatifs.

### **III. 3 Objectifs, stratégies et modalités de mise en œuvre**

#### **III.3.1 Objectifs**

##### ***i) Objectif global***

La Politique Nationale de l'Emploi est un cadre conceptuel et pratique de l'ensemble des mesures prises par les pouvoirs publics à propos du marché du travail et de son fonctionnement, pour réduire le chômage. Son objectif principal est d'accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté en Côte d'Ivoire. En cela, elle répond à l'impératif national de relever les défis du chômage et de la

qualité de l'emploi par la promotion d'un régime de croissance économique créatrice d'emplois, à base sociale élargie et solidaire.

## ***ii) Objectifs spécifiques***

De manière spécifique, les objectifs se déclinent comme suit :

- axer davantage les politiques nationales, macroéconomiques, structurelles et sectorielles, sur la création d'emplois, la préservation des emplois et l'amélioration de leur qualité ;
- renforcer la dynamique de la création d'emplois en recourant à des moyens d'action spécifiques qui stimulent l'emploi et en améliorent la qualité ;
- développer l'employabilité, c'est-à-dire, d'une part, améliorer l'accès à la formation professionnelle et, d'autre part, améliorer l'adéquation entre les qualifications et la réalité du marché du travail ;
- améliorer les conditions de travail pour progresser vers le travail décent ;
- renforcer l'organisation et le fonctionnement du marché du travail pour mieux le maîtriser et lui faire jouer un rôle plus concret dans l'accès à l'emploi ; et
- développer un cadre structurel de pilotage plus mobilisant pour l'emploi.

Pour l'atteinte de ces objectifs les stratégies à mettre en œuvre sont organisées autour de trois piliers : (i) la stimulation de la création économique ; (ii) l'investissement dans l'accumulation du capital humain ; (iii) la rationalisation de la gouvernance de l'emploi.

### III.3.2 Piliers d'intervention et stratégies de mise en œuvre

Tableau 5: synthèse Piliers d'intervention et stratégie de mise en œuvre

Pilier	Stratégies	Centres d'intérêts
<i>Pilier 1 : Stimulons la création économique au tour de l'entreprise pour la croissance et l'emploi</i>	<i>Objectif spécifique 1 : Axer davantage les politiques nationales sur les impératifs d'emploi</i>	
	Prendre en compte l'emploi dans les politiques transversales	Politiques macroéconomiques Politique d'investissement Politique de décentralisation
	Prendre en compte l'emploi dans les politiques sectorielles de développement	Développement rural Politique de développement de l'artisanat Politique de développement industriel et la politique nationale de l'emploi Politique commerciale et la Politique Nationale de l'Emploi Politiques de développement des autres secteurs à potentiel d'emploi (mines, tourisme, TIC)
	Promouvoir les activités privées créatrices d'emploi	Promotion de l'entreprise de type moderne Soutien à l'entreprise de type traditionnel ou informel Amélioration du climat des affaires Lutte contre la corruption Sécurité juridique
	<i>Objectif spécifique 2 : Renforcer la création d'emploi</i>	
	Renforcer l'action directe de promotion de l'emploi	Promotion de l'emploi des jeunes Promotion de l'emploi des femmes Actions en faveur d'autres catégories sociales
<i>Pilier2 : Investissons dans l'accumulation du capital humain et dans la productivité du travail pour l'emploi d'aujourd'hui et de demain</i>	<i>Objectif spécifique 3 : Améliorer l'employabilité</i>	
	Accroître l'offre de formation	
	Adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail	
	<i>Objectif spécifique 4: Améliorer les conditions de travail</i>	
	Renforcer le système administratif et judiciaire pour le contrôle de l'application de la législation du travail	Inspecteurs du travail Promotion du dialogue social
Développer le dispositif de protection sociale	Protection sociale des producteurs et des groupes vulnérables Actions de prévention du VIH/SIDA en milieu de travail	
<i>Pilier3 : Rationalisons le cadre de gouvernance de l'emploi pour l'efficacité de l'action</i>	<i>Objectif spécifique 5 : Renforcer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi</i>	
	Dynamiser le marché du travail	Organisation de l'intermédiation de l'emploi
		Système d'information sur l'emploi et la formation
	Sécuriser l'emploi	Cadre réglementaire
		Sauvegarde des emplois
<i>Objectif spécifique 6 : Développer un cadre structurant de gestion de l'emploi</i>		
Renforcer la coordination et la synergie	Coordination et pilotage de la PNE Rationalisation des structures	

### III.3.2 .1 PILIER 1 : Stimulons la création économique autour de l'entreprise pour la croissance et l'emploi

#### **Objectif spécifique 1 : Axer davantage les politiques nationales sur les impératifs d'emploi**

*La création, la préservation et la qualité de l'emploi, dépendent de nombreux paramètres d'action qui relèvent des politiques macroéconomiques, des politiques structurelles et sectorielles. En cela, le lien entre la PNE et les autres politiques nationales doit être clarifié et orienté, dans le sens d'optimiser les contributions réelles ou potentielles de celles-ci à l'atteinte des objectifs d'emploi.*

#### **i) Prendre en compte l'emploi dans les politiques transversales**

Les Leviers de mise en œuvre de cette stratégie sont divers et variés. Ces leviers sont à rechercher dans les stratégies de gouvernance centrale et locale. Au niveau central, la PNE se focalise sur le type de croissance à favoriser pour cibler des structures d'activités économiques bénéfiques à l'emploi, de même que le type d'investissement à choisir ou à promouvoir pour maximiser les résultats d'emploi. Au niveau local, la PNE vise à s'adapter aux mutations institutionnelles amorcées relatives à la décentralisation, afin de placer l'opportunité qu'offre la gouvernance décentralisée au cœur des réponses à l'emploi.

- *La PNE et les politiques macroéconomiques*

La politique de l'emploi, trop souvent, n'est pas suffisamment prise en compte dans les politiques transversales. Or, celles-ci déterminent la croissance et les équilibres macro-économiques et macro financiers qui influencent en définitive l'activité économique et l'emploi. Parmi les politiques transversales, celles qui affectent particulièrement l'emploi sont :

- la politique budgétaire à travers ses choix de dépenses et ses choix d'investissement, à travers la quote-part dédiée au financement d'investissements productifs en ligne avec les objectifs de croissance durable et compétitive ;
- la politique du crédit et ses orientations, ses choix en matière de taux d'intérêt, d'organisation du système de financement et de mode d'accès au financement ;
- la politique fiscale, en particulier à travers son poids sur les entreprises ou l'incitation à l'investissement et à la création d'emplois ;
- la politique de change en raison de son impact sur l'emploi, à travers la compétitivité des productions nationales, des exportations et de l'activité des entreprises. Dans un système de change fixe le coût des facteurs et leur productivité sont primordiales pour assurer la compétitivité de l'économie ;
- la politique des marchés publics de par ses orientations en fonction de la taille des entreprises et ses prédispositions à prendre en compte les critères d'emploi ;
- la politique de recherche scientifique et technologique à travers sa vocation à valoriser les ressources nationales, à mettre au point de nouveaux produits à haute

productivité porteurs pour les entrepreneurs, à favoriser le renforcement des chaînes de valeurs entre les différents secteurs économiques.

Ces politiques sont aux sources de l'élargissement de l'emploi. Elles consolident la confiance et la stabilité économique, impulsent et stimulent la croissance, dynamisent les activités économiques. Certes, ces politiques ont leurs exigences et logiques propres, mais étant donné qu'elles ne sont pas neutres vis-à-vis de l'emploi, elles doivent prendre en considération la nature de leurs effets respectifs soit directs ou indirects sur l'emploi.

- *La PNE et la politique d'investissement*

L'investissement est un levier majeur pour l'élargissement de l'emploi, en termes de création et d'amélioration de la qualité, et constitue de ce fait un domaine de politique économique dont le lien avec l'emploi est très étroit. Mais, le lien et les effets de l'investissement sur l'emploi sont différenciés selon qu'il s'agit d'investissement public ou privé.

Au niveau de l'investissement public, le lien avec la Politique Nationale de l'Emploi s'établit au niveau :

- des facteurs d'investissement ;
- de la structure des investissements ;
- de l'orientation géographique des investissements ;
- de la sélection des projets d'investissement ; et
- des modalités de réalisation des investissements.

En ce qui concerne l'investissement privé, facteur primordial d'élargissement et d'amélioration de la qualité de l'emploi, le lien avec la Politique Nationale de l'Emploi se situe au niveau :

- de la qualité institutionnelle en termes de réduction des coûts de transactions et des risques ;
- des mesures incitatives à prendre en termes généraux (cadre réglementaire et administratif, infrastructures productives, coût d'entrée sur le marché) et en termes spécifiques (en particulier des avantages fiscaux) ;
- des conditions d'accès aux mesures incitatives qui doivent être transparentes et précisées ; et
- de nouvelles opportunités d'investissement à promouvoir et à dynamiser, particulièrement dans les secteurs, filières ou activités à fort potentiel d'emplois.

- *La PNE et la politique de décentralisation*

La Côte d'Ivoire est engagée irréversiblement dans la décentralisation en vue d'optimiser la participation des acteurs locaux au processus de développement économique, social et politique. Les collectivités locales, désormais en charge de décider et de mettre en œuvre leurs politiques de développement, sont mieux à même de cerner les besoins des populations et d'y apporter des réponses au plus près des réalités régionales et locales,

notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle. Cependant, celles-ci ne sont pas encore, en termes de capacité humaine, technique et organisationnelle, en mesure de porter cette mission.

La Politique Nationale de l'Emploi s'inscrit donc dans cette mouvance et vise à trouver les meilleures conditions et modalités par lesquelles les collectivités pourront assumer au mieux leurs responsabilités, afin que la gouvernance locale contribue efficacement à la promotion de l'emploi en complémentarité avec la gouvernance nationale.

### ***ii) Prendre en compte l'emploi dans les politiques sectorielles de développement***

La PNE pose les bases de la coopération pour impulser une dynamique et une synergie intersectorielles en matière de création d'emploi en vue de lutter contre la pauvreté. Ses attentes vis-à-vis des politiques sectorielles sont que celles-ci soient plus réactives aux problèmes d'emploi de leurs ressorts respectifs et plus efficaces en termes de création et de qualité des emplois.

L'intérêt de mettre en convergence la Politique Nationale de l'Emploi et les politiques sectorielles se situe à trois niveaux :

- les recommandations, avis ou actions de nature à impulser l'emploi ; et
- le dialogue et la coopération sur les points d'intersection et/ou dans les domaines d'intérêt commun entre les différentes politiques sectorielles et la PNE.

Toutes les politiques sectorielles ont, d'une façon ou d'une autre, une influence sur l'emploi. Mais, celles qui sont aux sources directes de la production, de la création de richesses et d'emplois, sont au nombre de quatre : i) la politique de développement rural ; ii) la politique de développement de l'artisanat ; iii) la politique de développement industriel ; iv) la politique commerciale.

- *Le développement rural et la politique nationale de l'emploi*

Le monde rural ivoirien, largement tributaire de l'agriculture traditionnelle regroupe la majorité de la population active. C'est aussi en milieu rural que se retrouve la majorité des populations les plus pauvres du pays. C'est à juste titre qu'en vue de réduire la pauvreté, le Plan National de Développement 2012-2015 de la Côte d'Ivoire cible la création d'emplois et de richesses par le soutien au monde rural.

Les contraintes de transformation du monde rural sont importantes et expliquent la faible productivité du travail et le niveau élevé du sous-emploi. Aussi, en vue de promouvoir l'emploi dans ce secteur, les objectifs à atteindre visent-ils l'amélioration de la productivité, l'allongement du temps d'occupation et la création d'emplois non agricoles en plus grand nombre.

La PNE et la stratégie de développement rural sont donc appelées à mettre en mouvement deux leviers clés : d'une part, entreprendre la modernisation de l'agriculture pour la faire accéder à des techniques plus productives et plus rémunératrices du travail et, d'autre part,

progresser vers l'intensification des productions, synonyme de travail plus soutenu et plus continu capable de réduire le sous-emploi.

Plus généralement, cinq types de démarches en direction du monde rural et qui ont un effet sur l'emploi, sont à prendre en considération :

- un développement soutenu des infrastructures et des investissements productifs dans le monde rural est de nature, d'une part, à générer directement des emplois ruraux, surtout si l'on fait appel à des modes de réalisation intensifs en main d'œuvre, et d'autre part à avoir un effet bénéfique sur la productivité rurale, et donc sur la dynamique du secteur en termes de production, de revenus et d'emplois ;
- l'amélioration du capital humain à travers la formation initiale et continue des agriculteurs ;
- la mécanisation de l'agriculture et la vulgarisation des techniques culturales à haut rendement pour parer au problème de la productivité dans le secteur agricole ;
- les mesures et les programmes ciblés sur les activités génératrices de revenus telles que les cultures de contre saison à travers l'accès et la vulgarisation des techniques d'irrigation, ont un effet d'emploi dans la mesure où ils peuvent être un facteur important de réduction du sous-emploi ;
- le développement de l'agriculture biologique et des produits certifiés ;
- les activités non agricoles en milieu rural, qui, seules, peuvent ouvrir des créneaux d'emplois nouveaux, à travers le développement du petit commerce et de l'artisanat de production et de services d'intérêt local, c'est-à-dire pour l'essentiel l'expansion de la Micro et Petite Entreprise (MPE) ;
- la possibilité de créer de nouveaux emplois en milieu rural réside dans le développement de l'agrobusiness à travers les stratégies de filières et de chaînes de valeurs pour lier les productions agricoles, toutes spéculations confondues, à leur conditionnement, leur conservation et leur transformation. C'est le principal facteur d'expansion du travail salarié en milieu rural.

- *La politique de développement de l'artisanat et la politique nationale de l'emploi*

Le secteur de l'artisanat, bien que largement informel, est un secteur essentiel en Côte d'Ivoire, de par le nombre d'actifs qu'il occupe dans les villes, et de par son rôle qui est à la fois économique, social et culturel. Le secteur est par ailleurs représentatif du génie entrepreneurial ivoirien sur lequel devrait se forger l'élargissement du secteur moderne privé national. Les organisations professionnelles de bases sont nombreuses et les artisans sont représentés au niveau national par la Chambre Nationale des Métiers qui est une organisation structurée à caractère faïtier.

Conscientes de l'importance du secteur, les autorités en charge du secteur sont résolument engagées à le doter d'une stratégie propre de promotion. Au regard de la PNE qui entend, d'une part, maximiser les opportunités de création d'emplois dans l'artisanat et, d'autre part, faire progresser ce secteur vers la formalité, il apparaît nécessaire que cette stratégie



répondent aux problèmes structurels qui minent le développement des activités artisanales telles qu'elles existent.

Néanmoins, dans la perspective d'une promotion plus dynamique des activités du secteur, un certain nombre d'aspects mériteraient d'être renforcés :

- la promotion d'activités nouvelles qu'il faudrait arrimer aux dispositifs nationaux existants de promotion de l'auto emploi et de la micro et petite entreprise. A défaut, un dispositif sectoriel additionnel de soutien aux nouveaux artisans est nécessaire ;
- la décentralisation de l'action de développement de l'artisanat en recherchant les voies et moyens pour développer l'artisanat à l'intérieur du pays ;
- l'opportunité économique du développement des activités, en identifiant celles qui sont dépassées ou sans avenir et en promouvant de nouvelles activités prometteuses ;
- l'aspect technique et technologique est important, spécialement dans l'artisanat de production, pour améliorer la productivité et l'accès à de nouveaux marchés, ce qui aurait un impact positif sur la qualité des emplois ainsi que sur la dynamique d'emploi. Cet aspect est trop souvent abordé sous l'angle de la formation, sans prendre en compte réellement les besoins en équipement, en financement et en technologies adaptées ;
- l'aspect opérationnel, lié à la diversité des interventions, et qui implique en conséquence une unification de celles-ci, à défaut, une coordination, pour plus de cohérence et d'efficacité ;
- la concertation qui, malgré l'existence de la Chambre des Métiers, n'est pas assez structurée ni assez large pour fournir un cadre de maturation et de convergence des interventions au regard de la multiplicité des acteurs ; et
- la promotion d'un cadre statutaire et institutionnel spécifique, propice à la création, à l'exploitation et au développement de véritables entreprises artisanales créatrices d'emplois modernes en Côte d'Ivoire.

Sur toutes ces préoccupations, des mesures de solutions doivent être dégagées. Le dispositif de mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi se prête comme un cadre transversal adéquat pour mener les réflexions.

- *La politique de développement industriel et la politique nationale de l'emploi*

Comparé aux pays de la sous-région, l'industrie ivoirienne est relativement plus développée. Cette industrie est largement dominée par les capitaux étrangers. Les Ivoiriens ont plus de préférence pour les investissements rentiers dans l'agriculture et l'immobilier, subsidiairement dans le commerce, les services et le transport.

Compte tenu des dotations et des potentialités du pays, l'industrie ivoirienne conserve un potentiel d'expansion à peine exploitée. Dans le cadre du Plan National de Développement 2012-2015, les contraintes structurelles, organisationnelles, institutionnelles et financières de l'industrie ivoirienne sont identifiées et des stratégies définies pour son développement.

Toutefois, l'industrie étant un facteur fondamental pour la politique nationale de l'emploi, il s'avère important et nécessaire de trouver les voies et moyens d'inciter les promoteurs nationaux à se tourner au maximum vers :

- l'investissement manufacturier en lieu et place des autres formes d'investissement jusque-là prisés ;
- les investissements et les technologies utilisatrices des matières premières locales et de la force de travail, l'investissement direct étranger n'étant pas intéressé par ce type d'investissement ; et
- le respect de l'environnement et la responsabilité sociétale des entreprises doivent être encouragés pour devenir un label de qualité comme au Maroc par exemple.

Les objectifs d'accélération de la création d'emploi de la Politique Nationale de l'Emploi accordent une attention particulière à l'incitation d'investisseurs nationaux dans l'industrie manufacturière où l'action des pouvoirs doit être plus soutenue.

- *La politique commerciale et la Politique Nationale de l'Emploi*

Les choix judicieux d'une politique commerciale et de politiques sectorielles tournées vers l'exportation sont déterminants pour la PNE. C'est un facteur clé du dynamisme interne de l'économie, un paramètre de mesure de la capacité du pays à s'insérer dans le commerce international, à écouler ses productions, et au bout du compte de son aptitude à développer des activités et des emplois compétitifs, au-delà des opportunités offertes par le marché national. Cela implique que la Côte d'Ivoire tire le meilleur parti de ses avantages comparatifs ou développe des actions visant à les construire. Ce qui nécessite :

- une amélioration de l'organisation du commerce pour permettre au pays de s'insérer chaque fois davantage dans le commerce international et régional ;
- une politique de développement de filières et de nouvelles productions d'exportation valorisant les ressources et les potentialités du pays ;
- une attention particulière aux problèmes de compétitivité ;
- l'analyse des opportunités que pourraient offrir le commerce équitable et les produits certifiés en ce qui concerne des productions insérables dans les échanges internationaux ;
- la prise en compte dans la politique et stratégie d'action en matière commerciale de l'objectif d'emploi ; et
- l'évaluation de l'impact sur l'emploi des Accords de Partenariat Economique (APE) et l'implication des autorités en charge de l'emploi et des partenaires sociaux aux négociations sur les accords commerciaux internationaux, notamment les APE.

- *Les politiques de développement des autres secteurs à potentiel d'emploi*

En plus, des secteurs clés ci-dessus, la PNE s'intéresse aux autres secteurs à potentiel d'emploi, notamment les domaines des technologies de l'information et de la communication (TIC), des mines, des transports, de l'environnement, du tourisme, etc. Dans tous ces domaines, la Politique Nationale de l'Emploi a pour objectif d'exploiter les

potentiels de développement pour maximiser les opportunités de création d'emplois en conformité avec les orientations de politiques sectorielles.

**Objectif spécifique 2 : Renforcer la création d'emploi**

*La dynamique de création d'emploi peut et doit être renforcée au-delà des contributions que l'on peut attendre de la croissance et des politiques sectorielles. Dans ce sens, la Politique Nationale de l'Emploi privilégie deux axes d'intervention, en l'occurrence la promotion des activités privées créatrices d'emplois et l'action ciblée sur l'emploi.*

**i) Promouvoir les activités privées créatrices d'emploi**

Le développement des activités privées est essentiel, décisif et constitue un levier clé d'action en faveur de l'emploi. Les initiatives et les activités du secteur privé, dans toutes ses composantes, sont aux sources directes de la création d'emplois. Le secteur privé en Côte d'Ivoire, longtemps ombragé par un secteur public marchand expansionniste, est aujourd'hui reconnu comme le moteur de la croissance, de la création de richesses et d'emplois, et son domaine d'action a fait et continue de faire l'objet de nombreuses réformes. Mais globalement, le secteur privé ivoirien est encore sous l'emprise de fortes contraintes. Le contexte des années de crise a eu pour conséquences :

- un rythme de développement insuffisant des activités privées dans l'économie formelle ;
- un besoin de créer un des meilleurs environnements des affaires « Business climate » propice aux investissements et en particulier aux investisseurs étrangers comme le souligne le PND 2012-2015 ;
- une orientation vers les activités économiques les moins contraignantes et/ou les moins risquées, au détriment d'activités plus productives et créatrices d'emplois.

Les contraintes de l'environnement des entreprises pèsent ou sont ressenties différemment selon les secteurs d'activités, la taille des entreprises et le type d'activités, formelles ou informelles. Aussi, l'action en faveur du développement du secteur privé ne saurait être uniforme. En effet, le secteur des entreprises formelles et structurées a des besoins et des nécessités qui ne correspondent en aucune façon à ceux des Micros et Petites Entreprises informelles. Cette différenciation exige une action spécifique pour chaque groupe.

- *La promotion de l'entreprise de type moderne*

Elle concerne les Petites et Moyennes Entreprises (PME) au sens du Décret n° 2012-05 du 11 janvier 2012. Pour ce type d'entreprises, l'Etat a défini ses priorités dans le PND 2012-2015. Un nouveau Code d'investissement plus adapté à l'impulsion du secteur privé productif créateur d'emplois est adopté. Un cadre formel de partenariat Etat/Privé est mis en place pour promouvoir le dialogue. Ces acquis offrent un champ d'intervention en faveur du secteur privé.

Compte tenu de l'impact potentiel des entreprises modernes sur l'emploi urbain, le développement de ce secteur doit être envisagé à travers la mise en œuvre d'un programme prioritaire d'intervention correspondant aux problèmes les plus cruciaux et les plus déterminants.

- *Le soutien à l'entreprise de type traditionnel ou informel*

Ces types d'entreprises sont aussi sous forme de micros et petites entreprises. Elles tiennent une place prépondérante dans le tissu économique ivoirien et offrent de multiples avantages au regard de l'emploi. Ce type d'entreprises est d'une grande diversité sectorielle et de forme. Elles sont majoritairement de type artisanal ou commercial opèrent essentiellement dans l'informel.

Ce type d'entreprises est générateur d'emplois avec peu de ressources financières et matérielles. C'est un moyen à la fois d'occupation face au faible dynamisme de l'entreprise moderne et de dissémination de l'emploi dans toutes les régions du pays.

Dans un tel contexte, la réussite de l'action de promotion et de soutien des entreprises traditionnelles ou informelle dépend potentiellement de la capacité à :

- instaurer un dialogue de proximité avec les promoteurs potentiels ;
- les former et à les accompagner à la maturation de projets ; et
- résoudre les questions de financement qui constituent généralement le levier clé de la promotion ou du développement de l'entreprise traditionnelle ou informelle.

Quatre principaux leviers d'actions sont mis en œuvre par le Gouvernement :

- le dispositif institutionnel de soutien à l'entreprise traditionnelle ou informelle ;
- la stratégie de micro financement ;
- la politique de développement artisanal ; et
- le dispositif de promotion de l'emploi ciblé sur des catégories sociales spécifiques.

**a) *Le dispositif institutionnel de soutien***

Il concerne l'effort, parfois disparate, qui englobe la promotion de l'auto emploi et des Activités Génératrices de Revenus (AGR). Dans ce domaine une action très diversifiée dont une partie se fait à travers des projets et des soutiens de bailleurs. L'Etat, pour sa part, y intervient à travers plusieurs structures et programmes spécifiques.

Malgré ces efforts, l'action de soutien à ce type reste éparse et mitigée et laisse des aspects insuffisamment pris en compte voire non couverts tels que :

- l'appui à la maturation des projets ;
- l'accompagnement des promoteurs dans l'exécution, le suivi, et l'analyse ex post de leurs projets ; et
- les difficultés d'accès aux garanties de financement.

Dans un tel contexte, les interventions de la PNE devront viser en priorité un effort de réflexion en vue de dégager une vision et une démarche globale vis-à-vis de ce type

d'entreprise, tenant compte de la diversité des responsabilités, des structures d'intervention et des programmes, c'est-à-dire formuler une stratégie de développement et d'action.

### **b) *La stratégie de micro financement***

Les systèmes de financements décentralisés, plus couramment réunis sous le vocable de micro crédit, sont un instrument essentiel dans un contexte où le système bancaire classique ne satisfait que très peu les besoins de développement des activités de petite dimension. En Côte d'Ivoire, le secteur du micro crédit a connu une expansion rapide mais est confronté aujourd'hui à de réels problèmes qui menacent son existence. En tout état de cause, ce type de financement présente des avantages certes, mais en même temps des faiblesses subsistent :

- le système de micro crédit n'inclut pas assez les promoteurs d'auto emploi sans ressources de départ ; et
- il ne couvre pas les besoins de financement de moyen et long terme portant sur les équipements.

Dans le cadre de la PNE, le micro crédit mutualiste s'avère un levier important mais le système national de micro-finance a beaucoup de faiblesses institutionnelles et structurelles et n'est pas adapté à la création et à la promotion de l'auto-emploi d'une manière générale. D'où la nécessité de s'orienter davantage vers des Fonds spécialisés.

### **ii) *Renforcer l'action directe de promotion de l'emploi***

L'action ciblée de promotion de l'emploi regroupe les interventions dont la finalité est exclusivement d'agir sur la création directe d'emploi. Dans ce cadre, deux leviers principaux sont privilégiés : l'un centré sur des groupes sociaux spécifiques, l'autre sur le travail à haute intensité de main d'œuvre.

L'action d'insertion ciblée peut toucher plusieurs catégories sociales. A cet effet, la priorité est accordée, mais non exclusivement, à deux catégories sociales : les jeunes de façon générale et les femmes, dont la particularité de la situation vis-à-vis de l'emploi mérite une attention spécifique au nom de l'équité et de l'égalité des chances. Toutefois, la priorité à accorder à l'emploi des jeunes et des femmes doit être complétée et accompagnée d'ouvertures et d'actions vers d'autres groupes sociaux vulnérables, en particulier les personnes handicapées, les enfants et la diaspora.

- ***La promotion de l'emploi des jeunes***

Les jeunes sont une catégorie sociale très diversifiée, comprenant des ruraux, des urbains, des analphabètes, des déscolarisés, des jeunes ayant une qualification professionnelle, des diplômés, des chômeurs, des promoteurs et des salariés. Cette diversité entraîne deux exigences :

- cerner sans équivoque la cible de l'action si on veut être efficace ;

- calibrer l'action par rapport aux caractéristiques du groupe ciblé, à son profil socio-économique et à ses besoins.

Ces exigences impliquent de connaître au plus près la réalité de la problématique de l'emploi des jeunes sous les aspects quantitatif, qualitatif et catégoriel.

De façon générale, l'action menée en faveur de l'emploi des jeunes se présente sous deux formes :

- elle est incluse dans l'action du dispositif de promotion de l'auto emploi et de l'entreprise de type traditionnel ou informelle, sans institution spécifique, bien que, de fait, les bénéficiaires du dispositif soient largement des jeunes ;
- elle est développée dans le cadre d'initiatives d'appui à l'insertion dans les entreprises et d'activités classiques de placement dans l'emploi salarié.

Dans ces deux dimensions, l'action pour l'emploi des jeunes est l'objet d'initiatives émanant de l'Etat, des Collectivités locales ou de bailleurs. Au-delà de l'action ciblée sur l'emploi des jeunes, des actions à caractère transversal sont proposées, notamment l'apprentissage.

Malgré tout, l'action ciblée sur l'emploi des jeunes demeurent des initiatives éparses, désarticulées, assujetties aux aléas budgétaires et à la conjoncture politique ambiante, donc non soutenues dans la durée.

L'emploi des jeunes doit être la cible prioritaire des interventions visant l'élargissement de l'emploi. Dans cette optique cinq (05) objectifs sont poursuivis :

- toucher davantage de jeunes, en particulier à l'intérieur du pays ;
- accompagner les jeunes dans leurs projets professionnels que ce soit dans le secteur de l'auto-emploi et de la MPE ou de l'emploi salarié ;
- renforcer les capacités de financement ;
- élargir l'action de formation en entrepreneuriat ;
- unifier et coordonner l'action à destination des jeunes.

- *La promotion de l'emploi des femmes*

Dans le domaine de l'emploi, les femmes sont les plus défavorisées malgré leur importance numérique dans la population ivoirienne. Cette réalité exige d'agir par souci d'équité que par nécessité économique. Ainsi, outre qu'elles sont les plus exposées au chômage, les femmes se trouvent essentiellement confinées dans les emplois de seconde zone, peuplant les activités à faible rendement et le travail peu ou pas rémunéré. En matière de formation professionnelle, les jeunes filles sont orientées massivement vers les métiers du tertiaire à faible contenu technico-professionnel et débouchant sur des emplois les moins bien rémunérés.

Malgré cela, l'action pour l'emploi des femmes est diffuse voire invisible. Il n'y a pas véritablement une démarche structurée et globale en ce qui concerne l'emploi des femmes, dans le cadre bien compris d'une politique nationale de promotion de la femme. Globalement, l'action pour l'emploi des femmes doit être orientée de manière à :

- améliorer leurs aptitudes à l'emploi par l'éducation et la formation ;
- déverrouiller l'accès à certains emplois artificiellement masculinisés ;
- lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail ;
- accéder aux ressources productives, en particulier le financement pour soutenir leurs initiatives d'auto-emploi à travers la création de MPE ou d'AGR ; et
- améliorer leur productivité dans les activités indépendantes qu'elles exercent en milieu urbain ou rural.

La mise en œuvre de la PNE devrait être l'occasion de progresser dans cette direction.

- *L'action en faveur d'autres catégories sociales*

En matière d'emploi, d'autres catégories sociales telles que les enfants, les personnes handicapées, la diaspora ont besoin d'une attention spécifique.

- *Le travail des enfants et l'emploi*

Les liens entre l'emploi des jeunes, la qualification de la main d'œuvre, l'amélioration des compétences et l'employabilité d'une part, et le travail des enfants d'autre part, méritent une attention particulière. En effet, le travail des enfants est de nature à exacerber les problèmes d'emploi des jeunes, dans la mesure où les enfants qui travaillent ne peuvent pas s'instruire encore moins acquérir les connaissances et les compétences dont ils auront besoin pour être compétitifs sur le marché du travail, à l'âge adulte.

Par ailleurs, les enfants sont employés à des tâches non qualifiées. De ce fait, l'élimination du travail des enfants peut entraîner une amélioration de la technologie et des techniques de production, favoriser un essor des emplois qualifiés ou semi qualifiés et une augmentation de la productivité du travail.

Un des objectifs du PND 202-2015 est d'éliminer le travail des enfants. La Première Dame de la Côte d'Ivoire est Présidente du Comité de surveillance de lutte contre la traite et l'exploitation des enfants. Dans ce cadre, la PNE vise à aider à définir les stratégies et les actions nécessaires pour renforcer l'élimination du travail des enfants. Les efforts politiques pour éliminer le travail des enfants ont un impact positif sur la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle et sur la dynamisation du marché du travail. D'où, la nécessité de renforcer la synergie entre les différents programmes et projets en matière de lutte contre le travail des enfants et la PNE.

- *L'emploi des personnes handicapées*

Il est de notoriété que les personnes handicapées sont parmi les plus pauvres. C'est une catégorie sociale désavantagée au regard de l'emploi d'autant plus que son accès à l'éducation et à la formation est très limité.

Une loi d'orientation en faveur de l'emploi des personnes handicapées est en vigueur depuis 1998, mais son application reste limitée à part un quota qui leur est réservé au

titre des emplois de la fonction publique. Globalement, l'action en faveur de l'emploi de ce groupe social est faiblement soutenue

Pour ces personnes, il s'agit de veiller et mettre en œuvre les principes d'équités et d'égalité des chances qui sous-tendent la Politique Nationale de l'Emploi.

- *L'emploi des ivoiriens de la diaspora*

En matière de migration, la Côte d'Ivoire est de tradition un pays d'accueil. Les flux migratoires externes ont de tout temps déterminé le marché de l'emploi et continuent de l'influencer. La Politique Nationale de l'Emploi doit tenir compte de cette réalité dans le cadre bien compris de la politique nationale de l'immigration et des cadres régionaux d'intégration.

A l'inverse, la Côte d'Ivoire a une diaspora dont l'effectif s'est accru ces vingt dernières années en raison de l'instabilité politique et économique. Cette diaspora est pour le pays un atout en termes de ressources humaines, de compétences et d'expériences professionnelles valorisables sur le marché du travail, mais surtout, en termes de transferts de fonds et de capitaux vers la Côte d'Ivoire pour l'investissement productif et la création d'emplois. La Politique Nationale de l'Emploi compte tirer avantage de cette opportunité.

- *La promotion de l'emploi par l'approche « Haute Intensité de Main d'œuvre »*

L'approche Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) est digne d'intérêt en tant que stratégie de création et d'amélioration de l'emploi en ce qu'elle privilégie l'utilisation des matériaux locaux et recourt en priorité à la force de travail, facteur le plus abondant en lieu et place de l'équipement le plus souvent importé pour réaliser ou entretenir les ouvrages d'infrastructures.

Par l'approche HIMO, la PNE vise à faire du mode d'utilisation du facteur travail, un instrument d'optimisation des effets sur l'emploi des réalisations d'infrastructures. Ces effets se situent à deux niveaux ; d'une part une bonne utilisation de la main d'œuvre à l'occasion des travaux d'infrastructures, qui lui donnera l'opportunité d'acquérir des compétences techniques et professionnelles. D'autre part, une plus grande utilisation des matériaux locaux pourrait créer en aval des emplois.

Dans le cadre du Programme Présidentiel d'Urgence (PPU) post-crise, le Gouvernement a utilisé cette approche dans certains travaux d'infrastructures. Le PND, qui est dorénavant le document de référence, prend le relais et poursuit cette approche. Cohérente avec le PND, la PNE ambitionne d'encourager les projets HIMO comme une partie intégrante de la stratégie nationale de promotion de l'emploi. Cela appelle :

- une adhésion et une formation de tous les acteurs de la chaîne, de la conception d'un ouvrage HIMO à sa matérialisation sur le terrain ;
- la prise en charge de la conduite, la maîtrise, et l'animation du processus de sensibilisation, de formation, et d'implantation de l'approche HIMO.



Le souci de la PNE est de renforcer la promotion et l'organisation de projets HIMO. Le programme d'investissements dans le PND 2012-2015 offre une gamme variée d'ouvrages qui pourraient faire l'objet d'une réalisation et d'un entretien par les méthodes HIMO.

#### **Lignes d'actions Pilier 1**

- Continuer à prendre en compte l'effet sur l'emploi des politiques macro-économiques ;
- Mettre en place d'un système d'information des effets directs, induits et indirects sur l'emploi des projets et programmes de développement économique et social ;
- Etablir des comptes nationaux annuels de l'emploi ;
- Etudier, sans remettre en cause la stabilité macro-économique et budgétaire, la possibilité de mesures d'incitations fiscales favorables aux projets d'investissement plus créateurs d'emplois ;
- Adopter une réglementation du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale plus favorable à la création d'emplois ;
- Développer les programmes d'emploi impulsés par le Ministère chargé de l'emploi (amélioration de l'employabilité, auto-emploi...) ;
- Soutenir les programmes d'emploi mis en œuvre par les Ministères tutelles et les organismes chargés des catégories sociodémographiques spécifiques : jeunesse, femme, personnes handicapées, jeunes ex-combattants et jeunes à risque ;
- Promouvoir des projets bien ciblés à Haute Intensité de Main-d'œuvre ;
- Définir et mettre en œuvre un programme d'insertion et de réinsertion des Ivoiriens émigrés volontaires pour le retour ; et
- Appuyer la formulation et la mise en œuvre de programmes de promotion d'emploi dans les Collectivités locales.

### **III.3.2.2 PILIER 2 : Investissons dans l'accumulation du capital humain et dans la productivité du travail pour l'emploi d'aujourd'hui et de demain**

#### **Objectif spécifique 3 : Améliorer l'employabilité**

*L'employabilité recouvre trois dimensions :*

- la capacité de s'insérer dans une entreprise qui a besoin de compétence ;*
- la capacité de créer son propre emploi, grâce à des compétences acquises dans un métier ;*
- la capacité d'être plus efficace et/ou plus productif dans un emploi et d'accroître la productivité du travail.*

*Les deux premiers aspects s'inscrivent dans la dynamique de promotion de l'emploi salarié et de l'auto-emploi tandis que le troisième se rapporte à l'amélioration de la productivité du travail.*

*Dans ces conditions, en termes d'actions pour la PNE, c'est de contribuer à ce que le système national d'enseignement et de formation technique et professionnelle répond à ces trois dimensions de la problématique de l'employabilité.*

*Au-delà, du problème de fond du système d'enseignement et de formation technique et professionnelle auxquels s'intéresse la PNE est celui de son adéquation avec les besoins d'emploi, réels et potentiels, dans toutes leurs diversités. A cet effet, le système, à travers la formation initiale, la formation continue, la formation à la carte ou l'apprentissage, doit répondre deux exigences :*

- être accessible à tous, à la fois aux jeunes, aux femmes, aux personnes handicapées, aux chômeurs, aux analphabètes, aux déscolarisés, aux associations de personnes comme aux individus. Ce qui implique une structuration pertinente et adaptée ;et*
- répondre au mieux à tous les besoins que les formes et les situations d'emplois requièrent, au présent comme au futur : les métiers ruraux ou urbains, industriels ou commerciaux, les petits métiers, les différentes fonctions d'entreprise.*

#### **i) Accroître l'offre de formation**

En l'état, l'accès au système de formation professionnelle pose problème en raison de sa faible capacité d'accueil voire un déficit dans des domaines clés du développement, notamment l'agriculture. Toutefois, l'objectif d'accroissement de l'offre, pour être raisonné, doit être bien mené et correctement ciblé. Cela implique deux exigences :

- l'identification des besoins ; et
- la connaissance de la demande.

L'identification des besoins est indispensable à la définition de la politique de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en termes d'efforts en ce qui concerne l'offre quantitative, mais aussi qualitative. L'adéquation de la formation aux besoins des activités existantes passe par l'expression d'une demande à laquelle on peut

répondre. L'observation du marché suivie du travail est une action pouvant fortement contribuer à la connaissance des besoins et de la demande de formation.

## **ii) Adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail**

L'offre de formation ne remplit sa fonction qu'à deux conditions :

- si elle est capable de doter le pays de compétences et de qualifications diversifiées pour soutenir la croissance économique ;
- si elle est en capacité de répondre dans de bonnes conditions de spécialité, de niveau, de qualité et de lieu, aux offres d'emploi émanant tant du secteur public que du privé.

Des réformes sont en cours pour recentrer le système ivoirien d'enseignement technique et de formation professionnelle dans le sens d'en améliorer l'efficacité interne et externe. Dans cette démarche, la PNE vise à faire en sorte que la formation professionnelle soit un levier clé de promotion de l'emploi.

### **Objectif spécifique 4 : Améliorer les conditions de travail**

L'amélioration des conditions de travail repose sur les principes du travail décent. Le concept de travail décent auquel la Côte d'Ivoire adhère dans le cadre de l'OIT est à la fois un instrument de développement, un moyen d'épanouissement de l'individu en situation d'emploi et un facteur de réduction de la pauvreté.

## **i) Renforcer le système administratif et judiciaire pour le contrôle de l'application de la législation du travail**

Le système administratif et judiciaire devrait renforcer la compétence de l'inspection du travail. Cela implique l'adaptation de son organisation et de sa méthode aux réalités économiques du pays, à l'évolution générale des conditions de travail, ainsi qu'à la mise à niveau des Inspecteurs du Travail.

- *Le renforcement des capacités des inspecteurs du travail*

L'Inspection du Travail a pour rôle de gérer les relations professionnelles depuis l'embauche jusqu'à la rupture de la relation contractuelle sur la base des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Ce rôle qui vient en aval de la PNE est cependant essentiel pour l'efficacité des différents programmes initiés dans le cadre de cette politique car la préservation et la décence des emplois créés sont aussi importantes que les bons résultats fournis par une bonne politique macroéconomique. C'est dans cette optique que le renforcement des capacités des Inspecteurs du Travail et des Lois sociales pour la bonne compréhension des projets initiés dans le cadre du travail décent et du plein emploi revêt un enjeu capital pour la réussite de la politique nationale de l'emploi.

- *La promotion du dialogue social*

Le dialogue social est partie intégrante et l'un des piliers du travail décent et en même temps qu'il est le cadre le plus approprié pour faire avancer les trois autres piliers du travail décent : l'accès à l'emploi productif, le respect des normes du travail et l'accès à la protection sociale.

C'est un mécanisme efficace permettant de résoudre de manière concertée les problèmes de société, en particulier ceux concernant le travail et l'emploi. La PNE y accorde la plus grande importance et devrait le favoriser et contribuer à le consolider.

Outre les centres d'intérêt et les interventions de la PNE qui pourraient le nourrir, le dialogue social est l'instrument privilégié pour traiter de toutes les questions socio-économiques qui gravitent autour du travail et de l'emploi et de formuler des options de solutions. Mais, pour que le dialogue social soit efficace, il faut un renforcement des capacités des partenaires sociaux et au-delà l'élargir à l'ensemble des acteurs, sans toutefois remettre en cause le principe tripartite du dialogue social.

L'élargissement du dialogue social nécessite le décloisonnement du secteur public, une approche globale pour cerner les problématiques et une bonne coordination entre les différents ministères.

Par ailleurs, les travailleurs du secteur informel et du secteur rural sont en marge du processus de dialogue social. Le champ d'intervention et le cadre institutionnel du dialogue social doivent donc être étendus aux institutions locales et traditionnelles, aux organisations et associations du monde rural, aux regroupements d'artisans du secteur informel. La structuration du monde rural et le passage de l'informel vers le formel constituent des enjeux d'un tel dialogue social.

L'implication du secteur informel ainsi que l'identification des groupements de paysans et d'artisans pour une meilleure représentativité dans le dialogue social sont de nature à renforcer les liens et les tissus entre les différents types d'entreprises (micro, petites, moyennes et grandes entreprises), ce qui permettrait de mieux organiser les forces économiques et sociales dans la création et la promotion de conditions de travail décent.

## ***ii) Développer le dispositif de protection sociale***

- *Renforcement de la protection sociale des producteurs et des groupes vulnérables*

La précarité de l'emploi associée aux problèmes d'accès aux ressources productives et aux services sociaux de base, nécessite que soient mis en place des dispositifs de protection sociale surtout en faveur des groupes vulnérables. L'importance de la protection sociale pour la PNE ne réside pas seulement que dans les considérations du travail décent, mais va au-delà, elle est un facteur de productivité.

C'est pourquoi, en la matière, l'action prioritaire consiste en l'élargissement du système de protection sociale, d'une part, en renforçant les régimes formels et, d'autre part, en appuyant l'extension de la protection sociale vers les populations de l'économie informelle et du monde rural. Concrètement, il s'agit :

- d'appuyer les organismes existants pour mieux adapter leurs produits à l'évolution du marché (Caisse d'épargne, banques, assurances, ...) étant entendu qu'en l'état la gamme des besoins du monde de l'emploi n'est couverte que partiellement ;
- d'initier de nouveaux dispositifs de protection sociale en direction des communautés de base avec l'implication des autorités sanitaires (districts de santé) et administratives (collectivités locales) ; et
- progresser vers un régime d'assurance chômage en lieu et place du régime d'assistance existant basé sur des subventions publiques.

- *Le renforcement des actions de prévention du VIH/SIDA en milieu de travail*

La Politique Nationale de l'Emploi s'intéresse à cette pandémie en raison de ses effets de blocage vis-à-vis de l'offre d'emploi au détriment des travailleurs qualifiés et expérimentés. Elle est source de renchérissement des coûts salariaux et limite la productivité. La PNE veut également que les travailleurs atteints du VIH/SIDA bénéficient d'une couverture sociale adéquate et que leurs droits soient dûment respectés.

Les programmes d'actions en matière de non-discrimination et de prévention contre le VIH/SIDA dans le monde du travail doivent être renforcés. Les actions doivent être étendues en milieu rural et dans le secteur informel, qui englobent à eux deux l'essentiel des travailleurs.

#### **Lignes d'actions Pilier2**

- Appuyer l'amélioration de l'employabilité et la promotion des emplois productifs, rémunérateurs et durables dans le sous-secteur de l'agriculture ;
- Appuyer l'amélioration de l'employabilité et la promotion des emplois productifs, rémunérateurs et durables dans les sous-secteurs de la pêche, de l'élevage et de l'environnement ;
- Appuyer l'amélioration de l'employabilité et la promotion des emplois productifs, rémunérateurs et durables dans le secteur informel ;
- Actualiser, renforcer et mettre en œuvre des dispositifs techniques et financiers d'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi
- Diagnostiquer et évaluer les besoins en main-d'œuvre qualifiée des secteurs économiques à l'horizon 2015 ;
- Effectuer un audit stratégique et opérationnel et réformer les structures d'Education, d'Enseignement Technique et de Formation professionnelle ;
- Concevoir et mettre en place un système national d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience ;
- Concevoir et mettre en œuvre d'un programme de renforcement des capacités de l'administration du travail à l'encadrement efficient de l'ensemble du monde du travail ;
- Concevoir et mettre en œuvre un programme d'accès élargi à la protection sociale ;
- Evaluer et renforcer le programme de lutte contre le SIDA en milieu de travail ;
- Evaluer et renforcer le programme national de lutte contre le travail des enfants.

### III.3.2 .3 PILIER 3 : Rationnalisons le cadre de gouvernance de l'emploi pour l'efficacité de l'action

#### **Objectif spécifique 5 : Renforcer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi**

*Par le renforcement de l'organisation et du fonctionnement du marché de l'emploi, la PNE entend faire sienne les questions liées à la réglementation de l'emploi, à l'intermédiation de l'emploi et à la sécurité de l'emploi. Ces points de préoccupation influencent non seulement l'accès à l'emploi mais également sa qualité, toutes choses qui constituent des centres d'intérêts pour la PNE.*

#### **i) Dynamiser le marché du travail**

La redynamisation du marché du travail transite principalement par deux canaux : l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi et le système d'information sur l'emploi et la formation.

- *L'organisation de l'intermédiation de l'emploi*

Le placement organisé dans l'économie formelle joue un rôle très marginal, en dehors du processus de recrutement dans la fonction publique. L'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) l'institution étatique dont le cœur de métier est l'intermédiation de l'emploi sur le marché du travail, contribue à peine pour 2% au rapprochement de l'offre et de la demande. D'autres canaux sont utilisés.

Ni les offreurs d'emploi ni les demandeurs ne sollicitent comme il se doit l'AGEPE qui est pourtant un service public dont les prestations ne sont pas payantes. Afin, de lui faire jouer un rôle plus important dans l'intermédiation, il convient de faire un audit complet de l'institution prenant en compte les aspects statutaire et réglementaire, organisationnel et financier.

L'intermédiation relève aussi des bureaux de placement privés. Les activités de ces entités privées nécessitent d'être mieux encadrées et suivies. Au-delà, il convient de construire une plate-forme de coopération entre l'AGEPE et ces structures privées pour optimiser les opérations d'intermédiation de l'emploi.

- *L'amélioration du système d'information sur l'emploi et la formation*

Le marché du travail est le lieu d'intersection de toutes les politiques. En conséquence, l'emploi est influencé par une foule de paramètres émanant de ces politiques. Le système d'information sur l'emploi a donc pour vocation d'organiser, dans une démarche transversale, toutes les données permettant la meilleure connaissance possible de la situation de l'emploi à un moment donné et ses perspectives d'évolution, au niveau national qu'au niveau des régions et des communes.

Ces informations sont indispensables à la PNE, non seulement en termes de suivi, mais surtout, en tant que base pour le dialogue avec la diversité des partenaires en vue d'une meilleure prise en compte de l'emploi dans leurs politiques.

En l'état, la Direction de l'Observatoire de l'Emploi, des métiers et de la formation de l'AGEPE qui incarne le système ivoirien d'information sur l'emploi, n'a pas le statut requis pour cette mission complexe. D'où, la nécessité d'une réforme dans ce domaine, afin de mieux prendre en charge cette fonction.

Pour ce qui est de l'information courante sur les opportunités d'emploi et de formation professionnelle, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) sont un moyen efficace pour en améliorer. Il est donc nécessaire que le Gouvernement poursuive et renforce les actions de vulgarisation de ces technologies, afin de réduire les disparités entre les grands centres urbains, les centres urbains secondaires et le milieu rural.

## ***ii) Sécuriser l'emploi***

- *Le cadre réglementaire*

Le cadre réglementaire s'intéresse pour l'essentiel aux relations individuelles de travail, aux relations collectives de travail et aux règles de protection sociale au travail. Dans ces domaines, il régit l'ensemble des régulations, droits et obligations des partenaires sociaux dans le travail, ainsi que des procédures à respecter.

En ce sens, le cadre réglementaire est parmi tant d'autres, un facteur qui influence la dynamique des initiatives et des activités du secteur privé, et qui détermine la productivité dans l'emploi, la qualité des emplois, l'équité de la gouvernance et la redistribution des richesses.

Dans le cadre de la réforme des institutions du marché du travail, la Côte d'Ivoire a révisé son Code du travail en 1995 en remplacement de celui de 1964. Ce Code consacre la flexibilité du marché du travail. Mais, toujours est-il qu'il alimente des antagonismes en ce qui concerne :

- l'opportunité des régulations ;
- l'incidence de certaines dispositions, en particulier celles relatives au recrutement, au licenciement et à l'aménagement du temps de travail en termes de dynamique sur les activités et de l'emploi ;
- l'incitation aux affaires ; et
- l'attractivité de la destination Côte d'Ivoire pour les investissements nationaux et étrangers.

- *Les modalités de recrutement et la promotion de l'emploi*

Le Code du Travail de 1995 élargi la gamme des contrats de travail pour desserrer les contraintes de recrutement des entreprises au regard de leur volume d'activités et des besoins correspondants de main-d'œuvre en temps réel : contrat de travail temporaire, contrat de travail à temps partiel et contrat de travail à durée

déterminée. Les deux premières modalités de travail permettent une certaine mobilité de la main-d'œuvre et donc un renforcement de l'employabilité.

Quant au contrat de travail à durée déterminée, il a été introduit en complément du contrat à durée indéterminée jugé contraignant pour les entreprises et un obstacle majeur au recrutement de nouveaux salariés. Ainsi, le contrat à durée déterminée vise à satisfaire les besoins temporaires en main-d'œuvre des entreprises et leur donner les moyens de mettre en œuvre une gestion souple et réactive de leurs ressources humaines (flexibilité des effectifs). Les contrats à durée déterminée ont été revalorisés en cohérence avec les impératifs de promotion de l'emploi et de l'insertion professionnelle des chômeurs.

Il y a lieu de relever que le Code du travail ne prévoit pas certains types particuliers de contrats tel que les contrats de stage, les contrats de développement de compétence-insertion, qui sont des instruments de nature à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie active en leur offrant une formation professionnelle sur le lieu de travail et éventuellement leur embauche. Ce vide mérite d'être comblé à la faveur de la révision du Code du travail de 1995.

- *Les conditions et procédures de licenciement et la promotion de l'emploi*

Il s'agit essentiellement du licenciement pour motif économique. En la matière, le code du travail supprime l'autorisation administrative préalable et confère à l'employeur le pouvoir de décider du motif et de l'opportunité. Cette disposition est conflictuelle en ce sens que certains estiment que le motif du licenciement peut ne pas être fondé ou est une invite à l'employeur à s'en servir comme instrument de gestion du personnel et à ne pas faire d'efforts de redressement pour sauver les emplois.

L'ensemble de ces questions intéresse la PNE en ce sens qu'elle détermine, d'une façon ou d'une autre, l'accès à l'emploi et le volume de l'emploi dans l'économie. Aussi, l'adaptation de la réglementation du travail en constitue-t-elle une préoccupation. La révision en cours du Code du Travail de 1995 est une opportunité pour élucider ces questions en vue de stabiliser une réglementation consensuelle du marché du travail apte à contribuer à la promotion de l'emploi tout en évitant d'être un frein à l'activité du secteur privé. Le dialogue tripartite à mener dans le cadre de cette révision, devra trouver des équilibres positifs entre d'une part, les intérêts parfois opposés des employeurs et des travailleurs, et d'autre part, les nécessités d'ordre national ou politique.

Toujours dans l'optique de la promotion d'emploi décent, la réflexion doit aller au-delà des nécessités de flexibilité ou de sécurité accrue des partenaires sociaux pour prendre en compte les mécanismes et les instruments de mise en œuvre effective du droit du travail que sont les textes d'application, la négociation collective, l'inspection et l'administration du travail ainsi que les Tribunaux du Travail. La bonne



gouvernance du marché de l'emploi repose sur l'effectivité du droit du travail et celle-ci ne peut aboutir sans le renforcement de ces mécanismes de mise en œuvre du droit du travail.

- *La sauvegarde des emplois*

Très souvent, des employeurs font face à des turbulences économiques ou financières passagères qui affectent l'équilibre de l'entreprise. Faute de soutien, ils en viennent de bonne foi soit au chômage technique, soit à la décision extrême de licenciement, alors que ces difficultés peuvent être surmontées pour peu que l'entreprise soit soutenue momentanément. Le coût d'opportunité d'une telle décision en termes de chômage est élevé pour la société. Mais peut être coûteuse pour le budget de l'Etat. Une analyse approfondie sera donc menée pour trouver des solutions adéquates qui ne remettent pas en cause la stabilité du macroéconomique.

**Objectif spécifique 6 : Développer un cadre structurant de gestion de l'emploi**

*Il est indispensable de mettre en place un cadre cohérent de gestion de l'emploi, significatif de l'engagement politique du Gouvernement en matière d'emploi.*

***i) Renforcer la coordination et la synergie***

La politique de l'emploi est par excellence le terrain de l'inter ministérialité. Elle fait appelle nécessairement à une pluralité d'acteurs à toutes les phases de son développement.

Parmi les acteurs intervenant sur la question transversale de l'emploi, un rôle-clé est joué par le Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions. Lequel a en charge le suivi de la mise en œuvre de la politique.

A ce titre, c'est sous la coordination dudit ministère que les différents acteurs élaboreront un programme d'actions en matière d'emploi en collaboration avec le Ministère du Plan et du Développement et le Ministère de l'Economie et des Finances. Lesdits programmes devront s'inscrire dans l'esprit du PND à l'intérieur duquel des actions relatives à l'emploi sont projetées par plusieurs ministères.

**Lignes d'actions- Pilier 3**

- Revoir la réglementation du travail, de l'emploi et de la sécurité en tenant compte des meilleures pratiques internationales en la matière ;
- Renforcer la dissémination de l'information afin de rapprocher la demande et l'offre d'emploi ;
- Rétablir les enquêtes sur le marché du travail; et
- Renforcer les capacités des acteurs en charge de la gestion de la PNE.

### **III.4 Horizon de mise en œuvre**

La PNE couvre les années 2012 à 2015 qui correspond à la période de mise en œuvre du PND. Sa mise en œuvre se fera en deux étapes.

#### ***i) Mise en œuvre à court terme***

Un plan d'actions prioritaire 2012-2013, qui portera sur :

- les programmes de promotion de l'emploi existant actuellement ;
- la rationalisation des structures existantes en matière de promotion d'emploi; et
- la réalisation de programmes d'emploi.

#### ***ii) Mise en œuvre à moyen terme***

Un plan d'actions 2013-2015 sera défini en cohérence avec le PND 2012-2015.

## Conclusion

Le marché du travail en Côte d'Ivoire est confronté à de réels problèmes qui se caractérisent principalement par un déficit d'emploi qui s'est aggravé dans la dernière décennie (jusqu'à mai 2011). Ce déficit est la résultante des effets conjugués de facteurs économiques, sociaux, politiques et institutionnels. Ses origines sont aussi bien internes, externes, structurelles que conjoncturelles. Il a eu pour conséquence une aggravation de la précarité, le tout sur fonds de pauvreté croissante.

Au moment où le pays recouvre la stabilité et commence son décollage économique, l'opportunité s'offre aux pouvoirs publics, opérateurs économiques et sociaux, de remédier à cette situation par une mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi en cohérence avec le Plan National de Développement.

La PNE accompagne la croissance économique, aide à réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, rationalise le cadre institutionnel en matière d'emploi, envisage la révision de la législation du travail pour qu'elle soutienne mieux l'activité économique, propose des projets ciblés (HIMO) en étroite collaboration avec les ministères concernés, améliore l'appareil statistique en liaison avec l'Institut National de la Statistique et renforce l'intervention en faveur des personnes vulnérables.

En cohérence avec le PND, sa mise en œuvre est envisagée à travers, d'une part un plan d'actions prioritaires pour la période 2012-2013 en vue de contribuer à apporter des réponses urgentes au problème du chômage et d'autre part un plan d'action à moyen terme (2013-2015) permettant d'accroître durablement la capacité de l'économie à créer de manière significative des emplois contribuant ainsi à l'amélioration du niveau de vie des ivoiriens.

Pour mettre en œuvre la PNE, le ministère en charge de l'Emploi, jouera un rôle de coordination, d'accompagnement, d'information et de sensibilisation dans ses rapports avec les autres départements ministériels et structures techniques.

## **Glossaire**

Accumulation du capital humain :	Processus d'accroissement du stock de capital.
Capital:	Toute richesse provenant de l'épargne ou de l'emprunt qui ne sert pas à la consommation immédiate mais est destinée à la production de nouveaux biens ou d'un revenu.
Capital humain :	Capacité physique ou intellectuelle d'un individu ou d'un groupe d'individus favorisant la production d'un revenu (monétaire ou extra-monétaire).
Chômage:	Inactivité forcée due au manque de travail, d'emploi.
Chômeur:	Travailleur se trouvant involontairement privé d'emploi.
Compétitivité :	Caractère de ce qui est compétitif, qui peut supporter la concurrence du marché.
Croissance économique :	Accroissement sur une période (en général un an) d'un indicateur de performance économique (le produit intérieur brut).
Demande de Travail:	Besoin exprimé par les offreurs d'emploi que sont les entreprises sur le marché du travail.
Dysfonctionnements du marché du travail:	Phénomènes qui mettent en échec le fonctionnement du système de marché concurrentiel du travail.
Elasticité :	Variation relative d'une grandeur (effet) par rapport à la variation relative une autre grandeur (cause).
Emploi:	Exercice d'une profession. Utilisation par l'économie nationale de la population désireuse de travailler.
Employabilité :	Capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi.
Investissement :	Opération par laquelle une entreprise acquiert des biens de production (ce qui exclut l'achat d'actifs financiers) ; c'est un flux qui vient renouveler ou accroître le stock de capital. L'investissement peut être publique comme privé.
Marché de l'emploi :	Lieu de confrontation entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi. L'offre d'emploi correspond à la demande de travail, tandis que la demande d'emploi correspond à l'offre de travail.
Marché du travail:	Lieu mettant en relation l'offre de travail (provenant des demandeurs d'emploi) et une demande de travail (provenant des offreurs d'emploi, c'est-à-dire les entreprises en général).
Micro finance:	Finance destinée aux plus démunis pour financer des projets de création d'entreprise.
Offre de travail :	Besoins exprimé par les demandeurs d'emploi que sont les travailleurs sur le marché du travail.

Pauvreté:	Situation d'individus, de groupe, démunis de ressources jugées essentielles et se trouvant dans une grande précarité.
Plein-emploi:	Situation de l'économie dans laquelle le seul chômage qui subsiste est le chômage frictionnel (chômage de personnes se trouvant temporairement entre deux emplois).
Population active:	Ensemble des individus exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée.
Précarité:	Situation de fragilité ou /et d'instabilité, individuelle ou collective, en terme d'emploi, de logement, de statut familial, et plus généralement de condition de vie.
Productivité :	Rapport entre une quantité produite et les moyens mis en œuvre pour l'obtenir. Cette notion mesure à la fois l'efficacité des facteurs de production et l'efficacité de leur combinaison.
Secteur formel :	Ensemble d'activités règlementés dont la traçabilité est rendu possible au niveau de la comptabilité nationale.
Secteur informel :	Ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de législation pénale, sociale et fiscale ou qui échappent à la Comptabilité Nationale.
Sous-emploi :	Sous-utilisation d'un facteur de production, qu'il s'agisse du capital ou du travail.
Taux d'accroissement de la population:	Variation relative de la population entre deux instants donnés, en général sur une période d'un an.
Taux de change :	Prix d'une monnaie exprimé par rapport à une monnaie étrangère.
Taux de chômage :	Pourcentage mesurant la proportion des chômeurs dans la population active.
Taux de croissance :	Indicateur mesurant la performance économique d'un pays sur une période donnée (en générale un an).
Taux de pauvreté :	Rapport de la frange de la population n'arrivant pas à couvrir convenablement les besoins de première nécessité sur la population totale.
Travail:	Ensemble des activités humaines orientées vers un but.



**MINISTERE D'ETAT, MINISTERE DE L'EMPLOI,  
DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SOLIDARITE**

