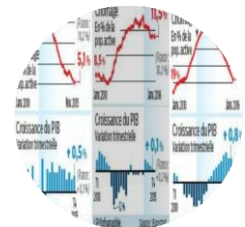




-----  
**MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE**  
-----

**POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2016 – 2020**



*Novembre 2016*

## TABLE DES MATIERES

<b>SIGLES ET ABREVIATIONS</b> .....	4
<b>DECLARATION DE POLITIQUE D'EMPLOI DU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE</b> .....	8
<b>RESUME EXECUTIF</b> .....	13
<b>DEMARCHE DE LA PNE</b> .....	14
<b>INTRODUCTION</b> .....	15
<b>I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA NOUVELLE POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI</b> .....	16
<b>A. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL</b> .....	16
<b>B. DESEQUILIBRES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL</b> .....	18
1. Population en âge de travailler et structure de la main d'œuvre .....	19
2. Le sous-emploi .....	20
3. Secteur informel et pauvreté laborieuse .....	21
4. Situation des jeunes sur le marché du travail .....	21
5. Situation des femmes sur le marché du travail .....	22
6. Situation des handicapés et des personnes de plus de 35 ans en difficulté d'insertion.....	22
<b>C. DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE LA FORMULATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2016-2020</b> .....	23
<b>II. BILAN DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI DE 2012 – 2015</b> .....	24
<b>A. ATOUS DE LA NOUVELLE POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI</b> .....	24
1. Migration des PME du secteur informel vers le secteur formel et création d'emplois formels de qualité.....	24
2. Volonté politique de répondre aux besoins d'emploi des groupes discriminés ou marginalisés et d'optimiser la création d'emploi .....	25
3. Initiatives pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés.....	25
4. Dispositif pour améliorer l'employabilité .....	27
5. Acquis des projets et programmes d'insertion des groupes les plus vulnérables .....	28
6. Création de l'Agence Emploi Jeunes.....	29
7. Outils pour améliorer le système d'information sur le marché du travail.....	29
<b>B. CONTRAINTES DE LA NOUVELLE POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI</b> .....	30
1. Instabilité du cadre institutionnel de la politique nationale de l'emploi.....	30
2. Chevauchement des missions et des activités des principaux acteurs de la PNE.....	30
3. Absence d'une stratégie de création d'emploi à l'échelle régionale .....	31
4. Faible capacité humaines et matérielle des structures publiques chargées de conduire la la Politique Nationale de l'Emploi.....	32
5. Financement inadéquat et non pérenne de la Politique Nationale de l'Emploi .....	32

6. Limite du système d'information sur le marché du travail pour la formulation et la mise en œuvre de la politique de l'Emploi .....	33
7. Insuffisance du mécanisme de coordination : Comité Emploi .....	34
<b>III. ORIENTATION STRATEGIQUE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI.....</b>	<b>34</b>
<b>A. VISION ET ORIENTATIONS.....</b>	<b>34</b>
1. Au niveau nationale .....	35
2. Au niveau international.....	35
<b>B. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI.....</b>	<b>36</b>
1. Principe de consolidation de la paix et du dialogue social.....	36
2. Principe de l'emploi décent .....	36
3. Principe de la globalité de l'emploi .....	36
4. Principe de transversalité et de convergences .....	37
5. Principe de pérennité du dispositif de création d'emplois .....	37
6. Renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles .....	37
7. Equité homme et femme .....	38
8. Principe du partenariat stratégique .....	38
<b>C. OBJECTIFS GLOBALET SPECIFIQUE .....</b>	<b>38</b>
<b>D. AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI.....</b>	<b>39</b>
1. Amélioration des conditions de travail et de vie des salariés .....	39
2. Développement de l'emploi local .....	39
3. Renforcement du dispositif de développement de l'employabilité et l'entrepreneuriat, notamment des jeunes.....	40
4. Promotion d'emplois décents pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap .....	40
5. Amélioration du système d'information et de communication sur le marché du travail.....	41
<b>IV. CADRE INSTITUTIONNEL DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI .....</b>	<b>41</b>
<b>A. CONSEIL PRESIDENTIL SUR L'EMPLOI .....</b>	<b>42</b>
a. CONSEIL INTERMINISTERIEL POUR L'EMPLOI (CIE) .....	42
b. COMITE NATIONAL DE L'EMPLOI (CNE).....	43
c. COMITE REGIONALE EMPLOI (CRE) .....	43
<b>V. FINANCEMENT PERENNE DE LA PNE.....</b>	<b>44</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>46</b>

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

<b>AEJ</b>	: Agence Emploi Jeunes
<b>AFD</b>	: Agence Française de Développement
<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>APD</b>	: Aide Publique au Développement
<b>APE</b>	: Accords de Partenariat Economique
<b>BAD</b>	: Banque Africaine de Développement
<b>BCEAO</b>	: Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest
<b>CAB</b>	: Cadre d'Appuis Budgétaires
<b>CAJ</b>	: Charte Africaine de la jeunesse
<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>CE</b>	: Comité Emploi
<b>CEPICI</b>	: Centre pour la Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire
<b>CFA</b>	: Communauté Financière d'Afrique
<b>CFPA</b>	: Centres de Formation Professionnelle Artisanale
<b>CGECI</b>	: Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
<b>CGRAE</b>	: Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat
<b>CIE</b>	: Conseil Interministériel pour l'Emploi
<b>CMCI</b>	: Chambre des Métiers de Côte d'Ivoire
<b>CMU</b>	: Couverture Maladie Universelle
<b>CNAM</b>	: Caisse Nationale d'Assurance Maladie
<b>CNC</b>	: Comité National du Crédit
<b>CNE</b>	: Conseil National de l'Emploi
<b>CNF</b>	: Conseil National de la Femme
<b>CNPS</b>	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
<b>CPE</b>	: Conseil Présidentiel sur l'Emploi
<b>CRE</b>	: Comité Régional Emploi
<b>DDR :</b>	: Démobilisation-Désarmement-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>EASA</b>	: Enquête Approfondie sur la Sécurité Alimentaire des ménages ruraux
<b>ENSESI</b>	: Enquête Nationale Sur l'Emploi et le Secteur Informel
<b>ENSETTE</b>	: Enquête Nationale Sur l'Emploi et le Travail des Enfant
<b>ENV</b>	: Enquête Niveau de Vie
<b>ETFP</b>	: Enseignement Technique et formation Professionnelle
<b>FAFCI</b>	: Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire
<b>FAPA</b>	: Fonds d'Appui à la Promotion de l'Artisanat
<b>FDFP</b>	: Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
<b>FDHEV</b>	: Fonds de Développement de l'Hévéaculture Villageoise
<b>FGCP-BAD</b>	: Fonds Garantie des Crédits des Projets BAD
<b>FFPMEA</b>	: Fonds pour la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises Agricoles
<b>FIDEN</b>	: Fonds de Développement des Entreprises Nationales
<b>FIPME</b>	: Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
<b>FNJ</b>	: Fonds National de la Jeunesse
<b>FNR</b>	: Fonds National de Régulation
<b>FNS</b>	: Fonds National de Solidarité
<b>FSE</b>	: Fonds de Soutien à l'Emploi
<b>GAR</b>	: Gestion Axée sur les Résultats
<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>JSDF</b>	: Japan Social Development Fund
<b>MENAPPME</b>	: Ministère de l'Entrepreneuriat National, 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>ODD</b>	: Objectifs de Développement Durable
<b>OEF</b>	: Observatoire de l'Emploi et de la Formation
<b>ONEF</b>	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
<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>ONEG</b>	: Observatoire national de l'équité et du Genre
<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>ONP</b>	: Office National de la Population
<b>ONU DI</b>	: Organisation des Nations unies pour le développement industriel
<b>PAAEIJ</b>	: Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et de l'insertion des jeunes
<b>PAB</b>	: Programmes d'Action de Base
<b>PAE</b>	: Programme d'Aide à l'Embauche
<b>PATEC</b>	: Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage
<b>PNA</b>	: Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants
<b>PAO</b>	: Plan d'Action Opérationnel
<b>PASI</b>	: Programme d'Appui au Secteur Informel
<b>PATEC</b>	: Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage
<b>PCEN</b>	: Programme de Compétitivité de l'Economie Nationale
<b>PCME</b>	: Programme de Création de Micro Entreprise
<b>PDL</b>	: Plans de développement local
<b>PFS</b>	: Plateforme de Service
<b>PIB</b>	: Produits Intérieur Brut
<b>PIP</b>	: Programme d'Investissement Public
<b>PME /PMI</b>	: Petites et Moyennes Entreprises / Petites et Moyennes Industries
<b>PNA</b>	: Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants
<b>PND</b>	: Plan National de Développement
<b>PNE</b>	: Politique Nationale de l'Emploi
<b>PNIA</b>	: Programme National d'Investissement Agricole
<b>PNUD</b>	: Programme des Nations Unies pour le développement
<b>PPTD</b>	: Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent
<b>PPTE</b>	: Pays Pauvres Très Endettés

<b>PRISE</b>	: Projet d'insertion Socio-Economique
<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>REPCI</b>	: Rapport national sur l'Etat et le devenir de la Population de la Côte d'Ivoire
<b>RGPH</b>	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>RRR :</b>	: Réhabilitation-Réinstallation-Réinsertion
<b>SCAED</b>	: Service Civique d'Aide à l'Emploi et au Développement
<b>SDMT</b>	: Stratégie de Gestion de la Dette à Moyen Terme
<b>SMIG</b>	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
<b>SMIT</b>	: Système d'Information sur le Marché du Travail
<b>SNIEJ</b>	: Stratégie Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes
<b>SNRR</b>	: Secrétariat National à la Reconstruction et à la Réinsertion
<b>SOSTECI</b>	: Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire
<b>SRE</b>	: Stratégie de Relance de l'Emploi
<b>SU</b>	: Sous-utilisation de la main-d'œuvre
<b>TIC</b>	: Technologies de l'Information et de la
<b>THIMO</b>	: Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre
<b>TSE</b>	: Taxe Spécifique d'Équipement
<b>UMEOA</b>	: Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
<b>VBG</b>	: Violences Basées sur le Genre

*A l'occasion du lancement des travaux du Conseil National sur l'Emploi en date du 7 octobre 2011, la Déclaration de Politique d'Emploi du Président de la République a été délivrée pour servir de feuille de route à la mission d'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) à la mesure des nouvelles ambitions.*

*Cette déclaration dont la teneur suit, reflète toujours la vision de politique d'emploi du Président de la République. Elle a servi de boussole à Direction Générale de 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 Jacquville, 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 les 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



## **RESUME EXECUTIF DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2016-2020**

La formulation de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020 fait suite au premier cycle de la PNE 2012-2015, dont une évaluation par des experts du Bureau International du Travail (BIT) a permis d'amorcer ce second cycle, avec l'appui et la contribution de tous les partenaires et acteurs en matière d'emploi.

De cette évaluation, il ressort que la situation actuelle de l'emploi en Côte d'Ivoire est marquée par un accroissement de la sous-utilisation de la main d'œuvre, notamment celui des jeunes, par la précarité de l'emploi et par la persistance de la pauvreté malgré les efforts remarquables du Gouvernement au cours de ces cinq dernières années, dues essentiellement aux tendances démographiques et au déséquilibre sur le marché du travail.

La PNE 2016-2020, dans sa formulation, s'est inscrite au plan national, dans la Déclaration de 2011 du Président de la République en matière de politique d'emploi et conformément aux orientations stratégiques du PND 2016-2020, et au plan international, dans la Déclaration des Chefs d'Etat lors du sommet de l'Union Africaine, sur l'emploi et la réduction de la pauvreté faite à Ouagadougou (Burkina Faso) en 2004. Lors de Sommet Extraordinaire, les Chefs d'Etat se sont engagés à faire de la création d'emplois, l'objectif essentiel de leur politique économique et sociale au niveau national, sous régional et continental, et à promouvoir l'Agenda du Travail Décent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Ainsi, l'objectif général de la PNE 2016-2020 vise à promouvoir l'accès à un emploi productif, décent et durable pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler (y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap).

Plus spécifiquement, elle envisage de :

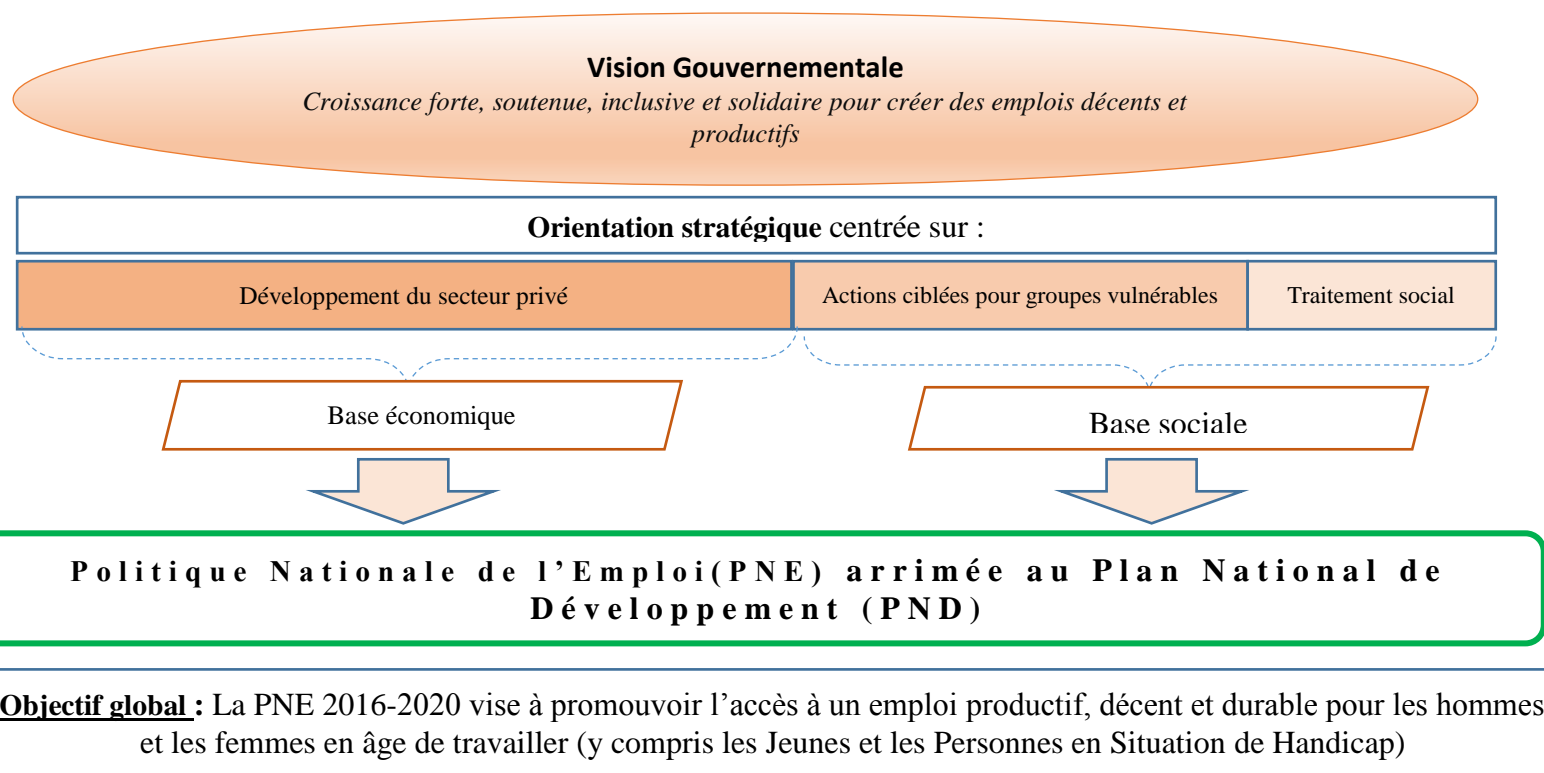
- ③ Améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- ③ Concevoir et mettre en œuvre une véritable stratégie cohérente de création d'emplois à l'échelle régionale ;
- ③ Améliorer le dispositif de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- ③ Promouvoir des emplois décents pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap ;
- ③ Améliorer le système d'information et de communication sur le marché du travail ;
- ③ Mettre en place un mécanisme pérenne de financement capable de mobiliser des ressources financières conséquentes pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

Pour ce faire, les défis auxquels la Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020 devrait faire face portent entre autres sur : i) la résorption significative du chômage des jeunes et la production d'emplois décents, de qualité et plus rémunérateurs ; ii) la disponibilité de l'information fiable et pertinente sur le marché du travail ; iii) la rationalisation du cadre d'intervention des principaux acteurs du marché du travail ; iv) la mise en œuvre du nouveau Code de travail ; iv) un bon dispositif de coordination de la Politique Nationale de l'Emploi.

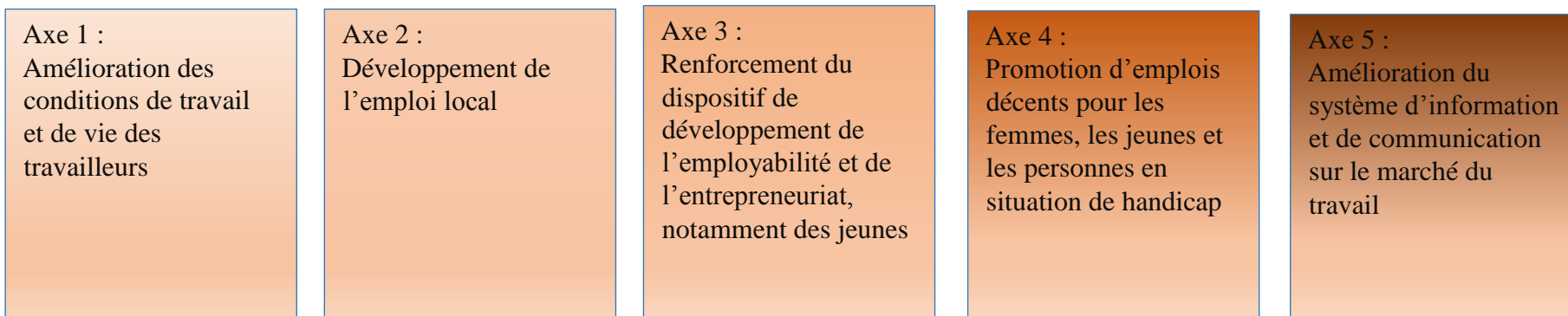
En vue de faire face aux défis, la PNE 2016-2020 a dégagé cinq (5) principaux axes stratégiques à savoir : i) Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ; ii) Développer l'emploi local ; iii) Renforcer le dispositif de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des Jeunes ; iv) Promouvoir les emplois décents pour des personnes vulnérables ; v) Améliorer le système d'information et de communication sur le marché du travail.

Le document de PNE 2016-2020 sera assorti d'un plan d'actions opérationnel (PAO), fruit des contributions sectorielles des acteurs de mise en œuvre de la Politique de l'Emploi.

## Démarche de la PNE



### 5 Axes d'intervention



## **INTRODUCTION**

La problématique de l'emploi reste au cœur des priorités de l'action gouvernementale.

Selon le RGPH (Recensement Général de la Population et de l'Habitat) 2014, la population ivoirienne est estimée à 23 millions d'habitants, dont 51,7% d'hommes contre 48,3% de femmes. Les jeunes de 15 à 34 ans représentent 36,2% de cette population, tandis que 77,7% de cette population jeune reste touchée par un chômage endémique.

Le Gouvernement a adopté le 07 juin 2012, une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) pour la période 2012-2015 et une Stratégie de Relance de l'Emploi le 26 novembre 2013.

Cette Politique Nationale de l'Emploi, dont l'objectif global est d'accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté est aujourd'hui arrivée à son terme, d'où la nécessité de la formulation d'un nouveau cycle de la Politique Nationale de l'Emploi.

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

Tout comme la précédente PNE, la PNE 2016-2020 reste conforme au plan national, aux orientations stratégiques du Plan National de Développement (PND) 2016-2020 et au plan international, à la Déclaration sur l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté des Chefs d'Etats réunis au sommet de l'Union Africaine à Ouagadougou (Burkina Faso) en 2004. Ceci dans le but de poursuivre la croissance du pays qui aspire à l'émergence à l'horizon 2020.

La PNE 2016-2020 est le résultat de contributions des différentes parties prenantes en charge des questions de l'emploi. Sa mise en œuvre devrait contribuer à l'atteinte d'un objectif plus large : Promouvoir l'accès à un emploi productif, décent et durable pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler (y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap).

Le présent document s'articule autour de cinq (05) grandes parties. La première partie présente le contexte, la justification et la méthodologie de la formulation de la nouvelle PNE ; la deuxième partie dresse le bilan de la PNE 2015-2012 ; quant à la troisième partie, elle donne l'orientation stratégique de la PNE ; la quatrième partie indique le cadre institutionnel de la PNE et la cinquième enfin, aborde la question du financement de la PNE.

## **I. CONTEXTE, JUSTIFICATION ET METHODOLOGIE DE LA FORMULATION DE LA NOUVELLE POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI**

Le contexte économique et social de la Côte d'Ivoire, les tendances démographiques et le déséquilibre sur le marché du travail qui se traduisent par un accroissement de la sous-utilisation de la main d'œuvre<sup>1</sup>, notamment celui des jeunes, par la précarité de l'emploi et par la persistance de la pauvreté malgré les efforts remarquables du Gouvernement au cours de ces cinq dernières années, justifient largement l'élaboration d'une nouvelle politique nationale de l'emploi conforme aux ambitions d'un pays émergent à l'horizon 2020 avec une base industrielle solide, comme le stipule le Plan National de Développement (PND) 2016-2020.

### **A. Contexte économique et social**

Le contexte économique et social de la Côte d'Ivoire se caractérise par une situation économique favorable qui rencontre toutefois, des limites.

#### **1. Situation économique**

Selon le Rapport de la Banque Mondiale<sup>2</sup> de décembre 2015 sur la situation économique de la Côte d'Ivoire, « Depuis 2012, l'éléphant est de retour avec une économie qui s'est accrue de près de 50 % ». En effet, le taux de croissance est resté en moyenne supérieur à 8 % sur la période 2012- 2015. Il est aussi plus élevé que la moyenne mondiale d'environ 3,3% et celle de l'Afrique estimée à 4,5% sur la même période.

Cette performance économique est la résultante de plusieurs opportunités dont a bénéficié le pays consécutivement à la reprise effective de la coopération financière, à l'atteinte du point d'achèvement de l'Initiative PPTE (Pays Pauvres Très Endettés), au retour des investisseurs et des partenaires au développement<sup>3</sup> après plus d'une décennie de crise, au recours aux marchés internationaux de capitaux, aux conditions extérieures favorables, en particulier des termes de l'échange en hausse, à une pluviométrie favorable et à un Partenariat Public Privé au beau fixe, notamment dans le domaine des infrastructures. Cet environnement favorable a permis d'enregistrer des taux élevés de croissance : 10,7 % en 2012, 9,2 % en 2013, 8,5 % en 2014 et 8,4 % en 2015.

La croissance soutenue de la Côte d'Ivoire, s'est appuyée sur une demande intérieure forte avec une solide réponse du secteur privé, la confiance des opérateurs privés restant au beau fixe et largement au-dessus de celle enregistrée dans les autres pays de l'UMEOA, d'après l'indice de confiance mesuré par la BCEAO.

Le revenu du pays s'est ainsi multiplié par 55%<sup>4</sup> en moins de cinq ans, ce qui est une performance remarquable tant en termes de perspective historique que dans une comparaison internationale. Non seulement de tels taux de croissance n'ont pas été atteints en Côte d'Ivoire depuis la deuxième partie des années 1970, mais le pays domine l'espace UEMOA et se situe dans le peloton de tête au niveau du continent africain. En effet, en 2015, la Côte d'Ivoire a enregistré le deuxième taux de croissance le plus élevé en Afrique sub-saharienne, juste derrière l'Ethiopie. Au niveau mondial, la Côte d'Ivoire se situait au 6<sup>ème</sup> rang des économies à forte croissance.

---

<sup>1</sup> L'indice composite qui intègre les chômeurs, les personnes en situation de sous-emploi lié au temps du travail et la main-d'œuvre potentielle s'est accru de 2014 à 2016 en passant de 25.3% à 27.8% ;

<sup>2</sup> La force de l'Eléphant, pour que sa croissance génère plus d'emplois de qualité ;

<sup>3</sup> L'Aide Publique au Développement a quasiment triplé durant cette période ;

<sup>4</sup> Rapport de la Banque mondiale sur la situation économique récente de la Côte d'Ivoire en juillet 2016 intitulé « La Course vers l'Emergence ».



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

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

L'amélioration de l'environnement des affaires s'est traduite par le classement de la Côte d'Ivoire dans le peloton de tête des 10 pays les plus réformateurs au monde en 2015 selon le rapport « Doing Business ». Elle arrive à la 147<sup>ème</sup> position du classement alors qu'elle occupait la 158<sup>ème</sup> position en 2014.

Au niveau de la gouvernance, une nouvelle stratégie de réformes qui couvre les composantes du cycle budgétaire a été adoptée et le Gouvernement a pris des mesures pour améliorer les conditions de passation des marchés publics. Une Haute Autorité de la Bonne Gouvernance a été mise en place afin de contribuer à la résolution des problèmes de gouvernance auxquels est confronté le pays.

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

Au niveau sectoriel, le Programme National d'Investissement Agricole (PNIA) a contribué à l'amélioration de la sécurité alimentaire par le développement des chaînes de valeur agricole avec la participation du secteur privé et la mise en place d'organisations professionnelles efficaces. Le secteur financier a quant à lui, bénéficié d'une assistance. Une stratégie de développement<sup>5</sup> a été approuvée en avril 2014 fondée sur deux piliers, dont la stabilité du secteur et son expansion afin d'apporter une meilleure réponse aux besoins de financement de l'économie, en particulier le logement, les PME/PMI et l'agriculture.

L'assainissement du cadre macro-économique et ces différentes réformes ont permis la création de 2 021 168 emplois sur la période de 2011 à 2015, dont près de 400 000 emplois dans le secteur moderne structuré. Globalement, l'Agriculture demeure la branche d'activité la plus pourvoyeuse d'emplois avec 43,5% de l'ensemble des emplois en 2014 contre 12,5% pour l'industrie. En 2015<sup>6</sup>, cette tendance s'est poursuivie.

L'économie ivoirienne continue sur sa lancée dans la mesure où selon le Rapport de la Banque Mondiale, intitulé « La course vers l'Emergence » de juillet 2016, la croissance du PIB devrait passer de 8,4 % en 2015 à 8,5 % en 2016, avec des équilibres financiers, budgétaires et monétaires globalement maîtrisés.

En 2017 et 2018, le taux de croissance devrait toujours se situer autour de 8 % (8,3 % en 2017 et 7,7 % en 2018). La contribution du secteur public est prévue en légère augmentation en 2016 sous l'impulsion de la politique d'investissement ambitieuse menée par le Gouvernement. L'inflation devrait se situer autour de 1-2 %, alors que le déficit de la balance en compte courant

---

<sup>5</sup> 7 banques ivoiriennes ont connu des restructurations allant de l'amélioration de leur gouvernance à leur privation.

<sup>6</sup> ENV, 2015.

est prévu autour de 2 % du PIB. Le déficit budgétaire est projeté se maintenir approximativement à 3,5 % du PIB, ce qui semble relativement soutenable au cours du temps avec une dette publique qui devrait se stabiliser autour de 50% du PIB.

Au vu de ces bons résultats, la Côte d'Ivoire n'est plus considérée comme un pays fragile mais comme un pays pionnier, candidat à l'émergence par les Institutions de Breton Woods.

## **2. les limites de l'embellie économique ivoirienne**

Malgré une bonne performance économique, le modèle ivoirien rencontre des limites. Au niveau interne, le secteur pétrolier est affecté par des risques financiers. La situation des banques publiques et des microfinances reste également fragile et le système financier dans son ensemble reste non inclusif. Son développement, s'il atteint celui des pays émergents comme l'Afrique du Sud pourrait augmenter le taux de croissance de 2 %.

En outre, une croissance soutenue nécessite un plus grand partage des fruits de cette croissance. En effet, si le taux de croissance reste élevé<sup>7</sup>, la redistribution des fruits de la croissance demeure une préoccupation majeure. Le taux de pauvreté malgré une relative réduction (48,9 % en 2008 et 46,3 % en 2015), demeure élevé.

Une autre explication de cette situation est la faible productivité du travail. La majorité des travailleurs ivoiriens en 2014 est confinée dans l'auto-emploi ou l'emploi familial, tant dans l'agriculture (47,5 % de la population en emploi) que dans les activités non-agricoles (29,7 %). Or ces activités ne sont que faiblement productives car elles rapportent en moyenne 63 944 F CFA par mois (Banque Mondiale, 2015).

Le niveau d'autres indicateurs sociaux demeure préoccupant. Le taux d'alphabétisation reste encore faible et se situe à 45 %. De même, près de 39 % de la population n'a toujours pas accès aux infrastructures de base dont l'eau et l'électricité. On note surtout une légère augmentation de l'insécurité alimentaire qui selon les résultats de l'enquête EASA, est passé de 12,6 % en 2009 à 15 % en 2015 dans les zones rurales.

A l'ensemble de ces contraintes et limites du modèle ivoirien, s'ajoutent les déséquilibres sur le marché du travail.

### **B. Déséquilibres sur le marché du travail ivoirien**

Le PND 2016-2020 prévoit de grandes réformes structurelles visant à stimuler une croissance soutenue et inclusive, tirée par le secteur privé, et à transformer structurellement l'économie. L'ambition des autorités ivoiriennes est d'accéder au rang d'économie émergente en 2020, en réduisant substantiellement le taux de pauvreté. Cette ambition est possible que si des emplois de qualité sont garantis à la population.

Or l'embellie de l'économie ivoirienne n'a pas favorisé un fonctionnement adéquat du marché du travail ivoirien. Celui-ci reste caractérisé par une forte vulnérabilité de certaines couches de la population (jeunes, femmes, handicapés physiques et les personnes de plus 35 ans en difficulté d'insertion). Aussi, le pays reste-t-il confronté au double défi de l'amélioration de l'employabilité des diplômés et de l'accroissement de la productivité du travail qui reste fortement lié aux conditions de travail et de vie des personnels employés.

---

<sup>7</sup> Selon les estimations de la Banque mondiale, l'économie ivoirienne devrait rester sur une trajectoire positive en 2016 et 2017. La croissance pourrait rester stable autour de 8 % avec une légère diminution.

Ces défis majeurs transparaissent à travers l'analyse de la population en âge de travailler, du sous-emploi, de la pauvreté laborieuse, de la situation des jeunes, des femmes, des handicapés et des personnes de plus de 35 ans en difficulté d'insertion.

## **1. Population en âge de travailler et structure de la main d'œuvre**

La population ivoirienne, estimée à 23 681 171 habitants, comprend 62,8% de la population en âge de travailler<sup>8</sup> et vit majoritairement en milieu urbain (52,8% dont 21,1% à Abidjan). Cette population est extrêmement jeune dans la mesure où 63,1% ont au plus 35 ans ; elle est en outre faiblement instruites (73,1% ont au plus le niveau primaire).

La main-d'œuvre comprend les personnes en emploi et les personnes au chômage. Elle est estimée à 8 658 707 personnes en juillet 2016 contre 7 243 056 personnes en février 2014, soit une hausse de 1 415 651 en volume et de 19,5% en proportion. Sa part dans la population en âge de travailler est passée de 55,3% en 2014 à 58,2% en 2016, soit une hausse de 2,9 points. Elle est dominée par les hommes (60,1%), et par des personnes peu qualifiées (73,5% ont au plus le niveau primaire). En outre cette composante de la population en âge de travailler vit pour la plupart en milieu rural (46,3%) et regroupe essentiellement des personnes dont l'âge est compris entre 14 et 35 ans (57,4%)<sup>9</sup>.

La population en emploi est estimée à 8 418 055 personnes en Juillet 2016 contre 6 841 928 personnes en février 2014, soit 1 576 127 personnes de plus en emploi par rapport à février 2014 ; ce qui constitue une augmentation relative de 23%. La part de la population en emploi dans la population en âge de travailler a connu elle aussi une hausse en passant de 52,3 % en février 2014 à 56,6% en juillet 2016.

La structure de l'emploi en 2016 montre la prédominance de l'emploi informel (93,9%). Même si la structure des emplois selon le sexe se ressemble, parmi les femmes occupées, très peu travaillent dans l'emploi formel (3,2%) par rapport aux hommes (8,1%). L'emploi formel est un phénomène essentiellement urbain : la part de l'emploi formel est de 13,1 % à Abidjan, 9,6 % dans les autres villes et seulement de 2,1 % en zone rurale.

La population en emploi salarié est passée de 1.597.532 personnes en novembre 2012 à 1.813.204 personnes en février 2014, soit une augmentation de 215.672 personnes (14% d'accroissement).

En se référant au secteur d'activité, on note que l'agriculture est le secteur le plus pourvoyeur d'emplois avec 49,3% des emplois et enregistre une hausse significative de près de 10,5 points par rapport à 2014 (38,8%). Elle est suivie par les Services (21,6%) et le Commerce (21,2%) alors que la part de l'Industrie dans l'ensemble des emplois n'est que de 7,9%. Toutefois, en comparaison avec les indicateurs de 2014, il est respectivement noté une diminution de l'emploi au niveau du secteur des Services de près de 6 points et de celle de l'Industrie d'environ 6 points, et à l'inverse, une augmentation de celle du Commerce de près de 2 points.

---

<sup>8</sup> La population en âge de travailler se décompose en main d'œuvre et en population hors main d'œuvre. La population hors main d'œuvre est composée de trois groupes : la main d'œuvre potentielle, la population engagée dans les autres formes de travail et les autres personnes hors main d'œuvre. Cette population en âge de travailler est passée de La population en âge de travailler (14 ans et plus) est estimée à 14 870 704 personnes en juillet 2016 contre 13 088 145 en février 2014, ce qui correspond à une hausse de 1 782 559 en volume et 13,6% en proportion (ENSESI, 2016).

<sup>9</sup> Selon ENSETE, 2013.

En 2016, les personnes au chômage représentent 2,8 % de la Main d'œuvre. Ce taux de chômage au sens strict du BIT, a connu une baisse significative par rapport à 2014 (5,3 %). En volume, la population au chômage a diminué puisque de 401 128 chômeurs en 2014, on dénombre 240 652 en 2016. Ce taux est plus élevé à Abidjan (6,9% en 2016 contre 10,7% en 2014) et dans les autres centres urbains (3,4% en 2016 contre 6,3% en 2014). Le chômage est par ailleurs élevé pour les femmes (3,5% en 2016 contre 6,9% en 2014) et les jeunes (3,9% pour la tranche d'âge de 14-24 ans et 3,4% pour les jeunes de 25-34 ans en 2016 contre 11,4% et 6,3% pour ces deux groupes en 2014).

Cependant, même si le taux de chômage est plus élevé parmi les diplômés, 49,3% du total des chômeurs sont faiblement instruits et ont au plus le niveau primaire. Le plus grand nombre de chômeurs se retrouve à Abidjan (46,4% des chômeurs) et les femmes représentent 57,8% des chômeurs.

Globalement des données des enquêtes emploi 2012, 2014 et 2016, on retient que :

- le chômage est un phénomène, essentiellement urbain ;
- il affecte plus les femmes que les hommes ;
- les jeunes de 14 – 35 ans en sont les plus grandes victimes ;
- le taux de chômage des diplômés de l'Enseignement supérieur est plus élevé ;
- le chômage de longue durée affecte plus des trois quart des chômeurs (74 % en 2012 et 76,3 % en 2016)

Cependant, il est à noter que le taux de chômage n'est pas l'indicateur le plus pertinent pour caractériser la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire comme pour la plupart des pays en voie de développement, où on observe une part importante du secteur informel dans l'activité économique et un nombre significatif de personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail.

En effet, le faible taux de chômage cache des situations de vulnérabilité et de précarité de l'emploi. Telle que définie par le BIT, la mesure du chômage exclut toute la main d'œuvre potentielle sans activité, les personnes découragées et celles en situation de sous-emploi ou exerçant des activités précaires et non décentes.

C'est pourquoi il importe de recourir à l'indicateur de mesure du sous-emploi qui met en exergue les réalités occultées par le taux de chômage.

## **2. Le sous-emploi**

Entre 2014 et 2016, l'analyse du sous-emploi a été réalisée à travers trois indicateurs :

- le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage (SU2) qui est de 16,6% en 2016 contre 19,4% en 2014, soit une baisse de 2,8 points.
- le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) qui est de 15,9% au niveau national en 2016 contre 9,7% en 2014, soit une augmentation de 6,2 points.
- la mesure composite de la sous-utilisation de la main d'œuvre qui renferme le chômage, le sous-emploi visible et la main d'œuvre potentielle qui situe à 27,8% en 2016 contre 25,3 % en 2014, soit une hausse de 2,5 points.

Le rapport de l'ENSETTE 2013 et celui de l'ENSESI 2016 mentionnent que le sous-emploi est le handicap majeur du marché du travail ivoirien. En effet, les taux souvent élevés de l'emploi cacheraient de forts taux de sous-emplois visibles et invisibles. Compte tenu de l'importance de

la pauvreté de la population active, la faiblesse du taux de chômage n'est pas un indicateur approprié pour l'analyse de la situation des travailleurs sur le marché du travail ; il convient de se référer à l'indicateur du sous-emploi qui décrit le mieux la situation des jeunes sur le marché du travail.

### **3. Secteur informel et pauvreté laborieuse**

La pauvreté des travailleurs analysés dans l'Enquête sur le Niveau de Vie des Ménages (ENV 2015) concerne plus du tiers de la population en emploi, soit 13,5 %. Cette pauvreté est plus élevée dans le secteur informel (37,3 %), dans la branche agriculture (46,7%) et dans les zones rurales (43,1 %), dans le groupe d'âge 36 – 59 ans (40,4 %) et dans la population analphabète (41,1%).

Cependant, la pauvreté des travailleurs diminue d'une part avec le niveau d'instruction et d'autre part avec le niveau d'urbanisation. L'engagement de l'Etat dans la réduction de la pauvreté laborieuse s'est traduit par la revalorisation du SMIG qui est passé de 36 607 F CFA à 60 000 F CFA, soit un taux de revalorisation de 60 %.

Face à la pauvreté qui augmente avec la taille des ménages, une des stratégies de survie est la mise au travail des enfants. En 2015, 13,3 % d'enfants de 5 à 17 ans allient formation et travail, alors que 14,9 % travaillent uniquement, soit au total 28,2 % d'enfants impliqués dans l'activité productive. Le travail des enfants est plus accentué en zone rurale et dans la tranche 14-17 ans.

### **4. Situation des jeunes<sup>10</sup> sur le marché du travail**

Malgré les efforts du Gouvernement, une frange importante de la population, notamment les jeunes n'a pas encore accès à un emploi rémunérateur ou à une activité productive rentable. Cette couche de la population est la plus vulnérable sur le marché du travail. Au-delà du chômage, les emplois occupés sont plus précaires. Près de 25 % des jeunes en 2014 et 31,1 % en 2015 ont des revenus mensuels inférieurs au SMIG qui est de 60 000 F CFA/mois. En 2016, 98,7 % des jeunes de 14 à 24 ans sont occupés dans le secteur informel ; ce taux est de 94,7% pour la tranche d'âge 25 – 34 ans.

En fin de compte, les jeunes représentent la population la plus touchée par le chômage, le sous-emploi et la précarité de l'emploi. Les diplômés à la recherche d'un premier emploi sont les plus grandes victimes.

Les jeunes sont surtout victimes de l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Ce phénomène a été unanimement décrié depuis la publication du rapport du BIT<sup>11</sup> sur « le syndrome du diplôme et le chômage des diplômés ». Tous les rapports sur l'adéquation entre le diplôme et l'emploi des structures techniques<sup>12</sup> et académiques<sup>13</sup> n'ont cessé d'actualiser cette information.

Au regard de la durée moyenne de chômage des jeunes primo demandeurs d'emploi qui est de 4,4 ans, l'adéquation formation emploi et l'employabilité des demandeurs d'emplois constituent des défis majeurs à relever.

La faible qualification, l'orientation du système de formation par l'offre et non par la demande et les formations initiales jugées trop théoriques sont des facteurs qui limitent l'employabilité des demandeurs d'emploi, plus particulièrement des jeunes. Une enquête auprès des entreprises

---

<sup>10</sup> Cette analyse se réfère à la note d'orientation stratégique sur l'emploi des jeunes en 2014.

<sup>11</sup> BIT (1982), « Le syndrome du diplôme et le chômage des diplômés, réflexions de synthèse », Volume 5 de Le Syndrome du diplôme et le chômage des diplômés: rapport, Jobs and Skills Programme for Africa.

<sup>12</sup> Voir, BIT, AGEPE, INS

<sup>13</sup> Kouakou (2006, 2011, 2012), Kouadio (2004), Domaurod (2004). Gratier (2007), « Employabilité des jeunes en Côte d'Ivoire, Mémoire de DEA-PTCI ».

multinationales installées en Côte d'Ivoire<sup>14</sup>, indiquait clairement l'inadéquation de la compétence des jeunes. Le principal défi pour les autorités, à savoir développer les compétences pour l'émergence, nécessite d'améliorer la qualité de la formation, afin de réduire le gap entre les besoins du système productif et les produits du système éducatif.

## **5. Situation des femmes sur le marché du travail**

La main d'œuvre féminine a diminué entre 2014 et 2015 passant de 42,9 % à 39,9%, soit un point de pourcentage alors que la population hors main d'œuvre passait de 55,7 % à 61,4 %.

En 2014, la population féminine en âge de travailler en emploi était de 46 % contre 59,1 % pour les hommes. Sur cette période, les femmes étaient surtout cantonnées dans les emplois informels non agricoles avec un taux de 52,6 contre 25,5 % au niveau des hommes, dans les services où leur contribution est de 78,8 % et globalement dans les emplois vulnérables au niveau des jeunes (75,1 % contre 57,6 % au niveau des hommes). Si la contribution de l'emploi formel à l'emploi total est très faible au niveau national en 2016 (6,1 %), celle des femmes est plus faible que celle des hommes (3,2 % contre 8,1 %).

Par contre, au niveau de l'emploi salarié, leur taux de participation est de 8,6 % contre 25,2% pour les hommes en 2014 et 12,6 % contre 28,1 % en 2015. Malgré la réduction du gap à ce niveau, les femmes ivoiriennes restent tout de même marginalisées sur le marché du travail. Elles n'occupent que 26,4 % de l'emploi privé formel, 24,1 % de l'emploi public et parapublic, mais 69% des services aux ménages. Le revenu mensuel des femmes est également inférieur à celui des hommes à plus de 45 %. Il est de 78 482 F CFA contre 114 526 F CFA pour les hommes.

L'écart de revenu au niveau de l'emploi indépendant non agricole est encore plus élevé avec un niveau trois fois inférieur à celui des hommes (36 300 contre 98 306). La tendance est la même du point de vue de la qualité de l'emploi. Si on considère l'emploi permanent, ce sont 51,5 % des femmes qui en occupent contre 62 % au niveau des hommes. Et lorsqu'il s'agit de l'emploi à temps partiel, elles en occupent à hauteur de 13,2% contre 9,2 % pour les hommes.

Par rapport au SMIG, 41,7 % des femmes ont un salaire inférieur au SMIG alors que ce taux est de 27,9 au niveau des hommes. Le gap s'est accentué en 2014 puisque en 2012, les proportions étaient de 62,4 % et 55,3 %.

Enfin, le chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes sur les trois enquêtes auprès des ménages après la crise post-électorale (2012, 2013-2014, 2016). Les taux sont respectivement de 11,9 %, 6,6 % et 3,5 % pour les femmes contre 7,4 %, 4,9 % et 4,5 % pour les hommes.

Le refuge des femmes dans les activités informelles va de pair avec un déficit en matière de protection sociale. Très souvent, elles ne bénéficient d'aucune couverture sociale.

## **6. Situation des handicapés et des personnes de plus de 35 ans en difficulté d'insertion**

Deux catégories de personnes sont identifiées comme extrêmement vulnérables sur le marché du travail. Il s'agit d'une part des handicapés physiques et des individus de plus de 35 ans en difficulté d'insertion ou de réinsertion. La Côte d'Ivoire compte entre 8 à 10% de personnes handicapées, soit environ 2 000 000 personnes confrontées à de nombreuses difficultés

---

<sup>14</sup> Cette enquête a été réalisée par l'OIT auprès de 27 entreprises multinationales installées en Côte d'Ivoire dont 11 dans l'Agro-industrie, 8 dans le secteur bancaire, 4 dans le secteur minier, 4 dans le secteur des Télécommunications.

d'insertion professionnelle. En 2015, 300 personnes en situation de handicap ont été recrutées à la fonction publique dont 210 hommes et 90 femmes.

Les personnes de plus de 35 ans représentent quant à elles plus de 36,8 % de la population ivoirienne. Ces personnes représentent également 30 % des chômeurs en 2014 et 2015. Plus de 27 % de cette population ne participe pas au marché du travail. Si leur taux de chômage est très faible par rapport à celui des jeunes (3,1 % contre 9,6 % en 2013-2014), la plupart des actifs non occupés ont franchi la limite d'âge pour accéder à un emploi dans les secteurs publics comme privés.

La durée de chômage de cette couche caractérise leur vulnérabilité sur le marché du travail. En effet, 58 % des personnes dont l'âge est compris entre 56 et 59 ans ont une durée de chômage supérieure à trois ans alors que cette proportion est de 51,4 % pour les jeunes au sens large et 82,5 % lorsque les individus sont âgés de 60 ans et plus.

### **C. Démarche méthodologique de la formulation de la Politique Nationale de l'Emploi**

La formulation de la Politique Nationale de l'Emploi pour la période 2016-2020, a été faite de façon séquentielle. La première étape a consisté à évaluer la PNE 2012-2015. Les recommandations de la mission d'évaluation qui ont été validées lors d'un atelier national ayant regroupé plus de quatre-vingt (80) experts, issus des Ministères représentés au sein du Comité Emploi, du Système des Nations Unies (Banque Mondiale, BIT, PNUD, ONUDI, etc.), de la Société civile et Secteur privé, ont permis de définir les axes stratégiques de la nouvelle Politique Nationale de l'Emploi.

Après la validation des axes stratégiques de la PNE 2016-2020 par le Comité Emploi, la seconde étape de la formulation a consisté à soumettre une première version du document de politique nationale de l'emploi, aux différentes parties concernées par la conception et la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ; il s'agit notamment des membres du Comité Emploi, des représentants de la Plateforme Collaborative pour l'Emploi (Réseau de Points Focaux Emploi) entre le Ministère en charge de l'Emploi et les différents Ministères et structures intervenant dans le champ de l'emploi-formation.

C'est ainsi qu'un atelier a été organisé à l'effet de partager le premier Draft du document de la PNE 2016-2020 et d'y apporter des éventuels amendements. Cet atelier qui a regroupé de nombreux experts, dont les membres du Comité Emploi et de la Plateforme Collaborative, a été également l'occasion de renforcer les capacités des acteurs clés de la Politique Nationale de l'Emploi, en gestion axée sur les résultats (GAR) appliquée à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi-évaluation de la PNE 2016-2020, grâce à l'appui technique du BIT.

Pour demeurer dans la logique de la démarche inclusive de l'élaboration de la politique de l'emploi, l'atelier de partage du premier Draft a recommandé aux différents experts sectoriels, de proposer leurs plans d'activités sectoriels de la PNE 2016-2020, élaborés dans l'optique de l'approche GAR. La troisième étape de cette formulation a donc consisté à solliciter l'implication des différents experts dans la conception du Plan d'Actions Opérationnel (PAO) de la PNE 2016-2020.

Au cours de la quatrième étape de la formulation de la PNE, le rapport provisoire a été soumis aux membres du Comité Emploi avant son adoption lors d'un atelier national. Les observations

des membres de cette instance de la politique nationale de l'emploi, ont été recueillies et intégrées au document projet de la Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020.

L'adoption de ce document lors de l'atelier national de restitution a été la dernière étape de la formulation de la Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020.

En définitive, il convient de souligner que le processus de l'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020 a été participatif et inclusif dans la mesure où les Responsables de la conception de cette politique ainsi que les membres du Comité Emploi et de la Plateforme collaborative, ont joué un rôle déterminant.

## **II. BILAN DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI DE 2012-2015**

L'évaluation de la Politique Nationale de l'Emploi 2012-2015 a mis en évidence les atouts probables de la nouvelle politique de l'emploi ainsi que les contraintes auxquelles celle-ci aura à faire face.

### **A. Atouts de la nouvelle politique nationale de l'emploi**

L'évaluation de la Politique Nationale de l'Emploi de 2012 -2015 indique qu'il existe des éléments à prendre en compte dans la conception et dans la mise en œuvre de la nouvelle politique d'emploi. Ces éléments qui constituent une opportunité pour le nouveau cycle, concerne, notamment : i) la détermination du Gouvernement de faire migrer les unités de production du secteur informel vers le secteur formel avec comme conséquence la création d'emplois formels de qualité ; ii) la volonté politique de répondre aux besoins d'emploi des groupes discriminés ou marginalisés ; iii) les initiatives pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ; iv) le dispositif pour améliorer l'employabilité des jeunes ; v) les acquis des programmes et projets d'insertion des jeunes ; vi) la création de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) ; vii) les outils pour améliorer le système de collecte de données sur le marché du travail.

#### **1. Migration des PME du secteur informel vers le secteur formel et création d'emplois formels de qualité**

Le 18 septembre 2015, le Gouvernement a adopté sa Stratégie de Développement des PME dénommée « Programme Phoenix » ; ce programme qui marque la volonté du Gouvernement de travailler à une véritable renaissance des PME ivoiriennes, s'inscrit dans l'objectif de la Politique Nationale de l'Emploi, de renforcer la création d'emplois.

En effet, la vision globale qui sous-tend cette Stratégie de Développement des PME, est de disposer à l'horizon 2020, d'une masse critique de PME compétitives, dynamiques et innovantes contribuant de manière significative au développement socio-économique durable de la Côte d'Ivoire.

Cette présence massive des PME dans l'économie ivoirienne devrait susciter d'ici 2020, les résultats, suivants :

- la création ou l'entrée dans le formel de 50.000 à 60.000 PME, avec pour objectif d'avoir un tissu de PME dense et solide de 100.000 à 120.000 PME à l'horizon 2020 ;
- la création d'emplois formels et de qualité, à hauteur de 300.000 à 400.000 emplois additionnels ;



## **2. Volonté politique de répondre aux besoins d'emploi des groupes discriminés ou marginalisés et d'optimiser la création d'emplois**

Dans sa déclaration de politique d'emploi, le Président de la République a affirmé que le chômage est devenu un drame national qui 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 conséquent, ses ambitions pour l'emploi prennent pour source son programme économique et social qui est axé sur deux priorités, le développement des infrastructures productives et la transformation de l'économie ivoirienne.

Les deux priorités répondent aux préoccupations du Président de la République, de doter la Côte d'Ivoire d'une économie moderne, diversifiée, compétitive et renvoient à son engagement de faire de ce pays une Nation émergente, à horizon 2020.

Pour cela, il faudra une croissance forte et équilibrée à base sociale élargie, une croissance inclusive qui valorise les ressources nationales et optimise la création d'emplois de qualité. Le rôle de l'Etat sera surtout déterminant par la création d'un environnement attractif des affaires pour inciter les initiatives privées à la création de richesses et d'emplois.

L'Etat, en jouant sa partition en créant un environnement des affaires attractif, permettra à l'initiative privée de s'exprimer pleinement et jouer le rôle moteur de création de richesses et d'emplois.

En complément des résultats du programme économique, une politique active et volontariste d'aide à l'emploi sera développée 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 en situation de handicap, les chômeurs de longue durée.

Pour cela, il est envisagé 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. Il est aussi prévu d'encourager l'entrepreneuriat des jeunes ivoiriens et de développer des programmes de création d'emplois subventionnés dans les régions, les zones ou dans des secteurs spécifiques, autour des activités génératrices de revenus.

Par ailleurs, la jeunesse sera engagée, à travers les Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (THIMO), dans de vastes projets d'emplois en articulation avec le programme national de reconstruction, en particulier dans les travaux d'infrastructures et d'équipements publics, d'élimination des déchets et assainissement urbains.

## **3. Initiatives pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs**

Au cours du cycle de la politique nationale de l'emploi précédent, de nombreuses initiatives ont été prises à l'effet d'améliorer les conditions de travail des salariés. Ces actions concernent notamment : i) la ratification des conventions internationales relatives à la sécurité et à la santé au travail et au travail de nuit ; ii) l'amélioration de la protection sociale des travailleurs ; iii) la valorisation du SMIG et à une revalorisation du barème des salaires minima catégoriels conventionnels par secteur d'activité ; iv) l'adoption d'un nouveau Code du Travail dont certaines dispositions sont prises pour lutter contre la précarité de l'emploi et améliorer les conditions de vie des travailleurs.

*i) Ratification des conventions internationales ayant trait à la sécurité et à la santé au travail et au travail de nuit*

En décembre 2015, six (6) conventions internationales<sup>15</sup> ont été ratifiées ; il s'agit de :

- la Convention n° 150 sur l'Administration du Travail, adoptée le 26 juin 1978 à Genève (Suisse) ;
- la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé au travail des travailleurs, adoptée le 22 juin 1981 à Genève (Suisse) ;
- la Convention n° 160 sur les statistiques du travail, adoptée le 25 juin 1985 à Genève (Suisse) ;
- la Convention n° 161 sur les services de santé au travail, adoptée le 25 juin 1985 à Genève (Suisse) ;
- la Convention n° 171 sur le travail de nuit, adoptée le 26 juin 1990 à Genève (Suisse) ;
- la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée le 15 juin 2006 à Genève (Suisse).

La ratification par le Gouvernement de ces différentes Conventions, démontre sa détermination à améliorer les conditions de travail des salariés en Côte d'Ivoire. La mise en œuvre de celles-ci au cours des cinq prochaines années permettra d'améliorer sensiblement les conditions de sécurité et de santé au travail en Côte d'Ivoire.

*ii) l'amélioration de la protection sociale des travailleurs*

On note, en outre que, la protection sociale a connu des progrès significatifs depuis 2012. En effet, parallèlement à la protection des travailleurs du secteur formel (16 % des actifs en activité), le Gouvernement a adopté en 2013 une politique de mise en place progressive de l'assurance maladie universelle<sup>16</sup>. Un décret présidentiel<sup>17</sup> a permis de créer la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) rendant le système opérationnel dès 2015 et 59 sites d'enrôlement ont été créés dans toute l'étendue du territoire ivoirien. Des campagnes de sensibilisation ont été organisées, 200 000 ivoiriens ont été enrôlés au 31 Décembre 2015 pour un objectif de 4 millions de personnes avant la fin de l'opération.

C'est ainsi que l'Assemblée Nationale a adopté une loi instituant la Couverture Maladie Universelle (CMU) au profit des populations résidant en Côte d'Ivoire. La mise en œuvre de la CMU a démarré en 2015, avec une population pilote d'environ 4 millions de personnes. Celle-ci est composée de salariés, de retraités du secteur public et privé, de fonctionnaires en activité et de producteurs des filières agricoles (palmier à huile et hévéa) ayant initié des mécanismes de couverture contre le risque maladie.

La poursuite de la mise en œuvre de la loi relative à la CMU au cours des prochaines années, va améliorer la protection sociale des travailleurs. Le projet de la CNPS d'inclure les travailleurs indépendants, notamment ceux du secteur informel, dans le système de protection sociale est l'un des défis majeurs de la nouvelle politique nationale de l'emploi.

---

<sup>15</sup> Cf. les décrets n° 2015-922, n° 2015-92 3, n° 2015-924, n° 2015-925, n° 2015-926, n° 2015-927 du 30 décembre 2015.

<sup>16</sup> Loi 2014-131 du 24 mars 2014 crée la CMU qui en son article 2 institue un système obligatoire de couverture du risque maladie au profit des populations vivant en Côte d'Ivoire

<sup>17</sup> Décret 2014-395 du 25 juin 2014

*iii) la valorisation du SMIG et la revalorisation du barème des salaires minima catégoriels conventionnels par secteur d'activité*

On note aussi une hausse du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui est passé de 36 393 FCFA F CFA à 60 000 F CFA<sup>18</sup>, et une revalorisation du barème des salaires minima catégoriels conventionnels par secteur d'activité<sup>19</sup>.

Au niveau du secteur privé, la revalorisation du SMIG va entraîner des révisions des grilles salariales dans les entreprises. La part patronale au titre des cotisations pour la CMU sera également modifiée.

*iv) l'adoption d'un nouveau Code du Travail*

Le nouveau Code du Travail, fruit d'un processus consultatif ayant impliqué le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs, a entre autres, pour objectifs particuliers de lutter contre la précarité de l'emploi et d'améliorer les conditions de vie des travailleurs.

L'adoption des décrets d'application en vue de rendre opérationnel ce nouveau Code du travail contribuera à améliorer significativement les conditions de travail et de vie des travailleurs dont une grande partie est frappée par la pauvreté et la précarité.

#### **4. Dispositif pour améliorer l'employabilité**

De nombreuses initiatives ont été prises dans le cadre de la Politique Nationale de l'Emploi pour développer l'employabilité des jeunes à partir d'un dispositif opérationnel et fonctionnel de l'apprentissage et des mesures fiscales d'incitation à la création d'emplois.

En ce qui concerne le volet « Apprentissage », de nombreux programmes ont été mis en œuvre par les structures publiques, avec l'appui des partenaires techniques et financiers ; il s'agit notamment, du Programme d'Aide à l'Embauche, de Contrats d'apprentissage et formation de courtes durées, du projet C2D – composante apprentissage, etc.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accélération de la réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, des initiatives ont été prises pour l'intensification et la diversification des formations qualifiantes par apprentissage.

On note en outre que le Code du Travail contient des articles relatifs à l'apprentissage<sup>20</sup>. Les décrets d'application de ces articles portant « Contrat stage-école », « Contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle », « Chantier-école », devraient contribuer à la mise en place d'une véritable politique de l'apprentissage capable de booster l'employabilité.

Quant aux mesures fiscales d'incitation à la création d'emplois, on note que l'annexe fiscale à la loi n° 2015-840 du 18 décembre 2015 portant budget de l'Etat pour 2016, vient renforcer le dispositif des mesures d'incitation à l'embauche des jeunes diplômés et des jeunes sans qualification introduites dans l'annexe fiscale 2009. C'est ainsi que de nouvelles mesures fiscales d'incitation à la création d'emplois, d'une part, et à la formation et à l'apprentissage, d'autre part, sont proposées.

Des stratégies de communication et de sensibilisation pour la mise en œuvre de ces mesures devraient être prévues dans le plan d'actions opérationnel de la nouvelle politique de l'emploi, pour améliorer l'employabilité des jeunes.

---

<sup>18</sup> Cf. Décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ;

<sup>19</sup> Cf. Arrêté n° 2015-855/MEMEASFP/CAB du 30 décembre 2015 portant application du barème des salaires minima catégoriels conventionnels de 2015.

<sup>20</sup> Cf. chapitre 3, section 1 à 4 de la loi n° 2015-532 portant Code du travail.

## 5. Acquis des projets et programmes d'insertion des groupes les plus vulnérables

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de Relance de l'Emploi (SRE), le Gouvernement a procédé à l'intensification des programmes et optimisation du coût unitaire par bénéficiaire, afin d'atteindre un maximum de bénéficiaires. Par ailleurs, 40,494 milliards F CFA ont pu être mobilisés au niveau des programmes d'insertion, permettant ainsi d'atteindre une cible de 58 085 bénéficiaires en 2015.

En outre, il est important de souligner que sur les 40,994 milliards mobilisés, la part Etat est de 2 126 milliards F CFA tandis que la part bailleurs est de 38, 368 milliards F CFA. La contribution financière de l'Etat aux programmes d'insertion a été de 5.25%.

### *Projets et programmes d'insertion initiés par le Gouvernement*

Programmes	Cibles	Coût (F CFA)	Source de financement	Effectif cible
PEJEDEC	Jeunes de 15 à 30 ans	25 milliards	IDA/Banque Mondiale	27 000
PAAEIJ (THIMO BAD)	Jeunes déscolarisés	1.81 milliards	BAD	2 000
Programme THIMO Gouvernementale	Jeunes et femmes	532 millions	Etat/FSE THIMO	465
C2D Emploi	Jeunes de 15 à 35 ans	9 milliards	C2D/AFD	18 248
C2D Emploi/ SCAED	Jeunes à risques	1.2 milliards	C2D/AFD	1000
Programme Spécial de Requalification (phase 1)	Diplômés chômeurs de longue durée	713 millions	Etat/AGEPE	500
Programme Spécial de Requalification (phase 2)	Diplômés chômeurs de longue durée	528 millions	Etat/AGEPE	650
Projet d'insertion Socio-Economique (PRISE)	Population vulnérable	1.358 milliard	Japon (JSDF)	7 000
Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage (PATEC)	Chômeurs de 18 à 55 ans	361 millions	Budget de l'Etat	722
TOTAL		40.494 milliards		58 085

*Source : Rapport de mise en œuvre de la Stratégie de Relance de l'Emploi / année 2014*

Dans sa conception, la stratégie gouvernementale en matière de relance de l'emploi pour la période 2013-2015, a prévu de dérouler six programmes spécifiques adressés aux cibles les plus vulnérables. Il s'agit : i) du Programme d'Aide à l'Embauche (PAE) ; ii) du Programme spécial de requalification et de mise en adéquation emploi-formation ; iii) des Contrats d'apprentissage et formations professionnelles de courtes durées ; iv) des Programmes d'auto emploi ; v) des Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (THIMO) ; vi) du Service Civique d'Aide à l'Emploi et au Développement (SCAED).

Dans l'ensemble, ces projets/programmes visent : i) l'embauche des primo demandeurs d'emploi ; ii) la réhabilitation des infrastructures du dispositif de la formation professionnelle et le renforcement des capacités des principaux acteurs de ce dispositif ; iii) le développement de l'apprentissage ; iv) la formation à l'entrepreneuriat des jeunes ; v) le développement des capacités jeunes à accéder au travail décent, vi) le développement des activités génératrices de revenus ; vii) l'insertion des jeunes en voie de marginalisation.

Les domaines d'intervention de ces projets/programmes sont assez diversifiés et ciblent : les diplômés, les jeunes sans qualifications professionnelles, les jeunes pas ou peu qualifiés, les jeunes déscolarisés en zone urbaine, les chômeurs de longue durée, les jeunes à risque.

Les acquis de ces projets/programmes vont fournir des axes et supports pour la conception et la mise en œuvre de la nouvelle politique de l'emploi, dont l'un de ses organes d'exécution est l'Agence Emploi Jeunes (AEJ).

## **6. Création de l'Agence Emploi Jeunes**

L'une des réformes majeures lors de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi précédente est la création de l'Agence Emploi Jeunes. Créée par ordonnance n°2015 - 228 du 08 avril 2015, cette Agence est la résultante de la fusion de neuf (9) structures dissoutes (AGEPE, FIDEN, FNJ, FAPA, FDHEV, FF-PMEA, FSE-THIMO, FGCP-BAD, et FIJDRDSPP) et a pour vocation d'intensifier les actions gouvernementales en faveur de l'emploi des jeunes.

En tant que guichet unique pour l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, l'Agence Emploi Jeunes développe des approches ciblées, dédiées aux différents types de publics à partir d'une offre diversifiée de services, garantit une plus grande synergie ainsi qu'une forte interactivité entre les différents programmes et initiatives en direction des jeunes.

Ses interventions s'articulent principalement autour de : (i) l'appui à l'accès à l'emploi salarié, (ii) l'appui technique et financier à l'auto-emploi et (iii) le développement des compétences en vue d'un emploi salarié ou d'un auto-emploi.

La création de l'Agence Emploi Jeunes et l'élaboration d'une Stratégie Nationale pour l'Insertion de l'Emploi des Jeunes (SNIEJ), constituent un atout pour la nouvelle Politique Nationale de l'Emploi.

## **7. Outils pour améliorer le système d'information sur le marché du travail**

Les résultats consécutifs à la mise en œuvre de ces stratégies sont matérialisés par la mise en place d'outils de collecte de données pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Dans cette perspective, des « Enquêtes Emploi » (Enquête Emploi 2012, Enquête -Emploi 2013-2014, Enquête Emploi 2016) ont été réalisées.

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

La Côte d'Ivoire s'est en outre, doté d'un Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI). La mise en œuvre de ce système constitue un volet essentiel du Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants (PNA 2012-2014).

Le Rapport de la phase pilote de la mise en œuvre du système d'observation et de suivi du travail des enfants, élaboré en 2015, traduit la volonté du Gouvernement de disposer d'un mécanisme opérationnel qui permettra à tous les acteurs d'avoir une vue globale et analytique du phénomène du travail des enfants en Côte d'Ivoire. La mise en œuvre des recommandations de ce rapport permettront de bâtir une base de données fiable sur les actions en matière de lutte contre le travail des enfants et leur impact économique et social.

## **B. Contraintes de la Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi**

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

### **1. Instabilité du cadre institutionnel de la Politique Nationale de l'Emploi**

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

On note par exemple que, de 2012 à 2015, les attributions du Ministère en charge de l'emploi ont été modifiées trois (3) fois, soit une modification en moyenne par année. On est passé successivement :

- du Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et de la Réforme Administrative, au Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité ;
- du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité, au Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle ;
- du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle au Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale.

Au-delà des modifications d'appellation, on observe parfois des changements importants dans les attributions et l'organisation du Ministère en charge de l'emploi. En effet, alors que le décret n° 2011-281 du 05 octobre 2011 portant organisation et fonctionnement du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité, exclut du champ de compétence du Ministre en charge de l'emploi, le volet formation professionnelle, le décret n° 2013-506 du 25 juillet 2013 portant attributions des Membres du Gouvernement élargit ses compétences en lui accordant la formation professionnelle. Le décret n° 2016-21 du 27 janvier 2016 portant attributions des Membres du Gouvernement, lui retire à nouveau ce portefeuille.

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

Par ailleurs, au regard de ce texte, l'Observatoire de l'Emploi est muée en une Direction centrale au sein de la Direction Générale de l'Emploi (MEPS) et non en une structure autonome tel que recommandé par l'UEMOA. Il perd donc son autonomie et de sa dimension formation.

### **2. Chevauchement des missions et des activités des principaux acteurs de la PNE**

Plusieurs structures étatiques ont été impliquées dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Il s'agit notamment : i) de la Direction Générale de l'Emploi (DGE) ; ii) de l'ex-Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) ; iii) de l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) ; iv) du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) ; v) de la Plate-Forme de Services (PFS) ; vi) et de l'INIE.

Chaque entité a une mission spécifique mais qui est complémentaire à celle des autres structures. C'est ainsi que la mission de la DGE est d'initier, de contrôler et d'évaluer la politique de l'emploi. La promotion de l'emploi et l'observation du marché de l'emploi, tout comme la mise en œuvre des programmes d'insertion des jeunes et des femmes, reviennent à l'AGEPE.

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

Bien que les missions de ces structures étatiques aient été définies, on note des chevauchements lors de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi 2012-2015.

Par exemple, la DGE ne s'est pas limitée à la conception et à l'évaluation de la politique de l'emploi ; elle s'est impliquée dans la réalisation d'une activité dévolue à l'AGEPE. Il s'agit de l'élaboration de la cartographie des initiatives d'emplois qui est une base de données sur les programmes et projets générateurs d'emploi.

La modification du statut et des missions de la PFS a aussi engendré quelque chevauchement. En effet, initialement conçue comme une synergie entre l'AGEPE, l'AGEFOP, le FDFP et l'ex-FNS en vue d'harmoniser et de coordonner leurs activités, la PFS est devenue par arrêté n° 882/Min.Int/Cab du 16 septembre 2009, une Association qui déroule des activités relatives au développement de l'employabilité des jeunes.

Pour éviter ces chevauchements préjudiciables à la performance de ces structures en charge de l'emploi, il importe de réaliser leur audit institutionnel, fonctionnel et organisationnel à l'effet de disposer d'une appréciation générale sur la pertinence des structures organisationnelles internes de ces acteurs, de redéfinir et/ou de recadrer leurs missions afin qu'ils puissent jouer un rôle plus important dans la conduite de la politique nationale de l'emploi, dans le cadre d'une complémentarité entre elles.

Par ailleurs, il convient que chacune de ces structures soit dotée d'un plan stratégique qui s'inscrive dans la vision de la nouvelle politique d'emploi.

### **3. Absence d'une stratégie de création d'emplois à l'échelle régionale**

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

On note en effet, une faible exploitation des potentialités de création d'emplois au niveau des différentes régions, une absence de politique d'emploi locale, une insuffisante volonté affichée de décentralisation des activités des structures publiques en charge de la relation emploi-formation. En outre, il n'existe pas de cartographies des bassins d'emplois pour soutenir la

politique locale d'emploi et surtout la mise en œuvre de politiques de transformation industrielle de produits locaux à travers des plans de développement local (PDL)<sup>21</sup>.

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

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

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

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

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

Or, les activités de l'AGEPE, avant sa dissolution, semblaient être freinées par l'insuffisance de ses ressources humaines et par la désuétude de certaines de ses infrastructures aussi bien au niveau central qu'au niveau des divisions régionales. On note en outre, un manque de moyens logistiques nécessaires à l'accomplissement de ses nombreuses missions que lui conférait le décret n° 2012-1030 du 24 octobre 2012.

On note par ailleurs, que l'AGEFOP ne peut accomplir convenablement sa mission d'ingénierie de formation en raison de l'état défectueux de son matériel de travail et de ses centres de formation. L'ingénierie de la formation est aussi handicapée par le faible niveau de qualification et de professionnalisme des formateurs et par l'absence d'un dispositif permanent de mise à niveau technique et pédagogique.

Pour toutes ces raisons l'atelier de réflexion pour l'élaboration d'un Plan d'Actions stratégiques de l'AGEFOP, pour la période 2014-2016, a recommandé le renforcement de ses capacités en le dotant de moyens humain, logistique et d'antennes régionales pour lui permettre de contribuer efficacement à la Politique Nationale de l'Emploi.

#### **5. Financement inadéquat et non pérenne de la Politique Nationale de l'Emploi**

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

---

<sup>21</sup> Faiblesse de la transformation des produits locaux, la seule maîtrise de la chaîne des valeurs de la filière anacarde aurait pu se traduire par la création de plus de 100 000 emplois et celle de la culture du jatropha et sa transformation devrait, si la contrainte foncière est levée, à la création de plus de 75 000 emplois (pnud 2013)



Outre l'irrégularité et l'insuffisance des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre des programmes/projets d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, particulièrement les jeunes et les femmes, la Politique Nationale de l'Emploi doit faire face à l'éparpillement des ressources qui lui sont allouées.

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

## **6. Limite du système d'information sur le marché du travail pour la formulation et la mise en œuvre de la politique de l'emploi**

Le rôle d'un système d'information sur le marché du travail (SIMT) est d'être utile à la formulation et à la mise en œuvre des politiques d'emploi. Ce rôle est pleinement assuré à partir de ses fonctions « description », « suivi » et « évaluation ».

La fonction « description » consiste à décrire, en particulier en termes quantitatifs, les situations qui prévalent sur le marché du travail et l'évolution de celui-ci. La fonction "suivi" du SIMT vise à assurer le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs des politiques de l'emploi, du travail et de développement des ressources humaines. Enfin, la fonction "évaluation" sert à vérifier dans quelle mesure la réalisation des objectifs, peut être attribuée aux politiques.

Ces trois fonctions ne sont pas pleinement assurées parce qu'on constate encore un écart entre la capacité de collecte de données sur le marché du travail, d'une part, et celle d'analyse de l'information et de formulation des politiques, d'autre part.

Pour faire face à ces limites du système actuel d'information sur le marché du travail, il convient de mettre en place un dispositif qui soit à même :

- de fournir des informations pertinentes et fiables sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail ;
- d'analyser le marché du travail en mettant l'accent sur les signaux ;
- de fournir un outil d'aide à la décision en contribuant à la définition, l'évaluation et l'amélioration des politiques d'emploi.

Pour qu'il en soit ainsi, il est impératif de rendre opérationnel l'Observatoire de l'Emploi en renforçant ses capacités techniques et financières et en le rendant autonome comme le recommande l'UEMOA. En effet, il est urgent de doter l'Observatoire de moyens humains, techniques et financiers pour lui permettre d'analyser et diffuser les résultats des données collectées récemment (Enquête Emploi 2016, ENV2015, Enquête Emploi 2013-2014, Tableaux de Bord Emploi).

Enfin, pour permettre à l'Observatoire de se consacrer pleinement à ses trois fonctions, il est à envisager de confier la collecte et le traitement des données à une structure unique, en l'occurrence l'INS, dont le plan d'activités devra prévoir la production systématique des données sur le marché du travail à partir d'un protocole défini de commun - accord avec l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation.

## **7. Insuffisance du mécanisme de coordination : Comité Emploi.**

Initialement, l'organe de coordination de la Politique Nationale de l'Emploi prévu pour assurer la coordination de la mise en œuvre des stratégies et programmes, devrait avoir, pour mission :

- d'orienter les initiatives du dispositif et des acteurs, veiller spécialement à la convergence et à la complémentarité des interventions et actions ;
- de suivre les initiatives et les activités de mise en œuvre des PNE/PAO ;
- d'exercer une veille sur les inerties, les difficultés, les obstacles, les faits nouveaux, les opportunités, rythme, degré d'engagement, conduite, qualité, calendrier ;
- de formuler des suggestions pour améliorer la pertinence et l'efficacité des interventions et actions ou provoquer, en tant que de besoin, leur réorientation ;
- de délibérer sur l'évolution de la situation de l'emploi et formuler toute suggestion pertinente au regard des PNE/PAO ;
- de superviser les activités de Suivi et d'évaluation ;
- de formuler toute recommandation touchant aux questions d'emploi à destination des acteurs des PNE/PAO ou de manière générale aux autorités ;
- de contribuer de façon générale au dialogue social et à la concertation sur les PNE/PAO.

Par ailleurs, il a été prévu que la composition de cette structure de pilotage-concertation dont la présidence est assurée par le Ministre en charge de l'Emploi et du Travail, soit assez large pour représenter les parties les plus concernées au niveau du secteur public, des milieux professionnels privés, des chambres consulaires et des organisations représentatives de la société civile.

Le Comité de Suivi des Initiatives d'Emplois, créé par l'arrêté n° 121/MEMEASFP/CAB du 02 avril 2013, a des missions assez restreintes puisqu'il a pour objet de coordonner la mise en œuvre des opérations liées à la cartographie des initiatives d'emplois. Ce Comité comprenait essentiellement des représentants du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle puisque sept (7) membres sur onze (11) étaient sous la tutelle de ce Ministère.

L'arrêté n° 2015-778/MEMEASFP/CAB du 15 décembre 2015 est venu élargir l'objet du Comité Emploi et sa composition. En effet, l'article 2 de cet arrêté stipule que l'objet du Comité Emploi est de coordonner la mise en œuvre des actions et des activités liées à la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) ; quant à l'article 3 de cet arrêté, il élargit la composition du Comité Emploi aux représentants de la Présidence de la République, de la Primature et accroît la représentation des partenaires privés, des Partenaires Techniques et Financiers et des ministères techniques. C'est ainsi que le nombre des représentants passe de onze (11) à vingt-un (21).

Cependant, les missions d'orientation stratégique ne sont pas suffisamment prises en compte puisqu'il s'agit en gros de suivre les initiatives de création d'emplois, de veiller à la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, d'assurer l'actualisation de la cartographie des initiatives d'emploi, d'élaborer des rapports périodiques, etc.

Par ailleurs, l'absence de la Direction Générale du Travail ne permet pas de valoriser les acquis de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi en matière de travail.

### **III- ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI**

#### **A. Vision et orientations**

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

## **1. Au niveau national**

Sur le plan interne, la Déclaration de politique d'emploi du Gouvernement du 7 octobre 2011 demeure encore le socle de la politique nationale de l'emploi dans la mesure où le programme économique et social du Gouvernement dont l'une des priorités est le développement des infrastructures productives et la transformation de l'économie, vise deux objectifs : la croissance et l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, l'Etat s'efforce de créer un environnement attractif des affaires afin de permettre au secteur privé de jouer le rôle moteur de création de richesses et d'emplois. L'Etat tente également de corriger les défaillances du système de formation pour le recentrer sur les besoins de la société et garantir une protection sociale minimale pour tous.

C'est pourquoi dans le PND 2016-2020, il est explicité que l'emploi constitue une préoccupation majeure en raison du gap croissant entre l'évolution de la population active et celle des emplois créés, la faiblesse dans le court terme du système économique à générer des emplois durables, productifs et décents en dépit de la croissance vigoureuse en moyenne de 9,4% que connaît la Côte d'Ivoire depuis 2012. La question de la qualité des emplois est aussi posée puisqu'ils sont faiblement rémunérateurs et 93,4% des emplois sont dans le secteur informel.

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

- Accroître la visibilité sur le marché du travail. Continuer les efforts en vue de l'amélioration de l'information sur le marché du travail (enquêtes emploi régulières, enquêtes sectorielles) ;
- Soutenir l'auto emploi. Il s'agit de compenser la capacité d'absorption modeste du secteur moderne en soutenant l'auto emploi par la disponibilité, par exemple, de lignes de crédits au niveau des institutions de microfinance.
- Poursuivre la mise en œuvre des projets d'insertion en faveur des jeunes les plus vulnérables (non instruits, sans qualification, chômeurs de longue durée...).
- Rationaliser les dispositifs financiers publics existants pour le financement de l'emploi. Il s'agit de disposer d'un seul dispositif permettant d'optimiser la mobilisation des ressources (traçabilité, réduction des coûts indirects) et d'assurer un meilleur impact des actions gouvernementales en faveur de l'emploi.

## **2. Au Niveau international**

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

En outre, la politique nationale de l'emploi en cours d'élaboration s'inscrit dans la Conférence des Chefs d'États et de gouvernements de l'Union Africaine qui a consacré la décennie 2009-2018 « Décennie Africaine de la jeunesse » en raison du chômage et du déficit d'emplois offerts

aux jeunes. Cette Conférence a défini un plan d'action qui sert de feuille de route pour la mise en œuvre accélérée de la Charte Africaine de la jeunesse (CAJ). Ce plan auquel doivent se référer les plans nationaux et régionaux, est une approche de développement fondé sur les droits de l'homme, le renforcement des capacités et la participation populaire (Union Africaine, 2009).

## **B. Principes directeurs de la stratégie nationale de l'emploi**

Un ensemble de principes est indispensable pour l'efficacité de la politique nationale de l'emploi. Ceux-ci concernent : i) la consolidation de la paix et du dialogue social, ii) la promotion du travail décent, iii) la globalité et la transversalité de la question de l'emploi, iv) la pérennité du dispositif de création d'emplois ; v) le renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles ; vi) l'équité homme et femme ; vii) le partenariat stratégique.

### **1. Principe de consolidation de la paix et du dialogue social**

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

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

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

### **2. Principe de l'emploi décent**

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

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

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

### **3. Principe de la globalité de l'emploi**

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

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

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

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

#### **4. Principe de transversalité et de convergence**

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

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

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

#### **5. Principe de pérennité du dispositif de création d'emplois**

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

En abandonnant l'approche projet dans laquelle s'inscrivent toutes ces initiatives, la démarche de la politique nationale de l'emploi sera globale, intégrale et cohérente. Les résultats des actions qui seront entreprises seront stabilisées et perceptibles pour la plupart, à moyen et long terme. Par conséquent, elle prévoit des mécanismes pérennes, notamment celui du financement de la formation professionnelle et de la création d'emplois.

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

#### **6. Renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles**

Le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles constitue également l'un des principes directeurs de la politique d'emploi dans la mesure où il apparaît comme une condition nécessaire à la réussite de celle-ci.

En effet, la faiblesse des capacités humaines, matérielles et organisationnelles est un handicap majeur dans la mise en œuvre de la stratégie de l'emploi d'autant plus que la diversité et la complexité des actions à mener impliquent des compétences avérées dans divers domaines et des matériels adéquats pour réaliser des projets/programmes d'insertion professionnelle.

## **7. Equité homme et femme**

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

Malgré ces efforts, la question du Genre et de l'autonomisation des femmes demeure d'actualité. En effet, comme indiqué ci-dessus, le taux de chômage demeure élevé comparativement à celui des hommes. Elles sont globalement cantonnées dans les emplois informels non agricoles et sont encore marginalisées sur le marché du travail.

Confrontées aux pesanteurs ethnoculturelles qui constituent les principales barrières à leur pleine émancipation politique et économique, la volonté politique du respect du Genre devra se traduire dans la PNE par des initiatives porteuses de transformations plus significatives en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

## **8. Principe du partenariat stratégique**

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

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

### **C. Objectifs global et spécifiques**

Pour émerger, la Côte d'Ivoire doit continuer à mettre en place des politiques volontaristes, notamment en matière d'emploi. Cette politique compatible avec une croissance forte, inclusive et soutenable devrait générer une masse d'emplois décents et mieux rémunérés pour juguler le chômage et la pauvreté en Côte d'Ivoire.

C'est la raison pour laquelle, la PNE 2016-2020 envisage de promouvoir l'accès à un emploi productif, décent et durable pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler (y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap).

Plus spécifiquement, elle envisage :

- Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ;

- Concevoir et mettre en œuvre une véritable stratégie cohérente de création d'emplois décents à l'échelle régionale ;
- Améliorer le dispositif de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat, notamment des jeunes ;
- Promouvoir des emplois décents pour les femmes, les jeunes et les personnes handicapées ;
- Améliorer le système d'information et de communication sur le marché du travail ;

#### **D. Axes stratégiques de la Politique Nationale de l'Emploi**

Les différents axes stratégiques de la nouvelle politique nationale de l'emploi sont liés aux défis auxquelles elle devra faire face ; il s'agit notamment : i) d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ; ii) de développer l'emploi local ; iii) de renforcer le dispositif de développement de l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes ; iv) de promouvoir les emplois décents pour les personnes vulnérables ; v) d'améliorer le système d'information et de communication sur le marché du travail.

Ces différents axes prennent en compte la détermination du Gouvernement de développer la productivité de l'emploi et l'employabilité, de créer des emplois de qualité et mieux rémunérés en vue de réduire la pauvreté laborieuse et stimuler une croissance plus inclusive et durable.

##### **1. Amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs**

L'analyse de la situation du marché du travail a révélé que : i) 31.1% des salariés ont un salaire mensuel moyen en dessous du SMIG et sont détenteurs d'un contrat écrit ; ii) 31,0% ont un contrat écrit. Outre la précarité de l'emploi, environ 45% de salariés travaillent plus 48 heures par semaine. Par ailleurs, 35,4% de la population en emploi est pauvre. Le rapport ENSETE 2013-2014 souligne aussi que 28,2 d'enfants de 5 à 17 ans sont impliqués dans l'activité productive, essentiellement dans le secteur agricole et dans le secteur des services.

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

L'objectif de toutes ces initiatives est d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs. Pour ce faire, le Gouvernement devra : i) mettre en œuvre le nouveau Code du Travail et la Loi instituant la Couverture Maladie Universelle ; ii) étendre la couverture sociale à l'ensemble des travailleurs indépendants ; iii) élaborer et mettre en œuvre un nouvel Agenda pour le travail décent à travers le Programme Pays pour le Travail Décent pour la période 2016-2020 ; iv) et poursuivre la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants.

##### **2. Développement de l'emploi local**

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

Cette faible volonté de décentraliser la politique nationale de l'emploi s'est traduite par ; i) l'absence de mécanismes de détection des gisements d'emplois au niveau local ou régional ; ii) une faible exploitation des potentialités de création d'emplois au niveau des différentes régions ; iii) une inexistence de cartographies des bassins d'emplois pour soutenir la politique locale

d'emploi ; iv) une insuffisante décentralisation des activités des structures publiques en charge de la relation emploi-formation.

Pour impliquer les acteurs locaux dans le processus de la décentralisation, ce volet de la nouvelle politique nationale de l'emploi ambitionne de concevoir et mettre en œuvre une véritable stratégie cohérente de création d'emplois à l'échelle régionale, organisée autour des bassins d'emplois. Cet axe stratégique projette de : i) doter les collectivités locales d'un dispositif global et cohérent d'insertion des jeunes dans leur territoire ; ii) développer et exploiter les bassins locaux d'emploi ; iii) mobiliser et impliquer les élus locaux dans la promotion de l'emploi de leurs régions ; iv) mobiliser des ressources additionnelles au plan régional en vue de favoriser l'insertion des jeunes et des femmes.

### **3. Renforcement du dispositif de développement de l'employabilité et l'entrepreneuriat, notamment des jeunes**

L'axe stratégique relatif à l'amélioration de l'employabilité et la capacité entrepreneuriale des jeunes et des femmes explique le fait que malgré les initiatives prises par le Gouvernement pour améliorer leur insertion professionnelle des insuffisances subsistent en raison de : i) l'inadéquation entre offres et demandes d'emplois dans le secteur formel ; ii) l'absence d'un cadre organisationnel et fonctionnel cohérent et pertinent pour faire de l'apprentissage un puissant outil pour développer l'employabilité des jeunes ; iii) la faiblesse de l'entrepreneuriat et l'auto emploi des jeunes et des femmes ; iv) l'accès difficile au financement pour les jeunes et les femmes désireux d'entreprendre afin de développer leur compétence dans le cadre de l'auto-emploi ; v) l'inexploitation actuelle du potentiel de l'approche THIMO dans la réhabilitation des infrastructures rurales et agricoles et dans le secteur de la construction et des travaux publics.

Pour tenir compte de ces insuffisances, il est envisagé dans la politique nationale de l'emploi d'améliorer le dispositif de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes. Il s'agit particulièrement : i) d'élaborer et mettre en œuvre une stratégie nationale pour l'emploi des jeunes ; ii) de mettre en place un dispositif opérationnel et fonctionnel de l'apprentissage ; iii) d'améliorer l'employabilité des primo demandeurs d'emploi ; iv) de promouvoir l'entrepreneuriat et l'auto emploi des jeunes et des femmes ; v) de susciter la création de nombreux emplois pour des jeunes et des femmes à partir des travaux à haute intensité de main-d'œuvre dans divers domaines ; vi) et de développer le volontariat national des jeunes.

### **4. Promotion d'emplois décents pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap**

Pour la période 2013-2015, la stratégie gouvernementale en matière de relance de l'emploi a mis en œuvre des programmes spécifiques adressés aux cibles les plus vulnérables. Ces projets/programmes qui visent entre autres le développement des capacités jeunes à accéder au travail décent et le développement des activités génératrices de revenus pour les groupes vulnérables trouvent leur fondement par : i) le taux de chômage élevé des femmes, des jeunes et des personnes handicapées sur le marché du travail ; ii) les difficultés d'accès à un emploi décent pour des groupes vulnérables tels que les femmes, les jeunes diplômés et déscolarisés, les personnes handicapées, les chômeurs de longue durée ; iii) le problème de réintégration et de réinsertion des ex-combattants, parmi lesquels on compte de nombreux jeunes ; iv) l'absence de programmes spécifiques pour les femmes, les jeunes, et pour les personnes handicapées.

Cet axe stratégique de la politique nationale d'emploi est prévu pour capitaliser les acquis de ces projets/programmes destinés aux personnes en situation de chômage et de sous-emploi. Plus



explicitement, il vise la promotion des emplois décents pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap.

Plus spécifiquement, il a pour objectifs : i) de réinsérer et réintégrer les jeunes ou groupes de jeunes rendus vulnérables par la situation conflictuelle ; ii) d'améliorer les programmes d'insertion professionnelle existants en ciblant davantage les personnes vulnérables ; iii) de développer des programmes spécifiques pour la promotion de l'emploi des femmes, des jeunes diplômés, déscolarisés et démobilisés et des personnes en situation de handicap.

## **5. Amélioration du système d'information et de communication sur le marché du travail**

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

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

C'est pourquoi cet axe stratégique envisage d'améliorer le système d'information et de communication sur le marché du travail. De façon spécifique, cette composante de la politique nationale de l'emploi se propose : i) de mettre en place un réseau de producteurs et d'utilisateurs de données sur l'emploi, la formation et les métiers ; ii) de fournir des informations pertinentes fiables et régulières sur l'emploi, la formation professionnelle et sur le marché du travail ; iii) d'analyser le marché du travail en mettant l'accent sur les signaux ; iv) de fournir un outil d'aide à la décision en contribuant à la définition, l'évaluation et l'amélioration des politiques d'emploi ; v) de redéfinir le cadre institutionnel, organisationnel et fonctionnel de l'Observatoire et renforcer ses capacités humaines, matérielles et techniques ; vi) de mettre en place une véritable stratégie de communication sur les informations recueillies sur le fonctionnement du marché du travail.

## **IV. CADRE INSTITUTIONNEL DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI**

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

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

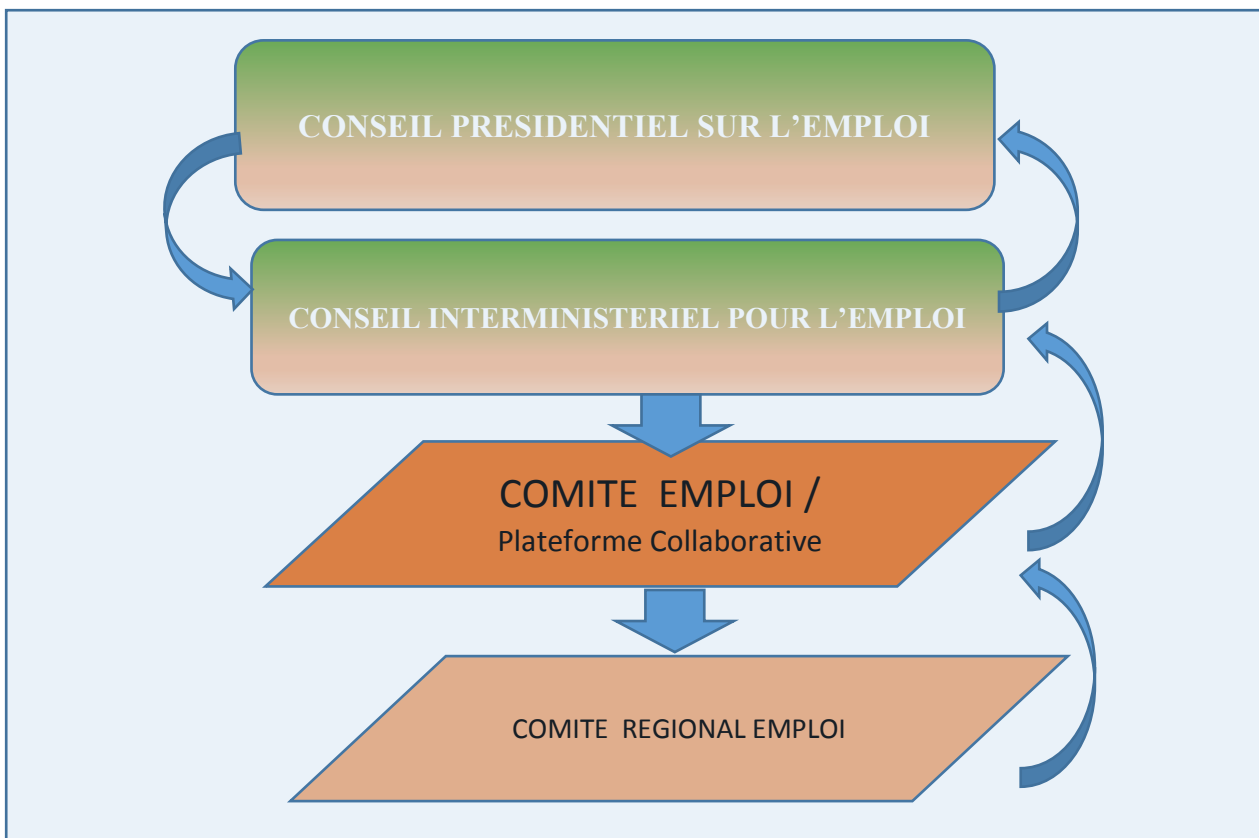
Quant à la nécessité du mécanisme de concertation/coordination, elle s'explique par le fait que la gestion de l'emploi ne peut rester atomisée sans que les acteurs publics qui en déterminent

directement ou indirectement le cours ne se rencontrent, discutent, coordonnent et unifient leurs efforts chacun dans son domaine de responsabilité.

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

Dans cette perspective, il est suggéré quatre (4) organes de coordination : i) le Conseil Présidentiel sur l'Emploi, ii) le Conseil Interministériel pour l'Emploi; iii) le Comité Emploi et iv) le Comité Régional Emploi.

### ORGANES DE GOUVERNANCE DE L'EMPLOI



#### **A. Conseil Présidentiel sur l'Emploi (CPE)**

Le Conseil Présidentiel sur l'Emploi se réunit autant de fois que nécessaire sur saisine des Ministres en charge de l'emploi ou du Premier Ministre, sous la haute autorité du Président de la République qui en assure la présidence.

Ce Conseil permet de prendre des décisions relevant de la compétence du Président de la République.

#### **B. Conseil Interministériel pour l'Emploi (CIE)**

Présidé par le Premier Ministre et regroupant les Ministres fortement impliqués dans la mise en œuvre de la PNE tels que les Ministres en charge de l'Emploi, de l'emploi des Jeunes, de l'Entrepreneuriat national et la Promotion des PME, de la Formation Professionnelle, de

l'Agriculture, des Infrastructures Economiques, du Plan, du Secteur Privé, le Conseil Interministériel pour l'Emploi est l'organe de pilotage stratégique de la Politique Nationale de l'Emploi.

Structure de pilotage et de concertation, il assumera essentiellement la fonction d'orientation en matière de lutte contre le chômage, le sous-emploi et la pauvreté par la promotion d'emplois décents et de qualité, en même temps qu'il constitue un cadre d'arbitrage.

Il veillera au renforcement de la coordination au plan stratégique des initiatives gouvernementales en matière de création d'emplois par la tenue de réunions interministérielles semestrielles dédiées à l'emploi ; à cette occasion il s'assurera de la convergence et de la complémentarité des interventions et actions du Gouvernement en matière d'emploi.

En matière de concertation, le Conseil Interministériel pour l'Emploi (CIE) devra jouer le rôle de coordination de toutes les actions en faveur de la promotion de l'emploi en vue de leur optimisation. De façon générale, il suscitera et impulsera le dialogue social entre les parties prenantes et la concertation sur la PNE et son PAO.

Le Ministre chargé de l'emploi assurera, avec le Secrétariat Général du Gouvernement, le Secrétariat Technique du Conseil Interministériel pour l'Emploi lors de ses deux sessions annuelles.

### **C. Comité Emploi (CE)**

Principal organe technique de la coordination de la politique nationale de l'emploi, le Comité National pour l'Emploi devra élargir ses missions telles que définies par l'arrêté n° 2015-778/MEMEASFP/CAB du 15 décembre 2015.

En effet, il ne devra plus se limiter à la surveillance de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, à l'actualisation de la cartographie des initiatives d'emploi, et à l'élaboration des rapports périodiques ; il devra aussi, à la suite du Conseil Interministériel pour l'Emploi, conduire des réflexions d'orientation stratégique et booster toutes les synergies pour l'atteinte des objectifs de la PAO de la PNE 2016-2020.

Par ailleurs, le Comité National Emploi devra enrichir la composition de ses membres en incluant d'autres experts, notamment, les experts en matière de travail dont les compétences seront nécessaires pour la gestion optimale du marché du travail en général et la mise en œuvre et le suivi/évaluation du nouveau Code du Travail en particulier.

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

Le Secrétariat Technique du Comité National Emploi sera assuré par la DGE qui devra proposer les ordres du jour des sessions, en liaison avec l'Agence Emploi Jeunes, établir l'Agenda des points focaux, veiller au renforcement de leur capacité et les motiver à l'accomplissement des missions qui leur sont dévolues.

### **D. Comité Régional Emploi (CRE)**

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

Or les collectivités décentralisées, désormais compétentes pour élaborer et mettre en œuvre leurs politiques de développement, sont plus à même de cerner les préoccupations des populations locales et d'y apporter les réponses les plus appropriées, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

C'est pourquoi, l'article 152 de la Loi n° 2012-1128 du 13 décembre 2012 portant organisation des collectivités territoriales stipule que le Conseil Régional crée en son sein une commission chargée d'étudier et de suivre les questions de planification, de développement et d'emploi.

Dans le cadre de cette Politique Nationale de l'Emploi, il est donc nécessaire de concevoir et mettre en œuvre des stratégies locales de promotion de l'emploi dans les différentes régions de notre pays.

La coordination de cette stratégie régionale en matière d'emploi veillera à sensibiliser et à renforcer les capacités des élus locaux à la programmation et à la mobilisation des ressources budgétaires nécessaires aux programmes/projets d'insertion professionnelle des jeunes et des femmes de leurs régions ; elle veillera également à leur implication dans le pilotage et la mise en œuvre de ces différents programmes d'emploi.

Cette coordination régionale (Comité Régional Emploi) dont le Secrétariat Technique, sera assurée par le Représentant régional du Ministère en charge de l'Emploi, devra jouer le rôle de catalyseur des dynamiques territoriales, en liaison avec les collectivités décentralisées.

## **V. FINANCEMENT PERENNE DE LA PNE**

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

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

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

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

Concomitamment au recours à un apport budgétaire additionnel de l'Etat, les Responsables de la conduite de la politique nationale de l'emploi devront améliorer le dispositif actuel du guichet unique destiné à la promotion de l'emploi des jeunes, logé au sein de l'Agence Emploi Jeunes. Il convient en effet, que soit revu la constitution et le mode opératoire de ce guichet unique pour en faire un outil efficace et viable.

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

En complément des ressources publiques internes, une stratégie de mobilisation des ressources financières auprès des Partenaires Techniques et Financiers, sera déployée. Celle-ci consistera à organiser une table ronde des bailleurs de fonds pour le financement du PAO de la PNE. Au regard du montant convenable des ressources à mobiliser pour le financement de la PNE 2016 2020, cette démarche est primordiale et s'inscrit dans la dynamique en cours.

## **CONCLUSION**

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

Ainsi, la nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020 vise à renforcer les actions entreprises et surtout à donner une nouvelle orientation générale des actions à venir en lien avec le PND sur la même période.

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

En vue de relever le défi du plein emploi décent et productif en Côte d'Ivoire, la PNE 2016-2020 actionne des leviers en termes d'axes stratégique à savoir :

- L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ;
- Le développement de l'emploi local ;
- Le renforcement du dispositif de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- La promotion des emplois décents pour les personnes vulnérables ;
- l'amélioration du système d'information et de communication sur le marché du travail.

Pour la mise en œuvre de la PNE, il est impératif que toutes les structures en charge de l'emploi et les autres acteurs intervenant dans le champ de l'emploi conjuguent leurs efforts pour l'atteinte de l'objectif commun. Le Ministère en charge de l'Emploi sera chargé de la Coordination et du suivi/évaluation de la PNE 2016-2020.

Un plan d'actions opérationnel sera arrimé à ce document, fruit des contributions sectorielles des acteurs de mise en œuvre de la Politique de l'Emploi.