

# JOBS AND SKILLS FACILITY

## RAPPORT NATIONAL

Mai 2023



Côte d'Ivoire

**JOBS and SKILLS FACILITY**

RAPPORT NATIONAL

**RÉPUBLIQUE DE LA CÔTE D'IVOIRE**

MAI 2023

Copyright © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail, 2022. Tous droits réservés.

Première édition 2022

Deuxième édition 2022

Les publications du Centre international de formation de l'OIT jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Centre international de formation de l'OIT. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

Rapport national Jobs and Skills Facility de la Côte d'Ivoire

ISBN : .....

---

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Centre international de formation de l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Centre aucune appréciation favorable ou défavorable.

© Photographies : Suad Kamardeen/Unsplash

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Le présent document présente les résultats issus du processus d'analyse et d'identification des pistes d'amélioration de l'écosystème emploi-formation en Côte d'Ivoire. Il brosse un tableau de la situation actuelle de l'écosystème par rapport à la grille de positionnement de la Jobs and Skills Facility et présente la feuille de route de son développement.

# TABLE DES MATIERES

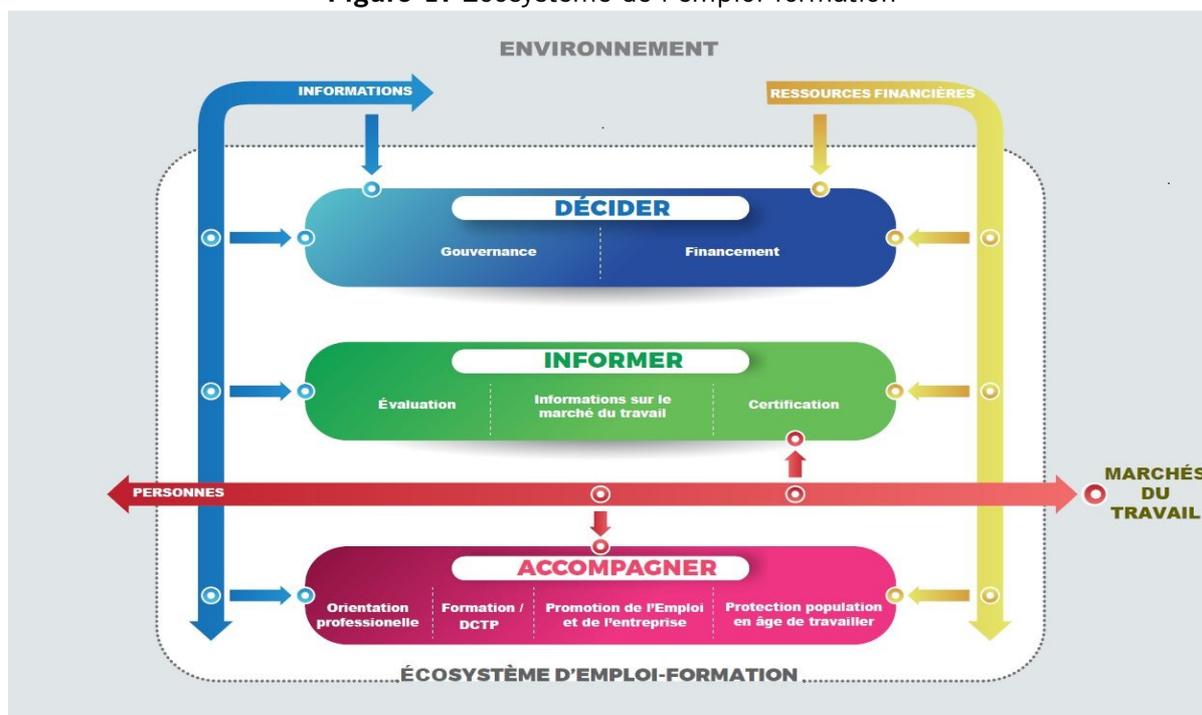
---

<b>1. LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UN OUTIL AU SERVICE DES SYSTÈMES D'EMPLOI-FORMATION</b> .....	5
<b>2. CONTEXTE-PAYS : LA CÔTE D'IVOIRE</b> .....	8
2.1 Contexte général .....	8
2.2 Aperçu du marché du travail .....	9
2.3 Aperçu de l'écosystème d'emploi-formation .....	10
<b>3. LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UNE DYNAMIQUE PROMETTEUSE</b> .....	15
3.1 Dialogue social .....	15
3.2 Valeur ajoutée de la vision systémique .....	16
3.3 La portée institutionnelle.....	17
3.4 La dynamique de partage et de travail en réseau.....	17
3.5 L'importance de la maîtrise des données.....	17
<b>4. PRINCIPAUX RESULTATS DU POSITIONNEMENT</b> .....	19
<b>5. POSITIONNEMENT DETAILLÉ DE LA PERFORMANCE DE L'ÉCOSYSTÈME</b> .....	23
5.1 Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation .....	24
<i>Fonction 1 : Gouvernance</i> .....	24
<i>Fonction 2 : Financement</i> .....	28
5.2 Informer : Information sur l'écosystème et ses environnements .....	29
<i>Fonction 3 : Information sur le marché du travail</i> .....	30
<i>Fonction 4 : Certification</i> .....	32
<i>Fonction 5 : Évaluation</i> .....	34
5.3 Accompagner : Services visant la formation et l'emploi décent.....	36
<i>Fonction 6 : Formation/Développement des compétences techniques et professionnelles</i> .....	37
<i>Fonction 7 : Orientation professionnelle</i> .....	40
<i>Fonction 8 : Promotion de l'emploi et de l'entreprise</i> .....	42
<i>Fonction 9 : Protection de la population en âge de travailler</i> .....	44
<b>6. LA FEUILLE DE ROUTE DE LA JOBS AND SKILLS FACILITY</b> .....	46
6.1 Méthodologie de travail .....	46
6.2 Principales orientations de la Feuille de route .....	48
6.3 La Feuille de route sous forme de cadre logique .....	49
6.4 Perspectives de la mise en œuvre de la Feuille de route de la JSF .....	61
<b>7. ANNEXES</b> .....	62
7.1 Tableaux présentant les principaux éléments du positionnement .....	62
7.2 Acronymes .....	79
7.3 Liste des figures.....	80

# 1. LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UN OUTIL AU SERVICE DES SYSTÈMES D'EMPLOI-FORMATION

La pression sur le marché de l'emploi oblige les mandants tripartites (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs) ainsi que leurs partenaires de développement à identifier des solutions rapides et structurelles en vue de stimuler l'emploi et d'aider à relancer les économies en phase de ralentissement. Des réponses politiques sont nécessaires, fondées sur des données aptes à appuyer ce cercle vertueux d'initiatives axées sur l'emploi et les compétences ainsi que le dialogue social, et plaçant les travailleurs, les employeurs et les gouvernements au centre d'un débat politique sain. Dans ce cadre, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et son Centre international de formation (CIF-OIT) ont initié en 2021, avec le soutien technique et financier de l'Agence française de développement (AFD), le déploiement d'une **facilité appelée la « Jobs and Skills Facility (JSF) »**, visant à favoriser l'émergence de systèmes d'emplois et de formation pérennes en vue de répondre durablement aux enjeux liés à l'emploi et à la formation. Ils ont accompagné un processus régional de co-construction d'un modèle pilote, dans le contexte des pays d'Afrique francophone, qui oriente le développement des systèmes d'emploi et de formation vers un **écosystème** pérenne et interactif avec la dynamique du marché du travail, insistant en particulier sur le caractère central de la création d'emplois décents et durables et sur le pilotage des dispositifs de développement des compétences basés sur les besoins du marché du travail. Cet écosystème s'articule comme suit autour de trois sous-systèmes interconnectés à travers des flux :

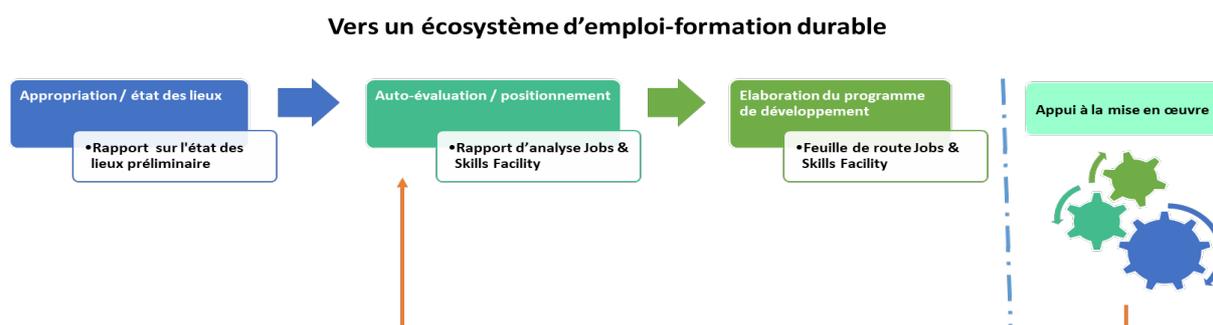
Figure 1: Écosystème de l'emploi-formation



Sur le plan opérationnel et méthodologique, et dans un cadre participatif, la JSF accompagne les partenaires en deux phases :

- **Une première phase** qui vise l’accompagnement des partenaires à travers un processus qui va de l’analyse de la situation des systèmes d’emploi-formation jusqu’à l’élaboration d’une feuille de route, sous forme d’ajustement ou de consolidation de l’existant, et ce en vue de favoriser l’émergence d’un écosystème d’emploi-formation durable dans l’esprit du modèle susmentionné ;
- **Une deuxième phase** qui consiste à accompagner les acteurs dans la mise en œuvre de ladite feuille de route, en collaboration avec les Bureaux Pays et les spécialistes de l’OIT, ainsi qu’avec le réseau du groupe AFD et d’autres partenaires techniques et financiers.

**Figure 2** : Vers l’émergence/établissement d’un système d’emploi-formation durable



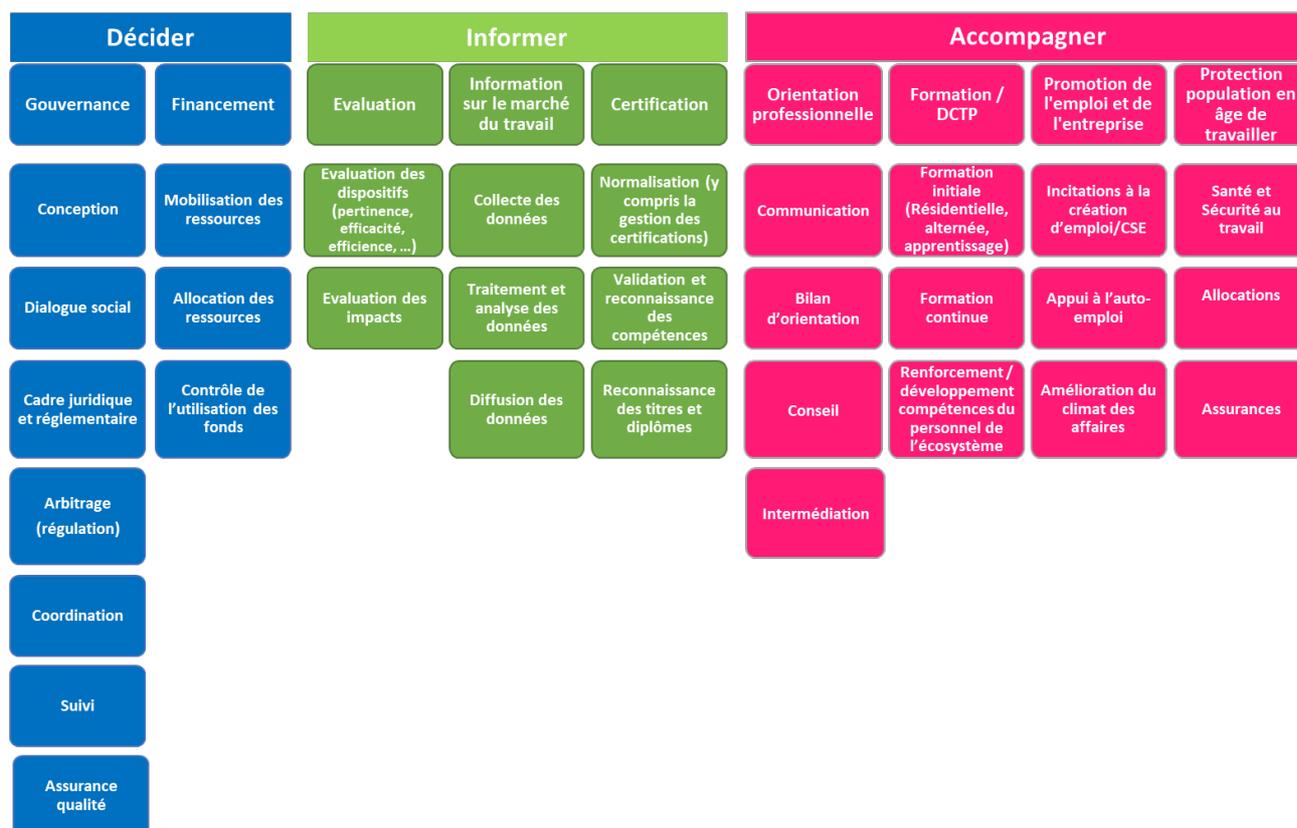
La JSF vise également à fournir aux partenaires de développement des analyses et des programmes de développement permettant d’adapter leur soutien aux besoins des pays partenaires. Elle constitue un cadre dans lequel l’OIT et le CIF6OIT développent des partenariats stratégiques avec les partenaires de développement sur les opportunités de son application au profit de pays, régions, secteurs, etc.

À partir d’une phase expérimentale, la JSF est ainsi destiné à être amélioré par itérations successives et à travers son application dans différents contextes avec l’appui de partenaires, en vue d’aboutir à la création d’un modèle organisationnel / institutionnel / économique durable répondant à la demande de ses partenaires.



Par ailleurs, le processus d’autoévaluation a vocation à réaliser un positionnement justifié de l’écosystème d’emploi-formation par rapport à chacune des fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la grille de la JSF (voir schéma ci-après). Ce processus passe essentiellement par l’identification des zones d’ombre qui appellent à une prise de décision et la proposition des pistes d’amélioration permettant d’évoluer à travers les niveaux de développement de la grille. Il s’agit de situer le niveau de développement actuel de la fonction (ou dimension) par rapport aux quatre niveaux définis dans la grille (latent, émergent, établi et avancé), en fournissant des éléments justificatifs du positionnement ainsi convenu.

**Figure 3 : Fonctions et dimensions de la grille de la JSF**



# 2. CONTEXTE-PAYS : LA CÔTE D'IVOIRE

## 2.1 Contexte général

La Côte d'Ivoire est située en Afrique de l'Ouest et s'étend sur une superficie de 322 462 km<sup>2</sup>. Elle est bordée à l'Est par le Ghana, à l'Ouest par le Libéria et la Guinée et au Nord par le Mali et le Burkina Faso. Elle dispose d'un littoral d'un peu plus de 500 km dans sa partie méridionale.

Devenue indépendante en 1960, la Côte d'Ivoire a connu sous son premier président, son Excellence M. Felix Houphouët-Boigny, un essor économique soutenu de 1960 à 1980, stimulé par des exportations importantes de café et de cacao, devenant ainsi l'un des pays les plus prospères d'Afrique.

Pays relativement plat, la Côte d'Ivoire est composée de plaines au Sud, de plateaux étagés au Centre et au Nord et de montagnes à l'Ouest, dont le point culminant est le Mont Nimba (1 753 mètres). On y observe des mouvements saisonniers tropicaux marqués par de fortes précipitations de type mousson dans de nombreuses régions du pays. La pluviométrie annuelle moyenne varie de 900 mm (au Nord) à 2 300 mm (au Sud).

La Côte d'Ivoire compte 29 389 150 habitants (Recensement général de la Population et de l'Habitat –RGPH- 2021). Selon le dernier Rapport sur le Développement humain 2021-2022, le pays, pour la première fois, se situe dans la catégorie des pays à niveau de développement humain moyen avec un produit intérieur brut (PIB) de 6,2 % (2021) par habitant <sup>1</sup>. Premier exportateur mondial de cacao et de noix de cajou brute, le pays exporte également du pétrole et dispose d'un secteur manufacturier important. Il compte parmi les économies les plus prospères d'Afrique de l'Ouest. Depuis 1980, plusieurs périodes de récession dues à la chute des prix des produits de base ou à l'instabilité politique ont considérablement augmenté le niveau de pauvreté dont le taux est passé de 10 pour cent en 1980 à 39,4 pour cent en 2020 <sup>2</sup>. Mais la forte croissance économique enregistrée ces dernières années a commencé à inverser cette tendance <sup>3</sup>.

En 2018, les principaux résultats macroéconomiques enregistrés par la Côte d'Ivoire auraient réjoui la quasi-totalité des ministres de l'Économie et des Finances. Pour la septième année consécutive depuis 2012, le taux de croissance du PIB devait dépasser 7 pour cent, projeté autour de 7,4 pour cent en 2018 en raison de la bonne performance du secteur de la construction et du commerce de détail mais aussi du maintien de l'expansion des services de transport ainsi que de la forte consommation en produits pétroliers. Le PIB réel par habitant a augmenté de 32 pour cent depuis 2012. Toutefois, les contributions respectives du secteur public et externe se sont réduites. Il n'en demeure pas moins que ce taux compte parmi les plus soutenus au monde et constitue le taux le plus élevé au sein de l'espace de l'UEMOA. À ce rythme, la Côte d'Ivoire pourrait intégrer le groupe des pays à revenu intermédiaire dans une quinzaine d'années.

<sup>1</sup> Données 2020, Parité de pouvoir d'achat (PPA). GNI Per Capita Ranking, Atlas Method And PPP Based, Banque Mondiale, consulté le 25-10-2021, <https://data.worldbank.org/data-catalog/GNI-per-capita-Atlas-and-PPP-table>.

<sup>2</sup> Source: Rapport de la Banque mondiale.

<sup>3</sup> La croissance annuelle moyenne du PIB a progressé de 6,2 pour cent entre 2012 et 2021 (données de la Banque mondiale).

Sur le plan administratif, le pays est divisé en 14 districts autonomes, 31 régions, 108 départements, 510 sous-préfectures et 197 communes. Au niveau déconcentré, le district autonome est dirigé par un ministre-gouverneur, la région par un préfet de région, le département par un préfet de département et la sous-préfecture par un sous-préfet. Au niveau décentralisé, la région est dirigée par un président du Conseil régional et la commune par un maire.

Sur le plan démographique, avec un taux de croissance annuel moyen de 2,6 pour cent en 2014 (RGPH), la Côte d'Ivoire demeure un pays encore jeune (77 pour cent de la population étant âgés de moins de 35 ans). Cette dynamique démographique entraîne une pression croissante sur les ressources naturelles du pays, en particulier dans la zone forestière où vit la vaste majorité de la population (75 pour cent, contre 25 pour cent en zone de savane), et compte tenu des mouvements migratoires de populations et des risques de conflits fonciers induits par une telle situation.

Le peuple ivoirien représente une véritable mosaïque culturelle, qui comprend également des communautés venant des quatre (4) coins du monde. La culture ivoirienne est riche de sa diversité. Du Nord au Sud, de l'Est à l'Ouest et au Centre, on y découvre des coutumes et des traditions enrichies au fil de l'histoire du pays. Du point de vue de la structuration sociolinguistique, la population ivoirienne est composée d'une soixantaine de groupes ethniques répartis en quatre grandes aires sociolinguistiques : Akan, Mandé, Gur ou Voltaïque et Krou. Selon le RGPH 2021, les religions prédominantes en Côte d'Ivoire sont les religions musulmane (42,5%) et chrétienne (39,8). Le français, langue officielle dans l'enseignement et l'administration publique, est lu et écrit par 45 pour cent de la population<sup>4</sup>. Il y a lieu de noter que 55 pour cent de la population ivoirienne est analphabète.

## 2.2 Aperçu du marché du travail

Selon le dernier RGPH, 15 428 957 (52,5%) personnes vivent dans les villes contre 13 960 193 (47,5%) en milieu rural. La main-d'œuvre comprend les personnes en emploi et les chômeurs. Estimée à 8 825 695 personnes, la main d'œuvre représente 63,1% de la population en âge de travailler en 2019. Les hommes ont un taux de participation au marché du travail plus élevé que les femmes, avec un taux de participation global de 64,8% pour les hommes et de 45,9% pour les femmes. Ces taux suggèrent qu'il y a une différence significative dans l'activité économique entre les hommes et les femmes. Par tranche d'âges, les 15 à 24 ans ont tendance à présenter des taux d'activités largement en dessous des taux nationaux. Cette sous-représentativité des actifs parmi les jeunes de 15 à 24 ans touche aussi bien les hommes que les femmes.

En ce qui concerne l'occupation, la population en emploi est estimée à 8 566 094 personnes en 2019. La majorité de ces emplois sont à caractère informel. En effet, l'examen des données de l'Enquête Nationale - Emploi (ENE) 2019 révèle qu'en Côte d'Ivoire près de neuf personnes sur dix (89,2%) sont en emploi informel. La composition des emplois par genre indique une majorité masculine, avec des parts se situant à 60%. La composition par niveau d'instruction montre que 20% sont de niveau intermédiaire et 6% de niveau avancé.

Dans ce contexte, les taux d'emploi nationaux tracent des images similaires à ce qui est observé en matière de participation. En effet, les taux d'emploi sont relativement faibles en Côte d'Ivoire (53,6%). Par sexe, les taux d'emploi des femmes sont inférieurs par rapport à ceux des hommes. L'écart en termes de taux d'emploi atteint 19% en Côte d'Ivoire.

---

<sup>4</sup> <http://www.tourisme.gouv.ci/accueil/raisons/112>

L'observation des taux d'emploi par tranche d'âges montre un écart considérable, par rapport aux moyennes nationales, en défaveur des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Cet écart s'élève à 26%. La sous représentativité des jeunes de 15 à 24 ans dans la population active concerne aussi bien les hommes que les femmes.

L'observation de la structure des emplois indique un nombre total d'emplois qui est de 7,793 millions, dont 4,616 millions pour les hommes et 3,177 millions pour les femmes. En ce qui concerne les secteurs d'activité, on peut voir que l'agriculture, la foresterie et la pêche représentent 40,3 % de tous les emplois, mais les femmes n'occupent que 31 % de ces emplois, alors que les hommes en occupent 46,6 %. Dans le secteur des mines et des carrières, les femmes ne représentent que 0,3 % de tous les emplois, contre 0,5 % pour les hommes. Le secteur du commerce de gros et de détail, de la réparation de véhicules automobiles et de motocycles est important en termes d'emplois, soit 22,9 % de tous les emplois. Les femmes y représentent 35 % des emplois, contre 14,5 pour les hommes. Le secteur des services est le plus important, soit 46,8 % de tous les emplois. Les femmes y sont largement majoritaires, avec 58,5 % des emplois, contre 38,8 % pour les hommes. Les femmes sont sous-représentées dans certains secteurs d'activité, comme l'agriculture et la foresterie, mais sont largement majoritaires dans les services.

En ce qui concerne les travailleurs de niveaux d'instruction intermédiaire et avancé, ils représentent, respectivement 20% et 6%. Les travailleurs de niveau intermédiaire exercent davantage dans le secteur du « Commerce, transports, hébergement et restauration, services aux entreprises et services administratifs (18%) », de l'agriculture (24%), et de « Administration publique, services collectifs, sociaux et autres services et activités (21%) ». La structure de l'emploi des travailleurs de niveau avancé marque également une dominance des secteurs du « Commerce, transports, hébergement et restauration, services aux entreprises et services administratifs » et de l'« Administration publique, services collectifs, sociaux et autres services et activités ». Ces deux secteurs fournissent 80% des emplois de cette catégorie d'actifs.

Par profession, les observations indiquent une dominance des « professions élémentaires et des ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche », se situant à 48%. Deux autres catégories sont bien représentées dans le total des emplois. Il s'agit du « personnel des services et de la vente » et des « artisans et ouvriers des métiers connexes ». Leurs parts se situent, respectivement, à 24% (11% parmi les hommes et 43% parmi les femmes) et 12% (15% parmi les hommes et 7% parmi les femmes). Hors ces catégories, l'emploi féminin en Côte d'Ivoire ne présente pas de variations significatives selon les professions (entre 1% et 3%). L'emploi masculin profite plus aux professionnels (6%), « Techniciens et professionnels associés (6%) », et « Conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (8%) ».

Dans ce contexte d'offres et de demandes décrites précédemment, le taux de chômage est relativement faible, se situant à 3,4%. Par genre, les taux de chômage des femmes sont légèrement supérieurs à ce qui est observé parmi les hommes (4,1% contre 3%). Parmi les jeunes de 15 à 24 ans, les taux de chômeurs sont d'environ 5,6%.

Les faibles taux de chômage parmi les jeunes ne traduisent pas une bonne inclusion socio-professionnelle dans un temps où la proportion des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation s'élève à 35%. Le phénomène des NEET concerne surtout les femmes avec des taux de prévalence se situant à 44,2%.

## **2.3 Aperçu de l'écosystème d'emploi-formation**

Au cours de la période 2016-2025, l'écosystème emploi-formation de la Côte d'Ivoire a connu la mise en œuvre d'un processus de réflexion sur les politiques d'emploi et de formation professionnelle. Ce processus a été couronné par l'élaboration d'un Plan national de réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (PNRETFP) 2016-2025, de la Politique nationale de l'emploi (PNE) 2016-2020 et de la Stratégie nationale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes (SNIEJ) 2021-2025.

**En matière de formation technique et professionnelle**, l'état des lieux indique que l'effectif des apprenants en formation professionnelle est passé de 35 573 en 2018 à 46 782 en 2020, mais ne représente que 5,5 % des effectifs du secondaire. Les apprenants sont surtout concentrés dans les services (57%) et l'industrie (43%), avec 69% dans les établissements publics de formation professionnelle. Alors que les formations tertiaires sont prédominantes par rapport aux formations industrielles, la formation professionnelle agricole reste marginale avec une offre de formation en décalage avec les besoins de l'économie ivoirienne.

Malgré les niches d'emploi, les taux d'insertion professionnelle sont faibles en raison de la faible création d'emplois et du manque de partenariat entre les établissements de formation professionnelle et le secteur privé. Aussi, 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).

En outre, les conditions d'apprentissage sont insatisfaisantes en raison de la vétusté et de l'insuffisance du matériel didactique et des équipements scolaires, et de l'inadaptation des méthodes d'enseignement centrées sur l'apprenant. Le système de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle rencontre des difficultés telles que la faible capacité d'accueil, l'inefficacité interne et externe, l'inadaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie, la faible capacité d'adaptation aux évolutions technologiques et la faible capacité à répondre aux besoins de l'entreprise.

Pour relever ces défis, le ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle, en accord avec l'ensemble des acteurs du système, a entrepris depuis 2009 une série de concertations avec les milieux socioprofessionnels, notamment le secteur privé, les chambres consulaires et les centrales syndicales de travailleurs, en vue de doter la Côte d'Ivoire d'un véritable plan de réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP). Il s'agissait surtout de proposer des réponses adéquates et durables aux problèmes posés. Dans cette perspective, une politique de scolarisation obligatoire des enfants âgés de 6 à 16 ans<sup>5</sup> a été adoptée en 2015 et le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle (METFP) a été reconstitué en janvier 2016 afin de répondre à la nécessité de valoriser le capital humain en assurant la cohérence des actions menées, de réduire le chômage et d'améliorer la compétitivité des entreprises, facteurs indispensables au développement durable de la Côte d'Ivoire.

Le gouvernement a décidé également d'accélérer le processus de formulation de la stratégie d'intervention de la formation professionnelle et technique en 2016, dans la perspective de l'école obligatoire et ce, dans le but d'harmoniser le système (sa faible articulation avec le système informel de formation professionnelle), à accroître l'accessibilité, à améliorer la qualité des formations (l'inefficacité interne et externe du système ETFP), à renforcer le partenariat École/Entreprise (l'inadaptation des programmes de formations aux besoins de l'économie, et faible capacité d'adaptation du système à l'évolution technologique) et à

---

<sup>5</sup> Loi n° 2015-635 du 17 septembre 2015 modifiant la loi n° 95-696 du 07 septembre 1995 relative à l'enseignement.

favoriser l'insertion professionnelle des formés tout en améliorant la gouvernance du système.

Cette réforme a pour ambition de fixer des objectifs à court, moyen et long terme, de formuler des stratégies adossées au Plan national de développement (PND) 2016-2020 et au PND 2021-2025, d'identifier des activités dans la droite ligne de ce plan et de proposer les moyens nécessaires à sa réalisation. Le document du Plan de réforme comporte quatre (04) parties, à savoir le diagnostic, les orientations stratégiques et les conditions de réussite de la mise en œuvre. La première partie consacrée au diagnostic de l'ETFP aborde successivement l'état des lieux du système de l'ETFP, notamment les structures d'encadrement, les structures de formation, la répartition géographique, les effectifs en formation, les programmes de formation, les niveaux de qualification, les modes d'accès, l'efficacité interne et externe du dispositif de l'ETFP, les différents partenariats, le personnel et le financement. En outre, cette partie relève les faiblesses, les opportunités et les défis auxquels est confronté l'ETFP. La deuxième partie présente le plan de la Réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP). Elle décrit les axes du plan pour la période 2016-2025 ainsi que les stratégies proposées pour atteindre les résultats escomptés. Il s'agit notamment (i) du Partenariat formation-entreprise, (ii) de l'accès au dispositif de l'ETFP, (iii) de l'offre de formation, (iv) de la certification des compétences, (v) de la gouvernance du système de l'ETFP, (vi) de l'assainissement et de l'encadrement des établissements privés de formation et (vii) du financement du système. La troisième partie porte sur les conditions de réussite de la mise en œuvre de la réforme ainsi que les populations-cibles, les structures bénéficiaires et le cadre institutionnel de suivi et d'évaluation. La quatrième partie concerne les populations cibles et les structures bénéficiaires. Deux autres documents compléteront le corpus de la réforme de l'ETFP : l'un regroupant les plans d'action, les fiches-projets, le plan de financement et les annexes statistiques ; l'autre, les textes juridiques y afférents.

Selon le PND 2021-2025, l'ambition de l'État, en ce qui concerne la mise en œuvre des réformes assurant une gouvernance et une gestion adéquates du secteur de l'éducation, est d'améliorer le cadre institutionnel de l'ETFP et d'opérationnaliser la Loi d'orientation. S'agissant du système de planification et de suivi-évaluation en vue d'assurer un pilotage plus efficace, efficient, compétitif et résilient du secteur de l'enseignement et de la formation, les lignes d'action majeures consisteront, d'une part, à développer un système de planification, de programmation et de suivi-évaluation efficient et, d'autre part, d'évaluer l'efficacité interne et externe du dispositif de formation de l'ETFP.

Par ailleurs, l'État a procédé à la construction, à la réhabilitation et au rééquipement des établissements. Ces interventions ont permis dans une certaine mesure d'équilibrer la carte des formations techniques et professionnelles aussi bien géographiquement que du point de vue de son contenu au niveau des offres de formation. Elles ont également permis l'ouverture de nouvelles filières et tout un éventail de formations qualifiantes tenant compte des spécificités des régions. La capacité d'accueil dans les structures publiques de formation technique et professionnelle est en voie d'amélioration. En outre, des passerelles sont instaurées, ouvrant l'accès à l'ETFP aux élèves de tout niveau de l'enseignement général ; elles permettront ainsi d'assurer la fluidité et la complémentarité entre les différents ordres d'enseignement. Ces actions permettront de faire passer le nombre d'apprenants pour 100 000 habitants de 415 en 2019 à 828 en 2025.

**En matière d'insertion professionnelle et d'emploi**, le dispositif de promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire repose sur la Stratégie nationale de l'insertion et de l'emploi (SNIEJ) qui s'inspire du Plan National de Développement (PND) 2021-2025 visant à hisser la Côte d'Ivoire au rang des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. La SNIEJ a pour objectif de promouvoir l'emploi décent, la productivité des facteurs et la gouvernance de

l'État, en suivant une approche globale, égalitaire, non-discriminatoire et axée sur les résultats. Sa vision est de permettre aux jeunes les plus défavorisés et vulnérables d'accéder et de maintenir des emplois durables et décentes d'ici 2025. Pour y parvenir, plusieurs objectifs sont fixés par la SNIEJ, en l'occurrence : (i) réduire le taux combiné de chômage des jeunes et de main-d'œuvre potentielle (SU3) de 17,3 pour cent en 2019 à 10,05 pour cent <sup>6</sup> en 2025 ; (ii) réduire le taux combiné de chômage des jeunes, de sous-emploi des jeunes lié au temps de travail et de main-d'œuvre potentielle (SU4) de 27,3 pour cent en 2019 à 15,1 pour cent en 2025 ; (iii) réduire le taux d'emploi informel des jeunes de 89,9 pour cent en 2019 à 81,8 pour cent en 2025 ; (iv) réduire le taux de salaire inférieur au SMIG des jeunes de 53,9 pour cent en 2019 à 23,34 pour cent en 2025 ; (v) réduire le taux d'emploi vulnérable des jeunes de 58,1 pour cent en 2019 à 26,65 pour cent en 2025 ; (vi) réduire le taux d'emploi précaire des jeunes de 16,29 pour cent en 2019 à 5,7 pour cent en 2025 ; et (vii) augmenter la proportion d'entreprises appliquant les normes d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. Ces objectifs seront atteints grâce à quatre produits intermédiaires qui renforceront les compétences et capacités des demandeurs d'emploi, des jeunes et autres personnes dans la population active, des acteurs locaux et des institutions en charge de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

La SNIEJ est structurée autour de trois axes principaux : (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 dresse 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. En termes de gouvernance, la SNIEJ comprend un Comité de Coordination (CC-SNIEJ) appuyé par un secrétariat technique, placé sous la présidence du Ministre chargé de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes. La Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et la Coopération (DAEJC) assure le Secrétariat Technique et la Coordination. Le CC-SNIEJ est composé de différents acteurs intervenant dans l'écosystème, et assure le pilotage de la SNIEJ en orientant et en coordonnant sa mise en œuvre. Les acteurs clés dans la mise en œuvre de la SNIEJ sont le Bureau de Coordination des Programmes d'Emploi (BCPE), l'Agence Emploi Jeunes (AEJ), et la Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et de la Coopération (DAEJC). Les trois acteurs devront respectivement mobiliser des ressources, améliorer leur fonctionnement et performance, et renforcer le mécanisme de suivi-évaluation et d'analyse d'impact de la stratégie, ainsi que maintenir des relations de coopération avec des structures paires dans des pays d'aspiration.

Sur le volet financier, le cadrage budgétaire de la SNIEJ 2021-2025 prévoit un coût global de 2 383,563 milliards de francs CFA dont une contribution de 773,002 milliards pour la part de l'État (32,4 pour cent), 214,352 milliards pour les PTF (8,9 pour cent) et 1 395, 908 milliards de francs CFA (58,6 pour cent) à mobiliser auprès de potentiels partenaires dont le secteur privé, les PTF et même l'État. 67,35 pour cent du budget est consacré à l'atteinte des résultats du produit 2 relatif au développement de compétences adéquates pour les jeunes afin de faciliter leur accès à des emplois décentes et durables sur le marché du travail. La promotion de l'auto-emploi représente 25 pour cent du budget global de la SNIEJ.

En matière d'emploi, le gouvernement souhaite promouvoir, à l'horizon 2025, l'accès à un emploi productif, décent et durable pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap. Il s'agira pour lui d'améliorer la gouvernance du marché du travail et de permettre aux populations d'occuper des emplois

---

<sup>6</sup> PND 2021-2025

formels. Pour ce qui est de l'accès à des emplois formels, plusieurs activités seront entreprises, notamment l'adoption de la Politique nationale en matière d'emploi sur la période 2021-2025 (PNE 2021-2025). La PNE traduit dans ses grands axes la politique du gouvernement en matière d'emploi et de réduction de la pauvreté, qui sont les défis majeurs du gouvernement.

En parallèle, d'autres plans et stratégies ont été élaborés et mis en œuvre visant à promouvoir l'emploi décent en faveur des jeunes. Il s'agit notamment de :

- La Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (SNIT-EF) est mise en œuvre. En effet, malgré une amélioration de l'environnement des affaires et un taux de chômage très faible (3,3 pour cent selon l'ERI-ESI 2017-2018), la plupart des emplois restent informels (88,4 pour cent selon l'ERI-ESI 2017-2018). La mise en œuvre de la SNIT-EF vise à favoriser la transition des entreprises et de leurs travailleurs vers l'économie formelle. À terme, cette approche devra permettre la baisse du taux d'emploi informel de 88,4 pour cent en 2017 à 83,7 pour cent en 2025. Le taux des emplois vulnérables évoluera dans le même sens en régressant de 69,5 pour cent en 2017 à 62,5 pour cent en 2025.
- Le Plan stratégique de développement (PSD) du système d'information sur le marché du travail (SIMT) adopté par le gouvernement en 2018 est également mis en œuvre. Ce plan permettra d'assurer la performance du SIMT et de rendre compte efficacement de la dynamique et des tendances du marché du travail.
- La mise en œuvre de la Stratégie nationale de promotion de l'emploi des couches vulnérables apportera une importante contribution quantitative et qualitative à la création d'emplois au profit des couches vulnérables pour qui le niveau du chômage combiné à la main-d'œuvre potentielle reste élevé. Selon l'ERI-ESI 2017-2018, ce taux était en effet estimé à 18,1 pour cent chez les femmes et environ 18 pour cent chez les 16 à 34 ans pour une moyenne estimée à 12,2 pour cent.

# 3. LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UNE DYNAMIQUE PROMETTEUSE

À l’instar des trois autres pays concernés<sup>7</sup>, la JSF en Côte d’Ivoire a permis d’approfondir le dialogue social autour des questions liées à l’emploi et la formation et ce, dans le but de développer un modèle approprié de l’écosystème d’Emploi-Formation tenant compte de l’état des lieux et des réalités du pays, notamment en ce qui a trait aux fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la JSF. Il s’agit d’une vision englobante qui tient compte des problèmes, des difficultés, des forces et des opportunités des secteurs de la formation professionnelle et de l’emploi, visant à introduire des améliorations profondes dans l’écosystème global d’Emploi-Formation en termes notamment d’outils, de supports et de dispositifs d’intervention.

Ainsi, le déploiement de la JSF a contribué à l’émergence de deux types de réseaux qui ont pour but de créer une synergie efficace intra-pays et inter-pays et une dynamique de partage de l’information et de connaissances via un système de réseautage. À cet effet, la JSF a mis l’accent sur la maîtrise des données quantitatives et qualitatives qui est d’une grande utilité pour suivre, évaluer et orienter les politiques d’emploi-formation, et par conséquent éclairer la prise de décision des différents acteurs de l’écosystème en vue d’une meilleure performance des politiques d’emploi et de formation.

## 3.1 Dialogue social

Dans sa conception et sa mise en œuvre, la JSF, le projet ARPEJ, avec les pays partenaires, s’est attaché à ce que la démarche soit participative et inclusive. Vue sous cet angle, la JSF s’est inscrite dans les principes du dialogue social tels que promus par l’OIT. En effet, l’OIT le définit ainsi : « Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d’échange d’informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d’un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d’entreprise (ou les syndicats et les organisations d’employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l’entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L’objectif principal du dialogue social en tant que tel est d’encourager la formulation d’un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d’un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l’économie ».

À signaler qu’en Côte d’Ivoire, le dialogue social est institutionnalisé à travers des mécanismes nationaux, sectoriels et d’entreprise. Cependant, des mouvements syndicaux récurrents ont affecté la stabilité du climat social et la productivité. Des défis persistent,

---

<sup>7</sup> Congo, Maroc et Sénégal

notamment la question de la représentativité des organisations syndicales, l'insuffisance de financement de l'organe national de dialogue social, les divisions internes au sein des centrales syndicales, et la maîtrise insuffisante des techniques de dialogue social par les acteurs syndicaux.

En outre, les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle sont sous-représentés dans le dialogue social. Aussi, les employeurs ont besoin de renforcer leurs capacités pour une participation de qualité au dialogue social. Également, le Ministère du travail manque de moyens pour remplir pleinement son rôle de facilitation du dialogue social. Les défis à relever comprennent l'instauration de la démocratie sociale dans le monde du travail, l'extension de la portée du dialogue social, le renforcement des capacités des acteurs gouvernementaux et des organisations des partenaires sociaux, et le fonctionnement effectif de l'organe national du dialogue social.

### **3.2 Valeur ajoutée de la vision systémique**

---

La JSF, telle qu'elle a été déployée dans le pays, a été reconnue comme apportant une valeur ajoutée significative consistant en une compréhension holistique de la formation professionnelle et de développement de compétences (FP-DC) qui est vue désormais comme faisant partie d'un écosystème global Emploi-Formation. Ce qui implique, une vision plus large des problèmes, des difficultés, des forces et des opportunités. En effet, c'est dans ce sens que l'approche a été développée permettant d'introduire des changements dans la compréhension même de la finalité de la FP-DC, de l'analyse de sa gouvernance, de son financement, des questions liées au suivi et évaluation, l'information, l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires. Ainsi, on peut distinguer les aspects conceptuels de l'outil JSF et de ses apports :

- La raison d'être des systèmes de FP-DC et d'emploi est et doit être comprise comme une voie permettant d'aider les bénéficiaires à mieux s'insérer et à répondre aux besoins des entreprises en qualifications professionnelles. Il s'agit de regarder la formation avec les lunettes du marché de travail pour favoriser l'emploi décent qui contribue à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, l'entrepreneuriat et l'auto emploi. Une attention particulière doit être accordée à l'emploi informel qui occupe en Afrique souvent plus de 80 % de l'emploi total ;
- Le financement doit être considéré sous l'angle de l'efficacité et de l'efficience. Les trois facettes du financement (mobilisation des ressources, allocation des moyens et gestion des dépenses) doivent être liées aux objectifs et aux résultats ;
- Savoir suivre, évaluer et informer pour prendre des décisions. Le cœur du sous-système informer est le Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT), car le pilotage par la demande du marché du travail nécessite : i) la connaissance de ce marché et de sa demande en qualifications, ii) que les bons signaux soient envoyés au marché du travail pour qu'il soit bien informé, sur la situation des ressources humaines et sur les certifications délivrées, et iii) que le dispositif de FP-DC soit édifié sur l'appréciation, par les entreprises, des compétences formées par le dispositif. Il s'agit, en un mot, d'un dialogue continu entre les deux mondes Emploi-Formation ;
- Le gros défi auquel font face les systèmes d'emploi et de FP-DC est la nécessité de l'émergence simultanée des trois sous-systèmes. En effet, toutes les fonctions sont en interactions continues entre elles. Les efforts d'amélioration doivent donc concerner tous les aspects afin de faire progresser toutes les fonctions et les dimensions de manière harmonieuse. Il est évident qu'au moment d'un premier positionnement, les niveaux des fonctions/dimensions diffèrent, mais la feuille de route devrait être conçue pour permettre de consolider et de faire évoluer toutes les

fonctions/dimensions vers des niveaux supérieurs.

### **3.3 La portée institutionnelle**

---

L'un des problèmes, souvent rencontrés, dans la planification stratégique, est l'élaboration des plans d'opérations et de leur mise en œuvre qui se heurte à l'instabilité institutionnelle des secteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment le changement fréquent des tutelles, d'une part, et la multiplicité des départements opérateurs de formation professionnelle et d'emploi, d'autre part. Dans ce cadre, il est encore très tôt de parler d'un acquis définitif en la matière introduit par la JSF. Mais celle-ci, en se focalisant sur les positionnements des fonctions/dimensions qui ont été identifiés/mesurés par des indicateurs élaborés et entérinés de manière participative, devrait permettre la pérennisation de la démarche qui deviendrait « insensible » aux changements institutionnels. Le passage de témoin, lors des changements de responsables ou de la restructuration institutionnelle, devrait se dérouler de manière systématique en s'appuyant sur des rapports qui décrivent de manière factuelle la situation du secteur. Les participants ont insisté sur le fait qu'il est même possible de déployer l'outil JSF indépendamment de l'attachement institutionnel des secteurs de la formation professionnelle et de l'emploi.

### **3.4 La dynamique de partage et de travail en réseau**

---

Le déploiement de la JSF dans les quatre pays concernés, a contribué à l'émergence de deux types de réseaux qui ont pour but de créer une synergie efficace intra-pays et inter-pays et une dynamique de partage de l'information et de connaissances via un système de réseautage. Il s'agit de :

- Un réseau de la JSF dans chaque pays qui a englobé des responsables du niveau institutionnel impliquant plusieurs ministères, des partenaires sociaux représentant les employeurs et les employés. Lors des débats, les intervenants ont, tout en représentant leurs institutions respectives, dépassé cette appartenance pour se focaliser sur l'intérêt global.
- Un réseau inter-pays élargi aux organisations internationales impliquées dans le projet, qui s'est constitué de manière informelle et spontanée. Les participants se connaissent, échangent entre eux bilatéralement et collectivement et partagent leurs expériences. Les représentants des pays ayant participé à l'expérimentation ont exprimé leur disposition à appuyer les pays candidats à l'extension de la JSF.

### **3.5 L'importance de la maîtrise des données**

---

Le processus d'analyse et d'identification des priorités de développement de l'écosystème d'emploi-formation dans le cadre du déploiement de la JSF en Côte d'Ivoire a mis en évidence que la maîtrise des données quantitatives et qualitatives joue un rôle déterminant dans le processus de suivi, évaluation et orientation des politiques d'emploi-formation et, partant, éclaire la prise de décision des différents acteurs du système (décideurs publics, citoyens, entreprises, partenaires techniques et financiers, partenaires sociaux, etc.) en vue d'une meilleure performance des politiques d'emploi-formation.

Dans ce cadre, le projet ARPEJ a mis l'accent sur l'importance de la sensibilisation des différents acteurs sur la collecte systématique, l'accès et la diffusion des données harmonisées pour analyser les tendances d'évolution du marché du travail et des dispositifs d'emploi-formation. Cette sensibilisation nécessite la mise en place des actions concertées et coordonnées entre les partenaires et acteurs concernés pour l'institutionnalisation et l'organisation de l'accès aux données, notamment les micro-données sur une base

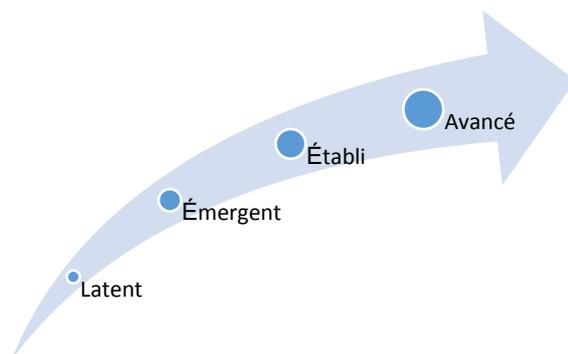
professionnelle, transparente et équitable.

L'exercice de positionnement par rapport à la grille de la JSF a permis aux acteurs de saisir l'importance de la coordination et du partage d'informations et de connaissances passant essentiellement par l'utilisation d'un certain nombre d'outils communs (concepts, définitions, nomenclatures, et référentiels de métiers et compétences), alors que les sources d'information sur les marchés du travail et les dispositifs d'emploi-formation souffrent de l'existence d'outils non harmonisés, voire parfois non harmonisables. De même, le changement de définitions et concepts d'une opération de collecte à une autre pose le problème de comparabilité des résultats obtenus. La diversité des sources d'information pose également le problème même de coordination des systèmes nationaux d'information.

À cet effet, une attention particulière doit être portée sur l'harmonisation, la mise à jour des concepts et nomenclatures, des répertoires et référentiels de métiers et compétences, en fonction de l'évolution des marchés du travail dans les pays ciblés. Les données ne peuvent être agrégées et comparées que si elles sont comparables sur la base des concepts, des définitions, des nomenclatures et des méthodes de collecte utilisés.

## 4. PRINCIPAUX RESULTATS DU POSITIONNEMENT

Il convient de rappeler que le positionnement est réalisé sur la base d'un niveau définissant, pour chacune des fonctions/dimensions (mentionnées plus haut), 4 niveaux de développement de référence. Pour chaque niveau, le descripteur présente, d'une manière synthétique, les éléments clés qui caractérisent le niveau de développement de la fonction/dimension. Le niveau 4 correspond au niveau le plus avancé vers lequel les fonctions/dimensions évoluent pour une efficacité accrue de l'écosystème.



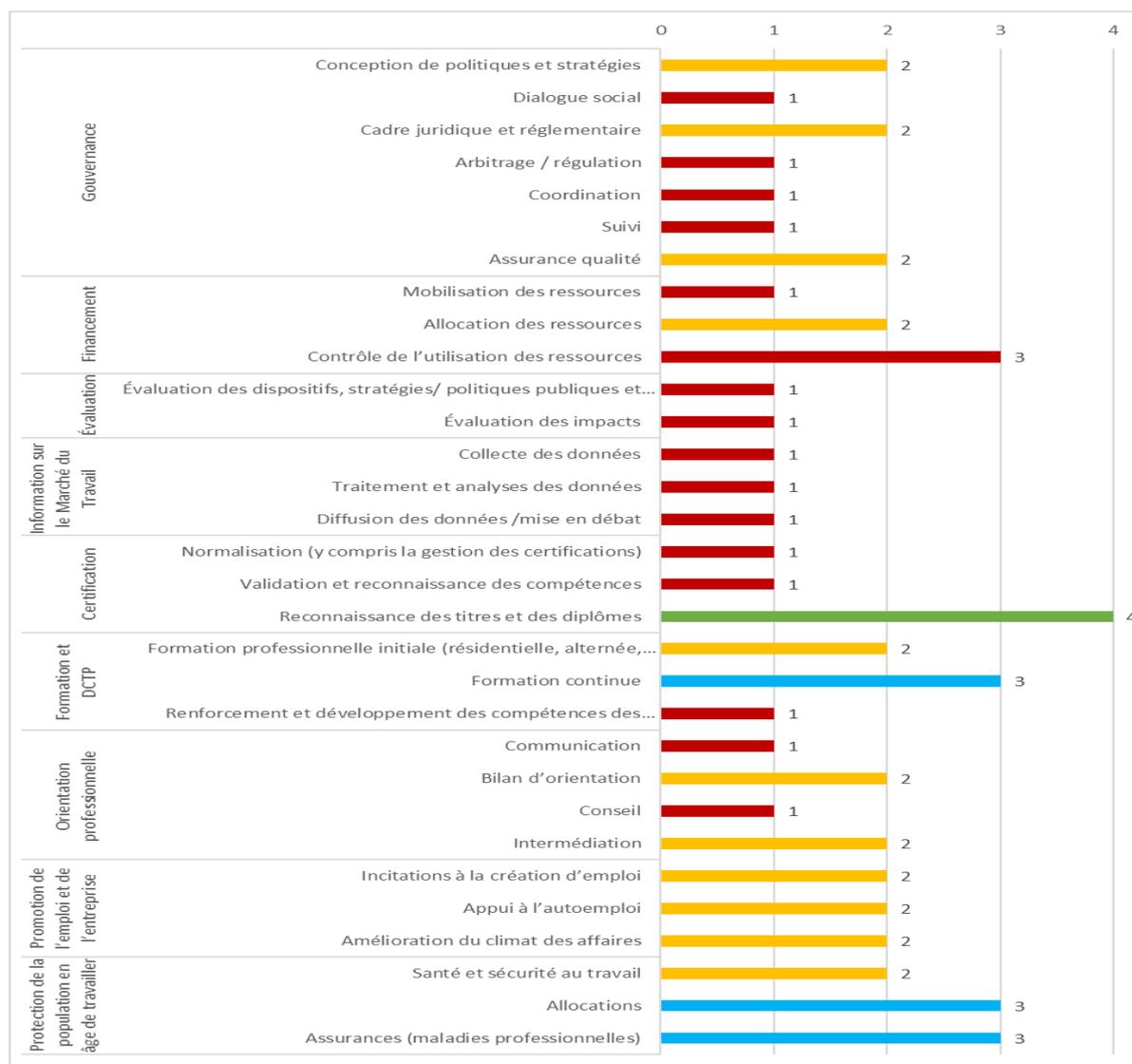
À l'issue de cet exercice de positionnement, il ressort que l'écosystème d'emploi et de formation de la Côte d'Ivoire a connu des progrès remarquables. Cette progression s'observe majoritairement au niveau des fonctions suivantes :

- (i) La fonction Financement montre que les ressources disponibles sont suffisantes pour financer les priorités des stratégies emploi-formation, notamment dans le secteur formel, et que les ressources sont allouées sur la base des activités (approche budget-programme).
- (ii) La fonction Certification fait apparaître que les évaluations des politiques publiques intègrent les représentants du secteur privé et qu'il existe au sein de l'administration ivoirienne une institution chargée de la reconnaissance des diplômes et des titres.
- (iii) La fonction Formation indique qu'il existe des initiatives, quoi que ponctuelles et non coordonnées, de formation en ingénierie de la formation selon une approche par les compétences, et qui s'appuie sur des supports numériques. En outre, les entreprises sont généralement dotées d'un plan de formation financé au moyen de ressources internes.
- (iv) La fonction Promotion de l'emploi et de l'entreprise a montré qu'il existe des mesures institutionnelles et réglementaires ponctuelles favorisant le climat des affaires ainsi que quelques incitations à la création d'entreprise.
- (v) La fonction Protection de la population en âge de travailler a connu un développement significatif : l'analyse a révélé la disponibilité, quoi que partielle, de mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage et l'utilisation d'une cartographie des maladies professionnelles régulièrement mise à jour.

Toutefois, l'exercice a également mis en relief un ensemble d'efforts que la Côte d'Ivoire devra consentir, à court et moyen termes, en vue de favoriser l'émergence d'un écosystème emploi-formation durable. Ces efforts se résument dans les fonctions suivantes : Gouvernance, Évaluation, Système d'information sur le marché du travail (SIMT) et Orientation professionnelle.

La figure ci-dessus fournit la synthèse des principaux résultats du positionnement global de l'écosystème emploi-formation en Côte d'Ivoire :

**Figure 4 : Synthèse des résultats de l'exercice de positionnement de l'écosystème emploi-formation**



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

**Globalement**, l'analyse des résultats de l'exercice de positionnement de l'écosystème d'emploi-formation montre que le niveau de développement de la Côte d'Ivoire dans le domaine de l'emploi et de la formation est considéré comme émergent.

Il est important d'améliorer la formation par apprentissage et par alternance car ces modes de formation à court et moyen termes favorisent l'employabilité des jeunes. Il convient de noter également que la formation par alternance et la formation par apprentissage constituent de véritables passerelles vers l'emploi. En conclusion des débats, la nécessité d'une formation holistique est apparue, qui ne devrait pas rester aux mains des seuls formateurs.

L'écosystème emploi-formation repose sur un cadre réglementaire et juridique solide, mais les textes sont très peu mis en œuvre. On observe en outre une importante dynamique d'amélioration au niveau de la formation initiale. Quant à l'apprentissage traditionnel, il a connu des améliorations réelles et réalistes grâce au décret de 2019 et à la législation de l'UEMOA. En ce qui concerne la formation continue, le cadre législatif et réglementaire a favorisé son développement en Côte d'Ivoire. Toutefois, le mode de gouvernance et son

autonomie financière sont à revoir. Il y a lieu de préciser que la formation continue est formelle. Beaucoup de structures privées abritent des centres de formation et forment surtout leurs propres agents. Par rapport au renforcement et au développement des compétences du personnel de l'écosystème, le niveau de développement est très latent. Ce faible niveau de développement induit une mise à niveau des acteurs dans leurs domaines d'intervention.

Cependant, les débats ont mis en lumière un très bon fonctionnement du système de certification, soulignant néanmoins la nécessité de favoriser un processus plus rapide en matière de VAE. On recense par ailleurs de nombreux acquis, mais certains efforts sont encore attendus de la part du gouvernement ivoirien.

Pour la dimension conseil, des efforts ont été déployés mais des actions-clés sont à mener en vue d'améliorer de façon subséquente le niveau de l'orientation professionnelle en Côte d'Ivoire. Au niveau de la promotion de l'emploi et de l'entreprise, le dispositif apparaît comme peu efficace, avec une nécessité absolue de favoriser l'accès au financement des entreprises et des entrepreneurs. En outre, il convient de noter que la CGECI et la FIPME doivent s'organiser pour appuyer les créateurs d'emplois en Côte d'Ivoire.

En matière d'évaluation, les acteurs de l'écosystème emploi-formation évoluent dans une synergie d'amélioration du dispositif d'évaluation. Il y a lieu de souligner que la culture de l'évaluation doit être largement prise en compte. Également, la Côte d'Ivoire a connu une forte progression pour chaque système, telle qu'elle se hisse vers le niveau établi. Il ressort néanmoins que l'écosystème emploi-formation manque véritablement de coordination.

En résumé, malgré les avancées notables relevées au cours de cet exercice d'autoévaluation, l'écosystème emploi-formation reste dans une phase de latence. Cette situation est surtout caractérisée par un faible niveau de coordination entre les acteurs et l'absence d'un système intégré de planification des efforts de suivi-évaluation des interventions.

**À la lumière de ces résultats, des pistes d'amélioration de l'écosystème emploi-formation** ont été préconisées par les participants à l'exercice du positionnement, en l'occurrence :

- Dans le souci de répondre efficacement et de manière adaptée aux besoins de l'économie ivoirienne et, par conséquent, aux besoins du secteur productif en matière de main-d'œuvre qualifiée, l'État procédera à la rénovation des programmes et des contenus de formation. Il interviendra pour encadrer l'offre privée d'enseignement technique et de formation professionnelle et d'apprentissage et pour développer des mécanismes en vue d'assurer le bon fonctionnement des établissements. Dans ce contexte, une réflexion approfondie sera conduite en vue de réformer le mécanisme des subventions afin de maîtriser les dépenses de l'État et renforcer la redevabilité, l'équité et la qualité.
- Pour renforcer les capacités techniques et opérationnelles des structures et personnels de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans le but d'assurer une formation de qualité aux apprenants, l'État ambitionne de : (i) renforcer les capacités stratégiques, techniques et opérationnelles des structures et personnels de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ; (ii) mettre à niveau les plateaux techniques des ateliers des structures de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et (iii) encadrer l'offre privée de l'ETFP.
- En ce qui concerne l'amélioration de la gouvernance du marché du travail, il s'agira en premier lieu de créer et rendre opérationnel l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) conformément à l'engagement des chefs d'État et de gouvernement de placer l'emploi au centre des objectifs des politiques économiques et sociales en

vue de la réduction durable de la pauvreté et de l'amélioration des conditions de vie des populations. Cette action se traduira par l'adoption de textes réglementaires instituant l'ONEF et définissant son organisation et son mode de fonctionnement. Cet observatoire, qui sera l'organe de coordination et de centralisation des informations sur le marché du travail, devra fonctionner en réseau et collaborer étroitement avec l'ensemble des membres du réseau dont les activités concourent à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi-évaluation de la politique de l'emploi.

- En matière de travail, les actions de la JSF viseront à : (i) garantir le respect des dispositions légales en matière de travail, tant dans le secteur formel que dans l'économie informelle ; (ii) éradiquer les pires formes de travail des enfants et (iii) garantir la paix sociale à travers un dialogue social inclusif. Ainsi, l'État veillera à l'application des procédures et des règles et normes de travail décent au profit des travailleurs, des employeurs et des institutions nationales. Cette mesure se traduira par le renforcement et la vulgarisation du cadre juridique et institutionnel du secteur et par la création d'un système intégré de collecte et de gestion des données. De plus, les capacités techniques et opérationnelles des acteurs et des structures en charge du travail seront renforcées à travers : (i) la construction d'un Institut de santé et de sécurité au travail ; (ii) la construction, la réhabilitation et l'équipement des services en charge du travail et (iii) le renforcement des capacités des acteurs du secteur du travail aux procédures, règles et normes du travail décent.

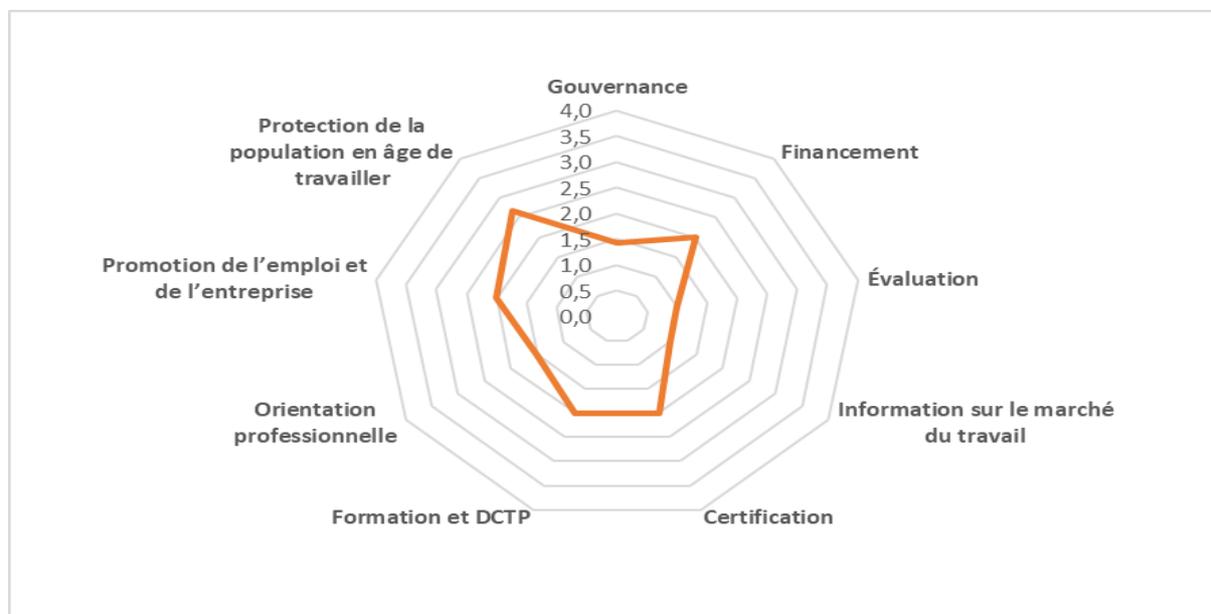
## 5. POSITIONNEMENT DETAILLÉ DE LA PERFORMANCE DE L'ÉCOSYSTÈME

Le processus d'autoévaluation de l'écosystème emploi-formation a conduit à l'obtention d'un positionnement à travers neuf (09) fonctions et trente-et-une (31) dimensions. Ce positionnement se fait par rapport à une grille qui a été co-construite avec les participants et qui détaille pour chaque dimension les différents niveaux d'avancement selon l'échelle présentée auparavant.

Comme précisé précédemment, l'examen de ces résultats révèle une image globale hétérogène de l'autoévaluation dudit écosystème quant au niveau de développement des fonctions, dont le score moyen varie de 1 pour les fonctions relatives à l'évaluation et l'information sur le marché du travail à 2,67 pour celle de la protection de la population en âge de travailler.

En ce qui concerne les dimensions, celles-ci sont en majorité classées aux niveaux latent (niveau 1) et émergent (niveau 2). La dimension de reconnaissance des titres et des diplômes est la seule dimension à laquelle les participants ont attribué le niveau avancé (4), tandis que quatre dimensions ont été associées au niveau établi (niveau 3), à savoir : le contrôle de l'utilisation des ressources ; la formation continue ; les allocations ; et les assurances (maladies professionnelles).

**Figure 5** : Positionnement actuel des 9 fonctions de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

Dans ce qui suit, les résultats de l'exercice de positionnement seront présentés selon les trois sous-systèmes suivants : (i) Politiques et stratégies d'emploi-formation ; (ii) Information sur le système et ses environnements ; et (iii) Services visant la formation et l'emploi décent. Chaque sous-système comprend un certain nombre de fonctions et les dimensions y afférentes. Pour le premier sous-système, l'accent est mis sur deux fonctions

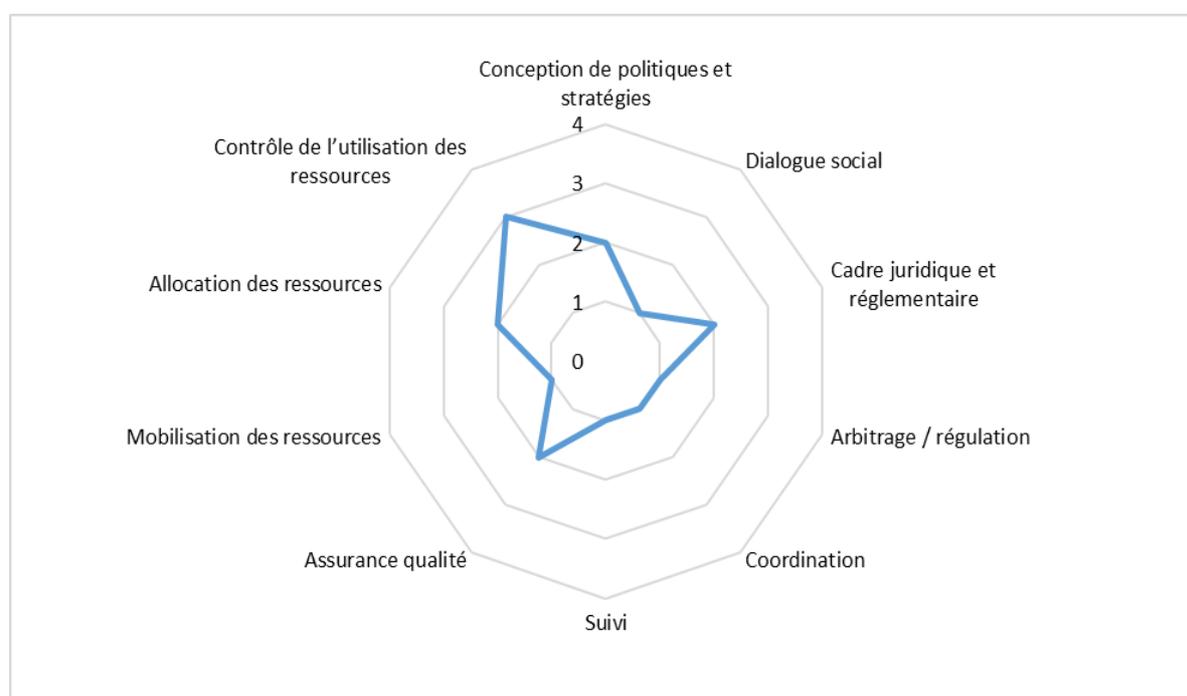
liées à la gouvernance et au financement de l'écosystème. Pour le second, l'autoévaluation a porté sur trois fonctions axées sur l'évaluation, l'information sur le marché du travail et la certification. Quant au troisième sous-système, il concerne les quatre autres fonctions à savoir : la formation, l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi et de l'entreprise et la protection de la population en âge de travailler.

## 5.1 Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation

Lors de l'exercice de positionnement du premier sous-système « Décider : Politiques et stratégies d'emploi-formation » l'accent a été mis sur deux fonctions, à savoir : la fonction de gouvernance et celle du financement. L'examen des résultats de cet exercice fait ressortir qu'à l'exception de la dimension du Contrôle de l'utilisation des ressources qui a été positionnée au niveau établi, les dimensions de ce sous-système ont été associées par les participants à un niveau de positionnement relativement faible (latent ou émergent).

Une analyse détaillée de ces résultats par fonction et par dimension est présentée ci-après.

**Figure 6** : Positionnement actuel des dimensions du sous-système 1 « Décider : Politiques et stratégies d'emploi-formation », 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

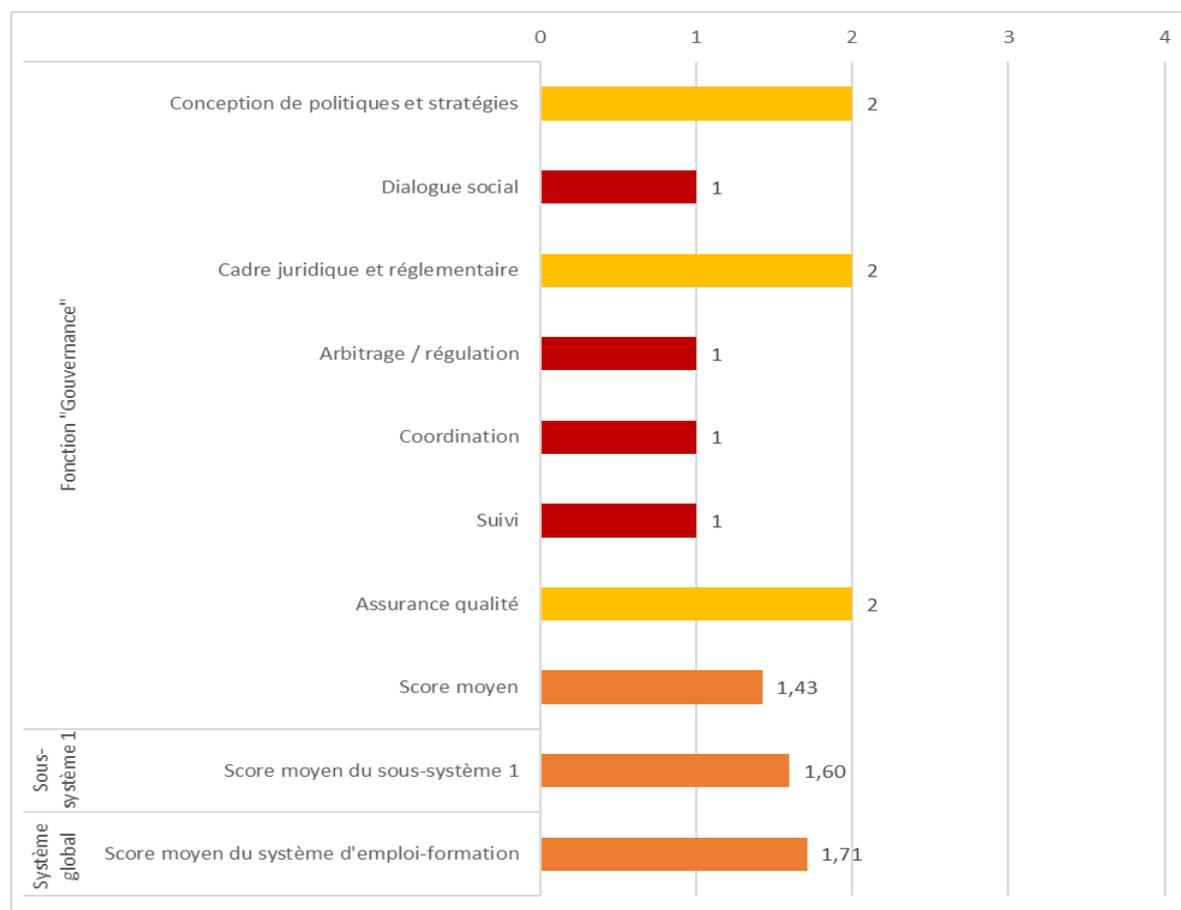
### Fonction 1 : Gouvernance

L'objectif principal de la fonction Gouvernance est d'assurer une gouvernance partenariale, multiniveaux et multi-acteurs garante d'un écosystème emploi-formation inclusif qui contribue à la prospérité socioéconomique des citoyens. La gouvernance s'articule autour de deux sous-fonctions : (i) élaboration de politiques publiques et de stratégies qui anticipent et répondent aux besoins de l'écosystème emploi-formation, y compris du secteur informel et (ii) pilotage de l'écosystème emploi-formation coordonné, qui assure le suivi et veille à la qualité des politiques et stratégies.

La Côte d'Ivoire se positionne au niveau latent en termes de gouvernance de l'écosystème d'emploi-formation. En effet, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement de

1,43, inférieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,71), avec quatre dimensions classées au niveau de développement latent et trois dimensions au niveau émergent (figure ci-après).

**Figure 7 : Positionnement actuel de la fonction « Gouvernance » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022**



Source : *Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.*

La fonction Gouvernance présente un score global de niveau latent. Les éléments qui traduisent cette situation et les actions à entreprendre pour relever le niveau de gouvernance des interventions de l'écosystème emploi-formation sont présentés ci-dessous par dimension.

#### *Dimension 1 : Conception de politiques et stratégies*

Sur la base des débats, la dimension Conception de politiques et stratégies se classe au niveau émergent. Ce niveau s'explique principalement par le fait que la Côte d'Ivoire s'est efforcée, au cours des dix dernières années, d'initier des processus de planification stratégique dans l'écosystème emploi-formation. Ces initiatives ont conduit à l'élaboration des documents suivants : (i) une Politique nationale de l'emploi (PNE), (ii) la Stratégie nationale de l'insertion professionnelle des jeunes (SNIEJ) et (iii) la Stratégie de développement de l'EFTP.

Ce positionnement peut être vérifié à travers plusieurs sources notamment, la PNE 2016 – 2020, le PNJ/SNIEJ 2016- 2020, le PSR-ETFP 2016 2020, la SNPS 2016 – 2020, la SNITEF (stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle), la PSE 2016-2025 (politique sectorielle de l'enseignement-formation).

L'analyse de cette dimension met en exergue les principaux acquis suivants : (i) les politiques et stratégies prévoient quelques mesures d'équité de genre, (ii) le coût des différents axes stratégiques a été estimé et budgétisé, (iii) une coordination et une collaboration occasionnelles ont lieu entre les différents intervenants sur les politiques de la protection sociale, les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles), (iv) la PNJ/SNIEJ 2021-2025 a été élaborée et est en attente d'adoption, et enfin (v) la PNE 2022-2025 a été élaborée et est en attente d'adoption.

Le niveau de développement de cette dimension appelle des interventions sur plusieurs aspects, notamment la nécessité de créer un cadre de concertation permanente emploi-formation, le renforcement des capacités des personnes en charge du cadre de concertation permanente emploi-formation, l'harmonisation et la synchronisation des politiques et stratégies existantes, l'adoption de la PNJ/SNIEJ 2021-2025 et de la PNE 2022-2025, et le renforcement des dimensions territoriales et sectorielles dans la conception des politiques/stratégies, en partenariat avec les acteurs de l'écosystème emploi-formation.

### *Dimension 2 : Dialogue social*

La dimension « Dialogue social » se situe au niveau latent. En effet, l'analyse de cette dimension laisse apparaître une certaine faiblesse dans le domaine du dialogue social. Selon le Décret n° 2007-608 du 08 nov. 2007 portant création du Conseil national du dialogue social (CNDS), un cadre de concertation permanente entre les partenaires sociaux a été mis en place. Toutefois, le secteur informel reste faiblement représenté et les collectivités territoriales ne sont pas impliquées.

Malgré ce faible niveau de mise en œuvre du dialogue social en Côte d'Ivoire, les résultats de l'analyse de positionnement révèlent un acquis important, à savoir : « les partenaires sociaux sont impliqués de manière sélective et contribuent de manière limitée à la détermination des orientations stratégiques ».

Pour relever le niveau de cette dimension qui offre une passerelle en faveur de la cohésion sociale, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées, notamment l'implication régulière des parties prenantes dans l'ensemble des concertations, y compris les acteurs du secteur informel et les collectivités territoriales, ainsi que le renforcement des capacités des partenaires sociaux et celles des acteurs du secteur informel et des collectivités territoriales.

### *Dimension 3 : Cadre juridique et réglementaire*

Sur la base des débats, la dimension Cadre réglementaire et juridique est située au niveau de développement émergent. Ce niveau est justifié essentiellement par l'existence de nombreux textes législatifs et réglementaires qui encadrent la mise en œuvre des actions de l'écosystème emploi-formation en Côte d'Ivoire. Ces textes sont entre autres : (i) le nouveau Code du travail, (ii) la Loi sur la formation professionnelle, (iii) la Loi sur l'artisanat et (iv) le Décret sur l'apprentissage.

Pour cette dimension, les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur (niveau établi).

Par ailleurs, pour arriver pleinement au niveau établi (niveau 3), plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées, en l'occurrence : Comblent les insuffisances des textes législatifs en vue d'une meilleure articulation emploi-formation ; adopter la nouvelle Loi d'orientation sur la jeunesse et les textes subséquents ; prendre le Décret relatif au Conseil consultatif de la jeunesse ; et adopter la nouvelle Loi de l'EFTP et les textes subséquents.

#### *Dimension 4 : Arbitrage / régulation*

Les débats ont situé la dimension Arbitrage à un niveau latent car il n'existe aucun mécanisme de régulation. En ce qui concerne les sources de vérification de ce positionnement et les acquis réalisés dans ce domaine, ils n'ont pas été précisés par les participants lors de l'exercice d'autoévaluation mené.

Pour pallier à cette situation et parvenir au niveau émergent (niveau 2), les participants ont évoqué certaines pistes d'amélioration, notamment la mise en place d'un mécanisme de régulation emploi-formation qui pourrait être un organe du cadre de concertation permanente emploi-formation et le renforcement des capacités des personnes en charge de ce mécanisme.

#### *Dimension 5 : Coordination*

Sur la base des débats, il apparaît que la dimension Coordination se situe au niveau de positionnement latent. Ce choix est dû à l'existence d'un comité de pilotage de l'emploi appelé « comité emploi », d'un comité de pilotage de la formation professionnelle et d'un comité de pilotage de l'enseignement supérieur (« comité paritaire de pilotage »). Un cadre de coordination emploi-formation (cadre systémique) fait toutefois défaut.

Dans le souci de favoriser une coordination systématique, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées, en l'occurrence : la réalisation de l'état des lieux des initiatives existantes de l'écosystème emploi-formation ; la mise en place et l'opérationnalisation d'un cadre interinstitutionnel de coordination (ministères sectoriels, collectivités territoriales, organisations de la société civile, partenaires sociaux, ONG) de l'écosystème emploi-formation, s'appuyant sur les dispositifs au niveau local et tenant compte des secteurs économiques ; le renforcement des dispositifs de coordination existants ; et le renforcement des capacités des acteurs sectoriels concernant le cadre interinstitutionnel de coordination (ministères sectoriels, collectivités territoriales, organisations de la société civile, partenaires sociaux, ONG) de l'écosystème emploi-formation.

#### *Dimension 6 : Suivi*

Sur la base des débats menés, la dimension Suivi est positionnée au niveau latent en raison de l'existence d'une carte emploi pour le suivi du système emploi et d'un dispositif de suivi pour l'insertion des diplômés de la formation professionnelle initiale. Cependant, il n'existe aucun mécanisme (dispositif) de suivi intégré de l'écosystème emploi-formation.

Pour cette dimension, les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur (niveau émergent).

Afin d'avoir une vue d'ensemble sur la mise en œuvre des interventions de l'écosystème emploi-formation, il paraît nécessaire d'initier plusieurs actions à court et à moyen terme, notamment la mise en place d'un mécanisme de suivi interinstitutionnel; l'élaboration d'un tableau de bord emploi-formation; le renforcement du recours aux outils numériques en matière de suivi de l'écosystème emploi-formation; le renforcement des dispositifs de coordination existants et l'instauration de la réalisation d'un bilan social (document obligatoire pour l'inspection du travail).

#### *Dimension 7 : Assurance qualité*

La dimension Assurance qualité a été positionnée au niveau émergent. Ce positionnement a été justifié par les motifs suivants : (i) le pilote incluait la formation professionnelle dans huit (08) établissements au départ, la généralisation est en cours, (ii) les normes et

procédures de la phase pilote sont en cours de finalisation. Aucune expérience n'a toutefois été enregistrée en matière d'emploi.

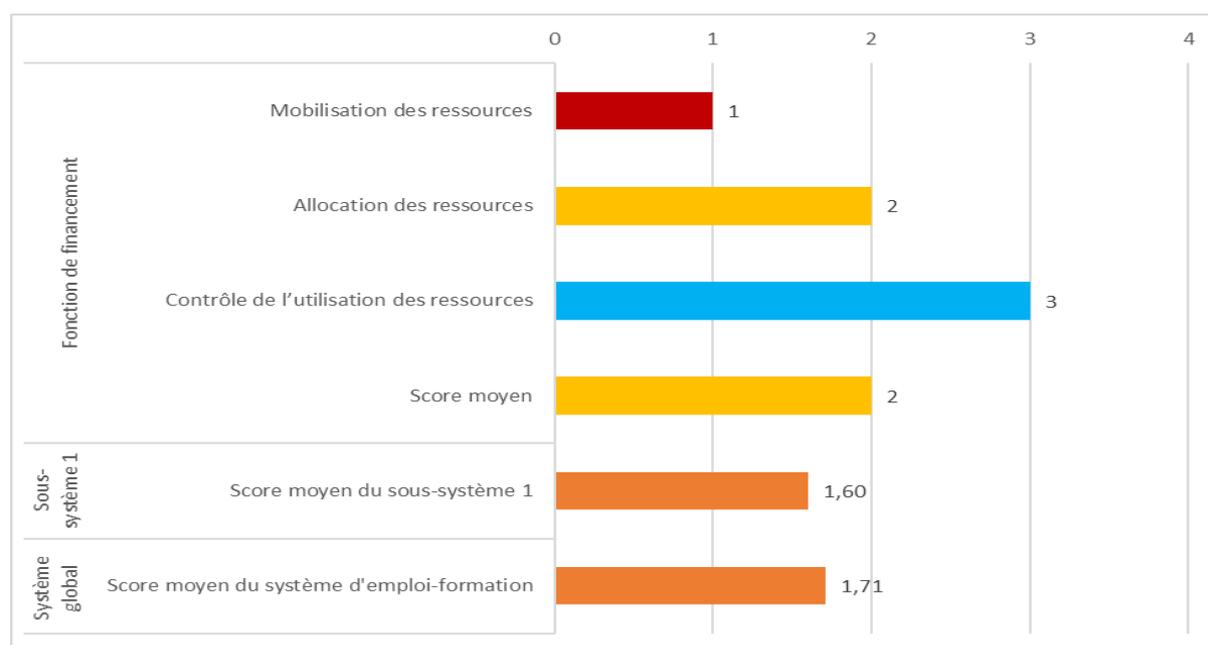
Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur (niveau émergent) pour cette dimension.

Pour faire évoluer cette dimension vers le niveau établi, plusieurs actions prioritaires ont été identifiées, notamment l'organisation des sessions de formation sur l'assurance qualité des acteurs de l'écosystème emploi-formation ; le développement d'une expérience pilote (Agence régionale de l'Agence emploi jeunes, une université, le Centre multisectoriel Mohamed VI, un centre de recherche) ; la finalisation du processus d'assurance qualité au niveau de la formation et son extension à l'emploi.

## Fonction 2 : Financement

L'objectif général de la fonction Financement est d'assurer la mobilisation pérenne et une répartition des ressources financières adéquates et basées sur la performance de l'écosystème emploi-formation. Un score moyen de positionnement de 2 lui a été attribué, soit supérieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,71).

**Figure 8:** Positionnement actuel de la fonction « Financement » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

La fonction Financement présente un score global de niveau émergent. Les éléments qui expliquent cette situation et les actions à entreprendre pour relever le niveau de financement des interventions de l'écosystème emploi-formation sont présentés ci-dessous par dimension.

### Dimension 8 : Mobilisation des ressources

La dimension Mobilisation des ressources est située au niveau latent. Le gouvernement ivoirien entreprend certes des efforts, mais sur un seul aspect. Il s'agit notamment du budget qui est déterminé en fonction des priorités définies et communiquées par les ministères aux autorités budgétaires. Toutefois, les contraintes budgétaires ne permettent

pas de financer certaines priorités et l'on observe ensuite une inadéquation entre les dotations budgétaires planifiées et les dotations effectivement reçues. En outre, les documents de politiques et de stratégies révèlent l'insuffisance des ressources allouées.

La Côte d'Ivoire possède déjà certains acquis lui permettant de passer aux niveaux suivants, en l'occurrence : (i) les ressources sont gérées par les ministères, (ii) les ressources sont diversifiées, et (iii) le FDFP existe.

Pour relever le niveau de mobilisation des ressources financières afin de financer les interventions de l'écosystème emploi-formation, plusieurs pistes d'amélioration sont définies par les participants, notamment, l'amélioration de l'accessibilité aux ressources par les acteurs du secteur informel (sensibilisation, décentralisation, digitalisation), l'amélioration des stratégies de mobilisation et de diversification des ressources, l'affinage de l'établissement des coûts (détermination des coûts) des priorités et l'actualisation des priorités des stratégies et politiques pour les rendre plus réalistes vis-à-vis des ressources disponibles ou mobilisables.

#### *Dimension 9 : Allocation des ressources*

La dimension Allocation des ressources se positionne au niveau émergent car le budget programme a été engagé de manière effective depuis 2020. Selon les participants, ce positionnement peut être vérifié à partir de la loi des finances portant Budget Programme 2020-2021 et suivants.

Des acquis majeurs ont été réalisés, notamment (i) des expériences de budget axés sur les résultats (phase pilote sur l'autonomie des établissements), (ii) le projet PEJEDEC 3 a été à la lumière de la performance du PEJEDEC 2, (iii) le Plan annuel de performance (PAP) est élaboré et mis en œuvre, (iv) le PADES et le rapport annuel de performance (RAP) sont élaborés également et (v) les revues de performance sont réalisées.

Pour une meilleure allocation des ressources financières dans l'écosystème emploi-formation, une action prioritaire est envisagée. Il s'agit principalement d'arrimer l'allocation budgétaire aux revues de performance. Il conviendrait par exemple de généraliser le pilote sur l'autonomie des établissements en y intégrant les exigences de performance.

#### *Dimension 10 : Contrôle de l'utilisation des ressources*

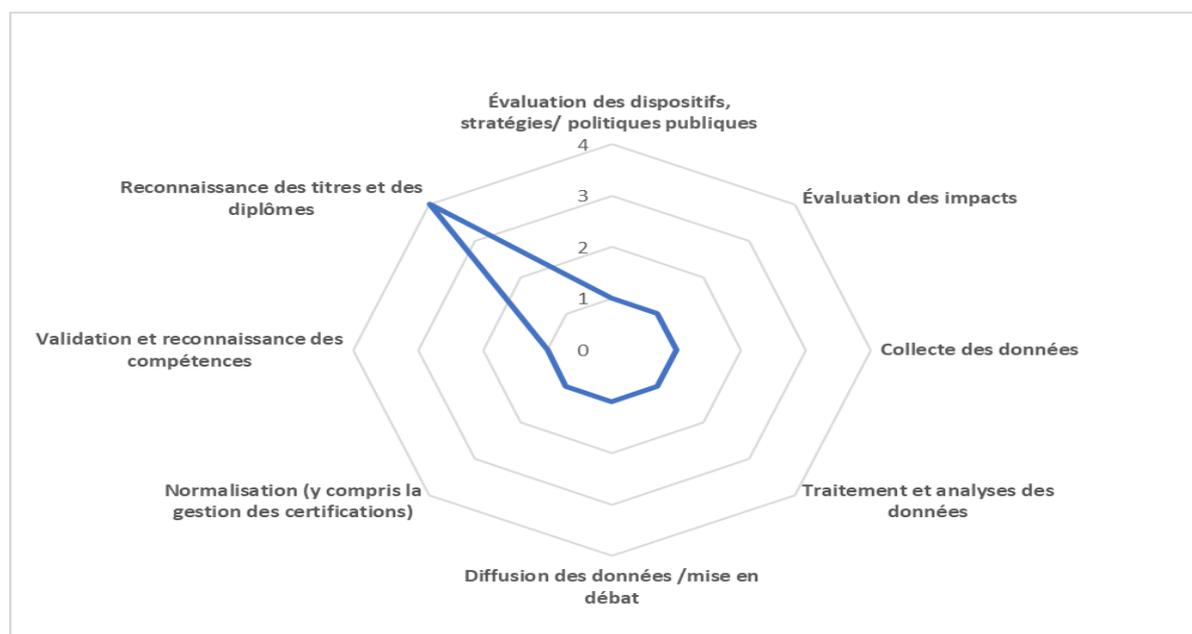
Les débats ont révélé la présence d'un dispositif de contrôle des ressources performant en Côte d'Ivoire, expliquant le positionnement de cette dimension à un niveau établi qui se justifie notamment par l'existence de dispositifs/mécanismes de contrôle des ressources (contrôleurs financiers, contrôleurs budgétaires) et la production régulière de rapports annuels de performance (RAP)).

Malgré le niveau atteint par cette dimension, des efforts restent à entreprendre pour parvenir au niveau supérieur. À cette fin, des actions majeures sont à envisager. Il s'agit de rendre les audits externes annuels réguliers, et surtout, de renforcer les mécanismes de contrôle interne et uniformiser les outils. Enfin, il s'agira de renforcer les mécanismes de lutte contre la corruption.

## **5.2 Informer : Information sur l'écosystème et ses environnements**

L'exercice de positionnement du deuxième sous-système « Informer /Information pour le système et ses environnements » a porté sur trois fonctions à savoir : l'Évaluation, l'Information sur le marché du travail et la Certification. L'examen des résultats de cet exercice a montré qu'à l'exception de la dimension relative à la reconnaissance des titres et des diplômes qui a été positionnée au niveau avancé (niveau 4), l'ensemble des dimensions composant ce sous-système ont été associées par les participants au niveau latent (niveau 1).

**Figure 9** : Positionnement actuel des dimensions du sous-système 2 « Informer : Information sur l'écosystème et ses environnements », 2022



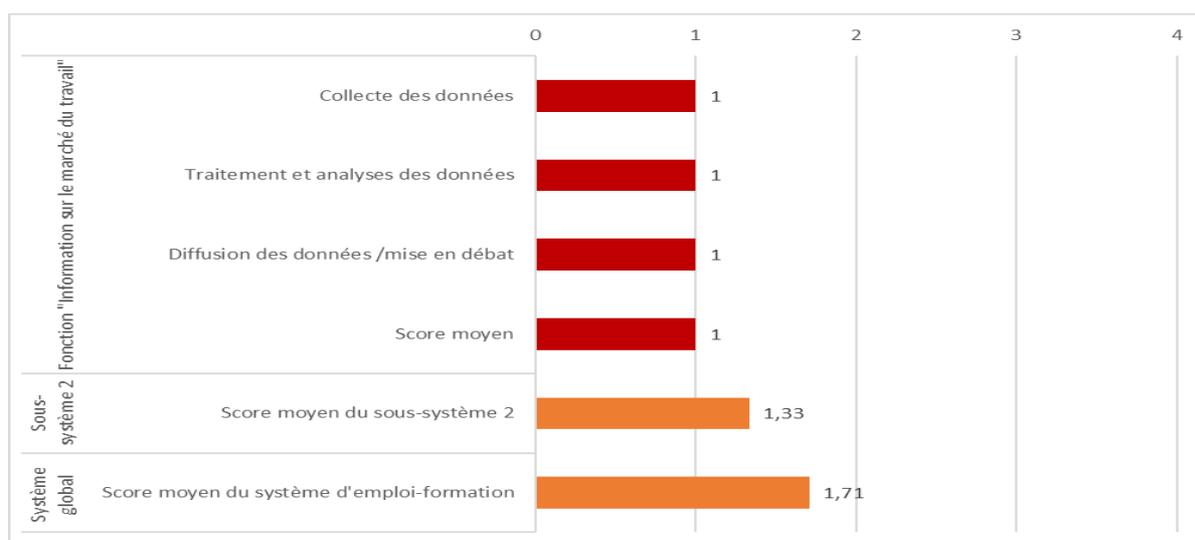
Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

### Fonction 3 : Information sur le marché du travail

L'objectif général de la fonction est de collecter systématiquement et diffuser des données harmonisées en vue d'analyser les tendances sur le marché du travail et les dispositifs de formation professionnelle/développement des compétences et ainsi d'orienter les politiques d'emploi-formation et éclairer la prise de décision des différents acteurs de l'écosystème (décideurs publics, citoyens, entreprises, partenaires techniques et financiers, partenaires sociaux) en vue d'une meilleure performance des politiques d'emploi-formation. L'objectif est également de mémoriser et mettre à jour la nomenclature, les répertoires et portraits de métiers et compétences, en fonction de l'évolution du marché du travail.

Le positionnement de la Côte d'Ivoire au niveau de cette fonction est latent. En effet, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 1, inférieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,71). Cette fonction comporte trois dimensions que les participants ont associées au niveau de développement latent lors de l'exercice d'autoévaluation.

**Figure 10** : Positionnement actuel de la fonction « : Information sur le marché du travail » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

La fonction Information sur le marché du travail a été décomposée en trois (03) dimensions, à savoir : (i) collecte des données, (ii) traitement et analyse des données et (iii) diffusion des données / mise en débat. L'analyse du positionnement a permis d'obtenir les résultats suivants par dimension.

#### Dimension 11 : Collecte des données

La dimension Collecte des données est située au niveau latent (niveau 1). Ce choix a été justifié par plusieurs facteurs, à savoir : (i) les répertoires des métiers, les fiches métiers et les référentiels métiers-compétences (RMC) existent mais sont incomplets et non mis à jour ; (ii) les études sectorielles de la formation existent mais sont incomplètes ; (iii) les enquêtes sur l'emploi existent mais sont irrégulières ; (iv) la collecte de données métier des opérateurs (offres et demandes d'emploi) incomplète, non régulière ; (v) la collecte de données via des enquêtes de référence effectives est non régulière ; (vi) l'existence d'un plan stratégique de développement du SIMT, mais non mis en œuvre.

Des efforts importants ont été consentis dans l'écosystème emploi-formation. Ces efforts ont permis d'obtenir des acquis comme i) le développement du SIMT, mais non intégré et incomplet ; ii) l'existence d'une première identification des acteurs producteurs de données et utilisateurs ; iii) la collecte de données via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprise, organisations professionnelles d'apprentissage pour le secteur informel), mais incomplètes, régulières, analysées et partiellement diffusées ; iv) le Système national statistique est suffisamment doté des ressources humaines ayant les compétences requises et les ressources financières, mais non coordonné (entre les différentes structures et avec les décideurs) et v) l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel de structuration du SIMT et de collecte statistique accompagné d'un budget (PTF et national).

Pour faire face à l'insuffisance de la collecte de données, la Côte d'Ivoire doit redoubler d'efforts aux fins d'améliorer la disponibilité de l'information sur le marché du travail. Pour ce faire, un nombre important de pistes d'amélioration ont été proposées, en l'occurrence : la conception et la mise en place d'un dispositif harmonisé pour mettre à jour et compléter la nomenclature des métiers ; la consolidation du dispositif d'élaboration et de mise à jour

des RMC (CNBP) ; la réalisation de l'état des lieux des opérations de collecte des données sur le SIMT dans tous les secteurs d'activité, y compris le secteur informel ; l'opérationnalisation de l'ONEF (Observatoire national de l'emploi et de la formation) ; l'information et la sensibilisation, la vulgarisation et l'application du Décret portant obligation de partager avec tous les acteurs impliqués dans le SIMT, la communication à l'AEJ de toutes les informations relatives aux offres et aux demandes d'emplois ; la production d'un rapport annuel le plus complet possible sur les offres et les demandes d'emploi ; la finalisation et la mise en œuvre du plan stratégique du SIMT autour de l'ONEF ; et la généralisation des études sur les bassins d'emploi à toutes les régions.

#### *Dimension 12 : Traitement et analyse des données*

Cette dimension est positionnée au niveau latent grâce à des facteurs qui ont limité le traitement et l'analyse des données issues du marché du travail. Il s'agit entre autres des opérations de collecte ponctuelles et irrégulières impactant la régularité du traitement, des traitements qui ne couvrent pas parfaitement l'ensemble de l'écosystème emploi-formation, de la production d'un tableau de bord des emplois formels et de la réalisation des études sur les bassins d'emploi dans certaines régions.

Les participants ont également noté l'existence de quelques acquis que la Côte d'Ivoire possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux supérieurs, notamment la réalisation de façon régulière des traitements et analyses, mais qui sont incomplets.

Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent, des pistes d'amélioration sont retenues, à savoir : opérationnaliser l'ONEF ; produire trimestriellement des indicateurs sur les emplois ; étendre les tableaux de bord au volet formation ; étendre les tableaux de bord à l'économie informelle (organisations intermédiaires, digitalisation des taxes communales, statut de l'entrepreneur, SNITEF (Stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle)) ; et mettre en place un cadre consultatif pour les utilisateurs des données (dans le cadre du SIMT).

#### *Dimension 11 : Diffusion des données/mise en débat*

Le niveau de positionnement de cette dimension est également latent. Ce niveau se justifie en partie par des facteurs tels que la non-disponibilité des données d'enquête pour le grand public et l'existence de données sur le portail de l'AEJ relatives aux demandes et offres d'emploi. L'acquis majeur de cette dimension est la création de l'ONEF.

Pour arriver pleinement au niveau de positionnement émergent (niveau 2) pour cette dimension, des pistes d'amélioration ont été préconisées portant notamment sur la diffusion régulière des données et des analyses auprès des opérateurs, des décideurs et du grand public (par ex. : plateforme de diffusion de l'INS : centre de calcul qui sera bientôt lancé. Cette plateforme pourrait être centralisée au profit des autres acteurs de l'écosystème emploi-formation-Plateforme technologique de l'AEJ - base de données des demandes et offres d'emploi - DGT : données statistiques sur les relations de travail) ; et l'opérationnalisation de l'observatoire et la déclinaison de ses actions à différents niveaux.

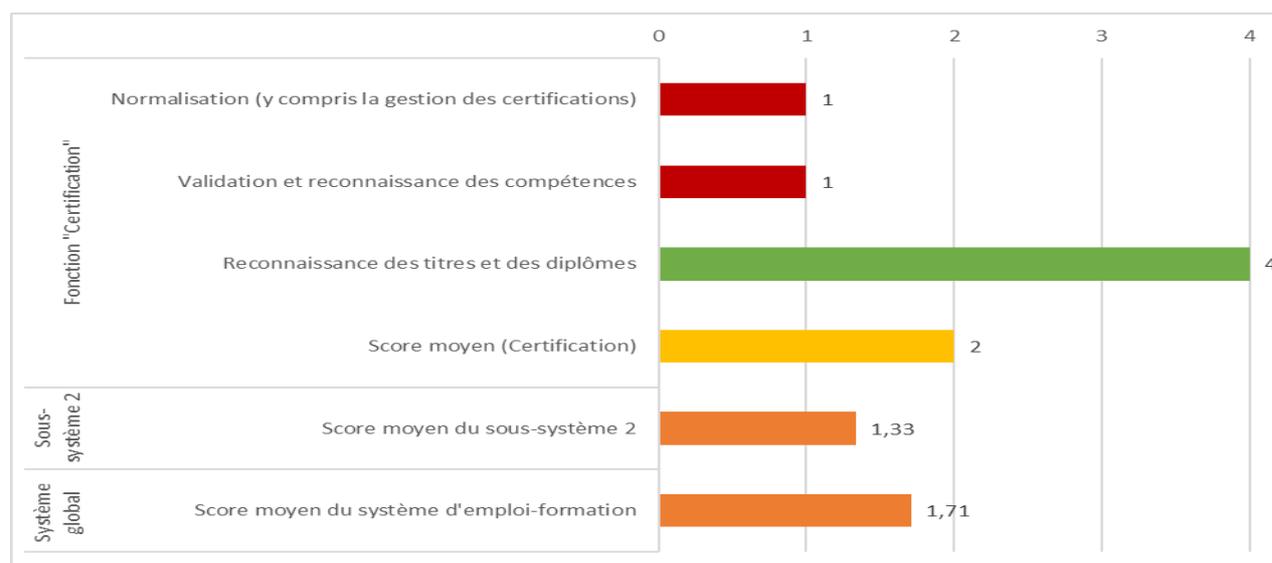
#### *Fonction 4 : Certification*

L'objectif général de la fonction est la reconnaissance des compétences professionnelles par une institution représentative, légitime et indépendante. Elle délivre une certification professionnelle (attestation écrite d'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'une certification). Elle assure une normalisation en tenant à jour les référentiels de certification professionnelle en lien avec les référentiels métiers, y compris pour l'économie informelle et pour les activités professionnelles les moins qualifiées. Elle veille à l'application et au respect des modalités définies par le référentiel de certification dans une démarche qualité.

Elle permet la validation des acquis de l'expérience professionnelle et/ou de la formation formelle, informelle et non formelle. Cette institution permet la reconnaissance/l'homologation des certifications professionnelles acquises ailleurs.

La Côte d'Ivoire est positionnée au niveau émergent pour cette fonction « Certification » qui s'articule autour de trois dimensions, dont deux ont été classées au même niveau de développement latent et une dimension au niveau avancé (reconnaisances des titres et des diplômes).

**Figure 11:** Positionnement actuel de la fonction :« Certification » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

La fonction Certification présente un score global de niveau émergent. Les éléments qui justifient cette situation et les actions à entreprendre pour relever le niveau de la certification des interventions de l'écosystème emploi-formation sont présentés ci-dessous par dimension.

#### *Dimension 14 : Normalisation (y compris la gestion des certifications)*

Le niveau de positionnement de cette dimension est latent car le privé n'est pas systématiquement associé aux évaluations théoriques et pratiques ; il ne l'est que de façon sporadique. Selon les participants, ce choix peut être vérifié à travers le rapport diagnostic sur l'enseignement supérieur, et le document de diagnostic et d'orientation stratégique de l'**ETFP 2016-2025**.

La Côte d'Ivoire dispose de certains acquis pour faire évoluer cette dimension, notamment l'implication du privé dans certaines évaluations théoriques et pratiques. En effet, les participants ont affirmé que le privé est, quelques fois, associé aux évaluations théoriques et pratiques.

Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), des pistes d'amélioration ont été proposées visant à contribuer à l'amélioration de la pratique de la normalisation dans l'écosystème emploi-formation. Il s'agit notamment de la mise en place et de l'opérationnalisation du cadre national de certification ; l'élaboration des référentiels de certification avec les milieux professionnels ; et la mise en place et l'opérationnalisation du centre de développement et de gestion des programmes d'études.

### *Dimension 15 : Validation et reconnaissance des compétences*

Cette dimension doit son positionnement à un niveau latent au dispositif de VAE qui est en phase de construction. Selon les participants, le positionnement retenu peut être vérifié sur la base du document de diagnostic et d'orientation stratégique de l'ETFP 2016-2025.

En outre, les participants ont également noté l'existence des acquis dans ce domaine permettant à la Côte d'Ivoire de passer aux niveaux suivants. Il s'agit notamment de l'expérimentation de la VAE ; et l'étude de faisabilité, projets de textes et outils de la VAE élaborés, phase pilote de la VAE non démarrée.

Cependant, pour arriver pleinement au niveau de positionnement émergent pour cette dimension, des pistes d'amélioration ont été préconisées à l'issue des débats, notamment l'adoption, par le Gouvernement, des textes de la VAE ; et la mise en œuvre de la phase pilote de la VAE (objectif de 3 000 artisans).

### *Dimension 16 : Reconnaissance des titres et des diplômes*

Cette dimension a été évaluée à un niveau avancé en raison de deux aspects majeurs qui sont (i) l'existence d'une commission nationale de reconnaissance et d'équivalence des diplômes (Tour B 9<sup>e</sup> étage) et (ii) l'existence de services en charge de l'homologation des diplômes et titres au niveau de tous les ordres d'enseignement (DECO, DECOB, DESUP, DEXCO).

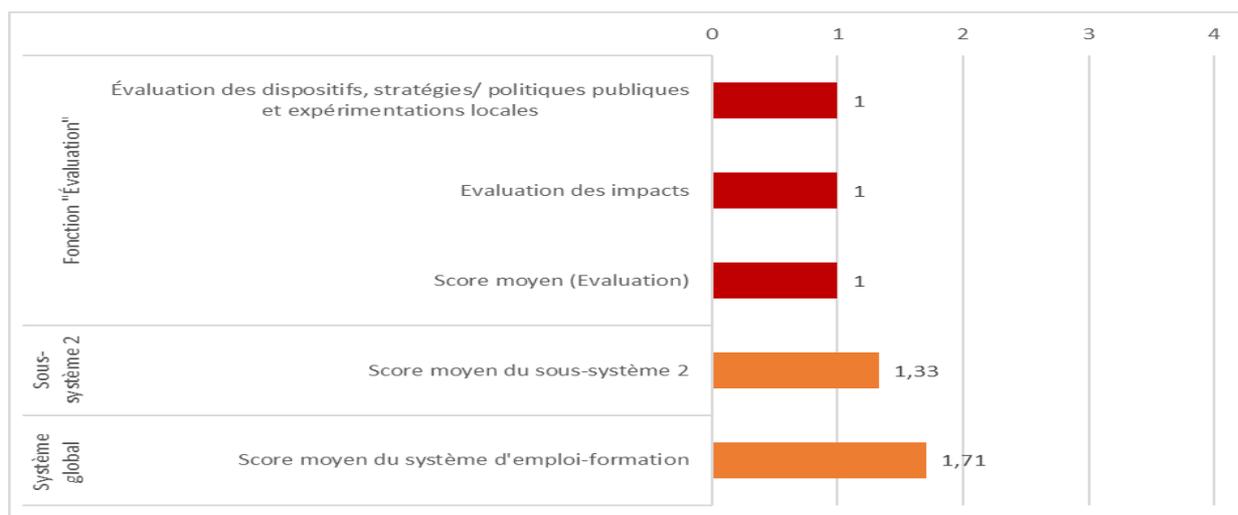
Même si cette dimension est positionnée au niveau avancé, les participants ont estimé qu'il est opportun de renforcer les capacités (traduction des diplômes) des structures d'homologation, de certification et d'authentification des diplômes afin de favoriser un processus plus rapide dans ce domaine.

### *Fonction 5 : Évaluation*

L'objectif général de la fonction consiste à orienter les choix de politiques et stratégies de l'écosystème emploi-formation sur la base d'évaluations régulières, fiables, circonstanciées et étayées par des faits (notamment grâce au SIMT) des programmes et dispositifs et en diffusant les résultats de ces analyses et les potentielles recommandations aux acteurs de l'écosystème.

Le positionnement de la Côte d'Ivoire au niveau de cette fonction est émergent. En effet, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 2, soit supérieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,71). Cette fonction comporte trois dimensions que les participants ont associées au niveau de développement latent lors de l'exercice d'autoévaluation.

**Figure 12:** Positionnement actuel de la fonction « Évaluation » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

La fonction Évaluation présente un score de niveau latent. Il faut indiquer que les deux dimensions qui composent cette fonction obtiennent également un score de niveau latent. Ces dimensions sont présentées ci-dessous.

#### *Dimension 17 : Évaluation des dispositifs, stratégies / politiques publiques et expérimentations locales*

Sur la base des résultats des débats, la dimension Évaluation des politiques est évaluée comme se situant à un niveau latent. Cette situation est la conséquence de deux aspects majeurs, à savoir d'une part, l'absence de dispositif de suivi comme prérequis systématique à l'évaluation et, d'autre part, l'absence de comité d'évaluation des politiques publiques. Néanmoins, la Côte d'Ivoire possède déjà des acquis dans ce domaine sur lesquels se baser pour passer aux niveaux supérieurs, en l'occurrence : (i) pour chaque dispositif évalué, il existe un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats/Méthodologie simple, (ii) une feuille de route disponible pour aller vers l'institutionnalisation de l'évaluation, (iii) des actions continues de renforcement des capacités des acteurs et décideurs dans le processus d'évaluation des politiques publiques (rôle), (iv) dans certains cas, l'évaluation est prévue au moment de l'élaboration des politiques et stratégies nationales (fonds dédiés) et (v) les acteurs disposent des capacités requises pour mener à bien un processus évaluatif. En outre, on observe la création de postes voire de services dédiés à l'évaluation au sein des structures (privées et publiques).

Afin de placer l'évaluation des politiques publiques au cœur de la gouvernance des structures publiques, partant, faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées par les participants, en l'occurrence : le vote de la Loi portant évaluation des politiques publiques ; la finalisation du document de la Politique nationale d'évaluation des politiques publiques ; la systématisation de l'évaluation des politiques publiques (internes et externes), la promotion de la culture d'évaluation (communication, sensibilisation) ; la mise en place d'un comité d'évaluation des politiques publiques de l'écosystème emploi-formation impliquant tous les acteurs clés ; la prise en compte des recommandations des évaluations précédentes dans la conception des politiques publiques ; la finalisation, la vulgarisation et l'appropriation du guide d'évaluation des politiques publiques (en cours de validation) ; la diffusion des résultats des évaluations ; le renforcement des capacités des acteurs de la chaîne PPPBSE

(prospective, planification, programmation, budgétisation, suivi et évaluation) ; et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à réaliser des actions d'évaluation.

### *Dimension 18 : Évaluation des impacts*

La dimension Évaluation des impacts se situe à un niveau de positionnement latent en raison de l'absence de toute initiative nationale. Selon les participants, ce positionnement peut être vérifié à travers les rapports d'évaluation d'impact des programmes et des projets des partenaires.

Néanmoins, les participants ont estimé que la Côte d'Ivoire possède déjà certains acquis lui permettant de passer aux niveaux supérieurs, notamment l'établissement, pour chaque dispositif évalué, d'un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats.

Dans l'optique de mieux apprécier les changements induits par les politiques publiques, et pour faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées par les participants portant notamment sur la systématisation de l'évaluation d'impact des politiques publiques ; la promotion de la culture d'évaluation d'impact ; la mise en place d'un comité d'évaluation de l'impact des politiques publiques de l'écosystème emploi-formation, impliquant tous les acteurs-clés ; la prise en compte des recommandations des évaluations d'impact réalisées dans la conception des nouvelles politiques publiques ; et la finalisation, la vulgarisation et l'appropriation du guide d'évaluation des politiques publiques ; la diffusion des résultats des évaluations d'impact réalisées ; et le renforcement des capacités des acteurs de la chaîne PPPBSE et des partenaires sociaux concernés.

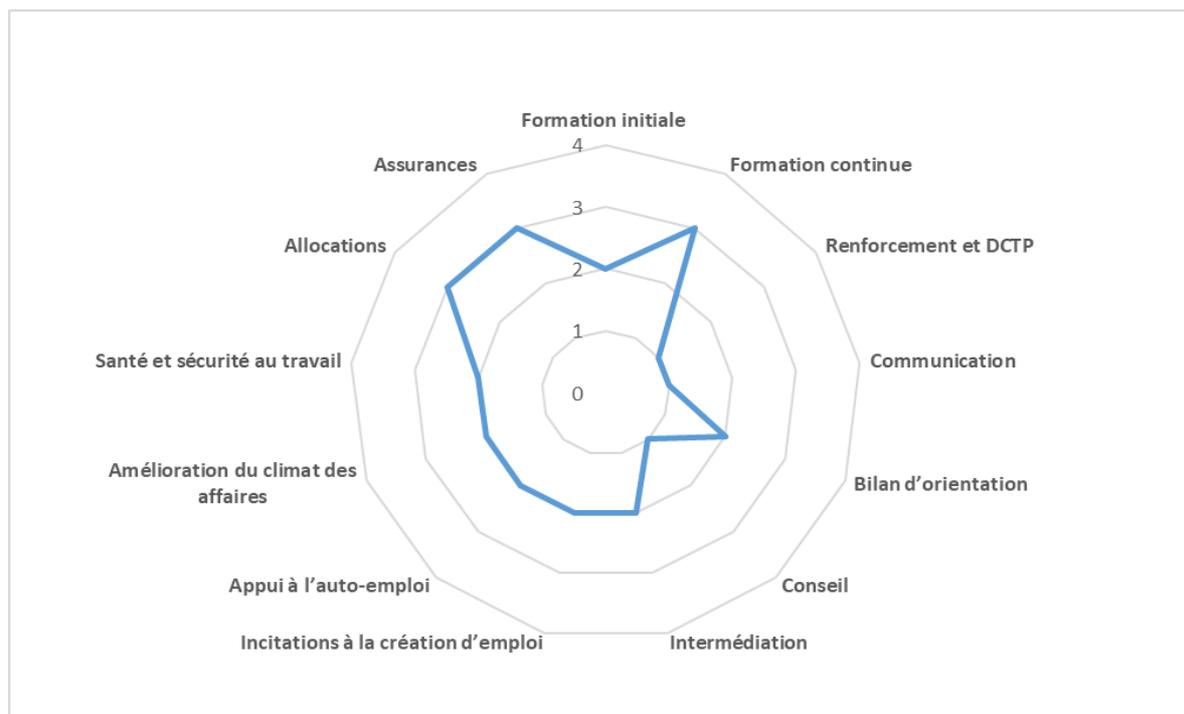
## **5.3 Accompagner : Services visant la formation et l'emploi**

### **décent**

Cette section en lien avec les services de la formation et de l'emploi décent se compose de quatre fonctions et 13 dimensions y afférentes, à savoir : (i) Formation/Développement des compétences techniques et professionnelles, (ii) Orientation professionnelle, (iii) Promotion de l'emploi et de l'entreprise, (iv) Protection de la population en âge de travailler.

L'examen des résultats de l'exercice d'auto-évaluation fait ressortir que le positionnement de la Côte d'Ivoire au niveau de ce sous-système est émergent et ce, en dépit du positionnement établi pour trois domaines, à savoir la formation continue, les assurances et les allocations. En effet, ce sous-système a reçu un score moyen de positionnement égal à 2, supérieur au score moyen global du système d'emploi-formation (1,71).

**Figure 13:** Positionnement des dimensions du sous-système 3 « Accompagner : Services visant la formation et l’emploi décent », 2022



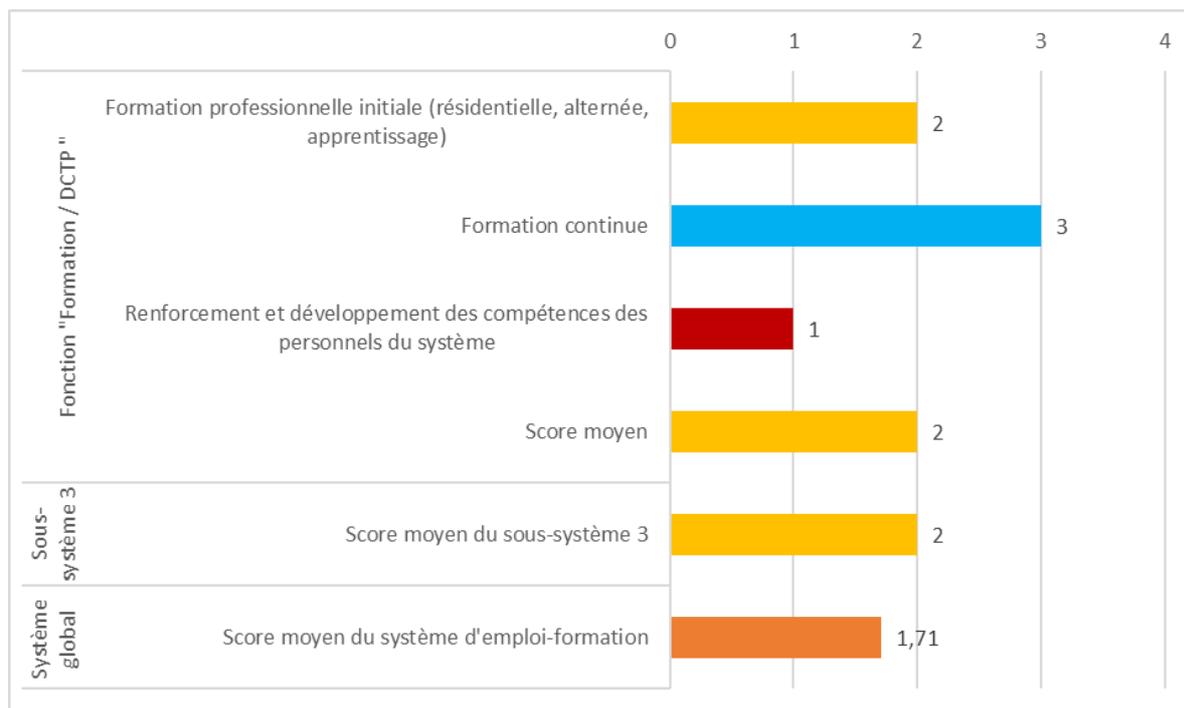
Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice d'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

### *Fonction 6 : Formation/Développement des compétences techniques et professionnelles*

L'objectif de la fonction est de développer les compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail, par la mise en œuvre d'une ingénierie de la formation et d'une ingénierie pédagogique adaptées à la formation des acteurs de l'écosystème d'une part, et à la formation des apprenants d'autre part, et en particulier des populations les plus vulnérables.

Selon les résultats de l'exercice d'auto-évaluation mené, le positionnement de la Côte d'Ivoire au niveau de cette fonction est émergent, puisqu'elle a reçu un score moyen de positionnement égal à 2, soit égal au score moyen du sous-système 3 et supérieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,71). Cette fonction est composée de trois dimensions, dont une a été située au niveau de positionnement établi (formation continue), une dimension au niveau émergent (formation initiale), et une dimension au niveau latent (renforcement et développement des compétences des personnels de l'écosystème).

**Figure 14 :** Positionnement actuel de la fonction « Formation et DCTP » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice d'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

Les éléments qui expliquent le positionnement de cette fonction et les actions à entreprendre pour relever le niveau des apprenants et des jeunes de l'écosystème emploi-formation sont présentés ci-dessous par dimension.

#### *Dimension 19 : Formation initiale (résidentielle, alternée, apprentissage)*

Le niveau de positionnement de cette dimension est émergent. Les débats ont permis d'identifier des facteurs expliquant ce niveau de développement, en l'occurrence : (i) la formation professionnelle initiale se déroule dans les établissements scolaires professionnels suivie d'un stage en entreprise ; (ii) l'application de l'APC au lycée professionnel sectoriel de YOPOUGON ; (iii) le choix de l'APC par le ministère de tutelle ; (iv) l'existence des modes de formation par alternance, par apprentissage et par formation résidentielle ; (v) l'organisation des ateliers de validation de supports ; et (vi) l'utilisation de capsules numériques.

Toutefois, des problèmes de mise en œuvre (imputables au fait qu'il s'agisse d'un nouveau processus) subsistent au niveau de cette dimension.

La formation initiale a enregistré, ces dix dernières années, des investissements importants qui ont permis de constituer des acquis majeurs permettant à la Côte d'Ivoire d'évoluer aux niveaux supérieurs pour cette dimension. Il s'agit notamment du dispositif de formation professionnelle initiale qui est de type scolaire, intégré, avec des stages en entreprise, encadré par du personnel formé au niveau de l'entreprise et au niveau de l'institution de formation ; l'existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et d'implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences ; les interactions entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation) : stages, modalités d'alternance/apprentissage ; les programmes sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée (pour les programmes réalisés) ; et

l'existence des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel (formation des maîtres d'apprentissage).

Malgré ce niveau de positionnement, des pistes d'amélioration ont été retenues en vue d'aider le gouvernement ivoirien à atteindre un niveau établi pour ce domaine de la formation initiale. Ces pistes d'amélioration portent essentiellement sur la mise en place d'une plateforme numérique qui permet une mutualisation des supports de formation (en lien avec la plateforme de l'UEMOA) ; la mise en place d'un mécanisme d'actualisation périodique des supports en fonction de l'évolution des métiers ; l'accroissement de la création des incubateurs dans les établissements à vocation professionnelle ; le déploiement de la formation par alternance dans un plus grand nombre d'établissements ; la rénovation des référentiels de certification ; le déploiement de la formation par apprentissage dans tous les établissements de formation professionnelle ; et la vulgarisation des textes légaux.

### *Dimension 20 : Formation continue*

La formation continue est à un niveau de positionnement établi en raison de deux (02) facteurs essentiels, à savoir (i) la formation professionnelle est contenue dans le cadre légal ivoirien et (ii) l'entreprise établit un plan de formation qu'elle soumet au FDFP pour approbation. Il convient toutefois de relever que l'écosystème fonctionne uniquement dans le secteur formel. Selon les participants ce positionnement peut être vérifié à travers la Loi n° 532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire, le décret sur la création du FDFP, le FDFP créé en 1991 qui a la charge du financement des actions de formation professionnelle continue, et les rapports FDFP.

L'existence d'une communication uniforme a été évoquée par les participants, lors de l'exercice d'auto-évaluation, comme l'un des acquis que la Côte d'Ivoire possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux suivants pour cette dimension.

Nonobstant les acquis et le bon élan des acteurs intervenant dans cette dimension de l'écosystème emploi-formation, des mesures majeures devront être initiées pour arriver pleinement au niveau avancé. Il s'agit surtout des actions portant sur la réforme du FDFP pour lui donner une autonomie financière complète, améliorer sa gouvernance et accroître l'assiette de cotisation et l'étendre à l'économie informelle ; la sensibilisation des collectivités territoriales afin de contribuer au renforcement des capacités des acteurs de l'économie informelle dans leurs communes ; le renforcement au sein de l'entreprise des capacités des gestionnaires de formation sur la gestion des compétences ; et le renforcement de l'accès aux formations.

### *Dimension 21 : Renforcement et développement des compétences des personnels de l'écosystème*

Cette dimension est positionnée au niveau latent en raison de deux facteurs principaux : un certain nombre de programmes de formation ne sont pas mis à jour et un faible taux de personnels au sein de l'écosystème bénéficient des actions de renforcement des capacités. Ce positionnement peut être vérifié à travers les actions réalisées dans ce domaine, notamment l'appui à la formation des formateurs de l'IPNETP réalisé en 2020 ; le reprofilage puis l'appui à la formation des formateurs des centres de formation et lycées professionnels et le renforcement des capacités des enseignants du secteur privé par l'IPNETP.

Toutefois, l'organisation des stages en milieu professionnel et en centre de formation au cours de la formation initiale des acteurs, est considéré, par les participants, comme l'un

des acquis que la Côte d'Ivoire possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux suivants pour cette dimension.

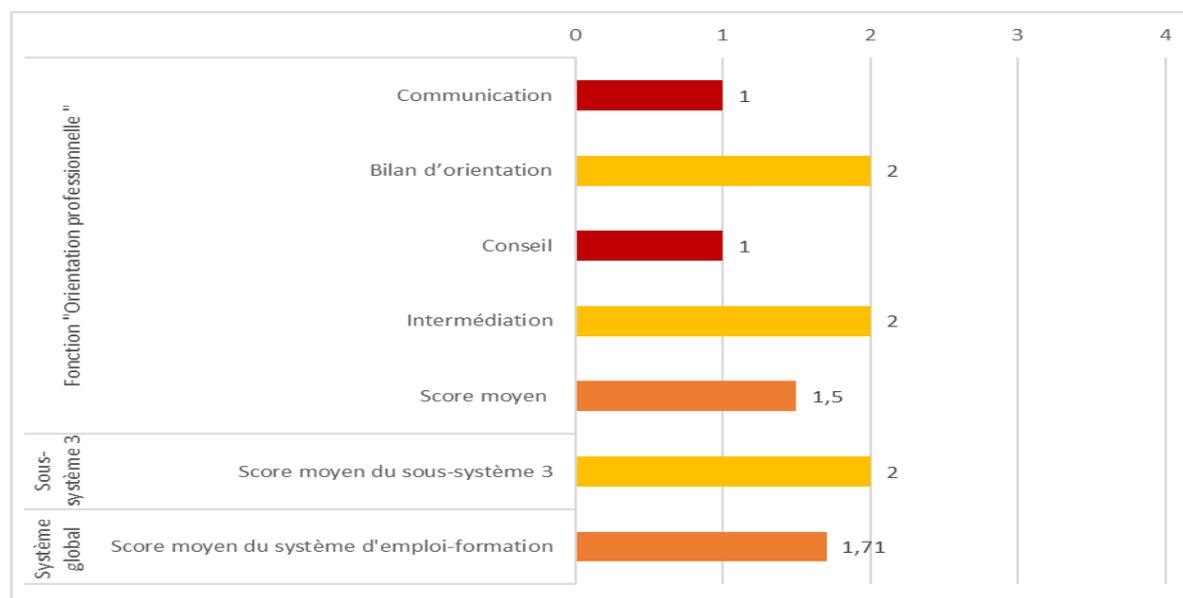
En vue de porter un coup d'accélérateur à cette dimension afin d'arriver pleinement au niveau émergent, des pistes d'amélioration ont été proposées, notamment le renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème et son extension aux acteurs du secteur privé et aux partenaires sociaux ; l'augmentation des ressources financières allouées pour l'immersion des personnels de l'écosystème en entreprise ; et la mise en place une stratégie intégrée de renforcement de capacité des acteurs de l'écosystème emploi-formation

### **Fonction 7 : Orientation professionnelle**

L'objectif de la fonction est de permettre à une personne d'opérer le bon choix de métier et de développer des compétences en faveur de sa carrière. Supporter les transitions des personnes sur le marché du travail à travers un dispositif d'accompagnement.

Cette fonction est composée de quatre dimensions, dont deux sont situées au niveau latent (Communication et Conseil) et deux au niveau émergent (Bilan d'orientation et Intermédiation). Cette fonction a reçu un score moyen de positionnement de 1,5, inférieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (2) et au score moyen de l'écosystème global d'emploi-formation (1,71).

**Figure 15 :** Positionnement actuel de la fonction « Orientation professionnelle » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice d'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

### **Dimension 22 : Communication**

Le niveau de positionnement de la dimension Communication est latent en raison d'une part de l'existence d'une communication et d'autre part de l'existence d'organes de communication. Toutefois, dans le cadre de l'écosystème emploi-formation, la communication n'était ni régulière, ni adaptée, et les organes de communication n'étaient pas vulgarisés.

Toutefois, on note l'existence des acquis majeurs dont il est envisageable de tirer parti en vue d'évoluer vers le niveau supérieur, en l'occurrence : (i) l'adaptation partielle de contenus et outils et (ii) disponibilité de canaux alternatifs de communication avec adaptation limitée.

Pour faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent, des pistes d'amélioration ont été identifiées par les participants lors de l'exercice de l'auto-évaluation ; il s'agit en résumé des actions portant sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication uniforme, adapté, inclusif et équitable (accessible à tous) ; l'encouragement de l'éveil professionnel chez les apprenants par des visites en entreprise et l'initiation des jeunes à l'esprit entrepreneurial.

### *Dimension 23 : Bilan d'orientation*

Le Bilan d'orientation, qui se positionne au niveau émergent, est encourageant. Ce niveau se justifie par le fait que le bilan d'orientation professionnelle tient compte a minima des caractéristiques de base des demandeurs. Mieux, il ressort que la Côte d'Ivoire a obtenu des résultats encourageants dans cette dimension, mais il faudra se projeter dans le futur et dans l'excellence.

Dans le but d'arriver pleinement au niveau établi (niveau 3), le gouvernement ivoirien est appelé à franchir un cap à travers la mise en place de plusieurs actions, en l'occurrence la définition et la formalisation d'un processus de réalisation du bilan d'orientation professionnelle ; la vulgarisation du bilan auprès des services de l'écosystème emploi-formation ; l'accroissement de la communication (inclure les parents) ; le renforcement des capacités des acteurs de l'orientation professionnelle ; l'organisation des visites des acteurs de l'orientation dans les entreprises pour s'imprégner de leur fonctionnement, la reprise des stages d'immersion en entreprise ; le renforcement du partenariat école-entreprise pour faciliter les visites d'immersion ; la promotion des métiers liés à l'orientation professionnelle ; la systématisation de l'intégration du bilan professionnel dans le processus d'orientation ; et l'intégration de l'évaluation des compétences (portefeuille) et l'enregistrement d'expériences professionnelles.

### *Dimension 24 : Conseil*

Sur la base des débats, la dimension Conseil est positionnée au niveau latent. Les services de conseil fonctionnent en effet très bien dans le système emploi et des résultats satisfaisants sont observés. Ces dix dernières années, l'Agence emploi des jeunes a développé un ensemble de services au niveau de l'auto-emploi et de l'emploi salarié et, surtout, des conseillers projets ont été mis à la disposition des jeunes entrepreneurs. Toutefois, ce n'est pas le cas au niveau du système de formation professionnelle. Dans ce secteur, des retards significatifs ont été observés. Les services de conseil aux apprenants, même s'ils existent, n'ont pas véritablement fonctionné, ce qui implique que de gros efforts restent à faire.

Dans le but d'arriver pleinement au niveau Émergent (niveau 2), la Côte d'Ivoire ambitionne de réformer la formation professionnelle à l'horizon 2025 et, pour y arriver elle devra consentir des investissements conséquents à travers des actions majeures à savoir : (i) outiller les SERFE en matière d'orientation, (ii) renforcer l'effectif et les capacités des personnels chargés de l'orientation et du conseil et (iii) organiser des journées « portes ouvertes » conjointes (avec les acteurs concernés) et nationales dans l'ensemble des établissements.

### *Dimension 25 : Intermédiation*

L'intermédiation en Côte d'Ivoire est positionnée au niveau émergent car il existe un dispositif performant et fonctionnel dans ce domaine, mais il apparaît que l'information sur

le marché du travail n'est pas complète. Ce positionnement peut être vérifié à travers la plateforme technologique de l'Agence emploi jeunes.

Lors de l'exercice d'auto-évaluation, les débats ont révélé la disponibilité d'exercices prospectifs sur le marché du travail qui constituent un acquis majeur qui peut permettre à la Côte d'Ivoire de passer au niveau suivant (établi) pour cette dimension. Bien que positionnée à un niveau émergent, l'intermédiation dans l'écosystème emploi-formation doit connaître un nouvel essor afin d'arriver pleinement au niveau (établi) pour cette dimension. Dans ce sens, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées, en l'occurrence : la mise en place d'une plateforme intégrée de concertation secteur privé-secteur public ; l'encouragement de l'interopérabilité des plateformes digitales ; et le développement des capacités des services d'intermédiation.

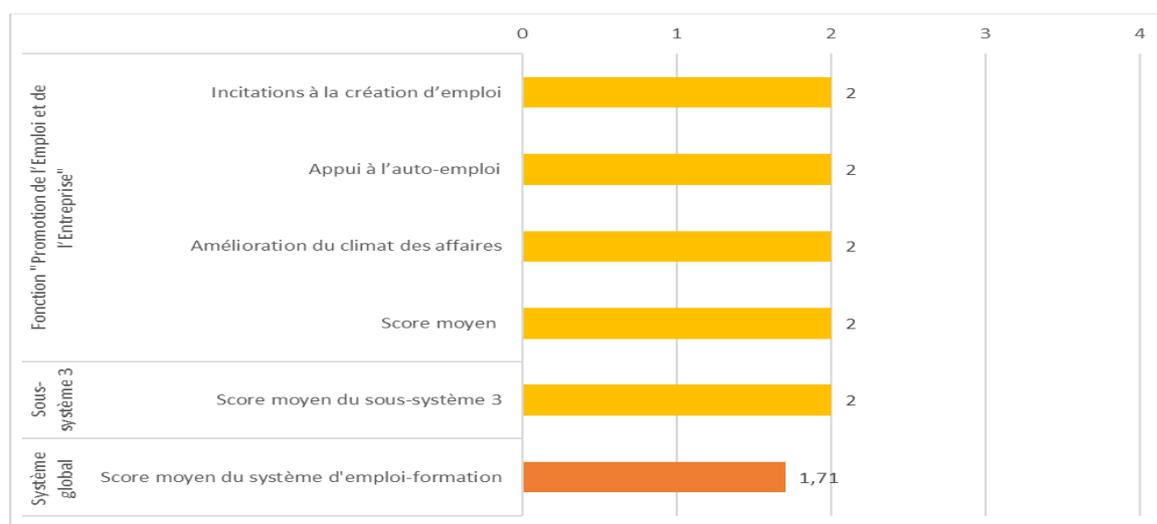
### *Fonction 8 : Promotion de l'emploi et de l'entreprise*

L'objectif général de cette fonction est de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et la création d'emplois. Description de la fonction : mise en œuvre de stratégies pour l'amélioration de l'employabilité, de l'insertion professionnelle, du climat des affaires et pour l'incitation à la création d'entreprises et d'emplois.

La fonction Promotion de l'emploi et de l'entreprise est décomposée en trois (03) dimensions suivants : (i) incitation à la création d'emploi/CSE, (ii) appui à l'auto-emploi et (iii) amélioration du climat des affaires.

L'analyse des résultats du positionnement de cette fonction a permis de retenir le niveau émergent en raison de plusieurs facteurs de réussite enregistrés dans l'écosystème emploi-formation ces dernières années. En effet, cette fonction a reçu un score moyen de développement égal à 1, inférieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (1,15) et au score moyen de l'écosystème global d'emploi-formation (1,16).

**Figure 16 :** Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

Les éléments qui expliquent le positionnement de cette fonction et les actions à entreprendre pour relever le niveau de promotion de l'emploi et de l'entreprise en Côte d'Ivoire dans l'écosystème emploi-formation sont présentés ci-dessous par dimension.

### *Dimension 26 : Incitation à la création d'emplois*

Cette dimension est positionnée au niveau émergent en raison essentiellement de plusieurs facteurs notamment, la mise en œuvre satisfaisante de la PNE 2016-2020 ; la faible implication des acteurs dans la coordination de la mise en œuvre de la PNE ; le chevauchement des missions de certaines structures de mise en œuvre de la PNE ; la faible connaissance/appropriation des mesures incitatives par la plupart des entreprises et par certains acteurs opérationnels de la DGI ; et la faible fréquence de réalisation des enquêtes sur l'emploi, des études sur les bassins d'emplois, et sur l'insertion, etc.

Malgré ces facteurs qui ont freiné l'évaluation de la Côte d'Ivoire dans l'écosystème emploi-formation, des acquis significatifs existent ; en l'occurrence : la mise en œuvre partielle du Plan d'action de la Politique nationale de l'emploi dont la cohérence est limitée avec les politiques de formation, avec une coordination partielle ; la définition claire de certaines missions ; et la vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises (notamment au niveau sectoriel)

La Côte d'Ivoire a entrepris de grands chantiers dans l'écosystème emploi-formation en vue d'inciter les jeunes à la création d'emplois et d'entreprises. De nombreux projets financés par des bailleurs ont été mis en œuvre. Des structures comme le CEPICI et la FIPME ont été renforcées pour appuyer les structures existantes. Mais il est nécessaire d'accentuer les efforts afin d'arriver au niveau de positionnement émergent pour cette dimension, à travers des actions d'amélioration portant notamment sur l'amplification de l'information, la sensibilisation et la vulgarisation des mesures incitatives ; l'adoption d'une approche inclusive des acteurs dans la coordination, notamment au niveau du comité emploi ; la clarification des missions des différents acteurs (ex.: DGI, ministères) ; la réalisation d'une évaluation régulière du dispositif des mesures incitatives de la DGI et la prise des mesures correctives ; la réalisation des études diagnostiques de façon régulière ; l'appui à la formalisation des unités de production informelles ; le renforcement des capacités des coopératives, petites entreprises, unités informelles ; et la facilité d'accès au financement.

### *Dimension 27 : Appui à l'auto-emploi*

La dimension Appui à l'auto-emploi est classée au niveau émergent en raison des réalisations enregistrées ces dernières années en Côte d'Ivoire. Celles-ci tournent autour des nombreuses études diagnostiques réalisées sur la transition secteur informel-secteur formel, de nombreuses révisions de l'annexe fiscale chaque année pour mettre à disposition des nouvelles entreprises des facilités fiscales permettant d'assurer leur pérennité. En outre, chaque année, une évaluation des mesures de création d'entreprise s'opère au niveau du CEPICI.

La diffusion annuelle de mesures incitatives à la promotion de l'auto-emploi a été noté, lors de l'exercice de l'auto-évaluation, comme l'un des acquis que la Côte d'Ivoire possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux de développement suivants pour cette dimension.

Cependant, pour intensifier les actions d'appui à l'auto-emploi et rendre plus dynamique l'écosystème emploi-formation afin d'arriver pleinement au niveau établi pour cette dimension, plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées, en l'occurrence : orienter/adapter les mesures d'incitation en faveur de l'auto-emploi et de la création d'entreprise ; connecter toutes les ressources disponibles pour promouvoir le statut de l'entrepreneur et le RSTI ; assurer le tutorat/encadrement des jeunes entrepreneurs ; et vulgariser et faciliter l'accès au financement de l'auto-emploi existant.

### *Dimension 28 : Amélioration du climat des affaires*

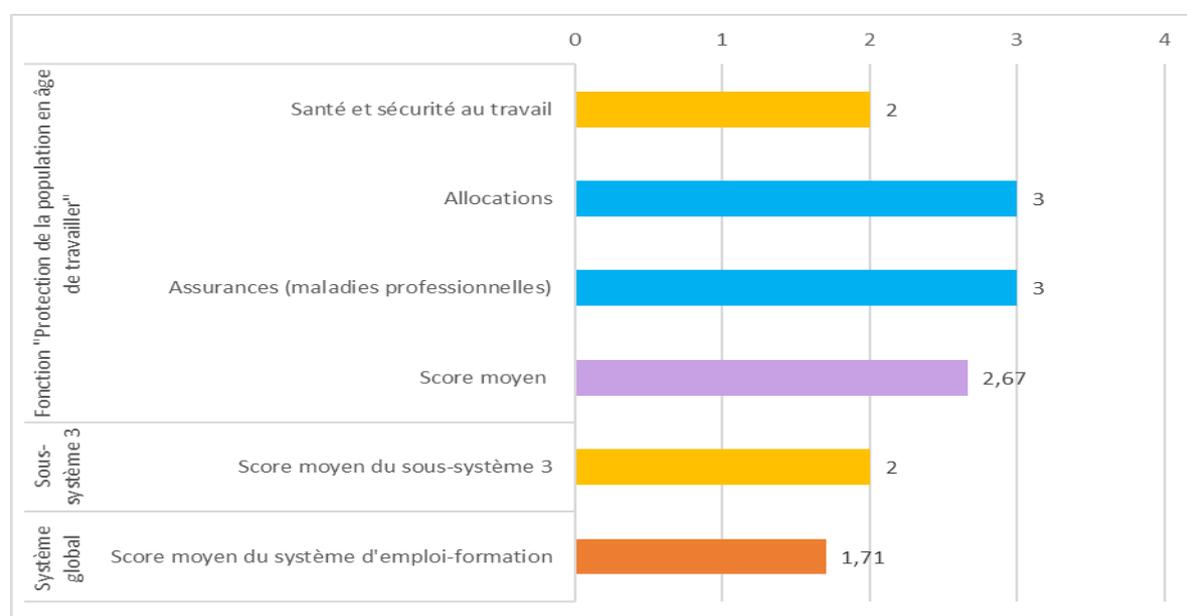
La dimension « Amélioration du climat des affaires » est classée au niveau émergent car la Côte d'Ivoire détient un score convenable dans les classements internationaux tels que Doing Business, Mô Ibrahim et Transparency International. Ce positionnement peut être vérifié à travers la PND 2021-2025 (12e rapport de la Banque mondiale sur la situation économique de la Côte d'Ivoire).

Toutefois, on note l'existence de certains acquis dans ce domaine qui peuvent permettre à la Côte d'Ivoire de passer aux niveaux suivants pour cette dimension, notamment l'adaptation des mesures institutionnelles et réglementaires au climat des affaires. Cependant, pour arriver pleinement au niveau établi, les débats ont encouragé le pays à poursuivre sur sa lancée en mettant en œuvre des mesures à forte valeur ajoutée, en l'occurrence, la poursuite des actions de lutte contre la corruption et le renforcement du fonctionnement des institutions de bonne gouvernance

### Fonction 9 : Protection de la population en âge de travailler

L'objectif général de la fonction est de renforcer la protection et soutenir la population en âge de travailler. Il s'agit également de fournir le soutien et la protection requis à la population en âge de travailler afin de lui assurer un revenu, un emploi décent et un accès aux services de santé. Selon les résultats de l'exercice d'auto-évaluation, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement relativement élevé, atteignant 2,67, largement supérieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (2) et au score moyen de l'écosystème global d'emploi-formation (1,71). Cette fonction comporte trois dimensions à savoir : (i) santé et sécurité au travail, (ii) allocations et (iii) assurances.

**Figure 17 :** Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice d'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.

Les éléments qui expliquent le positionnement de cette fonction et les actions à entreprendre pour relever le niveau de protection de la population en âge de travailler de l'écosystème emploi-formation sont présentés ci-dessous par dimension.

### *Dimension 29 : Santé et sécurité au travail*

Cette dimension est positionnée au niveau émergent en raison des faiblesses de développement identifiées dans l'écosystème emploi-formation en Côte d'Ivoire. Ces faiblesses résident essentiellement dans le faible pourcentage des personnes en situation d'emploi qui sont protégées par des lois relatives à la santé et sécurité au travail, la faible protection de la santé des personnes au chômage, travaillant dans le secteur informel. Toutefois, la mise en place du RSTI, de la CMU, l'existence d'un nouveau Code du travail et le pourcentage moyen de personnes en situation d'emploi qui sont protégées par des lois de santé et sécurité au travail constituent des atouts non négligeables.

Afin de faire évoluer cette dimension vers le niveau établi, les débats ont permis d'identifier des pistes d'amélioration visant à favoriser une bonne protection des populations en âge de travailler. Il s'agit essentiellement du renforcement de l'opérationnalisation de la CMU et du RSTI ; de l'accès facilité (sensibilisation, activités de proximité) aux soins de santé pour accroître la couverture en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur formel et informel ; et de l'incitation (sensibilisation, formation) des entreprises à adopter/appliquer les normes de santé et sécurité au travail.

### *Dimension 30 : Allocations*

L'écosystème emploi-formation a acquis un bon niveau de positionnement pour des efforts réalisés au niveau des allocations en matière de protection des populations en âge de travailler. En effet, cette dimension a été positionnée au niveau établi. Ce niveau est justifié par l'existence des mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage, bien qu'elles ne soient que partielles.

L'existence d'un système d'allocation en cours de réforme a été noté, lors de l'exercice d'auto-évaluation, comme l'un des acquis que la Côte d'Ivoire possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux de développement suivants pour cette dimension.

Cependant, pour faire évoluer cette dimension vers le niveau de positionnement avancé, plusieurs pistes d'améliorations ont été identifiées, portant notamment la vulgarisation des mécanismes existants d'allocations ; la finalisation de la réforme (et adoption) de la prise en charge des chômeurs ; la généralisation des allocations aux primo-demandeurs d'emploi ; et l'augmentation de l'enveloppe budgétaire des allocations.

### *Dimension 31 : Assurances*

La dimension « Assurances » est classée au niveau établi en raison de l'utilisation d'une cartographie des maladies professionnelles, mais sans mise à jour. Ce positionnement peut être vérifié à travers le décret n° 2013-554 du 5 août 2013 portant établissement de la liste des maladies professionnelles indemnisables. Toutefois, les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension.

Même si cette dimension a connu un important développement au profit des populations en âge de travailler, les participants ont estimé qu'il est opportun de faire évoluer vers le niveau avancé, à travers notamment la mise en place de quelques actions ayant trait à la diffusion de la cartographie des maladies professionnelles dans toutes les entreprises ; la prévision d'un niveau dans cette dimension sur la couverture des bénéficiaires ; et l'actualisation de ladite cartographie.



# **6.** *LA FEUILLE DE ROUTE DE LA JOBS AND SKILLS FACILITY*

## **6.1** Méthodologie de travail

---

Dans un esprit de continuité et de cohérence vis-à-vis de la démarche méthodologique, et en rappelant que les pistes d'amélioration sont identifiées à l'aide du positionnement par rapport à la grille de la JSF (sous forme de transformation des niveaux du niveau de développement visé en actions d'amélioration), la Feuille de route de la JSF a été élaborée conformément à l'approche suivante :

#### **(i) Travail préparatoire : inventaire sur la programmation en cours**

Comme l'un des principaux objectifs de la JSF est de dynamiser, renforcer et concrétiser les politiques et stratégies en cours, l'accent a été mis lors de cette étape sur l'état des lieux de la programmation en cours, notamment en ce qui concerne : (a) Les principaux programmes et projets en cours de mise en œuvre, qu'ils soient financés par des ressources nationales et/ou soutenus par des partenaires de développement tout en identifiant/précisant les fonctions de l'écosystème ciblées ; (b) D'éventuels programmes et projets en cours de conception et pour lesquels des ressources sont promises/accessibles/garanties tout en identifiant/précisant les fonctions de l'écosystème ciblées ; et (c) Les programmes/ instruments /outils de financement (tels que les fonds spécifiques) destinés ou pouvant être mobilisés pour soutenir l'écosystème d'emploi-formation.

#### **(ii) Affinage et validation des pistes d'amélioration**

En vue de poursuivre le processus sur des bases solides, les acteurs nationaux étaient appelés à affiner les pistes d'amélioration identifiées lors de l'étape d'analyse. Il s'agit d'une relecture qui vise à s'assurer de la clarté de chaque piste et de son caractère opérationnel. La relecture a abouti soit à des reformulations, soit à l'abandon des pistes non pertinentes, soit à l'identification de nouvelles pistes d'action tout en maintenant une cohérence vis-à-vis du cadre de positionnement.

#### **(iii) Priorisation des pistes d'amélioration**

Au vu de la difficulté à retenir toutes les pistes d'amélioration en même temps, et compte tenu du fait que toutes les pistes d'amélioration n'ont généralement pas le même niveau d'impact sur l'écosystème, les parties prenantes ont procédé à un exercice de priorisation sur la base des critères suivants :

- Le niveau d'influence de la piste d'action sur l'évolution de la dimension/fonction concernée ;
- Le niveau d'influence de la piste d'action sur l'évolution des autres fonctions de l'écosystème d'emploi-formation. Par exemple, le renforcement du dispositif de collecte de données impacte la majeure partie des dimensions/fonctions ;
- La faisabilité technique de la piste d'action ;
- La faisabilité financière dans le sens de la probabilité de mobiliser les ressources nécessaires à la réalisation de la piste d'amélioration ;
- L'influence de la piste d'amélioration sur la dynamisation de la programmation en cours au service de la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'emploi-formation ;
- L'impact de la piste d'amélioration au niveau des stratégies et des priorités nationales en termes de dynamique économique (en fournissant les compétences requises) et d'emploi décent et productif (importance pour les bénéficiaires).

#### **(iv) Élaboration d'une Feuille de route de la JSF**

Une fois la priorisation convenue, les parties prenantes ont procédé :

- Au regroupement des pistes d'amélioration prioritaires sous forme de projets/programmes cohérents articulés autour de thématiques spécifiques et composés de séries d'actions complémentaires ;
- À la définition des résultats attendus des projets/programmes retenus ;
- À l'identification des acteurs-clés concernés par la mise en œuvre des actions retenues ;
- À une estimation budgétaire, indicative, couvrant une période de trois à cinq ans, des actions retenues. Mais cet exercice n'a pas été mené à son terme et les participants ont exprimé la nécessité de reprendre ce travail sur des bases plus solides et en impliquant des spécialistes du budget, non présents lors des travaux. Dès lors, les estimations budgétaires préliminaires ne sont pas intégrées au présent rapport.

## 6.2 Principales orientations de la Feuille de route

---

Dans le cadre d'un débat engagé et constructif, les parties prenantes retiennent les principales orientations ci-après au titre de la Feuille de route de la JSF en Côte d'Ivoire :

**Au niveau du sous-système décisionnel**, et pour confirmer l'intérêt de la Côte d'Ivoire à l'égard d'une vision systémique de l'emploi-formation, la Feuille de route de la JSF met l'accent sur l'élaboration d'un document unique de politique emploi-formation. Et pour consolider cette orientation, elle retient la création d'un cadre permanent de concertation d'emploi-formation, regroupant l'ensemble des acteurs étatiques et privés ainsi que des PTF en tant que piste d'amélioration hautement prioritaire. Dans la même logique, elle insiste sur l'identification et l'implication systématique des parties prenantes dans l'ensemble des concertations, y compris les acteurs du secteur informel et les collectivités territoriales. Une concertation efficace requiert, par ailleurs, le renforcement des capacités techniques et opérationnelles du cadre permanent de concertation emploi-formation.

Convaincus de la valeur ajoutée que peut apporter l'assurance qualité à l'écosystème d'emploi-formation, les acteurs ont retenu le développement d'une expérience pilote en la matière comme prioritaire.

**En ce qui concerne le sous-système Information sur le marché du travail**, les acteurs nationaux ont particulièrement insisté sur l'opérationnalisation de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF). Plus largement, la Feuille de route de la JSF a mis l'accent sur l'opérationnalisation du SIMT en y intégrant les informations sur le secteur informel. En vue de renforcer les fonctions d'évaluation, la préparation et la prise des textes d'application de la loi portant sur l'évaluation des politiques publiques en matière d'emploi-formation ont été jugées prioritaires. Par ailleurs, les acteurs ont intégré à la Feuille de route la mise en place et l'opérationnalisation du Cadre national de certification et la formalisation de la VAE.

**Pour ce qui relève de l'écosystème emploi-formation**, la Feuille de route de la JSF accorde une grande priorité à une meilleure information et un meilleur accompagnement des bénéficiaires de l'écosystème d'emploi-formation, notamment à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication uniforme par secteur, adapté à la cible, inclusif et équitable, ainsi que le ciblage de l'auto-emploi et de la création d'entreprises en termes de mesures d'incitation.

En matière de développement des compétences, les acteurs ont insisté sur le renforcement du partenariat école-entreprise pour faciliter les visites d'immersion des élèves en entreprise ainsi que l'extension à un plus grand nombre d'établissements de formation par alternance.

La Feuille de route a, par ailleurs, retenu parmi les priorités le renforcement de l'accès (sensibilisation, activités de proximité, etc.) aux soins de santé pour accroître la couverture en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur formel et informel. En lien avec cet aspect, le renforcement des capacités des coopératives, petites entreprises et unités informelles a également été retenu comme prioritaire.

### 6.3 La Feuille de route sous forme de cadre logique

En corrélation avec les trois sous-systèmes de l'emploi-formation, la Feuille de route de la JSF de Côte d'Ivoire a été structurée autour de trois grands axes et treize composantes portant essentiellement sur l'amélioration de la gouvernance de l'écosystème d'emploi-formation, l'amélioration du système d'information sur le marché du travail et l'amélioration de l'accompagnement de la population active et des entreprises (figure ci-après).

**Figure 18** : Principaux axes et composantes de la Feuille de route de la JSF en Côte d'Ivoire



Sur le plan opérationnel, les trois axes retenus de la feuille de route de la JSF sont déclinés en un ensemble de pistes d'actions classées en treize composantes portant sur les différentes fonctions et dimensions de l'écosystème d'emploi-formation. Ces trois axes et leurs composantes et catégories d'actions retenues, ainsi que les résultats attendus sont détaillés ci-dessous.

## Axe 1 - Renforcement de la gouvernance de l'écosystème emploi-formation

Ce premier axe vise à améliorer la performance des politiques et stratégies emploi-formation en Côte D'IVOIRE. Il porte sur des actions relatives au cadre institutionnel et réglementaire du secteur d'emploi-formation, à la planification et au contrôle des politiques et stratégies d'emploi-formation, au renforcement des capacités techniques et opérationnelles des acteurs de l'écosystème et au cadre juridique et dialogue social, ainsi qu'à l'utilisation des ressources financières.

Les résultats attendus de la réalisation des actions de cet axe sont notamment des politiques et stratégies synchronisées et cohérentes, un cadre juridique amélioré et adapté aux défis et enjeux dudit secteur d'emploi-formation, et des ressources financières diversifiées et gérées de façon optimale au regard des objectifs visés par les différentes actions à mener.

### ⇒ COMPOSANTE 1.1 : Renforcement du cadre institutionnel et réglementaire

À travers la mise en œuvre des actions de cette composante, la feuille de route de la JSF ambitionne d'offrir un cadre institutionnel et réglementaire adapté au bon fonctionnement et aux exigences de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire.

### RÉSULTATS ATTENDUS :

Les résultats attendus de la mise en œuvre des actions retenues pour cette deuxième composante sont les suivants :

- **R1.1.1** : La coordination des politiques et stratégies emploi-formation est inclusive ;
- **R1.1.2** : L'appropriation des politiques et stratégies par l'ensemble des acteurs ;
- **R1.1.3** : Les textes législatifs et réglementaires répondent aux défis et enjeux de l'écosystème emploi-formation.

### ACTIONS PRINCIPALES :

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, plusieurs actions principales ont été identifiées, en l'occurrence :

- Créer un cadre permanent de concertation sur l'emploi-formation regroupant l'ensemble des acteurs étatiques et privés ainsi que des PTF ;
- Identifier et impliquer systématiquement les parties prenantes à l'ensemble des concertations, y compris les acteurs du secteur informel et les collectivités territoriales ;
- Mettre en place et opérationnaliser un cadre interinstitutionnel de coordination de l'écosystème emploi-formation qui s'appuie sur les dispositifs au niveau local et tenant compte des secteurs économiques ;
- Adopter la nouvelle Loi d'orientation sur la jeunesse et les textes subséquents ;
- Mettre en place un mécanisme de régulation emploi-formation qui pourrait être un organe du cadre permanent de concertation emploi-formation ;
- Adopter la nouvelle Loi sur l'EFTP et les textes subséquents ;
- Adapter le cadre législatif et réglementaire en vue d'une meilleure articulation du secteur emploi-formation.

### ⇒ COMPOSANTE 1.2 : Renforcement des capacités techniques et opérationnelles

Afin de bien outiller les acteurs de l'écosystème emploi-formation pour une conduite

efficace de leurs missions, la feuille de route de la JSF ambitionne de mettre en place plusieurs actions prioritaires visant le renforcement des capacités techniques et opérationnelles des acteurs concernés, notamment les partenaires sociaux, les acteurs du secteur informel et les collectivités territoriales.

#### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions proposées pour cette composante, est le suivant :

- **R1.2.1** : Les acteurs de l'écosystème emploi-formation sont outillés pour une conduite efficace de leurs missions.

#### **ACTIONS PRINCIPALES :**

En vue d'atteindre le résultat attendu dans le cadre de cette composante, quatre actions principales ont été identifiées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Renforcer les capacités techniques et opérationnelles du cadre permanent de concertation emploi-formation ;
- Renforcer les capacités des personnes en charge du mécanisme de régulation ;
- Renforcer les capacités des partenaires sociaux et celles des acteurs du secteur informel et les collectivités territoriales ;
- Développer les compétences des acteurs de l'écosystème emploi-formation en matière d'assurance qualité.

#### **⇒ COMPOSANTE 1.3 : Renforcement du processus de planification des politiques et stratégies d'emploi-formation**

À travers la mise en œuvre des actions de cette composante, la feuille de route de la JSF vise le renforcement du processus de planification des politiques et stratégies d'emploi-formation pour améliorer leur cohérence et leur efficacité, tout en intégrant les dimensions territoriales et sectorielles dans la conception de ces politiques/stratégies, en partenariat avec les acteurs de l'écosystème emploi-formation.

#### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions proposées pour cette composante, est le suivant :

- **R1.3.1** : Les politiques et stratégies dans l'écosystème emploi-formation sont synchronisées et cohérentes.

#### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Afin d'atteindre le résultat escompté dans le cadre de cette composante, cinq actions principales ont été préconisées par la feuille de route JSF, à savoir :

- Adopter la PNE 2022-2025 ;
- Adopter la PNJ/SNIEJ 2021-2025 ;
- Renforcer les dimensions territoriales et sectorielles dans la conception des politiques/stratégies, en partenariat avec les acteurs de l'écosystème emploi-formation ;
- Mettre en cohérence les politiques et stratégies existantes du secteur emploi-formation ;
- Élaborer un document unique de politique emploi-formation.

#### ⇒ **COMPOSANTE 1.4 : Amélioration des mécanismes de contrôle et de redevabilité**

À travers cette composante, la feuille de route JSF ambitionne d'améliorer les mécanismes de contrôle et de redevabilité au niveau de l'écosystème emploi-formation en Côte d'Ivoire, et ce, à travers notamment l'instauration d'un système de contrôle et d'assurance qualité de l'écosystème emploi-formation, le renforcement et l'uniformisation des outils et mécanismes de contrôle interne, la réalisation régulière des audits externes de l'écosystème emploi-formation, etc.

#### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Les objectifs visés dans le cadre de cette composante se déclinent en un seul résultat attendu, à savoir :

- **R1.4.1** : Les politiques et les stratégies de l'écosystème emploi-formation sont mises en œuvre dans le respect des procédures et de la transparence.

#### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Dans le but d'atteindre les objectifs visés dans le cadre de cette composante, sept actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Poursuivre les actions de lutte contre la corruption ;
- Renforcer le fonctionnement des institutions de bonne gouvernance ;
- Rendre les audits externes annuels du secteur emploi-formation réguliers ;
- Renforcer les mécanismes de contrôle interne et uniformiser les outils ;
- Développer une expérience pilote d'assurance qualité ;
- Achever le processus d'assurance qualité au niveau de la formation et l'étendre à l'emploi ;
- Prendre en compte les recommandations des évaluations précédentes dans la conception des politiques publiques.

#### ⇒ **COMPOSANTE 1.5 : Renforcement de la mobilisation et de l'optimisation du financement des politiques et stratégies d'emploi-formation**

Dans l'optique de mobiliser et d'optimiser le financement des politiques et stratégies d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, cette troisième composante vise à diversifier les mécanismes de financement du secteur d'emploi-formation et à améliorer la stratégie de gestion des ressources financières dudit secteur.

#### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions proposées pour cette composante, est le suivant :

- **R1.5.1** : Les ressources financières mobilisées par l'écosystème emploi-formation sont diversifiées, suffisantes et gérées de façon optimale.

#### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Pour atteindre le résultat escompté dans le cadre de cette composante, quatre actions principales ont été identifiées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Renforcer les capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation en matière de détermination des coûts des politiques et stratégies ;
- Améliorer les stratégies de mobilisation et diversification des ressources ;
- Arrimer l'allocation budgétaire aux revues de performance ;
- Améliorer l'accessibilité aux ressources au profit des acteurs du secteur informel

(sensibilisation, décentralisation, digitalisation).

## Axe 2 - Développement du Système d'information sur le marché du travail

Le deuxième axe a pour objectif de fournir des données pertinentes sur le marché du travail pour une meilleure prise de décision des acteurs de l'écosystème emploi-formation. Son atteinte passe à travers notamment le renforcement du système d'information sur le marché du travail, et le renforcement du dispositif d'évaluation ainsi que la mise en œuvre du système national de certification.

Les résultats attendus de la réalisation des actions préconisées par cet axe portent essentiellement sur la mise en évidence des résultats des politiques d'emploi et de formation, la formulation et le partage des recommandations pertinentes en matière d'emploi et de formation, et la disponibilité des informations pertinentes et de qualité sur le marché du travail, ainsi que l'identification, la certification et la valorisation des compétences acquises.

### ⇒ COMPOSANTE 2.1 : Renforcer le dispositif d'évaluation

À travers cette composante la feuille de route, la JSF ambitionne de renforcer le dispositif d'évaluation des politiques publiques et programmes d'emploi et de formation afin d'améliorer leur pertinence et leur efficacité. L'atteinte de cet objectif passe à travers notamment l'élaboration des textes d'application de la loi portant sur l'évaluation de l'action publique dans ce domaine, le renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation en matière d'outils et techniques appropriés, ainsi que la réalisation régulière des études d'impact afin d'apporter les ajustements nécessaires à l'orientation des actions et programmes de formation et d'emploi.

### RÉSULTATS ATTENDUS :

La mise en œuvre des actions identifiées dans le cadre de cette composante devra parvenir aux résultats suivants :

- **R2.1.1** : Les résultats des politiques d'emploi et de formation sont mis en évidence ;
- **R2.1.2** : Des recommandations pertinentes en matière d'emploi et de formation sont produites et partagées.

### ACTIONS PRINCIPALES :

Pour cette composante, la feuille de route de la JSF a préconisé la mise en place de six actions principales suivantes :

- Préparer et prendre les textes d'application de la loi portant sur l'évaluation des politiques publiques en matière d'emploi-formation ;
- Systématiser l'évaluation des politiques publiques d'emploi-formation (interne et externe) ;
- Renforcer les capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation en matière d'évaluation des politiques publiques, en particulier les directions de planification et les partenaires sociaux ;
- Évaluer annuellement les mesures incitatives à la création d'emplois et d'entreprises ;
- Évaluer annuellement les mesures incitatives à l'auto-emploi ;
- Mettre en œuvre les évaluations d'impact en matière de politiques emploi-formation, quand elles sont pertinentes.

## ⇒ **COMPOSANTE 2.2 : Renforcer le Système d'information sur le marché du travail**

À travers les activités préconisées dans le cadre de cette composante, la feuille de route de la JSF vise à améliorer le système d'information sur le marché du travail en Côte d'Ivoire à travers notamment l'opérationnalisation du SIMT, la production et la diffusion régulière des informations pertinentes et de qualité sur le marché du travail, le renforcement des capacités des acteurs concernés, l'harmonisation des outils de collecte et d'analyse de données, la définition d'un cadre méthodologique approprié des bassins d'emplois et la réalisation des études diagnostiques de façon régulière.

### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions proposées pour cette composante, est le suivant :

- **R2.2.1** : Les informations pertinentes et de qualité sur le marché du travail sont disponibles.

### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Pour répondre aux enjeux auxquels doit faire face le système d'information sur le marché du travail en Côte d'Ivoire, plusieurs actions principales ont été proposées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Opérationnaliser le SIMT en y intégrant les informations sur le secteur informel ;
- Renforcer les capacités des acteurs du SIMT ;
- Actualiser et mettre en œuvre le plan stratégique du SIMT ;
- Opérationnaliser l'ONEF ;
- Produire des rapports annuels : a) sur la situation de l'emploi, b) sur l'insertion professionnelle, c) sur la relation de travail ;
- Publier régulièrement les données et les analyses auprès des opérateurs et des décideurs ;
- Harmoniser les nomenclatures des métiers, renforcer les capacités des DRH (GPEC), et identifier les besoins à la lumière de la nomenclature harmonisée ;
- Définir un cadre méthodologique approprié des bassins d'emplois et réaliser des études périodiques ;
- Réaliser des études diagnostiques de façon régulière.

## ⇒ **COMPOSANTE 2.3 : Mise en œuvre du système national de certification**

À travers les actions préconisées dans le cadre de cette composante, la feuille de route de la JSF vise à mettre en œuvre le système national de certification en Côte d'Ivoire et ce, à travers notamment l'opérationnalisation du Cadre national de certification, le renforcement des référentiels de certification en concertation avec les professionnels, et le renforcement des capacités des structures en charge de la reconnaissance des titres et des diplômes en termes de ressources matérielles et techniques, etc.

### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Un seul résultat attendu de la mise en œuvre des actions proposées dans le cadre de cette composante, à savoir :

- **R2.3.1** : Les compétences acquises sont identifiées, certifiées et valorisées sur le marché du travail.

### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, six actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, en l'occurrence :

- Mettre en place et opérationnaliser le Cadre national de certification ;
- Prise des textes de la VAE par le gouvernement ;
- Mettre en œuvre la phase pilote de la VAE (3 000 artisans) ;
- Renforcer les capacités des structures en charge de la reconnaissance des titres et des diplômes en termes de ressources matérielles et techniques ;
- Construire les référentiels de certification avec les milieux professionnels ;
- Renforcer les référentiels de certification.

### Axe 3 - Amélioration de l'accompagnement de la population active et des entreprises

À travers cet axe qui vise à favoriser l'accès à des emplois productifs, décents et durables pour tous, la feuille de route de la JSF ambitionne d'améliorer l'accompagnement de la population active et des entreprises, à travers la mise en place de plusieurs actions prioritaires visant notamment sur le renforcement du dispositif d'orientation professionnelle, l'appui à l'insertion professionnelle, le renforcement du système de formation professionnelle et de développement de compétences, l'amélioration du dispositif de protection sociale et l'appui à la transition vers l'économie formelle.

Parmi les résultats attendus de la réalisation des actions de cet axe, citons une meilleure orientation professionnelle des jeunes favorisant l'adéquation entre les compétences développées et les besoins du marché du travail ; une amélioration de la qualité d'emploi et des conditions de travail en particulier dans le secteur informel ; et une amélioration du rendement externe du système de formation professionnelle.

#### ⇒ COMPOSANTE 3.1 : Renforcement du dispositif d'orientation professionnelle

La première composante de ce troisième axe vise à renforcer le dispositif d'orientation professionnelle qui est un facteur clé dans la réussite des parcours professionnels des jeunes et l'adaptation des compétences aux besoins du marché du travail. L'atteinte de cet objectif passe à travers notamment la promotion des métiers liés à l'orientation professionnelle, l'encouragement et l'orientation des jeunes à l'entrepreneuriat, l'intégration de l'évaluation des compétences et l'enregistrement d'expériences professionnelles, le renforcement des capacités des acteurs de l'orientation professionnelle, et la systématisation de l'intégration du bilan professionnel dans le processus d'orientation.

#### RÉSULTATS ATTENDUS :

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions envisagées dans le cadre de cette composante, est le suivant :

- **R3.1.1** : Les bénéficiaires sont orientés selon leurs aspirations et les besoins du marché du travail.

#### ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les objectifs visés pour cette composante, plusieurs actions prioritaires ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Promouvoir les métiers liés à l'orientation professionnelle ;
- Susciter l'éveil professionnel chez les apprenants par des visites en entreprise ;
- Favoriser l'orientation des jeunes à l'entrepreneuriat ;
- Outiller les SERFE en matière d'orientation ;
- Organiser des visites des acteurs de l'orientation dans les entreprises pour s'imprégner de leur fonctionnement ;
- Impliquer les parents dans l'orientation des jeunes ;
- Organiser des journées conjointes sur les filières de formation ;
- Intégrer l'évaluation des compétences (portefeuille) et l'enregistrement d'expériences professionnelles ;
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication uniforme par secteur, adapté à la cible, inclusif et équitable (accessible à tous) ;
- Renforcer les capacités des acteurs de l'orientation professionnelle ;

- Définir et formaliser un processus global de réalisation du bilan d'orientation professionnelle ;
- Renforcer l'effectif et les capacités des personnels chargés de l'orientation et du conseil ;
- Systématiser l'intégration du bilan professionnel dans le processus d'orientation ;
- Vulgariser le bilan auprès des services de l'écosystème emploi-formation.

### ⇒ **COMPOSANTE 3.2 : Appui à l'insertion professionnelle**

Eu égard aux enjeux que présente l'emploi des jeunes et la valorisation de la force potentielle de travail qu'ils constituent, la feuille de route de la JSF vise l'appui à l'insertion professionnelle des jeunes, à travers notamment l'orientation et l'adaptation des mesures d'incitation en faveur de l'auto-emploi et de la création d'entreprise, la facilité de l'accès au financement de l'auto-emploi, et l'amélioration de la concertation entre le secteur privé et le secteur public dans ce domaine.

### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Trois résultats principaux sont attendus de la mise en œuvre de l'ensemble des activités fixées dans le cadre de cette composante, à savoir :

- **R3.2.1** : Le taux d'insertion des bénéficiaires est accru ;
- **R3.2.2** : Les emplois sont productifs, décents et durables ;
- **R3.2.3** : Les acteurs de l'écosystème agissent en synergie.

### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Pour cette composante, la feuille de route JSF a préconisé la mise en place de sept actions prioritaires suivantes :

- Vulgariser et faciliter l'accès au financement de l'auto-emploi existant ;
- Faciliter l'accès au financement ;
- Orienter/adapter les mesures d'incitation en faveur de l'auto-emploi et de la création d'entreprises ;
- Assurer le tutorat/l'encadrement des jeunes entrepreneurs ;
- Mettre en place une plateforme intégrée de concertation secteur privé-secteur public ;
- Mettre en place un cadre d'échange et de dialogue entre les parties prenantes de la mise œuvre de la plateforme intégrée ;
- Encourager l'interopérabilité des plateformes digitales.

### ⇒ **COMPOSANTE 3.3 : Renforcement du système de formation professionnelle et de développement de compétences**

Afin de répondre de façon efficace à la demande sociale en Côte d'Ivoire, la feuille de route de la JSF ambitionne de renforcer le système de formation professionnelle et de développer des compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et ce, en mettant l'accent particulièrement sur le développement de la formation par apprentissage et la formation par alternance.

### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

Trois principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- **R3.3.1** : Les bénéficiaires ont acquis des qualifications adaptées au marché du travail ;
- **R3.3.2** : Les besoins des entreprises sont pris en compte dans l'écosystème emploi-formation ;
- **R3.3.3** : L'offre de formation est accrue par la digitalisation.

### ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de cette composante, plusieurs actions ont été identifiées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Vulgariser les textes réglementaires sur l'apprentissage à l'attention des acteurs du secteur privé ;
- Déployer la formation par apprentissage dans un plus grand nombre d'établissements de formation professionnelle ;
- Renforcer le partenariat école-entreprise pour faciliter les visites d'immersion des élèves en entreprise ;
- Mettre en place une plateforme numérique qui permet une mutualisation des supports de formation (en lien avec la plateforme de l'UEMOA) ;
- Mettre en place un mécanisme d'actualisation périodique des supports en fonction de l'évolution des métiers ;
- Déployer dans un plus grand nombre d'établissements la formation par alternance ;
- Former des méthodologues pour l'écriture des programmes ;
- Assurer la transformation digitale de l'offre de formation professionnelle – en ligne, hybride.

### ⇒ COMPOSANTE 3.4 - Amélioration du dispositif de protection sociale

Eu égard au rôle de la protection sociale dans le renforcement du capital humain et l'amélioration de la productivité et la croissance économique, la feuille de route de la JSF a préconisé la mise en place de plusieurs actions, dans le cadre de cette composante, visant notamment l'amélioration et l'extension de la couverture sociale des travailleurs, en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur formel et informel.

### RÉSULTATS ATTENDUS :

Pour cette composante, deux principaux résultats sont attendus, à savoir :

- **R3.4.1** : Le taux de couverture sociale des travailleurs est accru ;
- **R3.4.2** : Des cellules Santé et Sécurité au Travail (SST) sont créées dans un plus grand nombre d'entreprises.

### ACTIONS PRINCIPALES :

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, trois actions prioritaires ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Renforcer l'opérationnalisation de la CMU et du RSTI ;
- Faciliter l'accès (sensibilisation, activités de proximité) aux soins de santé pour accroître la couverture en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur formel et informel ;
- Inciter (sensibilisation, formation) les entreprises à adopter/appliquer les normes de santé-sécurité au travail.

### ⇒ **COMPOSANTE 3.5 : Appui à la transition vers l'économie formelle**

Dans le but de faciliter la transition vers l'économie formelle, la feuille de route JSF a préconisé la mise en place des actions visant notamment l'amélioration des conditions de travail et de protection sociale des travailleurs du secteur informel, l'appui à la formalisation des unités de production informelle ainsi que l'amélioration de leurs capacités de gestion.

#### **RÉSULTATS ATTENDUS :**

La mise en œuvre des actions identifiées dans le cadre de cette composante devra parvenir aux résultats suivants :

- **R3.5.1** : Les conditions de travail et de protection sociale des travailleurs du secteur informel sont améliorées ;
- **R3.5.2** : Les unités de production informelle (UPI) sont enregistrées auprès de l'administration ;
- **R3.5.3** : Les capacités de gestion des UPI sont améliorées.

#### **ACTIONS PRINCIPALES :**

Pour faciliter la transition vers l'économie formelle, trois actions principales ont été proposées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Appuyer la formalisation des unités de production informelles ;
- Connecter toutes les ressources disponibles pour promouvoir le statut de l'entrepreneur et le RSTI ;
- Renforcer les capacités des coopératives, petites entreprises et unités informelles.

## **6.4 Perspectives de la mise en œuvre de la Feuille de route de la JSF**

La Feuille de route de la JSF offre aux différents acteurs concernés, nationaux et partenaires de développement, une bonne visibilité des priorités en matière de développement de l'écosystème emploi-formation en Côte d'Ivoire. Cette visibilité est particulièrement intéressante dans la mesure où les priorités sont issues d'un processus participatif d'analyse et d'identification des pistes d'amélioration dans le cadre d'une vision systémique de l'emploi et de la formation.

# 7. ANNEXES

## 7.1 Tableaux présentant les principaux éléments du positionnement

Fonction : Gouvernance – Politiques publiques et stratégies					
Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	<i>Niveau de la grille choisi</i>	<i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau ?</i>	<i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	<i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
<b>Conception de politiques et stratégies</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une politique nationale de l'emploi (PNE)</li> <li>- Stratégie nationale de l'insertion professionnelle des jeunes (SNIEJ)</li> <li>- Stratégie de développement de l'EFTP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PNE 2016 - 2020</li> <li>- PNJ/SNIEJ 2016- 2020</li> <li>- PSR-EFTP 2016 2020</li> <li>- SNPS 2016 - 2020</li> <li>- SNITEF (stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle); phase pilote</li> <li>- PSE 2016-2025 (politique sectorielle de l'éducation formation).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3/3 Les politiques et stratégies prévoient quelques mesures en faveur de l'équité de genre</li> <li>- 3/5 Le coût des différents axes stratégiques a été estimé et budgétisé</li> <li>- 3/7 Coordination et collaboration occasionnelles entre les différents intervenants sur les politiques de la protection sociale et les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles)</li> <li>- PNJ/SNIEJ 2021-2025 Élaborée et en attente d'adoption</li> <li>- PNE 2022-2025 Élaborée et en attente d'adoption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un cadre de concertation permanente emploi-formation</li> <li>- Renforcer les capacités des personnes en charge du cadre de concertation permanente emploi-formation</li> <li>- Harmoniser/synchroniser les politiques et stratégies existantes</li> <li>- Adopter la PNJ/SNIEJ 2021-2025</li> <li>- Adopter la PNE 2022-2025</li> <li>- Renforcer les dimensions territoriales et sectorielles dans la conception des politiques/stratégies, en partenariat avec les acteurs du système emploi-formation</li> </ul>

<b>Dialogue social</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'un cadre de concertation permanente entre les partenaires sociaux</li> <li>- Le secteur informel est faiblement représenté</li> <li>- Les collectivités territoriales ne sont pas impliquées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décret n° 2007-608 du 08 nov. 2007 portant création du Conseil national du dialogue social (CNDS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2/1 Les partenaires sociaux sont impliqués de manière sélective/ponctuelle et contribuent de manière limitée à la détermination des orientations stratégiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impliquer régulièrement les parties prenantes dans l'ensemble des concertations, y compris les acteurs du secteur informel et les collectivités territoriales</li> <li>- Renforcer les capacités des partenaires sociaux et celles des acteurs du secteur informel et des collectivités territoriales</li> </ul>
<b>Cadre juridique et réglementaire</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de textes législatifs et réglementaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouveau Code du travail</li> <li>- Loi sur la formation professionnelle</li> <li>- Décret sur l'apprentissage</li> <li>- Loi sur l'artisanat, etc...</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Combler les insuffisances des textes législatifs en vue d'une meilleure articulation emploi-formation</li> <li>- Adopter la nouvelle Loi d'orientation sur la jeunesse et les textes subséquents</li> <li>- Prendre le décret relatif au Conseil consultatif de la jeunesse</li> <li>- Adopter la nouvelle Loi sur l'EFTP et les textes subséquents</li> </ul>
<b>Arbitrage</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de mécanisme de régulation</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un mécanisme de régulation emploi-formation qui pourrait être un organe du cadre de concertation permanente emploi-formation</li> <li>- Renforcer les capacités des personnes en charge de ce mécanisme</li> </ul>

### Fonction: Gouvernance - Pilotage

<b>Dimension</b>	<b>Positionnement</b> <i>Niveau de la grille choisi</i>	<b>Justification</b> <i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?</i>	<b>Source de vérification</b> <i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	<b>Acquis du niveau supérieur</b> <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<b>Pistes d'amélioration</b> <i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
------------------	--	---	---	---	---

<b>Coordination</b>	1	<p><i>Il existe un comité de pilotage de l'emploi appelé «Comité emploi», un comité de pilotage de la formation professionnelle et un comité de l'enseignement supérieur appelé «Comité paritaire de pilotage». Mais un cadre de coordination emploi-formation fait défaut (cadre systémique)</i></p>	<p><i>Existence d'un arrêté et d'un décret (à préciser)</i></p>	<p><i>Dresser l'état des lieux des initiatives existantes du système emploi-formation</i>  <i>Mettre en place et opérationnaliser un cadre interinstitutionnel de coordination (ministères sectoriels, collectivités territoriales, organisations de la société civile, partenaires sociaux, ONG, ...) du système emploi-formation qui s'appuie sur les dispositifs au niveau local et tenant compte des secteurs économiques</i>  <i>Renforcer les dispositifs de coordination existants</i>  <i>Renforcer les capacités des acteurs sectoriels sur le cadre interinstitutionnel de coordination (ministères sectoriels, collectivités territoriales, organisations de la société civile, partenaires sociaux, ONG, ...) du système emploi-formation</i></p>
<b>Suivi</b>	1	<p><i>Existence de la carte emploi pour le suivi de l'emploi et d'un dispositif de suivi à l'insertion des diplômés de la formation professionnelle initiale. Mais il n'existe pas de mécanisme (dispositif) de suivi du système emploi-formation.</i></p>	<p><i>Existence d'un arrêté et d'un décret (à préciser)</i></p>	<p><i>Mettre en place un mécanisme de suivi interinstitutionnel</i>  <i>Élaborer un tableau de bord emploi-formation</i>  <i>Renforcer le recours aux outils numériques en matière de suivi du système emploi-formation</i>  <i>Renforcer les dispositifs de coordination existants</i>  <i>Instaurer la réalisation du bilan social (document obligatoire pour l'inspection du travail)</i></p>

<b>Assurance qualité</b>	2	Le pilote incluait la formation professionnelle dans 8 établissements au départ. La généralisation est en cours. Les normes et procédures de la phase pilote sont en cours de finalisation. Pas d'expérience en matière d'emploi.	Décret n° 2018-874  Manuels d'assurance qualité de l'expérience pilote	Formation à l'assurance qualité des acteurs du système emploi-formation Développer une expérience pilote (Agence régionale de l'Agence emploi jeunes, une université, le Centre multisectoriel Mohamed VI, un centre de recherche) Finaliser le processus d'assurance qualité au niveau de la formation et l'étendre à l'emploi
--------------------------	---	---	--	---

### Fonction: Évaluation

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	<i>Niveau de la grille choisi</i>	<i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?</i>	<i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	<i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
<b>Évaluation des dispositifs, stratégies/politiques publiques et expérimentations locales</b>	1	- Absence de dispositif de suivi comme prérequis systématique à l'évaluation - Absence de comité d'évaluation des politiques publiques	Rapports d'évaluation disponibles	2.1. Pour chaque dispositif évalué, existence d'un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats/Méthodologie simple 2.5. Une feuille de route disponible pour aller vers l'institutionnalisation de l'évaluation 2.6. Actions continues de renforcement de capacités des acteurs et décideurs en matière d'évaluation (rôle, etc.) 3.4. Dans certains cas, l'évaluation est prévue en amont des dispositifs stratégiques (fonds dédiés) 3.6. Les acteurs ont des capacités en matière d'évaluation. Création de postes voire services dédiés à l'évaluation au sein des structures (privées et publiques): → article de la constitution qui prévoit l'évaluation!!!	- Voter la Loi portant évaluation des politiques publiques - Finaliser la politique nationale d'évaluation - Systématiser l'évaluation des politiques publiques (interne et externe) - Promouvoir la culture d'évaluation (communication, sensibilisation, ...) - Mettre en place un comité d'évaluation des politiques publiques du système emploi-formation impliquant tous les acteurs-clés - Prendre en compte les recommandations des évaluations précédentes dans la conception des politiques publiques - Finaliser, vulgariser et s'approprier le guide d'évaluation des politiques publiques (en cours de validation) - Diffuser les résultats des évaluations - Renforcer les capacités des acteurs de la chaîne PPPBSE (prospective, planification, programmation, budgétisation, suivi et évaluation) - Renforcer les capacités des partenaires sociaux à réaliser des actions d'évaluation

<b>Évaluation des impacts</b>	1	Absence d'initiatives nationales pour l'évaluation d'impact des politiques publiques	Rapports d'évaluation d'impact des programmes et des projets des partenaires	4.3. Pour chaque dispositif évalué, existence d'un comité de pilotage (groupe de référents) garant de la méthodologie et de l'intégrité des résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voter la Loi portant évaluation des politiques publiques</li> <li>- Finaliser la politique nationale d'évaluation</li> <li>- Systématiser l'évaluation d'impact des politiques publiques</li> <li>- Promouvoir la culture d'évaluation d'impact (communication, sensibilisation, ...)</li> <li>- Mettre en place un comité d'évaluation d'impact des politiques publiques du système emploi-formation, qui implique tous les acteurs clés</li> <li>- Prendre en compte les recommandations des évaluations d'impact précédentes dans la conception des politiques publiques</li> <li>- Finaliser, vulgariser et s'approprier le guide d'évaluation des politiques publiques</li> <li>- Diffuser les résultats des évaluations d'impact</li> <li>- Renforcer les capacités des acteurs de la chaîne PPPBSE</li> <li>- Renforcer les capacités des partenaires sociaux à réaliser des actions d'évaluation</li> </ul>
-------------------------------	---	--	--	---	--

#### Fonction : Information sur le marché du travail

<b>Dimension</b>	<b>Positionnement</b> Niveau de la grille choisi	<b>Justification</b> Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?	<b>Source de vérification</b> Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	<b>Acquis du niveau supérieur</b> Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	<b>Pistes d'amélioration</b> Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
<b>Collecte des données</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les répertoires des métiers: les fiches métiers, les référentiels métiers-compétences (RMC) existent mais sont incomplets et non mis à jour</li> <li>- Les études sectorielles formation existent mais sont incomplètes</li> <li>- Les enquêtes emploi existent mais sont irrégulières</li> <li>- Collecte des données métier des opérateurs (offres et</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voir portrait secteur des branches professionnelles (répertoire métier, fiche métier etc.) initié depuis 2014</li> <li>- Voir ENSESI 2016, ERI-ESI 2017-2018, ENE 2019, tableau de bord emploi dans le secteur formel</li> <li>- Étude réalisée par Expertise France portant sur la problématique de la formation professionnelle dans les 13 branches professionnelles en 2013</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SIMT non intégré et incomplet</li> <li>- Il existe une première identification des acteurs producteurs de données et utilisateurs</li> <li>- Collecte de données via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprise, organisations professionnelles d'apprentissage pour le secteur informel):</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir et mettre en place un dispositif harmonisé pour mettre à jour et compléter la nomenclature des métiers</li> <li>- Consolider le dispositif d'élaboration et de mise à jour des RMC (CNBP)</li> <li>- Dresser l'état des lieux des opérations de collecte de données sur le SIMT dans tous les secteurs d'activité, y compris le secteur informel</li> <li>- Opérationnaliser l'ONEF (Observatoire national de l'emploi et de la formation)</li> <li>- Informer et sensibiliser, vulgariser et faire appliquer le Décret portant obligation de</li> </ul>

		<p>demandes d'emploi) incomplète, non régulière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecte de données via des enquêtes de référence effectives et non régulières</li> <li>- Existence d'un plan stratégique de développement du SIMT, non mis en œuvre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Études sur les bassins d'emploi (FDFP, AEJ, GIBTP ...)</li> <li>- Plateforme d'enquête de suivi et d'insertion des formés de l'ETFPA</li> <li>- Bases de données des demandeurs et des offres d'emploi</li> <li>- Base de données des offres et demandeurs d'emploi des cabinets privés</li> </ul>	<p>incomplètes; régulières, analysées, partiellement diffusées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Système national statistique suffisamment doté (ressources humaines avec les compétences requises et ressources financières) mais non coordonné (entre les différentes structures et avec les décideurs)</li> </ul> <p>2-9 Ébauche de plan d'action pluriannuel de structuration du SIMT et de collecte statistique, accompagné d'un budget (PTF et national)</p>	<p>partager avec tous les acteurs impliqués dans le SIMT, communiquer à l'AEJ toutes les informations relatives aux offres et aux demandes d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Produire un rapport annuel le plus complet possible sur les offres et les demandes d'emploi</li> <li>- Finaliser et mettre en œuvre le plan stratégique du SIMT autour de l'ONEF</li> <li>- Étendre les études sur les bassins d'emploi à toutes les régions</li> </ul>
<b>Traitement et analyse des données</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les opérations de collecte sont ponctuelles et irrégulières, impactant la régularité du traitement</li> <li>- Les traitements ne couvrent pas parfaitement tous les secteurs (emploi-formation)</li> <li>- Production de tableau de bord emploi formel</li> <li>- Études sur les bassins d'emploi dans quelques régions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'enquête d'emploi (date d'émission)</li> <li>- Pour TB: DGE (emplois formels)</li> <li>- Pour les études: AEJ</li> </ul>	2.1 Traitements et analyses réguliers mais incomplets	<p>Opérationnaliser l'ONEF</p> <p>Produire trimestriellement les indicateurs sur les emplois</p> <p>Étendre les tableaux de bord au volet formation</p> <p>Étendre les tableaux de bord à l'économie informelle (organisations intermédiaires, digitalisation des taxes communales, statut de l'entrepreneur, SNITEF (stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle)</p> <p>Mettre en place un cadre consultatif pour les utilisateurs des données (dans le cadre du SIMT)</p>
<b>Diffusion des données / mise en débat</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non disponibilité des données d'enquête pour le grand public</li> <li>- Existence de données sur le portail de l'AEJ relatives aux demandes et offres d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport ENSETE; ENSESI, ERI-ESI</li> <li>- Annuaire statistique du METFPA</li> <li>- Plateforme d'enquête de suivi des formés du METFPA</li> </ul>	2-2 (création ONEF)	<p>Diffuser régulièrement les données et les analyses auprès des opérateurs, décideurs et grand public (ex. : plateforme de diffusion de l'INS: centre de calcul qui sera bientôt lancé. Cette plateforme pourrait être centralisée aux autres acteurs du système emploi-formation-plateforme technologique de l'AEJ- base de données des demandes et offres d'emploi - DGT: données statistiques sur les relations de travail)</p> <p>Opérationnaliser l'observatoire et décliner ses actions à différents niveaux</p>

**Fonction : Certification**

<b>Dimension</b>	<b>Positionnement</b> <i>Niveau de la grille choisi</i>	<b>Justification</b> <i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau ?</i>	<b>Source de vérification</b> <i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	<b>Acquis du niveau supérieur</b> <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<b>Pistes d'amélioration</b> <i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
<b>Normalisation (y compris la gestion des certifications)</b>	1	<i>Le privé n'est pas systématiquement associé aux évaluations théoriques et pratiques</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rapport diagnostic sur l'enseignement supérieur</li> <li>● Document de diagnostic et d'orientation stratégique de l'ETFP 2016-2025</li> </ul>	<p>2.1. Le privé est quelques fois associé aux évaluations</p> <p>2.1 L'évaluation théorique et pratique</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Mettre en place et opérationnaliser le cadre national de certification</li> <li>2- Construire les référentiels de certification avec les milieux professionnels</li> <li>3- Mettre en place et opérationnaliser le centre de développement et de gestion des programmes d'étude</li> </ol>
<b>Validation et reconnaissance des compétences</b>	1	Dispositif de VAE en phase de construction	<p><i>Document de diagnostic et d'orientation stratégique de l'ETFP 2016-2025</i></p> <p>11 métiers ont été identifiés pour l'expérimentation, pour un effectif de 3 000 artisans (financement AFD acquis)</p>	<p>2.1. Expérimentation de la VAE...</p> <p><i>Étude de faisabilité, projets de textes et outils de la VAE élaborés, phase pilote de la VAE non démarrée</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prendre les textes de la VAE par le gouvernement</li> <li>● Mettre en œuvre la phase pilote de la VAE (objectif de 3 000 artisans)</li> </ul>
<b>Reconnaissance des titres et des diplômes</b>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existence d'une commission nationale de reconnaissance et d'équivalence des diplômes (Tour B 9<sup>e</sup> étage)</li> <li>● Existence de services en charge de l'homologation des diplômes et titres au niveau de tous les ordres d'enseignement (DECO, DECOB, DESUP, DEXCO)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Registre de la DECO, DECOB, DESUP, DEXCO</li> <li>● La Loi sur l'artisanat reconnaît les titres obtenus dans l'espace UEMOA</li> </ul>		Renforcer les capacités (traduction des diplômes, ...) des structures d'homologation, de certification et d'authentification des diplômes afin de favoriser un processus plus rapide dans ce domaine

## Fonction : Financement

Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
<b>Mobilisation des ressources</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le budget est déterminé en fonction des priorités définies et communiquées par les ministères aux autorités budgétaires, mais les contraintes budgétaires ne permettent pas de financer certaines priorités</li> <li>- Inadéquation entre les dotations budgétaires planifiées et les dotations reçues</li> <li>- Les documents de politiques et de stratégies relèvent l'insuffisance des ressources allouées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le rapport de la conférence programme</li> <li>- Le Document pluriannuel de programmation des dépenses et le Plan annuel de performance (DPPD-PAP)</li> <li>- PNE 2016-2020</li> <li>- SNIEJ 2016-2020</li> <li>- PSR-ETFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2 Les ressources sont gérées par les ministères</li> <li>3.1 Les ressources sont diversifiées</li> <li>3.2 Existence du FDFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer l'accessibilité aux ressources par les acteurs du secteur informel (sensibilisation, décentralisation, digitalisation)</li> <li>- Améliorer les stratégies de mobilisation et diversification des ressources</li> <li>- Affiner le « costing » (détermination des coûts) des priorités</li> <li>- Actualiser les priorités des stratégies et politiques pour les rendre plus réalistes vis-à-vis des ressources disponibles ou mobilisables</li> </ul>
<b>Allocation des ressources</b>	2	Le budget programme a commencé depuis 2020	- Loi des finances portant Budget Programme 2020-2021 et suivants	- Expériences de budget basé sur les performances (phase pilote sur l'autonomie des établissements, PEJEDEC 3 mis en œuvre par rapport à la performance du PEJEDEC 2, Plan annuel de performance (PAP), PADES et rapport annuel de performance (RAP)) - Revues de performance	- Arrimer l'allocation budgétaire aux revues de performance (exemple: généralisation du pilote sur l'autonomie des établissements en y intégrant les exigences de performance)

<b>Contrôle de l'utilisation des ressources</b>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de dispositifs/mécanismes de contrôle des ressources: contrôleurs financiers, contrôleurs budgétaires</li> <li>- Rapport annuel de Performance (RAP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuel de procédure du contrôle budgétaire et du contrôle financier</li> <li>- Arrêté n° 274/MEF/DGTCP/DEMO/du 07 septembre 2018 portant création, organisation et fonctionnement des Comités de trésorerie</li> </ul>	- Audits épisodiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre les audits externes annuels réguliers</li> <li>- Renforcer les mécanismes de contrôle interne et uniformiser les outils</li> <li>- Renforcer les mécanismes de lutte contre la corruption</li> </ul>
---	---	--	---	----------------------	--

### Fonction : Formation

Dimension	Positionnement <i>Niveau de la grille choisi</i>	Justification <i>Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?</i>	Source de vérification <i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	Acquis du niveau supérieur <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	Pistes d'amélioration <i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
<b>Formation initiale (résidentielle, alternée, apprentissage)</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La formation professionnelle initiale se déroule dans les établissements scolaires professionnels, suivie d'un stage en entreprise</li> <li>● Application de l'APC au lycée professionnel sectoriel de YOPOUGON</li> <li>● Choix de l'APC par le ministère de tutelle</li> <li>● Existence des modes de formation par alternance, par apprentissage et par formation résidentielle</li> <li>● Tenue d'ateliers de validation de supports</li> <li>● Utilisation de capsules numériques</li> <li>● Problème de mise en œuvre (en raison de la nouveauté du processus)</li> </ul>	<p>Rapport de soutenance. Bilan de fin d'année; Note de stage, contrat de stage Convention de stage Existence des référentiels (emploi du temps) Décret n° 2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage Décret n° 2018-383 du 04 avril 2018 relatif aux modalités de contrat stage-école Décret n° 2018-32 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement de chantiers écoles ainsi qu'au statut des personnes liées à l'entreprise exécutant le chantier Loi sur l'orientation professionnelle en cours de validation Existence de projet pilote en APC et en alternance</p>	<p>1. Le dispositif de formation professionnelle initiale est de type scolaire intégré avec des stages en entreprise, encadrés par du personnel formé au niveau de l'entreprise et au niveau de l'institution de formation 2. Existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences 8. Interactions entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation): stages, modalités d'alternance/apprentissage 12. Les programmes sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée (pour les programmes réalisés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mettre en place une plateforme numérique qui permet une mutualisation des supports de formation (en lien avec la plateforme de l'UEMOA)</li> <li>● Mettre en place un mécanisme d'actualisation périodique des supports en fonction de l'évolution des métiers</li> <li>● Accroître la création des incubateurs dans les établissements à vocation professionnelle</li> <li>● Déployer dans un plus grand nombre d'établissements la formation par alternance</li> <li>● Renover les référentiels de certification</li> </ul>

			Rapports des ateliers de validation Règlement n° 01/2014/CM/UEMOA portant Code communautaire de l'Artisanat de l'Union économique et monétaire ouest-africaine Capsules élaborées dans le cadre du PEJEDEC 2	15. Il existe des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel (formation des maîtres d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Déployer la formation par apprentissage dans tous les établissements de formation professionnelle</li> <li>● Vulgariser les textes légaux</li> </ul>
<b>Formation continue</b>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La formation professionnelle est contenue dans le cadre légal ivoirien</li> <li>- L'entreprise établit un plan de formation qu'elle soumet au FDFP pour approbation</li> <li>- Le système fonctionne (dans le secteur formel), mais des améliorations sont attendues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loi n° 532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire</li> <li>- Décret sur la création du FDFP</li> <li>- Le FDFP créé en 1991 a la charge du financement des actions de formation professionnelle continue</li> <li>- Il existe des opérateurs de formation (cabinet)</li> <li>- Rapports FDFP</li> </ul>	4.2 Existence d'une stratégie claire et de programmes d'incitation à la formation continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réforme du FDFP pour: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lui donner une autonomie financière complète</li> <li>- Améliorer sa gouvernance</li> </ul> </li> <li>- Accroître l'assiette de cotisation et l'étendre à l'économie informelle</li> <li>- Sensibiliser les collectivités territoriales à contribuer au renforcement des capacités des acteurs de l'économie informelle dans leurs communes</li> <li>- Au sein de l'entreprise, renforcer les capacités des gestionnaires de formation sur la gestion des compétences</li> <li>- Renforcer l'accès aux formations</li> </ul>

<b>Renforcement et développement des compétences des personnels du système</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un certain nombre de programmes de formation non mis à jour</li> <li>- Faible taux de personnels du système bénéficiaires de renforcement de capacités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un appui à la formation des formateurs de l'IPNETP a été réalisé en 2020</li> <li>- Un reprofilage puis un appui à la formation des formateurs des centres de formation et lycées professionnels</li> <li>- Un renforcement des capacités des enseignants du secteur privé par l'IPNETP</li> <li>- Mesure et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire. Taux d'inadéquation: 75,87 %</li> </ul>	2.2 Les stages en milieu professionnel/en centre de formation sont organisés au cours de la formation initiale des acteurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-Renforcer les capacités des acteurs du système et l'étendre aux acteurs du secteur privé et aux partenaires sociaux</li> <li>2-Augmenter les ressources financières allouées pour l'immersion des personnels du système en entreprise</li> <li>3-Mettre en place une stratégie intégrée de renforcement des capacités des acteurs du système emploi-formation</li> </ul>
--	---	--	---	--	---

**Fonction: Orientation professionnelle**

<b>Dimension</b>	<b>Positionnement</b> <i>Niveau de la grille choisi</i>	<b>Justification</b> <i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?</i>	<b>Source de vérification</b> <i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	<b>Acquis du niveau supérieur</b> <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<b>Pistes d'amélioration</b> <i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
<b>Communication</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une communication mais non adaptée et non régulière</li> <li>-Existence d'organes de communication mais non vulgarisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journées carrières</li> <li>- Agence régionale et guichet emploi de l'Agence Emploi jeunes</li> <li>- Sites internet d'informations</li> <li>- Rapports d'activité des SERFE</li> <li>- Base de données</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.2 Adaptation partielle de contenus et outils</li> <li>- 2.3 Disponibilité de canaux alternatifs de communication avec adaptation limitée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication uniforme, adapté, inclusif et équitable (accessible à tous)</li> <li>- Susciter l'éveil professionnel chez les apprenants par des visites en entreprise</li> <li>- Initier les jeunes à l'esprit entrepreneurial</li> </ul>
<b>Bilan d'orientation</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le bilan d'orientation professionnel tient compte à minima des caractéristiques de base des demandeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport annuel d'activités des conseillers et inspecteurs d'orientation</li> <li>- Base de données (AEJ)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir et formaliser un processus de réalisation du bilan d'orientation professionnelle</li> <li>- Vulgariser le bilan auprès des services du système emploi-formation</li> <li>- Accroître la communication (inclure les parents)</li> <li>- Renforcer les capacités des acteurs de l'orientation professionnelle</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des visites des acteurs d'orientation dans les entreprises pour s'imprégner de leur fonctionnement</li> <li>- Reprendre les stages d'immersion en entreprise</li> <li>- Renforcer le partenariat école-entreprise pour faciliter les visites d'immersion</li> <li>- Promouvoir les métiers liés à l'orientation professionnelle</li> <li>- Systématiser l'intégration du bilan professionnel dans le processus d'orientation</li> <li>- Intégrer l'évaluation des compétences (portfolio) et l'enregistrement d'expériences professionnelles</li> </ul>
<b>Conseil</b>	1	Services développés au niveau de l'emploi, mais moins bien développés pour les formations	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'activités des conseillers emplois (AEJ) et SERFE</li> <li>- Base de données</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Outiller les SERFE en matière d'orientation</li> <li>- Renforcer l'effectif et les capacités des personnels chargés de l'orientation et du conseil</li> <li>- Organiser des journées «portes ouvertes» conjointes (avec les acteurs concernés) et nationales dans l'ensemble des établissements</li> </ul>
<b>Intermédiation</b>	2	Un dispositif existe, mais le SIMT n'a pas les informations complètes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plateforme technologique de l'Agence emploi jeunes</li> </ul>	Disponibilité d'exercices prospectifs sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une plateforme intégrée de concertation secteur privé-secteur public</li> <li>- Encourager l'interopérabilité des plateformes digitales</li> <li>- Développer les capacités des services d'intermédiation</li> </ul>

## Fonction: Promotion de l'emploi et de l'entreprise

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	Niveau de la grille choisi	Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau ?	Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
<b>Incidations à la création d'emploi</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre satisfaisante de la PNE 2016-2020</li> <li>• Faible implication des acteurs dans la coordination de la mise en œuvre de la PNE</li> <li>• Chevauchement des missions de certaines structures de mise en œuvre de la PNE</li> <li>• Faible connaissance/ appropriation des mesures incitatives par la plupart des entreprises et par certains acteurs opérationnels de la DGI</li> <li>• Faible fréquence de réalisation des enquêtes emploi, des études sur les bassins d'emploi, des études sur l'insertion, etc.</li> </ul>	<p>Rapport d'évaluation de la PNE 2016-2020</p> <p>Réalisation des différentes enquêtes et études (ENSESI 2016, ERI-ESI 2017, ENE 2019, nouvelle enquête en cours)</p> <p>La Loi des finances comprend des mesures incitatives</p> <p>Code du Travail</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan d'action de la politique nationale d'emploi partiellement mis en œuvre en cohérence limitée avec les politiques de formation, avec coordination partielle</li> <li>2. Certaines missions sont bien définies</li> <li>3. Vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprise (notamment au niveau sectoriel)</li> </ol>	<p>Amplifier l'information, la sensibilisation et la vulgarisation des mesures incitatives</p> <p>Adopter une approche inclusive des acteurs dans la coordination, notamment au niveau du comité emploi</p> <p>Clarifier les missions des différents acteurs (ex.: DGI, ministères)</p> <p>Réaliser une évaluation régulière du dispositif des mesures incitatives de la DGI et prendre des mesures correctives</p> <p>Réaliser des études diagnostiques de façon régulière</p> <p>Appuyer la formalisation des unités de production informelles</p> <p>Renforcer les capacités des coopératives, petites entreprises, unités informelles</p> <p>Faciliter l'accès au financement</p>
<b>Appui à l'auto-emploi</b>	2	<p>Études diagnostiques sur la transition secteur informel-secteur formel, etc.</p> <p>Révision annuelle de l'annexe fiscale</p> <p>Évaluation annuelle des mesures par le CEPICI</p>	<p>Rapport d'études du Comité de concertation État-secteur privé</p> <p>Annexes fiscales</p> <p>Rapport du CEPICI</p> <p>Rapport d'études diagnostiques</p>	<p>1. Des avancées notoires sur la diffusion des mesures incitatives à la promotion de l'auto-emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orienter/adapter les mesures d'incitation en faveur de l'auto-emploi et de la création d'entreprise</li> <li>- Connecter toutes les ressources disponibles pour promouvoir le statut de l'entrepreneur et le RSTI</li> <li>- Assurer le tutorat/encadrement des jeunes entrepreneurs</li> <li>- Vulgariser et faciliter l'accès au financement de l'auto-emploi existant</li> </ul>
<b>Amélioration du climat des affaires</b>	2	<p>Classement Doing Business, Mò Ibrahim et Transparency International de la Côte d'Ivoire</p>	<p>PND 2021-2025</p> <p>12<sup>e</sup> rapport de la Banque mondiale sur la situation économique de la Côte d'Ivoire.</p>	<p>1. Les mesures institutionnelles et réglementaires sont plus adaptées au climat des affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les actions de lutte contre la corruption</li> <li>- Renforcer le fonctionnement des institutions de bonne gouvernance</li> </ul>

**Fonction: Protection de la population en âge de travailler**

<b>Dimension</b>	<b>Positionnement</b> <i>Niveau de la grille choisi</i>	<b>Justification</b> <i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?</i>	<b>Source de vérification</b> <i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	<b>Acquis du niveau supérieur</b> <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<b>Pistes d'amélioration</b> <i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
<b>Santé et sécurité au travail</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourcentage faible des personnes en emploi qui sont protégées par des lois de santé et sécurité au travail</li> <li>- Protection insuffisante de la santé des personnes au chômage, travaillant dans le secteur informel.</li> <li>- Mise en place du RSTI, de la CMU.</li> <li>- Existence d'un nouveau Code du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport annuel d'activités du MEPS (taux de couverture de 12 %)</li> <li>- Rapport d'activités de la Direction du travail sur la SST</li> <li>- Rapport des médecins inspecteurs du travail</li> <li>- Rapport du comité d'hygiène et SST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourcentage moyen des personnes en emploi qui sont protégés par des lois de santé et sécurité au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer l'opérationnalisation de la CMU et du RSTI</li> <li>Faciliter l'accès (sensibilisation, proximité, etc.) aux soins de santé pour accroître la couverture en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur formel et informel</li> <li>Inciter (sensibilisation, formation, etc.) les entreprises à adopter/appliquer les normes de santé-sécurité au travail</li> </ul>
<b>Allocations</b>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage sont disponibles partiellement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget AEJ: activités identifiées par le code 78041200199 de libellé «effectuer le règlement des allocations chômage» doté en 2022 à hauteur de 136 126 887 FCFA (nombre de personnes?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'un système d'allocation en cours de réforme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vulgariser les mécanismes existants d'allocations</li> <li>- Finaliser la réforme (et adoption) de la prise en charge des chômeurs</li> <li>- Étendre les allocations aux primo-demandeurs d'emploi</li> <li>- Augmenter l'enveloppe budgétaire de l'allocation</li> </ul>
<b>Assurances</b>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilisation d'une cartographie des maladies professionnelles sans mise à jour</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décret n° 2013-554 du 5 août 2013 portant établissement de la liste des maladies professionnelles indemnisables</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser cette cartographie dans toutes les entreprises</li> <li>- Prévoir un descripteur dans cette dimension Assurance sur la couverture des bénéficiaires</li> <li>- Actualiser la cartographie</li> </ul>

## 7.2 Acronymes

---

<b>APC</b>	Activités de pédagogie complémentaires
<b>ARPEJ</b>	Accompagner et Renforcer les capacités des pays pour améliorer la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des Politiques publiques Emploi-formation des Jeunes
<b>CMU</b>	Couverture maladie universelle
<b>CSE</b>	Comité social et économique
<b>DECO</b>	Direction des examens et concours
<b>DECOB</b>	Direction des examens, des concours, de l'orientation et des bourses
<b>DESUP</b>	Direction des examens du supérieur
<b>DEXCO</b>	Direction des examens et concours
<b>ENE</b>	Enquête nationale sur l'emploi
<b>ENSESI</b>	Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel
<b>ERI-ESI</b>	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel
<b>ETFP</b>	Enseignement technique et professionnel
<b>FDFP</b>	Fonds de développement de la formation professionnelle
<b>ONEF</b>	Observatoire national sur l'emploi et la formation
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PAP</b>	Plan annuel de performance
<b>PEJEDEC</b>	Projet d'emplois jeunes et développement des compétences
<b>PNE</b>	Politique nationale de l'emploi
<b>PNJ</b>	Politique nationale de la jeunesse
<b>PSR-ETFP</b>	Plan stratégique de réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
<b>PTF</b>	Partenaire technique et financier
<b>SIMT</b>	Système d'information sur le marché de l'emploi
<b>SNIEJ</b>	Stratégie nationale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes
<b>SNITEF</b>	Stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>UEMOA</b>	Union économique et monétaire ouest-africaine
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

---

## 7.3 Liste des figures

---

<b>Figure 1 :</b> Écosystème de l'emploi-formation .....	5
<b>Figure 2 :</b> Vers l'émergence/établissement d'un système d'emploi-formation durable.....	6
<b>Figure 2 :</b> Fonctions et dimensions de la grille de la JSF .....	7
<b>Figure 3 :</b> Synthèse des résultats de l'exercice de positionnement de l'écosystème emploi-formation.....	20
<b>Figure 4 :</b> Positionnement actuel des 9 fonctions de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022 .....	23
<b>Figure 5 :</b> Positionnement actuel des dimensions du sous-système 1 « Décider : Politiques et stratégies d'emploi-formation », 2022 .....	24
<b>Figure 6 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Gouvernance » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.....	25
<b>Figure 7 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Financement » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.....	28
<b>Figure 8 :</b> Positionnement actuel des dimensions du sous-système 2 « Informer : Information sur l'écosystème et ses environnements », 2022.....	30
<b>Figure 9 :</b> Positionnement actuel de la fonction « : Information sur le marché du travail » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022 .....	31
<b>Figure 10 :</b> Positionnement actuel de la fonction : « Certification » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.....	33
<b>Figure 11 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Évaluation » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022 .....	35
<b>Figure 12 :</b> Positionnement des dimensions du sous-système 3 « Accompagner : Services visant la formation et l'emploi décent », 2022 .....	37
<b>Figure 13 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Formation et DCTP » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022.....	38
<b>Figure 14 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Orientation professionnelle » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022 .....	40
<b>Figure 15 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022 .....	42
<b>Figure 16 :</b> Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise » de l'écosystème d'emploi-formation en Côte d'Ivoire, 2022 .....	44
<b>Figure 17 :</b> Principaux axes et composantes de la Feuille de route de la JSF en Côte d'Ivoire.....	49

# INFOS

**POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS  
VEUILLEZ CONTACTER**

**Centre international de formation de l'OIT**

Programme de Politiques et Analyses de l'Emploi (EPAP)  
Viale Maestri del Lavoro, 10, 10127 Turin, Italie

Mr. Mohamed Naceur Chraïti H'sini Activity Manager  
T + 39 011 693 6793  
[n.chraïtihsini@itcilo.org](mailto:n.chraïtihsini@itcilo.org) [www.itcilo.org](http://www.itcilo.org)