

BURKINA FASO
Unité - Progrès - Justice



PLAN D'ACTION OPERATIONNEL (PAO) POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

Mars 2008

SOMMAIRE

Sigles et abréviations	5
<i>PREMIERE PARTIE : CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU PAO</i>	<i>7</i>
I - Le contexte du PAO	7
II - La finalité stratégique du PAO	19
III - Le rôle opérationnel et le contenu du PAO	20
IV - Portée du travail de programmation et de chiffrage	21
V - Rôle et fonctions des structures de mise en œuvre du PAO	22
1 - La structure de pilotage concertation	22
2 - La structure exécutive	23
3 - La structure technique	24
4 - La structure relais à l'échelon régional	24
VI - La conduite opérationnelle du PAO	27
1 - La mission d'animation	27
2 - La mission de suivi opérationnel	29
3 - La mission d'évaluation	30
VII- La mobilisation des ressources et des capacités	33
1 - La mobilisation des ressources	33
2 - Le renforcement des capacités	33
<i>DEUXIEME PARTIE : OBJECTIFS STRATEGIQUES DU PAO</i>	<i>35</i>
Objectif stratégique 1 : renforcer le lien entre la PNE et les autres politiques nationales	35
I - Problématique et justification	35
II - Stratégie de mise en œuvre	35
III - Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 1: renforcer le lien entre la PNE et les autres politiques nationales	37
Objectif stratégique 2 : renforcer la création d'emplois	44
I - Problématique et justification	44
II. Stratégie de mise en œuvre	45
1. Pour l'objectif immédiat relatif aux activités privées créatrices d'emploi	45
2. Pour l'objectif immédiat relatif à l'action d'insertion ciblée	47
III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 2 : renforcer la création d'emploi	49
Objectif stratégique 3 : améliorer l'employabilité	66

I. Problématique et justification	66
II. Stratégie de mise en œuvre	67
III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 3 : améliorer l'employabilité	69
Objectif stratégique 4 : améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi	72
I. Problématique et justification	72
II. Stratégie de mise en œuvre	72
III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 4 : améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi	74
Objectif Stratégique 5 : mettre en place les conditions nécessaires à l'exécution de la PNE	85
I. Problématique et justification	85
II. Stratégie de mise en œuvre	88
III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 5 : mettre en place les conditions nécessaires à l'exécution du PAO	84
ANNEXES	93
Annexe I - Matrice des indicateurs de suivi – évaluation du PAO	93
Annexe II - Echancier financier indicatif	99
Annexe III - Echancier récapitulatif annuel	109
Annexe IV - Besoins de financement selon les structures leaders concernées	110

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
BCEAO	Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCIA	Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Artisanat
CCRD	Conseils Consultatifs Régionaux de Développement
CDMT	Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CGAB-CSLP	Cadre Général d'organisation des Appuis Budgétaires à la mise en œuvre du CSLP
CIPRES	Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale
CNC	Comité National du Crédit
CNEFP	Conseil National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CNPB	Conseil National du Patronat Burkinabè
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DAMOF	Direction des Affaires Monétaires et Financières
DGSPE	Direction Générale des Stratégies et Programmes d'Emploi
DRJE	Direction Régionale de la Jeunesse et de l'Emploi
EFTP	Enseignement et Formation Technique et Professionnelle
EPCVM	Enquête Prioritaire sur les Conditions de Vie des Ménages
FAAGRA	Fonds d'Appui aux Activités Génératrices de Revenu des Agricultrices
FAARF	Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FAPE	Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi
FASI	Fonds d'Appui au Secteur Informel
FENAB	Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso
ICOPE	Information et Conseil en matière d'Orientation Professionnelle et d'Emploi
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
MASSN	Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale
MCPEA	Ministère du Commerce, de la Promotion de l'Entreprise et de l'Artisanat
MESSRS	Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MJE	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
MPE	Micro et Petites Entreprises
MPF	Ministère de la Promotion de la Femme
MPTIC	Ministère des Postes et des Technologies de l'Information et de la Communication
MTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OIT	Organisation Internationale du Travail
PAMER	Projet d'Appui aux Micro Entreprises Rurales
PAPME	Projet d'Appui à la Petite et Moyenne Entreprise
PAO	Plan d'Action Opérationnel
PAP	Programme d'Actions Prioritaires
PIP	Programme d'Investissement Public
PMA	Pays Moins Avancés
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNAR-TD	Programme National d'Appui à la Réinsertion des Travailleurs Déflatés
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PN-EFTP et	Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Technique Professionnelle
PPTE	Pays Pauvres Très Endettés
PSTP	Programme Sectoriel des Transports Publics
SNEBTP	Syndicat National des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics
UA	Union Africaine
UGOP	Unité de Gestion Opérationnelle du Programme

PREMIERE PARTIE : CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU PAO

I - LE CONTEXTE DU PAO

Partant des constats de la problématique actuelle de l'emploi et bien qu'ayant stabilisé son économie et réalisé des performances de croissance intéressantes, le Burkina Faso reste confronté à des défis d'emploi importants et croissants qui menacent les objectifs fondamentaux de lutte contre la pauvreté que le Gouvernement s'est assigné. En effet, le pays reste dominé par une agriculture de subsistance faiblement productive, une industrialisation très insuffisante et fragile, un large développement d'activités de type informel peu favorables à la création d'emplois décents. En même temps, non seulement le pays est confronté à une urbanisation rapide, mais il est soumis à des déterminants démographiques et sociaux qui à la fois pèsent sur le niveau éducatif et de formation du capital humain et accentuent l'acuité des problèmes d'emploi.

Face à ces réalités et à leurs exigences au regard de la lutte contre la pauvreté, il est important de renouveler, en termes quantitatifs et qualitatifs, les efforts de promotion de l'emploi. Des avancées incontestables en faveur de l'emploi ont été constatées depuis le début de la décennie 2000, aussi bien au niveau institutionnel qu'au niveau des actions menées sur le terrain. Mais le moment est venu d'élever le niveau des ambitions, d'une part en développant des actions plus larges et plus intensives et d'autre part, en les intégrant dans un cadre structuré et organisé qui soit capable d'impulser une dynamique forte à toute l'intervention publique en faveur de l'emploi et à tous les leviers générateurs de nouveaux emplois et d'emplois de meilleure qualité dans une perspective de travail décent.

La formulation d'une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) donne corps à cette démarche qui s'inscrit dans la continuité des efforts du Gouvernement pour la lutte contre la pauvreté, le développement économique partagé et le progrès social continu. L'approche retenue est celle d'une intervention globale et active visant à agir, de façon systématique et volontaire, sur tous les déterminants et facteurs qui conditionnent, directement ou indirectement, l'emploi. Cette approche se justifie pour quatre raisons :

- Etant donné les conditions socio-économiques du pays, on ne peut traiter le problème de l'emploi par des dispositifs sociaux de type compensatoire. Il faut s'attaquer au fond du problème, c'est-à-dire aux sources de la création d'emploi.
- Le caractère transversal du problème de l'emploi, qui ne concerne pas un secteur déterminé, mais tout le champ de l'économie et des volets importants de l'action publique comme l'éducation/formation, milite en faveur d'une intervention à large spectre.
- La problématique de l'emploi au Burkina Faso, en particulier au regard de la lutte contre la pauvreté, impose de s'intéresser autant à la qualité des emplois qu'à leur création en raison des diverses formes de sous emploi et de la faible productivité du travail qui est un facteur déterminant de la pauvreté.

- Enfin, on ne peut se contenter d'attendre les résultats spontanés de la croissance dont l'expérience a montré qu'elle peut être soit insuffisante pour créer un fort contingent d'emplois, soit inégalitaire laissant de côté des franges importantes de population. Il faut donc une démarche active qui enrichisse la croissance en emplois et qui se consacre à la création d'emploi de façon volontaire par des démarches et des dispositifs stimulateurs touchant directement les candidats à l'occupation.

Pour définir et cadrer les efforts à entreprendre, la PNE s'est attachée à répondre aux trois déficits qu'a révélés l'analyse de la problématique de l'emploi et qui conditionnent son évolution : le déficit de l'offre d'emploi, le déficit en qualification et le déficit d'organisation au niveau du marché de l'emploi. La PNE devra également permettre de répondre aux deux nécessités qu'implique la lutte contre la pauvreté, à savoir la création d'emplois décents en plus grand nombre et l'amélioration de la qualité des emplois existants.

Cette approche a été traduite en objectifs et en axes d'intervention qui constituent la trame du Plan d'Action Opérationnel (PAO) pour faciliter la mise en œuvre de la PNE. La Matrice du PAO présentée ci-après donne une vue d'ensemble simplifiée de la démarche globale de la PNE.

MATRICE DU PAO

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
Objectif immédiat 1 : l'objectif de création d'emploi est priorisé dans les politiques transversales	Objectif stratégique 1: Renforcer le lien entre la PNE et les autres politiques nationales		
	Résultat 1.1 : Les implications des politiques monétaires et fiscales sur l'emploi sont analysées. y compris dans une perspective de genre, et des mécanismes et/ou des mesures sont identifiés et mis en œuvre pour encourager la création d'emploi	1.1.1 : Un rapport sur la relation politique monétaire - emploi	Trois rapports établis et validés
		1.1.2 : Un rapport sur l'impact de la fiscalité sur les entreprises et les mesures fiscales à prendre pour stimuler la création d'emploi dans le secteur moderne	
		1.1.3 : Un rapport sur les conditions de financement des entreprises et les mesures à prendre pour promouvoir la création d'entreprises créatrices d'emploi	
		1.1.4 : Un atelier d'examen des rapports s'est tenu	
	Résultat 1.2 : L'objectif de création d'emplois décents est pris en compte dans la programmation monétaire	1.2.1 : Une réunion du CNC sur la relation emploi/politique de la monnaie et du crédit est tenue	Evolution des crédits accordés à moyen et long terme aux PME/PMI
	Résultat 1.3 : Le critère de création d'emploi est priorisé dans les programmes d'investissements publics (PIP)	1.3.1 : Un plan d'action avec des recommandations sur les dispositifs institutionnels à mettre en place pour le suivi du processus de mise en cohérence des PIP et des stratégies d'emploi et de lutte contre la pauvreté est élaboré et appliqué	Evolution du ratio d'emploi du PIP <i>ex ante</i> et <i>ex post</i>
	Résultat 1.4 : La préoccupation d'emploi est davantage intégrée à la politique d'investissement privé	1.4.1 : Des mesures nouvelles d'incitation à l'investissement privé sont adoptées	Evolution du volume d'emploi dû aux investissements privés
	Résultat 1.5 : Les capacités des principaux acteurs sont renforcées en matière de méthodologie et de convergence programmatique	1.5.1 : Des ateliers de renforcement des capacités sont organisés	Deux ateliers méthodologiques et de convergence programmatique sont organisés

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
Objectif immédiat 2 : L'objectif de création d'emplois décents est pris en compte dans les politiques de développement sectorielles et dans les mesures et programmes qu'elles mettent en œuvre	Résultat 1.6 : Les préoccupations d'emploi sont davantage prises en compte au niveau des collectivités décentralisées	1.6.1 : Les fonds, les institutions et les services de l'emploi et de la formation professionnelle sont déconcentrés	- Nombre de régions couvertes par les fonds, les institutions et les services de l'emploi et de la formation professionnelle.
		1.6.2 : Des systèmes régionaux d'information sur l'emploi et la formation professionnelle sont définis et standardisés	- Taux de collecte des informations sur l'emploi et la formation professionnelle
		1.6.3 : Des stratégies de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle sont définis au niveau local	- Nombre de collectivités décentralisées ayant défini une stratégie de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle
		1.6.4 : Des Politiques Régionales de l'Emploi s'inspirant de la PNE sont élaborées	- Nombre de régions ayant élaboré une Politique Régionale de l'Emploi
	2.1 : La stratégie de développement rural intègre l'objectif d'emploi	2.1.1: Les caractéristiques et les déterminants du sous-emploi rural sont connus	- Un document d'analyse sur le sous-emploi rural est disponible
		2.1.2: Une stratégie de promotion de l'emploi rural non agricole est formulée	- Un projet pilote de promotion de l'emploi rural non agricole est défini - Un document sur la formation agricole est disponible
		2.1.3 : Un état des lieux de la formation agricole est disponible et disséminé	Evolution du nombre d'artisans
	2.2 : La Stratégie de promotion de l'artisanat et son Plan d'action sont révisés pour intégrer l'objectif de création d'emploi	2.2.1 : Des propositions d'action pour favoriser la promotion de nouveaux artisans sont formulées	Evolution du nombre d'emplois manufacturiers
		2.3.1: Des mesures sont identifiées pour promouvoir la compétitivité manufacturière	Evolution du nombre d'exportations manufacturières
	2.4: La stratégie commerciale à formuler intègre l'objectif d'emploi	2.4.1: La promotion des exportations créatrices d'emplois est un objectif de la stratégie commerciale	Evolution des exportations manufacturières

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
		2.4.2 : Les réglementations nationales sont favorables à l'emploi	
		2.4.3 : L'impact sur l'emploi des Accords de Partenariat Economique (APE) est mesuré et pris en compte dans la stratégie commerciale	
	Objectif stratégique 2: Renforcer la création d'emplois		
Objectif immédiat 3 : Promouvoir des activités privées créatrices d'emploi	3.1 : La création d'entreprises dans le secteur moderne est promue	3.1.1 : Un programme d'action immédiate et prioritaire visant l'entreprise moderne est élaboré et mis en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution du nombre d'entreprises dans le secteur moderne - Evolution des effectifs employés dans le secteur moderne - Nombre de textes ou réformes adoptés en faveur du secteur privé moderne - Nombre d'entreprises soutenues par la Maison de l'Entreprise
		3.1.2 : Le dispositif d'encouragement et de soutien au développement du secteur privé moderne est renforcé	
		3.1.3 : Des activités porteuses de création d'emplois dans le secteur moderne et dans le domaine des technologies de l'information et de la communication sont identifiées	
	3.2 : Une stratégie de développement de la MPE est mise en œuvre	<p>3.2.1 : Un bilan-diagnostic de l'action en faveur du développement de la micro et petite entreprise est établi</p> <p>3.2.2 : Une stratégie d'intervention en faveur du développement de la MPE a été formulée et adoptée</p> <p>3.2.3 : La promotion de la MPE au niveau régional est renforcée</p> <p>3.2.4 : La mise en œuvre de la stratégie de développement de la MPE est engagée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution du nombre de MPE ou d'activités unipersonnelles nouvelles créées avec l'appui du dispositif public d'appui et/ou de financement - Evolution du nombre d'emplois créés grâce à ce dispositif - Evolution du crédit aux MPEs et aux activités unipersonnelles (montants et bénéficiaires) à travers le financement direct (Fonds en particulier) et le financement décentralisé
Objectif immédiat 4 : Renforcer l'action ciblée de promotion de l'emploi	4.1 : Le dispositif de promotion de l'emploi est plus efficace	4.1.1 : Le dispositif de promotion de l'emploi est rationalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution du nombre d'activités unipersonnelles ou de MPEs nouvelles créées grâce au dispositif public d'appui

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
		4.1.2 : Le dispositif de promotion de l'emploi est renforcé	et/ou de financement - Evolution du nombre d'emplois créés grâce au soutien du dispositif - Evolution des crédits accordés (montants et bénéficiaires) aux activités unipersonnelles et aux MPEs à travers les Fonds et le financement décentralisé - Nombre de plans d'action à 2011 établis au niveau des institutions de promotion Deux documents sur l'emploi des jeunes sont disponibles.
	4.2 : La cohérence et la visibilité des efforts entrepris pour l'emploi des jeunes sont améliorées	4.2.1 : Un « Etat des lieux » sur la problématique de l'emploi des jeunes est établi 4.2.2 : Un « Livre blanc » sur l'emploi des jeunes, est disponible	
	4.3 : Le cadre d'action en faveur de l'emploi des jeunes est renforcé	4.3.1 : Le dispositif est mieux coordonné 4.3.2 : Des leviers spécifiques et / ou mieux adaptés sont introduits dans le dispositif institutionnel à destination des jeunes 4.3.3 : Un système coordonné d'information et d'orientation sur les formations, les métiers et les emplois est disponible et opérationnel au niveau des régions	- Nombre de guichets jeunes opérationnels - Nombre de jeunes accueillis et orientés dans les guichets jeunes - Nombre d'entités partenaires appuyées à la faveur du dispositif ICOPE
	4.4 : Les capacités des organismes et des réseaux publics et privés, formels et non formels, en charge de l'insertion des jeunes sont renforcées	4.4.1 : Un plan d'action pour le renforcement des compétences publiques et privées en faveur de l'insertion des jeunes est établi et mis en œuvre	Nombre d'organismes publics et/ou privés d'insertion professionnelle renforcés dans leurs capacités
	4.5 : Des programmes / projets spécifiques aux différentes catégories de jeunes sont formulés, adoptés et en cours de mise en œuvre	4.5.1 : Les compétences techniques et entrepreneuriales des jeunes femmes rurales sont accrues 4.5.2 : L'insertion dans l'emploi des jeunes ruraux est favorisée grâce à une formation adaptée	- Nombre de jeunes femmes rurales ayant créé leurs activités grâce au projet de renforcement de leurs compétences - Evolution du nombre de jeunes ruraux formés à l'entrepreneuriat et aux métiers - Nombre de bourses de formation accordées aux jeunes ruraux

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
	4.6 : L'employabilité des jeunes diplômés est améliorée	4.6.1 : Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont formés en techniques de recherche d'emploi (TRE) 4.6.2 : La formation en entrepreneuriat est dispensée dans le cadre universitaire 4.6.3 : Un système de stage en entreprise est opérationnel	- Nombre de jeunes diplômés formés aux techniques de recherche d'emploi - Nombre de jeunes diplômés ayant bénéficié de stages de professionnalisation
	4.7 : Un meilleur accès des femmes à l'emploi est assuré	4.7.1 : Un programme d'action structuré est dégagé	- Evolution de l'indice de participation des femmes à un emploi rémunéré
	4.8 : L'action de lutte contre le travail des enfants est poursuivie et renforcée	4.8.1 : Un cadre juridique et d'action plus protecteur est établi	- Nombre d'enfants travailleurs du secteur informel ayant reçu une formation professionnelle ou d'apprentissage - Nombre de familles concernées par le travail des enfants ayant bénéficié d'un soutien
	4.9 : L'accès à l'emploi des personnes handicapées est amélioré	4.9.1 : Un état des lieux et des éléments d'action sont dégagés en faveur de l'emploi des personnes handicapées	- Nombre de mesures de discrimination positive prise en faveur de l'accès à l'emploi des personnes handicapées
	4.10 : La gestion des travailleurs migrants est améliorée	4.10.1 : La connaissance des phénomènes migratoires est améliorée 4.10.2 : Une politique pour la gestion des flux migratoires est élaborée et mise en œuvre	- Evolution des données sur les travailleurs migrants - Nombre de mesures ou règlements pris en faveur des travailleurs migrants
	4.11 : La création d'emploi par l'approche HIMO est promue	4.11.1 : Les votes et moyens d'une relance de l'approche HIMO sont définis 4.11.2 : Une relance progressive de l'approche HIMO est mise en œuvre	- Evolution du montant des investissements et/ou de dépenses d'entretien sur les infrastructures publiques réalisées en travail HIMO - Evolution des journées de travail HIMO - Evolution du nombre d'entreprises formées à l'approche HIMO
	Objectif stratégique 3: Améliorer l'employabilité		
	5.1 : Le dispositif d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) et sa production sont mieux connus	5.1.1 : Une évaluation du dispositif d'EFTP est disponible 5.1.2 : Un mécanisme pérenne de connaissance annuelle des effectifs et de la production du dispositif d'EFTP fonctionne et produit des résultats	- Evolution du nombre d'établissements d'EFTP - Evolution des effectifs formés dans le dispositif d'EFTP
	Objectif immédiat 5 : accroître l'offre de formation en relation avec les besoins et la demande		

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
	5.2 : Les besoins en formation et qualification sont mieux connus	5.2.1 : Un processus d'identification des besoins de formation technique et professionnelle au niveau national a été lancé et produit de premiers résultats	- Evolution des besoins de formation repérés au niveau national
	5.3 : Le secteur privé est mieux associé au traitement des questions de l'EFTP	5.3.1 : Un mécanisme de liaison "structures de formation-entreprises" est défini et fonctionne 5.3.2 : Une "unité de réflexion et de dialogue sur l'EFTP" est créée et fonctionne entre les organisations professionnelles et syndicales groupées 5.3.3 : Des plans de formation par entreprise, par métier, par filières sont élaborés	- Evolution de la demande de formation exprimée par les entreprises (en nombre d'entreprises et en nombre de formés) au niveau national - Nombre de plans de formation - Nombre d'entreprises - Nombre de filières - Nombre de métiers
	6.1 : une politique nationale d'EFTP est élaborée et mise en œuvre	6.1.1 : Un document global et intégré de "politique nationale de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle" est formulé, adopté et en cours de mise en œuvre sous l'égide du "Comité de coordination du processus de la politique nationale d'EFTP" 6.1.2 : La production du dispositif d'EFTP a au moins doublé à l'horizon 2011	- Evolution du nombre de formateurs formés - Evolution du nombre de sortants formés par le dispositif d'EFTP en terme de niveau, de spécialité et de localisation
Objectif stratégique 4: Améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi			
Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance du marché de l'emploi	7.1 : La législation du travail est améliorée et harmonisée avec les conventions internationales	7.1.1 : Des outils d'application du cadre réglementaire sont développés 7.1.2 : La législation du travail et celle de la sécurité sociale sont mises en conformité avec les conventions internationales: notamment celles de l'OIT, de l'Acte uniforme de l'OHADA, des traités de l'UEMOA, de la CEDEAO et de la CIPRES	- Nombre de textes réglementaires adoptés en matière de législation du travail en relation avec l'emploi ; - Nombre de conventions internationales ratifiées en matière d'emploi et de travail ;
	7.2 : L'efficacité de l'intermédiation sur le marché de l'emploi est améliorée	7.2.1 : Un accroissement des activités de placement est enregistré	Evolution des effectifs du placement public (ANPE) et privé

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
Objectif immédiat 8 : Réaliser des progrès dans la marche vers le travail décent	7.3 : Le système national d'information sur l'emploi et la formation est fortement amélioré	7.3.1 : Le dispositif d'information sur l'emploi et la formation est consolidé	<ul style="list-style-type: none"> - Un texte statutaire sur l'ONEF adopté ; - Une situation annuelle de l'emploi établie et publiée ; - Tenue d'un atelier annuel de suivi sur l'information en matière d'emploi et de formation
		7.3.2 : Un programme priorisé de l'ONEF cohérent avec les moyens adéquats est approuvé	
		7.3.3 : Le champ d'investigation et les produits du système d'information sur l'emploi et la formation sont élargis et prennent en compte les technologies de l'informations et de la communication	
		7.3.4 : Un mécanisme cohérent d'information sur le phénomène migratoire et ses flux est en place	
	8.1 : La mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent est mieux appréhendée	8.1.1 : Un document sur la situation au regard du concept de travail décent est formulé et disséminé	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des indicateurs nationaux de travail décent - Nombre d'ateliers de sensibilisation-formation
		8.1.2 : Des indicateurs nationaux de travail décent ont été élaborés et actualisés	
		8.2.1 : Un plan d'action renforçant les capacités d'intervention du dispositif d'inspection en vue d'une meilleure application des lois au travail est développé	
		8.2.2 : Les droits des femmes au travail sont consolidés et mieux respectés	
		8.2.3 : Les procédures des juridictions du travail sont plus rapides et améliorées	Evolution des normes et méthodes d'inspection du travail
		8.2.4 : La lutte contre les risques au travail est renforcée	
		8.3.1 : Une réflexion sur les nouvelles formes de protection sociale est menée	
	8.3 : De nouvelles approches de protection sociale sont initiées en faveur de groupes vulnérables		<ul style="list-style-type: none"> - Evolution de la protection sociale au profit des groupes vulnérables - Evolution de la prévention du VIH/SIDA

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
		8.3.2 : Des recommandations visant à renforcer les actions de prévention contre le VIH/SIDA en milieu du travail sont formulées	en milieu de travail
	8.4 : Le dialogue social est élargi et renforcé à la fois sur les éléments de politique et d'action de la PNE mais également sur les questions de travail qui ont un lien ou une incidence sur l'élargissement et la qualité des emplois	<p>8.4.1 : Un agenda de consultations tripartites est établi et mis en pratique</p> <p>8.4.2 : Un plan d'action pour l'élaboration d'une classification nationale des emplois en tant qu'outil d'une part pour le dialogue social et d'autre part pour l'adaptation des conventions collectives du travail et l'amélioration de l'offre de formation technique et professionnelle est défini et mis en œuvre</p> <p>8.4.3 : Les capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social sont renforcées</p> <p>8.4.4 : Le renforcement du dialogue social sur l'emploi au niveau régional est poursuivi par la mise en place d'un « Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi »</p> <p>8.4.5 : La prise en compte des questions de genre est renforcée dans le processus de dialogue social</p> <p>8.4.6 : La Convention collective interprofessionnelle est révisée</p> <p>8.4.7 : Des accords collectifs de travail sont négociés et conclus</p> <p>8.4.8 : La liberté syndicale pour les travailleurs migrants et l'effort des organisations syndicales pour les organiser et promouvoir leurs intérêts spécifiques sont promus</p> <p>8.4.9 : Une Charte sociale visant à préciser les objectifs stratégiques en matière sociale ainsi que les voies et moyens de leur réalisation dans le cadre d'un mécanisme tripartite de suivi est élaborée et adoptée</p>	<p>- Evolution du nombre de consultations tripartites sur les questions d'emploi et de réglementation du travail en relation avec l'emploi</p> <p>- Nombre d'ateliers de sensibilisation –formation</p> <p>- Nombre d'accords collectifs de travail par catégorie socio-professionnelle</p>

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus	Indicateurs
Objectif stratégique 5: Mettre en place les conditions nécessaires à l'exécution du PAO Objectif immédiat 9 : Établir un cadre organisationnel pertinent pour la mise en œuvre de la PNE et du PAO	9.1 : Les démarches préalables à la mise en œuvre de la PNE sont effectuées 9.2 : Un dispositif organisationnel et technique pour la mise en œuvre de la PNE est mis en place	9.1.1 : La PNE est adoptée par le gouvernement et le Parlement	- Textes réglementaires d'application des PNE-PAO - Nombre d'ateliers d'information-sensibilisation
		9.1.2 : La PNE est diffusée et connue des principaux acteurs concernés	
		9.2.1 : Une équipe technique capable de prendre en charge les activités courantes nouvelles impliquées par la mise en œuvre de la PNE est mise en place	- Nombre de cadres engagés exclusivement dans la mise en œuvre de la PNE et du PAO - Nombre de réunions de la structure de pilotage - Nombre de journées nationales et/ou régionales sur l'emploi
		9.2.2 : La structure de pilotage-concertation est mise en place	
		9.2.3 : Le mécanisme de suivi-animation-évaluation de la PNE est établi, et ce en cohérence avec celui du CSLP	
	9.3 : Les niveaux régional et local sont progressivement intégrés dans le processus de mise en œuvre de la PNE	9.3.1 : Un Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi est établi et fonctionne	- Nombre de rapports régionaux sur l'emploi établis - Nombre de communes disposant d'un volet « emploi » dans leur plan de développement - Nombre de plans d'action régionaux préparés en 2011
		9.3.2 : Des Rapports régionaux sur l'emploi sont établis par les Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi	
		9.3.3 : Un volet emploi est inclus par les communes dans leur plan de développement communal	
		9.3.4 : Des « Plans d'actions régionaux pour l'emploi » sont élaborés en 2011	
		9.3.5 : Le niveau régional est consulté dans le cadre de la réflexion stratégique à mener sur la promotion de l'emploi local	
Objectif immédiat 10: Améliorer l'insertion de l'impréparé d'emploi dans le processus du CSLP	10.1 : La PNE est intégrée à la matrice des politiques prioritaires	10.1.1 : Le MJE et les partenaires sociaux renforcent leur participation au processus du CSLP	- Nombre de réunions de travail MJE-MEF

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus		Indicateurs
		10.1.2 : L'emploi est intégré au processus du CDMT		
		10.1.3 : Des outils capables de renforcer la prise en compte de l'impératif d'emploi au niveau des PIP et du budget (CDMT) et en particulier par l'introduction de critères ex ante et ex post touchant l'emploi (voir Objectif stratégique I) sont développés		
		10.1.4 : L'ONEF joue un rôle actif dans le suivi des aspects emploi du CSLP		
	10.2 : Des efforts ont été menés au plan organisationnel et dans le cadre du CSLP et des budgets pour renforcer les moyens et les compétences en matière d'emploi	10.2.1 : Le MJE et ses structures d'intervention déconcentrées bénéficient de moyens humains et d'action plus importants		Evolution des budgets des structures techniques et financières déconcentrées d'appui à la promotion de l'emploi
		10.2.2 : Un projet d'appui institutionnel à la mise en œuvre des PNE/PAO et soutenu par les partenaires au développement bi et/ou multilatéraux est mis en place		
		10.2.3 : Les capacités des partenaires sociaux pour dialoguer sur les questions d'emploi sont renforcées		
		10.2.4 : Les institutions directement en charge de la mise en œuvre des démarches et actions des PNE/PAO sont renforcées en termes de moyens humains, logistiques et financiers en cohérence avec les missions et objectifs qui leur sont assignés		

II - LA FINALITE STRATEGIQUE DU PAO

Le PAO est un instrument qui apporte une contribution nouvelle et additionnelle à l'action des autorités dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté. En d'autres termes, les objectifs immédiats que le PAO développe s'inscrivent dans la ligne des priorités affirmées dans la stratégie de lutte contre la pauvreté. De même, les résultats qu'il recherche et les activités qu'il programme conduisent à la fois à mieux répondre, à enrichir ou à approfondir l'action en faveur de la réduction de la pauvreté. Ainsi l'ambition du PAO est-elle d'être un levier puissant qui apporte, sous l'angle de l'emploi et dans des domaines concernés par l'emploi, une capacité renforcée à répondre à la fois aux principes directeurs, aux priorités et aux axes stratégiques de la lutte contre la pauvreté tels qu'ils sont exprimés par le CSLP.

La promotion de l'emploi est un des principes directeurs de la stratégie de lutte contre la pauvreté, ce qui appelle à un effort de traduction des stratégies de promotion de l'emploi en démarches concrètes et opérationnelles dont le PAO est l'expression. Mais le PAO, dans le prolongement de la PNE, apporte également des contributions, plus ou moins importantes selon le cas, à d'autres principes directeurs comme la promotion des jeunes, la prise en compte de la dimension genre, la réduction des disparités régionales, le développement du capital humain à travers la formation et même la promotion de la bonne gouvernance à la faveur du choix de démarches organisées.

Ainsi, chacun des axes stratégiques de lutte contre la pauvreté trouve des éléments de réponse à ses composantes à travers les différents résultats opérationnels et les produits attendus du PAO.

Par exemple, l'axe qui se réfère à l'accélération de la croissance trouve dans le PAO un écho à travers les activités proposées pour renforcer l'investissement privé, pour développer les différents types d'entreprises ou encore pour améliorer la compétitivité manufacturière.

Le second axe qui entend garantir l'accès des pauvres à la protection sociale, trouve également dans le PAO des éléments de concrétisation à travers la préoccupation visant la qualité des emplois, mais aussi de façon plus précise en contribuant au renforcement des capacités humaines grâce aux actions de formation aux métiers et à l'entrepreneuriat en milieu rural, en recommandant des démarches novatrices en matière de protection sociale des groupes vulnérables, en veillant au respect des droits au travail, en prenant en compte la prévention du VIH/SIDA en milieu de travail et plus généralement en renforçant la marche vers le travail décent.

Quant au troisième axe stratégique de la lutte contre la pauvreté, il est au cœur même des différentes lignes d'action du PAO. Tous les objectifs stratégiques du PAO et les éléments de résultats, de produits et d'activités qui les composent ont pour souci d'intensifier l'emploi en intégrant les préoccupations prioritaires concernant les groupes les plus exposés à la pauvreté ou encore les exigences de l'équité sociale. Ainsi, les actions proposées pour les jeunes ruraux, pour les femmes, pour les

jeunes femmes rurales, pour les enfants au travail, pour les personnes handicapées ou les migrants et plus généralement pour l'auto emploi sont une illustration forte de l'engagement en faveur des plus vulnérables ou des plus défavorisés.

Enfin, le quatrième axe stratégique de la lutte contre la pauvreté qui concerne la bonne gouvernance trouve également une place dans le PAO sous différents aspects qui touchent, selon le cas, à l'amélioration réglementaire, notamment pour la promotion des droits humains, au meilleur fonctionnement de certaines fonctions de l'Etat, comme le placement, au renforcement des capacités à divers titres, au progrès de la gouvernance locale en matière d'emploi et plus généralement en proposant des démarches de mise en œuvre à la fois participatives et organisées pour traiter des problèmes à résoudre et pour avancer dans l'action.

Il reste que le saut qualitatif et quantitatif que propose le PAO dans l'action pour l'emploi ne répond pas encore à toutes les ambitions que l'on peut légitimement nourrir au regard d'une lutte intensive contre la pauvreté. Le champ très vaste de l'action pour l'emploi, la diversité des responsabilités en la matière, l'insuffisance des connaissances ou de la maturité de la réflexion à ce stade, le nécessaire réalisme des entreprises expliquent le caractère progressif ou décalé des incursions dans certains domaines, comme l'emploi local non agricole ou le travail à haute intensité de main d'œuvre. Le PAO est, malgré cela, un effort très conséquent pour aborder le traitement des questions d'emploi de façon globale et puissante.

III - LE ROLE OPERATIONNEL ET LE CONTENU DU PAO

La PNE définit une vision et des objectifs à atteindre. Le rôle du PAO, en tant qu'instrument de mise en œuvre de la PNE, est de décrire et présenter les activités, les produits attendus et les résultats opérationnels qui permettront d'atteindre ces objectifs. Le PAO a également pour rôle de faciliter l'encadrement de l'action, c'est-à-dire de définir à la fois ses cheminements et les conditions qu'elle requiert, au plan global ou particulier, au plan des préalables ou des implications, au plan des liens et des convergences nécessaires, au plan des capacités et des moyens. Il a aussi pour rôle de lier l'action à la manière d'en mesurer l'effectivité ou l'efficacité. Enfin, le PAO a pour rôle de préciser les mécanismes par lesquels les autorités, et les acteurs eux-mêmes, vont suivre l'action opérationnelle et ses avancées ou ses difficultés.

C'est sur ces bases que s'est bâti le contenu du PAO, qui à la fois :

- établit à travers la description de résultats opérationnels, de produits attendus et d'activités, les liens avec les objectifs stratégiques et immédiats de la PNE ;
- fournit des indicateurs de suivi par résultat opérationnel et des indicateurs globaux de suivi des objectifs immédiats, qui constituent autant de points de repère pour apprécier l'efficacité ;
- définit le cadre organisationnel avec ses missions et ses tâches ;
- définit un processus d'insertion dans le CSLP qui constitue le cadre de mobilisation des ressources ;

- désigne les responsabilités principales pour l'action ;
- estime les besoins en moyens ;
- établit des calendriers ;
- propose des modalités pour l'animation, le suivi et l'évaluation.

IV - PORTEE DU TRAVAIL DE PROGRAMMATION ET DE CHIFFRAGE

Le PAO a été conçu pour mettre en œuvre la PNE sur une durée de quatre ans, fixée en corrélation avec le calendrier prévu du CSLP. Il présente pour les activités retenues, une programmation qui couvre cette période sur la base d'une appréciation tenant compte, selon les cas, de la nature des actions, de la facilité d'exécution, des urgences, des liens, des enchaînements, des délais d'appropriation, en essayant d'éviter une surcharge sur les premières années qui demeurent denses.

Ce travail doit être perçu de manière évolutive à un double titre :

- sur de nombreux points, la nature des activités va évoluer et s'enrichir ou se préciser en fonction des analyses, des réflexions ou des développements recommandés et menés ;
- les changements, les évolutions, les difficultés et les impondérables perturbent l'ordonnement et modifient la problématique ou la nature des actions à mener.

Le PAO n'est donc pas un instrument figé, mais adaptable à la réalité et aux conditions qui l'entourent. C'est pourquoi un exercice d'ajustement du PAO devra être organisé à mi parcours, fin 2009-début 2010, après le Rapport annuel d'exécution de la PNE préparé par le Coordinateur Exécutif (Voir ci après). Cet exercice aura pour objet de :

- vérifier à la lumière de l'expérience, la pertinence des activités prévues ;
- introduire /ajouter, en tant que de besoin, des activités nouvelles, additionnelles, plus détaillées ou plus précises ;
- reprogrammer le calendrier à la lumière des avancées ou des difficultés rencontrées ;
- réajuster les estimations de coût au regard des nouvelles appréciations et/ou des nouvelles activités ;
- prendre en compte la réalité de la mobilisation des ressources et du renforcement des capacités.

La programmation proposée présente la caractéristique d'être relativement lourde les deux premières années, surtout en activités d'analyses et d'études, en travaux d'affinement et d'identification des actions à lancer sur le terrain. Ce qui implique une capacité particulièrement forte de soutien technique au processus. La première année de mise en œuvre du PAO revêtira la physionomie d'une année intensive en initiatives mais assez largement préparatoire, au cours de laquelle :

- se mettra en place le dispositif organisationnel ;
- seront menées beaucoup de consultations entre les parties concernées ;
- s'exécuteront les études, réflexions ou démarches préalables ;
- se renforceront les structures qui concourent à la promotion de l'emploi ;
- seront recherchées les ressources financières et humaines nationales et les appuis extérieurs éventuels.

V - ROLE ET FONCTIONS DES STRUCTURES DE MISE EN ŒUVRE DU PAO

La mise en place d'une organisation capable d'impulser et de suivre la mise en œuvre de la PNE est une nécessité d'autant incontournable que les acteurs et parties concernés sont nombreux et diversifiés, des démarches et des consultations parfois complexes sont à promouvoir, des analyses et des réflexions sont à mener, souvent à plusieurs partenaires, et le passage à l'action n'est ni automatique ni spontané.

Un schéma organisationnel pertinent, propre à la PNE et au PAO a donc été défini. Il répond aux besoins de l'avancement de la mise en œuvre de la PNE, il évite le plus possible le foisonnement institutionnel et s'accorde avec les dispositifs du même type existant par ailleurs. Dans cet esprit, le dispositif organisationnel retenu s'appuie sur quatre structures clés : une structure de pilotage concertation, une structure exécutive, une structure technique et une structure relais à l'échelon régional.

1 - La structure de pilotage concertation

Le Comité Technique Permanent du Conseil National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP) prévu par le code du travail et qui prendra en charge toutes les obligations et le mécanisme de suivi issu du Sommet Extraordinaire de l'Union Africaine sur l'Emploi et la Pauvreté sera la structure de pilotage – concertation de la PNE. Il aura à assumer les fonctions suivantes :

- orienter les initiatives du dispositif et des acteurs, veiller spécialement à la convergence et à la complémentarité des interventions et actions;
- suivre les initiatives et les activités de mise en œuvre des PNE/PAO ;
- exercer une veille sur les inerties, les difficultés, les obstacles, les faits nouveaux, les opportunités touchant la mise en œuvre des PNE/PAO et plus généralement l'emploi ;
- formuler des appréciations sur les initiatives et les actions, sous l'angle de leurs opportunité, rythme, degré d'engagement, conduite, qualité, calendrier;
- formuler des suggestions pour améliorer la pertinence et l'efficacité des interventions et actions ou provoquer, en tant que de besoin, leur réorientation ;
- délibérer sur l'évolution de la situation de l'emploi et formuler toute suggestion pertinente au regard des PNE/PAO ;
- superviser les activités de suivi et d'évaluation et à cet égard approuver le

Rapport annuel du Coordinateur Exécutif ;

- formuler toute recommandation touchant aux questions d'emploi à destination des acteurs des PNE/PAO ou des autorités ;
- contribuer de façon générale au dialogue social et à la concertation sur les PNE/PAO.

La composition de cette structure de pilotage-concertation est assez large pour représenter les parties les plus concernées au niveau de l'Etat, des organisations d'employeurs, de travailleurs et d'artisans, ainsi que des éléments représentatifs des régions et des acteurs de la société civile agissant dans le domaine de l'emploi. Elle peut en tant que de besoin créer des commissions ad hoc pour traiter de questions spécifiques. La présidence du comité sera assurée par le plus haut responsable du Ministère chargé de l'emploi. Elle tiendra au moins deux sessions annuelles.

2 - La structure exécutive

La forme proposée pour cette responsabilité est la nomination d'un Coordinateur Exécutif qui sera la pièce maîtresse du dispositif et le chef d'orchestre du processus de mise en œuvre de la PNE. Il est responsable des activités et du travail d'animation, d'organisation, de suivi permanent et d'évaluation de l'exécution du PAO, sous la supervision du Ministère chargé de l'emploi. A ce titre, le Coordinateur Exécutif aura pour fonction de :

- assurer l'impulsion opérationnelle auprès des acteurs des PNE/PAO dans les différents domaines associés et/ou concernés;
- conduire et prendre la responsabilité du processus organisationnel nécessaire à l'avancement des PNE/PAO et au déroulement des diverses activités de mise en œuvre : communications, consultations, rendez-vous périodiques, décision d'études, engagement de réflexions, groupes de travail, ateliers, échéances à respecter, enchaînements à assurer, liaisons à organiser ;
- centraliser toute l'information sur le suivi et la réalisation de tout ou partie des mesures prises, des actions techniques développées et des démarches entreprises dans le cadre des PNE/PAO ;
- organiser et superviser le travail technique et les activités du Secrétariat Technique;
- assurer les relations nécessaires avec les échelons régionaux pour les besoins de la mise en œuvre des PNE/PAO
- préparer les réunions de la structure de pilotage et la documentation qui lui est nécessaire ;
- contribuer aux initiatives pertinentes à prendre pour aider à la mobilisation des ressources et au renforcement des capacités des acteurs des PNE/PAO ;
- aider à promouvoir le partenariat stratégique avec les Départements ministériels chargés du CSLP et des questions budgétaires;
- prendre ou appuyer des initiatives, selon le cas, pour promouvoir un dialogue social permanent sur les PNE/PAO ;
- organiser le travail d'évaluation et d'analyse d'impact que requiert les PNE/PAO ;

- élaborer chaque année et présenter à la structure de pilotage un Rapport annuel sur la mise en œuvre des PNE/PAO.

Le Coordinateur Exécutif formera avec le Secrétariat Technique, présenté ci-après, l'Unité de Gestion Opérationnelle du Programme (UGOP).

3 - La structure technique

Sous l'autorité et au service du Coordinateur Exécutif, un Secrétariat Technique composé de cadres compétents et actifs prendra en charge au quotidien l'ensemble du travail technique et organisationnel requis pour la mise en œuvre de la PNE. Le Secrétariat Technique aura les fonctions suivantes :

- mener toutes les démarches relationnelles et organisationnelles nécessaires pour soutenir la conduite des activités du PAO ;
- veiller au respect de la programmation des tâches à mener et des calendriers de travail ;
- procéder à la collecte et à l'analyse des informations sur l'avancement et les conditions de réalisation des activités du PAO ;
- mener, à la demande du Coordinateur, toute étude, analyse ou réflexion en exécution des activités du PAO et réalisable avec les moyens du Secrétariat ;
- élaborer, à la demande du Coordinateur, tout rapport sur les éléments d'exécution des activités du PAO ou sur la problématique de l'emploi ;
- préparer, en tant que de besoin, la documentation et/ou les dispositions organisationnelles nécessaires pour les consultations, réunions ou groupes de travail, ateliers, manifestations liées à l'emploi, éléments de communication, termes de référence d'études, missions... ;
- nouer des relations de travail avec les acteurs de la réalisation des activités du PAO, à l'échelon national et régional.

4 - La structure relais à l'échelon régional

La PNE, comme le PAO, même s'ils sont soucieux d'une approche régionale dans le traitement des questions d'emploi, restent, pour ce premier exercice, des instruments davantage nationaux que régionaux. Toutefois, leur objectif est d'utiliser la période couverte par le PAO pour avancer dans la voie de la régionalisation et préparer pour l'après 2010 un saut qualitatif dans cette direction, allant jusqu'à l'établissement de programmes d'action régionaux.

La récente installation de Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi vient opportunément fournir le support institutionnel nécessaire aux avancées souhaitées en matière de régionalisation du traitement des questions d'emploi, qui n'était jusqu'ici que faiblement prise en compte. Les Directeurs régionaux ne pourront pleinement jouer leur rôle que progressivement, mais le plus rapidement possible le Directeur régional de la jeunesse et de l'emploi doit, sous l'autorité du Gouverneur, être le relais et le point d'appui des actions visant la connaissance de

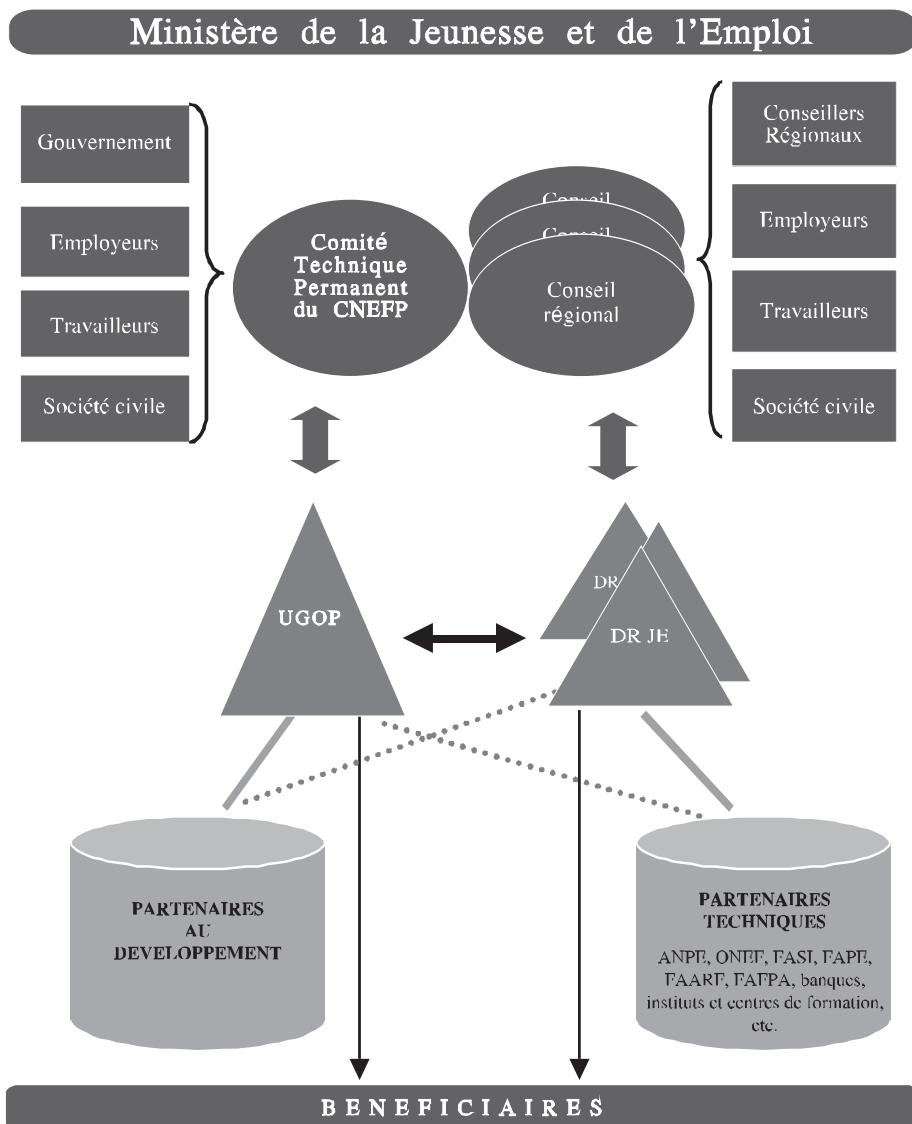
la problématique locale en matière d'emploi, l'élaboration et la concrétisation d'approches stratégiques et opérationnelles du traitement des questions d'emploi dans le cadre de la région et l'accompagnement régional des interventions de caractère national touchant à l'emploi.

Le Directeur régional se verra confier, dans le cadre de la mise en œuvre de la PNE les fonctions suivantes :

- veiller à l'appropriation des objectifs, démarches et actions incluses dans les PNE/PAO par les acteurs locaux et les partenaires sociaux ;
- assurer la mobilisation des acteurs locaux et les partenaires sociaux sur le traitement des questions d'emploi et l'action à mener au niveau de la région ;
- s'informer sur la situation de l'emploi dans la région et sur les actions menées en faveur de l'emploi et faire circuler cette information localement et vers l'échelon national ;
- élaborer un rapport annuel sur la situation de l'emploi et l'action pour l'emploi dans la région ;
- promouvoir les analyses et réflexions opportunes susceptibles d'aider à la formulation de problématiques d'emploi et de démarches d'intervention en faveur de l'emploi à l'échelon régional ou communal ;
- contribuer aux activités de mise en œuvre de la PNE, et plus généralement aux actions en faveur de l'emploi qui intéressent la région, en particulier sous l'angle de la convergence des efforts, de l'appui aux institutions opérant localement, de l'information et de l'orientation des bénéficiaires locaux des interventions en faveur de l'emploi ;
- nouer des relations suivies avec les Conseils Régionaux et avec les Conseils Consultatifs Régionaux de Développement.

A tous ces titres, les Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi seront les acteurs principaux de l'avancée vers un traitement régionalisé de la problématique de l'emploi, à l'horizon 2011.

Schéma organisationnel



CNEFP : Conseil National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

UGOP : Unité de Gestion Opérationnelle du Programme

DRJE : Directions Régionales de la Jeunesse et de l'Emploi

VI - LA CONDUITE OPERATIONNELLE DU PAO

Le processus opérationnel de mise en œuvre des PNE/PAO, en tant qu'instruments d'action transversaux mettant en relation de nombreux acteurs, publics et privés, au niveau national comme régional, et très souvent autonomes, implique une démarche qui ne saurait répondre à la cascade administrative ou à des formes d'injonction. Il faut à la fois amener les acteurs potentiels à agir, suivre le développement de leurs actions au regard de ce qui est souhaité, prévu ou demandé, et enfin apprécier ces actions en termes de résultats, d'écarts par rapport aux objectifs visés, de difficultés rencontrées, de respect des méthodes. Ce qui nécessite de remplir trois missions dans le déroulement opérationnel de la mise en œuvre des PNE/PAO : une mission d'animation, une mission de suivi opérationnel et une mission d'évaluation.

1 - La mission d'animation

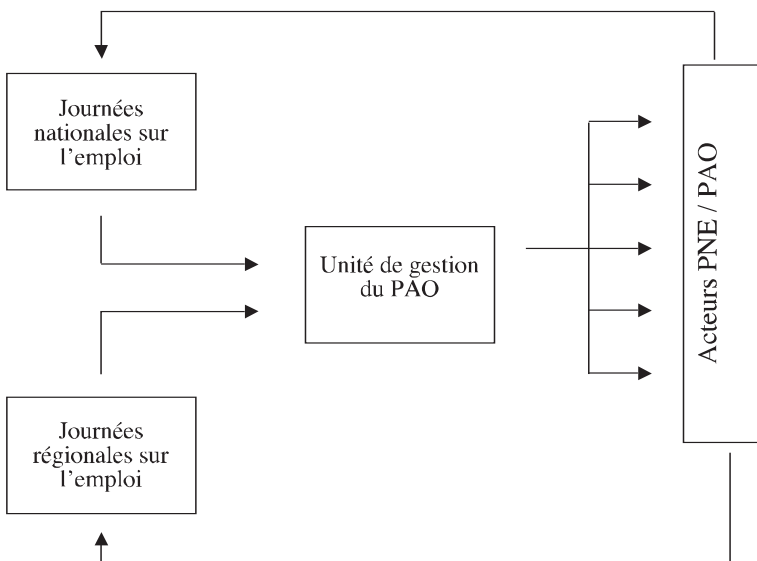
Elle vise d'une part à sensibiliser et/ou alerter les acteurs sur le contenu du PAO et les nécessités ou obligations qui en résultent pour eux et d'autre part à les amener à prendre des initiatives et/ou engager des actions telles que les ont défini, recommandé ou suggéré les PNE/PAO. C'est une fonction permanente et qui est au cœur du rôle que doit jouer le Coordinateur Exécutif. Elle est à base relationnelle et organisationnelle et s'appuie largement sur le dialogue et la concertation avec les acteurs. Elle conduit à organiser, en fonction des activités prévues ou dont l'intérêt pourrait surgir des rencontres, des échanges, des consultations, des groupes de travail, mais aussi à prendre des initiatives de coordination, à déclencher des investigations ou des réflexions, à rechercher des concours. Le Coordinateur doit exercer cette mission avec l'aide du Secrétariat Technique et appuyé sur les Directeurs régionaux pour l'action à l'intérieur du pays.

Toutefois, pour mieux remplir cette mission d'animation, il paraît souhaitable de compléter l'action du Coordinateur Exécutif par de larges rendez-vous de dialogue et concertation avec tous ceux qui peuvent être concernés par l'évolution de l'emploi et l'intervention qu'il appelle, mais qui ne sont pas forcément directement engagés dans l'action. C'est pourquoi il est envisagé d'organiser, au niveau national comme régional, des « Journées sur l'emploi ». Ces Journées, organisées tous les deux ans, au milieu des années 2009 et 2011 à l'échelon national, et en 2010 à l'échelon régional, viseraient à établir un large débat sur les évolutions et les avancées réalisées en matière d'emploi. Elles donneraient lieu à des « Observations et recommandations » formulées à l'intention de tous les acteurs et en particulier les structures publiques et privées directement engagées dans l'action. Ces journées pourraient se tenir dans le cadre des Assises nationales du CSLP et réuniraient, outre les membres du cadre de concertation CSLP :

- les structures publiques d'encadrement et d'appui à la promotion de l'emploi ;
- les structures de financement concernées ;
- les organisations d'employeurs,

- les organisations syndicales ;
- les organisations artisanales ;
- les représentants des régions ;
- des élus ;
- des associations concernées, en particulier de jeunes et de femmes ;
- des ONGs actives sur l'emploi,
- des observateurs et des partenaires au développement.

Schéma d'animation



2 - La mission de suivi opérationnel

Elle vise à observer toute l'activité menée en faveur de l'emploi et donc à s'informer en permanence sur les initiatives qui sont prises, les démarches et les actions que développent tous les acteurs directement concernés ou qui ont une influence significative sur l'emploi. C'est donc une activité principalement relationnelle et d'information, qui est à mener de façon continue mais non formalisée.

La responsabilité du suivi opérationnel incombe entièrement au Coordinateur Exécutif assisté du Secrétariat Technique. Elle implique un souci permanent d'information de leur part et l'établissement de relations suivies avec les principaux acteurs de l'emploi.

Cette mission de suivi permet de savoir ce qui est entrepris et se réalise, mais aussi d'appréhender les difficultés ou les engourdissements qui menacent la mise en œuvre des PNE/PAO. Elle peut donner lieu à des initiatives d'alerte ou d'investigation, à des consultations de recadrage ou des invitations à l'action, pouvant se matérialiser, selon le cas, et en tant que de besoin, par des notes aux autorités concernées, des correspondances, des initiatives d'animation. Enfin, l'exercice de cette mission de suivi permet d'alimenter le travail d'analyse et de réflexion et de fournir des éléments utiles à l'élaboration des rapports annuels du Coordinateur.

3 - La mission d'évaluation

Elle a communément pour objet d'apprécier l'intervention des principaux acteurs et de mesurer le degré de réalisation des éléments d'une politique ou d'un programme ainsi que l'impact et/ou l'efficacité des démarches et actions entreprises au regard des objectifs et résultats visés. Bien que souvent négligée, cette mission est indispensable parce qu'elle permet d'apprécier les efforts, les écarts de réalisation, les efficacies, mais aussi les difficultés, les erreurs, les négligences, les rectifications éventuellement nécessaires.

C'est une mission qui s'exerce de façon périodique et systématique, à travers des informations et des investigations organisées. On peut en préciser la portée sous divers angles :

- en termes de produit : l'évaluation se matérialise par le rapport annuel du Coordinateur Exécutif sur l'avancement de la mise en œuvre des PNE/PAO, et qui doit être validé par la structure de pilotage ;
- en termes de responsabilité : l'évaluation incombe au couple Coordinateur et structure de pilotage avec une responsabilité technique d'investigation et d'information au Secrétariat et à l'ONEF ;
- en termes de finalité : l'évaluation doit servir à informer plusieurs échelons sur les avancées et difficultés des PNE/PAO :
 - o les autorités, d'abord le Ministre chargé de l'emploi, et à travers lui le Gouvernement, sous la forme éventuelle d'une communication ;
 - o le dispositif de suivi du CSLP, dans toute la mesure où les PNE/PAO doivent être partie intégrante du CSLP ;
 - o les partenaires sociaux directement concernés en tant qu'acteurs et bénéficiaires des PNE/PAO ;
 - o les régions.

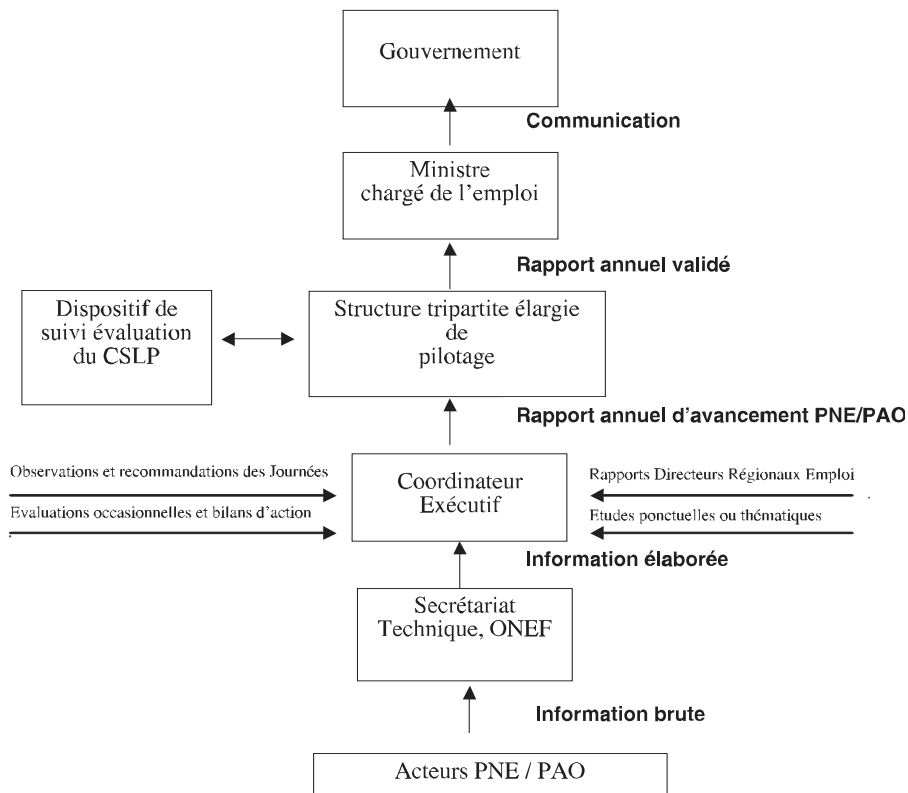
Tous ces échelons doivent être des destinataires du travail d'évaluation.

- En termes d'activité : l'évaluation repose essentiellement sur deux structures, le Secrétariat Technique et l'ONEF, qui ont la charge d'en définir, sous l'autorité du Coordinateur, la configuration du travail technique, et d'obtenir les informations nécessaires des acteurs, voire de lancer des études d'évaluation ou des audits ponctuels ou thématiques ;
- En termes de référence : l'évaluation doit se référer aux produits attendus et aux indicateurs de performance qui accompagnent les résultats recherchés à travers les divers objectifs stratégiques du PAO (Voir 2ème partie ci après) ;
- En termes de process : l'évaluation part du recueil par le Secrétariat et l'ONEF des informations à la base auprès des acteurs et des sources diverses existantes. C'est le matériau principal qui permet au Coordinateur d'élaborer son rapport annuel. Mais en même temps le processus est alimenté par :

- le produit des activités d'animation et d'échanges ;
 - les évaluations occasionnelles ou les bilans d'activité disponibles auprès des structures agissant en matière d'emploi ;
 - les rapports annuels des Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi ;
 - les enseignements des études et analyses ponctuelles ou thématiques réalisées ;
- En termes de calendrier : l'évaluation doit être effectuée le premier trimestre de chaque année et porter sur l'année précédente. Celle du début 2010 devrait être plus approfondie si un processus de réexamen du PAO est confirmé.

Pour éclairer à la fois les produits intermédiaires et finaux de l'évaluation ainsi que les responsabilités et le processus voir le schéma fonctionnel présenté ci- après.

Schéma d'évaluation



VII - LA MOBILISATION DES RESSOURCES ET DES CAPACITES

La mise en œuvre de la PNE et de son PAO dépend très fortement d'une part, de l'élargissement des ressources financières et matérielles affectées à des interventions et actions visant l'emploi, et d'autre part du renforcement des capacités, notamment en termes de compétences, pour assumer toutes les tâches liées aux efforts à déployer. Ces deux aspects sont liés à travers les implications budgétaires du renforcement des capacités.

1 - La mobilisation des ressources

Le CSLP est à la fois le cadre et le circuit exclusif qui permet de mobiliser les moyens budgétaires et d'appui nécessaires à la mise en œuvre du PAO. Ce qui implique que le PAO trouve une place au niveau des quatre instruments suivants :

- le Plan d'Actions Prioritaires du CSLP (PAP);
- le Programme d'Investissements Publics (PIP) ;
- le Cadre de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) ;
- le Cadre Général de l'organisation des Appuis Budgétaires à la mise en œuvre du CSLP (CGAB-CSLP).

Ainsi, le Département ministériel chargé de l'emploi développera un plaidoyer pertinent afin de rendre crédibles auprès des structures en charge de ces instruments, les interventions et actions envisagées par le PAO. Aussi, un dialogue constant et constructif basé sur un partenariat stratégique avec la structure concernée par ces instruments, à savoir le Ministère de l'Economie et des finances (MEF), sera instauré.

Le processus à suivre concrètement devra s'attacher à organiser dans le temps une collaboration basée sur une maîtrise des outils et du processus par le Ministère chargé de l'emploi et des rendez-vous de travail à l'occasion des calendriers établis pour le CSLP, ses activités de programmation et l'établissement des budgets dans le cadre du CDMT.

Au plan de la mobilisation des ressources extérieures, outre le rôle du CGAB-CSLP, le PNUD Ouagadougou et le BIT à Genève et à Dakar devraient jouer un rôle actif.

2 - Le renforcement des capacités

C'est un chantier vaste et permanent, mais confronté à de fortes contraintes tenant soit à l'étroitesse des ressources financières, soit à la professionnalisation insuffisante des personnels en place, soit encore à l'intérêt insuffisant porté aux questions d'organisation. Des progrès importants sont indispensables sur les trois leviers qui commandent le renforcement des capacités, à savoir :

- les progrès organisationnels qui améliorent l'efficacité des structures, toutes choses étant égales au niveau des moyens ;

- l'élargissement des moyens en termes de financement des activités d'intervention et des capacités logistiques ;
- l'amélioration, en qualité et quantité, des compétences mobilisées.

Les insuffisances de capacités et les exigences de renforcement qu'elles impliquent sont mentionnées au niveau des activités inventoriées dans le PAO. Le renforcement exige qu'un audit de l'organisation et des modes d'intervention soit effectué au préalable pour s'assurer du siège des insuffisances et du type de besoin à satisfaire.

Toutefois il faut faire une mention spéciale pour ce qui est du renforcement des capacités de l'administration centrale de gestion des questions d'emploi. Ces capacités sont manifestement insuffisantes pour prendre en charge les initiatives, les travaux et les démarches requises pour la mise en œuvre de la PNE. De ce point de vue, à la lumière des contraintes budgétaires que connaît le pays et même avec un effort national de renforcement, il paraît indispensable qu'un projet d'appui institutionnel, initié par les partenaires internationaux, vienne soutenir et élargir les capacités actuelles de cette administration pour les besoins de la mise en œuvre de la PNE. Cela est probablement la condition sine qua non d'une exécution correcte des PNE/PAO et pour laquelle le PNUD et le BIT pourraient jouer un rôle déterminant, comme contributeurs et/ou catalyseurs.

DEUXIEME PARTIE : LES OBJECTIFS STRATEGIQUES DU PAO

OBJECTIF STRATEGIQUE 1 : RENFORCER LE LIEN ENTRE LA PNE ET LES AUTRES POLITIQUES NATIONALES

I. Problématique et justification

La politique nationale de l'emploi de 2001 se cantonnait aux responsabilités et aux activités du Ministère chargé de l'emploi : elle ne s'intéressait pour l'essentiel qu'au rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi ainsi qu'à des actions visant à soutenir les candidats à l'auto emploi, la valorisation du travail à haute intensité de main d'œuvre étant réduite à sa plus simple expression.

L'approche adoptée dans la PNE de 2008 est radicalement différente. Plusieurs facteurs l'ont influencée. D'abord les autorités entendent développer une démarche large et systématique qui soit de nature à intensifier les actions et les résultats en matière d'emploi à la hauteur des défis que le pays doit affronter. Ensuite, il est désormais largement accepté que l'action pour l'emploi est une démarche transversale qui touche, directement ou indirectement, de très nombreux domaines du champ économique et social. Enfin, la croissance que le pays a connue n'a pas été en mesure, par elle-même, de répondre au problème global de l'emploi et des inégalités pour ce qui est de l'accès à l'occupation en général et à des emplois décents en particulier. Il en résulte une politique nationale de l'emploi globale et active qui s'intéresse à tous les déterminants, tous les leviers susceptibles d'agir ou d'interférer sur l'évolution de l'emploi et donc s'interroge et intervient sur les liens qui existent entre les politiques nationales, qu'elles soient transversales ou sectorielles, et l'élargissement de l'emploi ou l'amélioration de sa qualité. C'est ainsi que la PNE s'est fixé comme premier objectif stratégique la nécessité de faire contribuer les politiques nationales au traitement des questions d'emploi à travers les choix qu'elles font et les programmes d'action qu'elles se donnent. La démarche pour ce faire s'appuie sur le renforcement, conscient et organisé, du lien entre ces politiques et la problématique de l'emploi.

II. Stratégie de mise en œuvre

Si les politiques nationales de type macro économique ou sectoriel sont autonomes et ont leur logique et leurs objectifs propres, la PNE ambitionne de leur faire prendre en compte davantage et plus profondément la préoccupation d'emploi et d'introduire dans les considérants et les réflexions qui les animent, l'impératif d'emploi comme une exigence essentielle que l'on doit retrouver au niveau des instruments et méthodes d'action. Cette prise en compte de la préoccupation d'emploi est d'intensité variable et de nature différente selon qu'il s'agit des politiques nationales transversales, macro économiques ou de croissance, qui conditionnent le contexte global de la création d'emploi (politiques monétaire, budgétaire, fiscale, d'investissement) ou des politiques nationales de développement sectoriel dont la quasi-totalité a des effets à un degré ou un autre sur l'emploi. Toutes ces politiques

sont aux sources directes de la création d'emploi et la physionomie que prend chaque secteur concerné sur le terrain détermine la qualité des emplois.

Au niveau des politiques transversales, il s'agit surtout pour la PNE de les inviter à prendre en considération l'objectif de création d'emploi dans leurs orientations et choix, avec toutefois des intentions plus précises et plus ciblées concernant la politique d'investissement qui est un levier clé de la création d'activités et donc de l'élargissement de l'emploi.

Au niveau des politiques sectorielles, le but visé est qu'elles renforcent les éléments de politique qui conduisent soit à l'élargissement des opportunités d'emploi, soit à une amélioration de la productivité et de la qualité des emplois à travers les mesures, les interventions et les programmes qu'elles mettent en œuvre. Cependant, la PNE n'aborde pas à ce stade tout le champ des politiques concernées, mais s'arrête à quatre d'entre elles. Celles qui ont le plus d'impact sur l'emploi. Il s'agit de la politique de développement rural, la politique de l'artisanat, la politique industrielle et la politique commerciale.

Tout ceci implique d'établir des relations de dialogue et de coopération capables de renforcer la prise en compte de l'impératif d'emploi dans les autres politiques nationales. Ainsi, la PNE affirme la volonté de développer des processus de collaboration capables de faire avancer la cause de l'emploi et d'aboutir à des interventions bénéfiques pour l'emploi.

III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 1: Renforcer le lien entre la PNE et les autres politiques nationales

Notes: SI = Sans Incidence; BC = Budget Courant; AD = à déterminer; PM = Pour Mémoriser

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Budget estimatif					
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD			
1.1 : Les implications des politiques monétaires et fiscales sur l'emploi sont analysées, y compris dans une perspective de genre, et des mécanismes et/ou des mesures sont identifiés et mis en œuvre pour encourager la création d'emploi	1.1.1 Un rapport sur la relation politique monétaire - emploi 1.1.2 Un rapport sur l'impact de la fiscalité sur les entreprises et les mesures fiscales à prendre pour stimuler la création d'emploi dans le secteur moderne	Objectif immédiat 1 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales										
		1.1.1.1: Mener une analyse sur l'impact de chaque instrument de la politique monétaire sur l'emploi										
		CNC										
		X										
	1.1.3. Un atelier d'examen des rapports s'est tenu	1.1.2.1: Mener une analyse sur l'impact de la fiscalité des entreprises sur la création d'emplois en vue de dégager des mesures plus incitatives au développement des activités créatrices d'emploi, notamment en valorisant les études existantes 1.1.2.2: Faire une analyse comparative des mesures visant à élargir l'assiette fiscale par rapport à celles qui accroîtraient davantage le poids de la fiscalité sur les entreprises afin d'identifier les impacts différenciés en matière d'emploi, de genre et de pauvreté 1.1.2.3: Examiner la possibilité d'introduire dans la pratique fiscale des exonérations temporaires ou des crédits d'impôt au profit d'entreprises en difficultés en vue de protéger les emplois existants et de sauvegarder la pérennité des entreprises	MEF	X			3	6				
									MEF			
										MEF- MCPEA		
											Inclus dans 1.1.2.2	
	1.1.3.1: Organiser un atelier technique de restitution des résultats de ces analyses	1.1.3.1: Définir les actions à entreprendre pour mettre en œuvre les résultats du rapport sur la relation politique monétaire et du crédit en relation avec l'emploi 1.1.2.1.2: Intégrer les mesures dans la programmation monétaire annuelle	CNC	X	X	X		SI				
										MEF - CNC		
											CNC	
												X
1.2 : L'objectif de création d'emplois décents est pris en compte dans la politique de la monnaie et du crédit	1.2.1 Une réunion du CNC sur la relation emploi-politique de la monnaie et du crédit	1.2.1.1: Définir les actions à entreprendre pour mettre en œuvre les résultats du rapport sur la relation politique monétaire et du crédit en relation avec l'emploi 1.2.1.2: Intégrer les mesures dans la programmation monétaire annuelle	CNC	X	X	X		SI				
											MEF - CNC	
												CNC

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
1.3 : Le critère de création d'emploi est priorisé dans les programmes d'investissement publics (PIP)	1.3.1 Un plan d'action avec des recommandations sur les dispositifs institutionnels à mettre en place pour le suivi du processus de mise en cohérence des PIP et des stratégies d'emploi et de lutte contre la pauvreté est élaboré	1.3.1.1 Réaliser une étude sur l'intégration de l'objectif emploi dans le processus de programmation et de budgétisation des ministères techniques gros consommateurs d'investissements publics	MEF		X	X		10	20
		1.3.1.2 Réaliser une étude comparative de l'impact des PIP sur l'économie burkinabé en fonction de leur composition en capital et travail	MEF		X	X		10	20
		1.3.1.3 Organiser un atelier national de restitution des résultats des deux études	MEF		X			5	10
		1.3.1.4 Elaborer une méthodologie permettant d'estimer l'impact des projets/programmes sur l'emploi avec une batterie d'indicateurs et des critères permettant la programmation, la budgétisation et l'évaluation des programmes d'investissement	MEF		X			10	20
		1.3.1.5 Mettre en place un mécanisme pertinent d'intégration du critère emploi dans les dossiers d'appels d'offres dans le cadre des programmes spécifiques d'investissement en infrastructures financés par la Banque mondiale et d'autres partenaires	MEF		X			10	20
1.4 : La préoccupation d'emploi est davantage intégrée à la politique d'investissement privé	1.4.1 Des mesures nouvelles d'incitation à l'investissement sont adoptées	1.3.1.6 Définir et mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation de l'impact emploi de ces programmes	MEF		X	X	X	Inclus dans 1.3.1.5	
		1.4.1.1 Engager une réflexion pour examiner la pertinence et les modalités éventuelles d'un renforcement des incitations à l'investissement privé	MEF		X	X		6	12
		1.4.1.2 Examiner dans le même cadre l'opportunité d'introduire des discriminants en faveur de modes de réalisation ou de production favorables à l'emploi ou concernant des secteurs porteurs créateurs d'emplois	MEF		X	X		Inclus dans 1.4.1.1	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
1.5 : Les capacités des principaux acteurs sont renforcées en matière de méthodologie et de convergence programmatique	1.5.1 : Des ateliers de renforcement des capacités sont organisés	1.4.1.3 : Mettre en œuvre les recommandations issues de l'étude sur le climat des investissements, en particulier celles touchant l'image du Burkina Faso, les formalités de création d'entreprise, la qualité des infrastructures, la fiscalité et ses procédures	MEF	X	X	X	X	Projet « Doing business au Burkina Faso »	
		1.5.1.1 : Arrêter avec les responsables des ministères concernés la liste des responsables à former et établir d'un commun accord le planning de formation	MEF		X			1	2
		1.5.1.2 : Organiser un ou plusieurs ateliers de renforcement des capacités pour l'appropriation par les ministères et services décentralisés concernés de l'approche méthodologique de convergence programmatique « emploi »	MEF		X	X		3	6
		1.6.1.1 : Installer un guichet unique des fonds de financement de l'emploi et de la formation professionnelle dans chaque province	MJE		X	X	X	AD	
		1.6.1.2 : Poursuivre la déconcentration des services du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi au niveau provincial	MJE			X	X	AD	
1.6 : Les préoccupations d'emploi sont prises en compte au niveau des collectivités décentralisées	1.6.2 : Des systèmes régionaux d'information sur l'emploi et la formation professionnelle sont définis et standardisés	1.6.2.1 : Mettre en place un système standardisé permettant de collecter l'information au niveau de chaque région	ONEF	X	X	X		AD	
		1.6.2.1 : Former les agents des services décentralisés du MJE sur l'utilisation du système d'information mis en place	ONEF	X	X	X		AD	
		1.6.3.1 : Elaborer des stratégies de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre des politiques de développement local	Collectivités décentralisées	X	X	X	X	SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
2.1 La stratégie de développement rural intègre l'objectif d'emploi	1.6.4 : Des politiques Régionales de l'Emploi s'inspirant de la PNE sont élaborées	1.6.4.1 : Organiser des ateliers d'information et d'appropriation de la PNE au niveau des régions	MJE	X	X	X	X	AD	
		1.6.4.2 : Elaborer des politiques régionales de l'emploi en s'appuyant notamment sur les études régionales sur les créneaux porteurs	DRMJE – Collectivités décentralisées				X	AD	
		Objectif immédiat 2 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques sectorielles de développement							
		2.1.1 : Les caractéristiques et modalités d'un repérage à travers les enquêtes périodiques comme l'enquête annuelle sur le bien être au Burkina Faso	INSD	X	X			BC	
		2.1.1.2 : Prendre les initiatives nécessaires à la mise en œuvre de la démarche définie au sein des structures concernées	INSD		X			BC	
		2.1.1.3 Analyser les résultats	INSD		X	X	X	BC	
		2.1.1.4 Disséminer les résultats	INSD		X	X	X	BC	
		2.1.2 : Une stratégie de promotion de l'emploi non agricole est formulée	MJE	X				16	32
		2.1.2.1 Au sein de la Commission Sectorielle sur le développement rural, lancer une réflexion sur la formulation d'une stratégie d'action en matière de promotion de l'emploi non agricole	MJE		X			SI	0
		2.1.2.2 Préparer un document de base pour la formulation de la stratégie de promotion de l'emploi non agricole	MJE					1,5	3
	2.1.3 : Un état des lieux de la formation agricole est disponible et disséminé	2.1.2.3 : Associer les Directions régionales de la jeunesse et de l'emploi à la réflexion stratégique	MJE		X			5	10
		2.1.2.4 : organiser un Atelier national tripartite pour présenter les résultats de ce travail et poser les jalons du travail futur	MJE						
		2.1.2.5 : Définir un projet pilote	MJE			X		AD	
		2.1.2.6 : lancer le projet pilote	MJE			X		AD	
		2.1.3.1 Procéder, en prévision ou dans le cadre de la formulation d'une politique nationale d'enseignement et de formation technique et professionnelle, à une évaluation de l'état actuel de la formation agricole, des besoins prévisibles et de l'identification des initiatives à prendre pour la dynamiser dans la perspective d'un développement agricole renforcé	ONEF	X				1	2

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
2.2 : La stratégie de promotion de l'artisanat et son Plan d'action sont révisés pour intégrer l'objectif de création d'emploi	2.2.1 : Des propositions d'action pour favoriser la promotion de nouveaux artisans sont formulées	2.2.1.1 : Mener des consultations entre l'administration chargée de l'artisanat, celle chargée de l'emploi et les principales organisations représentatives du secteur, en vue d'examiner les démarches à promouvoir pour élargir le champ de la Stratégie de promotion de l'artisanat et son Plan d'action, vers la promotion plus intensive de nouvelles activités et le renforcement de la productivité des activités existantes, dans une perspective d'accroissement de l'emploi, de l'amélioration de sa qualité et de réduction du sous emploi déguisé	Ministère chargé de l'Artisanat	X	X			10	20
		2.2.1.2 : Organiser un atelier de validation des propositions	Ministère chargé de l'artisanat	X				2	4
		2.2.1.3 : Prendre les dispositions pour intégrer les nouvelles propositions dans le Plan d'action de la Stratégie de promotion de l'artisanat	Ministère chargé de l'Artisanat	X	X			SI	SI
		2.2.1.4 : Préciser et exécuter les démarches à mener pour concrétiser ces nouvelles propositions	Ministère chargé de l'Artisanat	X	X			AD	
2.3 La stratégie de développement industriel intègre l'objectif d'emploi	2.3.1: Des mesures sont identifiées pour promouvoir la compétitivité manufacturière	2.2.1.5 Etablir en tant que de besoin un Groupe de liaison à caractère permanent sur ces questions et procéder aux analyses, réflexions et propositions jugées nécessaires pour concrétiser les lignes d'action suggérées par la PNE	Ministère chargé de l'Artisanat	X	X			AD	
		2.3.1.1 Former un groupe de travail entre l'administration chargée de l'industrie, celle chargée de l'emploi, celle chargée de l'économie et du développement ainsi qu'avec le CNPB et ses fédérations concernées	Ministère chargé de l'Industrie	X				18	36
		2.3.1.2 Examiner l'opportunité d'une évaluation de la compétitivité manufacturière en vue de promouvoir les exportations et sauvegarder les emplois liés au marché national	Ministère chargé de l'Industrie	X					

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		2.3.1.3 Définir une démarche à promouvoir pour mener cette évaluation, en cas de réponse positive, et ce, soit de façon autonome soit dans le cadre de la formulation d'une stratégie commerciale	Ministère chargé de l'Industrie		X	X			
		2.3.1.4 Définir et mettre en œuvre les mesures, publiques ou privées, les plus appropriées pour renforcer la compétitivité manufacturière et mettre à niveau, en tant que de besoin, les entreprises manufacturières	Ministère chargé de l'Industrie		X	X	X		
		2.3.1.5 : Tenir un atelier de validation sur les mesures proposées				X		2	4
		2.3.2: Les stratégies d'action des filières industrielles prioritaires sont révisées pour, entre autres, intégrer l'objectif de création d'emploi	Ministère chargé de l'Industrie	X	X			12	24
		2.3.2.2 : Engager un processus de révision des plans d'action de tout ou partie des douze filières	Ministère chargé de l'Industrie		X	X	X	Inclus dans 2.3.2.1	Inclus dans 2.3.2.1
2.4: La stratégie commerciale à formuler intègre l'objectif d'emploi	2.4.1: La promotion des exportations créatrices d'emplois est un objectif de la stratégie commerciale	2.3.2.3 : Tenir un atelier de validation des propositions formulées	Ministère chargé de l'Industrie			X		2	4
		2.4.1.1 Mener des consultations entre l'administration chargée du commerce extérieur, celle chargée de l'emploi et le CNBP pour participer à la formulation envisagée d'une stratégie commerciale prenant en compte la promotion d'exportations créatrices d'emplois	Ministère chargé du Commerce	X				Si.	
		2.4.1.2 Faire le lien avec les consultations, travaux et propositions liées à l'étude de la compétitivité manufacturière en vue de les valoriser dans le cadre de la promotion d'exportations créatrices d'emplois	Ministère chargé du Commerce		X			Si	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		2.4.1.3 Organiser et/ou favoriser une politique commerciale plus agressive au niveau des structures concernées de l'Etat et des entreprises en vue de promouvoir l'exportation des productions burkinabé, spécialement artisanales	Ministère chargé du Commerce	X	X	X	X	SI	
	2.4.2 Les réglementations nationales sont favorables à l'emploi	2.4.2.1 Renforcer la rigueur et la transparence dans l'application de la réglementation de la fiscalité de porte afin d'éviter les importations frauduleuses susceptibles d'avoir un effet négatif sur l'emploi 2.4.2.2 Poursuivre les mesures d'adaptation des réglementations nationales avec celles en vigueur dans l'UEMOA	MEF		X			SI	
	2.4.3 : L'impact sur l'emploi des Accords de Partenariat Economique (APE) est mesuré et pris en compte dans la stratégie commerciale	2.4.3.1 : Procéder à une analyse de l'impact sur l'emploi de la mise en œuvre des APE à partir de 2008 et identifier les mesures éventuelles nécessaires 2.4.3.2 : Valoriser à cette occasion les études d'impact réalisées par l'UEMOA	Ministère chargé du Commerce Ministère chargé du Commerce Ministère chargé du Commerce	X	X			2 SI	4

OBJECTIF STRATEGIQUE 2 : RENFORCER LA CREATION D'EMPLOIS

I. Problématique et justification

Le second objectif stratégique de la PNE vise l'élargissement de la création d'emplois. Il se développe dans deux directions complémentaires et liées dont sont issus deux objectifs immédiats :

- le développement du secteur privé à travers l'élargissement de ses initiatives et de ses activités créatrices d'emploi ;
- une intervention d'insertion ciblée à travers des dispositifs et des mesures qui

créent davantage d'opportunités d'accès à l'emploi.

Le secteur privé, à travers ses initiatives et les diverses formes d'activité qu'il conduit, à titre individuel ou collectif, de façon formelle ou informelle, dans les diverses branches de l'économie, est le principal créateur d'emploi. Dans l'économie de marché et de libre entreprise, il est le moteur clé qu'il faut encourager et soutenir dans toute la mesure du possible. Aussi la PNE a-t-elle consacré le secteur privé comme le levier « essentiel, décisif et prioritaire » de la création d'emplois.

Aujourd'hui, malgré un cadre macro économique globalement satisfaisant, le secteur privé connaît de fortes contraintes de développement qui sont le résultat de facteurs divers dont l'héritage des politiques antérieures, et en particulier de l'économie administrée, les faiblesses structurelles de l'économie et en particulier ses insuffisances infrastructurelles, l'enclavement du pays, la faiblesse de ses ressources, l'étroitesse de son marché et la persistance de problèmes non résolus par les pouvoirs publics en termes financiers, réglementaires, administratifs, judiciaires, de capacités, etc.

Il n'est pas étonnant que, face à ces contraintes multiples, le secteur privé se soit révélé insuffisamment dynamique au regard des besoins d'emploi, alors que, en parallèle, l'économie informelle, constituée à la fois de micro et petites entreprises (MPE) et d'activités précaires, s'est au contraire largement développée.

Dans ce contexte, les autorités ont formulé une Lettre de politique de développement du secteur privé dont le Plan d'action vient d'être adopté. Celui-ci recouvre de très nombreuses mesures dont l'essentiel concerne l'entreprise dite moderne. Par ailleurs le CNPB a clairement exprimé les préoccupations et besoins du secteur privé en termes de réformes et mesures à introduire. On notera également que différentes réflexions ont été menées sur cette thématique et notamment une étude sur le climat des affaires basée sur une enquête menée en février 2006. On soulignera aussi, et c'est un point important, qu'un dispositif existe pour promouvoir la concertation et la coopération entre l'Etat et le secteur privé, bien que son efficacité reste limitée. Enfin il faut rappeler que divers dispositifs financiers (Fonds- système de micro crédit) ont été mis en place soit pour soutenir les PMEs, soit pour accompagner la promotion de l'auto emploi et des MPES.

S'agissant de la MPE, l'action menée se situe d'une part au niveau de la politique du secteur artisanal, dont le développement reste insuffisamment soutenu

dans une perspective de promotion de nouvelles activités, et d'autre part au niveau du dispositif de promotion de l'emploi progressivement mis en place à travers la transformation de l'ancien Office en Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et l'établissement de divers Fonds. Bien que prioritairement ciblé sur l'auto emploi, ce dispositif débouche largement sur la MPE à travers les interventions visant la préparation à l'entrepreneuriat, l'accompagnement des initiatives et l'accès à des financements. Il faut cependant constater que l'action visant la MPE est assez disparate et a besoin à la fois de clarté, d'unité et de renforcement.

Cette problématique du secteur privé impose d'agir pour promouvoir une dynamique des acteurs privés, individuels ou collectifs. Mais, en même temps, la problématique se différencie selon le type d'entreprises et d'activités concernées. Pour le secteur moderne, le terrain a été largement déblayé, en termes de réflexion et de mesures souhaitables, pour développer des actions pertinentes favorables à la création d'emplois. Il s'agit donc plus d'organiser le passage à l'action que d'en imaginer les contours. Par contre la réflexion stratégique est encore à compléter et à raffermir pour ce qui est de la MPE, y compris dans sa dimension de développement artisanal qui a besoin d'un effort d'impulsion.

L'autre objectif immédiat poursuivi par la PNE et qui touche à l'intervention d'insertion ciblée vise à la fois à renforcer l'action menée jusqu'ici et à élargir le champ de cette action vers des cibles délaissées ou nouvelles. La PNE entend d'une part concrétiser une priorité fondamentale en faveur des jeunes, hommes et femmes, et d'autre part développer des dispositifs et des actions plus finement ciblées appuyés sur des instruments d'intervention adaptés aux catégories visées.

Cette démarche se rattache à une double volonté : celle d'introduire les principes d'équité et d'égalité des chances dans le traitement de l'emploi et celle de promouvoir une action plus efficiente prenant en compte le poids spécifique des groupes sociaux visés.

Par ailleurs la PNE souhaite redonner vie à la démarche ciblée d'insertion que constitue la promotion du travail à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) afin de bénéficier des investissements publics en infrastructures et de leur entretien pour promouvoir des techniques grosses utilisatrices de main d'œuvre et de matériaux locaux. L'objectif poursuivi ici est de redonner toute son importance au travail intensif en main d'œuvre et, à terme, de le mettre en œuvre à grande échelle.

II. Stratégie de mise en œuvre

1. Pour l'objectif immédiat relatif aux activités privées créatrices d'emploi

S'agissant d'assurer leur plus large promotion, et connaissant les contraintes et obstacles auxquels elles sont confrontées, l'intervention de la PNE s'articule autour de deux démarches complémentaires :

- éliminer ou réduire au maximum du possible, le poids des contraintes et obstacles de développement recensés ;

- mettre en place des mesures et/ou des dispositifs renforcés ou additionnels capables d'encourager, de stimuler et de soutenir le développement du secteur privé.

Toutefois, le paysage économique privé n'est pas homogène. Aussi, il paraît indispensable de sérier les problèmes et les solutions en fonction des deux grandes catégories d'entreprises privées: d'un côté, l'entreprise de type moderne, surtout PME, qui, par ses caractéristiques appelle un type d'action centré sur l'amélioration de l'environnement : infrastructurel, institutionnel, réglementaire, judiciaire, financier, fiscal, de formation technique; d'un autre côté, la MPE qui appelle davantage de soutien direct, une action plus proche et plus personnalisée et qui opère largement dans l'artisanat, les petits services et le petit commerce, dans un univers plutôt informel.

Il faut donc dissocier l'approche en fonction de ces deux grandes catégories et développer des stratégies d'action différenciées. Pour l'entreprise moderne, les stratégies sectorielles jouent un rôle important dans toute la mesure où elles influencent les comportements et les sources de croissance. Mais les deux principaux leviers d'action sont :

- d'une part, la réforme transversale dans les domaines d'environnement déjà cités et pour laquelle une concertation effective et partenariale entre l'Etat et le secteur privé peut et doit jouer un rôle central ;
- d'autre part, le réseau de soutien en termes de services aux entreprises, et dont l'amélioration dépend largement des capacités organisationnelles du secteur privé lui-même.

Enormément de propositions sont aujourd'hui sur la table et le principal problème posé est de les sérier, d'en apprécier la faisabilité et de promouvoir les décisions nécessaires. C'est ce que vise et encourage la PNE en la matière. Pour le développement de la MPE, le cadre d'intervention des pouvoirs publics est déterminant et l'action à mener est plus complexe. L'avantage en ce domaine est que d'une part, on dispose déjà d'un dispositif, celui ciblé sur la promotion de l'auto emploi et d'autre part, de nombreux intervenants s'intéressent à la MPE soit au niveau des politiques sectorielles, comme celle de l'artisanat, soit en termes de leviers d'action, comme le micro financement, soit encore en termes d'acteurs à travers les ONGs ou les projets spécifiques.

C'est pourquoi la stratégie d'action proposée par la PNE concernant la MPE s'articule autour de quatre nécessités :

- o clarifier la démarche stratégique globale vis-à-vis de la MPE et les modes d'intervention ;
- o renforcer le dispositif existant et combler ses lacunes, y compris au niveau du micro financement ;
- o donner plus d'ampleur à l'action au niveau des régions ;
- o dégager un leadership clair, directif et actif pour conduire l'action.

2. Pour l'objectif immédiat relatif à l'action d'insertion ciblée

L'objectif de donner plus d'ampleur à l'action ciblée de promotion de l'emploi conduit à développer une intervention dans trois directions :

1. La rationalisation et le renforcement du dispositif de promotion de l'emploi

Le dispositif de promotion actuellement en place s'est construit au fil des ans sans être véritablement inséré dans un cadre politique global aux objectifs précisément définis. Avec la PNE c'est désormais le cas. Elle a montré en particulier que d'une part, des lacunes existaient encore dans le dispositif de promotion par rapport aux besoins d'une action à large spectre et que d'autre part, il importait d'assurer une cohérence et une efficacité accrue du dispositif.

D'où la nécessité de compléter le dispositif et de le rationaliser au mieux, tout en lui assurant une force d'intervention renforcée en termes d'organisation, de moyens et de capacités.

2. La promotion de l'emploi des catégories sociales sensibles

Elle concerne prioritairement, mais non exclusivement, les jeunes et les femmes. En ce qui concerne les jeunes, hommes et femmes, la stratégie de mise en œuvre de la PNE entend se développer dans deux directions :

- une action plus intense, touchant davantage de jeunes, par le renforcement des capacités organisationnelles et des moyens des institutions en place, l'élargissement du dispositif pour couvrir les problèmes non résolus et un ciblage régional plus marqué ;
- une action plus diversifiée pour l'adapter aux problèmes spécifiques des différentes catégories de jeunes, ce qui implique un effort de connaissance beaucoup plus approfondie des caractéristiques et besoins de ces catégories et une diversification des programmes d'action concrets

De manière à guider de façon plus pratique l'action, et en même temps mieux informer les bénéficiaires, il paraît pertinent qu'un document global de stratégie présente l'ensemble de la démarche et ses leviers d'action.

Pour ce qui concerne les jeunes, hommes et femmes, la stratégie de mise en œuvre met l'ANPE au cœur du dispositif en renforçant et spécialisant ses interventions, faisant ainsi l'économie d'une nouvelle institution dédiée aux jeunes.

Pour ce qui concerne les femmes, de façon plus spécifique et en tant que groupe, la stratégie de mise en œuvre vise à mieux prendre en charge la promotion de l'emploi des femmes qui n'a pas fait l'objet jusqu'ici d'une action structurée. D'où la démarche proposée suivante :

- mieux connaître la problématique concrète de l'emploi des femmes ;
- dégager une stratégie et des éléments d'action ;
- généraliser la prise en compte de la dimension genre sur tout le champ de la PNE et du PAO

Trois autres catégories sociales sensibles ont également retenu l'attention de la PNE :

- les enfants, qu'il s'agit de protéger contre les pires formes de travail, notamment par une législation appropriée et adaptée au contexte socio économique ;
- les personnes handicapées qui sont particulièrement défavorisées au regard du travail et pour lesquelles des mesures de discrimination positive doivent être envisagées ;
- les migrants sous les trois aspects du problème, l'émigration, l'immigration et les rapatriés, avec le souci dans les trois cas de mieux appréhender les phénomènes, de dégager des politiques de gestion et de mieux appliquer les recommandations internationales de protection pour ce type de travailleurs

3. La promotion du travail à haute intensité de main d'œuvre

En matière de promotion du travail HIMO, la stratégie de mise en œuvre de la PNE doit tenir compte de trois éléments :

- les enseignements de l'expérience passée ;
- la difficulté à promouvoir un consensus actif ;
- les exigences organisationnelles lourdes.

Face à ces considérants, il a été retenu une stratégie d'action progressive qui sécurise les bases d'une généralisation, ou en tous cas d'une intervention à grande échelle. D'où la démarche de mise en œuvre suivante :

- la mise en place de deux projets pilotes une fois le consensus acquis sur l'approche et ses méthodes ;
- la prise d'option sur une organisation qui assure la conduite du processus dans toutes ses composantes ;
- une adhésion certaine des donneurs d'ordre et des entreprises PME du BTP qui sont prêts à jouer le jeu et à s'organiser en conséquence

III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 2 : Renforcer la création d'emplois

Notes: **SI** = Sans Incidence; **BC** = Budget Courant; **AD** = à déterminer; **PM** = Pour Mémoire

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA
3.1 La création d'entreprises dans le secteur moderne est promue	3.1.1 : Un programme d'action immédiate et prioritaire visant l'entreprise moderne est déposé et mis en œuvre.	Objectif immédiat 3 : Promouvoir des activités privées créatrices d'emploi 3.1.1.1 : Créer à l'initiative du Ministère chargé de la promotion du secteur privé un groupe de travail associant les Ministères les plus concernés et les organisations professionnelles en vue de dégager un programme prioritaire d'actions immédiates pour favoriser et soutenir les activités et les initiatives des entreprises 3.1.1.2 : Sélectionner dans le Plan d'action pour la mise en œuvre de la Lettre de politique de développement du secteur privé et parmi toutes les autres propositions d'action formulées en faveur du secteur privé, les mesures et réformes à promouvoir à court terme, en prenant en considération les problèmes et contraintes les plus cruciaux et les plus déterminants pour le développement du secteur privé.	Ministère chargé du secteur privé	X	X		2	4
				X	X			SI

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		3.1.1.3 : Valoriser dans ce cadre l'étude en cours sur le climat des affaires et donner suite aux recommandations additionnelles ou complémentaires à celles de la PNE et du présent PAO, et en particulier : <ul style="list-style-type: none"> - améliorer l'image du Burkina Faso pour favoriser les investissements directs étrangers ; - alléger l'impôt sur les sociétés, en fonction des marges de manœuvre ouvertes ; - simplifier les procédures fiscales ; - faciliter davantage la création d'entreprises et alléger ses coûts ; - poursuivre l'amélioration du système judiciaire, notamment au niveau commercial ; - améliorer la qualité des infrastructures, en particulier énergétiques et de transport. 	Ministère chargé du secteur privé	X	X	X	X		
		3.1.1.4 : Intégrer les résultats de la réflexion sur l'évaluation de la politique nationale d'incitation à l'investissement privé	Ministère chargé du secteur privé	X	X			SI	SI
		3.1.1.5 : Charger le dispositif de concertation Etat/secteur privé de poursuivre l'examen des questions et/ou propositions qui n'ont pu, à ce stade, trouver de consensus ou qui exigent des analyses et/ou des réflexions plus approfondies	Ministère chargé du secteur privé		X	X	X	2	4
		3.1.1.6 : Prendre les dispositions nécessaires pour la mise en œuvre, par les différents échelons de responsabilité concernés, des mesures et réformes sélectionnées et ayant recueilli le consensus	Ministère chargé du secteur privé			X	X	SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
3.1.2 : Le dispositif d'encouragement et de soutien au développement du secteur privé moderne est renforcé		3.1.2.1 : Renforcer le rôle de la Commission permanente de concertation Etat / secteur privé et en conforter l'organisation pour être le siège d'un consensus suivi d'effets	Ministère chargé du Secteur Privé		X			7	14
		3.1.2.2 : Examiner par consultation entre les administrations concernées et les représentants du secteur privé, y compris la CCIA, les voies et moyens qui permettraient de faire de la « Maison de l'entreprise » un véritable centre de soutien au développement des entreprises modernes et identifier toute initiative ou mesure allant dans ce sens et en particulier les mesures d'appui que l'Etat ou les organisations professionnelles pourraient promouvoir à cet effet	Ministère chargé du Secteur Privé		X			5	10
		3.1.2.3 : Associer la « Maison de l'entreprise » à la réflexion visant à améliorer les conditions de financement, en termes de modes d'accès, de conditions de crédit, de financement à long terme....	Maison de l'Entreprise	X	X			SI	
		3.1.2.4 : Examiner les conditions d'intervention actuelles du PAPME en vue de dégrader les voies et moyens d'un renforcement de son action.	Ministère chargé du Secteur Privé		X			1	2
		3.1.2.5 : S'organiser au niveau du CNPB et de ses organisations, pour participer de façon active au traitement des questions d'enseignement et de formation technique et professionnelle -EFTP	CNPB	X	X			SI	
		3.1.2.6 Envisager, entre autres, la mise en place d'une Cellule d'analyse et de réflexion sur le système d'EFTP	CNPB – Syndicats	X				PM	
		3.1.2.7 : Encourager les entreprises à établir des plans de formation	CCIA-CNPB	X	X	X	X	SI	
		3.1.2.8 : Examiner, à travers un dialogue tripartite, l'opportunité de réformes et mesures réglementaires touchant le travail qui seraient de nature à encourager le développement des activités privées créatrices d'emploi	Partenaires sociaux	X	X	X	X	PM	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FOFA USD
3.1.3 : Des porteurs de création d'emploi dans le secteur moderne et dans le domaine des technologies de l'information et de la communication sont identifiées	3.1.3.1 : Promouvoir en collaboration avec les organisations professionnelles et les Départements ministériels chargés des secteurs productifs une réflexion prospective, assortie d'orientations, sur les branches et activités porteuses ou offrant des potentialités de développement, avec un éclairage des conditions éventuellement nécessaires.	3.1.3.2 : Charger les Comités sectoriels soutenus par le CNPB au sein du dispositif de concertation Etat/secteur privé de cette réflexion	Ministère chargé du Secteur privé			X		15
						X		Inclus dans 3.1.3.1
						X		id
						X		1
						X		2
3.2 Une stratégie de développement de la MPE est mise en œuvre	3.2.1 Un bilan-diagnostic de l'action en faveur du développement de la micro et petite entreprise est établi	3.2.1.1 : Etablir à l'initiative du Ministère chargé du secteur privé un groupe de réflexion et de suivi en vue de définir et mener les investigations et analyses nécessaires à l'établissement d'un bilan-diagnostic de l'action en faveur de la MPE	Ministère chargé du Secteur Privé	X	X	X	X	14
								Inclus dans 3.2.1.1
					X			6
		3.2.1.2 : Faire, si possible par enquête, une revue des différents intervenants, publics et privés, en matière d'appui à la promotion de la MPE, et en tirer des enseignements pour la réflexion stratégique ;	Ministère chargé du Secteur Privé		X			
		3.2.1.3 : Faire un bilan du développement coopératif et identifier les actions éventuellement nécessaires pour promouvoir et/ou soutenir la création de coopératives, agricoles et artisanales, spécialement pour les jeunes et les femmes ;	Ministère chargé du Secteur Privé		X			12

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif Millions de FCFA	Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011		
3.2.2 Une stratégie d'intervention en faveur du développement de la MPE est formulée et adoptée		3.2.1.4 : Analyser le mode d'intervention et l'efficacité du « Centre de production et de formation pour les jeunes filles » en vue d'en tirer des enseignements pour la promotion de l'auto emploi et la micro entreprise, spécialement à destination des jeunes dépourvus de ressources	Ministère chargé du Secteur Privé		X			Inclus dans 3.2.1.1	
		3.2.1.5 : Organiser un atelier de validation du résultat des travaux			X			2	4
		3.2.2.1 : Dégager, au sein du groupe de réflexion et de suivi, et sur la base du bilan-diagnostic, une stratégie unifiée et pertinente de développement de la MPE ;	Ministère chargé du Secteur Privé		X	X		1	2
		3.2.2.2 : Poursuivre dans ce cadre, et valoriser, l'étude, prévue et financée, d'identification des métiers porteurs ou d'avenir en milieu urbain et rural pour servir à la fois la promotion de la MPE et aussi de l'auto emploi, et en même temps orienter l'action de promotion de l'emploi des jeunes et la nature des besoins de formation à satisfaire ;	Ministère chargé du Secteur Privé			X		SI	
		3.2.2.3 : Examiner l'opportunité et la faisabilité d'un cadre juridique approprié pour la MPE pour réduire les obstacles à la formalisation et amener les MPEs à une meilleure visibilité et, à terme, à une entrée dans l'univers du travail décent, l'appui de l'OHADA pouvant être sollicité.	Ministère chargé du Secteur Privé			X		2	4
		3.2.2.4 : Examiner les moyens capables de compléter le système de financement décentralisé par un dispositif de financement direct permettant de toucher les promoteurs potentiels isolés et / ou ayant très peu de revenus ;	MEF (DAMOF)			X	X	1	2
		3.2.2.5 : Définir les conditions organisationnelles et les mesures à prendre pour mettre en œuvre la stratégie élaborée ;	Ministère chargé du Secteur Privé			X	X	SI	
		3.2.2.6 Organiser un atelier de restitution des travaux de formulation de la stratégie élaborée	Ministère chargé du Secteur Privé				X	2	4

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
3.2.3 La promotion de la MPE au niveau régional est renforcée	3.2.3.1 : Dans le cadre de la réflexion stratégique, privilégier l'échelon régional et déterminer dans quelles conditions, avec quels supports et avec quels moyens le développement de la MPE pourra être davantage promu au niveau régional pour en faire bénéficier tout le pays et atteindre ainsi les zones de pauvreté ; 3.2.3.2 : Etablir dans chaque région un lieu d'information permanent sur les opportunités et mécanismes ouverts aux candidats à la création de MPEs locales et à l'auto emploi, et ce, en relation avec la création éventuelle d'un « Guichet Jeunes » (voir 3.2.4.4) 3.2.4 La mise en œuvre de la stratégie de développement de la MPE est engagée	3.2.3.1 : Dans le cadre de la réflexion stratégique, privilégier l'échelon régional et déterminer dans quelles conditions, avec quels supports et avec quels moyens le développement de la MPE pourra être davantage promu au niveau régional pour en faire bénéficier tout le pays et atteindre ainsi les zones de pauvreté ; 3.2.3.2 : Etablir dans chaque région un lieu d'information permanent sur les opportunités et mécanismes ouverts aux candidats à la création de MPEs locales et à l'auto emploi, et ce, en relation avec la création éventuelle d'un « Guichet Jeunes » (voir 3.2.4.4) 3.2.4.1 : Clarifier et donner corps à une responsabilité spécifique globale, ou à un leadership établi, pour tout ce qui concerne le domaine des MPEs et définir les relations de coopération à établir entre partenaires concernés 3.2.4.2 Engager les actions définies et mettre en place les conditions organisationnelles et les mesures nécessaires à l'exécution de la stratégie 3.2.4.3 : Clarifier les mécanismes et modalités de suivi de l'action tant au niveau régional que national ; 3.2.4.4 : Préparer et diffuser largement un document d'information sur les diverses opportunités et mécanismes de soutien ouverts aux promoteurs MPE et aux candidats à l'auto emploi, spécialement dans le domaine financier et de la formation (Type « Manuel pratique d'orientation des initiatives ») ; 3.2.4.5 : Sensibiliser les chefs de MPEs sur les avantages/bénéfices à se regrouper par filières ou métiers pour établir des plans de formation à l'échelon national ou régional	Ministère chargé du Secteur Privé	X	X	X	X	SI	
			Ministère chargé du Secteur Privé	X	X	X	X	BC	
			Ministère chargé du Secteur Privé		X			SI	
		3.2.4.1 : Clarifier et donner corps à une responsabilité spécifique globale, ou à un leadership établi, pour tout ce qui concerne le domaine des MPEs et définir les relations de coopération à établir entre partenaires concernés 3.2.4.2 Engager les actions définies et mettre en place les conditions organisationnelles et les mesures nécessaires à l'exécution de la stratégie 3.2.4.3 : Clarifier les mécanismes et modalités de suivi de l'action tant au niveau régional que national ; 3.2.4.4 : Préparer et diffuser largement un document d'information sur les diverses opportunités et mécanismes de soutien ouverts aux promoteurs MPE et aux candidats à l'auto emploi, spécialement dans le domaine financier et de la formation (Type « Manuel pratique d'orientation des initiatives ») ; 3.2.4.5 : Sensibiliser les chefs de MPEs sur les avantages/bénéfices à se regrouper par filières ou métiers pour établir des plans de formation à l'échelon national ou régional	Ministère chargé du Secteur Privé		X	X	X	AD	
			Ministère chargé du Secteur Privé		X	X	X	SI	
			Ministère chargé du Secteur Privé			X	X	1 ?	2
		3.2.4.1 : Clarifier et donner corps à une responsabilité spécifique globale, ou à un leadership établi, pour tout ce qui concerne le domaine des MPEs et définir les relations de coopération à établir entre partenaires concernés 3.2.4.2 Engager les actions définies et mettre en place les conditions organisationnelles et les mesures nécessaires à l'exécution de la stratégie 3.2.4.3 : Clarifier les mécanismes et modalités de suivi de l'action tant au niveau régional que national ; 3.2.4.4 : Préparer et diffuser largement un document d'information sur les diverses opportunités et mécanismes de soutien ouverts aux promoteurs MPE et aux candidats à l'auto emploi, spécialement dans le domaine financier et de la formation (Type « Manuel pratique d'orientation des initiatives ») ; 3.2.4.5 : Sensibiliser les chefs de MPEs sur les avantages/bénéfices à se regrouper par filières ou métiers pour établir des plans de formation à l'échelon national ou régional	Ministère chargé du Secteur Privé		X				
			Ministère chargé du Secteur Privé		X				
			Ministère chargé du Secteur Privé						

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Budget estimatif		
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
4.1 Le dispositif de promotion de l'emploi est plus efficace	4.1.1 : Le dispositif de promotion de l'emploi est rationalisé	Objectif immédiat 4 : Renforcer l'action ciblée de promotion de l'emploi							
		4.1.1.1 : Promouvoir une articulation organisée entre les divers Fonds et l'ANPE	MJE	X	X			SI	
		4.1.1.2 : Organiser la complémentarité et les convergences entre les institutions du dispositif de promotion de l'emploi	MJE	X	X			SI	
		4.1.1.3 : Organiser la complémentarité et les convergences entre les institutions du dispositif de promotion et celles chargées de la formation professionnelle	MJE	X	X			SI	
		4.1.2 Le dispositif de promotion de l'emploi est renforcé	MJE	X	X	X		BC	
		4.1.2.1 : Renforcer de façon générale l'action des institutions existantes dans le cadre de leurs missions courantes, grâce d'une part à davantage de visibilité et de pertinence de leur action, et d'autre part à une meilleure organisation notamment dans l'utilisation des moyens	MJE	X	X			10	20
		4.1.2.2 : Donner à chaque institution de promotion une perspective d'action et des objectifs annuels de résultat, si possible quantifiés, et ce à travers une identification des besoins liés à un Plan d'action à 2011 par institution, révisable chaque année	MJE	X	X				
		4.1.2.3 : Renforcer dans ce cadre les capacités d'intervention des institutions et sécuriser leurs ressources en fonction des missions et des objectifs à atteindre, jusqu'à l'horizon 2011 et dégager les besoins de financement afférents	MJE		X			AD selon plan d'action	
		4.1.2.4 Passer en revue tous les programmes, projets ou mesures identifiés et non pris en compte par le PAO en matière de promotion de l'auto emploi et de la MPE : à un titre ou un autre, et en examiner l'opportunité et les conditions éventuelles de mise en œuvre	MJE	X	X			AD	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme 2008 2009 2010 2011	Budget estimatif Millions de FOFA 9 + BC	Milliers de USD
4.2 La cohérence et la visibilité des efforts entrepris pour l'emploi des jeunes sont améliorées	4.2.1 : Un « Etat des lieux » sur la problématique de l'emploi des jeunes est établi	4.1.2.5 : A partir d'une analyse des conditions actuelles d'organisation et d'intervention de l'ANPE, dégager des mesures d'organisation et de renforcement des capacités pour faire de cette institution le fer de lance de l'action nationale et régionale d'insertion dans l'emploi	MJE	X X X X	9 + BC	18
		4.1.2.6 : Engager le Ministère Chargé du financement décentralisé dans l'élargissement de la gamme des services offerts, notamment à destination des promoteurs MPE et des candidats à l'auto emploi disposant de faibles ressources initiales	MEF (DAMOF)	X	SI	
		4.2.1.1 : Mettre en place un groupe de travail entre l'ANPE, l'ONEF, les structures chargées de la jeunesse et les organisations de jeunes les plus représentatives pour conduire conjointement les investigations et analyses sur la problématique de l'emploi des jeunes	MJE	X	3.5	7
		4.2.1.2 : Valoriser les informations du recensement de 2006 et des études partielles disponibles permettant d'établir une base de départ de connaissances sur la problématique de l'emploi des jeunes	ONEF	X	BC	
		4.2.1.3 : Si nécessaire, compléter cette information par une enquête dont l'opportunité et les contours devront être définis compte tenu des éléments disponibles	ONEF	X	20	40
		4.2.1.4 : Entreprendre des analyses pour éclairer et préciser la problématique de l'emploi des jeunes à travers ses aspects quantitatifs et qualitatifs, y compris la dimension régionale et genre, ainsi qu'à travers les comportements majeurs face à l'emploi, les différences catégorielles avec leurs besoins, spécifiques	ONEF	X	2	4
		4.2.1.5 : Consigner le résultat des travaux dans un document d'Etat des lieux :	ONEF		SI	
		4.2.1.6 Organiser un Atelier de restitution des résultats et de validation du document	MJE	X	2	4

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
	4.2.2 : Un « Livre blanc » sur l'emploi des jeunes, est disponible	4.2.2.1 : Organiser au sein du Ministère de la jeunesse et de l'emploi un groupe de rédaction chargé de préparer un « Livre blanc » sur l'emploi des jeunes, clarifiant la stratégie d'action et l'éventail des opportunités et appuis 4.2.2.2 : Assurer une large diffusion du Livre blanc, en particulier à travers les structures régionales du MJE et de l'ANPE	MJE		X			SI	
			MJE		X	X	X	2	4
4.3 : Le cadre d'action en faveur de l'emploi des jeunes est renforcé	4.3.1 : Le dispositif est mieux coordonné	4.3.1.1 : Au niveau opérationnel, faire officiellement de l'ANPE l'institution opérationnelle leader d'action en faveur de l'emploi des jeunes et en tirer les conséquences organisationnelles et de capacités au sein de l'institution ; 4.3.1.2 : Veiller à la coordination et à la complémentarité des initiatives et activités entre l'ANPE, les DRJE, les Fonds et les autres structures intervenant en faveur de la jeunesse 4.3.1.3 : Rechercher les voies et moyens capables de renforcer l'intervention en faveur des jeunes au niveau des régions pour les institutions en place et pour les nouvelles qui pourraient être créées ;	MJE	X	X		X	SI	
			MJE	X	X	X	X	BC	
	4.3.2 : des leviers spécifiques et / ou mieux adaptés sont introduits dans le dispositif institutionnel à destination des jeunes	4.3.2.1 : Créer au niveau de l'ANPE et de ses Directions régionales un « Guichet Jeunes » spécialisé dans l'accueil, l'orientation et le conseil aux jeunes ; 4.3.2.2 : Assouplir les conditions d'accès aux financements 4.3.2.3 : Mettre en place un dispositif de garantie qui permette d'élargir l'accès à des financements et notamment le recours aux prêts bancaires 4.3.2.4 : Renforcer l'accompagnement initial de création d'affaire ainsi que l'accompagnement post financement, spécialement au niveau régional	ANPE	X	X			250	500
			MEF	X	X			SI	
			MEF	X	X			AD	
			ANPE	X	X			PM	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
4.4 : Les capacités des réseaux publics et privés, formels et non formels, en charge de l'insertion des jeunes sont renforcées	4.4.1 : Un plan d'action pour le renforcement des compétences publiques et privées en faveur de l'insertion des jeunes est établi et mis en oeuvre	4.3.3 : Un système coordonné d'information et d'orientation sur les formations, les métiers et les emplois est disponible et opérationnel au niveau des régions	ANPE	X	X			20	40
		4.3.3.1 : Concevoir et développer un dispositif et des méthodes d'orientation professionnelle et d'emploi (ICOPE) accessible aux jeunes des groupes vulnérables (y compris les outils pédagogiques, les supports de communication, le canevas de sélection de partenaires, le profil de conseiller)	ANPE	X	X			130	260
		4.3.3.2 : Identifier et former au moins vingt conseillers ICOPE à établir au sein des guichets jeunes et les prendre en charge pendant trois ans	ANPE	X	X			110	220
		4.3.3.3 : Appuyer les entités partenaires dans l'opérationnalisation des activités ICOPE au niveau de toutes les régions	ANPE				X	10	20
4.5 : Des programmes / projets spécifiques aux différentes catégories de jeunes sont formulés, adoptés et en cours de mise en oeuvre	4.4.1 : Un plan d'action pour le renforcement des compétences publiques et privées en faveur de l'insertion des jeunes est établi et mis en oeuvre	4.3.3.4 : Evaluer à la fin de la troisième année le dispositif et ses méthodes, en tirer les enseignements et examiner l'opportunité et les conditions de sa pérennisation	ANPE						
		4.4.1.1 : Identifier les besoins des divers organismes et des collectivités locales en matière de renforcement de leurs capacités	ANPE		X	X		50	100
		4.4.1.2 : Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action visant le renforcement des capacités	ANPE					Inclus dans 4.4.1.1	
		4.4.1.3 : Contourner le rôle des jeunes dans les organisations professionnelles, syndicales et de la société civile	ANPE					Id	
4.5 : Des programmes / projets spécifiques aux différentes catégories de jeunes sont formulés, adoptés et en cours de mise en oeuvre	4.5.1 : Les compétences techniques et entrepreneuriales des jeunes femmes rurales sont accrues	4.4.1.4 : Créer ou/et renforcer des réseaux de coordination des initiatives publiques et privées visant l'insertion des jeunes et la réponse aux besoins du marché de l'emploi	ANPE					Id	
		4.5.1.1 : Mettre en œuvre un projet de formation visant à faciliter l'acquisition des compétences techniques et entrepreneuriales par les jeunes femmes rurales en vue de l'auto emploi et de la création d'activités génératrices de revenus, à titre individuel ou collectif	ANPE	X	X			Financé (projet pilote 18 mois)	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
4.6 : La capacité d'insertion des jeunes diplômés est améliorée	4.5.2 : L'insertion dans l'emploi des jeunes ruraux est favorisée grâce à une formation adaptée	4.5.1.2 : Renforcer les compétences des intervenants : associations, ONGs, structures de formation, institutions de micro crédit	ANPE	X	X			Inclus	
		4.5.1.3 : Associer les communautés féminines tout au long du processus d'intervention : identification des structures de formation, définition des contenus de formation, modalités de formation, suivi évaluation	ANPE	X	X			Inclus	
		4.5.2.1 : Identifier à travers une enquête les opportunités locales de formation	ANPE ONEF		X			20	40
		4.5.2.2 : Elaborer et/ou revoir des programmes de formation et mettre en place le matériel didactique	ANPE		X	X		100	200
		4.5.2.3 : Mettre en place un réseau de partenariat avec des établissements publics et privés de formation	ANPE		X	X		10	20
		4.5.2.4 : Appuyer les établissements partenaires dans le renforcement de leurs capacités sur le plan pédagogique et didactique	ANPE		X	X	X	80	160
		4.5.2.5 : Doter au moins 1500 jeunes des groupes délégués de bourses de formation ou d'études sur la base de critères préétablis	ANPE MESSRS		X	X	X	450	900
		4.5.2.6 : Renforcer les appuis post formation pour les jeunes formés : en particulier à travers le dispositif ICOPE des Guichets Jeunes	ANPE		X	X	X	10	20
		4.5.2.7 : Evaluer de façon approfondie les résultats et l'efficacité de l'action de formation et d'insertion et en tirer des enseignements pour une suite éventuelle	MJE				X	10	20
		4.6.1.1 : Etablir un partenariat avec les universités pour informer et sensibiliser les jeunes diplômés	ANPE	X	X	X	X	2	4
4.6 : La capacité d'insertion des jeunes diplômés est améliorée	4.6.1 : Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont formés en technique de recherche d'emploi (TRE)	4.6.1.2 Préparer, planifier et dispenser des sessions de formation en TRE	ANPE	X	X	X	X	14	28

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Millions de FCFA	Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011		
4.7: Un meilleur accès des femmes à l'emploi est assuré	4.6.2 La formation en entrepreneuriat est dispensée dans le cadre universitaire	4.6.2.1 : intégrer une formation « Know About Business » dans les cursus universitaires	MESSRS	X	X	X	X	AD	AD
	4.6.3 Un système de stage en entreprise est opérationnel	4.6.3.1 : Etablir un partenariat université-patronat définissant les besoins de stage (durée, filières, etc.)	CNPB Universités ANPE	X					
		4.6.3.2 : Elaborer ou actualiser les conditions et documents de mise en stage et de suivi	id		X			4	8
	4.7.1 Un programme d'action structuré est dégagé	4.7.1.1 : Organiser un Groupe de réflexion entre le Ministère chargé de la promotion des femmes, celui chargé de l'emploi, les partenaires sociaux et les organisations féminines les plus représentatives, en vue de dégager les différents aspects de la problématique d'emploi des femmes et la stratégie d'action qu'il convient de développer	MPF		X			9	18
		4.7.1.2 : Identifier et mener dans le cadre du Groupe de réflexion toute investigation jugée pertinente	MPF		X			AD	
		4.7.1.3 : Elaborer sur la base de la stratégie d'action définie, un programme d'action structuré capable de renforcer l'accès des femmes à l'emploi et prenant en compte les orientations et les éléments d'action figurant dans la Politique nationale de promotion de la femme et le dispositif institutionnel existant	MPF		X			AD	
		4.7.1.4 : Examiner et prendre option sur un projet de programme préparé par l'ANPE et portant sur « L'insertion professionnelle des femmes en difficulté » ;	MPF	X	X	X	X	PM	
		4.7.1.5 : Prendre en compte la dimension genre dans tous les programmes, projets ou actions touchant le domaine de l'emploi ;	Partenaires sociaux		X			Financé	
		4.7.1.6 : Participer à un atelier de formation au centre international de Turin sur Genre et Développement							

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Millions de FCFA	Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011		
		4.7.1.7 Elaborer un indice de participation des femmes à l'emploi rémunéré	ONEF		X			BC	
4.8 : L'action de lutte contre le travail des enfants est poursuivie et renforcée	4.8.1 Un cadre juridique et d'action plus protecteur est établi	4.8.1.1 : Actualiser, sous la responsabilité du Ministère chargé du travail, en consultation avec les parties concernées, le « Plan national d'action de lutte contre le travail des enfants » 4.8.1.2 : Continuer à développer, avec l'appui du BIT, les interventions actualisées, d'une part, en matière de formation professionnelle et d'apprentissage pour les enfants travailleurs issus des secteurs informels, agro-pastoral, des mines et carrières et des services domestiques; et d'autre part, en matière de soutien économique des familles concernées par l'élimination du travail des enfants 4.8.1.3 : faire la jonction à partir de ces interventions avec l'action menée en vue de la promotion de l'emploi des jeunes; et en particulier de la tranche d'âge des 15-18 ans 4.8.1.4 : Valoriser l'étude sur les métiers porteurs ou d'avenir dans le cadre des activités précédentes 4.8.1.5 : Accélérer la mise en place du cadre juridique harmonisé sur le travail des enfants	MTSS	X	X	X	X	SI	
		4.9.1 Un état des lieux et des éléments d'action sont dégagés en faveur de l'emploi des personnes handicapées	MASSN		X	X	X	2	4
4.9 : L'accès à l'emploi des personnes handicapées est amélioré		4.9.1.2 : Dégager une série d'actions capables d'élargir l'accès des personnes handicapées à l'emploi, en particulier grâce à des mesures discriminatoires en leur faveur	MASSN		X			AD	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		4.9.1.3 : Exploiter les informations rassemblées dans le cadre de l'EPCVM et proposer, en relation avec l'INSD, les améliorations d'information à apporter sur la situation des personnes handicapées dans les futurs recensements et enquêtes. On pourra se référer pour ce faire aux instruments élaborés par le BIT	MASSN-INSD		X	X	X	BC	
		4.9.1.4 : Renforcer la mise en œuvre de la Convention 159 de l'OIT ratifiée par le Burkina Faso en 1989	MASSN	X	X	X	X	SI	
		4.9.1.5 : Mettre en œuvre les objectifs et actions de la Décennie africaine des personnes handicapées.	MASSN	X	X	X	X	SI	
		4.9.1.6 Organiser une session d'information d'une demi-journée destinée aux chefs d'entreprise sur le "Recueil de directives pratiques du BIT" sur la gestion du handicap sur le lieu de travail". Cette session de sensibilisation pourrait être accompagnée d'une foire aux emplois présentant les chercheurs d'emploi handicapés aux employeurs potentiels	MASSN		X			1	2
4.10 La gestion des travailleurs migrants est améliorée	4.10.1 La connaissance des phénomènes migratoires est améliorée	4.10.1.1 Développer, notamment grâce à une collaboration entre l'INSD et l'ONEF, des outils permettant de mieux appréhender les phénomènes migratoires et d'analyser les tendances en vue de la formulation de politiques	ONEF - INSD		X			BC	
		4.10.1.2 Mettre en place des systèmes de collectes de données fiables sur les migrations de main-d'œuvre	INSD		X			BC	
		4.10.1.3 Adapter des critères de recherche et d'analyse s'inspirant des 13 indicateurs du BIT de migration de main-d'œuvre (ILM), à définir de manière tripartite et permettant au gouvernement et aux partenaires sociaux de disposer des éléments nécessaires à la formulation de politiques en matière de migration de main-d'œuvre	ONEF		X			BC	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011	
4.10.2 Une politique pour la gestion des flux migratoires est élaborée et mise en œuvre		4.10.1.4 Mener une étude sur la relation jeunesse-migration et emploi	ONEF	X				
		4.10.2.1 : Mener une réflexion en vue de dégaier une politique de gestion sous l'égide du Ministère en charge du travail, en y associant toutes les parties concernées et les partenaires sociaux, sur les divers aspects du phénomène de migration de main d'œuvre, y inclus les questions de réinsertion des rapatriés, de coordination administrative, d'information, de moyens d'action, de coopération internationale.	MTSS	X				2
		4.10.2.2 : Prendre des initiatives pour assurer la protection des droits et de la dignité des travailleurs et des travailleuses migrants dans un cadre juridique national approprié pour des politiques de migration équitables	MTSS	X	X	X	X	1
		4.10.2.3 Veiller à la coordination entre les différents Départements traitant de la migration	MTSS	X	X	X	X	SI
4.11 La création d'emploi par l'approche HIMO est promue	4.11.1 Les voies et moyens d'une relance de l'approche HIMO sont définis	4.10.2.4 Promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans la coopération nationale, régionale et internationale à propos des migrations de main-d'œuvre	MTSS	X	X	X	X	SI
		4.10.2.5 : Engager les syndicats dans l'organisation des travailleurs migrants et dans la promotion de leurs intérêts spécifiques	Syndicats	X	X	X	X	SI
		4.10.2.6 Assurer l'optimisation de la contribution de la diaspora au développement du pays, en particulier par la valorisation de leurs ressources et compétences	Tous ministères	X	X	X	X	SI
		4.11.1.1 Mener des consultations entre toutes les parties publiques et privées concernées en vue de dégager un consensus pour la promotion progressive de l'approche HIMO pour la réalisation et l'entretien d'infrastructures prévues dans le programme d'investissements publics, ou de projets de travaux initiés avec un but dominant d'emploi	MJE - MEF	X				SI

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		4.11.1.2 Etablir un Groupe de réflexion chargé de définir les conditions d'extension de l'approche HIMO pour la réalisation et l'entretien des ouvrages publics	MJE - MEF	X				SI	
		4.11.1.3 Faire, dans ce cadre, le bilan de la démarche HIMO expérimentée au Burkina Faso, son évolution, les acquis capitalisés, les échecs et leurs raisons et plus généralement les leçons à tirer de l'expérience passée	MJE - MEF	X	X			10	20
		4.11.1.4 Analyser à cette occasion, de façon approfondie, le projet actuel Fonds HIMO pour en tirer les enseignements, notamment sur les méthodes suivies, sur les difficultés, sur les conditions d'une extension, sur le degré de maîtrise du processus par l'équipe technique de la Cellule actuelle	MJE - MEF	X	X			Inclus dans 4.11.1.3	
		4.11.1.5 Examiner, avec les parties concernées les possibilités d'orienter certains programmes ou projets d'investissement public déjà retenus vers des méthodes de réalisation HIMO	MJE - MEF	X	X			SI	
		4.11.1.6 Examiner avec les PME's du secteur privé, et plus spécialement le Syndicat national des entreprises de BTP – SNEBTP -, les conditions d'une introduction de l'approche et les mesures à prendre compte tenu notamment des préoccupations actuelles des entreprises du secteur	MJE - MEF	X	X			AD	
		4.11.1.7 Définir au moins cinq aspects essentiels d'une extension progressive de l'approche	MJE - MEF	X	X			SI	
		4.11.1.8 : Organiser un atelier regroupant toutes les parties concernées pour entériner l'approche retenue	MJE - MEF		X			2	4
		4.11.2.1 Définir deux projets à réaliser par la voie HIMO, l'un en milieu urbain et l'autre en milieu rural, et destinés à servir de projets pilotes à usage d'expérimentation et de mise au point des méthodes et interventions nécessaires	MJE - MEF		X			9	18
	4.11.2 Une relance progressive de l'approche HIMO est mise en œuvre	4.11.2.2 Mettre en œuvre les projets pilotes	MJE - MEF		X	X	X	AD	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		4.11.2.3 Prendre également option à cette occasion sur un projet préparé par l'ANPE et intitulé : « Programme de réalisation d'infrastructures communautaires à haute intensité de main d'œuvre »	MJE - MEF		X			AD	
		4.11.2.4 Prendre rendez-vous pour évaluer les projets pilotes entrepris, en tirer les enseignements et définir la démarche ultérieure d'extension et ses conditions indispensables	MJE - MEF				X	SI	

OBJECTIF STRATEGIQUE 3 : AMELIORER L'EMPLOYABILITE

I. Problématique et justification

L'amélioration de l'employabilité répond selon le cas au souci d'accéder aux emplois existants ou qui se créent, mais c'est également le moyen de créer son propre emploi ou d'améliorer son statut professionnel et la productivité de son travail.

La question centrale qui est posée à cet égard est de savoir si le système de formation technique et professionnelle, envisagé globalement, répond positivement et suffisamment à ces préoccupations.

Le dispositif d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) du Burkina Faso, qui est à la fois public et privé, est déjà assez conséquent. Il s'est développé au fil des initiatives, sans stratégie structurée. Ce qui fait qu'il a abouti à une diversité d'établissements et de méthodes, avec d'importants déséquilibres structurels que ce soit en termes de filières, de répartition sectorielle, de distribution géographique, selon le sexe ou encore de coûts d'accès. Ce dispositif continu de croître et comporte des outils d'action intéressants et utiles, comme l'appareil de formation de l'ANPE, le FAFPA ou encore la Cellule d'appui à la formation professionnelle. Enfin il a aujourd'hui une volonté de renouveau clairement affichée. Il y a donc des facteurs positifs qu'il faut valoriser au bénéfice de l'emploi.

Mais il reste que l'on est en présence, globalement, de deux systèmes :

- une formation diplômante, assurée par l'enseignement technique de type scolaire et partie intégrante de l'éducation nationale ;
- une formation qualifiante, très diverse, partagée entre le public et le privé, socialement et légalement peu reconnue.

L'un comme l'autre de ces deux dispositifs a ses propres insuffisances. Pris dans sa globalité, les principales faiblesses du système sont les suivantes :

- une adéquation insuffisante des formations dispensées à l'économie ;
- un manque d'unité et de coordination ;
- une formation continue limitée ;
- une maîtrise insuffisante de l'apprentissage ;
- un déficit pédagogique touchant les contenus, les supports de formation et les formateurs.

Face à cette réalité, le renforcement du dispositif national d'EFTP devrait, selon la PNE, répondre à deux principes :

- il doit être accessible à tous, à la fois aux jeunes, aux femmes, aux handicapés, aux chômeurs, aux diplômés, aux déscolarisés, voire aux analphabètes, aux candidats groupés comme aux individuels..., ce qui implique une structuration pertinente et adaptée ;

- il doit répondre à tous les besoins que les formes et les situations d'emploi requièrent, au présent comme au futur : les métiers ruraux ou urbains, industriels ou commerciaux, les petits métiers, les différentes fonctions d'entreprise...

L'objectif central visé à terme est de bénéficier d'un dispositif à la fois complet, adapté, anticipatif et performant, gage d'un développement de l'emploi et des activités génératrices de meilleurs emplois.

Les progrès à réaliser ont jusqu'ici buté sur l'insuffisance des connaissances et des interrogations sur la réalité du système d'EFTP et ses performances. Grâce à une enquête récente menée par l'ONEF, on connaît désormais la consistance du dispositif d'EFTP en termes de structures, publiques et privées, opérant en matière de formation quelle qu'elle soit.

Mais il reste beaucoup à faire pour aider à l'analyse et à la réflexion, en particulier au niveau de la connaissance de la production du dispositif en jeunes formés et de son efficacité, interne et externe. C'est une des tâches prioritaires que recommande la PNE pour s'attacher à bâtir un système d'EFTP répondant aux besoins immédiats et potentiels, ce qui est l'objectif de fond visé.

II. Stratégie de mise en œuvre

L'EFTP est un levier majeur et central aussi bien de la création d'emploi que de l'amélioration de sa qualité. Les autorités conscientes de cette exigence et de la réalité de la situation actuelle au regard des enjeux, ont décidé de formuler une « Politique nationale de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle » (PNEFTP). Elles ont pour cela mis en place un dispositif de travail et de réflexion, le « Comité de coordination du processus de la politique nationale d'enseignement et de formation technique et professionnelle », établi par arrêté du Premier Ministre pris en décembre 2005 et installé en septembre 2006.

Compte tenu de cette initiative de première importance, la PNE ne peut ni anticiper sur le résultat du processus engagé ni se substituer à lui. Aussi l'approche retenue est :

- de se focaliser sur le lien emploi-formation et la nécessaire recherche des éléments d'une adéquation active ;
- de mettre en évidence les contingences et les nécessités à prendre en compte dans la future PNEFTP pour assurer une efficacité du système d'EFTP au regard de la problématique et des enjeux de l'emploi.

Dans cette perspective, la PNE estime nécessaire, d'une part de réaliser d'importants progrès de connaissance sur l'état du dispositif et sa production et, d'autre part, de mettre en place les conditions et les mécanismes qui assurent la maîtrise des besoins de l'économie, actuels et futurs, et des besoins d'une

promotion de l'emploi. Et cela en impliquant davantage les acteurs de terrain, en particulier, d'un côté les régions et de l'autre le secteur privé.

Sur ces bases, la PNE recommande que l'amélioration de l'EFTP se fasse, dans le processus de formulation de la PNEFTP, à travers deux objectifs immédiats :

- Accroître l'offre de formation appuyée sur une double démarche :
 1. L'identification des besoins ;
 2. L'émergence, soutenue et encouragée, de la demande.
- Améliorer l'offre de formation grâce à une stratégie d'action qui s'appuierait, entre autres, sur :
 3. Une structuration pertinente et cohérente du dispositif ;
 4. Des réformes et actions de nature pédagogique sous tous les aspects requis ;
 5. La mise en place des outils indispensables à l'amélioration de l'offre.

A travers le PAO, c'est donc à un effort multidimensionnel que la PNE appelle, un effort où devraient être impliqués à la fois les structures de l'Etat, les employeurs, les travailleurs et les artisans organisés.

III. Tableau de mise en oeuvre de l'objectif stratégique 3: Améliorer l'employabilité

Notes: SI = Sans Incidence; BC = Budget Courant ; AD = à déterminer ; PM = Pour Mémoire

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FOFA	Milliers de USD
5.1 : Le dispositif d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) et sa production sont mieux connus	5.1.1 : Une évaluation du dispositif d'EFTP est disponible	Objectif immédiat 5 : accroître l'offre de formation en relation avec les besoins et la demande							
		5.1.1.1 : Mener une enquête sur la production du dispositif d'EFTP en 2008	ONEF	X				20	40
		5.1.1.2 : Procéder à une analyse du dispositif existant et de son efficacité interne et externe	ONEF	X				Inclus dans 5.1.1.1	
	5.1.1.3 : Tirer de l'analyse précédente les enseignements sur l'adéquation formation-emploi, spécialement au niveau local et les implications sur les choix de filières	MESSRS-MJE	X	X			SI		
	5.1.2 Un mécanisme pérenne de connaissance annuelle des effectifs et de la production du dispositif d'EFTP fonctionne et produit des résultats	5.1.2.1 : Etablir et diffuser les documents de méthode et de supports pertinents	ONEF	X				SI	
5.2 : Les besoins en formation et qualification sont mieux connus	5.2.1 : Un processus d'identification des besoins de formation technique et professionnelle de l'économie a été lancé et produit de premiers résultats	5.1.2.2 : Former les cadres des établissements à la production de données statistiques	ONEF-ANPE	X	X			BC	
		5.1.2.3 : Créer en collaboration avec l'INSD une obligation statistique à destination des établissements publics et privés d'EFTP	ONEF-INS	X				SI	
		5.2.1.1 : Etablir un Comité de liaison opérationnelle Etat / secteur privé, de caractère restreint, sur les questions d'identification des besoins et d'émergence de la demande de formation, avec la participation des principales structures et organisations concernées	MJE- MESSRS- CCIA	X				SI	
	5.2.1.2 : Définir et lancer sous l'égide du comité de liaison, un processus d'enquête sur les besoins de formation actuels et futurs: choix de méthode, objet et programme d'enquête, calendrier, etc.	Id.		X	X		30	60	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
5.3 : Le secteur privé est mieux associé au traitement de l'IEFTP		5.2.1.3 : Analyser, dans le même cadre, les difficultés et obstacles à la promotion de la formation continue et de l'apprentissage et proposer toute stratégie ou mesures organisationnelles, financières ou autres qui seraient utiles	id		X	X		Inclus dans 5.2.1.2	
		5.2.1.4 : Clarifier et définir les responsabilités de l'ANPE au niveau régional, en matière d'identification des besoins et d'émergence de la demande, au regard à la fois de l'économie locale et des potentialités des régions, ainsi que les dispositions nécessaires à prendre dans cette perspective pour intégrer les spécificités régionales	MJE	X				SI	
		5.3.1.1 : Définir, dans le cadre du Comité visé au résultat précédent, une approche pratique pour impliquer davantage le secteur privé et favoriser l'émergence de la demande et renforcer le partenariat entre l'école ou l'établissement de formation et l'entreprise	MJE-MESSRS	X				SI	
		5.3.2.1 : Accompagner les organisations syndicales et professionnelles à prendre les initiatives nécessaires	Organisations professionnelles et syndicales	X				SI	
		5.3.2.2 : Organiser un atelier de sensibilisation – formation de l'unité créée	id		X			2	4
		5.3.3.1 : Inclure les organisations professionnelles et consulaires à prendre les initiatives nécessaires	FENAB-CNPB-CCIA	X	X	X	X	AD	
		5.3.3.2 : Développer des partenariats avec des structures de formation à l'étranger	FENAB-CNPB-CCIA	X	X	X	X	AD	

Objectif immédiat 6 : Améliorer l'offre de formation à travers une démarche globale et intégrée									
Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
6.1 : une politique nationale d'IEFTP est élaborée et mise en œuvre	6.1.1 : Un document global et intégré de politique nationale de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle est formulé, adopté et en cours de mise en œuvre sous l'égide du "Comité de coordination du processus de la politique nationale d'IEFTP"	6.1.1.1 : Mener des investigations et analyses en prenant en compte, entre autres, les différents problèmes recensés dans le cadre de la PNE, en termes de structuration, d'organisation, de ciblage, de pédagogie, de rénovation, de financement, de renforcement des capacités...	MJE- MESSRS	X				SI	
		6.1.1.2 : Valbriser les résultats du travail de classification nationale des emplois lorsqu'il aura été réalisé, en tout ou partie (voir objectif immédiat 8)	MJE- MESSRS			X	X	SI	
		6.1.1.3 : Formuler des propositions d'orientations, d'objectifs et d'actions, y compris des actions spécifiques pour les filles et jeunes femmes	MJE- MESSRS- MPF		X				
		6.1.1.4 : Recueillir le consensus des parties publiques et privées concernées	MJE- MESSRS- MPF						
	6.1.2 : La promotion sociale de l'IEFTP est assurée	6.1.2.1 : Préparer et lancer une campagne médiatique visant la promotion de l'IEFTP dans le corps social, et en particulier sensibiliser les filles et leurs familles	MJE- MESSRS		X			4	8
		6.1.2.2 : Faire jouer aux conseillers ICOPE des Guichets Jeunes leur rôle d'information et d'orientation professionnelle	ANPE		X	X	X	PM	
		6.1.2.3 : Envisager l'adoption de mesures favorisant l'orientation vers l'IEFTP par l'harmonisation des avantages avec l'enseignement classique, y compris au niveau des coûts à la charge des bénéficiaires	MJE- MESSRS	X	X			AD	
		6.1.2.4 : Envisager l'adoption de mesures de discrimination positive pour les filles, éventuellement à travers des bourses	MJE- MESSRS- MPF	X	X			AD	
	6.1.3 : La production du dispositif d'IEFTP a au moins doublé à l'horizon 2011	6.1.3.1 : Etablir un dispositif pour maîtriser et faire progresser les capacités et supports pédagogiques, éventuellement à partir de structures existantes	MJE- MESSRS		X			BC	

OBJECTIF STRATEGIQUE 4 : AMELIORER L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DU MARCHE DE L'EMPLOI

I. Problématique et justification

Le marché de l'emploi au Burkina Faso présente deux caractéristiques majeures. D'une part, il est très mal connu dans ses éléments d'offre et de demande et il est très disparate et mal maîtrisé en fonction des différents bassins d'emploi. Le marché réellement réglementé et plus ou moins organisé ne concerne que 2 % de l'emploi du pays et à peine le double si on intègre la fonction publique. L'intermédiation entre l'offre et la demande y est très limitée. D'autre part, les objectifs de travail décent tels que recommandés par la communauté internationale à travers l'OIT et auxquels adhère le Burkina Faso restent globalement et insuffisamment mis en œuvre. Il y a certes un cadre réglementaire du travail très structuré et qui vient d'être révisé, il garantit pour l'essentiel les droits fondamentaux au travail, mais son champ d'application est limité et il est dans certains domaines ignoré ou mal appliqué. Les femmes en particulier y sont encore en situation d'infériorité. La protection sociale, globalement faible, ne touche que le monde salarial. Enfin le dialogue social, bien qu'effectif, demande un renforcement, notamment dans la perspective de la mise en œuvre de la PNE à laquelle il doit contribuer. Tous ces éléments ayant une influence sur l'accès à l'emploi et sur la qualité des emplois, la PNE fixe deux objectifs immédiats visant à améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi :

- l'amélioration de la gouvernance du marché qui passe par la réglementation du travail, l'intermédiation sur le marché et l'information sur l'emploi et le marché ;
- une meilleure prise en compte des objectifs du travail décent dans le traitement des questions d'emploi qui sont le respect des droits fondamentaux au travail, la protection sociale élargie et le dialogue social.

II. Stratégie de mise en œuvre

La stratégie de mise en œuvre de la PNE dans tous les domaines relatifs à l'organisation et au fonctionnement du marché de l'emploi s'attache à promouvoir des progrès en tenant compte du contexte socio économique du Burkina Faso mais avec la volonté de réaliser des avancées sociales. Pour ce qui est de l'objectif d'amélioration de la gouvernance du marché du travail, trois lignes d'action sont envisagées :

- l'amélioration du cadre réglementaire du travail, la mise en pratique des conventions internationales et les éventuelles améliorations requises dans une perspective d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité ;
- une meilleure organisation de l'intermédiation pour lui faire jouer un rôle plus actif dans l'accès à l'emploi, ce qui implique des capacités renforcées pour l'ANPE et une régulation appropriée de l'intermédiation privée ;

- l'amélioration du système d'information sur l'emploi, aujourd'hui tributaire essentiellement des grandes enquêtes périodiques que sont le recensement de la population et l'enquête EPCVM. L'ONEF est un outil pertinent en matière d'information sur l'emploi et la formation qu'il est essentiel de renforcer en le dotant des conditions juridiques requises, d'objectifs de production de l'information et de capacités d'action lui permettant de jouer un rôle capital dans la mise en œuvre de la PNE.

Pour ce qui est de la marche vers le travail décent, pour le court - moyen terme, la PNE vise à :

- établir des outils de connaissance des réalités et de surveillance des évolutions, notamment à travers des indicateurs pérennes ;
- renforcer et améliorer le système de contrôle de l'application de la législation du travail, notamment à travers l'inspection du travail ;
- élargir la protection sociale, notamment vers les couches vulnérables, et en veillant à la prévention du VIH/SIDA en milieu de travail ;
- consolider le dialogue social, notamment pour tout ce qui touche à la mise en œuvre de la PNE.

III. Tableau de mise en oeuvre de l'objectif stratégique 4: Améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi

Notes: SI = Sans Incidence; BC = Budget Courant ; AD = à déterminer ; PM = Pour Mémoire									
Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
7.1 : La législation du travail est améliorée et harmonisée avec les conventions internationales	7.1.1 : Des outils d'application du cadre réglementaire sont développés	Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance du marché de l'emploi							
		7.1.1.1 : Mener des consultations entre les Ministères chargés du travail et de l'emploi et les organisations professionnelles et syndicales pour déterminer les questions pour lesquelles il y aurait matière à réformer la réglementation du travail dans une perspective d'encouragement aux activités privées créatrices d'emploi et au regard des droits et principes fondamentaux du travail	Partenaires sociaux	X	X			SI	
		7.1.1.2 : Fixer, s'il y a lieu, et par consultations, un agenda et un processus de réflexion et d'échange en vue de dégager un consensus sur des réformes ou mesures à promouvoir	Id.	X	X			SI	
		7.1.1.3 : Elaborer les textes d'application du nouveau code du travail en vue à la fois de crédibiliser le dialogue social auquel il a donné lieu et de consolider les avancées qu'il a permis et dont certaines peuvent être favorables à l'emploi	MTSS	X	X			SI	
		7.1.2 : La législation du travail et de la sécurité sociale est mise en conformité avec les conventions internationales, notamment celles de l'OIT, de l'Acte uniforme de l'OHADA, des traités de l'UEMOA, de la CEDEAO et de la CIPRES.	Partenaires sociaux	X	X			SI	
		7.1.2.1 : Organiser des consultations tripartites en vue d'harmoniser l'interprétation et l'application de la législation du travail	Partenaires sociaux	X	X			SI	
		7.1.2.2 : Procéder à la ratification des conventions de l'OIT qui ne l'ont pas encore été, et en particulier la convention 122 sur la politique de l'emploi, la convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines et la convention 154 sur la négociation collective	MJE-MTSS	X				SI	
		7.1.2.3 : Promouvoir les recommandations à caractère réglementaire concernant les travailleurs migrants	MTSS	X	X	X	X	PM	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Millions de FCFA	Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011		
7.2 : L'efficacité de l'intermédiation sur le marché de l'emploi est améliorée	7.2.1 : Un accroissement des activités de placement est enregistré	7.2.1.1 : Elaborer un texte réglementaire par consultation tripartite pour définir et encadrer les activités privées de placement ainsi que les stages en entreprise	MJE	X				SI	
		7.2.1.2 : Renforcer les capacités d'organisation et d'action de l'ANPE en matière de placement	ANPE	X	X	X	X	BC	
		7.2.1.3 : Ratifier la convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées.	MJE	X				SI	
		7.3.1.1 : Donner un statut à l'ONEF et légaliser son existence avec un budget sécurisé qui permette une visibilité de l'action future	MJE- MEF	X				BC (au moins égal à 100)	
7.3 : Le système national d'information sur l'emploi et la formation est fortement amélioré	7.3.1 : Le dispositif d'information sur l'emploi et la formation est consolidé	7.3.1.2 : Renforcer les capacités humaines et matérielles de l'institution	Id	X	X			25	50
		7.3.1.3 : Organiser l'ONEF pour qu'il soit un instrument du suivi de la mise en œuvre de la PNE; y compris en menant, sur mandat, des enquêtes d'effectivité et/ou d'impact des interventions entreprises	ONEF	X	X	X	X	BC	
		7.3.1.4 : Organiser un partenariat élargi avec l'INSD	ONEF - INSD	X	X	X	X	SI	
		7.3.1.5 : Organiser un réseau de correspondants de l'ONEF pour les activités d'emploi et pour les activités de formation	ONEF	X				SI	
		7.3.1.6 : Tenir annuellement un « Atelier de suivi de l'information sur l'emploi et la formation » avec tous les correspondants	ONEF	X	X	X	X	8	16
		7.3.1.7 : Etablir des liens de travail avec les structures de suivi du CSLP	ONEF - MEF	X	X	X	X	SI	
		7.3.2.1 : Mettre à jour annuellement le répertoire - fichier des établissements d'EFTP	ONEF	X	X	X	X	BC	
		7.3.2.2 : Mettre en place un dispositif pérenne de suivi des effectifs et des sortants du système d'EFTP	Id.	X	X			PM	
	7.3.2 : Un programme priorisé de l'ONEF cohérent avec les moyens adéquats est approuvé	7.3.2.3 : Envisager pour cela, en liaison avec l'INSD, la promulgation d'un texte créant une obligation statistique à l'égard des établissements, publics ou privés, d'EFTP	Id.	X				PM	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
7.3.3 : Le champ d'investigation et les produits du système d'information sur l'emploi et la formation sont élargis et prennent en compte les technologies de l'information et de la communication		7.3.2.4 : Etablir au moins tous les deux ans, et si possible chaque année, la situation de l'emploi comportant, en particulier, un repérage plus significatif de l'offre et de la demande d'emploi, au-delà du simple collationnement des données de l'ANPE, et incluant une approche, par méthode indirecte, de la demande d'emploi annuelle additionnelle	Id.	X	X	X	X	5	10
		7.3.2.5 : Constituer une banque de données pérenne sur l'emploi, et ses déterminants, notamment démographiques, ainsi que sur la formation	Id.	X	X	X	X	BC	
		7.3.2.6 Elaborer un fichier des entreprises formelles, en relation avec l'emploi, en collaboration avec la CCIA qui a déjà amorcé un tel travail et établir un mécanisme partenarial de mise à jour continue	Id.	X	X	X	X	2	4
		7.3.3.1 : Contribuer aux études et travaux ponctuels ou thématiques nécessaires à la mise en œuvre de la PNE, et en particulier l'étude des problématiques d'emploi concernant les différentes cibles sociales	MJE-ONEF	X	X	X	X	25	50
		7.3.3.2 : Organiser le système d'information sur l'emploi et la formation de manière à faire ressortir systématiquement les données suivant le genre	ONEF	X	X	X	X	SI	
		7.3.3.3 : Prendre en charge au plan technique, le processus d'identification des besoins de formation, en collaboration avec les structures les plus concernées	ONEF		X	X		PM	
		7.3.3.4 : Mener l'étude prévue sur les métiers porteurs ou d'avenir en milieu rural et urbain	ONEF	X				PM	
		7.3.3.5 : Faire participer l'ONEF à la préparation des grandes enquêtes nationales en vue d'introduire dans les maquettes, un « volet » emploi à chaque fois que cela est possible, ceci pour une meilleure connaissance des données et structures touchant les catégories sociales visées par la PNE : femmes, jeunes, personnes handicapées ou rapatriés	ONEF	X	X	X	X	SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Budget estimatif		
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
	7.3.4 : Un mécanisme cohérent d'information sur le phénomène migratoire et ses flux est en place	7.3.3.6 : Mener une enquête légère d'identification des acteurs des associations et structures privées dédiées ou agissant pour l'emploi et tenir un fichier les concernant	ONEF		X			8	16
		7.3.3.7 : Contribuer à l'élaboration et à l'actualisation d'une batterie d'indicateurs nationaux de travail décent en liaison avec l'Observatoire de la pauvreté et du développement humain durable	ONEF	X	X			PM	
		7.3.3.8 : Initier les jeunes (déclarés, diplômés, scolarisés, demandeurs d'emploi) à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication	MJE – MPTIC-MESSRS	X	X	X		AD	
		7.3.4.1 : Définir et harmoniser les concepts statistiques et les objectifs de collecte, notamment en se référant aux recommandations du BIT en la matière et aux instruments internationaux établis pour les travailleurs migrants	ONEF-INSO	X	X			10	20
		7.3.4.2 : Développer en conséquence les outils adaptés pour mieux appréhender les phénomènes migratoires : système de collecte des données, fichiers, grilles d'analyses, indicateurs	Id.	X	X			Inclus dans 7.3.4.1	
8.1 : La mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent est mieux appréhendée	8.1.1 : Un document sur la situation au regard du concept de travail décent est établi et disséminé	Objectif immédiat 8 : Evoluer vers le travail décent							
		8.1.1.1 : Etablir un document de situation conjointement entre les Ministères chargés du travail et de l'emploi, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de faire le point sur la problématique du travail décent au Burkina Faso et les progrès à promouvoir en la matière à court moyen terme, compte tenu du contexte socio économique	MTSS-MJE	X				1.5	3
		8.1.1.2 : Organiser deux ateliers tripartites d'information – sensibilisation au travail décent	Id.	X	X			4	8

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Budget estimatif		
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
	8.1.2 : Des indicateurs nationaux de travail décent ont été élaborés et actualisés	8.1.2.1 : Elaborer, à l'initiative de l'ONEF, et à partir des indicateurs de travail décent établis par le BIT, une série d'indicateurs nationaux de travail décent accessibles au regard de l'information disponible ou à recueillir et les tenir périodiquement à jour	ONEF		X			10	20
		8.1.2.2 : Tenir un atelier de sensibilisation – diffusion des indicateurs	ONEF					2	4

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
8.2 : Le système de contrôle de l'application de la législation du travail est renforcé et amélioré	8.2.1 : Un plan d'action renforçant les capacités d'intervention du dispositif d'inspection en vue d'une meilleure application des lois au travail est développé	8.2.1.1 : Analyser les problèmes et mener une réflexion sur le concept de l'inspection du travail intégrant la notion de normes et les comparaisons d'expériences pertinentes (effectifs et moyens) en rapport avec les performances envisagées et profitant une meilleure adaptation de l'organisation et des méthodes aux situations nouvelles	MTSS	X				2	4
		8.2.2.1 : Promouvoir l'amélioration et la consolidation des droits des femmes au travail à travers un respect et un suivi des règles établies	MTSS	X	X	X	X	SI	
		8.2.2.2 : Ratifier la Convention 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales	MTSS	X				SI	
		8.2.3.1 : Envisager des programmes d'initiation et de formation continue en direction des assesseurs au Tribunal du travail, désignés par les organisations des employeurs et celles des travailleurs	MTSS	X	X	X	X	BC (suite à déterminer)	
	8.2.3 : Les procédures des juridictions du travail sont plus rapides et améliorées	8.2.3.2 : Etudier l'accélération des procédures au Tribunal du travail en collaboration avec le Ministère de la Justice	Ministère chargé de la justice - MTSS	X	X	X	X	SI	
		8.2.4.1 : Améliorer la coopération entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux pour renforcer la maîtrise des risques au travail et l'application de la législation en la matière	MTSS	X	X	X	X	SI	
		8.2.4.2 : Engager un processus de relecture et d'actualisation de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail	MTSS	X	X	X		BC	
		8.2.4.3 : Elaborer un projet de Code national de sécurité et de santé au travail	MTSS	X	X			1	2
	8.2.4 : La lutte contre les risques au travail est renforcée	8.2.4.4 : Valider le projet au cours d'un atelier tripartite	MTSS		X			2	4

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Millions de FOFA	Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011		
8.3 : De nouvelles approches de protection sociale sont initiées en faveur de groupes vulnérables	8.3.1 : Une réflexion sur les nouvelles formes de protection sociale est menée	8.3.1.1 : Etablir, à l'initiative du Ministère chargé du travail, et en impliquant les autres Ministères concernés et les partenaires sociaux, un Groupe de réflexion sur la problématique de l'extension de la protection sociale en faveur des couches vulnérables	MTSS	X	X			10	20
		8.3.1.2 : Examiner, dans ce cadre, l'approche d'une protection sociale à introduire dans le milieu informel, et spécialement artisanal, en particulier sous l'angle d'une adhésion volontaire	MTSS	X	X			Inclus dans 8.3.1.1	
		8.3.1.3 : Etudier la possibilité d'établir des Fonds de pension par placement obligatoire à destination des groupes vulnérables	MTSS	X	X			Inclus dans 8.3.1.1	
		8.3.1.4 : Examiner, dans le cadre de la Politique Nationale de Protection sociale, les voies et moyens susceptibles de renforcer la protection sociale au niveau des communautés de base et formuler les propositions pertinentes	MTSS	X	X			Inclus dans 8.3.1.1	
		8.3.1.5 : Organiser, sous l'égide du groupe de réflexion, des consultations en vue de mieux adapter les produits de protection sociale offerts par les banques et assurances à l'évolution du marché de l'emploi	MTSS	X				SI	
8.3.2 : Des recommandations visant à renforcer les actions de prévention contre le VIH/SIDA en milieu du travail sont formulées		8.3.1.6 : Organiser une session de sensibilisation – formation des partenaires sociaux sur les textes législatifs et réglementaires en matière de Sécurité sociale et de Mutualité	MTSS			X		2	4
		8.3.2.1 : Examiner, avec les partenaires sociaux, sous la responsabilité du Ministère le plus concerné la problématique actuelle et les actions menées en matière de prévention du VIH/SIDA en milieu de travail	MTSS	X				SI	
		8.3.2.2 : Dégager sur ces bases des propositions et actions opportunes pour renforcer la prévention et prenant en compte les actions ou mesures touchant la non discrimination, le partenariat d'action au sein des entreprises et plus généralement les campagnes d'animation, d'information et de sensibilisation	MTSS		X			1	2

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
8.4 : Le dialogue social est élargi et renforcé à la fois sur les éléments de politique et d'action de la PNE mais également sur les questions de travail qui ont un lien ou une incidence sur l'élargissement et la qualité des emplois		8.3.2.3 : Organiser un atelier en vue d'adopter ces recommandations	MTSS		X			2	4
	8.4.1 : Un agenda de consultations tripartites est établi et mis en pratique	8.4.1.1 : Faire l'inventaire des préoccupations des partenaires sociaux et établir sur cette base un agenda consensuel de consultations tripartites	Partenaires sociaux-MTSS-MJE	X				SI	
		8.4.1.2 : Organiser des consultations tripartites en vue d'harmoniser l'interprétation et l'application de la législation du travail	MTSS-Partenaires sociaux	X				PM	
	8.4.2 : Un plan d'action pour l'élaboration d'une classification nationale des emplois - en tant qu'outil d'une part pour le dialogue social et d'autre part pour l'adaptation des conventions collectives du travail et l'amélioration de l'offre de formation technique et professionnelle - est défini et commence à être mis en œuvre	8.4.2.1 : Etablir un groupe de travail pour dégager le processus à mettre en œuvre et les moyens et structures à mobiliser	MTSS-ONEF-Partenaires sociaux		X			1	2
		8.4.2.2 : Entreprendre l'élaboration de la classification nationale	MTSS		X	X	X	AD	
	8.4.3 : Les capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social sont renforcées	8.4.3.1 : Organiser un atelier de sensibilisation – formation sur les modes et pratiques du dialogue social	Partenaires sociaux - MTSS-MJE-		X			7.5	15

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Millions de FCFA	Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011	
		8.4.3.2 : Organiser un atelier de sensibilisation – formation sur les méthodologies, objets et expériences de politiques de l'emploi adaptées au contexte africain	Id.		X		7.5	15
		8.4.3.3 : Organiser un atelier de sensibilisation – formation sur les normes internationales du travail, l'emploi et le rôle des partenaires sociaux	Id.		x		7.5	15
		8.4.3.4 : Participer à un cours du Centre de Turin sur la formulation, le suivi et l'évaluation des politiques de l'emploi	Id	X			5	10
		8.4.3.5 : Organiser une session de sensibilisation – formation des partenaires sociaux au processus et aux outils du CSLP et du CDMT et de leurs implications sur le traitement des questions d'emploi	id	X			7.5	15
	8.4.4 : Le renforcement du dialogue social sur l'emploi au niveau régional est poursuivi par la mise en place d'un « Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi »	8.4.4.1 : Instruire les Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi à prendre les initiatives nécessaires	MJE	X			PM	
	8.4.5 : La prise en compte des questions genre est renforcée dans le processus de dialogue social	8.4.5.1 : Examiner entre partenaires sociaux les voies et moyens d'élargissement de la participation des femmes au dialogue social	Partenaires sociaux	X	X		SI	
		8.4.5.2 : Formuler des recommandations visant l'élargissement de la participation des femmes au dialogue social	Id.			X	SI	
		8.4.5.3 : Organiser un atelier de sensibilisation – formation sur les concepts et instruments pour intégrer une perspective de genre dans les actions de développement	Partenaires sociaux-MTSS-MJE-		X		7.5	15

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme			Millions de FCFA	Budget estimatif Milliers de USD
				2008	2009	2010	2011	
	8.4.6 : La Convention collective interprofessionnelle est révisée 8.4.7 : Des accords collectifs de travail sont négociés et conclus	8.4.5.4 : Organiser au niveau des Centrales syndicales un point focal «genre »	Syndicats	X				SI
		8.4.6.1 : Rechercher un consensus pour réviser la Convention collective interprofessionnelle de 1974	MTSS- Partenaires sociaux	X	X	X	X	SI
		8.4.7.1 : Par la négociation collective, couvrir le maximum d'entreprises au travers d'accords collectifs de travail. Convention collective sectorielle. Convention collective d'entreprise. Accord d'établissement...	Id.	X	X	X	X	SI
		8.4.7.2 : Ratifier, entre autres, la Convention 154 de l'OIT sur la négociation collective	MTSS	X				SI
	8.4.8 : La liberté syndicale pour les travailleurs migrants et l'effort des organisations syndicales pour les organiser et promouvoir leurs intérêts spécifiques sont promus	8.4.8.1 : Encourager les syndicats à prendre les initiatives nécessaires	Syndicats	X	X	X	X	SI
		8.4.9.1 : Engager des consultations tripartites sous l'égide du Ministère en charge du travail en vue d'élaborer, avec l'appui de tous les partenaires sociaux, un projet de « Charte Sociale » visant à préciser les objectifs stratégiques en matière sociale ainsi que les voies et moyens de leur réalisation	MTSS- Partenaires sociaux	X	X			SI
		8.4.9.2 : Dans cette perspective mettre en place un Comité exploratoire qui fera le point sur la problématique et s'informer sur les expériences de la sous région en la matière	Id	X	X			6
								12

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
		8.4.9.3 : Organiser sur cette base un atelier-débat sur les éléments constitutifs d'une Charte sociale	id		X			2	4
		8.4.9.4 : Finaliser de façon consensuelle Un projet de Charte Sociale et le faire adopté formellement par les autorités	Gouvernement		X			SI	
		8.4.9.5 : Mettre en place un mécanisme de suivi tripartite de la mise en œuvre de la Charte sociale	MTSS-Partenaires sociaux		X	X	X	SI	

OBJECTIF STRATEGIQUE 5 : METTRE EN PLACE LES CONDITIONS NECESSAIRES A L'EXECUTION DE LA PNE

I. Problématique et justification

En tant que politique à vocation transversale, impliquant des acteurs divers et nombreux, la mise en œuvre de la PNE suppose que ceux-ci soient tous bien imprégnés de ses ambitions, ainsi que des démarches et des actions à mener pour réaliser les objectifs poursuivis. Il importe également que cette politique bénéficie de la crédibilité nécessaire pour s'imposer à tous comme un champ d'action à ne pas négliger. Pour répondre à ces nécessités, la PNE doit mener à bien quelques démarches initiales indispensables : d'une part, être adoptée de façon formelle par les plus hautes autorités du pays et d'autre part, bénéficier d'un effort conséquent de communication et d'internalisation.

Cela fait, il reste que la PNE, comme toute politique, ne se met pas en œuvre spontanément dès qu'elle a été formulée et adoptée. Il importe de l'accompagner, et plus précisément de lui préparer les conditions de mise en œuvre adéquates, d'organiser la marche vers les actes qui en matérialisent l'exécution, de suivre son avancement, d'alerter les acteurs défaillants et les remobiliser si besoin est.

Ce processus et ces démarches qui permettent l'avancement de la mise en œuvre de la PNE impliquent une organisation qui prenne en charge les missions et les tâches essentielles à accomplir et qui recouvrent : le pilotage, la concertation, la coordination des initiatives et des actions, la prise en charge du travail technique à mener, les activités de suivi et d'évaluation, les suggestions d'inflexion ou d'adaptation de la politique. Il importe donc de mettre en place un dispositif organisationnel qui couvre toutes ces missions et tâches et qui donne le maximum de chances de mise en œuvre à la PNE.

Par ailleurs la PNE, à la fois en tant qu'instrument de la lutte contre la pauvreté et de par la transversalité de sa portée, doit être mise en relation et trouver sa place dans la politique nationale, qui se doit de prendre en compte l'impératif d'emploi, dès lors qu'elle est guidée par un objectif central de lutte contre la pauvreté. Le cadre incontournable et le plus approprié pour cela est le CSLP, aussi bien dans son processus de formulation, de révision, de pilotage et de suivi que dans le contenu des interventions qu'il est amené à programmer. C'est une nécessité qui induit en même temps un nouveau rôle pour le Ministère chargé de l'emploi et l'établissement d'un lien continu avec le processus du CSLP.

Enfin, l'exécution des démarches et actions de la PNE, de même que l'efficacité de son dispositif organisationnel et des institutions d'intervention, ne peuvent être garanties que si les capacités, au sens large, en termes humains, financiers, de moyens logistiques, sont au rendez-vous. Le renforcement des capacités est donc un levier essentiel de mise en œuvre de la PNE qu'il faut organiser en cohérence avec les objectifs et les interventions visés.

II. Stratégie de mise en œuvre

Toute définition d'objectifs appelle une démarche consciente et organisée de mise en œuvre qui va aider, selon le cas, à engager, accompagner ou faciliter la marche vers la réalisation des objectifs. La stratégie retenue par la PNE pour ce faire s'appuie sur trois méthodes :

- L'internalisation des objectifs et axes d'intervention de la PNE par tous les acteurs concernés et/ou bénéficiaires, ce qui implique, dès l'adoption formelle, de développer un effort de communication qui empruntera les supports médiatiques habituels, mais aussi des démarches plus ciblées à travers des ateliers de sensibilisation et d'information plus spécifiquement réservés aux acteurs et en particulier aux partenaires sociaux ;
 - La convergence des efforts et leur suivi-animation, ce qui implique l'existence d'un dispositif pertinent qu'il conviendra de mettre en place le plus rapidement possible en le dotant des capacités qui lui permettront :
1. d'animer le processus de mise en œuvre,
 2. de mobiliser les acteurs et les moyens d'action, en particulier financiers,
 3. d'organiser les consultations, rencontres, ateliers, groupes de travail et autres...,
 4. de s'informer et d'informer,
 5. de procéder aux études, analyses et réflexions nécessaires à la concrétisation de la PNE,
 6. de suivre l'avancement en termes de démarches, mesures, actions, décisions...concrétisées,
 7. d'alerter sur les mesures ou initiatives à prendre éventuellement pour une bonne exécution,
 8. enfin d'évaluer l'action menée et son impact.

Cette convergence des efforts suppose comme exigence de base que le Ministère en charge de l'emploi et ceux en charge du processus du CSLP, avec ses composantes budgétaires, établissent un partenariat stratégique fondé sur des liens de travail étroits.

- Le dialogue et la concertation comme mode de traitement et d'exécution des actions de la PNE, ce qui implique que d'une part, le dialogue social fonctionne effectivement à propos des objectifs et des démarches de la PNE, et que d'autre part, le Ministère chargé de l'emploi, et le dispositif organisationnel qu'il mettra en place, usent de la consultation avec les parties concernées comme méthode de travail, de promotion et de mise en œuvre des interventions et actions, dès lors partagées, de la PNE.

Au plan pratique et opérationnel, la stratégie de mise en œuvre du PAO passe par deux nécessités :

- D'une part, le renforcement des capacités opérationnelles du Ministère chargé de l'emploi qui doit s'impliquer davantage dans la réflexion et les démarches qui intéressent l'emploi, même en dehors de son champ de responsabilité directe ;
- D'autre part, l'établissement d'un partenariat stratégique entre le Ministère chargé de l'emploi et celui qui gère le CSLP et le Budget, ce qui implique des processus de travail en commun et continus, en particulier pour tous les rendez-vous de formulation des programmes et budgets.

III. Tableau de mise en œuvre de l'objectif stratégique 5: Mettre en place les conditions nécessaires à l'exécution du PAO

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
9.1 : Les démarches préalables à la mise en œuvre de la PNE sont effectuées	9.1.1 : La PNE est adoptée par le gouvernement	Objectif immédiat 9 : Etablir un cadre organisationnel pertinent pour la mise en œuvre de la PNE et du PAO	MJE	X				SI	
			MJE	X				SI	
	9.1.2 : La PNE est diffusée et connue des principaux acteurs concernés		MJE	X				SI	
		9.1.2.1 : Elaborer des documents de vulgarisation de la PNE et du PAO (brochure, supports médias : radio-télévisions, journaux, etc.)	MJE	X	X			1	2
		9.1.2.2 : Diffuser les documents de vulgarisation de la PNE/PAO	MJE	X	X			15	30
9.2 : Un dispositif organisationnel et technique pour la mise en œuvre de la PNE est mis en place	9.2.1 : Une équipe technique capable de prendre en charge les activités courantes nouvelles impliquées par la mise en œuvre de la PNE est mise en place	9.2.1.1 : Entreprendre les démarches nécessaires à la mise en place de l'équipe technique	MJE	X	X	X	X	36	72
		9.2.1.2 : Préparer et promouvoir la mise en place d'un projet d'appui institutionnel	MJE	X				152	304
	9.2.2 : La structure de pilotage-concertation est mise en place	9.2.2.1 : Unifier les structures et/ou mécanismes appelés à s'occuper des questions d'emploi dans le cadre de la PNE avec le dispositif de suivi du Plan d'action issu du Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi	MJE	X				SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
9.3 : Les niveaux régional et local sont progressivement intégrés dans le processus de mise en œuvre de la PNE	9.2.3 : Le mécanisme de suivi-animation-évaluation de la PNE est établi, et ce en cohérence avec celui du CSLP	9.2.2.2 : Prendre les initiatives réglementaires pour la mise en place de la structure de pilotage-concertation	MJE	X				SI	
		9.2.3.1 : Organiser des Journées nationales sur l'emploi avec une large participation, y compris de représentants régionaux, et donnant l'occasion d'une communication sur la situation de l'emploi et sur les avancées et les difficultés de la mise en œuvre des PNE / PAO	MJE	X	X		X	10	20
		9.2.3.2 : Recueillir et traiter les observations et recommandations des Journées	MJE		X		X	AD	
		9.2.3.3 : Organiser des Journées régionales sur l'emploi dans chaque région	MJE			X		13	26
		9.3.1.1 : Prendre au niveau régional les initiatives nécessaires à la mise en place des Comités	DRUE	X	X	X	X	SI	
	9.3.1 : Un Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi est établi et fonctionne dans chaque région 9.3.2 : Des Rapports régionaux sur l'emploi sont établis par les Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi	9.3.2.1 : Etablir Chaque année à partir de 2009 un Rapport régional sur l'emploi	DRUE		X	X	X	SI	
		9.3.2.2 : Présenter le rapport et en débattre au Conseil consultatif régional de développement du dispositif du CSLP	DRUE		X	X	X	SI	
		9.3.2.3 : Transmettre le rapport au Conseil Régional ainsi qu'au Coordinateur Exécutif de la mise en œuvre du PAO	DRUE		X	X	X	SI	
		9.3.3.1 : Encourager, sensibiliser et appuyer les communes	DRUE		X	X	X	BC	
		9.3.3 : Un Volet emploi est inclus par les communes dans leur plan de développement communal							

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
10.1 : La PNE est intégrée à la matrice des politiques prioritaires	9.3.4 : Un « Plan d'action régional pour l'emploi » est élaboré en 2011	9.3.4.1 : Prendre les initiatives nécessaires pour préparer l'élaboration à partir de 2011 d'un Plan d'action régional pour l'emploi 9.3.4.2 : Organiser un atelier méthodologique dans chaque région	DRJE			X	X	AD	
	9.3.5 : Le niveau régional est consulté dans le cadre de la réflexion stratégique à mener sur la promotion de l'emploi local	9.3.5.1 : Mener en collaboration avec les DRJE, la réflexion stratégique sur la promotion de l'emploi local	MJE			X		13	26
			MJE	X	X			PM	
Objectif immédiat 10 : Améliorer l'insertion de l'impératif d'emploi dans le processus du CSLP									
10.1 : La PNE est intégrée à la matrice des politiques prioritaires	10.1.1 : Le MJE et les partenaires sociaux renforcent leur participation au processus du CSLP	10.1.1.1 : Engager entre le MJE et le MEF un processus de travail visant à intégrer les éléments du PAO dans le Programme d'Actions Prioritaires dans le cadre de son processus d'actualisation prévu en 2007	MJE- MEF	X				SI	
		10.1.1.2 : Poursuivre ce processus de travail pour renforcer l'insertion de la dimension emploi dans le CSLP à la faveur de sa révision approfondie				X	X	SI	
		10.1.1.3 : Participer aux réunions des commissions sectorielles et thématiques qui ont un lien avec l'emploi	MJE	X	X	X	X	SI	
		10.1.1.4 : Examiner entre le MEF et le MJE l'opportunité de créer une Commission thématique « emploi » à caractère tripartite dans le cadre des structures de suivi du CSLP	MEF - MJE	X				SI	
		10.1.1.5 : Participer aux réunions du CGAB-CSLP	MJE	X	X	X	X	SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
	10.1.2 : L'emploi est intégré au processus du CDMT	10.1.2.1 : Envisager d'élaborer à titre expérimental un CDMT « emploi » dans le cadre de la stratégie d'implantation des CDMT visant à élargir et renforcer le processus programmatique des finances publiques	MEF	X				SI	
		10.1.2.2 : Prendre connaissance du Guide en cours d'élaboration par le MEF dans le cadre du CDMT « emploi »	MJE	X				SI	
		10.1.2.3 : Organiser, avec l'appui technique du MEF un atelier en vue de se familiariser avec l'approche CDMT, sa finalité et ses outils	MJE	X				2	4
		10.1.2.4 : Engager un processus de collaboration avec le MEF en vue de concrétiser un CDMT « emploi » avant la fin de l'année 2008	MJE - MEF	X				SI	
		10.1.3.1 : Mener des consultations entre les Ministères concernés en vue de dégager des approches pertinentes	MJE - MEF	X	X			SI	
	10.1.3 : Des outils capables de renforcer la prise en compte de l'impératif emploi au niveau des PIP et du budget (CDMT) et en particulier par l'introduction de critères ex ante et ex post touchant l'emploi (voir Objectif immédiat I) sont développés								
	10.1.4 : L'ONEF joue un rôle actif dans le suivi des aspects emploi du CSLP	10.1.4.1 : Etablir des liens de travail entre l'ONEF et les structures de suivi du CSLP	ONEF	X	X	X	X	SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structure leader	Chronogramme				Budget estimatif	
				2008	2009	2010	2011	Millions de FCFA	Milliers de USD
10.2 : Des efforts ont été menés au plan organisationnel et dans le cadre du CSLP et des budgets pour renforcer les moyens et les compétences en matière d'emploi	10.2.1 : Le MJE et ses structures d'intervention déconcentrées bénéficient de moyens humains et d'action plus importants	10.2.1.1 : Mener une analyse sur les missions et activités prioritaires du MJE en relation avec la mise en œuvre des PNE / PAO et identifier les capacités et moyens qui leur sont nécessaires 10.2.1.2 : Entamer des consultations avec les Ministères en charge des dotations et appuis budgétaires pour adapter les moyens et capacités aux activités prioritaires	MJE	X				(SI) ?	
	10.2.2 : Un projet d'appui institutionnel à la mise en œuvre des PNE/PAO et soutenu par les partenaires au développement bi et/ou multilatéraux est mis en place	10.2.2.1 : Prendre les initiatives nécessaires pour formuler et faire aboutir un projet d'appui institutionnel pour soutenir la mise en œuvre des PNE / PAO	MJE	X				PM	
	10.2.3 : Les capacités des partenaires sociaux pour dialoguer sur les questions d'emploi sont renforcées	10.2.3.1 : Organiser des ateliers de sensibilisation-formation	MJE	X	X			PM	
	10.2.4 : Les institutions directement en charge de la mise en œuvre des démarches et actions des PNE/PAO sont renforcées en termes de moyens humains, logistiques et financiers	10.2.4.1 : Doter les institutions chargées de la mise en œuvre des démarches et actions des PNE /PAO des moyens humains, logistiques et financiers nécessaires à la réalisation des missions et objectifs qui leur sont assignés	MJE	X	X	X	X	BC	
	10.2.4 : Les institutions directement en charge de la mise en œuvre des démarches et actions des PNE/PAO sont renforcées en termes de moyens humains, logistiques et financiers en cohérence avec les missions et objectifs qui leur sont assignés								

ANNEXES

Annexe 1 - Matrice des indicateurs de suivi – évaluation du PAO

Objectifs	Indicateurs de suivi	Cibles					Source statistique / contrôle	Hypothèses	
		1998	2003	2005	2008	2010			
Objectif de développement : Contribuer à accroître le niveau de l'emploi décent et l'efficacité de la participation aux marchés du travail pour réduire la pauvreté et la vulnérabilité									
	● Taux de croissance du taux d'emploi (≥10 ans) ¹	-	- 17,6	- 0,1%	1,5	1,5	EPM	* Stabilité macro-économique	
	Indice de croissance pro-pauvres du taux d'emploi (≥10 ans) ²	-	-	nd ¹⁷	4,0	4,5	EPM	* Croissance du PIB réel de 5% par an sur 2006-2010	
	● Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) ³	11,2	+3,9	18,5%	17,0	16,0	EPM		
	● Taux de sous-occupation urbaine (15-65 ans) ⁴	41,6	22,9	nd ¹⁷	32,5	30,0	EPM		
	● Taux de sous-emploi rural (15-65 ans) ⁵	43,6	35,9	nd ¹⁷	45,0	40,0	EPM		
Objectif stratégique 1 : Renforcer le lien entre la Politique nationale de l'emploi et les autres politiques nationales									
Objectif immédiat 1 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales	● Taux d'investissement en % du PIB nominal	21,9	20,8	19,6	21,0	24,0	BCEAO	Maintien de l'effort pour respecter les critères de convergence	
	● * Public	-	-	7,5%	-	9%	BCEAO		
	● Taux d'exécution du PIP	-	-	12,1%	-	15%	MEF		
	● Taux de croissance réel des crédits à l'économie ⁹	-	-	62,6%	-	85%	BCEAO		
	● Crédits à moyen et long termes (% du PIB)	3,6	11,4	16,7	12,3	12,3	BCEAO		
	● Taux de taxation globale des profits des entreprises modernes	-	-	5,7%	-	10%	MEF		
Objectif immédiat 2 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques sectorielles	● Indice de croissance pro pauvres du taux d'emploi rural (≥10 ans) ²	-	+3,3	nd ¹⁷	3,5	4,0	EPM	Accélération des réformes structurelles et des politiques sectorielles pour :	
	● Indice pro pauvres des revenus réels ¹² dont:	1,7	1,8	nd ¹⁷	2,0	2,2	EPM	* diversifier les productions	
	● Agriculture vivrière	3,3	1,8	nd ¹⁷	1,0	1,5	EPM		

Objectifs	Indicateurs de suivi	1998	2003	2005	2008	2010	Cibles	Source statistique / contrôle	Hypotheses
	* Agriculture de rente	1,4 %	0,9	2,5%	3,0 %	3,0 %	EPM	EPM	productions
	• Taux de pluriactivité en milieu rural - 12 dm & ≥10 ans	3,8 %	2,7 %	3,7%	4,0 %	5,0 %	EPM	EPM	* réduire les coûts des facteurs
	• Part de l'emploi moderne (≥10 ans) ¹¹	7,1 %	3,9 %	7,9%	8,0 %	7,0 %	EPM	EPM	* promouvoir les exportations.
	• Part de l'emploi informel urbain (≥10 ans) ¹¹	-	8,5 %	nd ¹⁷	6,0 %	6,5 %	EPM	EPM	
	• Indice de croissance pro pauvres du taux d'emploi urbain (≥10 ans) ²	-		nd ¹⁷	1,0 %	2,0 %	EPM	EPM	
	• Indice de croissance pro pauvres: productivité travail urbain (≥10 ans) ²		0,0%						
Objectif stratégique 2 : Renforcer la création d'emplois									
Objectif immédiat 3 : Promouvoir des activités privées créatrices d'emploi	• Taux de croissance des salaires réels ¹ dont :	-	13,9	nd ¹⁷	5,0 %	5,0 %	EPM	EPM	* Renforcement des infrastructures de base
	* Entreprises privées formelles	-	%	nd ¹⁷	0,0 %	1,0 %	EPM	EPM	* Promotion agro-alimentaire/coton
	* Entreprises privées informelles	-	-31,2	nd ¹⁷	5,0 %	5,0 %	EPM	EPM	* Intégration du secteur informel/économie urbaine et rurale
	• Part de l'emploi informel en milieu urbain (≥10 ans)	61,8	%	62,6%	65,0	67,5	EPM	EPM	
	• Taux de pluriactivité en milieu urbain - 12 dm & ≥10 ans	23,8	%	11,1%	%	%	EPM	EPM	
	• Taux de pénétration de la micro finance		63,2	-	10,0	10,0	Etude	Etude	
	• Indice pro pauvres des revenus réels ¹² dont :	-	%	nd ¹⁷	-	-	EPM	EPM	
	* Salaires	0,6	%	nd ¹⁷	1,0 %	1,5 %	EPM	EPM	
Objectif immédiat 4 : Renforcer l'action ciblée de création d'emploi	* Travailleurs à propre compte non agricole	0,6	-		1,5 %	2,0 %			
			0,4						
			1,2						
	• Taux de pluriactivité des femmes	38,1	24,1	22,3%	20,0	18,0	EPM	EPM	* Mobilisation accrue des ressources internes
	• Ratio des emplois masculins urbains (≥10 ans)	%	%	60,9%	%	%	EPM	EPM	
	• Taux de chômage féminin dans les grands centres urbains	61,2	59,5	31,8%	59,0	58,0	EPM	EPM	* Effort de capacité d'absorption des
		21,8	31,2	nd ¹⁷	28,0	25,0	EPM	EPM	

Objectifs	Indicateurs de suivi	1998	2003	2005	2008	2010	Source statistique / contrôle	Hypothèses
		%	%	%	%	%		ressources externes
	• Taux de chômage marginal féminin (grands centres urbains)	18,7 %	7,6 %	53,7 %	7,5 %	7,0 %	EPM	* Accroissement de l'efficacité des actions dans les secteurs sociaux
	• Proportion des jeunes chômeurs urbains/chômeurs urbains (15-24 ans)	59,3 %	57,0 %	8,6 %	55,0 %	52,5 %	EPM	
	• Proportion des jeunes chômeurs urbains/jeunes urbains (15-24 ans)							
	• Incidence du travail des enfants : * 10-14 ans * 5-14 ans	4,7 %	10,1 %	66,0 %	8,0 %	7,0 %	EPM	* Mobilisation accrue à des fins productives des envois de fonds et du capital social
	• Taux d'enfants non scolarisés et sans travail (≥ 10 ans)	66,0 %	52,7 %	0,7 %	45,0 %	40,0 %	EPM	
	• Taux d'occupation des personnes handicapées	6,8 %	44,1 %	54,6 %	40,0 %	35,0 %	EPM	
	• Proportion d'emplois ruraux générés par les projets HIMO	71,6 %	29,4 %	nd ¹⁷	55,0 %	60,0 %	EPM	
	• Indice pro pauvres des revenus réels des transients ¹² :	1,5	-	-	0,8	0,7		
				0,9				
Objectif stratégique 3 : Améliorer l'employabilité								
Objectif immédiat 5 :								
Accroître l'offre de formation	• Ratio apprentissage formel/apprentissage informel urbain	-	-	-	-	-	Etude	Renforcement des politiques en termes de capital humain
	• Proportion des salariés ayant suivi une formation continue	-	-	-	-	-	Etude	enseignement et formation technique et professionnelle
	• Ratio des élèves de l'enseignement technique et professionnel/ secondaire	-	-	-	-	-	Etude	

Objectifs	Indicateurs de suivi	Cibles					Source statistique / contrôle	Hypothèses
		1998	2003	2005	2008	2010		
	<ul style="list-style-type: none"> Ratio filles/garçons dans l'enseignement technique Proportion des filières de formation à vocation agricole 	-	-	-	-	-	Etude	
Objectif immédiat 6 : Améliorer l'offre de formation	● Incidence de la formation professionnelle moderne ¹⁴ :	2,3 %	4,4 %	6,6 %	7,0 %	8,0 %	EPM	
	* Salariés du secteur moderne public et privé	4,6 %	5,3 %	9,5 %	10,0 %	12,0 %	EPM	
	* Secteur informel (salariés et indépendants non agricoles)	0,9 %	1,7 %	3,7 %	5,0 %	7,0 %	EPM	
	● Efficacité interne : taux de rendement marginal de la FP ¹⁵ :	290,8	253,6 %	nd ¹⁷	250,0 %	245,0 %	EPM	
	* Salariés (≥15 ans)	22,1 %	40,2 %	36,7 %	25,2 %	20,0 %	EPM	
Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance sur le marché du travail	● Efficacité externe : taux de chômage des diplômés (15-24 ans) :	18,4 %	35,1 %	22,0 %	35,0 %	30,0 %	EPM	
	* Secondaire premier cycle							
	* Secondaire deuxième cycle							
Objectif stratégique 4 : Améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché du travail								
Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance sur le marché du travail	● Indice de croissance pro pauvres du temps de travail (≥10 ans) ² :	-	-33,6 %	nd ¹⁷	0,0 %	10,0 %	EPM	Poursuite des réformes en direction des institutions du marché du travail
	* Rural	-	%	nd ¹⁷	1,0 %	%	EPM	
	* Urbain	-2,6 %	%	-	-	10,0 %	Etude	
	● Proportion des jeunes urbains employés dans le secteur moderne avec contrat de stage ou d'apprentissage	-	-	-	-	-	Etude	
	● Proportion des jeunes urbains employés dans le secteur moderne avec un CDI	-	-	1 %	-	-	ANPE	
Objectif immédiat 8 : Dynamiser l'incidence du travail décent	● Part du placement public par rapport aux nouveaux emplois offerts					≥2 %		
	● Proportion d'emplois non protégés (≥10 ans) * Ensemble des actifs occupés	98,4 %	97,9 %	97,7 %	92,0 %	90,0 %	EPM	Amélioration des conditions de travail des travailleurs pauvres:

Objectifs	Indicateurs de suivi	Cibles					Source statistique / contrôle	Hypothèses
		1998	2003	2005	2008	2010		
du travail décent	* Salariés hommes	%	%	43,5%	%	%	EPM	intensifier les liens contractuels, combattre les discriminations, améliorer les conditions de travail, et éliminer les abus.
	* Salariées femmes	70,9	58,0	43,8%	55,0	53,0	EPM	
	● Proportion de * mauvais emplois + (15-65 ans)	%	%	%	%	%	%	
	* Salariés du public	92,6	58,2	nd ¹⁷	55,0	53,0	EPM	
	* Indépendants agricoles	%	%	nd ¹⁷	%	%	EPM	
	● Proportion d'emplois salariés payés moins que le SMIG (15-65 ans)	2,3	0,6	%	0,5	0,4	%	
	* Rural	66,6	47,7	nd ¹⁷	40,0	38,0	EPM	
	* Urbain	%	%	nd ¹⁷	%	%	EPM	
	● Indice global de sécurité sociale en milieu urbain ¹³			-			Etude	
		25,2	26,3		25,0	23,0	%	
		%	%	%	%	%		
		32,9%	29,1		27,0	25,0	%	
		-	%	%	%	%		
		-	-	-	-	-		
(1) Périodes 1998-2003 et 2003-2005. (2) L'indice correspond à la différence du taux de croissance du taux d'emploi, corrigé de l'inégalité relative - fondée sur une fonction de bien-être - et du taux de croissance constaté. La croissance est considérée comme pro pauvres (anti-pauvres) s'il y a un gain (perte) de taux de croissance. La période prise en compte est 1998-2003. (3) Ensemble urbain. (4) La sous occupation combine le chômage et les emplois rémunérés moins que les salaires de subsistance (Kakwani et Son, 2006). (5) Indépendants agricoles : moins de 9 mois de travail par an. (9) Croissance par rapport à l'année précédente, compte tenu du taux d'inflation. Pour 2008 et 2010, le taux moyen réel de croissance sur la période 1998-2005 a été appliqué. (11) Par rapport à l'emploi national. (12) Pour P0. (13) Indice développé par l'OIT (Bonnet, 2001). Il est composé de quatre sous indicateurs : (i) nombre de branches couvertes : maladie, maternité,								

Objectifs	Indicateurs de suivi	Cibles 1998 2003 2005 2008 2010	Source statistique / contrôle	Hypothèses
	etc.; (ii) existence d'une allocation chômage ou familiale ; (iii) dépenses de sécurité sociale en pourcentage du PIB ; (iv) existence de programmes autres que l'assistance sociale pour les différentes branches précédemment indiquées.			
	(14) Hors agriculture et apprentissage. Il s'agit de la formation professionnelle avant le CEPE, après le CEPE ou après le BEPC.			
	(15) Estimation issue d'une fonction de gains. la base étant l'absence d'instruction.			
	(16) Compte tenu d'une élasticité d'emploi de 0,8 et des salaires réels de -0,3 (Zerbo, 2006).			
	(17) Non défini.			
	(18) 6-14 ans.			
Sources : <i>Enquêtes prioritaires 1998, 2003 et 2005 ; estimations.</i>				

Annexe II - Echancier financier indicatif

Résultats opérationnels	Produits attendus	Échéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2003	2009	2010	2011		
Objectif immédiat 1 : L'objectif de création d'emploi est priorisé dans les politiques transversales							
Résultat 1.1 : Les implications des politiques monétaires et fiscales sur l'emploi sont analysées. y compris dans une perspective de genre, et des mécanismes et/ou des mesures sont identifiés et mis en œuvre pour encourager la création d'emploi	1.1.1 Un rapport sur la relation politique monétaire - emploi	-	-	-	-	SI	
	1.1.2 Un rapport sur l'impact de la fiscalité sur les entreprises et les mesures fiscales à prendre pour stimuler la création d'emploi dans le secteur moderne	-	3	-	-	3	6
	1.1.3 Un rapport sur les conditions de financement des entreprises et les mesures à prendre pour promouvoir la création d'entreprises créatrices d'emploi	1	-	-	-	1	2
	1.1.4. Un atelier d'examen des rapports s'est tenu	-	1,5	-	-	1,5	3
Résultat 1.2 : L'objectif de création d'emplois décents est pris en compte dans la programmation monétaire	1.2.1 : Une réunion du CNC sur la relation emploi – politique de monnaie et du crédit	-	-	-	-	SI	
Résultat 1.3 : Le critère de création d'emploi est priorisé dans les programmes d'investissements publics (PIP)	1.3.1 : Un plan d'action avec des recommandations sur les dispositifs institutionnels à mettre en place pour le suivi du processus de mise en cohérence des PIP et des critères permettant la programmation, la budgétisation et l'évaluation des programmes d'investissement	20	25	-	-	45	90
Résultat 1.4 : La préoccupation d'emploi est davantage intégrée à la politique d'investissement privé	1.4.1 : Des mesures nouvelles d'incitation à l'investissement sont adoptées	-	6	-	-	6	12
Résultat 1.5 : Les capacités des principaux acteurs sont renforcées en matière de méthodologie	1.5.1 : Des ateliers méthodologiques sont organisés	-	2,5	1,5	-	4	8

Résultats opérationnels	Produits attendus	Echéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
et de convergence programmatique							
Sous total Objectif immédiat 1		21	38	1,5	-	60,5	121
Objectif immédiat 2 : L'objectif de création d'emplois décentés est pris en compte dans les politiques de développement sectorielles et dans les mesures et programmes qu'elles mettent en œuvre							
2.1 : La stratégie de développement rural intègre l'objectif d'emploi	2.1.1: Les caractéristiques et les déterminants du sous-emploi rural sont connus	-	-	-	-	SI	
	2.1.2: Une stratégie de promotion de l'emploi non agricole est formulée	-	22,5	-	-	22,5+AD	45+AD
	2.1.3 : Un état des lieux de la formation agricole est disponible et disséminé	1	-	-	-	1	2
2.2 : la Stratégie de promotion de l'artisanat et son Plan d'action sont révisés pour intégrer l'objectif de création d'emploi	2.2.1 : Des propositions d'action nouvelles sont formulées	-	12	-	-	12+AD	24+AD
2.3 La stratégie de développement industriel intègre l'objectif d'emploi	2.3.1: Des mesures sont identifiées pour promouvoir la compétitivité manufacturière	-	-	20	-	20	40
	2.3.2: Les stratégies d'action des douze filières industrielles prioritaires sont révisées pour, entre autres, intégrer l'objectif de création d'emploi	-	14	-	-	14	28
2.4: La stratégie commerciale à formuler intègre l'objectif d'emploi	2.4.1: La promotion des exportations créatrices d'emplois est un objectif de la stratégie commerciale	-	-	-	-	SI	
	2.4.2 Les réglementations nationales sont favorables à l'emploi		-	-	-	SI	
	2.4.3 : L'impact sur l'emploi des Accords de Partenariat Economique est mesuré et pris en compte dans la stratégie commerciale	2	-	-	-	2	4
Sous total Objectif immédiat 2		3	48,5	20	-	71,5+AD	143+AD

Résultats opérationnels	Produits attendus	Échéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
Objectif immédiat 3 : Promouvoir des activités privées créatrices d'emploi							
3.1 La création d'entreprises dans le secteur moderne est promue	3.1.1 : Un programme d'actions immédiates et prioritaires visant l'entreprise moderne est dégagé et mis en œuvre.	2	2	-	-	4	8
	3.1.2 : Le dispositif d'encouragement et de soutien au développement du secteur privé moderne est renforcé	-	13	-	-	13	26
	3.1.3 : Des activités porteuses de création d'emploi dans le secteur moderne sont identifiées	-	-	16	-	16	32
3.2 Une stratégie de développement de la MPE est mise en œuvre	3.2.1 Un bilan-diagnostic de l'action en faveur du développement de la micro et petite entreprise est établi	-	16	6	-	22	44
	3.2.2 Une stratégie d'intervention en faveur du développement de la MPE a été formulée et adoptée	-	3	3	-	6	12
	3.2.3 La promotion de la MPE au niveau régional est renforcée	-	-	-	-	SI	
	3.2.4 La mise en œuvre de la stratégie de développement de la MPE est engagée	-	-	1	-	1+AD	2+AD
Sous total Objectif immédiat 3		2	34	26	-	62+AD	124+AD
Objectif immédiat 4 : Renforcer l'action ciblée de promotion de l'emploi							
4.1 Le dispositif de promotion de l'emploi est plus efficace	4.1.1 : Le dispositif de promotion de l'emploi est rationalisé	-	-	-	-	SI	
	4.1.2 Le dispositif de promotion de l'emploi est renforcé	10	9	-	-	19+AD	38+AD
4.2 : la cohérence et la visibilité des efforts entrepris pour l'emploi des jeunes sont améliorées	4.2.1 : Un « Etat des lieux » sur la problématique de l'emploi des jeunes est établi	3,5	22	2	-	27,5	55
	4.2.2 : Un « Livre blanc » sur l'emploi des jeunes, est disponible		1	1	-	2	4

Résultats opérationnels	Produits attendus	Echéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
4.3 : Le cadre d'action en faveur de l'emploi des jeunes est renforcé	4.3.1 : Le dispositif est mieux coordonné	-	-	-	-	SI	
	4.3.2 : Des leviers spécifiques et / ou mieux adaptés sont introduits dans le dispositif institutionnel à destination des jeunes	10	240	-	-	250+AD	500+AD
	4.3.3 : Un système coordonné d'information et d'orientation sur les formations, les métiers et les emplois est disponible et opérationnel au niveau des régions	10	100	75	85	270	540
4.4 : Les capacités des organismes et des réseaux publics et privés, formels et non formels, en charge de l'insertion des jeunes sont renforcés	4.4.1 : Un plan d'action pour le renforcement des compétences publiques et privées en faveur de l'insertion des jeunes est établi et mis en œuvre	-	10	20	20	50	100
4.5 : Des programmes / projets spécifiques aux différentes catégories de jeunes sont formulés, adoptés et en cours de mise en œuvre	4.5.1 : Les compétences techniques et entrepreneuriales des jeunes femmes rurales sont accrues	-	-	-	-	106 Projet pilote financé	212
4.6 : L'employabilité des jeunes diplômés est améliorée	4.5.2 : L'insertion dans l'emploi des jeunes ruraux est favorisée grâce à une formation adaptée	-	240	245	195	680	1360
	4.6.1 : Les jeunes diplômés de l'éducation supérieure sont formés en techniques de recherche d'emploi (TRE)	1	5	5	5	16	32
	4.6.2 La formation en entrepreneuriat est dispensée dans le cadre universitaire	-	-	-	-	AD	
4.7 : Un meilleur accès des femmes à l'emploi est assuré	4.6.3 Un système de stage en entreprise est opérationnel	-	4	-	-	4	8
	Produit 4.7.1 Un programme d'action structuré est déposé	-	9	-	-	9+AD	18+AD

Résultats opérationnels	Produits attendus	Échéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
4.8 : L'action de lutte contre le travail des enfants est poursuivie et renforcée	4.8.1 Un cadre juridique et d'action plus protecteur est établi	-	-	-	-	SI	
4.9 : L'accès à l'emploi des personnes handicapées est amélioré	4.9.1 Un état des lieux et des éléments d'action sont dégagés en faveur de l'emploi des personnes handicapées	-	3	-	-	3+AD	6+AD
4.10 La gestion des travailleurs migrants est améliorée	4.10.1 La connaissance des phénomènes migratoires est améliorée	-	-	-	-	-	-
	4.10.2 Une politique pour la gestion des flux migratoires est élaborée et mise en œuvre	-	1	-	-	1	2
4.11 La création d'emploi par l'approche HIMO est promue	4.11.1 Les voies et moyens d'une relance de l'approche HIMO sont définis	-	12	-	-	12+AD	24
	4.11.2 Une relance progressive de l'approche HIMO est mise en œuvre	-	9	-	-	9+AD	18+AD
Sous total Objectif immédiat 4		34,5	665	348	305	1352,5+AD	2705+AD
Objectif immédiat 5 : Accroître l'offre de formation en relation avec la demande							
5.1 : Le dispositif d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) et sa production sont mieux connus	5.1.1 Une évaluation du dispositif d'EFTP est disponible	15	5	-	-	20	40
	5.1.2 Un mécanisme pérenne de connaissance annuelle des effectifs et de la production du dispositif d'EFTP fonctionne et produit des résultats	-	-	-	-	SI	
5.2 : Les besoins en formation et qualification sont mieux connus	5.2.1 Un processus d'identification des besoins de formation technique et professionnelle de l'économie et des régions a été lancé et produit de premiers résultats	-	15	15	-	30	60

Résultats opérationnels	Produits attendus	Échéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
5.3 Le secteur privé est mieux associé au traitement de l'EFTP	5.3.1 Un mécanisme de liaison "structures de formation-entreprises" est défini et fonctionne	-	-	-	-	SI	
	5.3.2 : Une unité de réflexion et de dialogue sur l'EFTP est créée et fonctionne au sein des organisations professionnelles et syndicales	-	2	-	-	2	4
	5.3.3. Des plans de formation par entreprise, par métier, par filières sont élaborés	-	-	-	-	AD	
	Sous total Objectif immédiat 5	15	22	15	-	52+AD	104+AD
Objectif immédiat 6 : Améliorer l'offre de formation à travers une démarche globale et intégrée							
6.1 une politique nationale d'EFTP est élaborée et mise en oeuvre	6.1.1 Un document global et intégré de "politique nationale de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle" est formulé, adopté et en cours de mise en œuvre Sous l'égide du "Comité de coordination du processus de la politique nationale d'EFTP"	-	-	-	-	SI	
	6.1.2 : La promotion sociale de l'EFTP est assurée	-	4	-	-	4+AD	8+AD
	6.1.3 La production du dispositif d'EFTP à au moins doublé à l'horizon 2011	-	-	-	-	BC	
Sous total Objectif immédiat 6		-	4	-	-	4+AD	8+AD
Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance du marché de l'emploi							
7.1 La législation du travail est améliorée et harmonisée avec les conventions internationales	7.1.1: Des outils d'application du cadre réglementaire sont développés	-	-	-	-	SI	
	7.1.2 : La législation du travail et de la sécurité sociale sont mises en conformité avec les conventions internationales, notamment celles de l'OIT, de l'Acte uniforme de l'OHADA, des traités de l'UEMOA, de la CEDEAO et de la CIPRES	-	-	-	-	SI	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Échéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
7.2 : L'efficacité de l'intermédiation sur le marché de l'emploi est améliorée	7.2.1 : Un accroissement des activités de placement est enregistré	-	-	-	-	BC	
	7.2.1 : Le dispositif d'information sur l'emploi et la formation est consolidé	15	14	2	2	33	66
7.3 Le système national d'information sur l'emploi et la formation est amélioré	7.3.2 un programme priorisé de l'ONEF cohérent avec les moyens adéquats est approuvé	7	-	-	-	7	14
	7.3.3 : Le champ d'investigation et les produits du système d'information sur l'emploi et la formation sont élargis	-	10	23	-	33	66
	7.3.4 Un mécanisme cohérent d'information sur le phénomène migratoire et ses flux est en place	-	10	-	-	10	20
Sous total Objectif immédiat 7		22	34	25	2	83	166
Objectif immédiat 8 : Réaliser des progrès dans la marche vers le travail décent							
8.1 : La mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent est mieux appréhendée	8.1.1 Un document sur la situation au regard du concept de travail décent est formulé et disséminé	-	3,5	2	-	5,5	11
	8.1.2 Des indicateurs nationaux de travail décent ont été élaborés et actualisés	-	10	2	-	12	24
8.2 Le système de contrôle de l'application de la législation du travail est renforcé et amélioré	8.2.1 Un plan d'action renforçant les capacités d'intervention du dispositif d'inspection en vue d'une meilleure application des lois au travail est développé	-	2	-	-	2	4
	8.2.2 Les droits des femmes au travail sont consolidés et mieux respectés	-	-	-	-	SI	
	8.2.3 Les procédures des juridictions du travail sont plus rapides et améliorées	-	-	-	-	BC	
	8.2.4 La lutte contre les risques au travail est renforcée	-	1	2	-	3	6
8.3 : De nouvelles approches de protection	8.3.1 Une réflexion sur les nouvelles formes de protection sociales est menée	-	10	2	-	12	24

Résultats opérationnels	Produits attendus	Echéancier				Total millions de FOFA	Total millions \$ US
		2008	2009	2010	2011		
sociale sont initiées en faveur de groupes vulnérables 8.4 : Le dialogue social est élargi et renforcé à la fois sur les éléments de politique et d'action de la PNE mais également sur les questions de travail qui ont un lien ou une incidence sur l'élargissement et la qualité des emplois (Voir toutes les références aux consultations et au dialogue tripartites au sein des activités de tous les objectifs immédiats)	8.3.2 Des recommandations visant à renforcer les actions de prévention contre le VIH/SIDA en milieu du travail sont formulées	-	1	2	-	3	6
	8.4.1 Un agenda de consultations tripartites est établi et mis en pratique	-	-	-	-	SI	
	8.4.2 Un plan d'action pour l'élaboration d'une classification nationale des emplois - en tant qu'outil d'une part pour le dialogue social et d'autre part pour l'adaptation des conventions collectives du travail et l'amélioration de l'offre de formation technique et professionnelle - est défini et commence à être mis en œuvre	-	-	1	-	1+AD	2+AD
	8.4.3 Les capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social sont renforcées	15	12,5	7,5	-	35	70
	8.4.4 le renforcement du dialogue social sur l'emploi au niveau régional est poursuivi par la mise en place d'un « Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi »	-	-	-	-	BC	
	8.4.5 La prise en compte des questions genre est renforcée dans le processus de dialogue social	-	7,5	-	-	7,5	15
	8.4.6. La Convention collective interprofessionnelle est révisée	-	-	-	-	SI	
	8.4.7 Des accords collectifs de travail sont négociés et conclus	-	-	-	-	SI	
	8.4.8 La liberté syndicale pour les travailleurs migrants et l'effort des organisations syndicales pour les organiser et promouvoir leurs intérêts spécifiques sont promus	-	-	-	-	PM	
	8.4.9 : Une Charte sociale visant à préciser les objectifs stratégiques en matière sociale ainsi que les voies et moyens de leur réalisation dans le cadre d'un mécanisme tripartite de suivi est élaborée et adoptée	-	6	2	-	8	16

Résultats opérationnels	Produits attendus	Echéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2003	2009	2010	2011		
Sous total Objectif immédiat 8		15	53,5	20,5	-	89+AD	178+AD
Objectif immédiat 9 : Etablir un cadre organisationnel pertinent pour la mise en œuvre de la PNE et du PAO							
9.1 : Les démarches préalables à la mise en œuvre de la PNE sont effectuées	9.1.1 La PNE est adoptée par le gouvernement et le Parlement	-	-	-	-	SI	
	9.1.2 La PNE est diffusée et connue des principaux acteurs concernés	8	8	-	-	16	32
	9.2.1 Une équipe technique capable de prendre en charge les activités courantes nouvelles impliquées par la mise en œuvre de la PNE est mise en place	44	54	50	40	188	376
	9.2.2 La structure de pilotage-concertation est mise en place	-	-	-	-	SI	
	9.2.3 Le mécanisme de suivi-évaluation de la PNE est établi, et ce en cohérence avec celui du CSLP	-	5	13	5	23+AD	46+AD
9.3 : Les niveaux régional et local sont progressivement intégrés dans le processus de mise en œuvre de la PNE	9.3.1 Un Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi est établi et fonctionne	-	-	-	-	SI	
	9.3.2 Chaque année à partir de 2009 un Rapport régional sur l'emploi est établi par les Directeurs régionaux et est présenté et transmis au Conseil consultatif régional de développement du dispositif du CSLP ainsi qu'au Coordinateur exécutif de la mise en œuvre de la PNE	-	-	-	-	SI	
	9.3.3 Un volet emploi est inclus par les communes dans leur plan de développement communal	-	-	-	-	BC	
	9.3.4 Un « Plan d'action régional pour l'emploi » est élaboré en 2011	-	-	-	13	13+AD	26+AD
	9.3.5 Le niveau régional est consulté dans le cadre de la réflexion stratégique à mener sur la promotion de l'emploi local (Voir Objectif stratégique I)	-	-	-	-	PM	

Résultats opérationnels	Produits attendus	Échéancier				Total millions de FCFA	Total milliers \$ US
		2008	2009	2010	2011		
Sous total Objectif immédiat 9		52	67	63	58	240+AD	480+AD
Objectif immédiat 10 : Améliorer l'insertion de l'impératif d'emploi dans le processus du CSLP							
10.1 La PNE est intégrée à la matrice des politiques prioritaires	10.1.1 Le MJE renforce sa participation au processus CSLP	-	-	-	-	SI	
	10.1.2 : L'emploi est intégré au processus du CDMT	2	-	-	-	2	4
	10.1.3 : Des outils capables de renforcer la prise en compte de l'impératif emploi au niveau des PIP et du budget et en particulier par l'introduction de critères ex ante et ex post touchant l'emploi (voir Objectif immédiat I) sont développés	-	-	-	-	SI	
	10.1.4 L'ONEF joue un rôle actif dans le suivi des aspects emploi du CSLP	-	-	-	-	SI	
10.2 Des efforts ont été menés au plan organisationnel et dans le cadre du CSLP et des budgets pour renforcer les moyens et les compétences en matière d'emploi	10.2.1 Le MJE et ses structures d'intervention déconcentrées bénéficient de moyens humains et d'action plus importants	1	+BC	-	-	1 + BC	2
	10.2.2 Un projet d'appui institutionnel à la mise en œuvre des PNE/PAO et soutenu par les partenaires au développement bi et/ou multilatéraux est mis en place	-	-	-	-	PM	
	10.2.3 - Les capacités des partenaires sociaux pour dialoguer sur les questions d'emploi sont renforcées	-	-	-	-	PM	
	10.2.4 - Les institutions directement en charge de la mise en œuvre des démarches et actions des PNE/PAO sont renforcées en termes de moyens humains, logistiques et financiers en cohérence avec les missions et objectifs qui leur sont assignés	-	-	-	-	BC	
Sous total Objectif immédiat 10		3	-	-	-	3	6

Annexe III - Echancier récapitulatif annuel
(En millions de FCFA)

	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Objectif immédiat 1	21	38	1,5	-	60,5
Objectif immédiat 2	3	48,5	20	-	71,5+AD
Objectif immédiat 3	2	34	26	-	62+AD
Objectif immédiat 4	34,5	665	348	305	1352,5+AD
Objectif immédiat 5	15	22	15	-	52+AD
Objectif immédiat 6	-	4	-	-	4+AD
Objectif immédiat 7	22	34	25	2	83
Objectif immédiat 8	15	53,5	20,5	-	89+AD
Objectif immédiat 9	52	67	63	58	240+AD
Objectif immédiat 10	3	-	-	-	3
Total	167,5	966	519	365	2017,5+AD
Total en milliers U\$D	335	1932	1038	730	4035+AD

Annexe IV - Besoins de financements selon les structures leaders concernées (hors activités réalisables dans le cadre des budgets courants)

Structure leader	Résultats opérationnels concernés	Besoins estimatifs (millions de FCFA)	Observations
MJE (emploi)	<p>2.1 La stratégie de développement rural intègre l'objectif d'emploi</p> <p>4.1 Le dispositif de promotion de l'emploi est plus efficace</p> <p>4.2 La cohérence et la visibilité des efforts entrepris pour l'emploi des jeunes sont améliorées</p> <p>4.11 La création d'emploi par l'approche HIMO est promue</p> <p>7.3 Le système national d'information sur l'emploi et la formation est fortement amélioré</p> <p>9.1 : Les démarches préalables à la mise en œuvre de la PNE sont effectuées</p> <p>9.2 : Un dispositif organisationnel et technique pour la mise en œuvre de la PNE est mis en place</p> <p>10.2 Des efforts ont été menés au plan organisationnel et dans le cadre du CSLP et des budgets pour renforcer les moyens et les compétences en matière d'emploi</p>	<p>21+AD</p> <p>9+AD</p> <p>7,5</p> <p>21 +AD</p> <p>25</p> <p>16</p> <p>201</p> <p>1 + AD</p>	<p>En co-responsabilité avec MEF</p> <p>Associé au MEF</p>
MJE (Formation professionnelle)	<p>5.2 : Les besoins en formation et qualification sont mieux connus</p>	30	Exécution ONEF
MJE (Directions Régionales)	<p>9.3 : Le niveau régional est progressivement intégré dans le processus de mise en œuvre de la PNE</p>	13	
MJE (ANPE)	<p>4.3 : Le cadre d'action en faveur de l'emploi des jeunes est renforcé</p> <p>4.4 : Les capacités des organismes et des réseaux publics et privés, formels et non formels, en charge de l'insertion des jeunes sont renforcées</p> <p>4.5 : Des programmes / projets spécifiques aux différentes catégories de jeunes sont formulés, adoptés et en cours de mise en œuvre</p> <p>4.6 : La capacité d'insertion des jeunes diplômés est améliorée</p>	<p>520</p> <p>50</p> <p>680</p> <p>20</p>	<p>Comprenant une intervention associant ONEF (20) et une associant le MESRS (450)</p> <p>Associé au CNPBP</p>

Structure leader	Résultats opérationnels concernés	Besoins estimatifs (millions de FCFA)	Observations
MJE (ONEF)	4.2 La cohérence et la visibilité des efforts entrepris pour l'emploi des jeunes sont améliorées 5.1 : Le dispositif d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) et sa production sont mieux connus 5.2 : Les besoins en formation et qualification sont mieux connus 7.3 Le système national d'information sur l'emploi et la formation est fortement amélioré 8.1 : La mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent est mieux appréhendée	22 20 30 58 12	et à l'Université Associé au MJE-formation professionnelle et au MESRS Associé à INSD (10) Associé au MTSS
Total MJE		1756,5	
MEF	1.3 : Le critère de création d'emploi est priorisé dans les programmes d'investissements publics (PIP) 1.4 : La préoccupation d'emploi est davantage intégrée à la politique d'investissement privé 1.5 : Les capacités des principaux acteurs sont renforcées en matière de méthodologie et de convergence programmatique 1.1 : Les implications des politiques monétaires et fiscales sur l'emploi sont analysées, y compris dans une perspective de genre, et des mécanismes et/ou des mesures sont identifiés et mis en œuvre pour encourager la création d'emploi 4.3 : Le cadre d'action en faveur de l'emploi des jeunes est renforcé	90 6 4 2,5 + AD AD	
Ministère chargé du secteur privé	3.1 La création d'entreprises dans le secteur moderne est promue 3.2 Une stratégie de développement de la MPE est mise en œuvre	20 29	

Structure leader	Résultats opérationnels concernés	Besoins estimatifs (millions de FCFA)	Observations
Ministère chargé du secteur privé (artisanat)	2.2 : La stratégie de promotion de l'artisanat et son Plan d'action sont révisés pour intégrer l'objectif de création d'emploi	12 + AD	
Ministère chargé du secteur privé (industrie)	2.3 La stratégie de développement industriel intègre l'objectif d'emploi	34	
Ministère chargé du secteur privé (commerce)	2.4: La stratégie commerciale à formuler intègre l'objectif d'emploi	2	
Total Ministère chargé du secteur privé		97	
MTSS	4.10 La gestion des travailleurs migrants est améliorée 8.1 : La mise en œuvre de l'agenda pour le travail décent est mieux appréhendée 8.3 : De nouvelles approches de protection sociale sont initiées en faveur de groupes vulnérables 8.4 : Le dialogue social est élargi et renforcé à la fois sur les éléments de politique et d'action de la PNE mais également sur les questions de travail qui ont un lien ou une incidence sur l'élargissement et la qualité des emplois	1 5,5 13 14,5 + AD	
MESSRS	4.6 : La capacité d'insertion des jeunes diplômés est améliorée	AD	
MPF	4.7: Un meilleur accès des femmes à l'emploi est assuré	9 + AD	
MASSN	4.9 : L'accès à l'emploi des personnes handicapées est amélioré	3 + AD	
Partenaires sociaux	5.3 Le secteur privé est mieux associé au traitement de l'EFTP 8.4 : Le dialogue social est élargi et renforcé à la fois sur les éléments de politique et d'action de la PNE mais également sur les questions de travail qui ont un lien ou une incidence sur l'élargissement et la qualité des emplois	2 + AD 68,5	En co-responsabilité avec MTSS et MJE

9 9 9 9 9 9 9 9

Montage & Impression :

Graphi-Imprim : 01 BP 5286 Ouagadougou 01
Tél. : (226) 50 33 51 61 - Fax : (226) 50 30 45 49

