



Programme de
promotion du
travail décent en
Côte d'Ivoire
2017-2020



JUILLET 2017

SOMMAIRE	1
SIGLES ET ABREVIATIONS	3
RESUME EXECUTIF	6
Introduction	8
1. Analyse du contexte national	9
1.1 Situation socio-économique.....	9
1.2 Emploi et dynamiques du marché du travail	10
1.3 Situation en matière de Normes Internationales du Travail	12
1.4 Situation de la protection sociale	14
1.5 Situation en matière de dialogue social et du tripartisme	15
1.6 Réponse du Gouvernement et des Mandants tripartites de la Côte d'Ivoire et défis à relever	16
1.7 Réponse du système des Nations Unies et d'autres partenaires techniques et financiers ...	17
1.8 Assistance antérieure du BIT	18
2 Priorités du PPTD	19
3. Résultats à court et moyen termes	22
3.1 L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi	22
3.2 La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs	23
3.3 Les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local	24
3.4 Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.....	25
3.5 La gouvernance du marché du travail est améliorée...	26
3.6 La législation nationale du travail et l'application des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les normes internationales du travail sont renforcées par les mandants.....	27
3.7 La conformité des lieux du travail aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural.....	28
3.8 La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle.....	29
3.9 Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux.....	30
3.10. Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé à travers une participation plus accrue des mandants.....	31
4. Gestion, plan de mise en œuvre, et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD.....	31
4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance et de l'évaluation, incluant le rôle des Mandants	31

4.2. Analyse des risques	32
5. Plan de financement	33
6. Plaidoyer et plan de communication	33
ANNEXES.....	34
Annexe 1 : Matrice des résultats	
Annexe 2 : Matrice du plan de suivi des résultats	
Annexe 3 : Matrice du plan de suivi de la mise en œuvre	
Références Bibliographiques	34

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AEJ	Agence Emploi Jeunes
AFD	Agence Française de Développement
AGEPE	Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi
AGR	Activité Génératrice de Revenus
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CCT	Commission Consultative du Travail
CTCSST	Comité Technique Consultatif pour la question de Santé et Sécurité au Travail
C2D	Contrat de Désendettement et Développement
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CLEAR	Country Level Engagement and Assistance to Reduce Child labour
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CPU	Cadre Programmatique Unique
CREE	Créer mon Entreprise
DDT	Direction Départementale du Travail
DLTE	Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants
DRT	Direction de la Réglementation du Travail
DRegT	Direction Régionale du Travail
DSST	Direction de la Santé et Sécurité au Travail
EDS	Enquête Démographique et de Santé
EEA	Enquête Emploi Annuelle
EESE	Enhanced Environment for Sustainable Enterprise
EMN	Entreprise Multinationale
ENSEA	Ecole Nationale de Statistique et d'Economie Appliquée
ENSESI	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur de l'Informel
ENSETTE	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Travail des Enfants
ENV	Enquête Niveau de Vie

EPIP	Evaluation des Politiques et des Institutions des Pays
EVAL	Evaluation
FCFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
FCQ	Formation Complémentaire Qualifiante
FIPME	Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
FPM	Fonds de Prévoyance Militaire
GERME	Gérer Mieux mon Entreprise
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
IDG	Indice de Développement du Genre
IDH	Indice de Développement Humain
INS	Institut National de la Statistique
IPS-CGRAE	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat
IPS-CNAM	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale d'Assurance Maladie
IPS-CNPS	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale
MCC	Millenium Challenge Corporation
MPI	Maladie Professionnelle Indemnisable
MPJEJSC	Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique
MPME	Micro, Petite et Moyenne Entreprise
MUGEFCI	Mutuelle Générale des Fonctionnaires de Côte d'Ivoire
ODD	Objectif de Développement Durable
OGP	Open Government Partnership
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectif de Développement du Millénaire
PAAEIJ	Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et de l'Insertion des jeunes
PIB	Produit Intérieur Brut
PDFT	Principes et Droits Fondamentaux au Travail
PEJEDEC	Projet Emploi Jeunes pour le Développement des Compétences
PFTE	Pire Forme de Travail des Enfants
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PND	Plan National de Développement

PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNT	Politique Nationale du Travail
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme Pays de promotion du Travail décent
PTFs	Partenaires Techniques et Financiers
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SCAED	Service Civique d'Action pour l'Emploi et le Développement
SIMT	Système d'Information sur le Marché du Travail
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquis
SMAG	Salaire Minimum Agricole Garanti
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNIEJ	Stratégie Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes
SNPS	Stratégie Nationale de Protection Sociale
SNU	Système des Nations Unies
SPE	Service Public d'Emploi
SOSTECI	Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire
SST	Santé et Sécurité au Travail
SSTE	Santé et Sécurité au Travail et Environnement
TBE	Tableau de Bord Emploi
THIMO	Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre
TPE	Très Petite Entreprise
PP/DD	Prévention Productivité / Développement Durable
TPME	Très Petite et Moyenne Entreprise
USDOL	United State Department Of Labour
VIH-SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine-Syndrome d'Immunodéficience Acquise

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La Côte d'Ivoire a réussi à inverser la courbe de la pauvreté et des inégalités mais le rythme du changement est encore lent. Malgré la forte croissance économique, la base sociale de cette dynamique reste à élargir pour garantir une redistribution équitable des richesses créées. La voie pour accélérer le changement passe par l'emploi et le travail décent. Il s'agit de créer des emplois productifs et décents pour associer le plus grand nombre d'ivoiriens et d'Ivoiriennes à l'effort de production, leur permettre d'accéder à des revenus stables, à la sécurité économique et sociale et ainsi endiguer la pauvreté. C'est l'une des réalisations que le Plan National de Développement (PND) 2016-2020 s'est assignée, à travers son axe stratégique n° 2 relatif à l'"accélération du développement du capital humain et la promotion du bien-être social".

Le diagnostic du contexte socio-économique national qui a orienté la formulation de ce Programme pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) a mis en exergue quatre principaux défis : i) la création d'emplois productifs et décents en nombre suffisant pour endiguer le chômage et le sous-emploi ; ii) le renforcement du cadre juridique, normatif et institutionnel du travail couvrant l'ensemble des composantes du marché du travail national ; iii) le renforcement et l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs et travailleuses ; et iv) la consolidation du dialogue social pour concrétiser la démocratie sociale et la justice sociale.

Le PPTD de la Côte d'Ivoire couvrant la période 2017-2020 contribue à relever ces défis, en focalisant les efforts conjoints des mandants et du BIT sur deux priorités, opérationnalisées à travers dix (10) résultats ou réalisations qui sont des changements attendus de la mise en œuvre du PPTD. Une stratégie d'intervention sous-tend chaque réalisation, avec des indicateurs de mesure et des produits à délivrer dans chaque priorité :

Priorité 1

Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap

Résultat 1.1. L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi.

Résultat 1.2. La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs.

Résultat 1.3. Les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local.

Résultat 1.4. Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Résultat 1.5. La gouvernance du marché du travail est améliorée.

Priorité 2

Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses

Résultat 2.1. La législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle, sont renforcées par les mandants.

Résultat 2.2. La conformité des lieux du travail aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les Très Petites Entreprises et les Petites et Moyennes Entreprises (TPE/PME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural.

Résultat 2.3. La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle.

Résultat 2.4. Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux.

Résultat 2.5. Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé à travers une participation plus accrue des mandants.

A travers ces résultats, le PPTD apporte une contribution aux changements visés par le PND au titre de l'axe stratégique n° 2 et des impacts n° 1 intitulé " Les populations disposent de qualifications et de compétences pour le développement économique et social de la Côte d'Ivoire ", et n° 2 intitulé " Les femmes et les hommes y compris les jeunes et les personnes handicapées ont accès à un emploi productif, décent et durable ". Le PPTD constitue ainsi la contribution des mandants tripartites à l'avènement de la " Côte d'Ivoire Emergente à l'horizon 2020", vision portée par le PND.

Le PPTD est placé sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. Un comité national tripartite de pilotage élargi en assure le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation. L'approche multidisciplinaire est privilégiée dans la stratégie d'intervention du PPTD, afin de renforcer le partenariat et la synergie avec les autres partenaires de développement, notamment à travers le Cadre Programmatique Unique des Nations Unies (CPU) 2017-2020.

Le coût du PPTD est estimé à 8 654 000 USD, incluant l'équivalent de 62 mois de travail de spécialistes techniques du BIT¹. Les ressources disponibles au titre des projets de coopération au développement du BIT en faveur de la Côte d'Ivoire contribuent à la mise en œuvre du PPTD et sont prises en compte dans le cadre intégré des ressources. Une stratégie de mobilisation des ressources sera mise en place sous le leadership du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, avec la participation des Organisations d'Employeurs et de Travailleurs et l'appui technique du BIT.

¹ Soit 1 348 500 USD au taux de 21 750 USD par mois de travail

Introduction

Le Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD 2017-2020) traduit la détermination des Mandants tripartites (Gouvernement, Employeurs, Travailleurs) de la Côte d'Ivoire à relever les défis majeurs de l'accès à l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap, conformément à la vision de l'Emergence définie dans le Plan National de Développement (PND) 2016-2020.

Dans sa dimension stratégique et programmatique, le PPTD constitue le cadre de coopération par lequel l'Organisation Internationale du Travail (OIT) apportera son assistance à la Côte d'Ivoire en vue de la réalisation des priorités de travail décent, selon une approche de gestion axée sur les résultats, principalement à travers l'appui technique à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des programmes, et le renforcement des capacités techniques et institutionnelles, conformément à ses capacités et à son mandat.

La Côte d'Ivoire est à sa deuxième génération de PPTD après celui du cycle 2008-2012. Le PPTD 2017-2020 a été formulé sur la base des principales leçons apprises de l'expérience précédente. C'est ainsi que l'appropriation nationale du Programme a été favorisée par un processus de formulation dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs, avec un accompagnement du BIT. Ce processus a commencé par la mise en place d'un comité national tripartite de pilotage de la formulation et du suivi du PPTD. Des séances d'orientation ont été organisées par le BIT avec ce comité pour adopter les termes de références et la feuille de route du processus. Le comité a identifié un facilitateur chargé de procéder à l'analyse du contexte national dans les domaines de l'emploi, des normes internationales du travail, de la protection sociale et du dialogue social. Suite à ce diagnostic, un atelier national tripartite de formulation a été organisé à Grand-Bassam du 10 au 12 Octobre 2016. Le comité a, par la suite, tenu plusieurs mini-ateliers ainsi qu'un atelier de pré-validation du draft de PPTD et de ses matrices de résultats. Le document final a fait l'objet de validation au cours d'un atelier national tripartite.

1. Analyse du contexte national

1.1 Situation socio-économique

Engagée dans sa vision de l'émergence à l'horizon 2020, la Côte d'Ivoire a enregistré des améliorations tangibles dans les domaines socio-économiques et de la gouvernance. La Côte d'Ivoire est passée du score de 2.9 en 2011 à 3.3 en 2015 dans l'Évaluation des politiques et des institutions des Pays (EPIP)². La Côte d'Ivoire a gagné 35 places au classement Doing Business entre 2012 et 2015)³ et classée parmi les dix meilleurs pays réformateurs au monde en 2014/2015⁴. Le rapport 2014/2015 du Forum Économique Mondial indique que le pays a progressé de 11 places en matière de compétitivité globale. Sa position au classement 2015 de Transparency International s'est améliorée de 21 places⁵. En 2015, la Côte d'Ivoire a pu accéder à la fois au Programme Compact du Millenium Challenge Corporation (MCC) et à l'Open Government Partnership (OGP).

Ces progrès se réalisent dans un contexte à défis, dont celui de la croissance inclusive avec en toile de fond l'équation de l'emploi et du travail décent.

En 2015, la population ivoirienne était estimée à 23,2 millions d'habitants d'après le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2014 & projections), dont 48,3% de femmes. C'est une population très jeune avec un nombre de dépendants élevé⁶ puisqu'un ivoirien sur deux a toujours moins de 20 ans, et près de deux ivoiriens sur trois ont moins de 25 ans⁷. Cette population croît vite au taux de 2,6% par an et s'urbanise à une cadence accélérée passant de 32% en 1975 à 50,2% en 2014. Les projections estiment la population totale du pays à 26,5 millions d'habitants en 2020 et 30,1 millions en 2025.

Ce profil démographique renvoie à trois principaux défis : (i) le défi de répondre aux besoins croissants de formation et d'emplois modernes d'une population à dominante jeune en augmentation rapide et en urbanisation accélérée ; (ii) le défi de réaliser le dividende démographique à une proche échéance⁸ avec un rapport de dépendance élevée ; (iii) le défi économique de l'amélioration régulière du niveau de vie d'une population en augmentation continue via une croissance élevée et soutenue du PIB et du revenu par tête d'habitant.

D'après le Plan National de Développement [PND 2016-2020], malgré les récentes performances économiques, le taux de pauvreté est élevé (46,3 % en 2015) par rapport à son niveau de 2008 (48,9 %). La pauvreté est plus marquée en milieu rural (de 62,5% en 2008 à 56,8 % en 2015) avec toutefois un léger transfert vers le milieu urbain (de 29,5 % en 2008 à 35,9 % en 2015), où la pauvreté croît. La part de la consommation des 10 % d'individus les plus riches représente 13,7 fois celle des 10 % d'individus les plus pauvres. Ce ratio était de 15.1 en 2008 et de 23,7 en 2002. Quant à l'indice de Gini, il est passé de 0,5 en 2002, à 0,42 en 2008 puis à 0,405 en 2015. Le repli de la pauvreté est lié à l'accroissement des dépenses pro-pauvres depuis 2011 et aux investissements massifs dans les secteurs productifs. Des efforts restent à consentir pour rendre la croissance économique plus inclusive. L'Indice

²Rapports CPIA de la Banque Mondiale (Country Policy and Institutional Assessment), 2011 & 2015.

³Rapports du Doing Business par la Banque Mondiale pour la Côte d'Ivoire, 2012 à 2015.

⁴Newsletter du Guichet Unique de l'Investissement, Janvier 2012.

⁵ Marge de progression de la Côte d'Ivoire eu égard à son rang au classement pour l'indice de corruption de Transparency International en 2012 (136^{ème} rang) et en 2015 (115^{ème} rang).

⁶Source : PND 2016-2020, Tome 1, page 29, paragraphe 95 / Rapport de dépendance : 80 dépendants de moins de 15 ans et 65 ans et plus pour 100 actifs potentiels.

⁷Source : PND 2016-2020, Tome 1.

⁸ Le taux de dépendance élevé retarde le pays à réaliser le dividende démographique et ainsi tirer avantage de ses retombées bénéfiques sur l'épargne, l'investissement productif, l'investissement dans le capital humain et l'accroissement de la productivité du travail. Selon Hélène Ehrhart dans son étude « la transition démographique en Côte d'Ivoire, 2015 » aux conditions démographiques et du marché du travail de 2015, le dividende démographique ne devrait se manifester en Côte d'Ivoire qu'à partir de 2040.

de développement humain (IDH) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) était de 0,462 en 2014 (PNUD, 2015) classant la Côte d'Ivoire à la 172^{ème} place sur 188 pays (il était de 0,458 en 2013, le pays était alors à la 171^{ème} place sur 187).

1.2 Emploi et dynamiques du marché du travail

L'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (ENSESI 2016) et le rapport d'évaluation de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE 2012-2015) donnent des indices sur les déséquilibres, les dysfonctionnements et le niveau de rendement du marché du travail en Côte d'Ivoire.

Une main-d'œuvre aux évolutions contraignantes en termes d'emploi. En 2016, près de 62.8% de la population totale (14 870 704 personnes) sont potentiellement actives contre 62.5% en 2014. Cette population en âge de travailler est constituée à 58.2 % de main-d'œuvre (55.7% en 2014)⁹. Elle se caractérise par sa jeunesse (63.1% de 14-35 ans), son urbanisation accélérée (50.3 %) ¹⁰ et son analphabétisme (47.1%).

Un niveau élevé de sous-utilisation de la main-d'œuvre. Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre¹¹ est de 27.8% en 2016 (contre 25.3% en 2013). La sous-utilisation de la main-d'œuvre est plus élevée en milieu urbain, en particulier à Abidjan (35,2%) et chez les actifs de niveau d'instruction supérieur (39,2%).

Une population active pauvre et occupée majoritairement dans les emplois inadéquats (vulnérables et précaires). En 2016, près de 35.5 % des travailleurs sont pauvres, beaucoup plus chez les agriculteurs (46.7%) que les autres [commerce (31.4%), industrie (27.0%), services (22.4%)]¹². Cette distribution de la pauvreté est reflétée par la structure de l'emploi. Sur 8 418 055 d'actifs occupés en 2016 (97,2 % de la main d'œuvre et 56,6% de la population en âge de travailler), 61.0% travaillent à leur propre compte, tandis que 14.0% sont des travailleurs familiaux non rémunérés, et 25.0% des travailleurs salariés (dont 21.0% de salariés non agricoles et 4.0% de salariés agricoles). La main-d'œuvre en emploi est concentrée dans les activités traditionnelles, informelles et à faible productivité, notamment dans l'agriculture (43.9%), le commerce et les services (42.8%). Globalement, le taux d'emplois informels est estimé à 93.6% en 2016.

Une forte dynamique de croissance à faible impact sur le niveau, la structure et la qualité de l'emploi. D'après des indicateurs sur les performances économiques de la Côte d'Ivoire¹³, il ressort que sur la période 2013/2015, le secteur primaire (agriculture) a connu une croissance de 8.7% en moyenne, due davantage à un rattrapage de production qu'à des créations nettes d'activités et d'emplois.

Le secteur secondaire, avec une croissance de 8.4%, a été tiré principalement par les industries d'extraction minière fortement capitalistiques. La croissance du secteur tertiaire (9.7%) a été soutenue essentiellement par les secteurs financiers et bancaires et les TIC qui utilisent peu de

⁹ Les données de l'ENSESI 2016 relatives à l'emploi doivent être interprétées avec nuance. L'enquête a considéré la limite d'âge actif de 14 ans alors qu'avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'école obligatoire la limite d'âge actif est repoussée à 16 ans. Les données doivent être dégressées de l'effectif des [14-16 ans] qui ne sont plus considérés comme des actifs.

¹⁰ Le taux d'urbanisation est passé de 32 % en 1975 à 50,2 % en 2014.

¹¹ Indicateur composite qui intègre les chômeurs stricto sensu, les personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail et la main-d'œuvre potentielle (personnes ne cherchant pas un emploi mais disponibles pour en occuper immédiatement si l'opportunité en est donnée).

¹² Source : ENV 2015.

¹³Source : Ministère auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie et des Finances : « Indicateurs économiques/performances économiques, 2015.

main-d'œuvre, de surcroît des personnels hautement qualifiés non disponibles localement. Le secteur public demeure limité dans ses possibilités de créer des emplois à cause des contraintes budgétaires et de convergence communautaire.

La contribution de l'agriculture à l'emploi total a augmenté de 6 points entre 2014 et 2016, celles des services et de l'industrie ont baissé respectivement de 4 et 5 points tandis que la part du commerce a augmenté de 2 points. Ces évolutions rendent compte de trois situations. D'abord, les créations d'emplois ces dernières années ont été plus probantes dans les secteurs à forte dominante d'activités traditionnelles et informelles que dans les activités modernes de l'économie structurée. Ensuite, la réallocation de la main-d'œuvre s'opère au profit du secteur agricole et du secteur tertiaire, essentiellement dans des activités traditionnelles et informelles à faible productivité. Enfin, l'inertie de l'industrie et plus généralement les faiblesses de l'initiative privée nationale, empêchent les complémentarités sectorielles nécessaires à la transformation économique structurelle et à l'expansion de l'emploi formel et productif.

Un marché du travail en tension chronique. Sur la période 2012 à 2014, au total 251 818 emplois ont été créés dans le secteur formel dont 36 678 dans le secteur public, soit une moyenne de 83 940 emplois par an. Dans le même temps, 300.000 nouveaux actifs¹⁴ arrivent chaque année sur le marché du travail, la grande majorité n'ayant pas les aptitudes à l'emploi.

Les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap sont dans une position de fragilité sur le marché du travail.

a. Les jeunes

Malgré leur poids dans la population (63.0% de la population en âge de travailler), les jeunes (14-35 ans)¹⁵ sont les plus vulnérables sur le marché du travail : leur taux d'emploi est plus faible [(32.1% pour les 14-24 ans et 65.3% pour les 25-35 ans)] que celui des adultes (75.2%) ; ils sont surreprésentés dans les emplois vulnérables (81.1% sont des travailleurs familiaux non rémunérés) ; ils sont quasiment tous dans l'emploi informel [(99.5% des 14-24 ans) et 95.8% pour les 25-35 ans)] ; le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre jeune atteint 42,2% notamment chez les jeunes de 14-24 ans contre une moyenne nationale de 27.8%.

En général, les jeunes n'ont pas les qualifications requises pour l'emploi, soit parce qu'ils n'en ont pas, soit parce que leurs formations ne sont pas en adéquation avec la demande du marché. En effet, le taux de chômage est une fonction croissante du niveau d'instruction : supérieur (11.7%) ; secondaire (5.2%) ; primaire (2.2%) ; sans instruction (1.5%). La durée moyenne de chômage des jeunes primo demandeurs d'emploi est de 4.4 ans.

b. Les femmes

Les femmes représentent 48.3% de la population totale et 49.5% de la population totale en âge de travailler. Elles sont cependant vulnérables sur le marché du travail. Le taux d'emploi des femmes (45.8%) est plus faible que celui des hommes (67.2%). Les femmes sont surreprésentées dans les emplois informels (96,8% contre 91,9% pour les hommes). Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine se chiffre à 37.6%. Les femmes représentaient, en 2015, quasiment la moitié de la population en emploi pauvre (49.4%)¹⁶.

¹⁴ Source : SNIEJ 2016.

¹⁵ L'ENSESI considère comme jeune toute personne dont l'âge est compris entre [14-35 ans]. Avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'Ecole obligatoire la tranche d'âge jeune passe à [16-35 ans], les personnes dans la tranche d'âge [15-16 ans] étant considérées comme des enfants non autorisés d'accès à l'emploi.

¹⁶ Source : ENV 2015.

La Côte d'Ivoire a été classée en 2015 au 172^{ème} rang mondial sur 188 pays pour l'Indice de Développement du Genre (IDG) du PNUD et au 43^{ème} rang africain sur 52 pays pour l'IDG de la BAD¹⁷. Cette position corrobore la vulnérabilité socio-économique des femmes.

c. Les personnes vivant avec un handicap

En Côte d'Ivoire, les données statistiques concernant les personnes en situation de handicap sont parcellaires. Le RGPH 2014 en a dénombré 199 045¹⁸, dont 41,6% de femmes. En général, ces personnes sont discriminées sur le marché du travail.

En vue de favoriser l'égalité des chances et de traitement, une loi d'orientation en faveur de la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap a été prise en 1998 (Loi n° 98-594 du 10 novembre 1998). Cependant, hormis le recrutement dérogatoire ponctuel de personnes en situation de handicap à la fonction publique¹⁹, il demeure que la Loi reste globalement non appliquée, particulièrement, en ce qui concerne l'insertion professionnelle dans le secteur privé. L'absence de décrets d'application se reflète dans la faiblesse des mécanismes d'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

Défis

- *Créer des emplois productifs et décents en nombre suffisant pour endiguer le chômage et le sous-emploi, impliquant une prévalence de travailleurs pauvres. Ce défi implique de :*
 - *renforcer la corrélation entre croissance et emploi pour relever le taux de création d'emplois productifs et décents ;*
 - *développer le secteur privé moderne à travers la promotion d'un environnement propice à l'expansion des entreprises durables ;*
 - *développer les compétences pour accroître l'employabilité de la main-d'œuvre en adéquation avec la demande du marché du travail*
 - *faciliter l'insertion des primo-demandeurs d'emploi en veillant à concilier les formations reçues et la demande de l'économie ;*
 - *favoriser la transition de l'école au monde du travail ;*
 - *renforcer les politiques actives de promotion de l'emploi.*

1.3 Situation en matière de Normes Internationales du Travail

La Côte d'Ivoire a ratifié 40 conventions de l'OIT dont 2 dénoncées²⁰. Parmi les 38 en vigueur, on compte les 8 Conventions fondamentales. Les dernières ratifications de conventions, au nombre de six (6)²¹, datent de 2015. La mise en cohérence des textes nationaux avec l'ensemble des conventions ratifiées reste donc un chantier à poursuivre. Les capacités de veille sur le respect des normes internationales du travail (NIT) sont acquises et valorisées dans la production et la réponse aux observations de la Commission d'Experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), mais il importe d'en faire périodiquement l'évaluation pour y remédier, si besoin. Outre ces acquis, la nécessité de renforcer davantage la protection des travailleurs est avérée à l'aune des

¹⁷Source : « Rapport de la BAD sur l'égalité des genres en Afrique : l'électrochoc », juin 2015.

¹⁸ Selon les types de handicap ci-après : non voyant ; sourd ; muet ; bègue ; albinos ; handicap des membres inférieurs ; handicaps des membres supérieurs ; autres handicaps physiques ; handicap psychique.

¹⁹ Quatre opérations de « recrutement dérogatoire » ont eu lieu : en 1997 (35 postes) ; en 2000 ; en 2008 ; en 2015 (300 postes).

²⁰Source : OIT, NORMELEX. (Les conventions C 005 et C 033 sont automatiquement dénoncées le 07 Février 2004 par l'entrée en vigueur de la convention C 138).

²¹C 150 (administration du travail) ; C 155 (sécurité et santé au travail des travailleurs) ; C 160 (statistiques du travail) ; C 161 (services de santé au travail) ; C 171 (travail de nuit) ; C 187 (cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail).

instruments internationaux du travail qui ont déjà passé l'étape de la soumission à l'Assemblée Nationale²².

Le nouveau Code du Travail promulgué en 2015 est inscrit dans un cycle de vulgarisation. On observe aussi que la législation du travail n'est pas appliquée dans tous les lieux de travail, en particulier dans l'économie informelle où 91,8 %²³ des actifs exercent aux mépris ou dans l'ignorance des normes du travail. Cela est dû au fait que le système d'inspection du travail n'a pas les moyens opérationnels de sa mission (logistique, personnel technique qualifié en sous-effectif, partenariat de collaboration inter-services). L'absence de formation continue impacte les compétences techniques des praticiens de l'inspection du travail avec un cadre juridique du travail en constante évolution.

En ce qui concerne le travail des enfants, l'enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel [ENSESI 2016] souligne une forte incidence et la persistance du phénomène : 1 014 842 enfants de 5 à 17 ans sont économiquement occupés en 2016. Le secteur agricole reconnu pour ses travaux dangereux concentre l'essentiel du travail des enfants (56,3%) suivi du secteur des services (15,2%), des travaux domestiques (10%) et l'industrie (2%). Les enfants travaillent plus longtemps (42 heures) que la normale (40 heures) ; davantage les filles (43,4 heures) que les garçons (42,5 heures). L'on observe ces derniers temps que l'acuité des Pires Formes de Travail des Enfants (PFTE) se déplace vers des activités nouvelles et dangereuses telles que l'orpillage où les enfants seraient nombreux à travailler.

Le domaine de la santé et sécurité au travail est confrontée à des problèmes selon le diagnostic de la Direction de la Santé et Sécurité au Travail (DSST). On note : la faible couverture en prévention santé et sécurité au travail (SST) ; le non-respect en règle générale de la législation et de la réglementation en SST ; l'inadaptation des textes relatifs à la reconnaissance des maladies professionnelles indemnifiables (MPI) aux risques actuels ; le caractère non dissuasif des sanctions liées aux infractions de SST ; la tendance à l'éviction de la médecine préventive par la médecine curative et la médecine d'assurance en entreprise ; la collaboration insuffisante entre les institutions de la SST ; la faible mobilisation des partenaires sociaux à l'action SST ; l'inexistence de statistiques fiables et actuelles en SST ; le décalage entre le cadre juridique actuel de la SST et les nouveaux dangers liés aux transferts de technologies induits par le développement industriel amorcé depuis 2012 (introduction de nombreuses substances chimiques, nouvelles machines, nouvelles méthodes de production et contraintes de travail) ; l'inexistence d'une politique nationale SST ; la sous-capacité opérationnelle des services SST (logistique, personnel technique qualifié, partenariat de collaboration inter-services) ; l'absence de formation continue des techniciens de l'inspection de la médecine du travail.

L'enquête démographique et de santé [EDS 2011-2012] estime la prévalence du VIH/SIDA en Côte d'Ivoire à 3,7%, en majorité des femmes. En 2015, l'ONUSIDA estime la prévalence à 3,2%, dont 54% de femmes²⁴. Le virus affecte les milieux de travail avec ce que cela implique comme coûts humains, sociaux et économiques. Cependant, il n'existe pas une politique pérenne de surveillance épidémiologique systématique. Son incidence est alors mal connue et la réponse non structurée, notamment pour les femmes et les hommes qui travaillent.

Défis

- *Renforcer le cadre juridique et normatif du travail en adéquation avec les réalités du monde du travail.*
- *Etendre la couverture de la législation du travail, y compris la législation SST, à toutes les entreprises et unités de production de l'économie formelle et informelle.*
- *Intensifier la lutte contre le travail des enfants.*
- *Eliminer les discriminations faites aux femmes.*
- *Renforcer les capacités de l'Administration du Travail à remplir sa mission institutionnelle de contrôle, prévention et protection de tous les travailleurs.*

²² Vingt-six (26) instruments internationaux (conventions, recommandations, protocoles).

²³ Source : ENV 2015.

²⁴Source : ONUSIDA (2015) : « Estimations sur le VIH-SIDA en Côte d'Ivoire », 2015.

1.4 Situation de la protection sociale

Le régime de sécurité sociale ivoirien comprend des régimes légaux obligatoires et des régimes volontaires et facultatifs.

a. Les régimes légaux obligatoires

Le régime de prévoyance sociale des salariés (au sens de l'article 2 du code du travail) et assimilés assure la couverture sociale des travailleurs du secteur privé formel. Il comprend trois branches : les prestations familiales et de maternité ; les accidents du travail et des maladies professionnelles ; l'assurance vieillesse, invalidité et décès. Il n'existe pas de régime spécifique pour les travailleurs indépendants mais ceux-ci peuvent adhérer volontairement aux branches du régime. La **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)** est chargée de la gestion de ce régime.

Les régimes généraux et spéciaux de pensions publiques assurent la couverture sociale des personnels civils (fonctionnaires, agents non titulaires de l'Etat, anciens membres du Conseil Economique et Social, Ambassadeurs) et militaires du secteur public contre les risques vieillesse, invalidité et décès. Les fonctionnaires, certaines catégories d'agents de l'Etat et les militaires bénéficient également d'allocations familiales dont la charge financière relève directement du budget de l'Etat. L'organisme de gestion de ce régime est la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat (CGRAE).

Les régimes (Régime Général de Base et Régime d'Assistance Médicale) de la Couverture Maladie Universelle (CMU) sont institués par la loi n° 2014-131 du 24 mars 2014. La gestion et la régulation de la CMU relève de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), créée par le décret n° 2014-395 du 25 juin 2014. Ce système de protection sociale obligatoire est en phase pilote d'expérimentation. Une fois opérationnel, il assurera la couverture contre le risque maladie de toute personne ayant la qualité de résident en Côte d'Ivoire.

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie font partie de la catégorie juridique des personnes morales de droit privé de type particulier constituées en Côte d'Ivoire par les Institutions de Prévoyance Sociale (IPS).

b. Les régimes facultatifs et volontaires

Dans le secteur privé, les assurances privées, les employeurs eux-mêmes et les mutuelles sociales de travailleurs offrent à leurs clients, travailleurs et adhérents, des produits visant à les couvrir contre le risque maladie ainsi que des produits de retraite complémentaire, d'assurances vie et décès...

Dans le secteur public, un mécanisme de protection sociale contre la maladie reposant sur un régime de base et un régime complémentaire de couverture est géré par la Mutuelle Générale des Fonctionnaires de Côte d'Ivoire (MUGEFCI) au profit des personnels civils et militaires de l'Etat. A côté de ce mécanisme, d'autres mutuelles sociales comme le Fonds de Prévoyance Militaire (FPM), le FPPN, la MAGDI... font fonctionner, au profit de leurs adhérents, des régimes complémentaires d'assurance maladie surtout, mais également divers autres produits (épargne retraite par exemple). Par ailleurs, les assurances privées offrent à leurs clients fonctionnaires, agents de l'Etat et militaires, des produits de retraite complémentaire, d'assurances vie et décès...

A côté de ces régimes obligatoires, il existe une multitude d'initiatives communautaires basées sur la mutualisation des risques.

Le diagnostic de la sécurité sociale établi à la faveur de l'élaboration de la Stratégie Nationale de la Protection Sociale [SNPS 2014] a relevé la multi polarisation institutionnelle du système et mis l'accent

sur des déficits en matière de capacités et de coordination des acteurs, comme contraintes au pilotage stratégique et opérationnel du système de sécurité sociale.

Il demeure que la sécurité sociale a une faible couverture avec des prestations limitées : 6% des ménages sont couverts contre les risques (retraite, décès, accident de travail et maladies professionnelles et prestations familiales) ; 2,6% des dépenses totales de santé sont financées par la couverture maladie ; des prestations demeurent basses ne tenant pas compte des besoins réels de l'assuré (absence de retraite complémentaire), [SNPS 2014] ; près de 5 125 287 travailleurs indépendants²⁵ soit 60,9% des travailleurs du pays n'ont pas de couverture sociale ; une grande partie de la population, y compris les travailleurs de l'économie informelle (91,8% des travailleurs), n'est pas couverte par la sécurité sociale officielle. En outre, le risque majeur du chômage, bien que prescrit par la C. 102 n'est pas pris en compte-

Défis

- *Etendre la couverture et les services des régimes actuels aux adhérents et améliorer la qualité des prestations.*
- *Etendre la couverture sociale aux actifs de l'économie informelle.*
- *Améliorer la gouvernance de l'ensemble du système de sécurité sociale.*

1.5. Situation en matière de dialogue social et du tripartisme

Le dialogue social comme processus de consultation, de négociation et d'échanges d'informations entre les mandants tripartites, est institutionnalisé en Côte d'Ivoire. Les mécanismes existent à cet effet aux échelons national, sectoriel et de l'entreprise. Cette adhésion au principe du dialogue social contraste cependant avec les mouvements syndicaux récurrents observés ces dernières années et qui mettent à mal la stabilité du climat social et la productivité dans le monde du travail. A cela s'ajoute un certain nombre d'écueils au dialogue social, notamment la question de la représentativité des organisations syndicales de travailleurs qui n'est pas déterminée ; l'organe national de dialogue social (CNDS) qui est insuffisamment financé ; les centrales syndicales minées par des divisions internes. Les acteurs syndicaux accusent des faiblesses en ce qui concerne la maîtrise des techniques de dialogue social. Pour leur part, les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle sont sous-représentés dans le fonctionnement du dialogue social.

Les employeurs sont organisés dans différents regroupements dont les capacités mériteraient d'être mises à niveau pour une participation de qualité au dialogue social et une implication plus poussée dans les processus de décisions affectant les politiques économiques et sociales.

La modicité des moyens d'intervention du Ministère du travail est un facteur limitant de son rôle institutionnel de facilitation du dialogue social. La situation a évolué positivement ces dernières années, car les conditions de travail de l'administration du travail se sont améliorées en termes d'équipements en locaux, d'extension territoriale des services et de dotations en matériel de mobilité pour les visites d'entreprises. Dans la continuité de cet effort, il est prévu dans le PND 2016-2020 de renforcer les capacités humaines, matérielles et opérationnelles de l'administration du travail, afin que celle-ci joue pleinement sa partition dans la promotion du dialogue social.

Défis

- *Instaurer la démocratie sociale dans le monde du travail en Côte d'Ivoire.*

²⁵Source : ENSESI 2016

- *Etendre la portée du dialogue social.*
- *Renforcer les capacités des acteurs gouvernementaux dans la conduite de leur mission de veille et de promotion du dialogue social.*
- *Renforcer les capacités et la légitimité des organisations des partenaires sociaux pour mieux représenter les intérêts de leurs membres.*
- *Rendre fonctionnel l'organe national du dialogue social.*

1.6 Réponse du Gouvernement et des Mandants tripartites de la Côte d'Ivoire et défis à relever

Depuis 2012, des politiques, programmes et actions concrètes ont été initiés dans les domaines de l'emploi et du travail décent en Côte d'Ivoire. Ces initiatives sont poursuivies dans le cadre du Plan national de développement (PND 2016-2020), qui matérialise l'engagement du Gouvernement de faire reculer la pauvreté et les inégalités dans le pays et, à relever les défis de la croissance inclusive pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).

En matière d'emploi. Sur la période 2012-2015, l'emploi des jeunes a été érigé au rang de priorité nationale. La Déclaration de politique d'emploi du Président de la République, 2012, a donné l'orientation consistant à faire de l'emploi un résultat de la croissance. Une politique nationale de l'emploi (PNE 2012-2015) a été adoptée, et dans le cadre duquel plusieurs programmes et projets ont été développés en direction des jeunes : programmes THIMO (Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre), formations complémentaires qualifiantes (FCQ) ; stages pré-emplois (SPE), programmes d'apprentissage, etc. Des réformes institutionnelles ont accompagné ce mouvement en faveur de l'emploi. Un Ministère spécifiquement dédié à l'emploi jeune (Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique-MPJEJSC) et une agence spécialisée (Agence Emploi Jeunes-AEJ), ont été créés. Le cadre financier de la politique de l'emploi a été assaini et un comité-emploi a été institué pour coordonner les acteurs.

Le Code du Travail de 2015 a été aligné sur cette priorité pour contribuer à améliorer l'employabilité des jeunes et l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce Code institue les stages de qualification ou d'expérience professionnelle, les stages-écoles, les chantiers-écoles et un quota d'emplois pour les personnes en situation de handicap. Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle fait obligation aux entreprises d'accueillir, en stage de qualification ou d'expérience professionnelle, des demandeurs d'emploi en vue de leur offrir une qualification ou une première expérience professionnelle. L'annexe fiscale 2016 institue des avantages fiscaux pour inciter à l'embauche des jeunes pour ceux formés et embauchés, et un allègement de la fiscalité sur les primes de stages et des exonérations spécifiques pour les nouvelles entreprises portées par des jeunes. Au plan de l'information du marché du travail, une Enquête-Emploi Annuelle (EEA) a été instituée depuis 2012 et se réalise chaque année pour renforcer les capacités nationales à la planification de l'action pour l'emploi. Un Tableau de Bord Emploi (TBE) a été lancé pour communiquer sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.

Le défi reste de capitaliser sur les acquis politique, institutionnel et financier de la politique de l'emploi, pour monter en puissance sur le front de l'emploi, à travers la rationalisation, l'élargissement, le renforcement et l'intensification de l'action.

En matière de normes de travail. L'action du Gouvernement a consisté à mettre à niveau le cadre juridique du travail en Côte d'Ivoire au regard des évolutions du monde du travail et des engagements internationaux du pays. Un nouveau Code du Travail a été adopté en 2015. Six (6) Conventions internationales ont été ratifiées en 2015 : C 150 (administration du travail) ; C 155 (sécurité et santé des travailleurs) ; C 160 (statistiques du travail) ; C 161 (services de santé au travail) ; C 171 (travail de nuit) ; C 187 (cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail). Trente-six (36) instruments

internationaux du travail²⁶ ont fait l'objet de soumission à la représentation nationale, et des processus de ratification seront lancés afin de renforcer le dispositif juridique pour la protection des travailleurs. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), le salaire minimum agricole garanti (SMAG) et les salaires minima catégoriels ont été révisés à la hausse. L'âge minimum d'accès à l'emploi est passé de 14 à 16 ans.

Le principal défi reste de mettre la législation nationale du travail en conformité avec les engagements internationaux et, de renforcer son application sur tous les lieux de travail.

En matière de protection sociale. Les systèmes de pensions du secteur formel gérés par la CNPS et la CGRAE ont été réformés pour garantir leur viabilité. Cette étape est nécessaire avant de se projeter vers d'autres perspectives et notamment l'augmentation du niveau des pensions, l'amélioration de la qualité des prestations servies par les régimes légaux de sécurité sociale mais surtout l'extension de la couverture sociale obligatoire.

Dans ce sens, des chantiers de réforme sont initiés ou envisagés en vue de l'amélioration du taux de remplacement des pensions du secteur formel par la mise en œuvre de régimes complémentaires ; d'une meilleure adéquation des besoins sociaux des populations actives du secteur privé avec les prestations servies par la réforme de l'allocation de scolarité et la réactivation de la réinsertion professionnelle des victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles ; et d'une protection sociale inclusive, d'une part, par l'extension des régimes légaux obligatoire au risque maladie au profit des résidents (CMU) et, d'autre part, par la création par la CNPS du Régime Social des Travailleurs Indépendants intégrant les actifs de l'économie informelle dans le dispositif de la sécurité sociale.

Il convient de souligner que le démarrage de la phase-pilote de mise en œuvre de la CMU par la Caisse Nationale d'assurance Maladie (CNAM) a été prévu pour le premier trimestre 2017.

En matière de dialogue social et tripartisme. Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) a été créé pour accroître et améliorer la participation et l'implication du monde du travail dans le développement économique et social du pays.

1.7 Réponse du système des Nations Unies et d'autres partenaires techniques et financiers

D'importants programmes et projets directs d'emploi portés par les partenaires techniques et financiers ont été développés. On peut citer : le programme emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC) ainsi que la réalisation d'enquêtes-emploi avec le soutien de la Banque Mondiale ; le C2D Emploi et le C2D Emploi/SCAED avec l'Agence Française de Développement (AFD) ; le programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des jeunes (PAAEIJ) avec la Banque Africaine de Développement (BAD). La Banque mondiale appuie le projet filets sociaux productifs en direction des couches vulnérables, pour améliorer leur capacité de consommation et mettre en place les fondements d'un système national de Protection Sociale. La BAD a lancé récemment une 'initiative pour l'Afrique' pour créer des emplois pour 25 millions de jeunes en Afrique pendant 10 ans. Le Département d'Etat américain du Travail (USDOL) est un partenaire-clé dans la lutte contre le travail des enfants en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, le Cadre Programmatique Unique (CPU) du Système des Nations Unies (SNU) pour la Côte d'Ivoire pour la période 2017-2020 ouvre des opportunités de synergie avec le PPTD. En effet, sur la période indiquée, le SNU a prévu de concentrer sa coopération avec le pays sur trois domaines-clés (le renforcement de la gouvernance et la cohésion sociale, le développement du capital humain et le développement durable). A échéance, en 2020, les changements seront entre autres que : i) les institutions nationales mettent en œuvre des politiques publiques qui renforcent la gouvernance et la cohésion sociale; ii) les populations en particulier les enfants, les femmes et les jeunes ont accès à des services de prévention et de protection contre la violence et de protection sociale et, iii) les populations

²⁶ Vingt-sept (27) instruments internationaux dont : 13 Conventions ; 9 Recommandations ; 3 Protocoles ; 1 Résolution.

les plus défavorisées, en particulier, les jeunes et les femmes disposent de compétences techniques et ont davantage accès au financement et entreprennent des activités génératrices de revenus/et ou d'emplois.

1.8 Assistance antérieure du BIT

Face aux défis décrits ci-dessus, l'assistance technique du BIT s'est située au niveau de la formulation des politiques, du renforcement des capacités institutionnelles et du plaidoyer. Dans le domaine de l'emploi, l'évaluation de la politique nationale de l'emploi 2012-2015 et la formulation d'une nouvelle politique couvrant la période 2016-2020 concourent à la mise en œuvre de la dimension emploi du PND 2016-2020.

Le BIT a œuvré au renforcement de l'impact emploi des investissements publics et privés en Côte d'Ivoire. A cet effet, dans le cadre de la promotion de la Déclaration sur les Entreprises multinationales et la politique sociale, un projet sur Entreprise et Travail Décent a été formulé en soutien aux efforts et actions engagés en Côte d'Ivoire au cours des cinq dernières années et, qui vise à approfondir la connaissance des Entreprises Multinationales et leur contribution aux initiatives de promotion du travail décent. A ce titre, le BIT a soutenu le Groupe de travail sur l'emploi et l'investissement. Le CEPICI a engagé sur le plan national une enquête sur l'impact socio-économique des Investissements Privés. Le BIT a accompagné cette initiative par des activités de renforcement des capacités des cadres nationaux dans les méthodes d'évaluation des impacts des investissements sur l'emploi des jeunes. Les capacités nationales ont été également renforcées dans le domaine de l'information sur le marché du travail. Avec l'appui du BIT, le Gouvernement de Côte d'Ivoire a finalisé le profil pays du travail décent 2004-2014 et le rapport sur les indicateurs des OMD liés au travail décent pour la même période.

La même dynamique a été poursuivie dans le domaine de la planification stratégique. Par exemple, en février 2015, l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (reversée dans l'AEJ) a mis en œuvre un plan de développement stratégique et a ainsi accru ses capacités en gestion axée sur les résultats.

Les partenaires sociaux ont bénéficié des actions de renforcement. A titre d'exemple, la CGECI a mis en place depuis juin 2015, un nouveau service en matière de techniques de négociation des conventions collectives. La CGECI offre également aux groupements professionnels et entreprises membres, un nouveau service de " Formation en Santé et Sécurité au Travail ". Elle s'est aussi dotée d'une base de données informatisée des adhérents. Pour sa part, l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) s'est dotée d'un plan stratégique sur quatre ans et un planning de formation syndicale pour le renforcement et la redynamisation de ses structures. Ce plan intègre la formation en négociation collective et sur les droits et principes fondamentaux au travail dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent ainsi que les questions portant sur les élections professionnelles.

Dans le domaine du dialogue social, le BIT a mené plusieurs missions de conseil technique ainsi que des activités de renforcement du dialogue social en Côte d'Ivoire. Des exemples de bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation du dialogue social au niveau national ont été partagés avec les mandants tripartites. Un plaidoyer sur le rôle du dialogue social en matière de résolution des conflits et de promotion de la paix sociale a été également mené.

Le BIT a également soutenu les efforts du Gouvernement dans la lutte contre le travail des enfants en appuyant, entre autre, la mise en place d'un système d'observation et de suivi du travail des enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI).

Sans être exhaustives, ces actions illustrent la pertinence de l'assistance apportée par le BIT qui milite en faveur de leur renforcement, conformément aux recommandations de l'évaluation finale du PPTD 2008-2012, notamment en ce qui concerne : la responsabilisation des mandants nationaux ; le recadrage du PPTD sur le secteur le plus déficitaire en travail décent, mais ayant le potentiel le plus élevé en termes de transformation économique et de changement social ; et le développement du partenariat pour tirer parti des avantages comparatifs des parties prenantes au PPTD (acteurs nationaux, acteurs bilatéraux et multilatéraux)²⁷.

²⁷ Revue –évaluation finale du PPTD 2008-2013, Avril 2014, pp.12-13.

2. Priorités du PPTD

L'analyse des principaux défis liés à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Côte d'Ivoire amène les mandants tripartites à focaliser le PPTD sur deux priorités :

Priorité 1 : Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap.

Priorité 2 : Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses.

Ces deux (02) priorités se déclinent en dix (10) résultats auxquels sont associés des indicateurs de performance et des produits permettant de mesurer les changements attendus à l'issue de la mise en œuvre du PPTD, ainsi qu'il suit :

N°	Priorités	Résultats
1	P1: Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap	R1.1 : L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi.
		R1.2 : La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs.
		R1.3 : Les jeunes (filles et garçons), les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local.
		R1.4 : Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
		R1.5 : La gouvernance du marché du travail est améliorée.
2	P2 : Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses	R2.1 : La législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle, sont renforcées par les mandants.
		R2.2 : La conformité des lieux du travail notamment aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural.
		R2.3 : La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et à ceux de l'économie informelle.
		R2.4 : Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux.
		R2.5 : Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé par une participation plus accrue des mandants.

Alignement du PPTD au PND, au Cadre programmatique unique (CPU) du Système des Nations Unies, aux Objectifs de Développement Durable (ODD) et à l'Agenda 2063 de l'Union Africaine.

Le PPTD constitue une démarche de réponse aux défis de travail décent tels qu'identifiés dans le PND, en se focalisant sur les résultats auxquels le BIT et ses mandants ont la capacité technique d'apporter une valeur ajoutée. Ses priorités s'inscrivent dans l'Impact 2 du PND " Les femmes et les hommes y compris les jeunes et les personnes handicapées ont accès à un emploi productif, décent et durable " et dans l'Effet 1 " Les populations en âge de travailler ont accès à un emploi décent ".

Les axes prioritaires du PPTD trouvent leur ancrage principal dans l'objectif de développement durable n° 8 : " Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ".

Aussi, le PPTD contribue-t-il à la mise en œuvre du CPU, notamment l'effet 2 intitulé « D'ici 2020, les populations les plus vulnérables bénéficient de façon équitable de services sociaux de base et d'une protection sociale de qualité », et l'effet 3 intitulé « D'ici 2020, les pouvoirs publics mettent en œuvre des politiques qui garantissent des modes de production et de consommation durables et la lutte contre le changement climatique, la création de revenus et la résilience au changement climatique des populations les plus vulnérables. »

Le PPTD s'inscrit dans l'Agenda 2063 de l'Union Africaine²⁸ pour le développement de l'Afrique à travers son aspiration à " Une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable ", notamment son objectif d'atteindre " Un niveau de vie élevé, la qualité de vie et le bien-être pour tous les citoyens " et ses domaines prioritaires " Revenus et emplois / Pauvreté et famine / Sécurité et protection sociale ".

De même, le PPTD constitue le cadre par lequel les mandants tripartites de la Côte d'Ivoire internalisent les conclusions de la 13^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT tenue à Addis-Abeba, du 30 novembre au 03 décembre 2015, en l'occurrence sa déclaration sur le thème : « Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable », dont les priorités stratégiques sont reflétées à travers les résultats du présent programme.²⁹

Le PPTD constitue le cadre de mise en œuvre du plan stratégique de transition du BIT pour 2016-2017, du plan stratégique du BIT pour la période 2018-2021 (OIT 2021) et des ODD.

Résultat du PPTD	Résultat du plan stratégique et programme budget 2016-2017	Indicateur des ODD
R1.1 : L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi.	Résultat 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	4.4 D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. 8.6 D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.
R1.2 : La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs.	Résultat 4 : La promotion des entreprises durables. Résultat 5 : Le travail décent dans l'économie rurale	8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans l'économie formelle, y compris par l'accès aux services financiers.

²⁸Source : Commission de l'Union Africaine : « Agenda 2063 pour le développement durable de l'Afrique. Sommet du Jubilé d'or de l'Union Africaine, Addis-Abeba, Mai 2013.

²⁹Source : OIT : « Déclaration d'Addis-Abeba: Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable, 13^{ème} Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Ethiopie, 30 novembre-3 décembre 2015.

Résultat du PPTD	Résultat du plan stratégique et programme budget 2016-2017	Indicateur des ODD
R1.3. : Les jeunes (filles et garçons), les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local.	Résultat 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre. 8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
R1.4: Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.	Résultat 6 : La formalisation de l'économie informelle	8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans l'économie formelle, y compris par l'accès aux services financiers.
R1.5 : La gouvernance du marché du travail est améliorée.	Résultat 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
R2.1 : La législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle, sont renforcées par les mandants.	Résultat 2 : La ratification et l'application des normes internationales du travail.	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire.
R2.2 : La conformité des lieux du travail notamment aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les Très Petites et Moyennes Entreprises (TPME) dans l'économie informelle et dans le secteur rural.	Résultat 7 : La promotion de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail, l'inspection de la santé et sécurité au travail et les services de prévention de la CNPS	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire.
R2.3 : La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et à ceux de l'économie informelle.	Résultat 4 : La création et l'extension des socles de protection sociale	1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient. 3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.

Résultat du PPTD	Résultat du plan stratégique et programme budget 2016-2017	Indicateur des ODD
R2.4 : Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux.	Résultat 8 : La protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables	8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire.
R2.5 : Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé par une participation plus accrue des mandants.	Résultat 10 : Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire.

3. Résultats à court et moyen termes

3.1 L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi

Théorie du changement

Dans un contexte marqué par des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, soit parce que les qualifications qu'ils obtiennent ne sont pas demandées, soit parce qu'ils n'ont pas acquis les compétences requises par les entreprises, l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés, filles, garçons ou en situation de handicap, s'impose comme une condition de leur accès à des emplois et à des revenus stables.

L'employabilité et les compétences des jeunes seront renforcées si les mandants, avec l'appui du BIT, entreprennent les actions suivantes:

- la formulation et la mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan d'action pour le développement des compétences des jeunes ;
- la mise en place d'un programme de facilitation de la transition de l'école au travail ;
- l'implication des partenaires sociaux dans l'identification et l'anticipation des besoins en compétences sur le marché du travail tenant compte de l'évolution technologique ;
- la formulation d'un programme visant l'employabilité et l'accès à l'emploi des groupes vulnérables ;
- la formation des cadres des structures impliquées ;
- la mise à disposition d'outils techniques et méthodologiques ;
- le partage des bonnes pratiques d'insertion des jeunes.

Cette réalisation sera portée par le Ministère en charge de la formation professionnelle et ses structures techniques, notamment l'Agence et le Fonds de la formation professionnelle. Elle sera aussi soutenue par le Ministère en charge de l'Emploi des Jeunes (à travers l'Agence Emploi Jeunes) et le Ministère en charge de l'Emploi (à travers la Direction Générale de l'Emploi). Les partenaires sociaux seront étroitement associés.

Indicateurs

- i) Nombre de stratégies, programmes et projets de renforcement et développement de compétences professionnelles mis en place.
- ii) Nombre de jeunes, de femmes et de personnes en situation de handicap bénéficiant des programmes de formation professionnelle.
- iii) Nombre de formateurs et formatrices dont les capacités sont renforcées en matière d'ingénierie de la formation professionnelle.

Produits

1. Des diagnostics de l'offre de formation des fonds d'emploi sont réalisés.
2. Une stratégie nationale d'insertion et d'emploi des jeunes est adoptée.
3. Une stratégie ou un plan d'action pour l'employabilité des jeunes est disponible.
4. Des programmes visant à faciliter le passage à la vie professionnelle des jeunes défavorisés en leur permettant d'accéder à la formation professionnelle sont formulés ou évalués.
5. Les études sur les besoins en compétences sur le marché du travail tenant compte de l'évolution technologique sont disponibles.
6. Un programme visant l'employabilité et l'accès à l'emploi des groupes vulnérables est formulé.
7. Le cadre institutionnel de gouvernance du secteur de la formation professionnelle est renforcé.

3.2 La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs

Théorie du changement

La majorité (51,1%) des jeunes aspirent à un emploi salarié [SNIEJ 2016-2020] alors que le secteur moderne privé et public présente des limites structurelles à absorber les flux de demandeurs d'emploi. L'auto-emploi ou l'emploi indépendant constitue une alternative au manque d'emplois, notamment pour les jeunes.

Le développement de l'entreprenariat sera un levier de création d'emplois pour les jeunes (filles et garçons), les femmes et les personnes en situation de handicap de la Côte d'Ivoire, si les mandants, avec l'appui du BIT, réalisent des interventions visant:

- l'adoption des réformes visant l'amélioration de l'environnement des affaires pour favoriser l'entreprenariat des jeunes ;
- la conduite des évaluations de l'environnement de création des entreprises sur la base des outils du BIT (EASE) ;
- la formulation et l'appui aux programmes d'assistance directe aux jeunes entrepreneurs et aux entrepreneurs potentiels utilisant les produits des services financiers et non financiers du BIT ;
- le renforcement des plate-formes de dialogue pour le développement des entreprises socialement responsables dans les chaînes de valeur en lien avec l'emploi des jeunes ;
- la vulgarisation et l'appui à la mise en application de la déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (EMN) ;
- la valorisation de la présence des EMN grâce au renforcement de leurs liens avec les MPME nationales dans la chaîne d'approvisionnement et au renforcement des capacités des autorités nationales en matière de dialogue avec les nouveaux investisseurs en faveur de la promotion d'emplois et de MPME durables. Dans cette optique, une combinaison d'interventions visant le développement institutionnel et l'action directe auprès des entreprises et des mandants sera privilégiée, leur permettant ainsi de mieux maîtriser les principes de la Déclaration sur les EMN afin d'induire son application pratique ;
- la mise à disposition d'outils techniques et méthodologiques, la formation des maîtres-formateurs sur la base des outils du BIT (CREE/GERME) ;
- le partage des bonnes pratiques de promotion de l'entreprenariat des jeunes.

Cette réalisation sera portée par le Ministère en charge de l'entrepreneuriat, en collaboration avec le Ministère de l'Emploi des Jeunes (à travers l'Agence Emploi Jeunes). Le réseau des formateurs GERME ainsi que les partenaires sociaux seront étroitement associés.

Indicateurs

- i) Nombre de nouveaux formateurs et formatrices GERME certifiés, avec au moins 35% de femmes.
- ii) Nombre de MPME développant des liens avec les EMN.
- iii) Nombre d'investisseurs participant au dialogue sur l'investissement et l'emploi.

Produits

1. Des études d'évaluations de l'environnement de création des entreprises sont réalisées sur la base des outils du BIT.
2. Des programmes d'assistance directe aux jeunes entrepreneurs et aux entrepreneurs potentiels utilisant les produits des services financiers et non financiers du BIT sont formulés.
3. De nouveaux maîtres formateurs GERME sont certifiés.
4. Une base de connaissances et des éléments de plaidoyer pour la création d'un environnement favorable au développement des MPME durables sont disponibles.
5. Les mandants tripartites ont une meilleure connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN afin d'induire son application pratique.
6. Le Groupe de travail multi acteurs sur l'emploi des jeunes et l'investissement responsable mis en place sous l'égide de la CGECI dans le cadre de la promotion de la Déclaration sur les EMN, est renforcé.
7. La plate-forme de dialogue permanente entre les EMN et les MPME est redynamisée et renforcée.

3.3 Les jeunes (filles et garçons), les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local

Théorie du changement

La création d'emplois pour les jeunes dans les programmes d'investissement, surtout ceux liés à la reconstruction de grandes infrastructures et à l'aménagement des infrastructures au niveau local, respectueuses de l'environnement, sera accrue si les interventions suivantes sont mises en œuvre par les mandants, avec l'appui du BIT:

- la fourniture des services consultatifs pour le renforcement de la dimension emploi dans les investissements ;
- la mise en place d'un mécanisme de suivi de l'impact emploi dans les investissements, suivant les méthodologies du BIT ;
- la formulation et l'appui à la mise en œuvre des programmes et projets intensifs en emploi et respectueux de l'environnement ;
- le développement des outils permettant de mettre en évidence les opportunités d'emploi décents générés par les investissements dans les infrastructures ;
- la diffusion des approches du BIT sur les emplois verts ;
- la promotion de l'emploi dans les secteurs (santé, éducation) ;
- le partage des bonnes pratiques.

Ce résultat sera soutenu par le Ministère de la Planification, chargé de la Gestion des investissements publics, avec l'appui du CEPICI, de la CGECI (pour le secteur privé). Les ministères sectoriels (Travaux publics, Agriculture, Mines, Santé,...) seront associés à ce résultat.

Indicateurs

- i) Disponibilité d'un mécanisme de suivi de l'impact emploi dans les investissements.
- ii) Nombre de jeunes, femmes et personnes en situation de handicap bénéficiant des travaux d'intérêt public mis en œuvre par des collectivités locales et des agences d'exécution qui appliquent des dispositions spécifiques favorables à la réalisation des travaux HIMO prenant en compte des aspects de travail décent.
- iii) Nombre de marchés de travaux publics exécutés dans les collectivités locales selon les méthodes intensives en emploi.

Produits

1. Une revue des projets HIMO mettant en exergue les opportunités d'emplois générés et les aspects de travail décent est réalisée.
2. Un guide pour l'application des méthodes HIMO selon les pratiques de travail décent est élaboré de façon tripartite.
3. Un code de bonnes pratiques dans le secteur du bâtiment et travaux publics est adopté par les partenaires sociaux et le gouvernement en vue d'optimiser le potentiel emploi des investissements dans le BTP tout en respectant les conditions de travail sur les chantiers de construction.
4. Les cadres de l'administration sont formés en matière d'évaluation des impacts des projets/programmes des investissements sur l'emploi afin de mettre en place un dispositif d'évaluation du potentiel emploi des investissements en infrastructures et anticiper les besoins de formations des jeunes dans le domaine de la construction et des travaux publics.
5. Une étude de simulation du potentiel de création d'emploi des programmes des investissements est réalisée dans certaines communes sélectionnées.
6. Un mécanisme de suivi de l'impact emploi dans les investissements publics et privés est opérationnel.
7. Les capacités nationales d'analyse et d'intégration de l'emploi dans les programmes sont renforcées.
8. Des programmes et projets créateurs d'emplois directs pour les groupes vulnérables sont disponibles.
9. Les procédures de passation et d'exécution des marchés de collectivités locales intègrent des clauses favorables à la création d'emplois et prenant en compte les aspects du travail décent.
10. Des investissements décentralisés dans le domaine des infrastructures visant l'amélioration/préservation de l'environnement sont mis en œuvre dans des collectivités locales selon les méthodes intensives en emploi (HIMO).

3.4 Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Théorie du changement

La transition de l'informel vers le formel sera favorisée si les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre les interventions visant :

- le renforcement de la base des connaissances sur l'économie informelle, sa taille et ses caractéristiques sur la base des approches et outils du BIT ;
- l'amélioration de la législation et des mécanismes de conformité des lieux de travail pour réduire les déficits de travail décent dans les secteurs de l'économie informelle ;
- le renforcement de l'action des partenaires sociaux en soutien aux travailleurs de l'économie informelle pour faciliter la formalisation ;
- l'appui à l'élaboration d'un plan d'action national visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle à partir de la réalité et des priorités nationales et sur la base des principes directeurs et des propositions de politiques proposés par la Recommandation n° 204.

Ce plan d'action sera associé à des programmes-pilotes pour mettre en œuvre ses orientations à un niveau sectoriel ;

- le renforcement des capacités ;
- le partage des bonnes pratiques.

Ce résultat sera porté par le Ministère en charge de l'Artisanat avec l'appui du Ministère en charge de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale et de celui en charge du Commerce. Les autres ministères techniques sont également impliqués. Les partenaires sociaux, notamment la FIPME et les Organisations de Travailleurs, seront étroitement associés à la mise en œuvre.

Indicateurs

- i) Disponibilité des données ventilées par sexe actualisées sur l'économie informelle en Côte d'Ivoire.
- ii) Nombre des textes initiés sur la mise en conformité des lieux de travail dans les secteurs de l'économie informelle.
- iii) Nombre d'organisations des partenaires sociaux appuyant les acteurs de l'économie informelle.

Produits

1. Des plaidoyers et des états des lieux pour l'amélioration de la connaissance des contextes et dynamiques de l'économie informelle sont réalisés.
2. Des projets de textes règlementaires ou des mesures d'application du Code du travail visant la mise en conformité des lieux de travail dans l'économie informelle sont adoptés.
3. Les capacités d'intervention de l'inspection du travail et des partenaires sociaux auprès des acteurs de l'économie informelle sont renforcées.
4. Une stratégie intégrée et un plan d'action national visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle sont disponibles.
5. Une feuille de route pour la transition vers l'économie formelle est validée et intégrée au cadre global de l'emploi.

3.5 La gouvernance du marché du travail est améliorée

Théorie du changement

L'amélioration de la gouvernance du marché du travail sera renforcée si les mandants, avec l'appui du BIT, entreprennent les actions portant sur :

- l'évaluation de la politique nationale de l'emploi 2010-2015 et la formulation de la nouvelle politique d'emploi et de son plan d'action ;
- le renforcement des capacités des acteurs en matière de pilotage de la politique d'emploi.
- la mise en place d'un système intégré d'information du marché du travail ;
- l'appui à la réalisation et à l'exploitation des résultats des enquêtes emploi ;
- la mise en place d'une coordination des partenaires techniques et financiers intervenant dans le secteur de l'emploi afin de renforcer les synergies ;
- le renforcement des capacités des membres du comité emploi en matière de suivi-évaluation de la PNE et de son plan d'action ;
- la maîtrise de l'utilisation des outils du BIT sur les statistiques du travail ;
- le développement du partenariat avec l'Institut national de la statistique.

Ce résultat sera porté par la Direction Générale de l'Emploi, avec l'appui de l'Observatoire de l'emploi. Le Comité Emploi (dans lequel interviennent des représentants des partenaires sociaux), l'AEJ, l'INS, et l'Ecole nationale de statistiques et d'économie appliquée (ENSEA) seront associés à sa mise en œuvre.

Indicateurs

- i) Disponibilité de la nouvelle PNE.
- ii) Disponibilité des données ventilées par sexe à jour sur le marché du travail.
- iii) Nombre de praticiens et praticiennes des statistiques du travail formés sur les normes internationales dans le domaine des SIMT, avec au moins 30% de femmes.

Produits

1. La Politique nationale de l'emploi est évaluée et révisée.
2. Les capacités des acteurs en matière de pilotage de la politique d'emploi sont renforcées.
3. Des mesures sont prises pour l'amélioration de la coordination des acteurs du marché du travail.
4. Un profil de travail décent est actualisé.
5. Les capacités du système d'information du marché du travail sont renforcées.
6. Les services publics de l'emploi (SPE) ont leurs capacités renforcées dans le domaine de la planification stratégique.
7. Un cadre de coordination des PTFs intervenant dans le secteur de l'emploi est fonctionnel.
8. La capacité institutionnelle et technique des mandants est renforcée en vue d'améliorer leurs compétences à répondre de façon intégrée aux défis de l'emploi.
9. Une étude diagnostique du système d'information sur le marché du travail assortie d'un plan stratégique de son développement est réalisée.

3.6 Les mandants renforcent la législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle

Théorie du changement

L'application des principes et droits fondamentaux au travail, des normes internationales du travail et de la législation nationale, en vue de la promotion du travail décent, y compris dans l'économie informelle sera renforcée si les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des interventions portant sur :

- la promotion de la ratification de nouvelles conventions internationales du travail ;
- la promotion de l'application effective des conventions ratifiées à l'ensemble des travailleurs/euses, y compris celles et ceux de l'économie informelle ;
- le renforcement de la participation des partenaires sociaux dans le processus de préparation, d'adoption, de rapportage et de revue des normes internationales du travail ;
- le renforcement des capacités d'intervention de l'administration et de l'inspection du travail, y compris dans l'économie informelle ;
- le renforcement du partenariat avec d'autres structures nationales (notamment les tribunaux, et les structures de formation de hauts cadres de l'administration) et partenaires (notamment les agences des Nations Unies) pour l'application des normes internationales du travail ;
- la vulgarisation des normes nationales et internationales du travail, y compris à destination des acteurs de l'économie informelle ;
- la vulgarisation de la législation et de la réglementation nationale en matière de travail.

Ce résultat sera placé sous la coordination de la Direction Générale du Travail et réalisé en synergie avec les partenaires sociaux.

Indicateurs

- i) Nombre de nouvelles conventions ratifiées.
- ii) Nombre d'inspecteurs du travail et de magistrats formés sur les normes de l'OIT.
- iii) Commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt.
- iv) Régularité de la transmission des rapports sur les conventions ratifiées et sur les demandes directes de la CEACR.

Produits

1. De nouvelles conventions sont ratifiées, en particulier les conventions : C 183 (maternité), C 184 (Sécurité et Santé au Travail dans l'Agriculture), C 189 (travail domestique), C 170 (produits chimiques), et le Protocole 2002 (système d'information en santé et sécurité au travail).
2. Des textes d'application de conventions ratifiées prennent en compte les besoins et caractéristiques de l'économie informelle.
3. Les capacités des mandants tripartites sont renforcées en matière de préparation, d'adoption, de rapportage et de revue des normes internationales du travail.
4. Les capacités d'intervention de l'administration et de l'inspection du travail, y compris dans l'économie informelle sont renforcées.
5. Les capacités des magistrats, inspecteurs du travail et autres cadres de l'administration en matière de normes sont renforcées.
6. Des partenariats sont établis avec au moins deux agences des Nations Unies pour la promotion des normes internationales du travail.
7. Une politique nationale du travail (PNT), assortie d'un plan d'action et prenant en compte le genre et le dialogue social, est élaborée et validée.
8. La législation nationale est mise en cohérence avec les conventions ratifiées.
9. Les capacités de l'Administration du Travail et des praticiens du droit social (inspecteurs du travail, magistrats) sont renforcées.
10. Les principes et droits fondamentaux au travail sont vulgarisés, y compris à destination des acteurs de l'économie informelle.
11. Les mesures visant la mise en conformité des lieux de travail dans les entreprises de l'économie informelle sont vulgarisées.
12. Les capacités des mandants pour l'intégration de l'égalité du genre dans les interventions de l'inspection du travail sont renforcées.
13. La production statistique sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et la législation du travail, est systématisée et améliorée.

3.7 La conformité des lieux du travail aux normes de SST est renforcée, y compris dans les TPE/PME, dans l'économie informelle et dans le secteur rural

Théorie du changement

La conformité des lieux du travail aux normes de SST, y compris dans les TPE/PME, dans l'économie informelle et dans le secteur rural sera renforcée si les mandants, avec l'appui du BIT, engagent des actions qui porteront sur :

- la formulation et l'adoption de politiques, de stratégies, d'une législation et d'une réglementation tendant à renforcer la santé et la sécurité au travail et à assurer la conformité avec la législation nationale et les normes internationales du travail ;
- le renforcement des institutions et mécanismes de conformité des lieux de travail au niveau national, sectoriel ou des entreprises ;
- le renforcement de la gouvernance du travail dans les TPE/PME et l'économie informelle ;
- le renforcement des capacités de l'inspection de la SST ;
- l'utilisation et la diffusion des outils du BIT en SST et dans le domaine de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- l'élaboration des rapports sur l'application des conventions ratifiées relatives à la SST ;
- le partage des bonnes pratiques.

Ce résultat sera porté par la Direction Générale du Travail en collaboration avec les partenaires sociaux.

Indicateurs

- i) Nombre de textes d'application de la législation du travail en SST.
- ii) Nombre d'entreprises mettant en place des comités SST, avec au moins 30% de femmes.
- iii) Nombre de lieux de travail associés à la lutte nationale contre le VIH-SIDA et ayant adopté un plan d'action d'ici à 2020.
- iv) Nombre d'entreprises, y compris celles de l'économie informelle et du secteur rural, ayant été visitées par les services de l'inspection du travail, de l'inspection de la santé et sécurité au travail et les services de la prévention de la CNPS.

Produits

1. Une politique nationale de SST est formulée.
2. Un programme national et un plan d'action national en SST 2017-2020 est formulé.
3. Les capacités des praticiens du droit du travail en SST sont renforcées particulièrement pour les interventions dans les MPME et dans l'économie informelle.
4. Des outils de communication sur la SST sont disponibles et diffusés.
5. Une proposition de plan d'action national de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est disponible pour examen par le gouvernement d'ici fin 2018.
6. Le cadre législatif et réglementaire en matière de SSTE est renforcé et vulgarisé.
7. Le Système National de SSTE tenant compte des capacités des structures centrales de SSTE (Direction de la SSTE et Inspection de la Santé et Sécurité au Travail), du mécanisme de notification et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, sont renforcés.
8. L'enseignement de la SSTE est introduit et animé à différents niveaux.
9. Des programmes d'éducation ouvrière en SSTE sont mis en place pour les centrales syndicales.
10. Les intervenants en SSTE sont formés à la démarche « Prévention Productivité / Développement Durable –PP/DD.
11. Des projets pilotes PP/DD sont développés dans les secteurs de l'économie formelle et informelle.

3.8 La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle

Théorie du changement

Les possibilités de renforcement et d'extension de la protection sociale aux travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle seront accrues si les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre les actions portant sur:

- la formulation des politiques et des cadres légaux et réglementaires visant l'extension de la couverture de la protection sociale ;
- la promotion du dialogue social sur la protection sociale ;
- l'appui à l'amélioration de la gouvernance des régimes de sécurité sociale ;
- l'amélioration des bases de connaissance sur la protection sociale, notamment pour les travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle, sur la base des outils du BIT ;
- la coordination de l'ensemble des intervenants impliqués dans la mise en place du socle de protection sociale ;
- le partage d'expériences et de bonnes pratiques.

Ce résultat sera placé sous la responsabilité de la Direction Générale de la protection sociale. Les partenaires sociaux seront étroitement associés à sa réalisation.

Indicateurs

- i) Nombre de textes légaux et réglementaires élaborés en matière de couverture de la protection sociale.
- ii) Disponibilité des données ventilées par sexe sur la protection sociale des travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle.
- iii) Nombre de dispositifs de protection sociale offrant des services aux travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle.

Produits

1. Des politiques / stratégies visant à l'extension de la couverture de la protection sociale sont formulées et renforcées.
2. Des dispositifs de protection sociale au bénéfice des travailleurs non couverts sont renforcés.
3. Des cadres légaux et réglementaires sont élaborés ou actualisés pour une protection sociale inclusive.

3.9 Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux

Théorie du changement

La protection des enfants contre les pires formes de travail sera d'autant intensifiée que les mandants, avec l'appui du BIT, entreprendront des actions portant sur :

- la réalisation des enquêtes avec une perspective de genre sur le travail des enfants ;
- la formulation des politiques, stratégies, plan d'action ou des textes légaux visant la protection des enfants contre les travaux dangereux ;
- le renforcement du système d'observation et de suivi du travail des enfants ;
- la participation des partenaires sociaux et le dialogue social autour de la lutte contre les formes inacceptables de travail et le travail des enfants ;
- le renforcement du partenariat avec d'autres institutions intervenant dans le domaine de la lutte contre les formes inacceptables de travail et le travail des enfants ;
- le renforcement des capacités des intervenants sur la base des outils du BIT ;
- la communication et le plaidoyer.

Ce résultat sera porté par la Direction Générale du Travail avec l'appui d'autres départements et les partenaires sociaux.

Indicateurs

- i) Nombre et pourcentage d'enfants astreints à un travail à abolir, à un travail dangereux et aux PFTE autres que les travaux dangereux.
- ii) Nombre de campagnes de sensibilisation sur le travail des enfants.
- iii) Disponibilité du plan national de lutte contre le travail des enfants 2018-2020.
- iv) Nombre de localités couvertes par le SOSTECI.

Produits

1. La base de connaissances sur le travail des enfants est renforcée.
2. Les capacités des intervenants pour l'application de la législation sont renforcées.
3. Le cadre institutionnel et opérationnel de lutte contre le travail des enfants est renforcé.
4. Le système d'observation et de suivi du travail des enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) est renforcé et étendu.

3.10- Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé à travers une participation plus accrue des mandants

Théorie du changement

Le renforcement des Organisations d'Employeurs et de Travailleurs et des cadres bipartites et tripartites de dialogue social au niveau national sera assuré si les interventions ci-après sont mise en œuvre avec l'appui du BIT:

- la redynamisation et le renforcement des cadres de dialogue social existants (Commission Consultative du Travail, Conseil National du Dialogue Social, ...);
- le renforcement des capacités de l'Inspection du Travail et de l'Administration du Travail, en tenant compte du genre;
- l'appui au développement de nouveaux services aux membres des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- l'organisation des élections sociales;
- la fourniture des conseils sur la représentativité syndicale;
- la formation des formateurs dans les domaines de la résolution des conflits et de la médiation;
- le partage d'expérience et de bonnes pratiques au niveau sous-régional.

Ce résultat sera porté conjointement par la Direction Générale du Travail, les Partenaires Sociaux et le CNDS.

Indicateurs

- i) Nombre de sessions annuelles de la CCT tenues et ayant statué sur des questions présentant un niveau d'intérêt commun pour les acteurs tripartites.
- ii) Nombre de sessions annuelles statutaires du CNDS tenues et ayant statué sur un rapport d'activité validé par les mandants tripartites.
- iii) Nombre de conflits majeurs déclarés et gérés par an.
- iv) Nombre d'acteurs du dialogue social formés.

Produits

1. Les capacités opérationnelles des institutions en charge du dialogue social sont renforcées.
2. Les capacités des acteurs au dialogue social sont renforcées dans le domaine de la négociation collective.
3. Un réseau des formateurs dans les domaines de la résolution des conflits et de la médiation est constitué.
4. Un plan de développement stratégique des Organisations de travailleurs est disponible.
5. Les capacités institutionnelles des Organisations d'Employeurs sont renforcées.
6. Les résultats de la première édition des élections sociales sont proclamés.

4. Gestion, plan de mise en œuvre et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD

4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance et de l'évaluation, incluant le rôle des Mandants

La mise en œuvre du Programme sera sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. La supervision et le suivi de la mise en œuvre seront assurés par un comité national tripartite de pilotage. En plus des partenaires sociaux, ce comité comprend des représentants de la Primature, des ministères techniques, y compris celui en charge du genre, et celui en charge du Plan. Le comité sera composé d'un minimum de 35% des femmes avec l'objectif de parité (45% à 55%). Il se réunira en session une fois par an pour examiner et adopter le plan de travail annuel du PPTD et faire l'évaluation

de la mise en œuvre. Un point focal sera désigné pour assurer le secrétariat du comité et coordonner la collecte d'informations et l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre du PPTD.

Le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques du BIT. Les indicateurs de suivi-évaluation du PPTD seront affinés au début de la mise en œuvre du PPTD sur la base du profil de travail décent de la Côte d'Ivoire. A chaque session annuelle, le comité procédera à une auto-évaluation du PPTD afin de faire le point sur les avancées et de procéder en tant que de besoin aux ajustements nécessaires. Une revue biennale à mi-parcours sera organisée fin 2018, tandis qu'une évaluation finale du PPTD interviendra à la mi-2020. La revue biennale et l'évaluation porteront sur l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus.

4.2. Analyse des risques

La mise en œuvre dépend de la prise en compte d'un certain nombre d'hypothèses ou conditions nécessaires à l'atteinte des résultats. Il faut, par ailleurs, d'anticiper certains risques ou facteurs externes susceptibles d'affecter la réalisation des changements escomptés.

Hypothèses	Probabilité (H, M, F) ³⁰	Importance (H,M,F)	Niveau de risque (R, O, V) ³¹	Mesure d'atténuation
<i>Hypothèses liées à la durabilité du PPTD</i>				
Appropriation nationale du PPTD	M	H	O	Poursuivre le plaidoyer en vue d'une plus grande appropriation du PPTD par l'autorité politique.
Constitution représentative du Comité tripartite de formulation et du suivi du PPTD	H	M	V	S'assurer de la participation des principaux acteurs, particulièrement les partenaires sociaux.
Alignement sur les mécanismes de pilotage du PND	H	H	R	Poursuivre le plaidoyer auprès des autorités.
Positionnement stratégique du PPTD	H	H	R	Poursuivre le plaidoyer en vue d'une synergie entre le comité PPTD et le comité PND.
<i>Hypothèses liées à la formulation et à la mise en œuvre du PPTD</i>				
Efficacité du dispositif de coordination, de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du PPTD	H	H	R	Assurer un fonctionnement optimal du comité et un engagement continu de ses membres en le dotant de ressources.

³⁰ H= haute ; M= moyenne ; F= faible

³¹ R=rouge ; O=Orange ; V= vert

Responsabilisation des structures en charge des réalisations du PPTD	M	H	O	Rendre les structures comptables de la coordination de la mise en œuvre des produits rattachés à chaque réalisation.
Disponibilité des ressources nationales pour la mise en œuvre du PPTD	H	H	R	Favoriser la mobilisation locale des ressources, y compris, si possible, les ressources du budget national.

5. Plan de financement

La mobilisation des ressources du PPTD est une responsabilité conjointe du gouvernement, des partenaires sociaux et du BIT. Le gouvernement doit assurer le leadership du processus de mobilisation des ressources locales, soit à travers le budget national, soit à travers les ressources des partenaires techniques et financiers. Le gouvernement pourrait considérer une allocation pour le PPTD dans le budget d'investissement.

Les partenaires sociaux prendront part à la mobilisation des ressources, à travers des initiatives de partenariat public-privé.

Les ressources du BIT, quelle que soit la provenance, seront considérées comme ressources du PPTD. Il s'agit notamment des mois de travail des spécialistes du BIT, des ressources du budget ordinaire pour la coopération technique, des ressources du compte supplémentaire du budget ordinaire, des ressources des projets de coopération technique en cours et futurs.

Une cartographie des opportunités de financement sera réalisée pour chaque réalisation du PPTD; elle sera assortie d'une stratégie d'approche des partenaires techniques et financiers tenant compte de leurs cycles de planification, de leurs domaines stratégiques d'intervention et des modalités de collaboration qui leur sont propres. Il sera organisé des rencontres/ateliers thématiques avec chacun des donateurs potentiels, ainsi qu'une table ronde des donateurs potentiels autour du PPTD.

6. Plaidoyer et plan de communication

La stratégie de vulgarisation et de communication autour du PPTD comprend, notamment, les actions suivantes :

- la présentation du PPTD en Conseil des Ministres ;
- l'élaboration et l'édition d'une plaquette de synthèse du PPTD en plusieurs exemplaires ;
- le partage du document de PPTD édité et de la plaquette de synthèse avec l'ensemble des ministères, autres structures de l'Etat et partenaires au développement ;
- la capitalisation et la documentation des « bons exemples » et des « bonnes pratiques » ;
- la collaboration avec un réseau des communicateurs spécialisés dans les questions du travail.

Annexes

1. Matrice des résultats du PPTD
2. Plan de suivi des résultats du PPTD
3. Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ministère du Plan et du développement : « PND 2016-2020 / Tome 1 : Diagnostic stratégique de la Côte d'Ivoire sur la trajectoire de l'émergence ».

Ministère du Plan et du développement : « PND 2016-2020 / Tome 2 : Orientations stratégiques ».

Ministère du Plan et du développement : « PND 2016-2020 / Tome 3 : Matrice d'actions prioritaires ».

BIT (2014) : « Profil pays du travail décent en Côte d'Ivoire, octobre 2014 ».

INS (2014) : Rapport de Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), 2014.

Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service civique (2016) : « Stratégie nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes (SNIEJ) 2016-2020.

Document/Cadre programmatique unique du système des nations unies pour l'assistance au développement en Côte d'Ivoire 2017-2020.

Groupe de la Banque Mondiale (2015) : « La force de l'éléphant d'Afrique : Pour que sa croissance génère plus d'emplois de qualité », Décembre 2015/2^{ème} édition.

Groupe de la BAD (2013) : « Côte d'Ivoire : Document de stratégie pays 2013-2017, Département régional ouest-ORWA, Octobre 2013.

BIT-secteur Emploi (2009) : « Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du millénaire pour le développement y compris l'ensemble complet des indicateurs du Travail décent », Genève, Juin 2009.

Clément K. Kouakou & Adébo T. Koba (2015) : « L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire : une étude diagnostique », 2015.

BIT (2014) : « Rapport de revue évaluation finale du PPTD 2008-2012 de la Côte d'Ivoire, Janvier 2014.

Hélène Ehrhart (2015) : « Les enjeux de la nouvelle croissance ivoirienne », Division Analyse macroéconomique et risque pays, Agence Française de Développement, Octobre 2015.

Ministère de l'Emploi (2016) : « Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel (ENSESI) », Décembre 2016.

BIT (2014) : « Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants (ENSETTE) », Août 2014.

INS (2015) : « Enquête sur le niveau de vie des ménages (ENV 2015), 2015.

Loesse Jacques Esso & Nahoua Yéo (2014) : « Transformation structurelle et développement sectoriel en Côte d'Ivoire, Septembre 2014.

N'Gom Djibril & Kouadio Bénéié Marcel (2015) : « Rapport d'évaluation de la politique nationale de l'emploi (PNE 2012-2015), Mai 2015.

Groupe de la Banque Mondiale-Bureau régional (2013) : « Rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre : Etre femme en Côte d'Ivoire : Quelles stratégies d'autonomisation ? », Juin 2013.

Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2014) : « Document de stratégie nationale de la protection sociale », 2014.

BIT (2011) : « Programme pays de promotion du travail décent, Manuel, Version 3, Genève, 2011.

Ministère de l'Economie et des Finances (2013) : « Côte d'Ivoire : Lettre d'intention, Mémoire de politiques économique et financière et Protocole d'accord technique », Novembre 2013.

Ministère de l'Economie et des Finances (2014) : « Côte d'Ivoire : Lettre d'intention, Mémoire de politiques économique et financière et Protocole d'accord technique », Novembre 2014.

Ministère auprès du Premier Ministre chargé de l'Economie et des Finances (2015) : « Indicateurs économiques, 2015.

Loi n° 2014-338 du 5 juin 2014 relative à l'Artisanat.

Groupe de la BAD (2013) : « Rapport d'évaluation du Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des jeunes (PAAEIJ) en Côte d'Ivoire », Fonds Africain de Développement, Département OSHD, Novembre 2013.

Groupe de la BAD (2015) : « Rapport sur l'égalité des genres en Afrique : l'électrochoc », juin 2015.

Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2015) : « Plan d'action national 2015-2017 de lutte contre le travail des enfants », 2015.

Groupe de la Banque Mondiale : « Rapports CPIA de la Banque Mondiale (Country Policy and Institutional Assessment), 2011 & 2015.

Groupe de la Banque Mondiale : « Rapports du Doing Business par la Banque Mondiale pour la Côte d'Ivoire, 2012 à 2015 ».

OIT : « Déclaration d'Addis-Abeba (2015) : Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable, 13^{ème} Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Ethiopie, 30 novembre-3 décembre 2015.

Commission de l'Union Africaine (2013) : « Agenda 2063 pour le développement durable de l'Afrique, Sommet du Jubilé d'or de l'Union Africaine, Addis-Abeba, Mai 2013.

Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2016) : « Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020 ».