



Organisation
internationale
du Travail

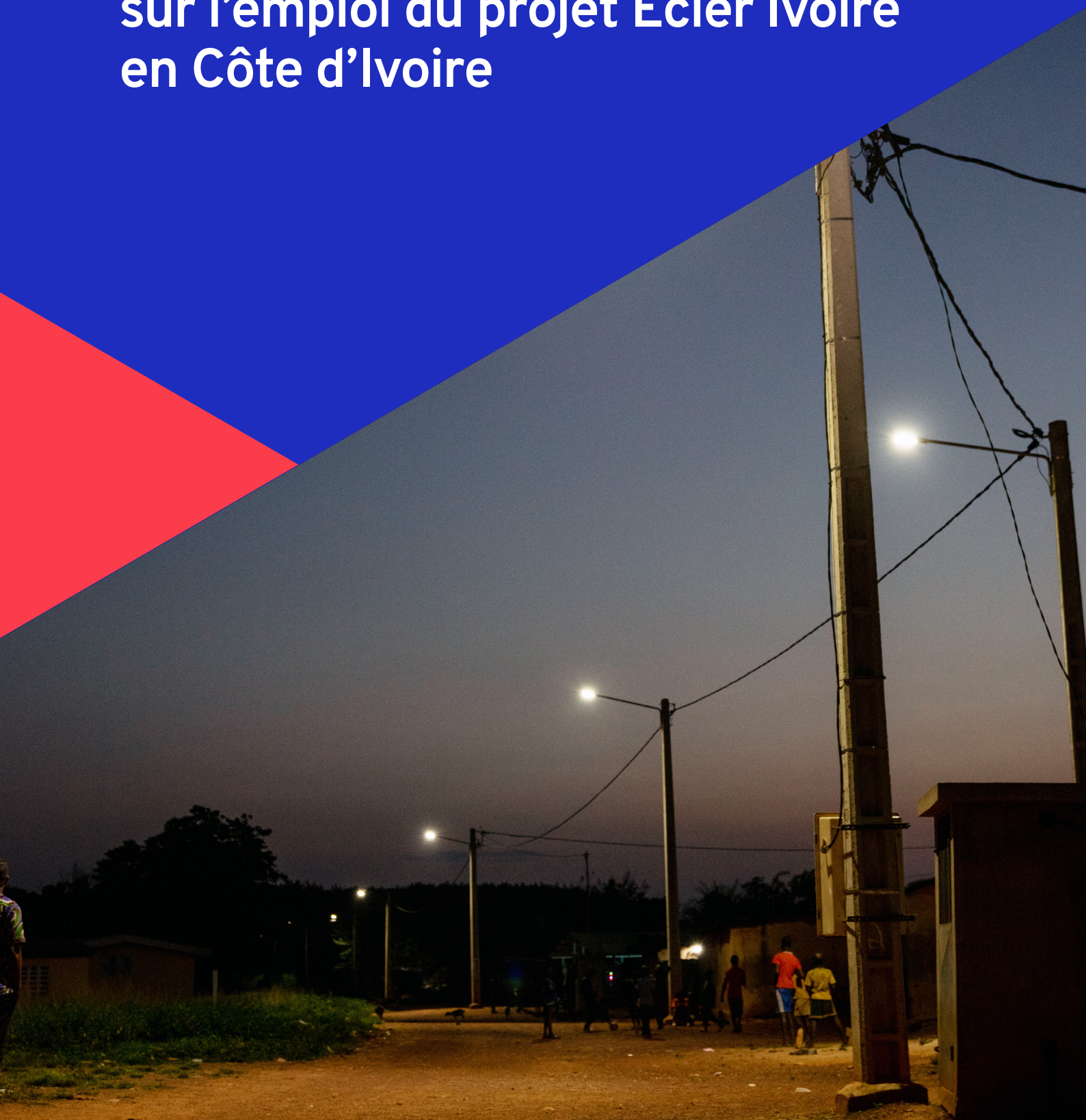


► STRENGTHEN2

Cofinancé par
l'Union européenne



► Évaluation des impacts sur l'emploi du projet Ecler Ivoire en Côte d'Ivoire



► Évaluation des impacts sur l'emploi du projet Ecler Ivoire en Côte d'Ivoire

Auteurs: Tite Beke & Pamphile Sossa

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023

Les publications de l'Organisation du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Évaluation d'impact du projet Ecler Ivoire sur l'emploi en Côte d'Ivoire

ISBN 978-92-2-038561-6 (imprimé)

ISBN 978-92-2-038562-3 (pdf web)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web : www.ilo.org/publns.

► Table des matières

Remerciements	5
Executive Summary	6
Résumé exécutif	8
Introduction	10
1. Cadre d'intervention du projet Ecler Ivoire, étendue et objectifs de l'évaluation.....	12
1.1. Description de l'intervention du projet Ecler Ivoire : cadre institutionnel, financement et objectifs.....	12
1.1.1. Cadre institutionnel	12
1.1.2. Financement du projet.....	13
1.1.3. Objectifs	13
1.2. Présentation du projet STRENGTHEN2 et application au projet Ecler Ivoire	14
1.3. Étendue, objectifs et intérêt de l'évaluation	14
1.3.1. Étendue de l'évaluation.....	14
1.3.2. Objectifs et intérêt de l'évaluation.....	15
2. Approche et méthodologie de l'évaluation	16
2.1. Évaluation des emplois directs : définition et mise en contexte dans le projet Ecler Ivoire	17
2.1.1. Indicateurs d'évaluation	17
2.1.2. Sources de données	17
2.1.3. Champ de l'enquête d'évaluation et technique de collecte de données	18
2.2. Évaluation des emplois indirects et induits.....	19
3. Résultats de l'évaluation du projet Ecler Ivoire sur l'emploi.....	21
3.1. Impacts directs sur l'emploi.....	21
3.1.1. Type, quantité et durée des emplois créés	22
3.1.2. Répartition par sexe des emplois directs créés	23
3.1.3. Répartition par classe d'âge des emplois directs créés	25
3.1.4. Rémunération des emplois directs générés par le projet	27
3.1.5. Caractère décent des emplois directs générés par le projet	30
3.2. Les emplois indirects et induits résultant du projet Ecler Ivoire	32
3.3. Multiplicateur d'emploi des secteurs construction et transport en Côte d'Ivoire.....	33
4. Conclusion et recommandations.....	36
4.1. Conclusion	36
4.2. Recommandations.....	37
Bibliographie.....	39
Annexes.....	40

► Liste des tableaux

Tableau 1. Structure d'un tableau entrées-sorties.....	20
Tableau 2. Répartition des emplois directs par type (permanent/temporaire) et par profession.....	22
Tableau 3. Description des indicateurs du travail décent – la santé et la sécurité au travail	31
Tableau 4. Structure des coûts d'investissement de la composante 1 du projet Ecler Ivoire.....	32
Tableau 5. Multiplicateur d'emploi des secteurs construction et transport	33
Tableau 6. Calcul de l'impact des investissements locaux (9 % de l'investissement total) sur l'emploi indirect et induit.....	34
Tableau 7. Illustration de l'impact du projet Ecler Ivoire dans le village de Dibykro	35

► Liste des figures

Figure 1. Carte des localités rurales couvertes par le projet Ecler Ivoire	18
Figure 2. Répartition de l'emploi direct par type d'emploi (permanent et temporaire).....	21
Figure 3. Nombre d'emplois créés ventilé par profession.....	22
Figure 4. Distribution de l'emploi direct par forme de travail et par profession	23
Figure 5. Répartition de l'emploi direct par sexe	24
Figure 6. Répartition des formes de travail par sexe	25
Figure 7. Répartition des emplois directs par classe d'âge	25
Figure 8. Répartition de l'emploi direct par sexe et par classe d'âge.....	26
Figure 9. Répartition de la forme de travail par classe d'âge	26
Figure 10. Répartition de la forme de travail chez les jeunes	27
Figure 11. Répartition de l'emploi direct par tranche de rémunération	28
Figure 12. Répartition des salaires par profession.....	28
Figure 13. Distribution du salaire mensuel par sexe	29
Figure 14. Répartition du salaire mensuel par classe d'âge	29
Figure 15. Répartition du salaire mensuel par sexe chez les jeunes en emploi	30
Figure A1. Personnes bénéficiaires du projet Ecler Ivoire à Dibykro dans le département de Tiassalé .	40

► Remerciements

Ce rapport a bénéficié de la révision des pairs Moulaye Mohameidou, coordinateur du projet Ecler Ivoire à Expertise France et de Ralf Krueger, chargé de projet à l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Le rapport a été aussi révisé par Frédéric Bandon Mboyong et Mito Tsukamoto, respectivement spécialiste HIMO et cheffe de service développement et investissement (OIT).

Les auteurs adressent leurs sincères remerciements à Alfred Dago (OIED Côte d'Ivoire) pour sa contribution à la collecte des données et à Guannan Miao (OIT) pour ses commentaires au rapport final.

Nous remercions également Audrey Goetz et Fidele Ahouly Kouassi qui ont apporté un soutien administratif.

Le rapport a été édité par Patricia Martinache et mis en forme par Claire-Pascale Gentizon.

Executive Summary (French below)

► Background and rationale of impact assessment

The impact assessment study aims at improving the project's design and implementation in order to reach sustainable and inclusive development, as well as to inform decision makers. In that respect, [STRENGTHEN2](#) is a joint initiative of the European Union (EU) and the International Labour Organization (ILO) with the overall goal of leveraging employment impact assessments to promote the creation of more and better jobs in Sub-Saharan African countries. Thus, in collaboration with Expertise France, the report was initiated by the STRENGTHEN2 project to assess the impact of the Ecler Ivoire project on the employment.

► The Ecler Ivoire project and objective of the report

With 12 million Euros funded by the European Union, the Ecler Ivoire project supports Côte d'Ivoire in its strategy to facilitate universal access to energy. This project has two components: *Electrification of decentralised rural areas through renewable energy (Component 1)*, and *Energy efficiency in public buildings (Component 2)*. This evaluation aims to assess the impact of the Ecler Ivoire project on the creation of direct, indirect, and induced employment as well as whether the jobs created are decent.

► Employment potential Low domestic investment low impact

With a total value of 12 million Euros, of which 4 per cent only in domestic investment, the Ecler Ivoire project has created 171 direct jobs, and between 941 and 1,433 indirect jobs. This finding shows a relatively limited impact of the project on indirect employment, as compared to the potential impact that would have been obtained if the demand for local intermediate goods and services had been greater than 4 per cent.

► Categories of jobs: Temporary jobs are predominant

The study shows that the project generated 171 direct jobs, including 64 permanent jobs and 107 temporary jobs. The occupation distribution includes administrators (4 per cent), project manager (4 per cent), specialized executives and supervisors (36 per cent), technical agents (7 per cent) and mostly non-professional employees (49 per cent). This means that the project mostly generated unskilled jobs.

► Employment inclusiveness: gender equality (bias against women)

The findings show a low representation of female workers, amounting to 9 per cent of direct employment only, against 91 per cent of male workers. In addition, female workers wages are significantly lower than those of men. Indeed, all the employees who are remunerated at the minimum guaranteed interprofessional salary (SMIG) (FCFA 60,000) are female workers, while all the workers with the highest monthly salaries (over FCFA 1 million) are male workers.

► Youth employment: youth and young women are under-represented, as per the ILO definition

The youth aged 15 to 35 years of age account for 67 per cent of the direct jobs created. However, the 15-to-25 age group accounts for 6 per cent only of the direct jobs generated by the project.

► Young female employment

Young women are the most represented age group in the total number of female workers, which represents only 9 per cent of the total employees. Therefore, the relatively high (67 per cent) share of young (aged 15 to 35) women is low in absolute terms. This share drops to 20 per cent if we consider the group age between 15 to 25 years.

Close to half (46 per cent) of young women hold a marginal part-time job, unlike young men who hold almost exclusively full-time jobs. In addition, young women employees receive significantly lower wages than young men. In particular, for the unskilled positions, while nearly half of young women working in this category (46 per cent) receive the minimum wage of FCFA 60,000, all young men employed in the same category of occupation receive between FCFA 100,000 and 300,000.

These statistics highlight the inequalities between men and women, both in terms of job opportunities, and in terms of salary level on the labour market. Such inequalities are even more noticeable between young male and young female workers.

► **Decent work; Social protection, Fundamental principles and rights at work: Young people and women are less covered**

The report also shows that the direct jobs created adequately address some dimensions of decent work. On the one hand, the project abides by the rule of prohibiting child labour, paying adequate remuneration (at least equal to the regulatory minimum salary, the SMIG), and absence of discrimination against people with reduced mobility. On the other hand, other decent work indicators could be improved, including the weekly working hours and social protection. For instance, indicators relating to social protection show that 13 per cent of the workers are not covered by social security, and 4.7 per cent do not have health insurance. Nevertheless, all workers benefit from protection in the event of workplace accident and receive an adequate minimum remuneration. Regarding social dialogue, it is to be noted that 10.2 per cent of the direct jobs created are based on verbal agreement, in the absence of any formal employment contract.

In terms of fundamental principles and rights at work, 15 per cent of direct jobs created have no right to paid leave, and 11.7 per cent of the employees on these jobs exceed the regulatory standard of 48 hours of work per week.

Résumé exécutif

► Intérêt et contexte de l'évaluation

L'intérêt majeur des évaluations d'impact est d'améliorer la conception et la mise en œuvre des projets de développement ainsi que d'informer les décideurs politiques. Dans cette perspective, le projet [STRENGTHEN2](#), qui est une initiative conjointe de l'Union européenne (UE) et de l'OIT, a pour objectif de s'appuyer sur les évaluations d'impact sur l'emploi pour éclairer la prise de décision et promouvoir la création d'emplois en quantité et en qualité dans les pays d'Afrique subsaharienne (www.ilo.org/employment/strengthen2/). Ainsi, en collaboration avec Expertise France, le projet STRENGTHEN2 a initié ce rapport d'évaluation de l'impact du projet Ecler Ivoire sur l'emploi.

► Présentation du projet Ecler Ivoire et objectif de l'évaluation

Financé par l'Union européenne à hauteur de 12 millions d'euros, le projet Ecler Ivoire accompagne la Côte d'Ivoire dans sa stratégie d'accès à l'énergie pour tous. Ce projet a deux principales composantes d'intervention : l'électrification rurale décentralisée par les énergies renouvelables (composante 1) et l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics (composante 2).

La présente évaluation a pour objectif de mesurer l'impact du projet Ecler Ivoire sur la création d'emplois directs, indirects, induits et d'évaluer le caractère décent des emplois créés en Côte d'Ivoire.

► Potentiel de création d'emploi: faible potentiel dû au niveau élevé des importations

D'une valeur totale de 12 millions d'euros, dont 4 pour cent d'investissement à l'échelle nationale, le projet Ecler Ivoire, a permis de créer 171 emplois directs et entre 941 et 1433 emplois indirects et induits. Ce résultat montre un impact relativement limité du projet sur l'emploi indirect, en comparaison de l'impact potentiel qui serait obtenu si la part de la demande du projet en biens de consommation intermédiaire nationaux était supérieure à 4 pour cent.

► Types d'emplois directs créés: les emplois temporaires dominant

Il ressort de l'étude que le projet a permis de créer 171 emplois directs, dont 64 postes à durée indéterminée et 107 postes à durée déterminée, répartis entre les professions d'administrateurs (4 pour cent), de gestionnaire de projet (4 pour cent), de cadres spécialisés et agents de maîtrise (36 pour cent), d'agents techniques (7 pour cent) et majoritairement d'ouvriers (49 pour cent). On en déduit que le projet a généré majoritairement des emplois non qualifiés.

► Caractère inclusif des emplois; parité hommes-femmes: les femmes sont peu représentées

Les résultats révèlent une faible représentativité des femmes, qui n'occupent que 9 pour cent des emplois directs, contre 91 pour cent qui sont occupés par des hommes. De plus, les travailleuses perçoivent une rémunération salariale nettement inférieure à celle des hommes. En effet, tous les employés rémunérés au Salaire minimal interprofessionnel garanti (SMIG) (60 000 FCFA) sont occupés par des femmes, alors que tous les travailleurs recevant les salaires mensuels les plus élevés (supérieurs à 1 million de FCFA) sont des hommes.

► L'emploi des jeunes dépend de la définition retenue

De manière générale, les jeunes âgés de 15 à 35 ans sont prédominants dans l'ensemble des emplois directs, avec 67 pour cent des postes. Toutefois, les jeunes entre 15 et 25 ans ne représentent que 6 pour cent des emplois directs générés par le projet. Ainsi, les jeunes entre 25 et 35 ans concentrent plus de la moitié soit (61 pour cent) des emplois directs créés.

► Emploi des jeunes femmes: les jeunes et les jeunes femmes sont sous-représentés

Les femmes occupant des emplois directs sont majoritairement des jeunes âgées de 15 à 35 ans. En effet, la population des femmes employées (soit 9 pour cent de l'emploi direct total) est constituée à 67 pour cent de jeunes femmes travailleuses ayant entre 25 et 35 ans, et à 20 pour cent de jeunes filles âgées de 15 à 25 ans.

Environ la moitié (46 pour cent) des jeunes femmes occupent un emploi à temps partiel marginal, contrairement aux jeunes hommes, qui occupent presque exclusivement des emplois à plein temps.

En outre, les jeunes travailleuses perçoivent une rémunération salariale nettement inférieure à celle des jeunes hommes. En particulier, pour le poste d'ouvrier, alors que près de la moitié des jeunes femmes exerçant dans cette catégorie (46 pour cent) perçoivent le SMIG, à savoir 60 000 FCFA, la totalité des jeunes hommes employés dans la même catégorie d'ouvrier perçoivent entre 100 000 et 300 000 FCFA.

Ces statistiques mettent en évidence des inégalités entre les hommes et les femmes, de même qu'entre les jeunes femmes et les jeunes hommes, à la fois dans l'emploi direct créé par le projet et dans le traitement salarial.

► Caractère décent des emplois: Protection sociale, principes et droits fondamentaux au travail

Cette évaluation montre par ailleurs que les emplois directs créés satisfont divers aspects des quatre dimensions du travail décent. Ainsi, le projet respecte la règle d'interdiction du travail des enfants, de paiement d'une rémunération convenable (supérieure ou égale au SMIG), d'absence de discrimination des personnes à mobilité réduite.

En revanche, d'autres indicateurs relatifs au travail décent peuvent être améliorés, notamment le temps de travail hebdomadaire et la protection sociale. Par exemple, les indicateurs portant sur la protection sociale montrent que 13 pour cent des travailleurs ne sont pas couverts par la sécurité sociale et 4,7 pour cent d'entre eux n'ont pas d'assurance maladie. En revanche, tous les travailleurs sont protégés en cas d'accident de travail et perçoivent une rémunération minimale convenable. Au titre du dialogue social, l'on note que 10,2 pour cent des emplois directs créés s'exercent en dehors de tout contrat de travail formel.

En ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail, 15 pour cent des emplois directs s'exercent sans droit aux congés payés, et 11,7 pour cent de ces emplois ont une durée de travail qui excède la norme réglementaire de 48 heures travaillées par semaine.

Introduction

La population ivoirienne, estimée à environ 28 millions d'habitants en 2021 (RGPH, 2021) est essentiellement jeune du fait d'une croissance démographique forte, évoluant à un taux moyen annuel de 2,5 pour cent. La structure de la population indique en effet que 41 pour cent de la population est âgée de moins de 15 ans, 77 pour cent de moins de 35 ans (WDI, 2021). Cette structure démographique confère à la jeunesse un rôle déterminant dans le processus de développement économique et social de la Côte d'Ivoire.

En vue de tirer parti au mieux du dividende démographique que représentent les jeunes actifs et de créer de la richesse, il est indispensable de leur offrir des emplois productifs et décents. En effet, l'une des limites de la forte croissance économique de la Côte d'Ivoire sur la dernière décennie est qu'elle n'a pas permis de générer suffisamment d'emplois décents pour résorber le chômage et le sous-emploi de manière générale, et celui des jeunes en particulier.

Plus précisément, la population active en Côte d'Ivoire en 2020 est estimée à 8,25 millions de personnes soit 56,6 pour cent de la population en âge de travailler (ILOSTAT, 2021). Une écrasante majorité (91,7 pour cent) de cette population active travaille dans le secteur informel, ce qui indique une prédominance de l'emploi informel dans la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire. Ce caractère informel de l'emploi concerne davantage les femmes (95,9 pour cent) que les hommes (88,5 pour cent) (ILOSTAT, 2021). En outre, l'emploi formel reste un phénomène essentiellement urbain : la part de l'emploi formel est de 13 pour cent à Abidjan, 9,6 pour cent dans les autres villes et seulement de 2,1 pour cent en zone rurale (PNE, 2016-2020).

Les jeunes (15 à 24 ans) représentent la frange de la population active la plus touchée par le chômage, avec un taux de 5,68 pour cent nettement supérieur au taux de chômage global (3,47 pour cent) (ILOSTAT, 2021). Toutefois, le taux de chômage n'est pas l'indicateur le plus pertinent pour refléter la réalité des situations de sous-emploi, de vulnérabilité et de précarité de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire. En effet, d'importants aspects qualitatifs de la situation de l'emploi des jeunes sont mieux décrits par les indicateurs de sous-emploi, de sous-utilisation de la main d'œuvre ainsi que par la proportion des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation (NEET).

Ainsi, le taux combiné du chômage et du sous-emploi lié au temps de travail, largement supérieur au taux de chômage, atteint 13 pour cent au niveau national chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Ce taux est plus élevé chez les jeunes femmes (15,5 pour cent) que chez les jeunes hommes (11 pour cent) (ILOSTAT, 2021). Un autre indicateur plus révélateur de la situation de l'emploi chez les jeunes est la part des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation : celle-ci est de 34 pour cent en 2019 au niveau national, soit près de 7 fois supérieure au taux de chômage des jeunes. Le taux de NEET en milieu rural est de 39,2 pour cent, nettement plus élevé qu'en milieu urbain (31,1 pour cent). La distribution par genre révèle que la part de NEET est particulièrement plus importante chez les femmes, avec 43,6 pour cent, que chez les hommes, avec 25,5 pour cent au niveau national. Les jeunes femmes en milieu rural sont les plus touchées, avec une proportion de 50 pour cent qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation.

En termes de précarité, l'enquête sur l'emploi et le secteur informel de 2016 établissait déjà le taux de jeunes dans le secteur informel à 98 pour cent pour la tranche des 14-24 ans et 95 pour cent pour les 25-34 ans, dont 31 pour cent percevait un revenu mensuel inférieur au SMIG (PNE, 2016-2020).

L'économie ivoirienne affichait, avant le choc mondial de la pandémie (2012-2019), une croissance moyenne remarquable du PIB de 8 pour cent par an, faisant de la Côte d'Ivoire l'une des économies les plus dynamiques de la sous-région. La situation sanitaire a toutefois entraîné un ralentissement des activités, avec un PIB à 2 pour cent en 2020. Après une année de crise, l'économie a vite renoué avec une croissance de 6 pour cent en 2021, montrant ainsi une bonne capacité de résilience.

En termes de revenu par habitant, cette croissance soutenue de l'économie s'est accompagnée d'une hausse significative du revenu par habitant pour atteindre 2286,80 USD, soit une augmentation de 18 pour

cent par rapport à son niveau de 2015 (PND, 2021-2025). En revanche, les inégalités de revenu se sont accrues entre 2010 et 2020, selon la récente étude du PNUD qui montre une baisse de la part de revenu des 40 pour cent de la population les plus pauvres et une hausse de la part de revenu des 10 pour cent de la population les plus riches (PNUD, 2020).

Au niveau social, les bonnes performances macroéconomiques se sont traduites également par une amélioration sensible de l'Indice du capital humain de la Banque mondiale, qui est passé de 0,3 en 2010 à 0,38 en 2020 (WDI, 2021). La pauvreté a connu un net recul, passant de 46,3 pour cent en 2015 à 39,4 pour cent en 2020. Toutefois, cette baisse de la pauvreté se limite au milieu urbain, le nombre de pauvres ayant augmenté de 2,4 pour cent dans les zones rurales sur la même période (PND, 2021-2025). D'une manière générale, le taux de pauvreté, bien qu'en nette diminution, est marquée par des disparités régionales et reste défavorable aux femmes et aux populations des zones rurales.

En outre, eu égard aux indicateurs d'accès aux services de base, des progrès importants ont été accomplis par le gouvernement. En particulier, l'accès à l'électricité au niveau national est passé de 62 pour cent à 69 pour cent de la population entre 2015 et 2020. Ces avancées restent cependant inégales d'une région à l'autre. Ainsi, seulement 43 pour cent, soit moins de la moitié de la population a accès à l'électricité en zone rurale, contre 94 pour cent en zone urbaine (WDI, 2021).

L'évolution de cet ensemble d'indicateurs socioéconomiques clés (sous-emploi, pauvreté, accès aux services infrastructurels de base) montre que la stratégie de relance économique de la Côte d'Ivoire se heurte à des défis cruciaux d'inclusion sociale – aggravés par les récentes crises sanitaires et militaires – auxquelles il est essentiel de faire face.

Il s'agit en l'occurrence des inégalités économiques et sociales liées au milieu et au genre, et de l'insuffisance des ressources humaines qualifiées pour mieux répondre aux besoins du marché du travail, notamment en zones rurales. En particulier, l'accès insuffisant aux services infrastructurels de base, tels que l'énergie, et le manque de compétences nécessaires à la création de produits et de services modernes, qui sont sources d'emplois décents, constituent un défi à relever en milieu rural.

Ainsi, un axe central de la politique économique et sociale du gouvernement ivoirien est le développement d'infrastructures rurales avec pour objectifs l'accès à l'électrification pour tous, la création de nouvelles opportunités d'emplois et l'amélioration des conditions de vie en zone rurale à l'horizon 2030 (PANER, 2016-2020; SIPEV, 2022). Par ailleurs, dans le cadre de la coopération avec l'Union européenne (UE), le renforcement de la politique énergétique et environnementale en vue d'une transition vers un modèle de croissance inclusive et écologiquement responsable constitue une priorité conjointe du gouvernement et de l'UE contenue dans le Programme indicatif multi-annuel pour 2021-2027.

Face à ces enjeux sociaux, économiques et environnementaux majeurs, qui exigent une stratégie de développement plus inclusive et plus durable pour tous, la Côte d'Ivoire s'est résolument inscrite dans le programme ENERGOS II, qui est un programme d'appui au secteur de l'énergie en milieu rural financé par l'Union européenne. Dans le cadre de ce programme, Expertise France met en œuvre le projet ECLER IVOIRE en concertation avec la Direction générale de l'énergie (DGE) du Ministère du Pétrole, de l'énergie et du développement des énergies renouvelables, ainsi que CI-ENERGIES.

L'objectif général du projet ECLER IVOIRE est en effet d'améliorer l'accès des populations rurales de la Côte d'Ivoire à l'électricité grâce à l'énergie renouvelable et de promouvoir l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics.

Après cinq années d'activités de mise en œuvre du projet ECLER IVOIRE, il importe de réaliser une évaluation quantitative et qualitative des bénéfices sociaux du projet en termes de création d'emplois décents et d'identifier les contraintes en vue de proposer des recommandations pour des initiatives similaires et d'autres projets futurs. C'est l'objet du présent rapport d'évaluation, qui est structuré autour de quatre (4) parties, comme suit: (i) la description du cadre d'intervention du projet, (ii) la méthodologie utilisée pour l'évaluation, (iii) les résultats de l'évaluation, (iv) la conclusion et les éléments de recommandations.

1. Cadre d'intervention du projet Ecler Ivoire, étendue et objectifs de l'évaluation

Cette section présente le cadre institutionnel, le financement et les objectifs du projet Ecler Ivoire.

► 1.1. Description de l'intervention du projet Ecler Ivoire: cadre institutionnel, financement et objectifs

1.1.1. Cadre institutionnel

L'énergie est un facteur de production fondamental dans toutes les économies. Un accès adéquat à l'énergie est essentiel pour le développement et la modernisation des secteurs productifs et pour le bien-être des populations (Banque africaine de développement, 2020). La Côte d'Ivoire reste cependant confrontée à un accès inégal à des services énergétiques modernes et fiables, en particulier pour les populations des zones rurales. En effet, avec un taux d'accès national de 69 pour cent, le niveau d'accès à l'électricité en milieu urbain est de 94 pour cent contre seulement 43 pour cent en milieu rural (WDI, 2021).

L'électrification rurale constitue un des axes majeurs de la politique économique et sociale du gouvernement ivoirien avec pour objectif l'électrification totale de la Côte d'Ivoire à l'horizon 2030. Pour y parvenir, la politique arrêtée dans le Programme national d'électrification rurale (PRONER), adopté en 2013, prévoit l'option de développement des potentiels locaux d'énergies renouvelables. Cette option vise aussi à permettre une meilleure contribution des sources renouvelables dans le mix énergétique de la Côte d'Ivoire. À cet effet, le Plan directeur d'électrification rurale a identifié 94 localités éligibles à l'électrification à partir de l'option hybride intégrant le solaire photovoltaïque.

Dans sa mise en œuvre, le projet Ecler Ivoire a pour cadrage institutionnel la Stratégie nationale d'électrification rurale. Il contribue à l'opérationnalisation du nouveau cadre réglementaire du secteur de l'électricité en Côte d'Ivoire (Code de l'électricité 2014), qui promeut le développement des énergies renouvelables et l'accès à l'énergie électrique pour tous.

Du point de vue des acteurs institutionnels, le projet Ecler Ivoire s'inscrit dans une approche participative avec un ancrage institutionnel au niveau national coordonné par les représentants de la Direction générale de l'énergie (DGE) du Ministère du Pétrole, de l'énergie et du développement des énergies renouvelables, ainsi que de CI-ENERGIES. La gouvernance adoptée est également inclusive avec un comité de pilotage décisionnaire et deux (2) comités d'orientation techniques.

La mise en œuvre du projet Ecler Ivoire couvre la période 2017-2023.

1.1.2. Financement du projet

L'Union européenne (UE) entend, à travers le projet Ecler Ivoire, accompagner la Côte d'Ivoire dans sa stratégie d'accès à l'énergie pour tous. De manière générale, elle soutient la transformation structurelle de l'économie ivoirienne par le financement d'investissements ayant un fort impact économique, social et environnemental. Afin d'améliorer l'efficacité de ces investissements, il est pertinent de conduire des évaluations d'impacts. En particulier, l'importance de l'évaluation d'impact du projet Ecler Ivoire est d'informer des effets ex-post du projet sur la création d'emplois décents pour les populations, afin d'éclairer les décideurs et d'améliorer l'efficacité sociale de ce projet d'accompagnement de l'UE et des ressources mobilisées.

En effet, le projet Ecler Ivoire est financé par l'Union européenne à hauteur de 12 millions d'euros (soit 7,88 milliards de FCFA). Il s'inscrit dans le cadre du 11e Fonds européen de développement (FED) et du programme ENERGOS II, qui comprend une composante «Électrification rurale décentralisée par les énergies renouvelables» dont les investissements s'élèvent à 5,37 millions d'euros, et une composante «Efficacité énergétique dans les bâtiments publics». Expertise France¹ assure la maîtrise d'ouvrage déléguée pour la mise en œuvre des deux composantes du projet. La cellule de gestion et de coordination du projet est basée à Abidjan et constituée d'un coordinateur de projet et d'experts techniques internationaux et nationaux.

1.1.3. Objectifs

L'objectif du projet Ecler Ivoire est d'améliorer l'accès des populations rurales de Côte d'Ivoire à l'électricité par les énergies renouvelables et de réduire les consommations énergétiques dans les bâtiments publics.

Ainsi, les deux principales composantes d'intervention du projet sont : (1) l'électrification rurale décentralisée par les énergies renouvelables, et (2) l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics.

L'objectif de la composante (1) «Électrification rurale décentralisée par les énergies renouvelables» est de fournir des solutions d'électrification à des localités rurales hors réseau, à partir des énergies renouvelables. Cette composante prévoit en particulier, la réalisation de réseaux autonomes alimentés par des centrales solaires hybrides.

La composante 2 porte sur l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics en Côte d'Ivoire, avec la mise en œuvre d'une opération de démonstration visant à réduire de manière durable la consommation énergétique du bâtiment SOGEFIHA, sis dans le quartier du Plateau, à Abidjan.

Ces investissements dans le secteur de l'énergie génèrent d'importants bénéfices sociaux en termes de création d'emplois directs pour les populations locales, et d'emplois indirects et induits pour l'économie dans son ensemble qu'il est crucial de bien évaluer pour une meilleure rationalisation des investissements. Ainsi, la présente évaluation d'impact sur l'emploi s'inscrit bien dans le cadre du projet STRENGTHEN2 initié à cet effet.

¹ Agence publique, Expertise France est l'acteur interministériel de la coopération technique internationale, filiale du groupe Agence française de développement (AFD).

► 1.2. Présentation du projet STRENGTHEN2 et application au projet Ecler Ivoire

Le projet STRENGTHEN2 est une initiative conjointe de l'Union européenne (UE) et de l'OIT orientée vers la création d'emplois par les investissements dans les différents secteurs de l'économie. Lancé en août 2020, le projet a pour objectif global de s'appuyer sur les évaluations d'impact sur l'emploi afin de promouvoir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les pays d'Afrique subsaharienne.

Une attention particulière est accordée au Plan d'investissement extérieur de l'UE qui promeut la création d'emplois décents et le développement économique et social inclusif et écologiquement durable en Afrique.

Le projet STRENGTHEN2 aide la Commission européenne (CE) et ses partenaires à mieux mesurer l'impact des investissements de l'UE, tel que le projet Ecler Ivoire. Dans ce cadre, en collaboration avec Expertise France, le projet STRENGTHEN2 s'est donné pour objectif d'évaluer l'impact du projet Ecler Ivoire sur l'emploi. Cet exercice d'évaluation d'impact se présente ainsi comme un cadre concret d'application du projet STRENGTHEN2.

► 1.3. Étendue, objectifs et intérêt de l'évaluation

Cette section présente l'étendue, les objectifs et l'intérêt de la présente évaluation.

1.3.1. Étendue de l'évaluation

L'évaluation porte sur la création d'emplois décents dans la mise en œuvre du projet Ecler Ivoire. En l'occurrence, il s'agit des emplois créés par l'électrification par voie solaire et hybride dans dix-sept (17) localités rurales non connectées au réseau, représentant 1500 ménages (environ 10 000 personnes). Ces localités rurales non connectées au réseau sont situées dans les départements de Biankouma, Korhogo, Koro, Minignan, Odiénné, Tiassalé et Toubia. Le projet s'étend sur un total de 41 sites géographiques pour l'ensemble des 17 localités (villages administratifs et campements) retenus.

L'évaluation s'intéresse aux emplois directs comptabilisés au sein des entreprises de production finale de biens ou de services intervenant directement dans l'ensemble du projet (composantes 1 et 2), aux emplois indirects et induits générés par les relations d'achat et d'offre de biens et services avec les entreprises partenaires (fournisseurs d'intrants) et aux emplois induits par le dynamisme économique des secteurs bénéficiaires du projet Ecler Ivoire.

L'accent est également mis sur la promotion de l'emploi décent et l'amélioration des revenus des femmes et des jeunes.

1.3.2. Objectifs et intérêt de l'évaluation

L'objectif principal de cette évaluation est de mesurer l'impact du projet Ecler Ivoire sur la création d'emplois en Côte d'Ivoire.

Il s'agit spécifiquement :

- i. de décrire la nature des emplois générés par le projet,
- ii. d'évaluer la quantité d'emplois directs, indirects et induits générés par le projet,
- iii. d'analyser les inégalités de genre dans les emplois créés,
- iv. d'analyser les inégalités d'âge dans les emplois créés,
- v. d'examiner les niveaux de salaire des emplois générés,
- vi. d'examiner le caractère décent des emplois générés par le projet.

L'intérêt de cette évaluation réside dans une information plus exacte de l'impact du projet sur les différentes dimensions de l'emploi à l'intention des décideurs politiques et des partenaires financiers. Cette évaluation d'impact sur l'emploi permet ainsi aux gouvernements et aux partenaires techniques et financiers de disposer d'informations leur permettant d'améliorer les résultats des projets et des investissements en matière d'emploi.

2. Approche et méthodologie de l'évaluation

Le Guide de référence de l'OIT pour l'Évaluation de l'impact sur l'emploi (EIE) fournit un large éventail d'outils et d'approches (OIT, 2020). Ces méthodologies et approches varient en fonction de la nature de la politique ou du projet à évaluer.

Une première approche consiste à réaliser l'évaluation ex-ante, auquel cas elle est utilisée pour estimer le nombre potentiel d'emplois que le projet devrait créer et elle doit être intégrée dans le cadre du suivi et de l'évaluation du projet.

La seconde approche consiste à procéder à l'évaluation ex-post. Dans ce cas, on utilise l'EIE pour évaluer les effets générés effectivement sur l'emploi par la mise en œuvre du projet. Le présent rapport adopte une approche d'évaluation ex-post des effets sur l'emploi du projet Ecler Ivoire.

De manière spécifique, la démarche méthodologique utilisée s'attache à répondre à quatre principales séries de questions évaluatives:

- a.** Combien d'emplois directs et indirects exprimés en nombre de personnes ont été créés à la suite de la mise en œuvre du projet Ecler Ivoire? Cela comprend le nombre de personnes employées ainsi que la durée de leur emploi.
- b.** Quels types d'emplois sont créés? La question se réfère aux catégories d'emplois et aux postes créés.
- c.** Quelles sont les caractéristiques socio-démographiques des personnes employées? Il s'agit de déterminer les profils et caractéristiques tels que le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, le niveau de compétence, etc.
- d.** Les emplois créés sont-ils des emplois décents? Cette question fait référence aux aspects qualitatifs des emplois créés.

► 2.1. Évaluation des emplois directs: définition et mise en contexte dans le projet Ecler Ivoire

Les emplois directs se définissent comme les emplois créés directement par le projet dans le secteur ou la filière d'activité du projet et comprenant tous les travailleurs employés par les entreprises intégrées au projet.

Dans le cadre du projet Ecler Ivoire, il s'agit de tous les emplois directement créés à toutes les étapes du projet. Concrètement, les emplois générés aux étapes de la conception, de l'ingénierie, de la construction des centrales photovoltaïques, de l'exploitation, de la maintenance des centrales, mais également les emplois relatifs à la fourniture des services et à l'administration du projet dans ses deux composantes.

2.1.1. Indicateurs d'évaluation

Les indicateurs d'évaluation sont à la fois d'ordre quantitatif et qualitatif. Quatre types d'indicateurs standard de base proposés par le guide EIE de l'OIT seront analysés dans le cadre de cette évaluation. Les quatre (4) principaux indicateurs d'évaluation d'impact sur l'emploi utilisés sont les suivants :

- Nombre de personnes employées ventilé par profession, sexe et âge,
- Nombre d'heures, de jours et de mois travaillés ventilé par profession, sexe et âge,
- Total des salaires (salaires bruts) versés ventilé par profession, sexe et âge,
- Indicateurs qualitatifs relatifs au travail décent.

Des indicateurs secondaires seront dérivés de ces quatre séries d'indicateurs de base pour fournir une image plus détaillée des effets directs du projet Ecler Ivoire sur l'emploi. Il s'agit de l'intensité de la main d'œuvre, de la durée moyenne des emplois créés et des salaires moyens des personnes travaillant sur le projet.

2.1.2. Sources de données

Cette évaluation utilise des données de types secondaire et primaire. Les données secondaires proviennent de la documentation relative au projet Ecler Ivoire, des documents-cadres nationaux de politique énergétique, de politique social, de politique de développement et de politique d'emploi (le PND 2021-2025, le PANER 2016-2020/2030, le PNE 2016-2020) et du Guide d'évaluation d'impact sur les emplois de l'OIT. Les résultats de l'Enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages (EHCVM) de 2018 et du Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2021 ont été également consultés.

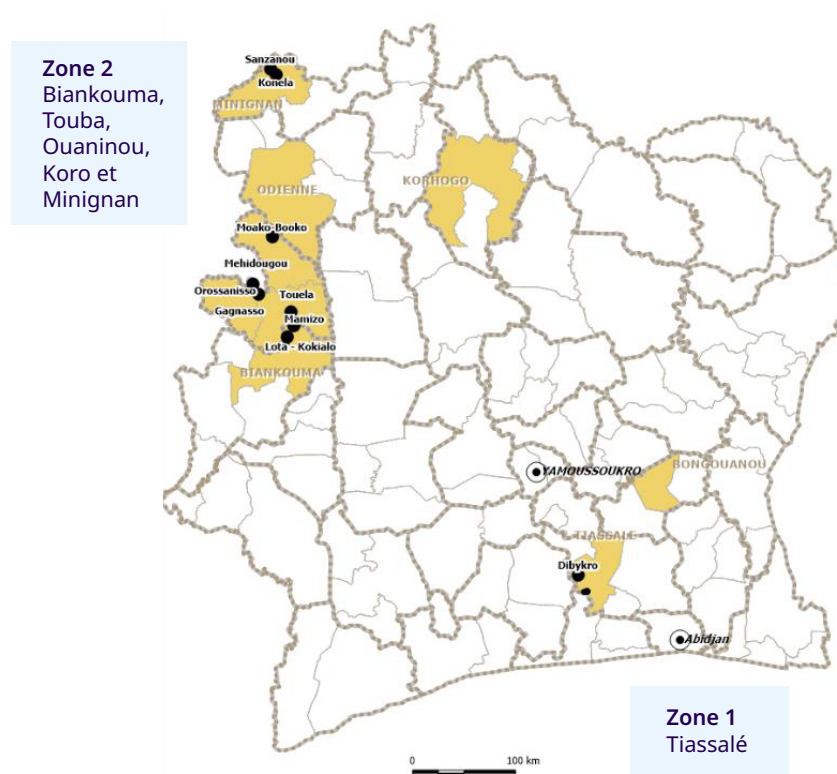
En ce qui concerne les données primaires, elles sont issues d'enquêtes de terrain conduites auprès des différents acteurs (entreprises de suivi et d'exécution des travaux, bénéficiaires) dans le district d'Abidjan et dans les dix-sept (17) localités rurales couvertes par le projet sur la période allant du 1er avril au 17 juillet 2022.

2.1.3. Champ de l'enquête d'évaluation et technique de collecte de données

Champ géographique de l'enquête d'évaluation

Le champ géographique de l'enquête d'évaluation est délimité par les zones d'intervention du projet Ecler Ivoire. Il s'agit des 17 localités sélectionnées, comme l'indique la carte ci-dessous, auxquelles s'ajoute le district d'Abidjan.

► Figure 1. Carte des localités rurales couvertes par le projet Ecler Ivoire



Source: Expertise France

Le champ géographique de l'enquête d'évaluation couvre ainsi deux zones principales : la zone 1 au sud avec 4 localités dans le département de Tiassalé (au Nord d'Abidjan) et la zone 2 à l'ouest avec 13 villages hors connexion dans les départements de Biankouma, Touba, Ouaninou, Koro et Minignan (voir Figure 1 ci-dessus).

Technique de collecte de données

Dans la perspective d'évaluer les emplois directs et d'estimer les emplois indirects et induits entraînés par la réalisation du projet Ecler Ivoire, nous utilisons deux approches complémentaires de collecte de données :

- Un recensement statistique des emplois et de leurs caractéristiques auprès des entreprises intervenant dans la conception, l'exécution et le suivi de l'ensemble du projet,
- Une mobilisation des données secondaires provenant de la littérature relative aux potentiels fournisseurs, sous-traitants et prestataires de service et des ménages bénéficiaires du projet dans l'économie locale en vue d'estimer les effets indirects et induits sur l'emploi.

► 2.2. Évaluation des emplois indirects et induits

Au-delà des travailleurs directement recrutés, l'exécution du projet nécessite la fourniture d'intrants par les différents secteurs d'approvisionnement. Ces fournitures nécessaires à la mise en œuvre du projet concernent notamment le ciment, le béton pour les ouvrages, le sable, l'équipement, etc. Ces intrants sont commandés à des entreprises tierces (« effet demande »), qu'elles soient locales ou étrangères (importations), et sont susceptibles de générer des emplois. On parle alors d'emplois indirects. Il faut cependant faire la distinction entre la part des commandes qui sont faites aux fournisseurs locaux et celles qui font l'objet d'importations.

Les salaires versés aussi bien aux personnes employées directement par les entreprises attributaires qu'à celles dont les emplois sont liés à la demande d'intrants et d'équipements génèrent une activité supplémentaire dans les domaines de l'alimentation, du logement, des loisirs et des transports. Ils donnent lieu à de nouveaux emplois et à des revenus supplémentaires qui sont à leur tour partiellement réintroduits dans l'économie nationale. On parle alors d'un « effet revenu ». Ces emplois générés par la demande de consommation des travailleurs constituent ce que l'on appelle l'emploi induit.

L'outil le plus utilisé pour estimer ces emplois indirects et induits est la matrice « Input-Output »² ou « entrées-sorties ». Cet outil est d'inspiration keynésienne car il s'inscrit dans le cadre général de l'évaluation de l'impact des dépenses publiques. Historiquement, le modèle a été conçu par François Quesnay (1759) et développé par Wassily Léontief (1941). Il part du principe qu'il y a une interdépendance entre les différents secteurs de l'économie (la production d'un secteur est utilisée comme consommation intermédiaire pour produire un autre bien).

2 Manin Godfrey, *New approaches to employment planning*, OIT, 1996.

► **Tableau 1. Structure d'un tableau entrées-sorties**

		Sortie	Demande intermédiaire			Demande finale	Importations	Production nationale totale
Entrée			Production des secteurs					
			1	2	3			
Consommation intermédiaire	Production des secteurs	1	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	F ₁	−M ₁	X ₁
		2	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	F ₂	−M ₂	X ₂
		3	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	F ₃	−M ₃	X ₃
Facteurs de production primaires			V ₁	V ₂	V ₃			
Total des entrées			X ₁	X ₂	X ₃			

Source: OIT, 1996

Dans ce tableau, le secteur de production 1 achète des intrants intermédiaires aux secteurs de production 2 et 3, mais aussi à lui-même (intra-consommation) (X_{11} , X_{21} , X_{31}). Sa production est X_1 et la valeur ajoutée créée est V_1 . En ligne nous avons les ventes intermédiaires par produit auprès des différents secteurs de production. Compte tenu de cette interdépendance, un accroissement de la production se traduit par une augmentation des consommations intermédiaires des différents produits, c'est-à-dire par une demande supplémentaire qui doit être, elle aussi, satisfaite par un accroissement de la production de ces secteurs. De cette manière, la matrice permet notamment d'étudier l'impact d'une variation de la demande finale d'un produit sur l'ensemble du système de production. Si l'on suppose que les coefficients des intrants (y compris la main-d'oeuvre) par rapport à la production sont fixes, il est possible d'utiliser cette structure pour déduire les implications pour l'emploi des variations de la demande finale.

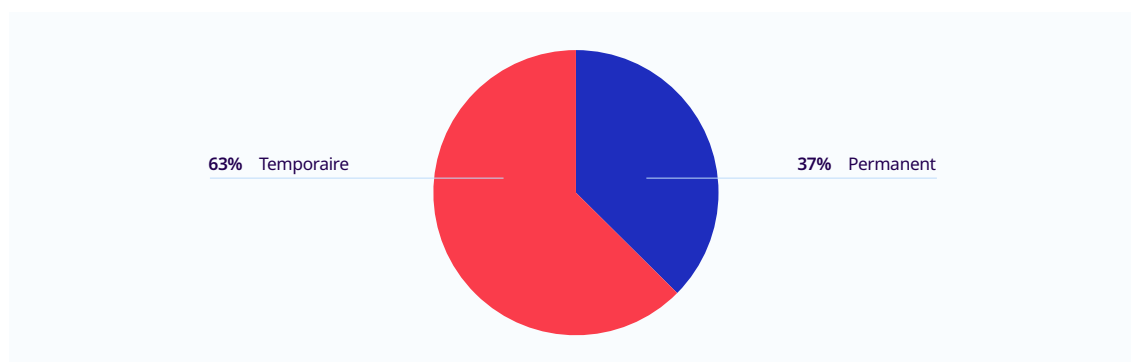
3. Résultats de l'évaluation du projet Ecler Ivoire sur l'emploi

Dans cette évaluation, l'impact sur l'emploi est décrit suivant trois effets économiques: a) l'effet direct sur la création et la qualité de l'emploi dans les entreprises intervenant directement sur le projet, b) l'effet indirect sur les emplois dans les entreprises fournisseurs d'intrants et les sous-traitants des entreprises concernées par le projet, et c) l'effet induit sur l'emploi dans tous les secteurs de l'économie.

► 3.1. Impacts directs sur l'emploi

L'enquête-emploi réalisée auprès des entreprises intervenant directement dans le projet révèle que 171 emplois directs au total ont été créés, dont 64 emplois permanents (37 pour cent) et 107 emplois temporaires (63 pour cent) (Figure 2). La grande majorité des emplois temporaires (81 pour cent) s'exercent sur une durée annuelle allant de 8 à 12 mois, tandis que 19 pour cent d'entre eux reposent sur des contrats d'une durée variant de 1 à 6 mois travaillés dans l'année.

► Figure 2. Répartition de l'emploi direct par type d'emploi (permanent et temporaire)

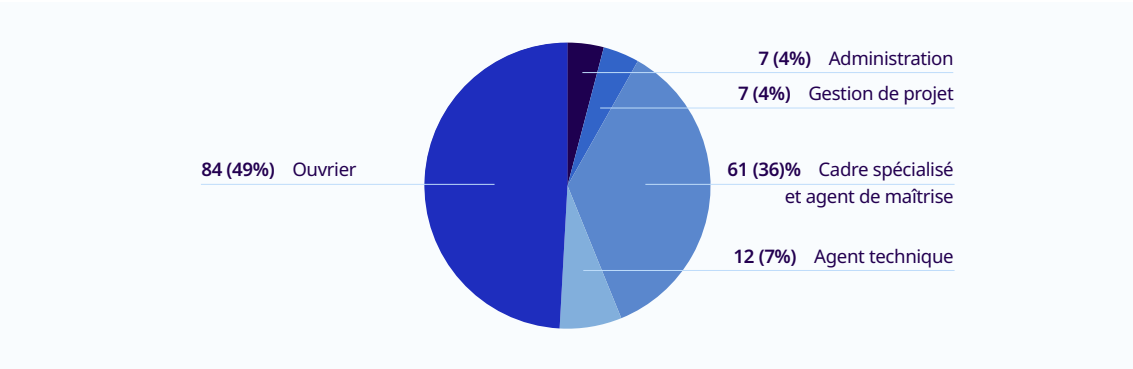


Source: Données d'enquête

3.1.1. Type, quantité et durée des emplois créés

La Figure 3 ci-dessous montre la répartition du nombre d'emplois directs par profession. L'emploi direct se compose à 4 pour cent d'emplois permanents dans l'administration (personnel administratif). Les gestionnaires du projet représentent également 4 pour cent de l'emploi direct créé. Les personnes employées comme cadres spécialisés et agents de maîtrise représentent 36 pour cent des emplois directs. 50 pour cent de ces postes spécialisés sont permanents. 7 pour cent de l'emploi direct créé est occupé par les agents techniques. Les emplois d'ouvriers dominent les emplois créés en concentrant presque la moitié de l'emploi direct total (49 pour cent). La grande majorité de ces emplois d'ouvrier (87 pour cent) sont temporaires (Tableau 2 ci-dessous).

► Figure 3. Nombre d'emplois créés ventilé par profession



Source: Données d'enquête

► Tableau 2. Répartition des emplois directs par type (permanent/temporaire) et par profession

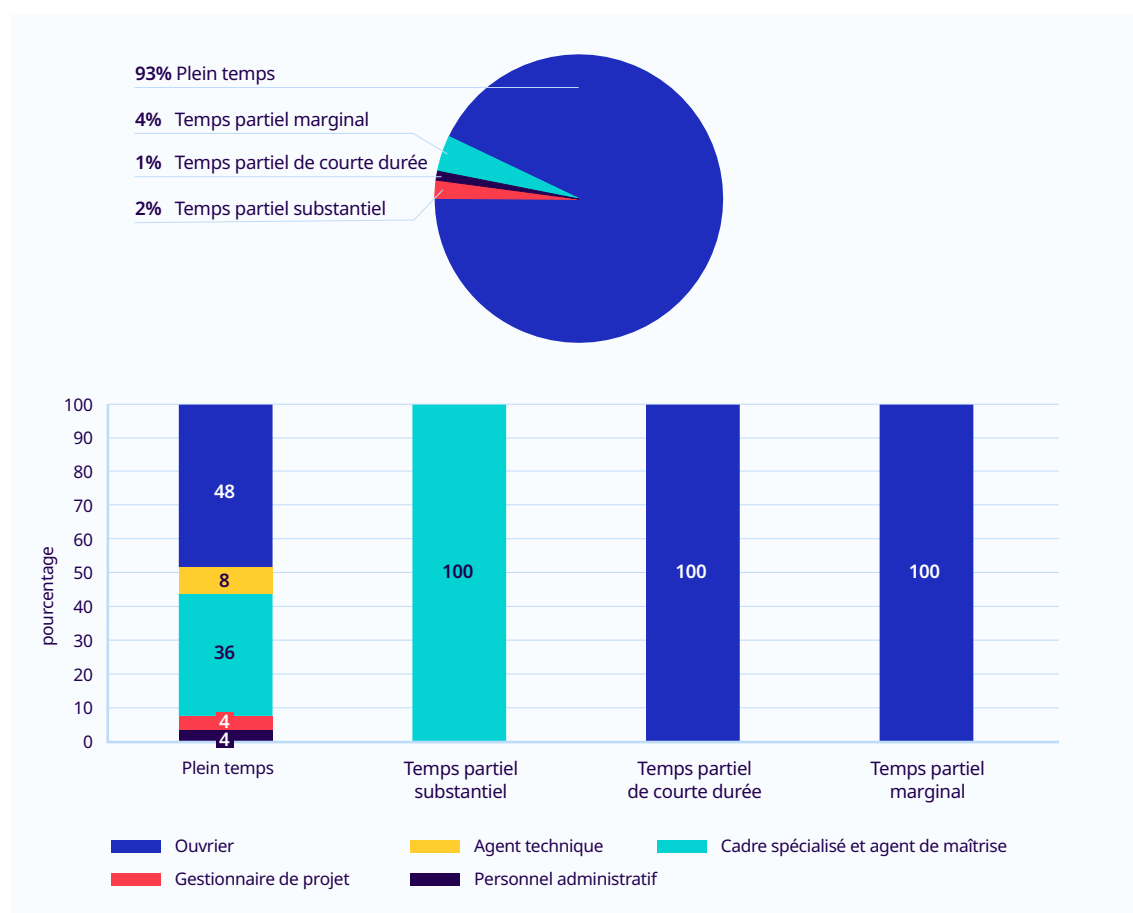
Profession	Nombre d'emploi par type	
	Permanent (CDI)	Temporaire (CDD ou intérimaire)
Personnel administratif	7 (11 %)	0 (0 %)
Gestionnaire de projet	5 (8 %)	2 (2 %)
Cadre spécialisé et agent de maîtrise	30 (47 %)	31 (29 %)
Agent technique	11 (17 %)	1 (1 %)
Ouvrier	11 (17 %)	73 (68 %)
Total	64 (100 %)	107 (100 %)

Source: Données d'enquête

En se fondant sur le nombre d'heures travaillées, l'analyse révèle que 31 636 jours-personnes directs ont été créés grâce au projet.

La quasi-totalité (93 pour cent) de l'emploi direct généré par le projet est à plein temps (plus de 35 heures de travail par semaine). Le travail à temps partiel³ substantiel (entre 21 et 34 heures travaillées par semaine) représente 2 pour cent de l'emploi direct créé et ne s'enregistre que dans la catégorie des cadres spécialisés et agents de maîtrise. Les emplois à temps partiel de courte durée et à temps partiel marginal s'observent dans la catégorie des ouvriers et représentent respectivement 1 et 4 pour cent de l'emploi direct créé. Au total, 7 pour cent de l'emploi direct créé est à temps partiel, toutes formes confondues (Figure 4).

► **Figure 4. Distribution de l'emploi direct par forme de travail et par profession**



Source: Données d'enquête

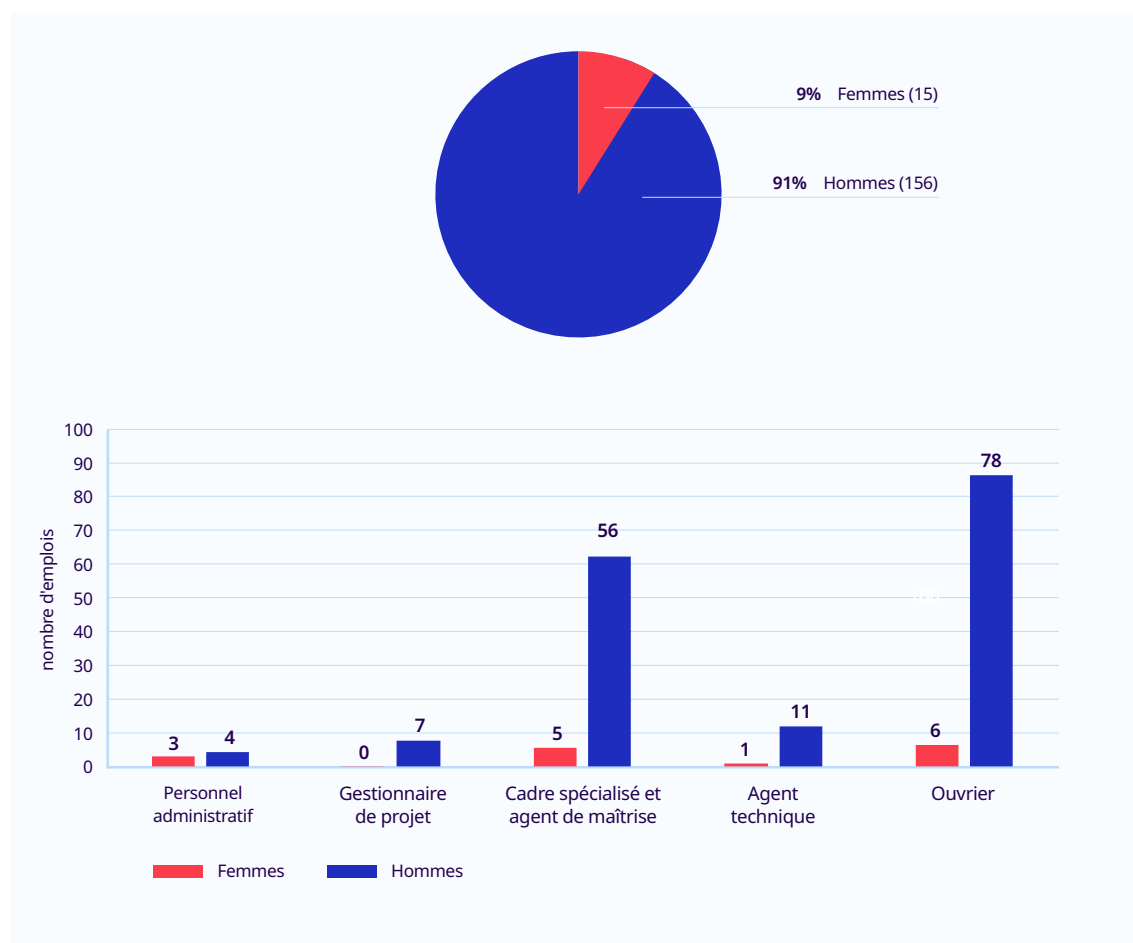
3.1.2. Répartition par sexe des emplois directs créés

Les emplois directs créés se caractérisent de manière générale par une faible représentativité des femmes. En effet, seules 9 pour cent des personnes directement employées sont des femmes, tandis que 91 pour cent sont des hommes, soit des effectifs respectifs de 15 femmes et de 156 hommes en emploi direct (Figure 5).

³ Le travail à temps partiel substantiel correspond à un nombre d'heures de travail par semaine compris entre 21 et 34 heures; le travail à temps partiel de courte durée entre 15 et 20 heures, et le travail partiel marginal inférieur à 15 heures.

Les femmes sont plus représentées dans les emplois administratifs, avec 43 pour cent de cette catégorie d'emploi exercée par les femmes. Chez les hommes comme chez les femmes, le poste d'ouvrier est le plus important pourvoyeur d'emploi (Figure 5).

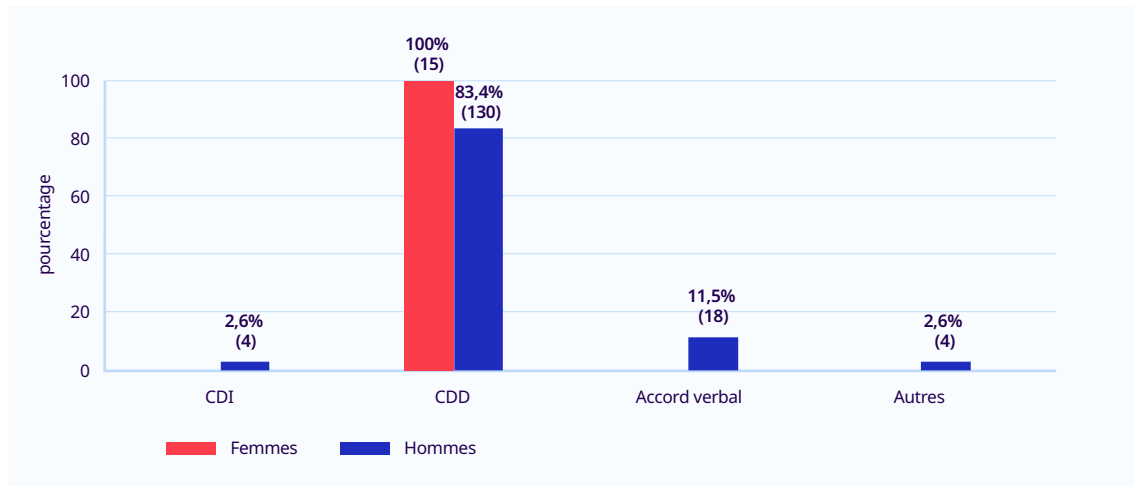
► **Figure 5. Répartition de l'emploi direct par sexe (les parenthèses indiquent les effectifs absolus)**



Source: Données d'enquête

La répartition des formes de travail (en fonction de la durée du temps de travail) par sexe révèle que 97 pour cent des emplois occupés par les hommes (soit la quasi-totalité) sont à plein temps, contre 60 pour cent pour les femmes (Figure 6). Les emplois à temps partiel en revanche, concernent davantage les femmes que les hommes. Ainsi, 40 pour cent des emplois exercés par les femmes sont à temps partiel marginal (moins de 15 heures par semaine) tandis que seulement 3 pour cent des emplois exercés par les hommes sont à temps partiel substantiel ou de courte durée (Figure 6).

► **Figure 6. Répartition des formes de travail par sexe**
(les parenthèses indiquent les effectifs absolus)

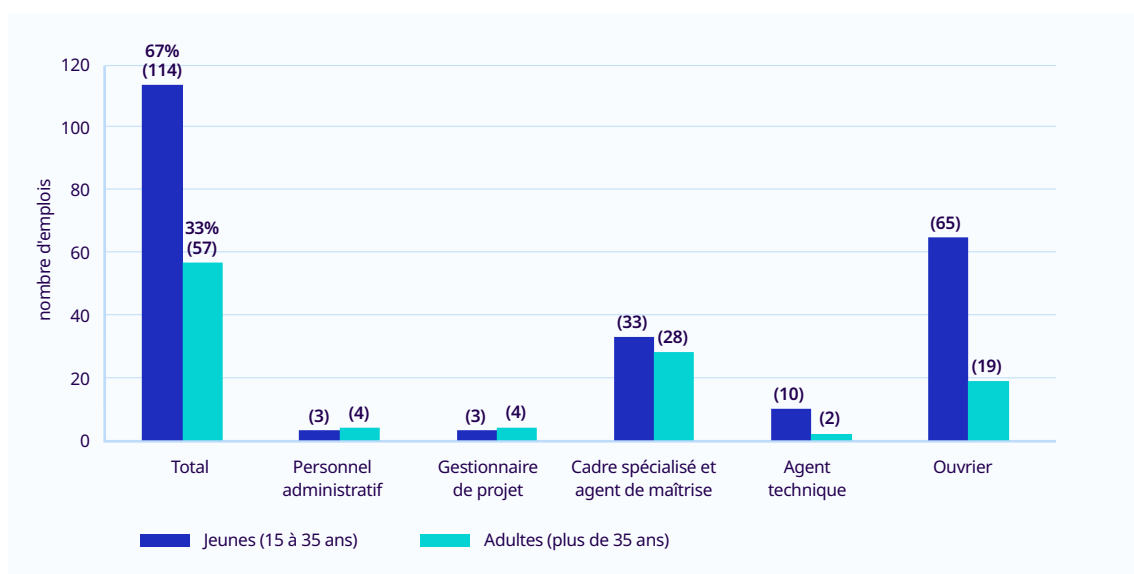


Source: Données d'enquête

3.1.3. Répartition par classe d'âge des emplois directs créés

La Figure 7 présente la répartition des emplois directs par classe d'âge. Nous distinguons deux principales classes d'âge: les jeunes, comme définis par l'Union africaine (UA), regroupent toutes personnes âgées de 15 à 35 ans, et les adultes désignent les personnes âgées de plus de 35 ans. La Figure 7 montre que le projet a favorisé l'emploi des jeunes avec deux-tiers (67 pour cent) de l'emploi direct total créé occupé par les jeunes. Toutefois, plus de la moitié de ces jeunes (57 pour cent) (65 des 114 jeunes employés) exercent dans la catégorie d'ouvriers semi ou peu qualifiés.

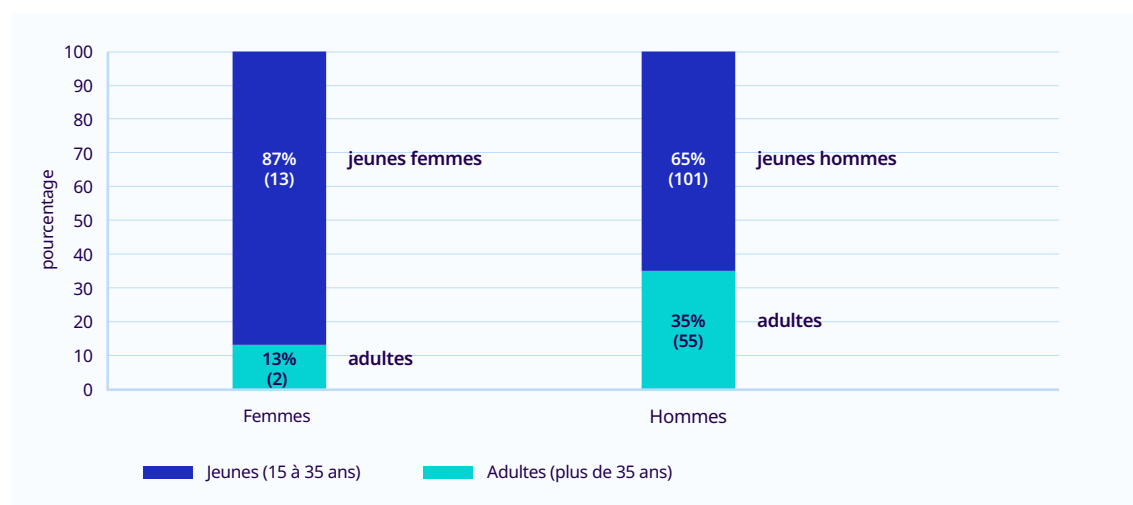
► **Figure 7. Répartition des emplois directs par classe d'âge**



Source: Données d'enquête

Une description détaillée par genre montre que 87 pour cent des emplois directs générés au profit des femmes sont occupés par des jeunes filles, soit un effectif de 13 jeunes filles sur 15 femmes employées. De même, 65 pour cent des emplois directs occupés par les hommes sont exercés par de jeunes hommes, soit 101 jeunes hommes sur un total de 156 hommes (Figure 8). Ces résultats positifs pour les jeunes filles pourraient être partiellement expliqués par les nombreux programmes d'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire et appuyés par l'OIT.

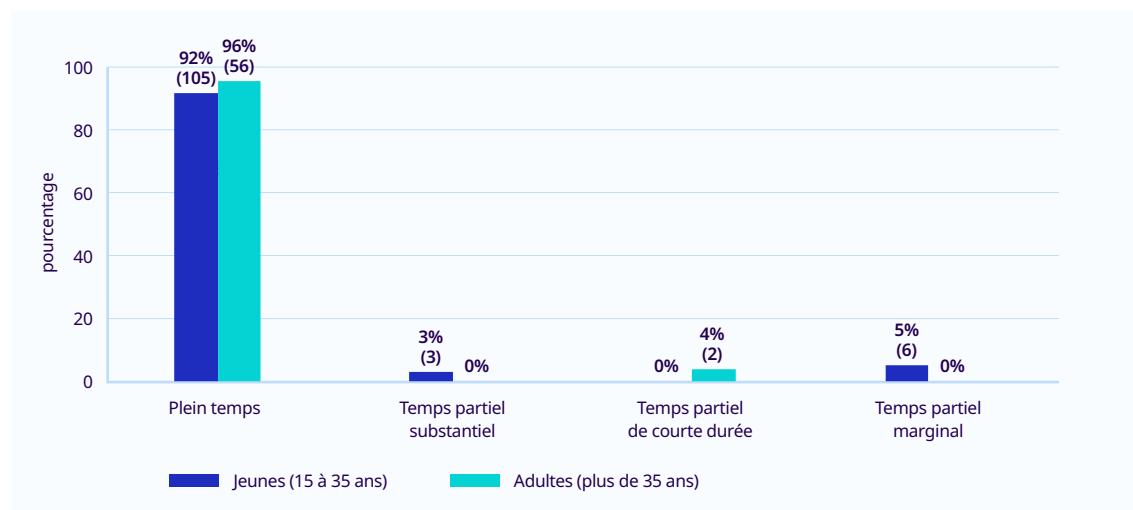
► **Figure 8. Répartition de l'emploi direct par sexe et par classe d'âge**
(les parenthèses indiquent les effectifs absolus)



Source: Données d'enquête

La Figure 9 décrit la répartition des emplois par classe d'âge en fonction de la durée de travail hebdomadaire. Il apparaît que les emplois directs créés dans le cadre de ce projet sont majoritairement des emplois à plein temps, aussi bien au profit des jeunes (92 pour cent) que des adultes (96 pour cent).

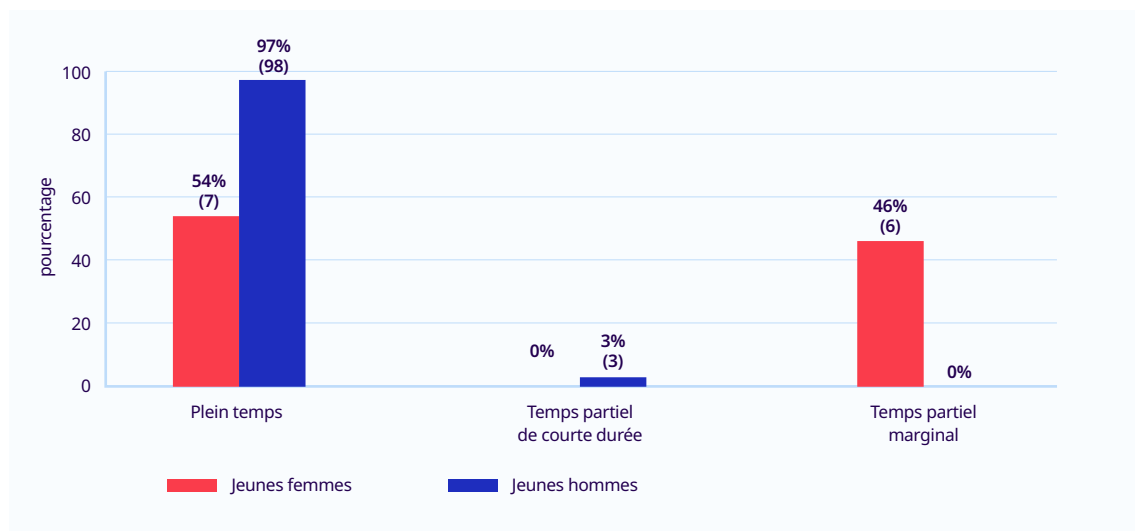
► **Figure 9. Répartition de la forme de travail par classe d'âge**
(les parenthèses présentent les effectifs absolus)



Source: Données d'enquête

En examinant les différences de genre dans la population jeune, on s'aperçoit que près de la moitié des jeunes femmes (46 pour cent) occupent un emploi à temps partiel marginal représentant moins de 15 heures de travail par semaine tandis que la quasi-totalité des jeunes hommes (97 pour cent) exercent des emplois à plein temps (Figure 10). Ces statistiques chez les jeunes confirment un écart prononcé entre les sexes dans la forme d'emploi direct occupé. En effet, l'on observe à la différence des jeunes hommes, une tendance marquée des jeunes femmes à occuper un emploi à temps partiel marginal. Outre les plausibles raisons d'ordre socioculturelle, nous appelons à d'autres études plus orientées vers les déterminants des disparités observées entre les hommes et femmes.

► **Figure 10. Répartition de la forme de travail chez les jeunes**
(les parenthèses indiquent les effectifs absolus)



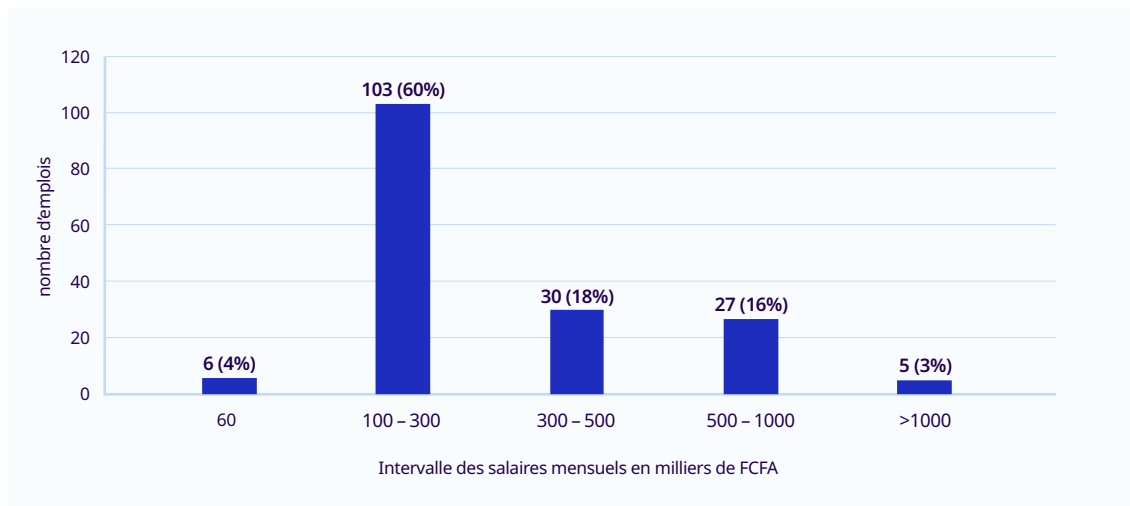
Source: Données d'enquête

3.1.4. Rémunération des emplois directs générés par le projet

Le salaire mensuel moyen versé aux employés directement impliqués dans le projet varie entre un minimum de 60 000 FCFA correspondant au SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti) et un maximum de 2 millions de FCFA. Une proportion majoritaire de 60 pour cent des employés directement impliqués dans le projet reçoivent un salaire mensuel compris entre 100 000 et 300 000 FCFA, représentant la classe modale du salaire mensuel reçu quelle que soit la catégorie d'emploi. Par ailleurs, 36 pour cent des employés reçoivent un salaire mensuel supérieur à 300 000 FCFA (Figure 11).

Les rémunérations salariales des emplois directs générés par le projet sont toutes supérieures ou égales au SMIG, quelle que soit la catégorie d'emploi. Les emplois rémunérés exactement au SMIG représentent 4 pour cent de l'emploi direct total créé (Figure 11).

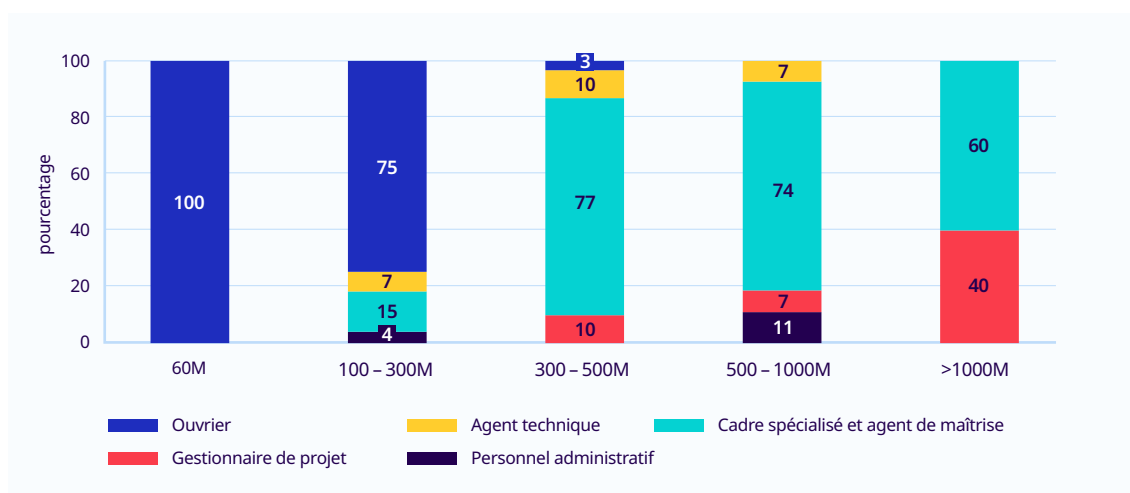
► Figure 11. Répartition de l'emploi direct par tranche de rémunération



Source: Données d'enquête

La Figure 12 présente la répartition des salaires par profession. Elle montre que les postes à haute qualification (gestionnaire de projet, cadre spécialisé et agent de maîtrise) ont les rémunérations salariales les plus élevées (supérieures à 1 million de FCFA). En revanche, les emplois à faible qualification (ouvrier) sont les moins rémunérés. Cette répartition indique également que tous les travailleurs payés au SMIG dans le cadre du projet exercent un emploi d'ouvrier. Les emplois directs rémunérés entre 100000 et 300000 mille FCFA (la classe salariale modale) regroupent quasiment toutes les professions (Figure 12).

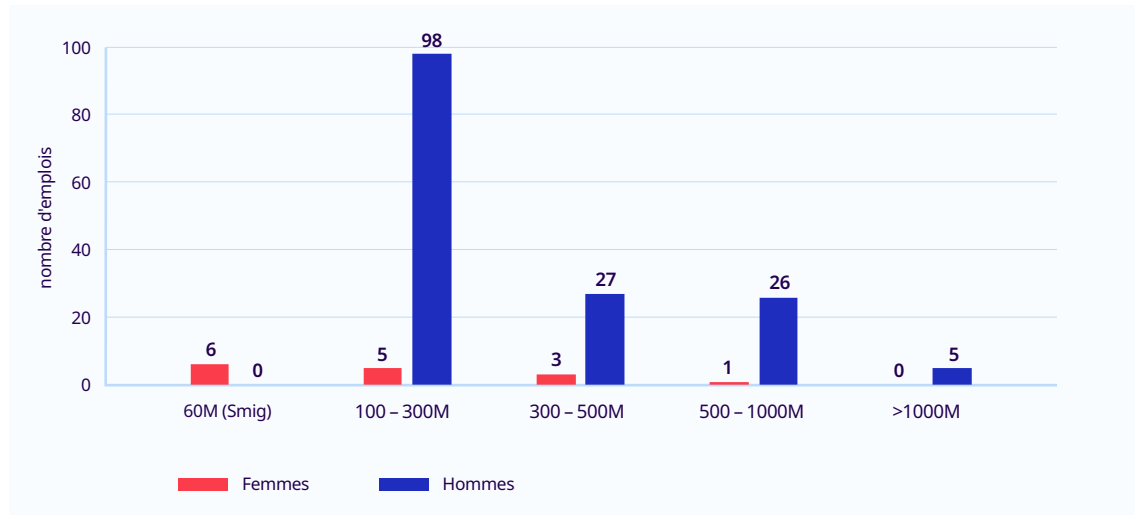
► Figure 12. Répartition des salaires par profession



Source: Données d'enquête

L'analyse de la répartition salariale par sexe révèle des inégalités évidentes entre les hommes et les femmes. D'une part, tous les employés ayant reçu le salaire mensuel minimal (SMIG) sont des femmes. D'autre part, tous ceux ayant obtenu les salaires mensuels les plus élevés (supérieur à 1 million) sont des hommes (Figure 13).

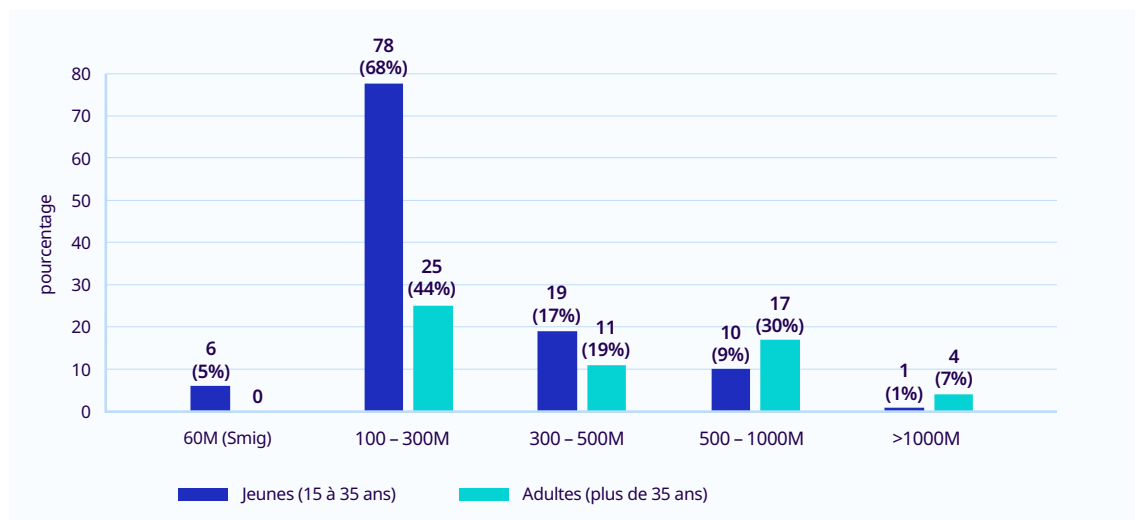
► **Figure 13. Distribution du salaire mensuel par sexe**



Source: Données d'enquête

L'on observe également des inégalités de salaire en fonction de l'âge des employés. En effet, le salaire minimal versé (SMIG) ne concerne que les jeunes entre 15 et 35 ans. En outre, la proportion des jeunes de moins de 35 ans ayant un salaire mensuel inférieur à 300 000 FCFA est de 74 pour cent, contre 44 pour cent chez les employés de plus de 35 ans (Figure 14).

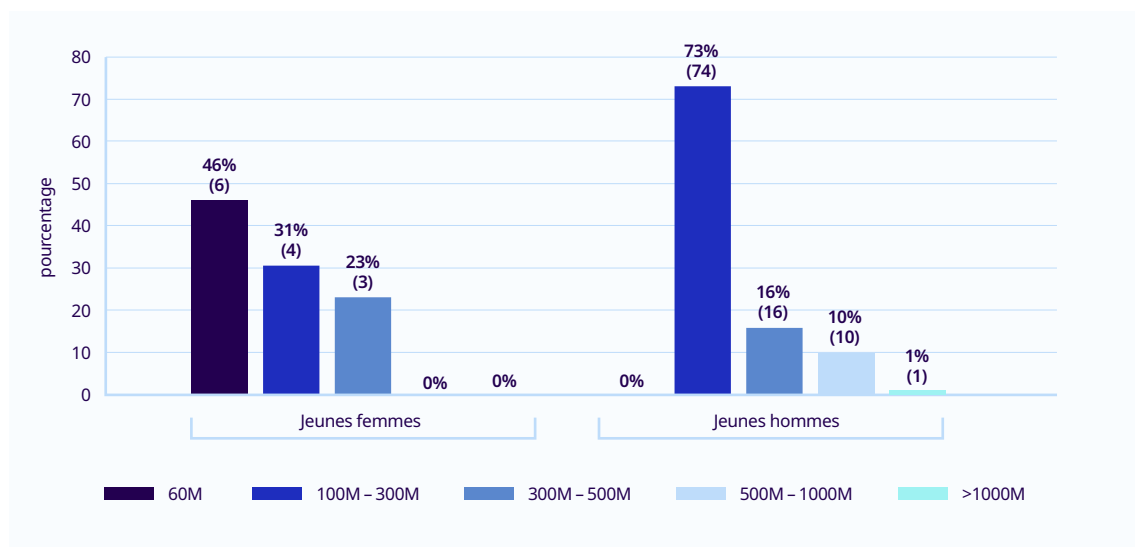
► **Figure 14. Répartition du salaire mensuel par classe d'âge**
(les parenthèses présentent la répartition en pourcentage)



Source: Données d'enquête

La Figure 15 présente une distribution salariale inégale chez les jeunes en emploi selon le sexe. En effet, l'examen des salaires des jeunes par sexe révèle que près de la moitié des jeunes femmes employées (46 pour cent) perçoivent le Salaire minimal interprofessionnel garanti (SMIG) de 60 000 FCFA, tandis que le salaire minimal chez les jeunes hommes est nettement plus élevé, soit 100 000 FCFA. Par ailleurs, alors que 11 pour cent des jeunes hommes employés perçoivent un revenu mensuel supérieur à 500 000 FCFA, aucune jeune femme ne perçoit une rémunération mensuelle excédant 500 000 FCFA (Figure 15).

► **Figure 15. Répartition du salaire mensuel par sexe chez les jeunes en emploi**
(les parenthèses indiquent les effectifs absolus)



Source: Données d'enquête

3.1.5. Caractère décent des emplois directs générés par le projet

Dans cette section, nous tentons de rendre compte des quatre dimensions du travail décent à savoir: 1) les principes et droits fondamentaux au travail; 2) les possibilités d'emploi; 3) la protection sociale et 4) le dialogue social.

Nous utilisons pour ce faire un ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs en fonction de la disponibilité des données d'enquête collectées. Le Tableau 3 ci-dessous présente les indicateurs décrivant le caractère décent de l'emploi direct créé par le projet.

► **Tableau 3. Description des indicateurs du travail décent – la santé et la sécurité au travail**

Indicateurs de travail décent	%	Effectif absolu
1. Principes et droits fondamentaux au travail		
- Pourcentage d'enfants occupant un emploi dans le projet	0%	0
- Pourcentage de travailleurs excédant 48 heures de travail par semaine	11,7%	20
- Pourcentage de travailleurs ne bénéficiant pas de droit au congé payé	15,2%	26
- Égalité de chance et de traitement : proportion de travailleurs en situation de handicap	3,51%	6
2. Possibilité d'emploi (au niveau national)		
- Ratio emploi/population	53,57%	
- Taux combiné de sous-emploi et de chômage chez les jeunes	13%	
- Taux de jeunes ni en emploi, ni en formation, ni dans le système éducatif (NEET)	34%	
3. Protection sociale		
- Pourcentage des travailleurs ne bénéficiant pas de couverture de sécurité sociale	13,45%	23
- Pourcentage des travailleurs ne bénéficiant pas de couverture en cas d'accident de travail	0%	0
- Pourcentage des travailleurs ne bénéficiant pas d'une couverture d'assurance maladie	4,68%	8
- Pourcentage des travailleurs dont le salaire est inférieur au SMIG ou au seuil de pauvreté en Côte d'Ivoire	0%	0
4. Dialogue social et représentation des travailleurs		
- Proportion des emplois exercés sans un contrat formel de travail	10,19%	17

Source: Données d'enquête

Sans perdre de vue la nature intégrée et multidimensionnelle du travail décent, le Tableau 3 se limite à partir des statistiques disponibles à une série d'éléments fondamentaux qui tentent de couvrir, sans être exhaustifs, les quatre dimensions du travail décent. Ces éléments fondamentaux à l'Agenda du travail décent sont: les formes de travail à abolir, les horaires et durées de travail décents, l'égalité de chance et de traitement dans l'emploi, les possibilités d'emploi, la protection sociale, le dialogue social et la représentation des travailleurs.

Au titre des principes et droits fondamentaux au travail, les données d'enquête montrent une prise en compte des formes de travail à abolir, notamment le respect de l'interdiction du travail des enfants dans le cadre du projet. Notons également le respect de l'égalité de chance et de traitement sans discrimination envers les personnes à mobilité réduite. La proportion de 3,5 pour cent de travailleurs en situation de handicap dans l'emploi direct créé marque la prise en compte de ce principe fondamental. En revanche, 11,7 pour cent des emplois directs créés n'ont pas d'horaires décents et 15 pour cent ne bénéficient pas de droit au congé payé.

Au niveau des possibilités d'emploi, trois des principaux indicateurs sont le ratio emploi/population établi à 53,6 pour cent, le taux combiné de sous-emploi et de chômage des jeunes, qui atteint 13 pour cent, et le taux de jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en éducation (NEET) qui s'élève à 34 pour cent (ILOSTAT, 2021). Ces statistiques montrent que les possibilités d'emploi sont relativement réduites en Côte d'Ivoire notamment pour les jeunes.

Les indicateurs portant sur la protection sociale indiquent que 13 pour cent des travailleurs ne bénéficient pas de couverture de sécurité sociale et que 4,7 pour cent n'ont pas d'assurance maladie. En revanche tous les travailleurs sont protégés en cas d'accident de travail et perçoivent une rémunération minimale convenable.

Au titre du dialogue social, l'on note que 10,2 pour cent des emplois directs créés s'exercent en-dehors de tout contrat de travail formel.

► 3.2. Les emplois indirects et induits résultant du projet Ecler Ivoire

Les multiplicateurs dérivés des tableaux entrées-sorties (TES) et des matrices de comptabilité sociale (MCS) peuvent être utilisés pour évaluer les effets directs, indirects et induits sur l'emploi dans l'ensemble de l'économie d'un investissement intervenu dans une branche d'activité spécifique. Les multiplicateurs calculés à l'aide du TES fournissent les effets multiplicateurs indirects qui découlent du fait qu'un secteur achète des intrants provenant d'autres secteurs dans son processus de production et les effets induits (OIT, 2020).

Il est essentiel dans la démarche d'évaluation d'impact du projet de déterminer le niveau d'investissement ayant eu des liens avec les secteurs de l'économie nationale. Ces investissements en lien avec les secteurs de l'économie concernent essentiellement la composante 1 du projet Ecler Ivoire. En effet, d'importantes composantes du coût total d'investissement du projet sont constituées d'équipements importés (câbles, PV, batteries, châssis, kits solaires, luminaires, transformateurs, divers matériels, etc.) qui ne conduisent pas à la création d'emplois dans l'économie nationale. Dans cette évaluation, l'on se limitera au montant d'investissement injecté dans l'économie nationale par le projet. Ainsi, il apparaît que les principales branches d'activité nationales bénéficiaires des investissements locaux sont les travaux de construction pour la fourniture et la mise en œuvre des poteaux en béton pour les différentes centrales et le transport. Soit un total de 493 000 euros⁴, qui représente seulement 9 pour cent du coût total de la composante 1 du projet (5,37 millions d'euros). Ce montant est particulièrement trop petit pour l'application d'un modèle macroéconomique. Toutefois, en utilisant les multiplicateurs d'emploi existant (IOT, 2019) et en considérant une forte circulation du montant dans l'économie nationale, nous avons estimé un intervalle des emplois indirects et induits

Le Tableau 4 ci-dessous présente la structure des coûts d'investissement de la composante 1 du projet Ecler Ivoire ainsi que leur proportion dans le PIB national.

► **Tableau 4. Structure des coûts d'investissement de la composante 1 du projet Ecler Ivoire**

Postes	Coût total en euros HT	Proportion dans le PIB (en %)
1. Coût total des centrales	5 018 713	0,0113000
1.1. Travaux préparatoires	67 650,29	0,0001530
1.2. Poteaux BT (Fourniture et mise en œuvre des supports: construction, transport, implantation, etc.)	434 377,059	0,0009800
1.3. Poteaux MT&Mixtes (Fourniture et mise en œuvre des supports: construction, transport, implantation, etc.)	58 572,224	0,0001320
1.4. Conducteur, armements et isolateurs HTA	15 329,4	0,0000346
1.5. Transformateurs	18 974	0,0000428
1.6. Réseaux BIT (Hors poteaux)	344 193,37	0,0007760
1.7. Branchements	404 546	0,0009120
1.8. Centrale solaire	3 686 933	0,0083200
2. Coût total des autres prestations	351 287	0,0003930
Coût total général	5 370 000	0,0121000

Source: Données financières du projet

4 Somme de 1.2 et de 1.3 dans le Tableau 3

► 3.3. Multiplicateur d'emploi des secteurs construction et transport en Côte d'Ivoire

Cette section aborde particulièrement les multiplicateurs de l'emploi basé sur des séries de l'emploi annuel correspondant aux secteurs du TRE 2016 de la Côte d'Ivoire. La productivité du travail est défini comme suit: $\alpha_i = \frac{X_i}{Et_i}$ avec X_i : la production totale du secteur i et Et_i l'emploi total dans le secteur i . L'on dérive ensuite le multiplicateur d'emploi par la formule suivante: $m_E = \frac{\sum_{i=1}^n \Delta X_i / \alpha_i}{\sum_{i=1}^n Et_i} * 100$ où le numérateur correspond à la somme de la variation de la production de chaque secteur divisé par la productivité du travail de chaque secteur. Le numérateur indique donc la hausse totale de l'emploi résultant de la hausse de la production. Ce chiffre est ensuite ramené à l'emploi total pour que le multiplicateur indique une hausse en pourcentage de l'emploi total.

Le Tableau 5 indique les multiplicateurs d'emploi des secteurs nationaux sollicités par les investissements du projet (OIT, 2019)⁵.

► **Tableau 5. Multiplicateur d'emploi des secteurs construction et transport**

Secteur	m_E
Travaux de construction	0,21
Transport et communication	0,087

Source: Matrice de comptabilité sociale (MCS) Côte d'Ivoire, 2016 et OIT (2019)

Les résultats indiquent que, toutes choses égales par ailleurs, une croissance des investissements de 1 pour cent du PIB réalisés dans le secteur de la construction entraîne une hausse de l'emploi total de 0,21 point de pourcentage, et similairement une croissance des investissements dans le transport de 1 pour cent du PIB génère une croissance de l'emploi total de 0,087 point de pourcentage.

Nous accordons un intérêt particulier aux secteurs de la construction et du transport qui utilisent intensivement des facteurs de production nationaux (non importés) et par conséquent sont susceptibles d'avoir un impact plus significatif sur l'emploi. Dans la mesure où il est difficile de désagréger la part d'investissement du projet allouée à la fourniture et la mise en œuvre des supports des poteaux des centrales entre les secteurs de la construction et celui du transport, nous définissons trois scénarios et les effets indirects et induits sur la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'économie pour chacun des scénarios (Tableau 6).

⁵ OIT. (2019), L'impact des investissements routiers sur l'emploi en Côte d'Ivoire, STRENGTHEN Publication Series, N°11, Septembre 2019.

► **Tableau 6. Calcul de l'impact des investissements locaux (9 % de l'investissement total) sur l'emploi indirect et induit**

Scénario	Scénario		Répartition de l'investissement en millions de FCFA			Proportion de l'investissement dans le PIB (2016) (%)		Multiplicateur d'emploi m_E		Emploi indirect et induit dans l'économie (en nombre d'emplois)
	Construction	Transport	Construction	Transport	Total	Construction	Transport	Construction	Transport	
S1	0,75	0,25	242,08	80,69	322,77	0,0008339	0,0002779	0,21	0,087	1433
S2	0,5	0,5	161,39	161,39	322,78	0,0005559	0,0005559	0,21	0,087	1187
S3	0,25	0,75	80,69	242,08	322,77	0,0002779	0,0008339	0,21	0,087	941

Source: Auteurs, 2023

Le Tableau 6 présente sous trois scénarios les résultats relatifs aux effets indirects et induits créés sur l'emploi dans le cadre de la composante 1 du projet Ecler Ivoire. Cette composante du projet représente un investissement de 5,37 millions d'euros (soit 3,515 milliards de FCFA). Cependant, la part de cet investissement ayant entraîné une croissance de la demande des secteurs nationaux de production représente 9 pour cent de l'investissement total de la composante 1, soit 322,77 millions de FCFA. En effet, l'essentiel des équipements et consommations intermédiaires sont importés.

En utilisant le montant d'investissement réalisé dans l'économie nationale rapporté au PIB et le multiplicateur d'emploi issu du TES (2016), la formule suivante permet de calculer l'accroissement de l'emploi induit à l'échelle de l'économie nationale :

$$\Delta \text{Emploi} = \frac{[\Delta \text{investissement} (\% \text{PIB}_{2016}) * m_E] * \text{Total Emploi}_{2016}}{100}$$

Avec $\text{PIB}_{2016} = 29030,721$ milliards FCFA et $\text{Emploi total}_{2016} = 7,191$ millions

Les estimations montrent que les investissements dans les secteurs nationaux bénéficiaires (construction et transport) conduisent à la création de 1433 emplois, dans le scénario S1, 1187 emplois dans le scénario S2 et 941 emplois dans le scénario S3. De manière générale, l'étude montre que l'investissement dans la composante 1 du projet a eu un impact limité sur la création d'emplois dans l'ensemble de l'économie, du fait d'une faible part de la demande nationale de consommation intermédiaire induite par le projet en comparaison des importations d'équipements et de consommations intermédiaires effectuées en proportion plus importante.

► **Encadré. Impact du projet Ecler Ivoire sur l'emploi et l'économie locale : une évidence à partir du village Dibykroic**

Une analyse qualitative de l'impact du projet est présentée à partir d'entretiens avec quatre personnes ayant directement bénéficié du projet dans le village Dibykro dans le département de Tiassalé. Il s'agit d'auto-entrepreneurs dans les services de restauration, de poissonnerie, de commerce de jus de fruits et dans l'artisanat. Les caractéristiques socio-démographiques de ces bénéficiaires composés aussi bien de femmes que de jeunes montrent la prise en compte du genre dans la mise en œuvre du projet.

Soulignons que la faible représentativité de l'échantillon ne permet pas une inférence à l'échelle de toutes les localités rurales ciblées par le projet d'électrification rurale. Toutefois, l'impact immédiat de ce projet pour l'économie locale réside dans l'opportunité qu'il offre à tous les opérateurs économiques d'améliorer considérablement leur productivité en accédant à du matériel et à des appareils électriques modernes et en plus grande quantité. L'enquête auprès des bénéficiaires indique en effet que les lieux de commerce de la localité rurale cible se sont dotés de quatre fois plus d'appareils électriques à la suite du projet. Il s'agit essentiellement d'appareils électroménagers connectés sur le secteur du projet Ecler Ivoire.

Le Tableau 7 ci-dessous résume l'impact du projet sur l'activité économique et l'emploi dans le village de Dibykro.

► **Tableau 7. Illustration de l'impact du projet Ecler Ivoire dans le village de Dibykro**

	Avant la mise en œuvre du projet Ecler Ivoire	Après la mise en œuvre du projet Ecler Ivoire
Nombre d'activités/entreprises	1	4
Nombre d'emplois	3	10
Nombre de femmes employées	2	7

Source: Données d'enquête

Le projet a ainsi permis de générer quatre fois plus d'activité génératrice de revenu et trois fois plus d'emploi dans l'économie locale du village de Dibykro.

4. Conclusion et recommandations

Cette section présente au préalable les principaux résultats et les limites de l'étude avant de formuler des recommandations destinées à améliorer l'efficacité des projets analogues et à enrichir les évaluations futures.

► 4.1. Conclusion

La présente évaluation s'inscrit dans le cadre du projet STRENGTHEN2 et répond à la nécessité de s'assurer de l'efficacité sociale du projet Ecler Ivoire en fonction des attentes des partenaires (Union européenne, OIT) et des ambitions d'accès universel à l'énergie, de transition énergétique, de lutte contre la pauvreté, de création d'emplois décents, et de développement durable de la Côte d'Ivoire. Le Projet Ecler Ivoire couvre la période 2017-2022.

L'objectif de cette évaluation est de mesurer les effets quantitatifs et qualitatifs sur l'emploi du Projet Ecler Ivoire. La méthodologie de l'évaluation a consisté en une revue documentaire et une enquête de terrain dans les localités d'implantation du projet et auprès des différentes parties prenantes. Les guides d'entretien ont été structurés autour de quatre séries de questions évaluatives portant sur le nombre, le type et la durée de l'emploi, les caractéristiques socio-démographiques des personnes employées, la rémunération et le caractère décent des emplois créés.

Les résultats statistiques de l'évaluation obtenus sur la base des données de l'enquête indiquent que l'impact quantitatif du projet Ecler Ivoire est de 171 emplois directs créés, dont 64 emplois permanents et 107 emplois temporaires. Ces emplois directs sont répartis entre les professions d'administrateurs (4 pour cent), de gestionnaire de projet (4 pour cent), de cadres spécialisés et agents de maîtrise (36 pour cent), d'agents techniques (7 pour cent) et majoritairement d'ouvriers (49 pour cent).

L'analyse des caractéristiques socio-démographiques des personnes directement employées révèle une faible représentativité des femmes, qui ne constituent que 9 pour cent de l'emploi direct. En revanche, les jeunes entre 15 et 35 ans sont prédominants dans l'ensemble des emplois directs créés avec 67 pour cent des postes. Cependant, plus de la moitié de ces jeunes (57 pour cent) exercent dans les catégories d'emplois semi ou peu qualifiés.

L'analyse genre chez les jeunes travailleurs révèle une prédominance des jeunes femmes (entre 15 et 35 ans) dans la population des femmes en emploi. Elles représentent en effet 87 pour cent de la totalité des femmes directement en emploi. Toutefois, près de la moitié de ces jeunes femmes (46 pour cent) occupent un emploi à temps partiel marginal de 15 heures travaillées par semaine et perçoivent des rémunérations salariales plus faibles que celles des hommes. En outre, la quasi-totalité des jeunes hommes exercent des emplois à plein temps de plus de 35 heures travaillées par semaine. Ces résultats mettent en évidence des inégalités prononcées entre jeunes femmes et jeunes hommes dans l'emploi direct créé par le projet.

Il ressort également de l'évaluation que les emplois créés satisfont à divers aspects qualitatifs ou mesurables couvrant les quatre dimensions du travail décent. Ainsi, le projet respecte la règle d'interdiction du travail des enfants, le paiement d'une rémunération convenable (supérieure ou égale au SMIG) et l'absence de discrimination à l'encontre des personnes à mobilité réduite.

En revanche, des progrès peuvent être accomplis dans les aspects du travail décent relatifs à la durée hebdomadaire de travail, à la protection sociale, à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et au dialogue social.

En utilisant les multiplicateurs d'emploi des secteurs de production liés aux investissements du projet (construction et transport) provenant du TES (2016) de la Côte d'Ivoire, l'étude estime à environ un millier le nombre d'emplois indirects et induits dans l'ensemble de l'économie. Ce résultat implique un impact limité du projet sur l'emploi indirect et induit à l'échelle de l'économie nationale. En effet, l'impact indirect et induit sur l'emploi pourrait être amélioré si la part des secteurs nationaux de production qui profitent des effets d'entraînement du projet était plus importante.

L'intérêt de ces résultats est d'éclairer les politiques d'investissement et d'appui de l'UE à une transition juste en Côte d'Ivoire et d'améliorer l'efficacité sociale de ces politiques, particulièrement en termes de création d'emplois décents.

L'étude présente toutefois des insuffisances liées aux limites dans la couverture sociale et géographique des enquêtes et à l'absence d'un modèle macroéconomique actualisé permettant d'évaluer les effets indirects et induits sur l'emploi dans l'ensemble de l'économie ivoirienne.

► 4.2. Recommandations

Partant des résultats de l'évaluation et notamment des biais et déséquilibres relevés, l'étude formule des recommandations en direction des différents acteurs pour une plus grande efficacité sociale des projets et initiatives similaires.

À l'endroit de l'unité de gestion et d'évaluation du projet

1. Collecter des données primaires aux zones géographiques non bénéficiaires du projet à l'effet de construire des contrefactuels et d'affiner l'évaluation de l'impact économique et social du projet.
2. Explorer systématiquement, dans la mise en œuvre des activités, des options technologiques alternatives générant davantage d'emplois locaux, que ce soit dans les énergies renouvelables ou l'efficacité énergétique.
3. Développer un mécanisme de suivi-évaluation ex-ante pouvant être aussi utilisé pour la collecte systématique des données, y compris la structure des coûts, tout au long de l'implémentation des projets et améliorer ainsi la qualité des évaluations ex-post.

À l'endroit des partenaires techniques et financiers (PTF)

Dans la mise en œuvre des projets d'investissement, il est essentiel de :

1. Favoriser les consommations intermédiaires d'origine locale en réduisant les importations afin d'obtenir un effet multiplicateur plus important sur la création d'emplois indirects dans l'économie nationale. Autrement dit, accroître le volet contenu local qui favorise l'utilisation des ressources locales (main d'œuvre, matériaux locaux, et PME locales) permettant ainsi une création d'emploi dans les chaînes de valeur locale.
2. Instituer les évaluations ex ante du potentiel de création d'emploi assortie d'une matrice de suivi et d'outil de collecte de données dans la phase de mise en œuvre des projets.

À l'endroit du gouvernement

En vue d'assurer un meilleur environnement de succès aux initiatives similaires en termes d'inclusion sociale et de création d'emplois :

1. Développer une politique active et volontariste d'aide à l'emploi au profit des groupes discriminés qui rencontrent des difficultés avérées à trouver un emploi décent, telles les femmes, les jeunes femmes et les jeunes hommes entre 15 et 25 ans ainsi que les jeunes déscolarisés et sans qualification. Il s'agit concrètement de mettre en œuvre des programmes spécifiques de formation professionnelle qualifiante et inclusive pour aider ces groupes plus vulnérables à obtenir un emploi, améliorer leurs opportunités en définissant un taux de recrutement minimum obligatoire et accroître leurs revenus.
2. Investir dans le développement des compétences professionnelles (école-emploi) et l'éducation des jeunes en général dans tous les domaines et pour les jeunes femmes en particulier dans les domaines où elles apparaissent les moins représentées (sciences, ingénierie, technologie, entrepreneuriat, administration, etc.).
3. Promouvoir toutes les dimensions du travail décent par l'information, la sensibilisation et la formation.

Bibliographie

- Banque Africaine de Développement (BAD)**, Revue Annuelle sur l'Efficacité du Développement, Édition 2020 (<https://www.afdb.org/fr/revue-annuelle-sur-lefficacite-du-developpement-edition-2020>).
- Base de données des Statistiques Internationales du Travail**, ILOSTAT, 2021 (<https://ilostat.ilo.org/>).
- Organisation internationale du Travail**, 1996. New approaches to employment planning (https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_125477/lang--en/index.htm).
- Organisation internationale du Travail**, 2020. Reference guide for Employment Impact Assessment (EIA) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_750484.pdf).
- Organisation internationale du Travail**, 2019. L'impact des Investissements Routiers sur l'Emploi en Côte d'Ivoire (https://www.ilo.org/africa/countries-covered/cote-d-ivoire/strengthen/WCMS_744904/lang--fr/index.htm).
- Organisation internationale du Travail**, 2021. Évaluations de l'Impact sur l'Emploi (EIE) – Analyser l'impact des investissements en infrastructure sur l'emploi (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_783629.pdf).
- Plan d'Actions National des Énergies Renouvelables**, 2016-2020 (PANER, 2016) (https://www.se4all-africa.org/fileadmin/uploads/se4all/Documents/Country_PANER/CO%CC%82TE_D%E2%80%99IVOIRE_Plan_d_Actions_National_pour_les_Energies_Renouvelables.pdf).
- Programme Indicatif Multi-Annuel**, 2021-2027 (PIM, 2021) (https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2022-01/mip-2021-c2021-9394-cote-ivoire-annex_fr.pdf).
- Plan National de Développement**, 2021-2025 (PND, 2021) (https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?d=4&recordID=13585&p=7).
- PNE**, 2016. Politique Nationale de l'Emploi, 2016-2020.
- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)**, 2020. Rapport sur le développement humain, la prochaine frontière: le développement humain et l'anthropocène. Note d'information à l'intention des pays, Côte d'Ivoire. (<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/fr/CIV.pdf>).
- Stratégie Nationale Intégrée de Promotion des Emplois Verts en Côte d'Ivoire** (SIPEV, 2022).
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH)**, 2021
- World Development Indicators Database (WDI)**.

Annexes

► **Figure A1. Personnes bénéficiaires du projet Ecler Ivoire à Dibykro dans le département de Tiassalé**



Mme Augustine KOUAKOU
(Vendeuse de JUS)



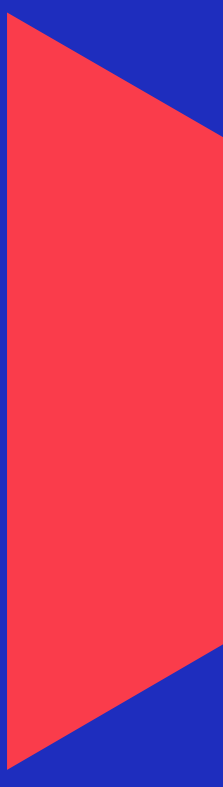
Mme Epse kouakou KOFFI
(Vendeuse de POISSONS)



M. Edes KOUASSI N'DRI
(Soudeur)



M. Nestor KOUAKOU KOUAME
(Maquis)



ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +225 0545778595
E: sossa@ilo.org
E: STRENGTHEN2@ilo.org