



Ministère de la Promotion de la Jeunesse,
de l'Insertion professionnelle et du
Service Civique (MPJIPSC)

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

**STRATÉGIE NATIONALE DE
L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET
DE L'EMPLOI DES JEUNES (SNIEJ)**
2021-2025

Draft V6

20 Septembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

I.	INTRODUCTION GENERALE	5
1.1.	CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	5
1.2.	DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	6
1.3.	STRUCTURE DU DOCUMENT	7
II. DIAGNOSTIC DE LA SITUATION	7	
2.1.	SITUATION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	7
2.2.	DIFFICULTES D'INSERTION DES JEUNES LIEES A LEURS CARACTERISTIQUES	8
2.3.	MIGRATION IRREGULIERE DES JEUNES	10
2.4.	DYSFONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL, DU SYSTEME EDUCATIF ET DIFFICULTES D'INSERTION DES JEUNES	11
2.5.	LES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHE DU TRAVAIL (PAMT)	15
2.6.	LES OBSTACLES INSTITUTIONNELS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES.....	16
2.7.	BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA SNIEJ 2016-2020	18
III. CADRAGE STRATEGIQUE DE LA SNIEJ 2021 – 2025	31	
3.1.	FONDEMENTS DE LA SNIEJ 2021 - 2025	31
3.2.	PRINCIPES DIRECTEURS	33
3.4.	VISION SPECIFIQUE DE LA SNIEJ 2021- 2025	34
3.5.	THEORIE DU CHANGEMENT	35
3.6.	LOGIQUE D'INTERVENTION	37
4. MECANISMES DE COORDINATION, DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI- EVALUATION ET PLAN DE COMMUNICATION	39	
4.1.	MECANISME DE COORDINATION	39
4.2.	CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE LA SNIEJ	41
4.2.1.	Rôle des acteurs clés dans la mise en œuvre.....	41
4.2.2.	Mécanisme de Financement.....	42
4.3.	SUIVI ET EVALUATION DE LA SNIEJ.....	43
4.4.	PLAN DE COMMUNICATION.....	43
5. ANALYSE ET GESTION DES RISQUES.....	43	
5.1.	HYPOTHESES.....	43
5.2.	RISQUES.....	44
CADRE DE RESULTATS DE LA SNIEJ 2021-2025.....	51	
MATRICE D'ACTIONS PRIORITAIRES.....	57	

Sigles et abréviations

AEJ	Agence Emploi Jeunes
AFD	Agence Française de Développement
AGEFOP	Agence Nationale de la Formation Professionnelle
AGR	Activité Génératrice de Revenu
AGEROUTE	Agence de Gestion des Routes
AMSEP	Association Mondiale des Services Publics d'Emploi
ARDCI	Assemblée des Régions et Districts de Côte d'Ivoire
BCPE	Bureau de Coordination des Programmes d'Emploi
BIT	Bureau International du Travail
BNETD	Bureau National d'Etudes Techniques et de Développement
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CC-SNIEJ	Comité de Coordination de la SNIEJ
CEPICI	Centre de Promotion des Investissement de Côte d'Ivoire
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CI-PME	Agence Côte d'Ivoire PME
COVID 19	Coronavirus 2019
CCMEFP-	Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA
UEMOA	
DAIP	Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle
DAEJC	Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et de la Coopération
DGE	Direction Générale de l'Emploi
ENE	Enquête Nationale sur l'Emploi
ENSESI	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel
ENSETE	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants
ERI-ESI	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
EUROCHAM	Chambre de Commerce Européenne en Côte d'Ivoire
FCQ	Formations Complémentaires Qualifiantes
FDFP	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
FIPME	Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
FRR	Formation de Requalification et de Reconversion
GVT	Gouvernement
invest'emploi	Investissement Emploi
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MENETFP	Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MPD	Ministère du Plan et du Développement
MPJIPSC	Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique
NEET	Not in Education, Employment, or Training
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique

ONEF	Organisation Nationale pour l'Enfant, la Femme et la Famille
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAA	Programme d'Activités Annuel
PAMT	Programmes Actifs du Marché du Travail
PAO	Plan d'Action Opérationnel
PAPAN	Programme d'Appui à la Production Avicole Nationale
PEJEDEC	Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences
PFS-CI	Plate-Forme de Service Côte d'Ivoire
PND	Plan National de Développement
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNJ	Politique Nationale de la Jeunesse
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petite et Moyenne Industrie
PRISE	Projet d'Insertion Socio-Economique des Populations Vulnérables de l'Ouest Ivoirien
PSD	Plan Stratégique de Développement
PS-GOUV	Programme Social du Gouvernement
PTA	Plan de Travail Annuel
PTFs	Partenaires Techniques et Financiers
RaM	Reste à Mobiliser
SCAED	Service Civique d'Action pour l'Emploi et le Développement
SE-ETFP	Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
METFPA	Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage
SIMT	Système d'Information sur le Marché du Travail
SMIG	Salairé Minimum Interprofessionnel Garanti
SNIEJ	Stratégie Nationale d'Insertion et d'Emploi des Jeunes
SPE	Service Public d'Emploi
SU3	Taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle
SU4	Taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle
TBE	Tableau de Bord Emploi
TdC	Théorie du Changement
THIMO	Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre
TPE	Très Petites Entreprises
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UVICOCI	Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire
VITIB	Village des Technologies de l'Information et de la Biotechnologie

I. INTRODUCTION GENERALE

1.1. Contexte et justification

Selon l’Enquête Régionale Intégrée sur l’Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) de 2017, la population en âge de travailler est estimée à 13 629 692 personnes, soit 55,5 % de la population totale. Cette population est majoritairement jeune, avec 61,4 % âgées de 16-35 ans. Elle est composée de 50,6 % d’hommes et de 49,4 % de femmes.

Le taux de chômage en Côte d’Ivoire est passé de 2,8 % en 2016 à 3,3 % en 2017 (ENSESI, 2016, ERI-ESI, 2017). Pour les jeunes de 15 à 34 ans, ce taux est resté plus élevé (6,4 %). En tenant compte des trois éléments de la sous-utilisation de la main-d’œuvre (chômage, sous-emploi lié au temps du travail, main-d’œuvre potentielle), on obtient un taux combiné (SU4) de 26,2 % pour les jeunes contre 20,2 % pour l’ensemble de la population et 31,4 % pour la tranche 15-24 ans. On note une part importante de jeunes éloignés du marché du travail (NEETS) estimée à 35 % des 16 -35 ans soit 3 030 000 jeunes. Dans cette tranche d’âge, le taux de NEETS est plus accentué chez les filles (46,6 %) que chez les hommes (22 %).

Sur le marché du travail, la part de l’emploi informel est respectivement de 94,6 % et 89,4 % selon les enquêtes emploi 2016 et 2017. Le taux d’emploi formel dans le secteur non-agricole des jeunes hommes (15-24 ans) est de 4,4% contre 3,5% pour les jeunes femmes (ERI-ESI, 2017). Spécifiquement pour les emplois indépendants des jeunes de 25-35 ans dans le secteur formel, le taux est de 0,7 % contre 99,3 % dans le secteur Informel (ENSESI, 2016). L’intensité de la tension sur le marché du travail ivoirien est plus perceptible pour les jeunes avec l’arrivée de près de 300 000 jeunes chaque année sur le marché du travail selon le rapport de l’enquête ERI-ESI 2017.

La situation s’est davantage détériorée avec la pandémie de la COVID 19 qui comme partout dans le monde a impacté négativement le marché du travail avec des mises au chômage technique et des licenciements pour motifs économiques massifs.

Afin de contribuer à relever le défi lié à la précarité de l’insertion professionnelle des jeunes, des mesures actives d’insertion dans l’emploi avec des effets plus perceptibles sont nécessaires pour bénéficier à court et moyen terme du dividende démographique de première génération et, à long terme, de celui de seconde génération. Le Ministère en charge de l’insertion professionnelle et de l’emploi des jeunes, envisage contribuer à relever ces défis primordiaux dans la réalisation des piliers¹ 2 et 4 du Plan National de Développement 2021-2025.

Sur la période 2016-2020, une première Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ) portant la Stratégie Nationale d’Insertion et d’Emploi des Jeunes (SNIEJ) a été mise en œuvre et a permis la prise en compte de 2 800 000 jeunes. Dans l’optique de poursuivre la mise en œuvre des chantiers initiés sur la période 2016-2020, l’élaboration de la nouvelle PNJ qui servira de référentiel pour l’action publique en collaboration avec le secteur privé et la société civile au cours de la période 2021-2025, apparaît

¹ (1) Pilier 2 : Développement du capital humain et promotion de l’emploi ; (2) Pilier 4 : Renforcement de l’inclusion, de la solidarité nationale et de l’action sociale.

nécessaire. Cette Politique sera opérationnalisée sur son volet insertion et emploi des jeunes à travers la SNIEJ 2021-2025.

1.2. Démarche méthodologique

L'élaboration de la SNIEJ 2021-2025 s'inscrit dans le processus de rédaction de la PNJ 2021-2025, dont elle constitue un axe stratégique. Celle-ci s'est faite en trois étapes.

La première a consisté à réaliser la revue de la PNJ 2016-2020 y compris celle de la SNIEJ 2016-2020. Pour cette étape, l'approche méthodologique était participative, conjuguée avec une revue documentaire et des entretiens individuels. La revue a permis de mettre en relief les principaux résultats obtenus au cours du quinquennat dernier et de ressortir les enseignements tirés de la mise en œuvre de la PNJ 2016-2020. Une collecte supplémentaire a été faite spécifiquement pour la SNIEJ 2016-2020, afin de renforcer le diagnostic de la situation des jeunes sur le marché du travail et de faire l'état des lieux des projets et programmes exécutés dans le cadre de la mise en œuvre de la SNIEJ 2016-2020.

Dans ce cadre, les rapports d'activité et de suivi évaluation, élaborés par les principaux acteurs de la mise en œuvre de la SNIEJ 2016-2020 dont l'Agence Emploi Jeune (AEJ), l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP), la Plate-Forme de Services (PFS), la Direction Générale de l'Emploi (DGE), le Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCPE), de la Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle (DAIP), du secteur privé (CGECI), ont été analysés. Les différentes entités ont été consultées à travers un guide d'entretien élaboré pour comprendre l'état des lieux de la mise en œuvre de la SNIEJ 2016-2020 et de la PNJ 2016-2020 de façon globale, les contraintes et difficultés rencontrées, les défis et les perspectives pour promouvoir davantage d'emplois et renforcer l'autonomisation des jeunes.

De même, les rapports d'activités des Partenaires bilatéraux et multilatéraux au développement (BIT, PNUD, UE, Banque Mondiale, OIF, AFD, BAD etc.) ont été consultés pour assurer le caractère inclusif de cette mission. Par ailleurs, les résultats des enquêtes emploi de 2016 à 2019, les annuaires statistiques de l'Observatoire de l'Emploi de la Direction Générale de l'Emploi et de l'ETPF, ont été consultés. Ces différents documents sont appuyés par une revue de littérature sur l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire et dans les pays en développement. Les bénéficiaires des différents programmes ont également été enquêtés en vue de recueillir leurs opinions sur les différents programmes.

La seconde étape a permis d'élaborer le document de la SNIEJ 2021-2025 selon les principes de la Gestion Axée sur les Résultats (GAR). Cette démarche vise à répondre aux attentes réelles de la population à travers un certain nombre d'outils de planification stratégique notamment l'Analyse Causale, l'Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) et l'Analyse des Parties Prenantes. Dans ce cadre, cinq ateliers ont été organisés avec l'ensemble des acteurs intervenants dans l'exécution de la SNIEJ.

Les principes de la programmation basée sur les droits humains, l'équité, le genre et les risques ont guidé les travaux des groupes de travail mis en place avec l'appui d'une équipe de Consultants pluridisciplinaires. Des séances de travail entre l'équipe de Consultants et les acteurs du secteur éducation-formation-emploi ont eu également lieu tout au long du processus pour affiner l'analyse causale et élaborer les drafts initiaux de la SNIEJ 2021-2025.

La troisième étape a porté sur la finalisation de la SNIEJ à travers la vérification de l'alignement de ladite stratégie au PND 2021 – 2025. Des supports techniques de document d'orientation nationale, transmis par le Ministère du Plan et Développement, ont été consultés. Il s'agit du rapport diagnostic du PND 2021-2025, du rapport sur les orientations stratégiques, du rapport sur les mesures et réformes et du rapport sur les grands projets et programmes, des actions majeures du PND 2021-2025, ainsi que les cadres de résultats sectoriels. La validation technique de la version provisoire de la SNIEJ et sa validation finale ont fait l'objet d'ateliers spécifiques organisés par le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique.

1.3. Structure du document

Le présent document est structuré en trois grandes parties : (i) le diagnostic de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes qui présente la situation des jeunes sur le marché du travail et fait le bilan de la SNIEJ 2016-2020, (ii) le cadrage stratégique de la SNIEJ 2021-2025 comprenant la vision spécifique, la théorie du changement, la logique d'intervention et les facteurs de succès, et (iii) la formulation des mécanismes de coordination, de mise en œuvre, de suivi-évaluation et du plan de communication.

II. DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

Le diagnostic de l'insertion des jeunes porte sur : i) la situation des jeunes sur le marché du travail, ii) difficultés d'insertion des jeunes liées à leurs caractéristiques, iii) la migration irrégulière des jeunes, iv) le dysfonctionnement du marché du travail, du système éducatif et difficultés d'insertion des jeunes, v) les Programmes Actifs du Marché du Travail (PAMT), vi) les obstacles institutionnels à l'insertion professionnelle des jeunes et vii) le bilan de la mise en œuvre de la SNIEJ 2016-2020.

2.1. Situation des jeunes sur le marché du travail

Selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) de 2019, la population en âge de travailler est estimée à 13 977 197 personnes, soit 54,55 % de la population totale. Avec 65 % de personnes âgées de 16-35 ans, cette population est majoritairement jeune.

Tableau 1 : Evolution de la population en âge de travailler par sexe et tranche d'âge

Année	Indicateur	Masculin	Féminin	Ensemble
2016	Population en âge de travailler (16 ans et plus)	6 876 617	6 719 388	13 595 005
	Population Jeune 16-35 ans	4 165 720	4 215 540	8 381 260
	% de jeune	61	63	62
2017	Population en âge de travailler (16 ans et plus)	7 251 954	6 892 265	14 144 219
	Population Jeune 16-35 ans	4 380 407	4 435 220	8 815 627
	% de jeune	60	64	62
2019	Population en âge de travailler (16 ans et plus)	7 105 284	6 871 913	13 977 197
	Population Jeune 16-35 ans	4 488 534	4 545 872	9 034 406
	% de jeune	63	66	65

Source : Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, INS 2017-2018, ENE, 2019

L'analyse de la situation de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes montre que ces derniers ont des difficultés vis-à-vis de l'emploi². La forte croissance économique qu'a connue la Côte d'Ivoire au cours de la dernière décennie a eu un impact limité sur l'emploi en général et celui des jeunes en particulier. C'est particulièrement vrai pour les emplois de qualité, formels et bénéficiant d'une forme de protection sociale et d'un dialogue social. Un des traits marquants qui caractérisent la situation actuelle des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire concerne le chômage.

L'estimation du niveau du chômage des jeunes dépend de la définition utilisée. La définition stricte, qui n'inclut que les jeunes sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles, estime le chômage jeune à 4,5 % des jeunes actifs en 2019 contre 2,9 % au niveau global³ dont 3,7 % pour les femmes et 2,4 % pour les hommes. Le taux de chômage est de 5,8 % pour la tranche d'âge 16-24 contre 3,7 % pour la tranche d'âge 25-35 ans (ENE, 2019).

La définition du chômage exclut la main d'œuvre potentielle⁴, ce qui limite la valeur de l'indicateur pour certaines économies, comme celle de la Côte d'Ivoire, avec un déficit d'emplois vacants et des perspectives d'emploi minces. La prise en compte des chômeurs, des personnes en situation de sous-emploi lié à la durée de travail et de la main d'œuvre potentielle qui constitue l'indicateur composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4), permet de mieux saisir les difficultés d'insertion. L'indicateur de la sous-utilisation de la main d'œuvre qui prend en compte ces jeunes est plus de quatre fois supérieur au taux de chômage pour les 15-24 ans et trois fois supérieur pour les 25-34 ans (23,8 % et 15,7 %).

Il est de plus en plus courant d'utiliser l'indicateur NEET (ni en emploi, ni en formation, ni en éducation) pour appréhender les difficultés d'insertion des jeunes. Environ un jeune sur trois est concerné. Cette jeunesse éloignée du marché du travail est essentiellement composée de jeunes filles quel que soit le groupe d'âge avec un taux de 38,2 % pour les jeunes filles contre 22 % pour les jeunes hommes. La population des NEETs dans la tranche d'âge de 16-35 est passée de 1 475 873 jeunes en 2016 à 2 322 382 jeunes en 2019 après avoir connu une hausse significative de 3 030 503 jeunes en 2017. Le taux est particulièrement élevé pour les jeunes sans aucune éducation formelle, presqu'un jeune sur deux. Il est le plus bas pour les sortants du système d'enseignement supérieur (18,8% selon l'ENE 2019).

Enfin, comme nous l'avons suggéré ci-dessus, des périodes de chômage longues sont synonymes de difficultés dans le processus d'insertion professionnelle. Selon l'ENE (2019), ces durées sont estimées à 2-3 ans et varient en fonction du groupe d'âge. Elles doivent être interprétées avec précaution car les réponses ne semblent pas prendre en compte des emplois informels occupés avant et pendant l'enquête.

Le problème évoqué ici s'explique d'une part par les caractéristiques intrinsèques des jeunes eux-mêmes (situation des ayants droits) et d'autre part par le dysfonctionnement du marché du travail.

2.2. Difficultés d'insertion des jeunes liées à leurs caractéristiques

Les jeunes ont des profils de formation et de compétence incompatibles aux besoins du marché du travail. Ils ont également une faible capacité en matière d'auto-emploi.

² Analyse causale : atelier 1 du processus d'élaboration de la PNJ 2021 – 2025.

³ ENE (2019).

⁴ Les personnes qui remplissent seulement deux des trois critères de définition du chômage au sens du BIT

Presqu'un tiers des jeunes hommes et femmes de 16 à 24 ans n'ont jamais été scolarisés (43 % des femmes et 19 % des hommes). Aussi, les jeunes scolarisés ont de faibles compétences de base en mathématique et en lecture qui affectent la qualité de leur insertion professionnelle.

Tandis qu'en lecture les élèves en fin de cycle primaire des pays tels que le Gabon (93,4%), le Bénin (75%), le Sénégal (74,7%), le Burkina Faso (66,7%), le Congo (58,4%) et le Cameroun (53,7%) obtiennent des performances satisfaisantes en positionnant la majorité de leurs élèves au-dessus du seuil suffisant (59,5 %), en Côte d'Ivoire ce seuil de compétence en lecture est de 35,5%. Cette proportion d'élèves qui éprouvaient des difficultés relativement importantes dans le déchiffrage de l'écrit, la compréhension des mots, des phrases, des textes courts et des messages oraux était de 48% en 2014 (Diagnostic PND 2021-2025).

En mathématique, selon le MEN (diagnostic PND 2021-2025), 82,8 % des élèves en Côte d'Ivoire sont sous le seuil suffisant de compétence. Cette situation expose 42,1 % des élèves qui connaissent de très grandes difficultés en mathématiques au stade de décrochage scolaire. Cette proportion était de moins d'un tiers en 2014. A cela s'ajoute un faible taux de rétention qui résulte de l'échec scolaire conduisant à des redoublements fréquents et aussi à des abandons. Il est estimé à 450 000, le nombre de jeunes qui sortent chaque année du système scolaire sans diplôme, ni qualification.

Par ailleurs, la structure de l'emploi montre que la branche agriculture demeure la plus grosse pourvoyeuse d'emplois (41,9%) dont 45,7% de jeunes 15-35 ans, suivie par les services (23,4%) et le commerce (22,2%). La part de l'industrie dans l'ensemble des emplois n'est que de 12,5%. Pourtant, l'état⁵ des lieux de la formation professionnelle en 2020 révèle que malgré un accroissement de l'effectif des apprenants (35 573 en 2018 à 46 782 en 2020), sur cette période les apprenants sont plutôt concentrés dans les services (57 %) et l'industrie (43 %)⁶. On note par ailleurs que 69 % des apprenants sont concentrés dans les établissements de formation professionnelle de type public.

Dans un autre registre, il faut noter que l'augmentation des effectifs des apprenants ne représentent que 5,5 % des effectifs du secondaire contre 40 % en Inde et en Chine et 49 % dans l'Union Européenne. Ce faible poids a pour effet, la faiblesse de la main d'œuvre ayant atteint au moins un niveau de formation professionnelle du cycle secondaire deuxième cycle. La proportion d'apprenants de l'ETFP est de 12 % en Côte d'Ivoire contre 44 % au Brésil, 45 % en Chine, 81 % au Japon et 88 % aux Etats-Unis.

En dépit des nombreuses possibilités d'emploi offertes par le gouvernement ivoirien, le système d'ETFP connaît des cas d'inadéquation non négligeables entre ses filières de formation et les emplois sur la période 2017-2019. En effet, le taux d'inadéquation est passé de 18,3 % en 2017 à 26,5 % en 2019 après une baisse significative en 2018 (12 %) pour des taux d'insertion respectivement de 14,4 %, et 32,36 % (MENETFP, 2019). Ces faibles taux d'insertion malgré les niches d'emploi que regorgent les filières professionnelles, semblent se justifier par le faible niveau de création d'emplois dans la plupart de ces filières et la faiblesse du partenariat existant entre les établissements de Formation Professionnelle et le secteur privé.

Ces résultats sont sous-tendus par les conditions d'apprentissage peu satisfaisantes induites par la vétusté et l'insuffisance du matériel didactique et des équipements scolaires, le manque d'ouvrages pour les

⁵ Séminaire gouvernemental sur l'éducation et la formation.

⁶ Le poids de la formation professionnelle en agriculture est quasiment nul.

élèves leur permettant de perfectionner leurs apprentissages scolaires, l'inadaptation et la non-maîtrise des méthodes d'enseignement centrées sur l'apprenant.

Dans l'enseignement supérieur, les difficultés à mettre en œuvre les exigences académiques et administratives du système LMD et la défaillance du système d'orientation expliquent les taux de chômage élevés des diplômés de ce cycle d'enseignement. Selon l'ENE 2019, le taux combiné du chômage et de la main-d'œuvre potentielle se situe à 31,7 % au niveau du cycle Licence-Maitrise-Ingénierie.

Les attentes des jeunes constituent des obstacles majeurs, car montrant un décalage entre leurs préférences et les possibilités réelles d'emploi. Selon Lefeuvre, Roubaud, Torelli et Zanuso (2017), environ un tiers des jeunes de 15-24 ans aspirent à intégrer le secteur public, alors que ce secteur n'est pourvoyeur que de seulement 2 % des nouveaux emplois. De même, seuls 7 % des jeunes aspirent à s'insérer dans l'agriculture, alors que ledit secteur crée un tiers des nouveaux emplois.

Le décalage entre les attentes des jeunes et le potentiel d'offre d'emploi est encore plus grand à Abidjan où plus de deux jeunes sur trois aspirent à intégrer le secteur formel, privé ou public, qui ne compte que pour 5 % des nouvelles embauches. Le même constat se fait pour les métiers, où ceux de cadres sont fortement désirés, alors que la disponibilité de postes est très faible. Pour ce qui est des métiers de manœuvres, d'apprentis ou d'emplois familiaux, qui sont peu demandés, la disponibilité de postes constituent plus de la moitié des nouveaux emplois.

Cette inadéquation entre les aspirations professionnelles des jeunes et les possibilités réelles d'emploi n'est pas propre à la Côte d'Ivoire. Elle concerne également des pays comme l'Afrique du Sud qui a pourtant un niveau de développement plus élevé. Une étude récente de Banerjee et Sequeira (2020) montre qu'elle contribue au chômage frictionnel des jeunes et que des mesures qui permettent de corriger ce biais d'information peuvent diminuer le salaire de réserve des jeunes, augmenter les chances d'obtenir un emploi et améliorer le fonctionnement du marché du travail.

2.3. Migration irrégulière des jeunes

En dépit d'une baisse régulière du ratio de stock de migrants par rapport à la population passant de 14,8% à 9,0% de 1990 à 2017, le phénomène migratoire reste encore important en Côte d'Ivoire. En 2017, la population immigrée est estimée à 2 197 152, constituée en majeure partie des ressortissants de la CEDEAO (United Nations, 2017).

Parallèlement, le phénomène d'émigration enregistre aussi une évolution avec un volume de population passant de 370 866 à 841 241 entre 1990 et 2015 caractérisée par une amplification du phénomène de migration irrégulière d'origine ivoirienne depuis 2015. En 2017, selon l'Agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes (Frontex), plus de 204 718 migrants dont 14 300 d'origine ivoirienne ont illégalement franchi les frontières européennes, faisant de la Côte d'Ivoire, le 3ème pays exportateur de migrants clandestins en Europe après la Syrie (19 447) et le Nigeria (18 309) (Frontex, 2018).

La précarité de la situation des jeunes sur le marché du travail et l'absence d'emploi de qualité constituent entre autres, une des causes profondes de cette immigration clandestine.

2.4. Dysfonctionnement du marché du travail, du système éducatif et difficultés d'insertion des jeunes

Le dysfonctionnement du marché du travail explique en partie les difficultés des jeunes à trouver un emploi et se traduit par les facteurs suivants : le faible poids du secteur formel dans l'activité économique, les inégalités de genre, le manque de promotion de l'emploi différentié et les limites du système d'information sur le marché du travail.

Les secteurs formels (privés et publics) n'offrent pas suffisamment d'emplois décents. Cette situation est en partie imputable à la faiblesse de l'offre d'emplois, à la prédominance du secteur informel en matière d'offre d'emplois et à la faible pérennité de certaines entreprises surtout les PME/TPE. Au niveau structurel, on relève plusieurs facteurs.

En ce qui concerne le faible niveau d'investissement public, on note : (1) la faible attractivité de l'environnement des affaires pour les investisseurs privés du fait de l'insuffisance des mesures d'incitation à l'investissement privé ; la corruption de l'administration publique et du système judiciaire ; du climat socio-politique qui n'est toujours pas apaisé ; du faible pouvoir d'achat des ménages et le problème de gouvernance des entreprises ; (2) le faible accès des entreprises aux capitaux. En effet, les banques ont une faible confiance aux PME et donc refusent de prendre des risques. Aussi, les ressources financières allouées à l'investissement dans le budget de l'Etat restent insuffisantes ; (3) la faiblesse du partenariat public-privé.

En outre, les investissements réalisés par l'Etat sont insuffisants au regard de leur faible niveau dont une faible partie est allouée à l'investissement avec un impact limité sur la création d'emplois. Par ailleurs, l'emploi informel domine le marché du travail compte tenu du non-respect de la réglementation du travail par certaines entreprises formelles, de la persistance des certaines pesanteurs socio-culturelles qui limitent le recours à des instruments de gestion et de régulation du marché du travail y compris des instruments non-adéquats de protection sociale.

En effet, plus de 9 emplois sur 10 occupés par les jeunes sont des emplois informels. La prédominance est particulièrement forte pour le groupe d'âge des 16-24 ans, avec une proportion d'emplois informels de 97% en 2019 contre un taux d'emploi informel global de 89,2 %. La raison principale est bien sûr que le secteur formel, privé comme public, n'absorbe qu'une partie minime des nouveaux arrivants sur le marché du travail. On note aussi la faible pérennité de certaines entreprises qui s'explique par la pression fiscale élevée, la faiblesse du management des PME et le faible accès aux marchés des capitaux, au marché public et au marché monétaire.

Les fortes inégalités de genre et les inégalités dans l'espace territorial (entre les régions et à l'intérieur même des régions entre le monde rural et les centres urbains) entravent le fonctionnement du marché du travail. Les emplois des jeunes femmes sont plus souvent des emplois informels, 95 % des emplois des femmes de 16 à 35 ans, contre 90 % pour les hommes du même âge. On relève aussi une forte ségrégation horizontale, avec les femmes surreprésentées dans des secteurs comme le commerce, combinée avec une forte ségrégation verticale, les femmes étant de plus en plus sous-représentées à mesure que l'on s'élève

dans la hiérarchie des postes à l'intérieur même des secteurs d'activité⁷. Les jeunes femmes sont aussi deux fois plus nombreuses que les jeunes hommes en proportion à n'avoir jamais été scolarisées. Leur plus faible accumulation de capital humain se traduit aussi par des gains de revenus de l'emploi plus faibles. Plus d'une femme sur deux (53 %) est rémunérée en dessous du SMIG, contre 38 % des hommes.

Enfin, les femmes sont plus touchées que les hommes par le chômage. Ces inégalités ne sont malheureusement pas assez illustrées pour ce qui est des jeunes dans l'ENE 2019 et l'ERI-ESI 2017. Les inégalités dans l'espace concernent la plus grande part des activités informelles en milieu rural et dans les centres urbains de moyenne importance, une plus grande précarité des ruraux, des taux de pluriactivité (plusieurs activités exercées par une même personne) plus élevés en milieu rural, synonymes d'activités principales insuffisantes pour échapper à la pauvreté, et un accès à l'éducation plus difficile. Elles concernent également la répartition du dispositif d'Enseignement technique et de Formation professionnelle (ETFP) dont le rôle est de fournir des compétences aux opérateurs économiques des différentes localités.

En effet, les données cartographiques montrent que sur 243 établissements, seuls 230 sont ouverts et 8 sont en réhabilitation. On note également que 79 desdits établissements sont publics et 164, privés. Les Etablissements de formation sont concentrés au Sud-est (47 %), au Centre (15 %), au Centre-ouest (15 %) et dans les grands centres urbains surtout dans les grandes localités du pays. La distribution des établissements en fonction des localités montre que la ville d'Abidjan concentre à elle seule 41,97 % des établissements d'ETFP contre 7,41 % pour Bouaké, 8,23 % pour Daloa, 6,17 % pour Korhogo, 7 % Gagnoa, 5 % pour San Pedro (Voir Tableau A1 en annexe).

Au niveau du dispositif d'insertion, il ressort de l'analyse des données recueillies auprès du Ministère en charge de l'emploi des jeunes, que les programmes développés couvrent l'ensemble du territoire national mais restent plus concentrés à Abidjan avec 5 agences en plus du siège de l'AEJ sur 19 agences opérationnelles. Ces Agences Emploi Jeunes et les cabinets de placement privés qui sont censés améliorer l'appariement sur le marché du travail, sont inégalement répartis sur le territoire national. Certaines régions dépourvues sont d'antennes régionales emploi jeune, même s'il existe des guichets emploi jeunes dans les Mairies avec des capacités limitées de service. C'est le cas du Bounkani et du Gountougo qui dépendent de l'Agence d'Abengourou dans la région de l'Indénié Djouablin. C'est aussi le cas de la région de la Me et de la région de l'Agnebi Tiassa qui dépendent de l'Agence d'Abobo. Des conventions sont également signées avec les collectivités territoriales pour une meilleure opérationnalisation du dispositif d'insertion au niveau décentralisé.

Les opportunités d'emploi ne tiennent pas suffisamment compte de la situation de certains groupes spécifiques. Cette situation découle de la faible capacité des employeurs à promouvoir l'emploi différencié (faiblesse du cadre institutionnel et légal, faible culture des employeurs favorisant la promotion de l'emploi différencié, la faiblesse des ressources des entreprises pour la promotion de l'emploi différencié) et le manque d'infrastructures adaptées aux groupes spécifiques de jeunes dans les entreprises (insuffisance et inadaptation des dispositifs d'accueil ou de postes d'accueil destinés aux jeunes en situation de handicap, faiblesse du budget alloué au développement d'infrastructures adaptées aux groupes spécifiques).

⁷ Pour un début d'analyse, voir ENE (2019), pp. 75-77.

L'analyse diagnostic⁸ du marché du travail montre des lacunes du SIMT dans la mesure où les fonctions « description », « suivi » et « évaluation » ne sont pas assurées. On constate surtout un écart entre la capacité de collecte de données sur le marché du travail, d'une part, et celle d'analyse de l'information et de formulation des politiques, d'autre part.

Les raisons de cette insuffisance sont liées à:

- l'existence de plusieurs sources de collecte de données sur l'emploi ;
- les capacités et moyens limités pour assurer de façon efficace, régulière et à temps, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail ;
- l'insuffisance de l'analyse approfondie de l'information recueillie pour répondre aux besoins des décideurs ;
- le déséquilibre entre l'information qualitative et quantitative sur le marché de l'emploi ; et
- l'absence d'une véritable stratégie d'informations et de communication sur les données disponibles.

Il s'ensuit un déficit⁹ d'informations sur la situation de l'emploi des jeunes. Par exemple, il n'y a pas d'étude spécifique sur l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire réalisée à partir des données des enquêtes emploi (ENSESI 2016, l'ERI-ESI 2017 ou l'ENE 2019). Il n'existe pas non plus d'étude spécifique sur la dimension genre à partir des mêmes enquêtes emploi, alors que la place des jeunes femmes et des jeunes hommes sur le marché du travail diffère profondément, ainsi que leurs trajectoires d'insertion. Comme indiqué ci-dessus, les nombreuses interventions en faveur de l'emploi des jeunes sont insuffisamment documentées et en manque d'une revue annuelle. Il n'existe également pas d'études spécifiques sur le cadre institutionnel de mise en œuvre des politiques actives du marché du travail, qui est un élément décisif pour leur efficacité et efficience. Enfin, il faut relever l'insuffisance du nombre d'études d'évaluation, même si certaines ont été réalisées pour les THIMO, l'apprentissage dans le cadre du PEJEDEC et du SCAED avec le C2D emploi des jeunes, l'opération « Agir pour les jeunes » et le programme « une formation mon passeport pour l'emploi ».

La priorité donnée à l'emploi des jeunes par le gouvernement nécessite une amélioration des connaissances, qui est nécessaire dans le diagnostic, la formulation de mesures pertinentes, la gouvernance de la politique et des stratégies et dans leur opérationnalisation. La mise en place d'un dispositif national d'information sur l'insertion professionnelle avec un arrimage au système d'information sur le marché du travail et au système statistique national est indispensable pour assurer une transparence du marché du travail.

Le dysfonctionnement du système éducatif avec les offres de formation qui ne correspondent pas toujours aux besoins du monde socioprofessionnel à cause du faible niveau de coopération entre les IES et le secteur de l'entreprise ; mais également l'offre d'emploi est largement inférieure à la demande, étant donné le faible niveau d'industrialisation et de diversification de l'économie.

⁸ Etude diagnostique du système d'information sur le marché du travail en Côte d'Ivoire, Rapport final, BIT/MEPS, Juillet 2017

⁹ Pour une discussion approfondie de ce déficit et de ses conséquences sur l'élaboration de la politique de l'emploi, voir Kouakou et Koba (2015), Etat des connaissances et des lacunes, chapitre 4

En effet, selon le PND 2016-2020, en 2013, les sortants du système de l'enseignement supérieur étaient 3,5 fois plus nombreux que le nombre d'emplois offerts dans cette catégorie. En outre, l'auto-emploi est peu développé en raison de la faible prise en compte de l'entrepreneuriat dans le dispositif de formation générale et professionnelle. Enfin, il y a un faible niveau d'accompagnement à l'insertion des diplômés par les Instituts d'Enseignement Supérieur (IES) d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle, faute de capacités adéquates.

Les difficultés de gouvernance des universités et grandes écoles publiques sont également perceptibles. La combinaison des déficits en infrastructures et équipements, des insuffisances de financement, de personnels enseignants et de Personnel Administratif et Technique (PAT) ainsi que des effectifs pléthoriques d'étudiants et du statut juridique des Etablissements Publics Nationaux (EPN), peu adapté au fonctionnement académique, conduit à un fonctionnement peu efficace et peu efficient des IES publiques avec les conséquences suivantes :

- faible niveau d'encadrement des étudiants ;
- prolongation des années académiques (12 à 14 mois au lieu de neuf (09));
- faible niveau de mobilisation des ressources propres ;
- utilisation de solutions d'appoint coûteuses et inadaptées comme la location de salles privées ou l'utilisation des salles techniques des collèges et lycées pour les enseignements pratiques alors qu'il ne s'agit pas du même niveau académique ;
- heures supplémentaires coûteuses pour l'Etat et sources de perturbations de la paix en milieu universitaire quand les calendriers de paiement ne sont pas respectés ;
- insatisfaction des étudiants et du personnel qui adoptent des comportements configènes ;
- difficile exercice de l'autonomie institutionnelle des IES publiques ;
- perte de l'image de marque des IES ;
- faible performance interne et externe des IES.

Impact du COVID 19 sur la situation de l'emploi des jeunes. Dans le secteur moderne structuré ou formel, on dénombre 25 083 travailleurs impactés par la crise à fin avril 2020, dont 20 327 (travailleurs au chômage technique et licenciés pour motifs économiques) en situation de vulnérabilité d'emploi. Une perte probable de 131 678 emplois jusqu'en fin 2020 avait été estimée par l'Institut National de la Statistique (INS). Au niveau du secteur informel, 96 % des Chefs d'Unité de Production Informelle (CUPI) ont été touchés par la crise du COVID 19. Au moins 22,4 % d'entre eux, ont déclaré avoir revu à la baisse l'effectif de leur personnel du fait de cette pandémie sanitaire. Soit au total 1 296 734 travailleurs employés concernés (INS, avril 2020).

En 2020, le BCP-Emploi a initié une étude de l'impact de la COVID-19 sur les processus de participation aux projets des bénéficiaires des différents sous-projets du PEJEDEC et sur les entreprises impliquées dans la mise en œuvre des volets stages et apprentissage. Cette étude a révélé les principaux résultats suivants :

- la proportion des jeunes (des dispositifs FRR, stage et apprentissage) bénéficiant d'avantage financier au sein de l'entreprise, en plus de la prime a baissé de 11,9% à 9,5%, soit un jeune bénéficiaire sur cinq a perdu le salaire qu'il percevait en plus de la prime ;

- 41,3% des jeunes affirment avoir connu des changements dans leur situation professionnelle, et près de quatre sur cinq (78,3%) ressentent un effet négatif de la pandémie dans leur situation professionnelle ;
- environ trois jeunes sur cinq (75%) sont en activité, dont 60% à temps plein et 15% à temps partiel ;
- environ 80% des jeunes sont passés par un arrêt d'activité d'au moins un mois. Un quart d'entre eux a connu un arrêt d'activité de plus de 2 mois, et autant un arrêt d'une durée d'un à deux mois ;
- environ 20% de l'ensemble des jeunes sont inactifs (en arrêt d'activité temporaire ou définitif en raison de la COVID-19) ;
- parmi les jeunes ayant en plus de la prime, d'autres avantages financiers perçus de l'entreprise (des dispositifs stage et apprentissage), 80,7% affirment avoir vu leurs revenus globaux baisser de plus de 25%. Cette proportion est de 64% pour les jeunes n'ayant pas d'autres avantages ou étant dans des dispositifs d'entreprenariat. Cette diminution du pouvoir d'achat des jeunes est partiellement attribuable à la baisse de la solidarité causant une forte diminution des transferts reçus.

2.5.Les Programmes Actifs du Marché du Travail (PAMT)

Pour faire face aux nombreux défis liés aux capacités intrinsèques des jeunes et du dysfonctionnement du marché du travail, des programmes actifs du marché du travail ont été initiés. Ces programmes conduits depuis 1991 et renforcés après la crise post-électorale de 2012 visent à renforcer l'employabilité des jeunes et la promotion de l'auto-emploi. Le recours sans cesse croissant à ces mesures actives est la preuve du rôle nécessaire de l'intervention de l'Etat comme moyen de régulation du marché du travail. Cependant, la précarité croissante des jeunes sur le marché du travail montre l'urgence d'une intervention plus accrue de l'Etat. De ce point de vue, les programmes actifs du marché du travail devraient connaître une amélioration en termes de contenu et de mécanisme d'intervention.

Des innovations¹⁰ sont également nécessaires pour assurer la pertinence des PAMT. Par exemple, deux traits innovants caractérisent la composante THIMO du C2D emploi jeune dont le volet formation qui accompagnent les bénéficiaires et les incitations à l'accumulation d'une épargne afin de faciliter la création ou le renforcement d'une AGR, une fois le programme terminé. L'évaluation de cette composante montre que, si ce projet n'est pas un tremplin pour l'emploi, il constitue un moyen pour les travailleurs indépendants d'augmenter leurs revenus et de renforcer leurs compétences.

Un point très encourageant est l'impact positif de la participation aux THIMO sur les inégalités de genre et la situation des plus vulnérables. Un recentrage sur les femmes et les plus vulnérables peut améliorer la rentabilité du projet et libérer des ressources pour d'autres interventions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. La plupart des THIMO sont mis en œuvre dans les zones urbaines et périurbaines et concernent des activités d'intérêts communautaires (assainissement, salubrité, entretien d'espaces verts, etc.). Les fortes inégalités dans l'espace en Côte d'Ivoire suggèrent qu'il serait bon de les étendre au monde rural avec de préférence, la construction d'infrastructures comme des pistes rurales ou des barrages de retenue d'eau, plus à même de soutenir la croissance économique. La question du choix

¹⁰ Les innovations existent depuis 2008 avec les THIMO développés par le projet d'Appui Post Conflit (PAPC) et repris dans le cadre du PEJEDEC.

des activités et infrastructures est très peu abordée dans les évaluations existantes, malgré leur importance dans l'évaluation de la rentabilité sociale des THIMO.

2.6.Les obstacles institutionnels à l'insertion professionnelle des jeunes

La situation défavorisée des jeunes sur le marché du travail due à leurs caractéristiques intrinsèques peut s'expliquer en partie par des faiblesses du dispositif de formation et des services publics d'emploi (SPE).

Dans le premier cas, on relève l'insuffisance des budgets alloués au programme de formation des jeunes, au renforcement des capacités des structures de formation aussi bien en termes d'infrastructures que de compétences, la faiblesse du cadre institutionnel promouvant l'implication du secteur privé dans le processus de formation, la faiblesse du partenariat public-privé, l'incapacité d'anticipation de la dynamique des besoins en compétences futures aussi bien au niveau de l'Etat que du secteur privé, l'exclusion de l'entrepreneuriat dans les programmes de formation, etc.

Dans le second cas, les services publics d'emploi n'offrent pas un accompagnement suffisant aux jeunes demandeurs d'emploi. On note une insuffisance des capacités opérationnelles du SPE et des dispositifs /programmes d'insertion et d'emploi des jeunes. L'accompagnement est surtout faible au niveau de l'auto-emploi dans un environnement des affaires défavorable et avec des mécanismes de financement relativement inadaptés.

En troisième lieu, la faiblesse de la culture évaluative des programmes mis en œuvre par les SPE (Pertinence et efficience opérationnelles des PAMT, pérennité des emplois à fort impact socioéconomique) ajoutée à la forte dépendance des PAMT aux financements extérieurs sont entre autres des lacunes des dispositifs d'insertion. Ces Programmes ont pris une place croissante depuis 2012 sous différentes formes (travaux à haute intensité de main d'œuvre, appui à l'auto-emploi, modules de formation professionnelle, intensification de l'intermédiation sur le marché du travail, etc.).

Malheureusement, ces mesures ne sont pas suffisamment documentées. Il n'existe pas de revue annuelle qui nous permettrait d'en appréhender l'importance quantitative, la répartition dans l'espace, le ciblage et l'évolution, et par là-même de se faire une idée de son impact quantitatif sur le marché du travail des jeunes. Les enquêtes emploi n'abordent pas non plus la question des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes.

Un instrument de la politique de l'emploi qui apparait toutefois dans les enquêtes emploi concerne l'importance des SPE dans l'intermédiation. L'enquête emploi de 2013 indique que moins de 3 % des jeunes de 14 à 24 ans ont recours au SPE dans leur recherche d'emploi. Le pourcentage est plus important pour le groupe d'âge des 25-35 ans, environ 7 %. La plus grande partie des jeunes font appel à leurs relations personnelles dans leur recherche d'emploi (85,8 % en 2016)¹¹. Les agences privées de placement sont deux fois plus sollicitées que les SPE pour les 14-24 ans. Le rôle minime des SPE dans l'intermédiation n'est pas propre à la Côte d'Ivoire.

¹¹ ENSESI 2016.

En dernier lieu, il y a un chevauchement des missions et des activités de certaines structures publiques en charge de l'insertion des jeunes. En effet, plusieurs structures étatiques sont impliquées dans la mise en œuvre des politiques d'emploi des jeunes ; il s'agit notamment :

- (i) de la Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et la Coopération (DAEJC) ;
- (ii) de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) ;
- (iii) de l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) ;
- (iv) du BCP-Emploi ;
- (v) du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) ;
- (vi) de l'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) ;
- (vii) de la Plate-Forme de Services (PFS).

Formellement, chaque entité a une mission spécifique qui est complémentaire à celle des autres structures. C'est ainsi que la mission de la DAEJC est d'initier, de contrôler et d'évaluer la stratégie de l'insertion des jeunes. La mise en œuvre de cette stratégie revient à l'AEJ. Le BCPE assure la gestion fiduciaire des fonds extérieurs bilatéraux et multilatéraux dédiés aux projets d'aide à l'emploi en Côte d'Ivoire ainsi que la coordination opérationnelle des activités qui en découlent.

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

Cependant, bien que les missions de ces structures étatiques aient été définies, on observe par endroit des chevauchements dans la mise en œuvre des politiques d'emploi des jeunes. On note par exemple que la modification du statut et des missions de la PFS a engendré des chevauchements. En effet, initialement conçue comme une convention entre l'AGEPE, l'AGEFOP, le FDFP et le FNS en vue d'harmoniser et de coordonner leurs activités, la PFS est devenue par arrêté n° 882/Min.Int/Cab du 16 septembre 2009, une Association qui déroule des activités relatives au développement de l'employabilité des jeunes. Dans cette optique, elle met en œuvre des programmes de développement des compétences (formation, stages) et d'appui à l'emploi indépendant. Les mêmes programmes sont aussi exécutés par l'Agence Emploi Jeunes (formation qualifiante, stage, emploi indépendant) et l'AGEFOP (formation qualifiante, stage, mise en activité).

Une clarification des missions des structures avec en perspective une meilleure synergie dans les interventions est nécessaire.

2.7. Bilan de la mise en œuvre de la SNIEJ 2016-2020

2.7.1. Atouts et opportunités de la SNIEJ 2016 - 2020

La SNIEJ dans sa mise en œuvre a bénéficié de plusieurs acquis dont la prise en compte dans le Code du Travail¹², d'articles relatifs à l'apprentissage et à la promotion de l'emploi des jeunes et des personnes vivant avec un handicap, ainsi que de mesures incitatives en faveur de l'emploi des jeunes dans les différentes annexes fiscales (Annexe fiscale à la loi n° 2015-840 du 18 décembre 2015 portant budget de l'Etat pour 2016)¹³. Le décret n°2016-112 du 24 février 2016 portant sur le statut de l'entrepreneur est une importante opportunité pour la SNIEJ. En effet, le statut de l'entrepreneur, acquis pour une durée de cinq années à compter de la date d'inscription au guichet unique de l'entrepreneur, logé à la Direction Générale de l'Agence Côte d'Ivoire PME, libère l'entrepreneur de toutes autres formalités administratives et lui octroie des avantages économiques, fiscaux et sociaux.

- **Sur le plan institutionnel**

On note que l'existence du Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCP-Emploi), de l'Agence Emploi Jeunes et de la Direction de l'Autonomisation de l'Emploi des jeunes et de la Coopération (DAEJC), de la Plate-Forme de Service (PFS-CI), de l'AGEFOP, du FDFP, de la DAIP et de l'INIE constituent un atout majeur pour le succès de la mise en œuvre de la stratégie.

Au niveau de l'AEJ, l'élaboration d'un Plan Stratégique de Développement (PSD) pour le quinquennat 2021 - 2025 est une véritable opportunité. En effet, l'AEJ, créée en avril 2015, devrait relever deux défis majeurs à savoir : i) rendre opérationnelle la nouvelle structure en mettant rapidement en place toute l'organisation de gouvernance et ii) conduire des initiatives concrètes en faveur de l'insertion et l'emploi des jeunes. Après quatre (6) années d'activités, l'Agence a enregistré de nombreux acquis dont la capitalisation pourra être un atout pour la nouvelle stratégie d'insertion et d'emploi des jeunes.

Elle a noué de nombreux partenariats dans l'optique de mieux interagir sur son environnement afin d'adresser plus efficacement la problématique de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes. Dès l'année 2016, 47 conventions de partenariat ont été signées dans 17 domaines d'activités dont les plus significatifs sont les acteurs de l'inclusion financière (20 %), de la formation professionnelle (13 %), des TIC (11 %), de l'agro-business (7 %) et du développement local (7 %). En 2018 et 2019, le portefeuille des partenariats a été renforcé par une vingtaine de conventions avec des acteurs tels que la Banque Nationale d'Investissement (BNI), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP), l'Agence Nationale d'Appui au Développement Rural (ANADER), Open Classroom, 2PAI Bélier, etc.

Par ailleurs, l'AEJ a établi un réseau de 201 Guichets Emploi, installé au sein des mairies et dans certaines localités au sein des plateformes des services pour une meilleure proximité des offres de

¹² **Décret n°2018-456** du 09 mai 2018 relatif à l'Emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé ; **Décret n° 2018-32** du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier école ainsi qu'au statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier ; **Décret n° 2018-383** du 17 janvier 2018 relatif aux modalités pratiques de mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle ; **Décret n° 2018-383** du 4 avril 2018 relatif aux modalités du contrat stage-école ;

services par rapport aux populations. De plus, la plateforme technologique de l'Agence Emploi Jeunes a subi une refonte afin d'offrir un meilleur confort d'utilisation aux usagers et amorcer la digitalisation de ses services. Cette nouvelle plateforme réalisée avec l'appui technique et financier de l'Agence Nationale du Service Universel de Télécommunication (ANSUT) a été lancée en mars 2018. L'AEJ a également, pris plusieurs initiatives, en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes. En effet, des programmes de formation, de stage et de financement de projets ont été mis en œuvre à travers 03 axes d'intervention que sont (i) développement des compétences, (ii) accompagnement à l'emploi salarié et (iii) appui à l'auto-emploi.

En dépit de ces résultats encourageants, l'agence envisage dans le cadre de son PSD 2021- 2025, de : (i) poursuivre l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises ; (ii) être au rendez-vous des priorités gouvernementales et des partenariats tout en renforçant la visibilité de ses actions et de ses résultats ; (iii) adapter l'organisation de l'Agence Emploi Jeunes à sa vision de développement. Le déroulement de ces trois (3) axes stratégiques du PSD va constituer un environnement favorable à la conduite de la SNIEJ.

Au niveau du BCP-Emploi, trois (3) projets d'insertion professionnelle des jeunes ont été mis en œuvre :

- (i) Le projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC), financé par la Banque Mondiale ;
- (ii) Le projet C2D-Emploi, financé par l'AFD dans le cadre du C2D et
- (iii) Le projet d'Insertion Socio-Economique des Populations vulnérables de l'Ouest de la Côte d'Ivoire (PRISE), financé par le Gouvernement Japonais.

L'objectif des projets coordonnés par le BCP-Emploi est d'améliorer l'employabilité de jeunes ivoiriens hommes et femmes, en leur offrant des opportunités d'une première expérience professionnelle et/ou des formations qualifiantes dans des compétences recherchées sur le marché. Pour ce faire, ces projets ont ciblé près de 100 000 jeunes ivoiriens hommes et femmes non qualifiés, hautement qualifiés, sans emplois et non-inscrits dans aucun programme de formation formelle ou informelle. A ces jeunes, des opportunités sont offertes de faire des stages en entreprise, d'avoir des contrats d'apprentissage, d'effectuer des formations professionnelles de courtes durées, de participer à des formations en entrepreneuriat, de bénéficier de chantiers écoles et de participer à des Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (THIMO).

Dans le cadre de la décentralisation du dispositif d'emploi de jeunes, le BCP-Emploi a mis en œuvre un modèle de maîtrise d'ouvrage déléguée avec les collectivités territoriales. Ainsi, 10 régions/districts et 12 communes ont bénéficié d'un financement du PEJEDEC additionnel dans le domaine des THIMO, Apprentissage en milieu rural et entreprenariat (AVEC¹⁴, AGR, MPE). Ce modèle qui a donné des résultats encourageants et qui sera consolidé avec un financement Banque Mondiale dans le cadre du PEJEDEC 3, a déjà bénéficié de l'appui de l'AFD dans le domaine de l'entrepreneuriat.

La Plate-Forme de Service (PFS-CI) bénéficie du statut d'association d'utilité publique octroyé par l'Etat de Côte d'Ivoire à travers le décret n° 2014-159 pris en Conseil des Ministres, le 02 avril 2014. L'association Plate-Forme de Services Côte d'Ivoire (PFS-CI) est un dispositif d'insertion des jeunes, un

¹⁴ Association Villageoise d'Epargne et de Crédit

outil opérationnel au service des Collectivités territoriales pour accompagner localement la promotion d'emplois jeunes au travers de stratégies et de moyens d'identifications d'opportunités d'insertion tenant compte des potentialités socio-économiques des Territoires. Inscrit dans la logique de la décentralisation en tant que cadre de développement local, la PFS constitue une opportunité permettant de développer une offre de services de proximité dans le champ de l'insertion professionnelle.

Les autres structures, interviennent dans l'écosystème de l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes, en fonction de leurs attributions respectives.

- **Par rapport aux réformes**

Plusieurs réformes majeures ont été entreprises par le gouvernement.

La Réforme de l'ETFP autorisé par le Gouvernement en 2016 a pour finalité d'harmoniser le système, d'accroître l'accessibilité du dispositif de l'ETFP à tous, d'améliorer la qualité des formations, de renforcer le partenariat Ecole/Entreprise et d'être un catalyseur de l'insertion professionnelle des formés dans l'économie nationale tout en garantissant l'amélioration de la gouvernance du système. La vision du Plan Stratégique de la Réforme de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (PSR-ETFP) 2016-2025 est de développer un système de EFTP performant qui offre aux différentes populations, des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent. En outre, le décret N°2019-118 du 06 Février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage est un atout pour le dispositif d'apprentissage.

La Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur 2019-2025 qui a fait l'analyse situationnelle du système de l'Enseignement Supérieur a permis d'identifier trois axes d'orientations pour son développement : (i) la construction d'une gouvernance systémique efficace et efficiente, (ii) le développement d'un accès qualitatif favorisant l'insertion professionnelle et (iii) le développement de la performance des universités et grandes écoles publiques. La vision du MESRS qui guide le développement de l'enseignement supérieur pour la période 2019-2025 est la suivante : « un Système d'Enseignement Supérieur et de Recherche compétitif, innovant et équitable, moteur de l'émergence de la Côte d'Ivoire ».

Le statut de l'entreprenariat adopté en juin 2017 par décret N° 2017-409 du 21 juin 2017 portant modalités d'acquisition et de perte de statut de l'entrepreneur offre des incitations au développement des activités du secteur informel en vue de leur migration vers le secteur formel. Divers avantages sont prévus à cet effet dont l'accès aux services sociaux (CNAM, CNPS...), la minimisation des obligations fiscales, l'accès aux marchés publics, aux financements (Banques, Microfinance, Fonds publics), aux sites aménagés et aux incubateurs, le renforcement des capacités techniques et managériales, l'accompagnement-conseil et la mise en relation avec des partenaires commerciaux.

2.7.2. Résultats de la mise en œuvre de la SNIEJ

La mise en œuvre de la SNIEJ¹⁵ 2016-2020 devrait permettre de créer au moins 1 800 000 emplois sur la période 2016-2020, en vue de faire passer le taux de chômage des jeunes de 3,6 % en 2016 à 2,05 % en 2020 et le taux de sous-emploi lié au temps de travail de 16,6 % à 12,7 %.

Les initiatives en matière d'emploi se sont traduites par la création de 2 800 000¹⁶ emplois formels et informels de septembre 2011 à 2019. Dans le secteur formel de l'économie 495 871 emplois ont été créés de 2016 à 2020 dont 86 % dans le secteur privé (DGE, 2021)¹⁷. Le bilan de la mise en œuvre des initiatives de création d'emplois jeunes à travers les projets/programmes de l'AEJ et du BCPE sur la période 2016-2020 révèle un nombre total de 205 147 bénéficiaires. Trois projets phares ont été exécutés à savoir le Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC) avec un appui de la Banque Mondiale, le Projet C2D-Emploi Jeunes avec le financement de l'Agence Française de Développement (AFD) et l'opération « Agir pour les jeunes ».

Les résultats de la mise en œuvre de la SNIEJ peuvent être évalués à partir de différentes composantes que sont : (1) le contenu emploi des investissements et la prise en compte de la dimension emploi jeune dans les politiques sectorielles, (2) la facilitation de l'entrepreneuriat jeune, (3) le renforcement de l'employabilité des jeunes, (4) la promotion de l'emploi des catégories sociales défavorisées, (5) la gouvernance et la territorialisation des actions en faveur de l'emploi des jeunes, (6) le renforcement du dispositif de planification et de suivi-évaluation, et (7) le système d'information sur le marché du travail.

- *Dans le cadre de l'accroissement du contenu en emploi des investissements et la prise en compte de la dimension emploi-jeune dans les politiques sectorielles*

Un dispositif a été adopté en Conseil des Ministres le 24 janvier 2018, et devrait être opérationnalisé par un arrêté interministériel qui instaurerait le comité investissement emploi « invest'emploi ». L'Agence Emploi Jeunes a également entamé des échanges avec le Ministère du Plan et du Développement en vue de la constitution de la base de données des grands projets structurants et l'identification des secteurs à fort potentiel d'emploi pour les jeunes. La mise en place de cellules emploi jeunes prévue par la SNIEJ a été intégrée au processus plus large de mise en place du « Comité jeunesse » installé le 14 septembre 2017 à l'Auditorium de la Primature. Ce comité devrait permettre de suivre l'ensemble des initiatives en faveur des jeunes, menées par les différents départements ministériels.

¹⁵ En effet, le dispositif de l'insertion professionnelle des jeunes en Côte d'Ivoire est composé de 5 établissement publics (AEJ, AGEFOP, FDFP, PFS, BCPE) et de 4 chambres consulaires (CCI-CI, CNM-CI, CNA-CI, FNIS-CI). Ces différentes structures sont rattachées à 5 Ministères sectoriels dont le Ministère de Promotion de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle (MPJIF), le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA), le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), le Ministère de l'Education Nationale (MEN) et le Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et du Travail (MEAS) [Séminaire gouvernemental sur l'éducation formation, SNIEJ 2021-2025]

¹⁶ Rapport Diagnostic du PND 2021-2025, secteur emploi.

¹⁷ DGE (2021), « Situation des emplois formels de l'année 2020, Rapport de synthèse », Février 2021, Document de travail.

- ***Au niveau de la facilitation de l'entrepreneuriat jeune***

Des textes majeurs ont été pris pour faciliter l'auto-emploi des jeunes. Il s'agit du décret n°2016-112 du 24 février 2016 portant modalités d'acquisition et de perte du statut de PME et du décret n°2017-409 portant modalités d'acquisition et de perte du statut de l'Entreprenant. Au titre des programmes spécifiques, ce sont 95 750 jeunes qui en ont bénéficié.

L'Agence Emploi Jeune a mis œuvre l'opération « ***Agir pour les jeunes*** » lancée par le Gouvernement en 2015. Cette opération à impact rapide visait à financer en faveur des jeunes des projets d'activités génératrices de revenus d'une valeur comprise entre 100 000 et 1 000 000 FCFA. Sur la période 2016-2020, 51 434 jeunes ont bénéficié de financement à travers ce programme. Globalement, dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'appui à l'auto emploi sur la période 2016-2020, ce sont 95 740 jeunes qui ont bénéficié d'accompagnement à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat. Il s'agit d'accompagnement pour le développement d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) ou de création de Micro et Petites Entreprises (MPE) à travers divers programmes (Agir pour les Jeunes, Enable Youth, PEJEDEC, C2D Emploi Jeunes, programme Aviculture, incubation start up, PRISE, programme de lutte contre la migration des jeunes...).

Le programme BCPE a en outre, permis de mettre en place un fonds de garantie dans toutes les régions, un incubateur agropastoral à INTA (Institut des Nouvelles Techniques Agricoles) pour la région d'Agneby Tiassa et un incubateur de transformation agroalimentaire à IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement) dans le district de Yamoussoukro.

Ces différents programmes ont donné des résultats relativement satisfaisants. A titre d'exemple, l'évaluation intermédiaire de l'opération « Agir pour les jeunes » réalisée en 2017 par le BNETD révèle que 4 534 jeunes bénéficiaires des fonds de l'opération, soit 54,4 % des bénéficiaires ont connu un accroissement de leurs revenus. De plus, 5 576 jeunes ont entamé l'étape de remboursement et 2 059 d'entre eux ont soldé les prêts consentis. Le montant global des remboursements s'élève à 2 457 898 967 FCFA, soit un taux de 66,05 %. Cependant, le taux d'échec (arrêt définitif) est élevé et se situe à 25,55 %.

Dans le cadre des mesures économiques de riposte à la pandémie de la COVID 19, le Fonds d'Appui aux acteurs du Secteur Informel (FASI) a été mis en place. Au 31 décembre 2020, ce sont 77 646 acteurs du secteur informel dont 65% de femmes et 74% bénéficiaires installés à l'intérieur du pays, qui ont bénéficié de financement à hauteur de dix-sept milliards deux-cent soixante et un millions (17 261 000 000) de Francs CFA.

- ***Dans le cadre de l'amélioration de l'employabilité des jeunes***

De nombreux acquis en termes de textes et réformes ont été enregistrés. On peut citer entre autres :

- (i) le Code du Travail¹⁸ qui contient des articles relatifs à l'apprentissage et à la promotion de l'emploi des jeunes et des personnes vivant avec un handicap,

¹⁸ **Décret n°2018-456** du 09 mai 2018 relatif à l'Emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé ; **Décret n° 2018-32** du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier école ainsi qu'au statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier ; **Décret n° 2018-383** du 17 janvier 2018 relatif aux modalités pratiques de

- (ii) des mesures incitatives en faveur de l'emploi des jeunes contenues dans les différentes annexes fiscales portant budget de l'Etat pour l'année n+1 (Annexe fiscale à la loi n° 2015-840 du 18 décembre 2015 pour 2016, Annexe fiscale à la loi n° 2017-870 du 27 décembre 2017 pour 2018...),
- (iii) la réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle 2016-2025 basée sur un partenariat fort État- secteur privé,
- (iv) la réforme de l'apprentissage adoptée avec un nouveau cadre règlementaire (décrets et arrêtés) et une phase pilote dans 4 CFP,
- (v) la Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur 2019-2025 adoptée en décembre 2019, toute première Politique élaborée en Côte d'Ivoire pour le sous-secteur de l'enseignement supérieur en vue de doter la Côte d'Ivoire en ressources humaines de qualité.

Toutefois, il est important de noter que ces acquis ont un impact très faible sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes compte tenu d'une part, de l'insuffisance de l'application des textes du fait de leur méconnaissance aussi bien par les bénéficiaires que par les agents des structures chargées de les appliquer (cas des incitations fiscales, du code du travail...) et d'autre part du retard accusé dans la mise en œuvre des réformes. A titre d'exemple, la réforme de l'EFTP lancée en 2009 en accord avec l'ensemble des acteurs du système (public et privé) ne s'est dotée d'un plan stratégique (2016-2020) adossé au PND (2016-2020) qu'en 2016.

Cependant, la mise en œuvre de ce plan stratégique, malgré la création des branches professionnelles et du Comité Paritaire de Pilotage (CPP), rencontre des difficultés. De même, le financement de cette réforme censée apporter des réponses adéquates et durables aux problèmes d'adéquation formation-Emploi et d'insertion des jeunes, peine à être mobilisé.

La réforme de l'apprentissage initiée en 2017 a vu ces textes adoptés en février 2019 pour le décret et en 2020 pour la plupart des arrêtés. Dans le cadre de l'amélioration du dispositif, l'essentiel des structures impliquées dans l'insertion des jeunes ont, dans un souci de recherche d'efficacité et d'efficience, élaboré leur plan stratégique de développement : PSD AGEFOP (2017-2020), PSD FDFP (2018-2022), PSD AEJ (2021-2025). Mais les bilans à mi-parcours (FDFP) ou final (AGEFOP) montrent des résultats insuffisants au regard des prévisions.

Au niveau des initiatives spécifiques, des programmes de développement des compétences des jeunes et d'accompagnement à l'emploi salarié ont été mis en œuvre sur la période 2016 - 2020. Les résultats obtenus montrent que **35 674** jeunes ont bénéficié de programme de développement de compétences, 42 450 ont bénéficié de mise en stage et 1 499 ont bénéficié de placement direct en emploi.

mise en œuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle ; **Décret n° 2018-383** du 4 avril 2018 relatif aux modalités du contrat stage-école ;

Tableau 2 : Bilan des programmes de développement des compétences et d'accompagnement vers l'emploi salarié de l'AEJ et du BCPE

Intitulé	2016	2017	2018	2019	2020	Total 2016-2020
Programme de développement de compétences	844	10 983	3 092	15 413	5 342	35 674
FCQ	476	2 242	1 178	2 431	1 960	8 287
Programme apprentissage et Chantiers écoles	368	7 716	1 114	8 724	3 382	21 304
Permis de conduire	0	1 025	800	4 258	0	6 083
Programme de Mise en stage	6 249	10 688	8 694	7 624	9 195	42 450
Stage Ecole	5 010	5 871	2 952	3 053	4 524	21 410
Stage de qualification	1 239	4 817	5 742	4 571	4 671	21 040
Placement direct	0	760	739	0	0	1 499
Nombre total de bénéficiaires des programmes	7 093	22 431	12 525	23 037	14 537	79 623

Sources : Tableau de bord du MPJIPSC

Le dispositif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle à travers la DAIP et l'AGEFOP a également réalisé des activités de renforcement de l'employabilité d'auto-emploi au profit des jeunes. Plus de 59 000 jeunes ont bénéficié d'appui à l'insertion professionnelle.

Tableau 3 : Bilan des projets et programmes d'insertion du dispositif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

Programmes / Projets	2016	2017	2018	2019	2020	Total
						2016-2020
FCQAGEFOP	1 027	0	0	0	0	1 027
Apprentissage AGEFOP	10 368	8 468			3 000	21 836
Programme apprentissage, Chantier Ecole SE-MENETFP	1 300	1 357	1 116	1 324	1 500	6 597
Stage Ecole SE-MENETFP	5 455	6 300	6 521	5 577	0	23 853
Stage de qualification SE-MENETFP	341	1 683	1 495	0	0	3 519
MPE SE-MENETFP	90	199	152	304	0	745
AGR - AGEFOP	0	1 500	0	0	0	1 500
Projets structurants SE-MENETFP	0	0	0	0	21	21
Nombre total de bénéficiaires des programmes	18 581	19 507	9 284	7 205	4 521	59 098

Sources : DAIP, AGEFOP

En vue d'une bonne collaboration avec le secteur privé dans la mise en œuvre des politiques d'emploi jeunes, une convention de partenariat entre l'Agence Emploi Jeunes et la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) a été signée le 13 septembre 2016. Un comité de concertation État-Secteur privé sur l'emploi des jeunes a été mis en place. Un répertoire des compétences des jeunes a été édité et remis aux entreprises ainsi qu'aux partenaires techniques et financiers, au cours d'une cérémonie tenue le 09 juin 2016. Une seconde version dudit répertoire a été éditée en juin 2018.

- **Au niveau de la territorialisation des actions en faveur de l'emploi des jeunes**

La SNIEJ 2016-2020 prévoyait le développement d'initiatives en faveur des jeunes à l'échelle locale. L'Agence Emploi Jeunes dans son déploiement sur l'ensemble du territoire national s'est engagée dans un processus d'ouverture de nouvelles agences régionales et de guichets emplois. A la fin 2020, 20 antennes de l'AEJ et 201 Guichets emplois ont été déployés sur l'ensemble du territoire national en collaboration avec les Mairies, pour rapprocher les jeunes, des services d'emplois.

Aussi, une approche décentralisée de l'insertion des jeunes a été initiée dans le cadre de la phase additionnelle du PEJEDEC à travers des conventions de Maîtrise d'Ouvrage Délégué (MOD) avec les collectivités territoriales dans le but d'adresser la question de l'emploi des jeunes dans des zones mal desservies par les interventions liées à l'emploi et où vit une proportion élevée de jeunes avec un faible niveau de qualification. Ainsi, des conventions ont été signées avec 12 communes (Sassandra, Tengrela, Tabou, Bongouanou, Vavoua, Grand-Bereby, Gboguhé, Adzopé, Akoupé, Odienné, Arrah et Bako) pour un montant total de 1 808 115 000 francs CFA destiné à 4 000 jeunes portant sur les THIMO en milieux urbain et périurbain.

Dix (10) régions/District (Agnéby-tiassa, Bagoué, Bélier, Gbôklè, Haut-Sassandra, Kabadougou, Mé, Moronou, San Pedro et Yamoussoukro) ont également bénéficié du projet pour un montant global de 6 224 885 F CFA pour 8 450 jeunes concernant l'apprentissage et les THIMO en milieu rural ainsi que l'entrepreneuriat à travers la création d'AGR et de MPE. Ces conventions de MOD ont été signées en lien avec les faîtières, à savoir, l'Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire (UVICOCI) pour les communes et l'Assemblée des Régions et District de Côte d'Ivoire (ARDCI) pour les régions qui jouent un rôle important dans le suivi de la mise en œuvre des activités et l'accompagnement à la mise en place des mécanismes de pérennisation des différents dispositifs.

L'une des leçons essentielles tirées de la mise en œuvre de cette phase « pilote » est que la volonté et les éléments de pérennisation sont en place dans de nombreuses collectivités. En effet, certaines Communes ont engagé des jeunes sur leur propre budget en 2019 pour la poursuite des THIMO, tandis que d'autres l'ont réalisé sur le budget 2020. Au niveau des régions, les Conseils Régionaux ont mis en place des fonds de garantie revolving sur leur propre budget pour le financement de jeunes promoteurs. Leurs équipes sont impliquées dans les partenariats avec les institutions de microfinance et le suivi des structures non financières d'accompagnement des promoteurs.

Les résultats satisfaisants et encourageants de cette stratégie de décentralisation ont amené le Gouvernement et les PTF, notamment l'AFD et la Banque mondiale à envisager un passage à échelle avec la prise en compte de l'ensemble des régions restantes, à travers les financements des phases 3 du C2D et du PEJEDEC. Toutefois, des évaluations et renforcements des capacités des collectivités sont envisagés pour parfaire le dispositif.

- **Au niveau du dispositif de suivi-évaluation**

La SNIEJ 2016-2020 prévoyait la mise en place d'un système d'évaluation des actions concernant l'emploi des jeunes. Diverses initiatives en faveur du renforcement du dispositif de planification et de suivi-évaluation ont été menées. Il s'agit de la détermination des métadonnées dans le cadre de la mise en place du Système Intégré de Planification et de Suivi-évaluation de la PNJ (SIPSE-Jeunesse), la mise en

place d'un comité statistique au sein du Ministère en charge de l'emploi des jeunes, l'élaboration du Plan Stratégique de Développement 2021-2025 de l'AEJ en 2020 et la réalisation de plusieurs études de suivi-évaluation.

Le BCPE a réalisé plusieurs études d'évaluation d'impact sur les THIMO, l'apprentissage et les AGR pour le projet PRISE et d'autres évaluations sur les stages en entreprises, les chantiers-écoles, la formation professionnelle et l'entreprenariat (AGR et MPE). De même, l'AEJ a réalisé l'évaluation des opérations « agir pour les jeunes » et « une formation, mon passeport pour l'emploi ».

Il ressort du constat global que le dispositif de suivi et évaluation intégrant l'ensemble des acteurs de la SNIEJ n'est pas opérationnel. En témoignent les difficultés rencontrées dans le fonctionnement effectif du Comité emploi jeunesse.

- **Au niveau du système d'information sur le marché du travail**

La SNIEJ 2016-2020 renferme des initiatives favorisant la production d'informations sur les emplois et les besoins de compétences. Des dispositions ont été arrêtées entre l'État et les PTF pour la réalisation d'enquête emploi au niveau national chaque 2 ans, afin d'évaluer l'effet des politiques publiques d'emploi et des politiques sectorielles sur l'emploi des jeunes. En outre, des études sur les bassins d'emploi ont été réalisées dans 4 régions dont celles des Grands Ponts (Jacqueville), du Gbéké (Bouaké), du Poro (Korhogo) et du Tchologo (Ferkessédougou).

On note enfin la mise en place de la Carte Emploi et l'édition d'un mensuel sur le Tableau de Bord Emploi (TBE) sur les 12 mois de chaque année. Il faut noter qu'un projet de décret portant création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) a été élaboré et adopté par le Gouvernement en sa session du Conseil des Ministres du 07 juillet 2021. La signature de ce décret constitue une avancée considérable pour le dispositif de production des données du marché du travail.

2.7.3. Les contraintes dans la mise en œuvre de la SNIEJ

L'opérationnalisation de la SNIEJ a permis de relever des contraintes et difficultés au niveau de la mise œuvre des stratégies sectorielles portées par les différents acteurs intervenant dans l'écosystème de l'insertion et l'emploi des jeunes.

- ***Limites des politiques et des stratégies sectorielles d'insertion***

Des difficultés ont été relevées dans le fonctionnement des systèmes de formations dans l'enseignement technique, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur.

Au niveau de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes posent le problème de la sous-dimension du système de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, de sa faible articulation avec le système informel de formation professionnelle, et de son efficacité. En effet, comme le souligne le document de diagnostic et d'orientation stratégique du METFP (2016), le dispositif de la formation professionnelle rencontre un certain nombre de difficultés au rang desquels : i) la faible capacité d'accueil ; ii) l'inefficacité interne et externe du système EFTP ; iii) l'inadaptation des programmes de formations aux besoins de l'économie ;

iv) la faible capacité d'adaptation du système à l'évolution technologique et v) la faible capacité à répondre aux besoins de l'entreprise (offres d'emplois non satisfaites).

L'analyse de l'offre de formation des établissements, selon le secteur d'activités, indique clairement une prédominance des formations tertiaires comparativement aux formations de type industriel qui ne concernent approximativement que le quart des effectifs de l'ETFP. En outre, la formation professionnelle agricole demeure marginale avec 0,3 % de l'effectif du dispositif et l'offre de formation professionnelle est en décalage avec les besoins de l'économie ivoirienne. En effet, les efforts de formation ne concernent très faiblement que les secteurs porteurs dont l'agriculture, les ressources animales et halieutiques, l'industrie, les mines, le pétrole et l'énergie, les infrastructures de transport, les services de transport, les postes et technologie de l'information et de la communication ou l'hôtellerie, le tourisme et la restauration.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'analyse situationnelle du dispositif révèle de nombreuses faiblesses. Pour ce qui concerne cadre légal et institutionnel, on note une absence de suivi de l'insertion des diplômés et d'études sur l'évolution des métiers et des bassins d'emploi. On observe également la non application des textes réglementaires incitatifs à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et l'inertie de la Commission paritaire Enseignement Supérieur/Secteur privé.

Au niveau du mécanisme d'adéquation formation/emploi, le constat est que i) l'offre de formation est en déphasage avec les besoins du marché du travail, ii) l'auto-emploi n'est pas suffisamment pris en compte dans le dispositif de formation, iii) le niveau de coopération entre l'enseignement supérieur et le secteur privé est faible. Il apparaît par ailleurs que les dispositifs de suivi de l'insertion des diplômés des Universités Publiques, ne sont pas opérationnels ; ce qui ne permet pas de mesurer la performance externe du dispositif de l'Enseignement Supérieur.

- ***Limites du dispositif d'insertion des jeunes***

Les difficultés relevées concernent i) le chevauchement dans la mise en œuvre des missions et des activités des structures publiques en charge de l'insertion des jeunes et ii) l'insuffisance de l'accueil, de l'orientation et du suivi des emplois.

Dans le premier cas, on dénombre plusieurs structures étatiques impliquées dans la mise en œuvre de la stratégie d'insertion des jeunes. Il s'agit notamment : i) de la Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et de la Coopération (DAEJC) ; ii) de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) ; iii) de l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) ; iv) du BCPE ; v) du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) ; vi) de l'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) et vii) de la Plate-Forme de Services (PFS). Bien que leurs missions aient été définies, on observe souvent des chevauchements¹⁹ dans la mise en œuvre de la stratégie d'insertion et d'emploi des jeunes.

Dans le second cas, les infrastructures d'accueil physique des demandeurs d'emploi et des employeurs sont inadéquates.

En effet, l'architecture de certaines agences régionales de l'AEJ ne répond pas aux normes d'un SPE.

¹⁹ Voir 2.6. Obstacles institutionnels à l'insertion professionnelle des jeunes

L'Agence Emploi Jeunes en tant que guichet unique de l'emploi ne dispose pas non plus de procédures relatives à la démarche qualité en matière d'accueil et présente des insuffisances en matière d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi (entretiens diagnostics et suivi-accompagnement non systématiques).

Au niveau du dispositif de formation professionnelle, le Rapport sur l'Offre de Formation Professionnelle (2018)²⁰, montre que les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes se posent en termes de sous-dimensionnement du système EFTP, de la faible articulation avec le système informel de formation professionnelle et de l'efficacité du dispositif. Selon ce rapport, les principaux problèmes qui minent le système de l'EFTP sont (i) la faible capacité d'accueil, (ii) la faible qualité des formations, (iii) l'inefficacité interne et externe du système EFTP, (iv) le nombre élevé de jeunes mal instruits, non qualifiés et sans emploi, (v) l'inadaptation des programmes de formations aux besoins de l'économie (faible capacité d'adaptation du système à l'évolution technologique, faible capacité à répondre aux besoins de l'entreprise (offre d'emplois non couverte),...), (vi) les inégalités géographiques et économiques (surtout dans les filières techniques), (vii) le faible prestige auprès du public, (viii) la faiblesse dans le pilotage administratif, institutionnel et financier, (ix) la faiblesse des mécanismes de suivi et d'évaluation.

- ***Limites des programmes et projets***

L'analyse de la cartographie des programmes et projets d'emploi jeunes en Côte d'Ivoire montre plusieurs problèmes au nombre desquels :

- Insuffisance de disposition visant à pérenniser les différents programmes et projets d'appui à l'insertion des jeunes ;
- Le faible maillage territorial des dispositifs d'insertion et d'emploi jeunes ;
- Le problème de ciblage des potentiels bénéficiaires ;
- La faible prise en compte des Personnes en situation de Handicap ;
- Le problème de définition des métiers porteurs dans les différents secteurs de l'économie ;
- La faiblesse des capacités de suivi et d'évaluation des projets financés ;
- L'absence d'un cadre national de coordination des projets et programmes d'insertion professionnelle développés en faveur des jeunes ;
- L'absence de dispositif national de captation des emplois générés par les investissements publics et privés.

- ***Insuffisance de création d'emplois décents dans le secteur formel***

Cette situation est en partie imputable à la faiblesse de l'offre d'emplois, à la prédominance du secteur informel en matière d'offre d'emplois et à la faible pérennité de certaines entreprises surtout les PME/TPE.

A l'instar des pays émergents, la Côte d'Ivoire a engagé des réformes en vue d'améliorer son environnement des affaires et favoriser le développement d'un secteur privé dynamique et compétitif à l'échelle internationale. Cependant, le faible accès de la majorité des PME aux capitaux constitue une

²⁰ In PSD-AEJ, P.23

difficulté majeure. En effet, les banques ont une faible confiance aux capacités de remboursement desdites PME et refusent de prendre des risques. Aussi, les ressources financières allouées à l'investissement dans le budget de l'Etat restent insuffisantes. La faiblesse du partenariat public-privé constitue également un autre frein à l'investissement pour la création d'emplois décents.

Par ailleurs, l'emploi informel domine le marché du travail compte tenu du non-respect de la réglementation du travail par certaines entreprises formelles, de la persistance des certaines pesanteurs socio-culturelles qui limitent le recours aux instruments de gestion et de régulation du marché du travail. Pour rappel, plus de neuf (9) emplois sur dix (10) occupés par les jeunes sont des emplois informels (ERI ESI, 2017).

- ***Limites du système actuel d'information et de communication sur le marché du travail***

Une étude diagnostique a été réalisée en 2017²¹, dans l'optique de doter la Côte d'Ivoire d'un Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) performant, capable de donner une bonne connaissance et une meilleure compréhension du marché du travail ivoirien. Elle visait également à répondre au défi de création d'emplois productifs, décents et à lutter contre la pauvreté. Cette étude validée par le Gouvernement souligne les limites du système actuel d'information sur le marché du travail ivoirien dans la mesure où les fonctions « description », « suivi » et « évaluation » ne sont pas assurées.

Pour ce concerne les limites du système de communication, l'on note entre autres que les nouvelles mesures fiscales d'incitation à la création d'emplois, à la formation et à l'apprentissage²², en vue de l'embauche des jeunes diplômés et des jeunes sans qualification, ont eu très peu d'effet. Pour que ces mesures dont le coût est évalué à 4,577 milliards de FCFA²³, prospèrent, il convient que les modalités de leur application soient connues et largement diffusées auprès des bénéficiaires. Des stratégies de communication et de sensibilisation autour de la mise en œuvre de ces mesures devraient être clairement prévues dans le plan d'actions opérationnel de la nouvelle politique de l'emploi.

2.7.4. Les Défis émergents à relever par la SNIEJ 2021 - 2025

A l'issue de l'analyse diagnostique des principaux résultats de la mise en œuvre de la SNIEJ 2016-2020 et des principaux atouts et contraintes consécutifs aux initiatives du Gouvernement pour adresser la problématique de l'insertion des jeunes, de nombreux défis sont à relever dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie. Ces défis ont trait :

- **Aux caractéristiques sociodémographiques des jeunes qui expliquent leur faible capacité à accéder à un emploi de qualité et à s'y maintenir.** Les jeunes ont des profils de formation et de compétence incompatibles aux besoins du marché du travail et une faible capacité en matière d'auto-emploi.
- **Aux secteurs privés et publics qui n'offrent pas suffisamment d'emplois décents.** Cette situation est en partie imputable à la faiblesse de l'offre d'emplois publics et privés, à la

²¹ Etude diagnostique du système d'information sur le marché du travail en Côte d'Ivoire, Rapport final, BIT/MEPS, Juillet 2017

²² Cf. Annexe fiscale de la loi n° 2015-840 du 18 décembre 2015 portant budget de l'Etat pour 2016

²³ Cf. Note de présentation générale de l'annexe fiscale 2016, p.9, DGI, Ministère auprès du Premier Ministre, chargé du Budget.

prédominance du secteur informel en matière d'offre d'emplois et à la faible pérennité de certaines entreprises surtout les PME/TPE.

- **Aux opportunités d'emploi qui ne tiennent pas suffisamment compte de la situation de certains groupes spécifiques.** Cette situation découle de la faible capacité des employeurs à promouvoir l'emploi différencié et du manque d'infrastructures adaptées aux groupes spécifiques de jeunes dans les entreprises.
- **A l'exploitation des nouvelles opportunités d'emploi** offertes dans les domaines du numérique avec le développement des NTIC, de l'économie verte en relation avec la politique de sauvegarde d'un environnement durable, et de l'économie bleue.
- **Aux faiblesses du dispositif de formation et du service public d'emploi (SPE).** On relève l'insuffisance des budgets alloués au programme de formation des jeunes, au renforcement des capacités des structures de formation aussi bien en termes d'infrastructures que de compétences, la faiblesse du cadre institutionnel promouvant l'implication du secteur privé dans le processus de formation, la faiblesse du partenariat public-privé, l'incapacité d'anticipation de la dynamique des besoins en compétences futures aussi bien au niveau de l'Etat que du secteur privé, l'exclusion de l'entrepreneuriat dans les programmes de formation. En outre, le service public d'emploi n'offre pas un accompagnement suffisant aux jeunes demandeurs d'emploi. On note une insuffisance des capacités opérationnelles du SPE et des dispositifs /programmes d'insertion et d'emploi des jeunes.
- **Au problème d'accès au financement des jeunes désireux d'entreprendre** afin de développer leur compétence dans le cadre de l'auto-emploi auprès des structures financières (banque, micro crédit...).
- **Au besoin de renforcement du cadre de collaboration et de synergie d'actions interministérielles et multisectorielles.** Plusieurs structures étatiques sont impliquées dans la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle. Une complémentarité et une synergie structurée d'actions dans les interventions, sont nécessaires.
- **Au déficit de connaissance sur l'insertion et l'emploi des jeunes.** On note une absence d'études spécifiques sur l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire à partir des données des enquêtes emploi (ENSESI 2016, l'ERI-ESI 2017 ou l'ENE 2019). Il n'existe pas non plus d'étude spécifique sur la dimension genre à partir des mêmes enquêtes emploi, alors que la place des jeunes femmes et des jeunes hommes sur le marché du travail diffère profondément, ainsi que leurs trajectoires d'insertion. De même, il n'existe pas d'étude spécifique sur le cadre institutionnel de mise en œuvre des mesures, qui est décisif pour leur efficacité et efficience.

La priorité donnée à l'emploi des jeunes au niveau gouvernemental nécessite une amélioration des connaissances et le renforcement du dispositif d'insertion, nécessaires à la formulation de mesures pertinentes, à la gouvernance de la politique et à la mise en œuvre réussie des mesures dont les plus saillants pourraient porter sur :

- la prise en compte de l'indicateur emploi dans les politiques sectorielles et les chaînes de valeurs à fort potentiel d'emplois pour les jeunes ;
- le développement des niches d'emploi dans les secteurs innovants comme le numérique, l'économie verte et l'économie bleue,
- le renforcement du dispositif de développement de l'employabilité, de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- le renforcement des capacités institutionnelles et techniques des acteurs intervenants sur le marché de l'emploi ;
- le renforcement de la coordination des actions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la mise en place d'un financement pérenne et adéquat du dispositif d'emploi et de la formation professionnelle ;
- le renforcement du dispositif de suivi-évaluation répondant aux exigences de la gestion axée sur les résultats ;
- l'évaluation de l'efficience (analyse couts/objectifs) et de l'impact des actions pour faciliter le choix des dispositifs par les décideurs ;
- l'amélioration du système d'information sur le marché du travail ;
- la mise en place d'un dispositif national de la coordination de la SNIEJ ;
- la consolidation du processus de décentralisation du dispositif d'emploi jeunes ;
- la poursuite des réformes engagées dans le secteur de l'ETFP.

III. CADRAGE STRATEGIQUE DE LA SNIEJ 2021 – 2025

3.1. Fondements de la SNIEJ 2021 - 2025

La Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi se fonde sur les engagements de la Côte d'Ivoire aux niveaux international, régional et sous régional. Elle tire également son essence de certains référentiels nationaux.

Au niveau international, elle se fonde sur les conventions et recommandations de l'OIT, l'Agenda 2030 et l'Agenda 2063, la Charte Africaine de la Jeunesse et le plan d'actions 2021-2030 de CEDEAO.

Au niveau national, elle se fonde sur le PND 2021 et la PNJ 2021.

• Plan National de Développement (PND) 2021 2025

L'objectif global du PND 2021-2025, est de réaliser la transformation économique et sociale nécessaire pour hisser la Côte d'Ivoire, à l'horizon 2030, au rang des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Plus spécifiquement, il s'agira de : (i) Développer l'industrie nationale pour en faire un moteur de l'économie et un pourvoyeur d'emplois décents ; (ii) assurer une meilleure productivité des facteurs, en particulier du capital humain, permettant une création de richesse harmonieuse sur l'ensemble du territoire et ; (iii) renforcer la Gouvernance de l'Etat en vue d'accompagner le secteur privé dans un processus de développement ne laissant personne de côté.

Toutes les actions susmentionnées se résument en 6 piliers. La SNIEJ intervient au niveau des piliers 2 « Développement du capital humain et promotion de l’emploi » et 4 « Renforcement de l’inclusion, de la solidarité nationale et de l’action sociale ».

- **Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ) 2021 2025**

Dans l'optique d'apporter des solutions idoines aux difficultés rencontrées par les jeunes et poursuivre la mise en œuvre des chantiers initiés sur la période 2016-2020, le Gouvernement élabore la deuxième génération de la PNJ qui couvre la période 2021-2025 et sera opérationnalisée à travers trois stratégies dont la SNIEJ 2021-2025.

3.2. Principes Directeurs

Un ensemble de principes directeurs est indispensable pour l'efficacité de la SNIEJ. Ils concernent : i) la promotion de l'emploi décent, ii) la globalité et transversalité de l'emploi, iii) l'égalité et la non-discrimination et iv) la gestion axée sur les résultats.

Promotion de l'emploi décent

Le travail décent qui résume les aspirations des êtres humains au travail, est au cœur des politiques économiques et sociales de tous les pays. En Côte d'Ivoire, la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent s'inscrit dans les quatre objectifs stratégiques de l'OIT à savoir (i) créer des emplois, ii) garantir les droits au travail, iii) étendre la protection sociale et iv) promouvoir le dialogue social.

Globalité de l'emploi

Par le principe de la globalité, la SNIEJ sera opérationnalisée en recourant à l'ensemble des ressources de politiques économique, sociale et du marché du travail, accessibles. Ce faisant, la SNIEJ traitera simultanément des préoccupations liées à l'accroissement de la quantité des emplois ainsi que l'amélioration de leur qualité à travers la création et préservation des emplois.

Transversalité et convergence

L'emploi traverse tout le champ de l'économie et intéresse des volets importants de l'action publique comme l'éducation/formation. L'emploi ne concerne pas un secteur déterminé. Il implique de ce fait des acteurs variés, d'horizons divers, publics et privés, au niveau central, sectoriel et local. Cette spécificité exige de la SNIEJ, une approche d'intervention à large spectre pour associer tous les acteurs intéressés, chacun contribuant selon ses compétences. La diversité des acteurs et la variété des modalités d'intervention qui en résulte, exige également de la SNIEJ, la coordination des efforts pour en garantir la cohérence et la convergence vers les objectifs à atteindre.

Équité homme et femme

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

Gestion axée sur les résultats

L'un des principes d'élaboration de la SNIEJ est la gestion axée sur les résultats (GAR). Plusieurs raisons peuvent justifier le choix de ce principe. La GAR est une approche centrée sur la réalisation des résultats définis et mesurables à travers une approche participative dans l'élaboration des programmes. Elle a pour but d'améliorer la mise en œuvre des programmes et de renforcer l'efficacité, l'efficience et la responsabilisation de la gestion dans le service public. Devant l'impératif de résultats probants dans le domaine de l'emploi des jeunes, la GAR permettra d'optimiser l'utilisation des ressources humaines et financières et d'atteindre les résultats escomptés.

3.3. Vision de la PNJ 2021-2025

En lien avec le Plan National de Développement, la vision globale de la Politique Nationale de la Jeunesse pour la période 2021-2025 est énoncée comme suit : « **la Côte d'Ivoire dispose d'une jeunesse compétente, autonome, innovante, imprégnée des valeurs civiques, citoyennes et morales, et jouissant d'un bien-être physique, mental et socio-économique la rendant apte à participer aux processus décisionnels qui assurent le développement durable** »

3.4. Vision spécifique de la SNIEJ 2021- 2025

En lien avec la vision globale de la PNJ, la vision spécifique de la SNIEJ s'énonce comme suit : « **d'ici à 2025, les jeunes filles et garçons notamment les plus défavorisés et vulnérables, en zone rurale comme en zone urbaine, accèdent et se maintiennent dans des emplois durables et décents** ».

L'atteinte de cette vision se traduira par les changements suivants :

- ✓ réduire le taux combiné du chômage des jeunes et de la main d'œuvre potentielle (SU3) de 17,3 % en 2019 à 10,05 %²⁴ 2025 ;
- ✓ réduire le taux combiné du chômage des jeunes, du sous-emploi des jeunes lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle (SU4) de 27,3 % en 2019 à 15,1 % en 2025 ;
- ✓ réduire le taux d'emplois informels des jeunes de 89,9 % en 2019 à 81,8 % en 2025 ;
- ✓ réduire taux de salaire inférieur au SMIG des jeunes de 53,9 % en 2019 à 23,34 % en 2025 ;
- ✓ réduire le taux d'emplois vulnérables des jeunes de 58,1 % en 2019 à 26,65 % en 2025 ;
- ✓ réduire le taux d'emploi précaire des jeunes de 16,29 % en 2019 à 5,7 % en 2025 ;
- ✓ accroître le taux d'insertion des jeunes diplômés du système EFTP de 29,33 % en 2020 à 70 % en 2025 ;
- ✓ proportion d'entreprises appliquant les normes d'hygiène, de santé et sécurité au travail (voir DGT, DGPS).

²⁴ PND 2021 - 2025

3.5. Théorie du changement

La SNIEJ est basée sur la Théorie du Changement (TdC) ci-après énoncée :

si les demandeurs d'emploi disposent de compétences adéquates leur assurant l'accès à des emplois décents et durables sur le marché du travail,

si les jeunes et autres personnes dans la main d'œuvre disposent de capacités techniques et matérielles adéquates en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat,

si les acteurs au niveau local disposent de capacités renforcées pour promouvoir la territorialisation de l'emploi et de l'insertion professionnelle,

si les institutions en charge de l'emploi des jeunes et de l'insertion professionnelle disposent de capacités renforcées pour assurer une gouvernance efficace du dispositif d'insertion professionnelle,

alors les jeunes filles et garçons notamment les plus défavorisés et vulnérables, en zone rurale comme en zone urbaine, accèdent et se maintiennent dans des emplois décents et durables.

Parce que les curricula de formation sont adaptés aux réalités des jeunes et aux potentialités locales et nationales ;

Qu'il y a une application effective de la réforme de l'enseignement supérieur, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;

Qu'il y a un renforcement effectif des capacités humaines, matérielles et organisationnelles des principaux acteurs du dispositif de l'insertion et de l'emploi des jeunes y compris les acteurs locaux ;

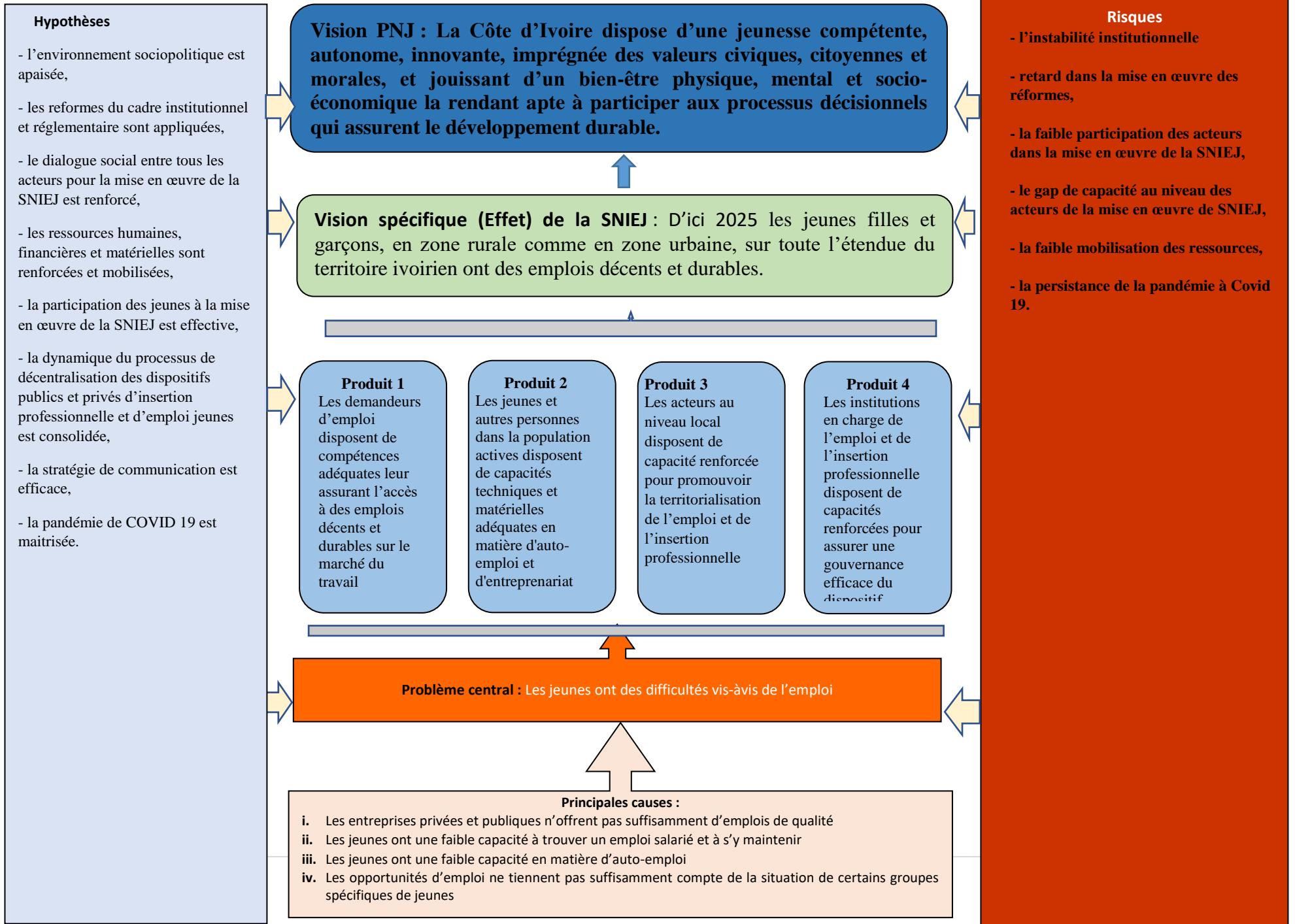
Que les besoins en qualification et compétences des entreprises sont cernés ;

Que les acteurs locaux sont capables de prendre en compte l'emploi dans leur projet de développement local avec des compétences dans les collectivités décentralisées ;

Que les partenaires stratégiques collaborent dans l'application des protocoles d'accords établis.

Qu'il y a une stabilité du cadre institutionnel et une forte mobilisation de tous les acteurs ;

Que la mobilisation des ressources financières est affective et appuie les activités clés y compris la décentralisation du dispositif d'insertion et d'emploi des jeunes et le suivi-évaluation du dispositif.



3.6. Logique d'intervention

L'objectif de la SNIEJ 2021-2025 est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en créant de nombreux emplois décents et durables afin de réduire substantiellement le chômage, le sous-emploi et la précarité des jeunes ivoiriens face à une demande potentielle d'insertion de jeunes de plus de 3 517 000. Cette demande potentielle prend en compte les flux de demandeurs d'emploi déscolarisés du système éducatif (Tableau A9 en annexe).

Partant de cet objectif, la mise en œuvre de la SNIEJ se décline comme suit : i) 3 415 000²⁵ emplois sont créés ; ii) le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes ont baissé ; iii) le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes est intégré dans les politiques régionales et iv) le dispositif de gouvernance de l'insertion professionnelle des jeunes est amélioré.

Pour l'atteinte de l'Effet escompté de la SNIEJ, la logique d'intervention s'articule autour de 4 produits.

Produit 1 : Les jeunes disposent de compétences et bénéficient des mesures d'accompagnement adéquates leur assurant l'accès à des emplois décents et durables sur le marché du travail

Indicateurs clés (4) : (i) Proportion de jeunes diplômés a besoin de Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ) ayant bénéficié d'un programme de Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ) ; (ii) Proportion de jeunes sans qualification ayant bénéficié d'un programme de formation à un métier (Apprentissage et chantier-école) ; (iii) Proportion de jeunes à besoin de stage de validation ayant bénéficié d'un Programme de mise en stage de validation ; (iv) Proportion de jeunes à besoin de stage de qualification ayant bénéficié d'un programme de stage de qualification.

L'atteinte de ce Produit passera par les Actions Stratégiques suivantes : (i) Développer les compétences des jeunes y compris les groupes spécifiques ; (ii) Développer un dispositif d'orientation et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi salarié ; (iii) Renforcer l'adéquation formation emploi dans l'ETFP et l'ESRS.

Produit 2 : Les jeunes disposent de capacités techniques et matérielles adéquates en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat

Indicateurs clés : (i) Proportion de jeunes promoteurs ayant bénéficié d'un programme de formation à l'entrepreneuriat par les structures agréées ; (ii) Proportion de jeunes promoteurs formés à l'entrepreneuriat par les structures agréées ayant bénéficié du financement de leurs projets ; (iii) Proportion de jeunes promoteurs financés ayant bénéficié d'un suivi-accompagnement post-financement d'au moins six mois ; (iv) Proportion de jeunes utilisant leur compte bancaire au moins 6 mois après le remboursement de leur prêt.

L'atteinte de ce Produit passera par les Actions Stratégiques suivantes : (i) Renforcer les capacités entrepreneuriales des jeunes ; (ii) Développer l'auto-emploi des jeunes ; (iii) Développer un mécanisme

²⁵Le PND 2021-2025 projette la création de 5000 000 d'emploi pour l'ensemble de la population. Les jeunes de 16 à 40 ans représentent en moyenne 68,3 % de la population en emploi selon les différentes enquête emploi de 2012 à 2019.

de transition des unités de production informelle des jeunes vers l'économie formelle ; (iv) Mettre en place un financement pérenne et adéquat de l'entreprenariat et de l'auto-emploi des jeunes.

Produit 3 : Les acteurs au niveau local disposent de capacités renforcées pour promouvoir la territorialisation de l'emploi au profit des jeunes

Indicateurs clés : (i) *Proportion de régions disposant de plan local d'insertion des jeunes (ou d'un plan local de développement intégrant l'insertion des jeunes)* ; (ii) *Proportion de régions ayant bénéficié d'une assistance technique à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan local d'insertion des jeunes* ; (iii) *Proportion de régions ayant mis en place un fonds d'appui à l'insertion des jeunes alimenté par leur ressources propres (fonds de garantie pour les prêts, fonds pour le développement des compétences)* ; (iv) *Proportion de chefs-lieux de régions disposant d'une agence régionale de l'Agence Emploi Jeunes..*

L'atteinte de ce Produit passera par les Actions Stratégiques suivantes : (1) **Améliorer l'intégration du dispositif d'insertion professionnelle dans le processus de décentralisation** ; (2) **Valoriser le potentiel local à travers le développement de chaînes de valeur local** ; (3) **Mobiliser des ressources additionnelles au plan régional en vue de favoriser l'insertion des jeunes.**

Produit 4 : Les institutions en charge de l'emploi des jeunes et de l'insertion professionnelle disposent de capacités renforcées pour assurer une gouvernance efficace du dispositif d'insertion professionnelle

Indicateurs clés : (i) *Taux de réalisation des réformes retenues pour adapter l'organisation de l'AEJ à sa vision de développement* ; (ii) *Taux d'exécution des réformes majeures (ETFP, ONEF)* ; (iii) *Proportion de programme d'insertion professionnelle des jeunes ayant fait l'objet d'une évaluation* ; (iv) *Existence d'un cadre réglementaire de collaboration entre les acteurs de mise en œuvre de la SNIEJ* ; (v) *Nombre de rencontres du CC-SNIEJ*.

L'atteinte de ce Produit passera par les Actions Stratégiques suivantes : (i) **Améliorer le cadre institutionnel et réglementaire du dispositif d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes** ; (ii) **Optimiser les mécanismes d'intervention pour garantir des résultats réels d'insertion professionnelle des jeunes** ; (iii) **Renforcer les capacités techniques et matérielles des acteurs de mise en œuvre de la SNIEJ** ; (iv) **Améliorer le système d'information sur l'insertion professionnelle des jeunes et le dispositif d'intermédiation sur le marché du travail** ; (v) **Mettre en place une coopération et des partenariats stratégiques pour le financement et la mise en œuvre de la SNIEJ** ; (vi) **Mettre en place un système de coordination, de suivi-évaluation du dispositif d'insertion professionnelle des jeunes**.

Dans cette logique d'intervention, plusieurs entités de l'écosystème devront intervenir en synergie autour de plusieurs grands projets, réformes et activités majeures synthétisés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : Exemples de synergie d'intervention des entités du dispositif d'insertion et d'emploi des jeunes

Entités de l'écosystème	Grands projets	Réformes majeures
AEJ / BCPE	Projets emploi jeunes et développement des compétences	Adopter le PSD de l'AEJ
	Mettre en œuvre l'entrepreneuriat (AGR, MPE) au profit des jeunes	
	Mettre en œuvre le projet stage de qualification au profit des jeunes	
	Mettre en œuvre le projet stage école au profit des jeunes	
FDFP / AGEFOP	Rendre opérationnel le cadre institutionnel et juridique de l'apprentissage	Appliquer le décret 2019-118 du 06 Février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage
Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale / DAEJC / AEJ	Améliorer le système d'information sur le marché du travail	Mettre en œuvre le plan stratégique de développement du système d'information sur le marché du travail (PSD_SIMT) Adopter le décret portant création de l'ONEF et l'opérationnaliser Mettre en œuvre le Dispositif d'Information sur l'Insertion et l'Emploi des Jeunes (D2IEJ) 2021-2025
Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale / DAEJC, Ministère de la promotion des PME, de l'Artisanat et de la transformation du secteur informel	Mettre en œuvre la stratégie intégrée de transition vers l'économie formelle (SNIT-EF) et son plan d'action opérationnel	Adopter la stratégie et l'opérationnaliser
METFP / MESRS	Rendre opérationnelles les branches professionnelles et les étendre à l'enseignement supérieur en mettant en place un cadre permanent d'échanges avec le secteur privé pour la définition et la mise en œuvre des différents programmes de formation	Achever la réforme de l'ETFP et faire adopter la loi d'orientation Adopter la loi relative à l'enseignement supérieur, la recherche scientifique et l'innovation technologique
MPJIPSC	Mettre en place un dispositif de coordination et de gestion opérationnelle des projets en matière d'emploi, travail et de protection sociale	Prendre des textes pour harmoniser le fonctionnement du dispositif de coordination

4. MECANISMES DE COORDINATION, DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI-EVALUATION ET PLAN DE COMMUNICATION

Les dispositifs de mise en œuvre et de suivi-évaluation vont constituer des facteurs clés dans le succès de la Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi.

4.1. Mécanisme de coordination

L'exécution de la Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi se fera à partir d'un plan d'actions triennal glissant, des plans annuels de travail et d'un plan de communication.

Le plan d'actions triennal glissant est l'instrument d'opérationnalisation de la SNIEJ. Il est le cadre d'identification et d'organisation des actions prioritaires à mettre en œuvre au cours des trois prochaines années en vue de la réalisation des objectifs fixés dans la stratégie.

Il est structuré selon l'approche budget programme. L'atteinte des objectifs définis nécessite d'assurer la pertinence, la cohérence et la complémentarité dans les interventions des différents acteurs. Ainsi, en plus des activités mises en œuvre par le ministère en charge de l'insertion et de l'emploi des jeunes, le plan d'actions triennal glissant assure le lien et les synergies entre les activités définies dans les plans d'actions sectorielles des autres départements ministériels, institutions et structures intervenant dans la mise en œuvre de la SNIEJ.

Quant au Plan de travail annuel (PTA), il est la tranche annuelle de la programmation triennale glissante issue du plan d'actions triennal glissant. C'est un ensemble cohérent d'activités qui doivent être mises en œuvre avec les moyens fournis, afin d'atteindre un résultat déterminé de la Stratégie nationale de l'emploi. Son élaboration est du ressort des organes de pilotage de cette Stratégie.

En ce qui concerne le cadre organisationnel de la Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi des jeunes, il comprend deux organes. En effet, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la Stratégie nationale de l'emploi sont assurés par un Comité de Coordination (CC-SNIEJ) appuyé par un secrétariat technique. Le CC-SNIEJ est l'organe suprême du dispositif de pilotage et de suivi-évaluation de la Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi, et est placé sous la présidence du Ministre chargé de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes, ou son représentant. Le Secrétariat Technique et la Coordination sont assurés par la Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et la Coopération (DAEJC).

Le CC-SNIEJ est composé en plus des instances du Ministère en charge de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes, de différents acteurs intervenant dans l'écosystème dont les ministères techniques, des faitières des Collectivités territoriales (UVICOCI et ARDCI), du secteur privé, de la société civile, des organisations de jeunesse et des représentants des PTFs.

Le CC-SNIEJ assure le pilotage de la SNIEJ. A cet effet, il est chargé d'orienter et de coordonner la mise en œuvre de la SNIEJ. Il examine et adopte le cadre de mesure de la performance globale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes et formule des recommandations ainsi que toutes mesures correctives idoines pour sa mise en œuvre réussie.

De ce point de vue, le CC-SNIEJ contribue au renforcement du cadre institutionnel et réglementaire du secteur insertion professionnelle et emploi jeunes à travers des ajustements et des renforcements des cadres juridiques, organiques, opérationnels. Il s'agit entre autres de (i) l'ajustement du statut ou cadre juridique de l'Agence Emploi Jeunes (Voir PSD AEJ 2021-2025) ; (ii) Cadre réglementaire de convergence et de coordination générale de l'ensemble des initiatives (public, parapublic, privé, ONG, ...) en matière d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes sur tout le territoire national ; (iii) Positionnement de la Côte d'Ivoire dans les instances de concertation et de mutualisation internationales, régionales et sous régionales en matière d'emploi des jeunes.

4.2. Cadre de mise en œuvre de la SNIEJ

4.2.1. Rôle des acteurs clés dans la mise en œuvre

La stratégie de l'insertion professionnelle et de l'emploi en faveur des jeunes est par nature transversale et concerne un nombre important de ministères et de structures techniques intervenant dans l'écosystème y relatif. Son succès requiert qu'elle soit de qualité, mais aussi qu'elle soit effectivement mise en œuvre.

Une mise en œuvre effective demande d'abord une bonne coopération entre les acteurs, une coopération horizontale entre les différents ministères impliqués ainsi qu'une coopération verticale entre le Ministère en charge de l'emploi, les autres ministères techniques impliqués à travers les agences sous leurs tutelles en charge de l'exécution des différents dispositifs et l'ensemble des acteurs relevant aussi bien du secteur public que du secteur privé.

Une bonne mise en œuvre demande également un système encourageant la responsabilisation et la redevabilité. Celui-ci nécessite l'élaboration d'une stratégie avec des objectifs clairs, un plan d'actions avec un chiffrage du coût des mesures, une répartition claire des tâches d'exécution entre les acteurs, des indicateurs de résultats, le suivi de l'exécution, l'évaluation indépendante des résultats.

La bonne mise en œuvre repose, enfin sur la disponibilité d'un système performant d'informations sur l'emploi et le marché du travail et un budget suffisant pour assurer le financement de la stratégie de l'emploi.

Selon l'OCDE les conditions requises pour assurer le succès de toute politique transversale, se déclinent ainsi que suit²⁶ :

1. Un fort engagement politique ;
2. Une stratégie claire avec des mesures cohérentes ;
3. Un processus de prise de décision qui permet de concilier les priorités avec les impératifs budgétaires ;
4. Une capacité centrale de coordination essentielle à la cohérence horizontale et verticale des interventions ;
5. Un système de veille permettant de déceler précocement les conflits entre politiques et entre mesures ;
6. Un mécanisme institutionnel de rétroaction des résultats du suivi-évaluation et de l'appréciation des changements du contexte sur la formulation et la conduite des politiques ;
7. Une culture administrative qui encourage la coopération entre les acteurs et les structures.

Les acteurs clés dans la mise en œuvre de la SNIEJ sont au nombre de trois (3) : Le BCPE, l'AEJ, la DAEJC. Le BCPE dans son rôle de gesticulation des ressources obtenues des bailleurs de fonds doit davantage mobiliser des ressources afin d'atteindre l'objectif quantitatif de bénéficiaires des PAMT. L'AEJ dans son rôle de guichet unique de l'emploi doit améliorer son fonctionnement et sa performance. La DAEJC dans son rôle de coordination de la SNIEJ devra renforcer le mécanisme de suivi-évaluation et d'analyse d'impact

²⁶ OCDE (2005), p. 45-47.

de la stratégie afin de corriger les éventuels dysfonctionnements et capitaliser sur les acquis. Elle devra également entretenir des relations de coopération avec des structures paires dans des pays d'aspiration afin de tirer profit des missions d'échange d'expériences et d'innover en renforçant le dispositif d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes.

4.2.2. Cadrage budgétaire et mécanismes de financement

Le cadrage macroéconomique et budgétaire du PND 2021-2025 dégage un niveau d'investissement de **58 999,9 milliards de FCFA, dont 15 353,2 milliards de FCFA (26%)** pour le secteur public et **43 646,7 milliards de FCFA (74%)** pour les investissements privés. La répartition sectorielle des investissements du PND 2021-2025 révèle un investissement de **877,63 milliards FCFA** pour le secteur « Jeunesse » dont 3,29 milliards FCFA pour la gouvernance du secteur, 7,72 milliards FCFA pour la promotion des jeunes, 98,13 milliards FCFA pour la protection des jeunes et 768,49 milliards FCFA pour l'insertion professionnelle et emploi des jeunes.

Dans le cadre d'une approche d'intersectorialité des interventions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et en cohérence avec le PND 2021-2025, le coût global de la SNIEJ 2021-2025 s'élève à **2 134,99 milliards FCFA dont 782,47 milliards FCFA (36,7%)** pour le sous-secteur emploi jeunes et **1 352,52 milliards FCFA (63,3%)** pour les autres secteurs ayant des interventions à fort impact sur l'insertion des jeunes (Enseignement technique et formation professionnelle, Enseignement supérieur, Mines et géologie, Agriculture, Ressources animales et halieutiques, Promotion de la femme, Protection sociale, Culture, Justice).

Tableau 5 : Répartition des coûts de la SNIEJ 2021-2025 (en millions FCFA) par produit et par secteur

Résultats	Sous-secteur emploi jeunes	Autres secteurs	TOTAL
Produit 1 : Les jeunes disposent de compétences adéquates leur assurant l'accès à des emplois décents et durables sur le marché du travail	165 688,9	543 843,2	709 532,1
Produit 2 : Les jeunes disposent de capacités techniques et matérielles adéquates en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat	433 158,0	779 469,5	1 212 627,5
Produit 3 : Les acteurs au niveau local disposent de capacités renforcées pour promouvoir la territorialisation de l'emploi au profit des jeunes	630,0	200,0	830,0
Produit 4 : Les institutions en charge de l'emploi et de l'insertion des jeunes disposent de capacités renforcées pour assurer une gouvernance efficace du dispositif d'insertion professionnelle	182 998,0	29 005,0	212 003,0
TOTAL	782 474,9	1 352 517,7	2 134 992,6

Le montant des activités de la SNIEJ 2021-2025 inscrites au PND 2021-2025 s'élève à **1 700,02 milliards FCFA** dont **768,49 milliards FCFA** pour le sous-secteur emploi jeunes et **931,53 milliards FCFA** pour les autres secteurs. Les ressources à mobiliser pour le financement du sous-secteur emploi des jeunes s'élèvent à **663,49 milliards FCFA** pour le secteur public (Etat et PTF) et **105 milliards de FCFA** pour le secteur privé.

Les activités de la SNIEJ 2021-2025 non inscrites au PND ont un coût de **434,97 milliards FCFA** dont **12,25 milliards FCFA** pour le sous-secteur emploi jeunes et **422,72 milliards FCFA** pour les autres secteurs.

Le besoin global de financement de la SNIEJ 2021-2025 devrait être comblé par un accroissement des dotations budgétaires de l'Etat et ses démembrements au dispositif de l'insertion professionnelle des jeunes et aux secteurs économiques à fort potentiel d'emplois pour les jeunes. Ce besoin sera également comblé à travers une mobilisation de ressources auprès des partenaires techniques et financiers dans le cadre du Groupe consultatif pour le financement du PND 2021-2025 et éventuellement dans le cadre d'une table ronde spécifique des bailleurs pour le financement complémentaire des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes. Les entreprises nationales seront également sollicitées dans un élan citoyen en vue d'amplifier leurs initiatives d'accompagnement des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes. Aussi, un plan global de mobilisation des ressources sera élaboré et mise en œuvre.

4.3. Suivi et évaluation de la SNIEJ

Le dispositif de suivi et d'évaluation est constitué du mécanisme et des outils de suivi et d'évaluation. Le mécanisme de suivi et d'évaluation de la Stratégie est assuré par le secrétariat technique et des structures d'opérationnalisation. Ce secrétariat est chargé de collecter, de traiter et d'analyser les données pour fournir des éléments d'appréciation sur l'utilisation des ressources, les progrès réalisés dans la mise en œuvre des actions et les objectifs atteints. En outre, la stratégie fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours après trois années de mise en œuvre et une évaluation finale pour mesurer les effets et les impacts. Les différents rapports feront l'objet de diffusion. Cette évaluation pourrait être interne, externe ou mixte.

Pour un suivi et une évaluation efficace de la Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi des jeunes, il sera développé sous la responsabilité du CC-SNIEJ à travers le secrétariat technique et les structures d'opérationnalisation : (i) un cadre de mesure de la performance ; (ii) la matrice des réformes stratégiques et des investissements structurants, et (iii) le Programme d'Activités Annuel (PAA). Ces outils permettront un meilleur suivi et une évaluation efficace de la stratégie par la production de rapports de performance semestrielle et annuelle et des rapports d'activités trimestriel et annuel.

4.4. Plan de communication

Il sera élaboré et mis en œuvre en vue de renforcer la visibilité et l'appropriation de la stratégie par toutes les parties prenantes. Les activités de communication seront réalisées afin de sensibiliser et de mobiliser toutes les parties prenantes de la SNIEJ et de diffuser les changements positifs issus de la réalisation des actions et les leçons apprises auprès des acteurs de mise en œuvre, des bénéficiaires et des partenaires au développement.

5. Analyse Et Gestion Des Risques

5.1. Hypothèses

La mise en œuvre de la stratégie repose sur les hypothèses suivantes : i) l'environnement sociopolitique est apaisée, ii) les reformes du cadre institutionnel et réglementaire sont appliquées, iii) le dialogue social entre

tous les acteurs pour la mise en œuvre de la SNIEJ est renforcé, iv) les ressources humaines, financières et matérielles sont renforcées et mobilisées, v) la participation des jeunes à la mise en œuvre de la SNIEJ est effective, vi) la dynamique du processus de décentralisation des dispositifs publics et privés d'insertion professionnelle et d'emploi jeunes est consolidée, vii) la stratégie de communication est efficace, viii) la pandémie de COVID 19 est maîtrisée.

5.2.RISQUES

De nombreux risques pourraient compromettre la réalisation de la SNIEJ. Il s'agit entre autres : i) l'instabilité institutionnelle, ii) retard dans la mise en œuvre des réformes, iii) la faible participation des acteurs dans la mise en œuvre de la SNIEJ, iv) la faible mobilisation des ressources, v) le gap de capacité au niveau des acteurs de la mise en œuvre de SNIEJ, vi) la persistance de la pandémie à COVID 19.

Le tableau 6 ci-dessous indique les actions à mener pour mitiger ces risques.

Tableau 6 : Gestion des risques

Risques	Action à prendre	Responsables
L'instabilité institutionnelle	Sensibiliser les autorités gouvernementales pour éviter une déperdition des acquis	CCJ
Retard dans la mise en œuvre des réformes	Mettre en place un dispositif de suivi de la mise en œuvre des réformes	CC-SNIEJ
La faible participation des acteurs dans la mise en œuvre de la SNIEJ,	Organiser des rencontres régulières avec les acteurs sectoriels	CC-SNIEJ
La faible mobilisation des ressources,	Vulgariser le document de SNIEJ auprès des acteurs bilatéraux et multilatéraux	CC-SNIEJ
Le gap de capacité au niveau des acteurs de la mise en œuvre de SNIEJ,	Evaluer dès le départ le gap de capacité au niveau des dispositifs et prévoir un plan de renforcement de capacité	DAEJC/Cabinet consultant
La persistance de la pandémie à COVID 19	Renforcer les mesures barrières	Gouvernement

ANNEXES

Tableau A1 : Répartition des établissements d'ETFP en fonction des localités

Situation	Ville	Nombre	Poids	
Sud Est	Abidjan Nord	75	30,86%	47 %
	Abidjan Sud	27	11,11%	
	Dabou	12	4,94%	
Est et Nord Est	Abengouougou	1	0,41%	4 %
	Bondoukou	8	3,29%	
Centre	Bouaké	18	7,41%	15 %
	Yamoussoukro	12	4,94%	
	Dimbokro	6	2,47%	
Sud-Ouest	San-pédro	13	5,35%	5 %
Centre-Ouest	Daloa	20	8,23%	15 %
	Gnagnoa	17	7,00%	
Ouest	Man	10	4,12%	4 %
Nord	Korhogo	15	6,17%	10 %
	Odienné	5	2,06%	
	Seguéla	4	1,65%	
Total		243	1	1

Tableau A2 : Perspective de création d'emploi dans certains secteurs de l'économie selon le PND 2021 – 2025 et le PSCI -2030

Secteur d'activités	Projets/Programmes / Action	Estimation création d'emploi sur la période 2021-2025
Agriculture	Projet de pôle agro-industriel dans la région du bétier	19 000
	Transformation du coton, tissage et impression	15 000
Tourisme et artisanat	Projet Côte d'Ivoire, puissance touristique d'Afrique	250 000
Environnement et développement durable	Projet Emplois verts	23 000
Accompagnement de l'Agence Emploi jeunes	Programme et projet d'insertion et d'emploi des jeunes (Accompagnement de 1 000 000 de jeunes)	618 296
Education -Formation	Recrutement d'enseignant tout cycle et de personnel d'encadrement	46 134
TIC	Création de 20 000 à l'horizon 2030 avec la redynamisation du VITIB	10 000
Hydrocarbure	Valoriser le potentiel de production du secteur pétrolier	2 000
Total		1 168 134

Tableau A3 : Estimation du potentiel de création d'emploi sur la période 2021 - 2025 sur la base d'une estimation de la loi d'Okun

Année	2021	2022	2023	2024	2025	2021-2025
Croissance réelle du PIB	6,5	8,1	8,6	9,4	10,3	8,6
Création d'emplois*	340 400	441 300	456 300	540 200	614 000	2 392 000
Avec une contribution des jeunes de 16-35 ans dans l'emploi total des enquêtes emploi de 2012 à 2016 de 53,6 % **						1 282 112
Avec une contribution des jeunes de 16-40 ans dans l'emploi total des enquêtes emploi de 2012 à 2016 de 68,3 % **						1 633 736
Création nette d'emploi liés aux dispositifs d'insertion de l'AEJ (Voir PDS-AEJ) et du BCPEmploi***						618 296
Total création d'emploi (Création d'emploi sur la base de la loi d'Okun + création d'emploi liée au dispositif de l'AEJ						2 966 645
Total Crédit d'emploi au profit des jeunes de 16-35 ans						1 856 757
Total création d'emploi au profit des jeunes de 16 – 40 ans						2 208 381

Sources : * sur la base d'une estimation de la loi d'Okun ; ** Moyenne Enquête emploi de 2012 à 2016 ; *** PSD – AEJ 2021-2025 et BCPE (C2D3 et PJEDES 3)

Tableau A4 : Projection d'insertion professionnelle dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des jeunes sur le marché du travail par l'AEJ

Nature du programme	Programme	PREVISION D'INSERTION					
		2021	2022	2023	2024	2025	2021-2025
ENTREPRENARIAT	ACTIVITES GENERATRICES DE REVENU (AGR)	25 616	36 081	40 987	56 623	77 007	236 314
	MOYENNE(MICRO) ET PETITE ENTREPRISES (MPE)	5 351	8 334	11 285	15 403	21 149	61 523
	PROJETS STRUCTURANTS	1 114	1 554	2 168	3 025	4 221	12 083
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	APPRENTISSAGE ET CHANTIER ECOLE	5 956	8 105	10 611	14 107	18 985	57 764
	FORMATION COMPLEMENTAIRE QUALIFIANTE (FCQ)	2 069	2 886	4 028	5 620	7 841	22 444
	PERMIS DE CONDUIRE	2 775	3 873	5 403	7 539	10 520	30 111
PROGRAMME NATIONAL DE STAGE (PNS)	STAGE DE QUALIFICATION (PAE)	8 639	10 857	14 511	18 485	25 117	77 609
	STAGE DE VALIDATION (STAGE ECOLE)	8 636	12 050	16 814	23 460	32 733	93 694
THIMO	TRAVAUX A HAUTE INTENSITE DE MAIN D'OEUVRE (THIMO)	1 925	4 860	5 319	6 502	8 151	26 756
Total		62 081	88 600	111 126	150 764	205 724	618 296

Sources : BCP-Emploi, AEJ – DESSE, Document de travail

Tableau A 5 : Projection de l'emploi Privé et public formel et poids des jeunes dans l'emploi formel

Secteur	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total 2021-2025	%
Secteur privé	69826	69 958	73 456	77 129	80 986	85 035	386 564	85,4 %
Secteur public	11395	11 965	12 563	13 191	13 851	14 543	66 113	14,6 %
Total	81 616	81 923	86 019	90 320	94 836	99 578	452 676	100 %
Part emplois jeunes	67 956	71 354	74 921	78 668	82 601	86 731	394 275	87,1 %

Source : AEJ-Direction

Tableau A6 : Poids de l'emploi formel et informel en fonction des groupes d'âge (16-35 ans et 16-40 ans).

	EEMCI 2012	ENSETE 2014	ENSESI 2016	ERI-ESI 2018	ENE 2019	2012-2019
Emploi total	9 275 892	7 556 625	8 306 438	7 646 169	8 566 094	
<i>Emploi total formel</i>		<i>668 671</i>	<i>363 631</i>	<i>891 155</i>	<i>923 388</i>	
<i>Taux d'emploi formel</i>		<i>8,85%</i>	<i>4,38%</i>	<i>11,65%</i>	<i>10,78%</i>	<i>8,9 %</i>
Emploi 16-35	5 320 174	4 019 275	4 465 628	4 037 576	4 681 075	
Poids emploi 16 - 35	57,35%	53,19%	53,76%	52,81%	54,65%	53,6 %
<i>Emploi 16-35 formel</i>		<i>289 875</i>	<i>128 747</i>	<i>338 356</i>	<i>366 335</i>	
<i>Poids emploi formel 16-35 ans</i>		<i>7,21%</i>	<i>2,88%</i>	<i>8,38%</i>	<i>7,83%</i>	<i>6,6 %</i>
Emploi 16-40	6 482 959,2	5 061 040	5 705 945	5 160 567	6 009 369	
Poids emploi 16 -40 ans	69,89%	66,97%	68,69%	67,49%	70,15%	68,3 %
<i>Emploi formel 16-40</i>		<i>418 009</i>	<i>200 728</i>	<i>514 004,0</i>	<i>588 215</i>	
<i>Poids emploi formel 16-40 ans</i>		<i>8,26%</i>	<i>3,52%</i>	<i>9,96%</i>	<i>9,79%</i>	<i>7,9 %</i>

Sources : AEJ – DESSE, estimation à partir des enquêtes emploi de 2012 à 2019

Tableau A7: jeunes déscolarisés en fonction du cycle d'enseignement

Niveau d'enseignement	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Moyenne 2016-2020
Primaire	170 009	192 379	180 580	187 782	235 012	193 152
SECONDAIRES CYCLE 1	209 058	205 047	260 899	269 273	321 737	253 203
ETFP	19469	11546	8184	8914	6475	10 918
Total	398 536	408 972	449 663	465 969	563 224	457 273

Source : DPES, Education nationale et METFPA

Tableau A8 : Diplômés de la Formation professionnelle de 2016 à 2020 et ceux de l'enseignement supérieur de 2017 à 2020

Année scolaire	ETFP		Enseignement supérieur
	Effectif	Admis	
2015-2016	14 042	10 446	
2016-2017	16 073	13 247	
2017-2018	13 483	11 916	49 446
2018-2019	11 994	10 017	58 498
2019-2020	17 124	14 120	52 786
Moyenne sur la période	14 543	11 949	53 583

Tableau A9 : Estimation de la demande potentielle de service d'insertion professionnelle des jeunes

Bénéficiaires potentiels	2021	2022	2023	2024	2025	Total 21 -25
Rebus du système scolaire*	450 000	440 000	430 000	420 000	410 000	2 150 000
Diplômés ETPF**	12 000	12 600	13 230	13 892	14 586	66 308
Diplômés ESRS*	53 583	56 263	59 076	62 029	65 131	65 131
Stock SU4 en 2019****	1 235 775	988 620	790 896	632 717	506 174	1 235 775
Total	1 697 775	1 441 220	1 234 126	1 066 609	995 891	3 517 214

*Estimation de la Direction de la Planification du ministère de l'éducation nationale

**Sur la période 2016-2020, le nombre moyen d'admis est de 11 949 arrondis à 12 000 pour l'année 2021. On suppose une amélioration de 5 % chaque année avec la mise en œuvre des réformes du système ETPF ;

*** On suppose une amélioration de 5 % chaque année avec la mise en œuvre des réformes du système LMD

**** On suppose une absorption de 20 % du stock SU4 chaque année.

Tableau A10 : Analyse SWOT (FFOM) de la SNIEJ

Forces	Faiblesse
<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un Ministère dédié à l'insertion et l'emploi des jeunes ; - Existence d'une politique sectorielle (PNJ) qui décline la SNIEJ ; - Existence d'un guichet unique de l'emploi dénommé agence emploi jeunes (AEJ) fonctionnel ; - Existence de programmes spécifiques d'insertion et d'emploi des jeunes (apprentissage, stage, auto-emploi, emploi salarié) ; - Existence de plateformes technologiques dédiées à l'emploi des jeunes ; - Existence d'accord de collaboration pour l'opérationnalisation des programmes d'emploi avec les collectivités décentralisées (ARDCI, UVICOCI) ; - Couverture nationale des guichets emploi (201). 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance du système d'informations sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes ; - Insuffisance de dotation budgétaire étatique dédiée à la mise en œuvre des programmes d'insertion et d'emploi des jeunes ; - Difficultés d'accès au financement des jeunes désireux d'entreprendre afin de développer leur compétence dans le cadre de l'auto-emploi auprès des structures financières (banque, micro-crédit...) ; - Faible participation du secteur privé à la création d'emploi des jeunes ; - Faiblesse du dispositif d'accompagnement des jeunes dans l'auto-emploi (formation, encadrement, recouvrement) ; - Faible niveau de prise en compte des groupes spécifiques ; - faible synergie d'action multisectorielle ; - l'inopérationnalisation du système de suivi et évaluation ; - Instabilité institutionnelle récurrente ; - Faible application des textes réglementaires.
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Existence de Plan de développement (PND) et de politique spécifique (PNE) qui adressent les préoccupations des jeunes et témoignent de la volonté politique du gouvernement (questions de l'emploi au cœur des priorités du gouvernement) - Diversité et engagement des partenaires techniques et financiers bilatéraux et multilatéraux ; - Développement de secteur innovants à fort potentiel de création d'emplois (économies numérique, verte, bleue) ; - Existence d'un plan d'action pour la jeunesse au niveau de la CEDEAO et de l'UA ; - Existence de la Charte Africaine de la jeunesse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persistance de la pandémie liée à la COVID 19 ; - Développement du Terrorisme régional ; - Migration irrégulière des jeunes ; - Désintérêt des jeunes vis-à-vis des programmes d'insertion développés par le SPE.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AEJ (2016), « Enquête Nationale sur la Situation de l’Emploi et le Secteur Informel (ENSESI 2016) : rapport descriptif sur la situation de l’emploi tome 1 », document de travail, 78 p.
- AEJ (2020), Plan Stratégique de Développement 2021-2025, document de travail, 83 p.
- AGEPE (2013), Enquête Nationale sur la Situation de l’Emploi et le Travail des Enfants, 65 p.
- Banerjee et Sequeira (2020), Spatial Mismatches and Imperfect Information in the Job Search, CEPR Discussion Paper No. DP14414, 60 p.
- BCPE (2019), « Enquête N°3 sur la satisfaction et le suivi de l’insertion des bénéficiaires des projets PEJEDEC et C2D emploi », Document de Travail P. 46
- ENE (2019), Enquête Nationale sur l’Emploi en Côte d’Ivoire, document de travail, 91 p.
- ERI-ESI (2017), Enquête Régionale Intégrée sur l’Emploi et le Secteur Informel, situation de la formation et de l’emploi en Côte d’Ivoire, 287 p.
- Islam I. et Kucera D. (2014), Beyond macroeconomic stability: Structural transformation and inclusive development (Genève, BIT et Palgrave Macmillan, 2014), chap. 5; P.N. Junankar: Is there a trade-off between employment and productivity?, IZA Discussion Paper No. 7717.
- Kouakou K. C. et Koba A. (2015), « L’emploi des jeunes en Côte d’Ivoire en Côte d’Ivoire, une étude Diagnostic », CRDI, Document de travail, 40 p.
- Lefevre I. et al. (2017), « Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d’Ivoire. La bombe à retardement est-elle dégoupillée ? », Afrique contemporaine, p. 233-237.
- Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l’Emploi des Jeunes, la Politique Nationale de la Jeunesse et les Stratégies 2016-2020, Stratégie Nationale d’Insertion et d’Emploi des Jeunes, 206 p.
- Ministère du Plan et du développement (n.d) Plan National de Développement PND 2016-2020, Tome 1 : Diagnostic stratégique de la Côte d’Ivoire sur la trajectoire de l’émergence, 119 pages
- Ministère du Plan et du développement (n.d) Plan National de Développement PND 2016-2020, Tome 2 : Orientations stratégiques, 122 pages
- Ministère du Plan et du développement (n.d) Plan National de Développement PND 2016-2020, Tome 3 : Matrices d’actions prioritaires, 99 pages.
- OCDE (2005), La gestion de l'aide : pratiques des pays membres du CAD, document de travail, 199 p.

CADRE DE RESULTATS DE LA SNIEJ 2021-2025

Indicateurs d'effet

Impact/Effet/Produit	Code	Libellé	Unité de mesure	Indicateur							Zone d'exécution	
				Base			Cible annuelle					
				Année	Valeur	Source de données	2021	2022	2023	2024	2025	
Effet 1 : Les jeunes accèdent à des emplois décents et durables	IE1	SU3 des jeunes	%	2 019	17,3	ENE 2019	15,52	13,92	12,49	11,20	10,05	Nationale
	IE2	SU4 des jeunes	%	2 019	27,3	ENE 2020	24,25	21,54	19,13	17,00	15,10	Nationale
	IE3	Taux de salaire des jeunes inférieur au SMIG	%	2 019	53,9	ENE 2019	45,59	38,57	32,62	27,60	23,34	Nationale
	IE4	Taux d'emplois vulnérables des jeunes	%	2 019	58,1	ENE 2019	49,71	42,54	36,40	31,15	26,65	Nationale
	IE5	Taux d'emplois précaires des jeunes	%	2 019	16,29	ENE 2019	13,20	10,70	8,67	7,03	5,70	Nationale
	IE6	Taux d'emploi informel des jeunes	%	2 019	89,9	ENE 2019	88,21	86,56	84,93	83,34	81,77	Nationale
	IE7	Taux d'insertion des diplômés de l'ETFP	%	2 020	29,33	ETFP (DAIP)	37,46	45,60	53,73	61,87	70,00	Nationale

Indicateurs du Produit 1

Impact/Effet/Produit	Code	Libellé	Unité de mesure	Indicateur							Zone d'exécution	
				Base			Cible annuelle					
				Année	Valeur	Source de données	2021	2022	2023	2024	2025	
Produit 1 : Les jeunes disposent de compétences adéquates leur assurant l'accès à des emplois décents et durables sur le marché du travail	IP1.1	Proportion de jeunes diplômés à besoin de Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ) ayant bénéficié d'un programme de Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ)	%	2 020	11%	AEJ BCPE-Emploi ETFP MESRS Note de synthèse CREMIDE 2019	11%	13%	17%	23%	29%	Nationale
	IP1.2	Proportion de jeunes sans qualification ayant bénéficié d'un programme de formation à un métier (Apprentissage et chantier-école)	%	2 020	0,5%	AEJ BCPE-Emploi ENE 2019	1,2%	2,4%	2,7%	3,2%	3,8%	Nationale
	IP1.3	Proportion de jeunes à besoin de stage de validation ayant bénéficié d'un Programme de mise en stage de validation	%	2 020	14%	AEJ BCPE-Emploi ETFP MESRS	24%	32%	43%	58%	78%	Nationale
	IP1.4	Proportion de jeunes à besoin de stage de qualification ayant bénéficié d'un programme de stage de qualification	%	2 020	7%	AEJ BCPE-Emploi ETFP MESRS	20%	27%	35%	47%	63%	Nationale

Indicateurs du Produit 2

Impact/Effet/Produit	Code	Libellé	Unité de mesure	Indicateur							Zone d'exécution	
				Base			Cible annuelle					
				Année	Valeur	Source de données	2021	2022	2023	2024	2025	
Produit 2 : Les jeunes disposent de capacités techniques et matérielles adéquates en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat	IP2.1	Proportion de jeunes promoteurs ayant bénéficié d'un programme de formation à l'entrepreneuriat par les structures agréées	%	2 020	5%	AEJ BCPE-Emploi ETFP MESRS Note de synthèse CREMIDE 2019	9%	11%	14%	17%	23%	Nationale
	IP2.2	Proportion de jeunes promoteurs formés à l'entrepreneuriat par les structures agréées ayant bénéficié du financement de leur projet	%	2 020	60%	AEJ BCPE-Emploi	73%	74%	75%	75%	76%	Nationale
	IP2.3	Proportion de jeunes promoteurs financés ayant bénéficié d'un suivi-accompagnement post-financement d'au moins six mois	%	2 020	100%	AEJ BCPE-Emploi						Nationale
	IP2.4	Proportion de jeunes utilisant leur compte bancaire au moins 6 mois après le remboursement de leur prêt	%	2 020		AEJ BCPE-Emploi						Nationale

Indicateurs du produit 3

Impact/Effet/Produit	Code	Libellé	Unité de mesure	Indicateur							Zone d'exécution	
				Base			Cible annuelle					
				Année	Valeur	Source de données	2021	2022	2023	2024	2025	
Produit 3 : Les acteurs au niveau local disposent de capacités renforcées pour promouvoir la territorialisation de l'emploi au profit des jeunes	IP3.1	Proportion de régions disposant de plan local d'insertion des jeunes (ou d'un plan local de développement intégrant l'insertion des jeunes)	%	2 020	0%		20%	40%	60%	80%	100%	Nationale
	IP3.2	Proportion de régions ayant bénéficié d'une assistance technique à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan local d'insertion des jeunes	%	2 020	0%		20%	40%	60%	80%	100%	Nationale
	IP3.3	Proportion de régions ayant mis en place un fonds d'appui à l'insertion des jeunes alimenté par leurs ressources propres (fonds de garantie pour les prêts, fonds pour le développement des compétences)	%	2 020	0%		20%	40%	60%	80%	100%	Nationale
	IP3.4	Proportion de chefs-lieux de régions disposant d'une agence régionale de l'Agence Emploi Jeunes	%	2 020	45%	AEJ	56%	67%	78%	89%	100%	Nationale

Indicateurs du produit 4

Impact/Effet/Produit	Code	Libellé	Unité de mesure	Indicateur								Zone d'exécution	
				Base			Cible annuelle						
				Année	Valeur	Source de données	2021	2022	2023	2024	2025		
Produit 4 : Les institutions en charge de l'emploi et de l'insertion des jeunes disposent de capacités renforcées pour assurer une gouvernance efficace du dispositif d'insertion professionnelle	IP4.1	Taux de réalisation des réformes pour adapter l'organisation de l'AEJ à sa vision de développement	%	2 020	-			100%	100%	100%	100%	Nationale	
	IP4.2	Taux d'exécution des réformes majeures (ETFP, ONEF)	%	2 020	-			100%	100%	100%	100%	Nationale	
	IP4.3	Proportion de programme d'insertion professionnelle des jeunes ayant fait l'objet d'une évaluation	%	2 019				100%	100%	100%	100%	Nationale	
	IP4.4	Existence d'un cadre réglementaire de collaboration entre les acteurs de mise en œuvre de la SNIEJ	Oui/Non	2 021	-			oui	oui	oui	oui	Abidjan	
	IP4.5	Nombre de rencontres du CC-SNIEJ	Nombre	2 021	-			4	4	4	4	Abidjan	
	IP4.6	Nombre de rencontres du comité de pilotage de le SNIEJ	Nombre	2 021	-			1	1	1	1	Abidjan	

NB : Il faudra s'assurer de prendre en compte un pourcentage de 40% pour les femmes et de 5% pour les personnes en situation de handicap

DEFINITION DES INDICATEURS

Impact/Effet/ Produit	Code	Indicateur	Définition de l'indicateur	Unité de mesure	Méthode de calculs	Fréquence de collectes	Source de vérification	Personnes responsables
Effet 1 : Les jeunes accèdent à des emplois décents et durables	IE1	SU3 des jeunes	Taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle	Pourcentage	Division du nombre de jeunes demandeurs d'emploi au chômage ou dans la main d'œuvre potentielle par le nombre de jeunes en âge de travailler	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE2	SU4 des jeunes	Taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle	Pourcentage	Division du nombre de jeunes demandeurs d'emploi au chômage ou dans la main d'œuvre potentielle ou en sous-emploi liés au temps de travail par le nombre de jeunes en âge de travailler	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE3	Taux de salaire des jeunes inférieur au SMIG	La proportion des jeunes en emploi ayant un salaire inférieur au SMIG	Pourcentage	Division du nombre de jeunes en emploi ayant un salaire inférieur au SMIG par le total de jeunes en emploi ayant un salaire	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE4	Taux d'emplois vulnérables des jeunes	Le taux d'emploi vulnérable est la part, en pourcentage, des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés dans le total des emplois.	Pourcentage	Division du nombre des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés par le nombre total des emplois.	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE5	Taux d'emplois précaires des jeunes	La part en pourcentage des travailleurs, dont l'emploi est saisonnier ou occasionnel dans le total des emplois.	Pourcentage	Division du nombre de travailleurs, dont l'emploi est saisonnier ou occasionnel par le nombre total des emplois.	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE6	Taux d'emploi informel des jeunes	La part en pourcentage des travailleurs jeunes dont l'emploi est dans le secteur informel dans le total des emplois.	Pourcentage	Division du nombre de travailleurs jeunes dont l'emploi est dans le secteur informel par le nombre total des emplois.	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE7	Proportion d'entreprises appliquant les normes d'hygiène, de santé et sécurité au travail (voir DGT, DGPS)	La part en pourcentage des entreprises appliquant les normes d'hygiène, de santé et sécurité au travail dans le total des entreprises	Pourcentage	Division du nombre des entreprises appliquant les normes d'hygiène, de santé et sécurité au travail par le nombre total des entreprises	2 ans	Rapport enquête emploi	ONEF
	IE8	Taux d'insertion des diplômés de l'EFTP	Le pourcentage de diplômés EFTP insérés sur l'ensemble des diplômés actifs RTFP sur le marché du travail	Pourcentage	Division du nombre de diplômés de l'EFTP inséré par le nombre total des diplômés qui sont sur le marché du travail	1 an	Rapport d'enquête	DAIP

Impact/Effet/ Produit	Code	Indicateur	Définition de l'indicateur	Unité de mesure	Méthode de calculs	Fréquence de collectes	Source de vérification	Personnes responsables
Produit 1 : Les jeunes disposent de compétences adéquates leur assurant l'accès à des emplois décents et durables sur le marché du travail	IP1.1	Proportion de jeunes diplômés à besoin de Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ) ayant bénéficié d'un programme de Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ)	la part en pourcentage de jeunes diplômés bénéficiaires du programme Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ) dans le total des jeunes ayant exprimé le besoin d'une Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ)	Pourcentage	Division du nombre de jeunes diplômés bénéficiaires du programme Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ) par le nombre total des jeunes ayant exprimé le besoin d'une Formation Complémentaire Qualifiante (FCQ)	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP1.2	Proportion de jeunes sans qualification ayant bénéficié d'un programme de formation à un métier (Apprentissage et chantier-école)	La part en pourcentage de jeunes sans qualification dans le total des jeunes ayant exprimé le besoin d'une formation à un métier (Apprentissage et chantier-école)	Pourcentage	Division du nombre de jeunes sans qualification et bénéficiaires du programme Apprentissage et chantier-école par le nombre total des jeunes ayant exprimé le besoin d'une formation à un métier	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP1.3	Proportion de jeunes à besoin de stage de validation ayant bénéficié d'un Programme de mise en stage de validation	La part en pourcentage de jeunes bénéficiaires du programme stage de validation dans le total des jeunes ayant exprimé le besoin d'un stage de validation	Pourcentage	Division du nombre de jeunes bénéficiaires du programme stage de validation par le nombre total des jeunes ayant exprimé le besoin d'un stage de validation	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP1.4	Proportion de jeunes à besoin de stage de qualification ayant bénéficié d'un programme de stage de qualification	la part en pourcentage de jeunes bénéficiaires du programme stage de qualification dans le total des jeunes ayant exprimé le besoin d'un stage de qualification	Pourcentage	Division du nombre de jeunes bénéficiaires du programme stage de qualification par le nombre total des jeunes ayant exprimé le besoin d'un stage de qualification	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi

Impact/Effet/ Produit	Code	Indicateur	Définition de l'indicateur	Unité de mesure	Méthode de calculs	Fréquence de collectes	Source de vérification	Personnes responsables
Produit 2 : Les jeunes disposent de capacités techniques et matérielles adéquates en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat	IP2.1	Proportion de jeunes promoteurs ayant bénéficié d'un programme de formation à l'entrepreneuriat par les structures agréées	La part en pourcentage de jeunes promoteurs ayant bénéficié d'un programme de formation à l'entrepreneuriat par les structures agréées dans le total des jeunes promoteurs	Pourcentage	Division du nombre de jeunes promoteurs bénéficiaires d'un programme de formation à l'entrepreneuriat par les structures agréées par le nombre total de jeunes promoteurs	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP2.2	Proportion de jeunes promoteurs formés à l'entrepreneuriat par les structures agréées ayant bénéficié du financement de leur projet	La part en pourcentage de jeunes financés dans le total des jeunes ayant bénéficié d'une formation en entrepreneuriat par les structures agréées	Pourcentage	Division du nombre de jeunes financés par le total des jeunes ayant bénéficié d'une formation en entrepreneuriat par les structures agréées	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP2.3	Proportion de jeunes promoteurs financés ayant bénéficié d'un suivi-accompagnement post-financement d'au moins six mois	La part en pourcentage de jeunes promoteurs financés ayant bénéficié d'un suivi-accompagnement post-financement d'au moins six mois dans le total des jeunes promoteurs financés	Pourcentage	Division du nombre de jeunes promoteurs financés ayant bénéficié d'un suivi-accompagnement post-financement d'au moins six mois par le nombre total de jeunes promoteurs financés	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP2.4	Proportion de jeunes utilisant leur compte bancaire au moins 6 mois après le remboursement de leur prêt	La part en pourcentage de jeunes ayant utilisé leur compte bancaire au moins 6 mois après le remboursement de leur prêt dans le total des jeunes ayant bénéficié de prêts	Pourcentage	Division du nombre de jeunes ayant utilisé leur compte bancaire au moins 6 mois après le remboursement de leur prêt par le nombre total de jeunes ayant bénéficié de prêts	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi

Impact/Effet/ Produit	Code	Indicateur	Définition de l'indicateur	Unité de mesure	Méthode de calculs	Fréquence de collectes	Source de vérification	Personnes responsables
Produit 3 : Les acteurs au niveau local disposent de capacités renforcées pour promouvoir la territorialisation de l'emploi au profit des jeunes	IP3.1	Proportion de régions disposant de plan local d'insertion des jeunes (ou d'un plan local de développement intégrant l'insertion des jeunes)	La part en pourcentage de régions disposant d'un plan local d'insertion des jeunes (ou d'un plan local de développement intégrant l'insertion des jeunes) dans le total des régions administratives de la Côte d'Ivoire	Pourcentage	Division du nombre de régions disposant d'un plan local d'insertion des jeunes (ou d'un plan local de développement intégrant l'insertion des jeunes) par le nombre total de régions administratives de la Côte d'Ivoire	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi
	IP3.2	Proportion de régions ayant bénéficié d'une assistance technique à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan local d'insertion des jeunes	La part en pourcentage de régions ayant bénéficié d'une assistance technique à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan local d'insertion des jeunes dans le total des régions administratives de la Côte d'Ivoire	Pourcentage	Division du nombre de régions ayant bénéficié d'une assistance technique à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan local d'insertion des jeunes par le nombre total des régions administratives de la Côte d'Ivoire	1 an	Rapport d'activités	CC-SNIEJ
	IP3.3	Proportion de régions ayant mis en place un fonds d'appui à l'insertion des jeunes alimenté par leurs ressources propre (fonds de garantie pour les prêts, fonds pour le développement des compétences)	La part en pourcentage de régions ayant mis en place un fonds d'appui à l'insertion des jeunes alimenté par leurs ressources propre (fonds de garantie pour les prêts, fonds pour le développement des compétences) dans le total des régions administratives de la Côte d'Ivoire	Pourcentage	Division du nombre de régions ayant mis en place un fonds d'appui à l'insertion des jeunes alimenté par leurs ressources propres (fonds de garantie pour les prêts, fonds pour le développement des compétences) par le nombre total des régions administratives de la Côte d'Ivoire	1 an	Rapport d'activités	CC-SNIEJ
	IP3.4	Proportion de chefs-lieux de régions disposant d'une agence régionale de l'Agence Emploi Jeunes	La part en pourcentage des chefs-lieux de régions disposant d'une agence régionale de l'Agence Emploi Jeunes dans le total de chefs-lieux de régions de la Côte d'Ivoire	Pourcentage	Division du nombre de chefs-lieux de régions disposant d'une agence régionale de l'Agence Emploi Jeunes par le nombre total de chefs-lieux de régions de la Côte d'Ivoire	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi

Impact/Effet/ Produit	Code	Indicateur	Définition de l'indicateur	Unité de mesure	Méthode de calculs	Fréquence de collectes	Source de vérification	Personnes responsables
<u>Produit 4 :</u> Les institutions en charge de l'emploi et de l'insertion des jeunes disposent de capacités renforcées pour assurer une gouvernance efficace du dispositif d'insertion professionnel	IP4.1	Taux de réalisation des reformes pour adapter l'organisation de l'AEJ à sa vision de développement	Pourcentage de reformes exécutées en vue d'adapter l'organisation de l'AEJ à sa vision de développement dans le total de reformes retenues pour l'AEJ	Pourcentage	Division du nombre de réformes exécutées en vue d'adapter l'organisation de l'AEJ à sa vision de développement par le nombre total de reformes retenues pour l'AEJ	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes
	IP4.2	Taux d'exécution des réformes majeures (ETFP, ONEF)	La part en pourcentage de réformes majeures de l'ETFP ou de l'ONEF exécutées dans le total des réformes majeures à exécuter	Pourcentage	Division du nombre des réformes majeures de l'ETFP ou de l'ONEF exécutées par le nombre total de réformes majeures prises	1 an	Rapport d'activités	ETFP / ONEF
	IP4.3	Proportion de programme d'insertion professionnelle des jeunes ayant fait l'objet d'une évaluation	La part en pourcentage des programmes d'insertion professionnelle des jeunes ayant fait l'objet d'une évaluation dans le total des programmes d'insertion professionnelle des jeunes	Pourcentage	Division du nombre de programme d'insertion professionnelle des jeunes ayant fait l'objet d'une évaluation par le nombre total des programmes d'insertion professionnelle des jeunes	1 an	Rapport d'activités	Agence Emploi Jeunes / BCPE-Emploi / DAIP
	IP4.4	Existence d'un cadre règlementaire de collaboration entre les acteurs de mise en œuvre de la SNIEJ	Mesure la disponibilité de texte instituant le cadre de collaboration entre les acteurs de mise en œuvre de la SNIEJ	Oui/Non	Oui si le texte instituant le cadre de collaboration entre les acteurs de mise en œuvre de la SNIEJ est disponible et Non dans le cas contraire	1 an	Rapport d'activités	CC-SNIEJ
	IP4.5	Nombre de rencontres du CC-SNIEJ	Le nombre de rencontres du CC-SNIEJ	Nombre	Dénombrement	Trimestre	Rapport d'activités	CC-SNIEJ
	IP4.6	Nombre de rencontres du comité de pilotage de la SNIEJ	Le nombre de rencontres du comité de pilotage de la SNIEJ	Nombre	Dénombrement	1 an	Rapport d'activités	CC-SNIEJ

MATRICE D'ACTIONS PRIORITAIRES DE LA SNIEJ 2021-2025

