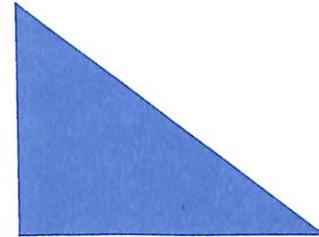


A. 2013/4

Rapport national sur le développement humain 2013



**Emploi, changements structurels et
développement humain en Côte d'Ivoire**



Rapport national sur le développement humain 2013



Emploi, changements structurels et développement humain en Côte d'Ivoire

Equipe du Rapport national sur le développement humain 2013

Président du Comité de Pilotage

Ndolamb Ngokwey,

Coordonnateur Résident du Système des Nations Unies, Représentant Résident du PNUD

Membres du Comité de Pilotage

Représentants du Gouvernement

Tiékoutra Kone, Conseiller du Président de la République

Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement :

Kouamé Kouakou Lacina, Directeur de Cabinet Adjoint

Diaby Lanciné, Directeur Général du Plan et de la Lutte
contre la Pauvreté

Ba Ibrahima, Directeur Général de l'Institut National de la
Statistique

Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle

Koné Kipeya, Directeur de Cabinet Adjoint

Ange Danho, Directeur Général de l'Emploi

Ndri Philippe, Directeur Général de l'AGEPE

Ministère de l'Economie et des Finances

Sain Oguié, Directeur Général de l'Economie

Ministère de l'Environnement et du Développement Durable et de la Salubrité :

Aboua Gustave, Directeur Général du Développement
Durable

Représentant de la Société Civile

Christophe Kouamé, Coordonateur de la Convention de la
Société Civile Ivoirienne

Membres de la Direction du PNUD

Luc Joël Grégoire, Directeur Pays du PNUD

Aissata De, Directrice Pays Adjointe/Programme du PNUD

Christian Do Rosario, Directeur Pays Adjoint/Opérations
du PNUD

Equipe Technique

Direction Technique

Célestin Tsassa, Conseiller Economique au PNUD

Recherche et Statistique

Gustave Aboua, Marcel Kouadio Bénéié, Caroline

Daymon, Loesse Jacques Esso, Désiré Kanga,

Clément Kouakou, Cédric Lombardo, Rosine Mosso,

José Coffi N'Guessan, Emile Kone Penatien, Ynsa

Traore, Célestin Tsassa

Comité de Lecture

El Allassane Baguia, Madeleine Oka Balima, Loesse

Jacques Esso, Joseph Ezoua, Luc Joël Gregoire,

Clément Kouakou, Emma Anoh Ngouan

Communication

Youssouf Diarra

Appui Technique et Administratif

Christine Kra Agbonon, Abiba Boare

Aicha Cherif, Sanaba Coulibaly-Diakite, Souley Diallo,

Salimata Karamate, Adele Mathilde Kone, Carol Yangni

N'da, Vanessa Ping, Massaran Sanogho, Roland Seri,

Stéphanie Seri, Soungalo Tangora, Nehla Toure.

PREFACE

L'emploi est un défi central du développement de la Côte d'Ivoire auquel le Président de la République, Son Excellence Alassane OUATTARA, accorde la plus grande importance. L'attachement du Premier Magistrat de notre pays à cette question est manifeste dans son programme de gouvernement « Vivre Ensemble » dont le Plan National de Développement et la Politique Nationale de l'Emploi sont des leviers de mise en œuvre.

En s'engageant dans cette initiative de haute portée sociale et économique, le gouvernement et l'ensemble de ses partenaires, ont l'intime conviction, qu'en dépit d'un espace sociétal fragilisé par des années de crises et d'un contexte économique et financier difficile, l'environnement en Côte d'Ivoire ouvre de réelles opportunités pour, progressivement, mettre en œuvre son Plan National de Développement et assurer la solidarité nationale indispensable pour corriger les inégalités sociales, réduire la haute vulnérabilité des populations, consolider la paix sociale et garantir le succès de la relance économique.

Entre autres défis, celui de la création d'emplois nous impose en effet aujourd'hui plus que jamais, une mise en œuvre efficace de politiques innovantes, capables d'infléchir la courbe du chômage et de réduire le taux de pauvreté. D'où tout l'intérêt de ce Rapport National sur le Développement Humain 2013, qui permettra certainement au regard de la pertinence des thématiques qui y sont abordées, d'apporter une contribution novatrice au problème de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire.

Ce rapport, en inscrivant à juste titre la question de l'emploi dans une optique de changement structurel, a en effet intégré à la réflexion des centres d'intérêts tels que les opportunités d'emplois verts dans le reboisement, la gestion des déchets et les énergies renouvelables ainsi que le renforcement du dispositif de protection sociale en faveur des travailleurs du secteur informel, etc. Ce sont autant de pistes intéressantes qu'il nous revient d'approfondir dans la dynamique des réponses multisectorielles durables, cohérentes et inclusives que nous avons le devoir de bâtir.

Les questions de développement des compétences également mises en exergue, qui jouent un rôle important dans l'atteinte d'un meilleur potentiel d'employabilité et d'un meilleur revenu par l'augmentation de la productivité, notamment dans le secteur informel, fondent somme toute à admettre que cette publication paraît ainsi à point nommé.

De notre point de vue, il n'y a pas de doute qu'elle puisse constituer l'un des catalyseurs déterminants dans la marche de la Côte d'Ivoire vers l'émergence à l'horizon 2020. Aussi, adressons-nous nos vives félicitations et remerciements à toute l'équipe qui a participé à son élaboration et à son édition.

**Le Ministre d'Etat, Ministre du Plan
et du Développement**



Dr. Albert Toikeusse MABRI

**Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi,
des Affaires Sociales et de la Formation
Professionnelle**



Moussa DOSSO

AVANT-PROPOS

Le rapport national sur le développement humain 2013 en Côte d'Ivoire intitulé « **Emploi, changements structurels et développement humain en Côte d'Ivoire** » examine les changements structurels qui ont influé sur la dynamique de l'emploi et le bien-être des populations. Le rapport analyse aussi le contexte de développement humain, les caractéristiques structurelles de l'emploi, le cadre réglementaire et le fonctionnement du marché du travail et dégage leur incidence sur l'emploi. Les opportunités d'emplois verts sont examinées pour axer la recherche de solutions à l'emploi, plus particulièrement des jeunes dans une optique de durabilité. Parallèlement, l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans une optique d'emploi décent à travers la protection sociale est analysée pour conférer progressivement à l'emploi, notamment dans le secteur informel, un caractère effectivement décent.

Le rapport national sur le développement humain 2013 est le résultat d'un processus participatif qui a impliqué des experts du gouvernement, de la société civile, du secteur privé, des consultants nationaux et des spécialistes des agences et fonds des Nations Unies dont notamment du PNUD. Les thèmes abordés dans le rapport ont fait l'objet de consultations dont les résultats ont été discutés en atelier. C'est le cas notamment du cadre réglementaire et du fonctionnement du marché du travail, de trois études sur les opportunités d'emplois verts dans les énergies renouvelables, le reboisement et la gestion des déchets, des changements structurels et de l'emploi ainsi que des tendances et de la cartographie du développement humain en Côte d'Ivoire. Un atelier de pré-validation a été organisé le 7 mars 2013 à Abidjan pour discuter de l'ensemble des chapitres du rapport et recueillir les recommandations pour la finalisation du rapport. A ce stade les premiers résultats du rapport ont été pris en compte dans l'élaboration de la politique nationale de l'emploi et la préparation de la feuille de route sur l'économie verte.

Ce rapport est une contribution au débat sur les enjeux de la croissance inclusive qui est l'un des principes majeurs du Plan national de développement 2012-2015, socle de la vision de l'émergence de la Côte d'Ivoire. Le rapport va au-delà des moyennes nationales en considérant le niveau local, les pôles de développement, sur la base d'un traitement minutieux des données d'enquêtes réalisées par l'Institut national

de la statistique ces dernières années sur le niveau de vie des ménages en particulier.

Le rapport souligne la nécessité d'axer la promotion de l'emploi dans une optique de changements structurels. Pour le rapport, sans changements structurels majeurs et élargissement de la base productive, les créations d'emplois ne peuvent être que limitées. Ces changements structurels et l'élargissement de la base productive doivent être accompagnés ou générés par l'élévation de la productivité devant contribuer à rendre décents les emplois créés.

Le rapport recommande de promouvoir les changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales. Il s'agit tout à la fois d'investir massivement et de définir les incitations nécessaires pour assurer l'orientation des investissements du secteur privé vers les secteurs à fort potentiel de croissance et de création d'emplois. Les entraves en termes d'infrastructures économiques et sociales, de disponibilité de l'énergie, des infrastructures de stockage, de transport etc. doivent être levées pour stimuler l'activité économique et les secteurs porteurs d'emplois et de croissance inclusive.

La productivité et la compétitivité doivent être promues par des appuis publics ciblés lorsque le marché ne peut le faire. Le secteur informel qui emploie une grande proportion des femmes est aussi à considérer en tant que récipiendaire des appuis visant la promotion de la productivité. Les unités de production, surtout les plus petites d'entre elles, doivent bénéficier des appuis pour accéder aux marchés régionaux et internationaux. Les produits agricoles transformés doivent trouver dans ces marchés des débouchés extérieurs, compléments indispensables du marché domestique. Dans ce sens, des partenariats avec le secteur privé des pays émergents doivent être stimulés et servir de catalyseurs pour renforcer les investissements étrangers dans le pays. Ce sont aussi des opportunités de développement des compétences, de formation professionnelle et de transfert de technologies qui doivent être valorisées.

Le rapport souligne la nécessité pour les politiques sectorielles d'assurer la promotion de l'emploi. Chaque programme sectoriel devrait, outre les objectifs pour lesquels il est défini, viser l'amélioration de la productivité et la promotion de l'emploi.

L'analyse de la réglementation et du fonctionnement du marché du travail a souligné le besoin d'agir sur l'environnement des affaires, les lois et les règles régissant le marché du travail, les mesures d'incitation à la création d'emploi, l'organisation et le fonctionnement des institutions du travail, la mise en place de la politique de l'emploi. L'amélioration du cadre des affaires doit viser la stimulation de l'ensemble de l'économie, le développement du secteur privé local et l'investissement étranger. Les avantages fiscaux sont nécessaires dans les zones de développement prioritaires tout en levant quelques unes des barrières au développement des affaires mises en lumière par le rapport Doing business.

Il s'agit aussi d'améliorer le cadre réglementaire du marché du travail par des mesures d'incitation requises en termes d'allègement du coût du travail et d'amélioration de la flexibilité du travail, tout en veillant à ce que les principes du dialogue social et de protection sociale soient respectés. La promotion de l'emploi devrait surtout passer par des mécanismes transparents de diffusion de l'information sur les offres d'emplois, de manière à en renforcer la transparence, garantir l'équité y compris de genre. Le renforcement des capacités des mécanismes de coordination de la mise en œuvre de la politique de l'emploi est aussi préconisé.

L'inclusion par le biais de la protection sociale constitue un volet important de la croissance inclusive que la Côte d'Ivoire entend promouvoir dans le cadre du Plan national de développement. C'est pour cela que le rapport recommande de promouvoir l'inclusion des travailleurs du secteur informel, particulièrement des femmes, dans un système de protection sociale. La réglementation communautaire sur la mutualité sociale édictée dans le cadre de l'UEMOA est considérée, à la lumière des autres expériences conduites à travers les pays émergents, comme une des voies à explorer pour étendre la protection sociale aux populations pauvres et au secteur informel.

Les modalités de participation au système de protection sociale sont déterminantes pour assurer la transparence, la simplicité et la proximité des ayants droits et des bénéficiaires potentiels. La soutenabilité dudit système doit pouvoir reposer à la fois sur la contribution des travailleurs de l'informel directement ou à travers leur association professionnelle et la contribution publique basée sur des évaluations rigoureuses orientées vers la viabilité du système, son efficacité et sa transparence.

En définitive, mon profond espoir est que ce rapport puisse servir à approfondir le débat et les politiques visant la promotion de l'emploi, l'équité et la croissance inclusive. Dans ce sens, il constituera une contribution importante au débat sur les conditions de l'émergence en Côte d'Ivoire.



Ndolamb Ngokwey

Coordonnateur Résident du Système des Nations Unies, Représentation Résident du Programme des Nations Unies pour le Développement

REMERCIEMENTS

Le rapport national sur le développement humain 2013 en Côte d'Ivoire a été élaboré dans le cadre d'un processus participatif qui a impliqué des hauts cadres de l'administration ivoirienne, des responsables de la société civile et du secteur privé, mais aussi des chercheurs de l'Université et des Centres de recherche ainsi que d'autres experts indépendants. Le thème du rapport Emploi, changement structurel et développement humain dont l'actualité n'est pas à démontrer a été aussi un facteur catalyseur de la forte implication des partenaires nationaux. Les Collègues des agences des Nations Unies ont été aussi nombreux à donner leurs avis et à faire des propositions pour l'approfondissement des différentes thématiques couvertes par le rapport.

C'est l'occasion de remercier chaleureusement tous les hauts cadres de l'administration et responsables de la société civile, **Ange Danho, Aboua Gustave, Ba Ibrahim, Koné Kipéya Tiékoura Kone, Christophe Kouamé, Kouamé Kouakou Lacina, Diaby Lanciné** et **Sain Oguié**, qui dans leur qualité de membre du Comité de pilotage ont fait des suggestions utiles pour la conduite du travail. D'autres experts nationaux ont aussi, durant les ateliers d'échanges et de restitution des études de base de ce rapport, fait des contributions remarquables pour affiner certains points du rapport. Nous les remercions vivement pour leur contribution.

Nous ne saurions cependant les citer tous, tant ils ont été nombreux. Nous souhaitons particulièrement remercier **Dédé Geneviève Adjei, Angele Goulia, Anderson Koffi, Hyppolyte Mbanan Kone, Philippe Ndri, Didier Nsian, Eugene Sandro** et **Anatole Thoughtbe** pour leur disponibilité constante et leur contribution inestimable.

Parmi les partenaires et collègues des Nations Unies, **Suzanne Maiga Konaté**, Représentant Résidente de l'UNFPA qui, en dépit de son emploi du temps chargé, a partagé avec nous l'importance des problématiques démographiques, de la jeunesse, du genre et de l'équité dans l'approche des questions de l'emploi. Qu'elle trouve ici nos remerciements pour sa contribution et ses encouragements. D'autres collègues de l'UNFPA, notamment eux **Saidou Kaboré** et **Etienne Miessa Ohoman** n'ont pas manqué de nous faire part de leurs commentaires et suggestions.

Il est en de même pour **Benjan Lapk Low** du BIT, **Paul Dougna** de la BAD et **Manuel Mattiat** de l'ONUDI que nous remercions vivement pour leurs contributions.

Ce rapport n'aurait pas existé sans les contributions de tous les chercheurs et experts qui ont produit les études de base de qualité, à savoir **Marcel Kouadio Béné, Caroline Daymon, Loesse Jacques Esso, Aboua Gustave, Désiré Kanga, Clément Kouakou, Cédric Lombardo, Rosine Mosso, José Coffi N'Guessan, Emile Kone Penatien, Ynsa Traore**. Leur participation a constitué une marque forte d'appropriation nationale. La direction du PNUD vous remercie pour votre contribution au débat sur le développement humain en Côte d'Ivoire.

L'engagement de la direction du PNUD, de son Chef, **Ndolamb Ngokwey**, Représentant Résident du PNUD et Coordonnateur des activités opérationnelles du Système des Nations en Côte d'Ivoire a été capital pour la conduite du processus. Il a autorisé et orienté cette réflexion sur la problématique de l'emploi et des changements structurels. **André François Carvalho**, ancien Directeur pays, a soutenu le processus en apportant l'appui financier requis. Le Bureau Régional à travers son soutien financier et l'appui de son Chef Economiste **Pédro Conceição** a permis de compléter les études de base ayant servi à la rédaction du rapport. **Luc Joël Grégoire**, Directeur Pays du PNUD, a relu le rapport et a fourni des contributions utiles dans la révision finale du document.

D'autres collègues du bureau, plus particulièrement **Ei Allassane Baguia, Joseph Ezoua** et **Emma Anoh Ngoua**, ont apporté un appui précieux pour la réalisation de ce rapport, merci infiniment à vous tous. Nos remerciements vont aussi à **Abiba Boare, Christine Agbonon** et **Massaran Sanogoh** pour leur appui opérationnel et administratif.

Nous remercions également les experts nationaux qui ont durant les ateliers d'échanges et de restitution des études de base de ce rapport fait des contributions remarquables pour affiner certains points du rapport. Que tous ceux qui ont contribué directement ou indirectement à la réalisation de ce rapport trouvent à travers ce mot nos remerciements les plus chaleureux.

ACRONYMES

ADERCI	:	Agence de Développement des Energies de Côte d'Ivoire
AGEFOP	:	Agence Nationale de la Formation Professionnelle
ANADER	:	Agence Nationale d'Appui au Développement Rural
ANASUR	:	Agence Nationale de la Salubrité Urbaine
BIT	:	Bureau International du Travail
BAC	:	BACCALAUREAT
BEPC	:	Brévet d'Etudes du Premier Cycle
BM	:	Banque Mondiale
BNETD	:	Bureau National d'Etudes Techniques et de Développement
BRS	:	Banque Régionale de Solidarité
BTS	:	Brevet de Technicien Supérieur
CDD	:	Contrat à Durée Déterminée
CDI	:	Contrat à Durée Indéterminée
CEPE	:	Certificat d'Etudes Primaires Élémentaires
CEPE	:	Certificat d'Etudes Primaires Élémentaires
CEPICI	:	Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire
CGRAE	:	Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat
CIMA	:	Conférence Interafricaine des Marchés d'Assurance
CIST	:	Conférence Internationale des Statisticiens du Travail
CNO	:	Centre Nord Ouest
CNPS	:	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNT	:	Conseil National du Travail
CNTIG	:	Comité National de Télédétection et d'Information géographique
DGE	:	Direction Générale de l'Emploi
DMHIS	:	District Mutual Health Insurance Scheme
DSRP	:	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
EDF	:	Electricité de France
EDS	:	Enquête Démographique de Santé
EECI	:	Energie Electrique de Côte d'Ivoire
EIS	:	Enquête sur les Indicateurs du Sida, Côte d'Ivoire 2005
ENSEA	:	Ecole Nationale Supérieure de la Statistique et de l'Economie Appliquée
ENV	:	Enquête sur le Niveau de Vie
ESS	:	Enseignement Secondaire & Supérieur
EVS	:	Espérance de Vie Scolaire
ESS	:	Enseignement Secondaire & Supérieur
EVS	:	Espérance de Vie Scolaire
FDFP	:	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
FEPSUCI	:	Fédération des Pré-Collecteurs et de Prestation de Services Urbain
FIDEN	:	Fonds Ivoirien pour le Développement de l'Entreprise Nationale
FMI	:	Fonds Monétaire International
FNGM	:	Fonds National de Garantie des Mutuelles de Santé

FNS	:	Fonds National de Solidarité
FNSJ	:	Fonds National de Solidarité pour la promotion de l'emploi Jeune
FPM	:	Fonds de Prévoyance Militaire
FPPN	:	Fonds de Prévoyance de la Police Nationale
HVP	:	Huile Végétale Pure
GERME	:	Gérer Mieux votre Entreprise
IDH	:	Indice de Développement Humain
IIG	:	Indice d'Inégalité de Genre
INS	:	Institut National de la Statistique
IPM	:	Indice de Pauvreté Multidimensionnelle
MUGEFCI	:	Mutuelle Générale des Fonctionnaires de Cote d'Ivoire
MUTREPCI	:	Mutuelle des Travailleurs et des Retraités du secteur Privé de Côte d'Ivoire
NTIC	:	Nouvelles Technologie de l'Information et de la Communication
OCDE	:	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OIPR	:	Office Ivoirien des Parcs et Réserves
OIT	:	Organisation International du Travail
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OPA	:	Offre Publique d'Achat
PAAPHFP	:	Projet d'Appui et d'Accès des Personnes Handicapées à la Formation Professionnelle
PAE	:	Procédure d'Autorisation d'Exercice
PAE	:	Procédure d'Autorisation d'Exercice (Ministère de la Santé)
PDM	:	Partenariat pour le Développement Municipal
PFIPJ	:	Programme de Formation & d'Insertion Professionnelle des Jeunes
PFS	:	Plate forme de Service
PIB	:	Produit Intérieur Brut
PISA	:	Programme International pour le Suivi des Acquis des Elèves
PND	:	Plan National de Développement
PNDS	:	Plan National de Développement Sanitaire
PNE	:	Plan National de l'Emploi
PNUD	:	Programme des Nations Unies pour le Développement
PIJR	:	Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux
PSDA	:	Plan Stratégique de Développement d'Akouédo
RESEN	:	Rapport d'Etat du Système Educatif Ivoirien
RGPH	:	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RMDH	:	Rapports Mondiaux de Développement Humain
SEWA	:	Self Employed Women Association
SODEFOR	:	Société de Développement des Forêts
TIC	:	Technologie de l'Information et de la Communication
UEMOA	:	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UFEPIC	:	Union fédérale des professionnelles de la Pré-Collecte en Côte d'Ivoire
UNEP	:	Programme des Nations Unies pour l'Environnement
UNFPA	:	United Nations Population Fund
UNRISD	:	United Nations Research Institute for Social Development
USWSS	:	Unorganized Sector Workers Social Security Scheme

TABLE DES MATIÈRES

Préface	iv	Section III : Les facteurs responsables des disparités entre régions et de la montée des privations	39
Avant-propos	v		
Remerciements	vii		
Acronymes	viii	A. Déterminants des disparités régionales de développement humain	39
		B. Les changements de la pauvreté multidimensionnelle	42
Vue d'ensemble	1		
CHAPITRE INTRODUCTIF	13	CHAPITRE III:	45
		Changements structurels et emploi	46
Section I: Les tendances de l'emploi en Côte d'Ivoire	14	Section I : Les dynamiques structurelles déterminant l'emploi	46
A. La montée du chômage et les tendances à l'informalisation de l'emploi	14	A. Les changements démographiques	46
B. La situation de l'emploi à Abidjan	16	B. Une évolution économique ralentie	48
C. Eléments d'explication de la crise de l'emploi	17	C. Dynamique des investissements et du processus d'accumulation	49
		D. Dynamique sectorielle et emploi	51
Section II: Le besoin de renouveler la réflexion sur la crise de l'emploi et les perspectives de solution	19		
A. Les facteurs institutionnels et comportementaux	20	Section II: Les caractéristiques structurelles de l'emploi	56
B. Les changements structurels et l'emploi	20	A. Mobilité structurelle et statuts de l'emploi : la question du travail décent	56
C. Emploi, inégalité et protection sociale	21	B. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs	61
D. Les opportunités d'emplois verts	21		
E. Tendances et cartographie du développement humain.	22	Section III: Analyse sectorielle des opportunités d'emplois en Côte d'Ivoire	62
		A. Les filières agricoles	63
CHAPITRE II:		B. Le secteur secondaire	64
Ralentissement du développement humain et montée des privations	24	C. Le secteur tertiaire	65
Section I: Evolution de l'indicateur du développement humain (IDH) et de l'IDH ajusté aux inégalités	24	CHAPITRE IV:	68
A. Dégradation du développement humain et crises sociopolitiques	25	Le cadre institutionnel et réglementaire du marché du travail	
B. Dynamique des inégalités de genre en Côte d'Ivoire	30		
		Section I : Cadre réglementaire du marché du travail	68
Section II : Tendances de l'indice de pauvreté multidimensionnelle	34	A. Code de travail de 1995	68
A. Panorama de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire : Des privations en augmentation	35	B. Convention collective du travail	69
B. Pauvreté monétaire et pauvreté multidimensionnelle	37	C. Conseil national du travail	69
		D. Modalités de détermination du salaire	69
		Section II : Principales institutions du marché de l'emploi	70
		A. Evolution des politiques de l'emploi	70
		B. Impact du cadre réglementaire et institutionnel sur l'emploi	74

C.	Dispositions défavorables à l'emploi	77	A.	Les bénéfiques attendus d'une inclusion accrue dans la protection sociale	116
D.	Opinion des principaux acteurs du marché du travail	79	B.	Soutenabilité financière et politique économique dans une approche globale	118
E.	A propos du travail des enfants	85	C.	Démarche empirique, pragmatique et efficacité de la protection sociale	120
	Section III: Les nouvelles orientations pour la promotion de l'emploi	86	D.	Leçons à tirer des initiatives visant l'extension des systèmes de protection sociale au secteur informel	127
A.	La promotion de l'emploi dans le cadre du Plan national de développement et de la politique nationale de l'emploi	86		Section II: Analyse du système de protection sociale ivoirien	129
B.	L'approfondissement des incitations à l'investissement	88	A.	Le secteur informel et la protection sociale	129
C.	Les améliorations en matière d'organisation	89	B.	Présentation du système de protection sociale ivoirien	131
D.	L'adéquation formation emploi, l'employabilité des jeunes et le développement des compétences	91	C.	Les faiblesses du système de protection sociale ivoirien	133
	CHAPITRE V:		D.	Les contraintes à l'inclusion du secteur informel dans le système de protection sociale	137
	Emplois verts, opportunités et changements structurels	95		Section III : Considérations en vue de l'extension de la protection sociale au secteur informel	137
	Section I : Les énergies propres, moteur du développement durable et opportunités de création d'emplois	96	A.	Le rôle de l'Etat dans l'organisation du système de protection sociale	138
A.	Les énergies renouvelables en Côte d'Ivoire: Atouts et contraintes technologiques	97	B.	Une organisation de proximité	138
B.	Le solaire, performances, compétitivité améliorées et opportunités d'emplois	103	C.	Quelques expériences en cours au niveau national	138
	Section II: Les opportunités d'emplois dans le reboisement	106	D.	Un mode de cotisation adapté au secteur informel	139
A.	Les niches d'emplois verts dans les activités d'aménagement forestier	106	E.	Propositions d'actions pour l'extension du système de protection sociale	139
B.	Les niches d'emplois dans les activités de production, de transformation et de commercialisation des produits forestiers	107		CONCLUSION GENERALE	143
C.	La promotion des emplois verts dans la foresterie	108		CARTES	
	Section III: Les niches d'emplois dans la gestion des déchets	109	1	Cartographie de l'Indice de développement humain par région	26
A.	Les filières porteuses d'emplois dans la gestion des déchets	109	2	Cartographie de l'IDH ajusté aux inégalités entre hommes et femmes	29
B.	Les implications financières et techniques de la promotion des emplois verts dans la gestion des déchets	112	3	Cartographie de l'Indice d'Inégalité de Genre en Côte d'Ivoire	32
	CHAPITRE VI:		4	Cartographie de l'Indice de pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire	36
	Emploi, inclusion et protection sociale	115		ENCADRES	
	Section I : La protection sociale des travailleurs de l'informel	116	1	Missions de l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE)	71
			2	AGEPE: Outils, instruments et programmes de promotion de l'emploi	72

3	Cadre réglementaire de protection des enfants	85	13	Type de contrat en cours avec l'employeur selon les secteurs	57
4	Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC)	87	14	Modalités de rémunération selon les secteurs	57
5	Le développement humain en Côte d'Ivoire et la question de l'emploi des jeunes	90	15	Protection sociale selon les secteurs d'activité	57
6	Problématique de la formation	92	16	Précarité des emplois par strate en 2008 (%)	58
7	Projet SITRADE de production d'électricité à partir des déchets urbains	110	17	Protection sociale selon le statut de pauvreté des employés (%)	58
8	Projets ADERCI en Côte d'Ivoire	111	18	Répartition des emplois par statut et selon le secteur d'activité par strate	59
9	Le Direction générale du développement durable, le moteur de l'émergence de la Côte d'Ivoire	114	19	Statut de l'emploi selon les secteurs (%)	60
GRAPHIQUES			20	Statut de pauvreté des employés selon le statut de l'entreprise en 2008 (%)	60
1	Tendances démographiques	47	21	Protection sociale selon le niveau d'études des employés en 2008	61
2	Part de la population active employée	48	22	Secteur d'activité et niveau d'étude des employés (années)	61
3	Part de la population active employée parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans	48	23	Productivité des secteurs d'activité ivoiriens en 2008	62
4	Dynamique des investissements par travailleur	49	24	Récapitulatif du dispositif de création d'emploi en Côte d'Ivoire	73
5	Rythme et niveau d'accumulation par travailleur	50	25	Répartition des demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé selon le canal d'obtention de leur emploi	80
6	Evolution de la productivité du capital, du travail et de la population active	51	26	Répartition de l'effectif des entreprises selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle	82
7	Nombre de source de revenu des ménages selon leur statut de pauvreté en 2008	52	27	Part des emplois formels par genre et par milieu en 2008 (%)	130
8	Contribution au PIB des secteurs (%)	53	28	Part des emplois formels par secteur d'activité en 2008(%)	130
9	Contribution des secteurs à l'emploi total (%)	53	29	Part des emplois formels par statut de pauvreté en 2008 (%)	131
10	Répartition géographique de la population	55	30	Dépenses de santé par statut de pauvreté et par statut d'emploi en 2008 (FCFA)	131
11	Secteur d'activité et statut de pauvreté (%)	60	31	Taux de cotisations de différents régimes de protection sociale et degré de couverture	135
TABLEAUX			32	Revenu annuel moyen par les activités et par type d'emploi en 2008 (FCFA)	136
1	Evolution des effectifs d'employeurs et de salariés en activité	15	33	Evaluation de la capacité contributive des opérateurs du secteur informel à certains systèmes d'assurance.	136
2	Evolution de l'IDH par région en 2002, 2008 et 2011	27	34	Revenu moyen par décile et type d'emploi (FCFA)	136
3	Evolution de l'IDH ajusté aux inégalités par région entre 2002 et 2011	28	ANNEXES		
4	Evolution de l'IIG par région en 2002, 2008 et 2011	34	Annexe I: Méthodologie sur les indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle		
5	Evolution des indicateurs de pauvreté multidimensionnelle par région	37	Annexe II: Forces et faiblesses des régimes de sécurité sociale légale (SSL) et des mécanismes de protection sociale à base communautaire		
6	Pauvreté multidimensionnelle et pauvreté monétaire	38	REFERENCES		
7	Vulnérabilité multidimensionnelle	42	163		
8	Evolution des taux d'investissement et d'épargne	49			
9	Répartition sectorielle des travailleurs selon leur âge (%)	51			
10	Rémunération sectorielle annuelle des travailleurs en 2002 et 2008 (%)	54			
11	Evolution de la structure de l'emploi entre 2002 et 2008 (%)	55			
12	Temps de travail hebdomadaire de l'emploi principal selon les secteurs	56			

L'emploi et son revers le chômage, particulièrement celui des jeunes, font partie des questions majeures du développement auxquelles la Côte d'Ivoire est confrontée à l'instar de nombreux pays en Afrique. Les statistiques basées sur des concepts et définitions mouvants ne donnent pas toujours la magnitude des problèmes. Que signifierait un taux de chômage de 10% de la population active dans un pays où un habitant sur deux vivrait en dessous du seuil de pauvreté? L'emploi doit aller de pair avec sa capacité à offrir des revenus suffisants aux personnes qui en bénéficient et aux membres de leur famille. Le travail doit être décent comme le recommande l'Organisation internationale du travail. L'emploi décent prend en compte les conditions de travail et un niveau de rémunération acceptables socialement.

La création d'emplois résulte de processus de transformations économiques et sociales qui nécessitent de bien cerner le contexte national pour déboucher sur des recommandations pertinentes. Tout un ensemble de problèmes auxquels la politique de l'emploi ne peut apporter de réponses adéquates parce qu'orientée le plus souvent vers des mesures de nature plutôt conjoncturelle. **Le rapport national sur le développement humain 2013 en Côte d'Ivoire** consacre sa réflexion sur le thème de l'emploi dans une perspective de longue période tout en prenant en compte les changements structurels qui influent sur la dynamique de l'emploi et le bien-être des populations. Aussi, le rapport a-t-il été intitulé **Emploi, Changements Structurels et Développement Humain en Côte d'Ivoire**.

Ce rapport entend souligner que l'analyse des questions de l'emploi tout en présentant un intérêt à court terme, doit être inscrite dans une perspective de transformations structurelles et de développement humain. La prise en compte des changements structurels était fortement réclamée par le Conseil national de l'emploi à travers ses termes de référence qui stipulaient : « *là où la situation commande des réponses structurelles, les solutions servies jusque-là le sont-elles de façon incidente, en marge des autres politiques mises en œuvre pour la croissance et le développement. Ces solutions se résument en une poignée d'aide pour accompagner certains groupes sociaux spécifiques à s'insérer dans la vie active. Tant que les choses seront ainsi, le problème de l'emploi ne sera pas résolu, avec le risque d'exposer la Côte d'Ivoire à l'appauvrissement de son capital social et humain et au déclin de son économie.* »

Ce rapport analyse ainsi les facteurs structurels et institutionnels qui ont gêné la création d'emplois en Côte d'Ivoire et débouche sur des recommandations alliant emploi, réduction de la pauvreté et durabilité. Le rapport va donc nettement au-delà de la crise militaire politique déclenchée en 2002 souvent mise en exergue pour expliquer les différents maux qui ont affecté la Côte d'Ivoire durant ces dernières années.

L'examen du processus d'accumulation est au centre de la réflexion de même que la dimension démographique et les comportements des acteurs sur le marché du travail. Dans le même temps, les caractéristiques de l'emploi sont mises en lumière, notamment les secteurs d'activités (domaines et statut formel ou informel), la participation des femmes, la productivité du travail et l'inscription des travailleurs dans un système de protection sociale.

Le rapport souligne le ralentissement du développement humain et la montée concomitante des privations. Il examine aussi le cadre réglementaire et le fonctionnement du marché du travail. Les opportunités d'emplois verts sont examinées pour axer la recherche de solutions à l'emploi, particulièrement des jeunes, dans une optique de durabilité. Parallèlement, l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans une optique d'emploi décent à travers la protection sociale est analysée pour conférer à l'emploi un caractère effectivement décent.

Là où la situation commande des réponses structurelles, les solutions servies jusque-là le sont-elles de façon incidente, en marge des autres politiques mises en œuvre pour la croissance et le développement.

Le rapport souligne le ralentissement du développement humain et la montée concomitante des privations.

RALENTISSEMENT DU DEVELOPPEMENT HUMAIN, MONTEE DES PRIVATIONS ET CONTEXTE DE DEVELOPPEMENT

Le rapport commence par l'analyse des tendances et de la cartographie du développement humain ainsi que de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire. Les estimations des indicateurs effectuées s'appuient sur les affinements introduits dans le cadre des rapports mondiaux sur le développement humain du PNUD de 2010 et 2011. L'analyse va au-delà des moyennes nationales en examinant les indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle également au niveau régional. Il fournit ainsi un éclairage sur les disparités de développement par région et leur évolution entre 2002 et 2011. Cette approche complète le cadre d'analyse global adopté par les rapports mondiaux de développement humain en lui conférant un caractère intra-territorial.

Ainsi les différentes estimations montrent que l'Indice de développement Humain (IDH) a augmenté au niveau national durant la période sous revue passant de 0,390 en 2002 à 0,400 en 2008 et à 0,404 en 2011. Cependant des disparités entre régions existent et sont importantes au détriment des pôles de développement à faible activité économique. Ce rapport montre notamment, que les IDH élevés caractérisent les pôles à plus forte concentration d'activités comme le Sud qui concentre aussi le taux de scolarisation dans le primaire et le secondaire, l'accès aux soins de santé et le niveau de vie les plus favorables aux populations. En revanche, la partie Nord du pays (les régions Nord, Nord-ouest, Nord-est) présente des indicateurs de développement humain relativement faibles en raison des retards enregistrés dans l'éducation et les infrastructures sanitaires entamées par les différentes crises que la Côte d'Ivoire a connues jusqu'en 2011.

Mais il est admis que les inégalités réduisent le potentiel de développement. Ainsi compte tenu du niveau élevé des inégalités en Côte d'Ivoire au plan national et dans les différentes régions, en dépit de leur tendance à la baisse, le potentiel de développement humain a été réduit comme vérifié dans le rapport. Les inégalités fondées sur le sexe ont persisté dans les divers aspects de la vie en dépit des mesures prises notamment dans l'éducation, la santé et en matière de participation

la femme. Mais quelques progrès sont cependant notés puisque l'indicateur d'inégalité de genre a baissé pour l'ensemble du pays de 0,700 en 2002, à 0,679 en 2008 et à 0,662 en 2011. Ces inégalités bien qu'en baisse demeurent élevées et exigeront encore plus d'efforts d'équité dans l'éducation, la santé et la participation de la femme à la vie économique et politique tant au niveau national que local.

La nature et l'ampleur de la discrimination varient considérablement à travers les régions. La région Sud de la Côte d'Ivoire présente des indicateurs d'inégalité de genre relativement faibles, en raison du niveau d'éducation élevé, du pouvoir économique des femmes, mais aussi des progrès accomplis en matière de santé maternelle. Les inégalités fondées sur le sexe sont répandues dans les domaines de l'accès aux ressources et leur contrôle, des opportunités économiques, du pouvoir et de l'opinion politiques.

S'agissant de la pauvreté multidimensionnelle, celle-ci a augmenté passant d'un indice de pauvreté multidimensionnelle (IPM) de 27,8% en 2002, 31,8% en 2008 à 34,4% en 2011, soit une augmentation moyenne annuelle de 0,7% entre 2002 et 2008 et de 0,9% entre 2008 et 2011. Le Centre-ouest, l'Ouest, le Sud-ouest et le Centre figuraient en 2002 et 2008 parmi les pôles les plus affectés en termes d'IPM. A ces pôles de développement se sont ajoutés en 2008 et en 2011 le Nord-est, le Nord et le Nord-ouest. Le Sud et Abidjan sont demeurés les régions ayant l'IPM le moins élevé pour toutes les années considérées. La pauvreté multidimensionnelle a augmenté dans toutes les régions entre 2002 et 2008; entre 2008 et 2011 trois pôles de développement (Centre-ouest, Sud et Centre) sur dix ont connu une baisse de leur IPM au moment où tous les autres voyaient leur indice de pauvreté multidimensionnelle augmenter. Ainsi durant la période 2008-2011, trois pôles de développement, le Centre-ouest, le Centre et le Sud ont connu une baisse des privations en moyenne annuelle sur la période considérée.

La dynamique de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire est liée à celle de la pauvreté monétaire sur les deux périodes d'étude (2002-2008 et 2008-2011). Le facteur aggravant de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire est le nombre de dimensions en augmentation dans lesquelles les individus se situent. Les privations ont augmenté et engendré

par conséquent la pauvreté multidimensionnelle, ce qui souligne à la fois des défaillances dans la qualité, l'offre des services sociaux ainsi que les difficultés d'accès à ces services.

Si la crise sociopolitique n'est pas entièrement responsable de la dégradation du développement humain constatée dans de nombreuses régions de la Côte d'Ivoire, ni de la montée des privations, ni de celle de la pauvreté multidimensionnelle, elle a assurément empêché la mise en œuvre des politiques appropriées, contraint les choix publics, limité l'accès aux services, et dégradé autant la quantité que la qualité de ces services. La pauvreté monétaire et la pauvreté multidimensionnelle ont augmenté en même temps que le chômage durant la même période. La décroissance de l'activité économique a réduit les opportunités d'accroissement des revenus des populations. Même dans les dimensions non liées à l'activité économique et aux revenus des ménages, les progrès sont demeurés au mieux peu sensibles.

Les déplacements de populations, les fermetures d'activités et les entraves à la libre circulation des personnes et des biens ont affecté négativement le fonctionnement des marchés, l'allocation des ressources et la production des moyens d'existence. Ces faits ont limité l'accès aux services sociaux et la présence des personnels (de santé et d'éducation notamment) à leur lieu de travail pour cause d'insécurité. Les systèmes sanitaires et éducatifs ont été aussi perturbés au point où la pauvreté multidimensionnelle semble fortement dépendre des facteurs de santé et d'éducation.

Un contexte favorable au développement de l'activité économique, à l'orientation des ressources vers les priorités de développement économique et social, plutôt que vers la gestion post-conflit, aurait probablement aidé à freiner la montée de la pauvreté multidimensionnelle et des privations.

ESSOUFFLEMENT DU PROCESSUS D'ACCUMULATION ET TRANSFORMATIONS STRUCTURELLES RALENTIES ET PEU FAVORABLES A L'EMPLOI

La Côte d'Ivoire après deux décennies de croissance forte a connu une évolution économique ralentie par la suite avec un taux de croissance du

PIB réel par habitant de 4,5% sur la période 1961-1969, de 2,9% sur la période 1970-1979, -4,1% sur la période 1980-1989, -0,3% sur la période 1990-1999 et de -1,26% durant la période 2000-2009. Le PIB réel par habitant en dollars constants de 2000 a progressé de 550,7 en 1960 à 1091,2 dollars en 1978 et pour chuter à 591,1 dollars constants en 2010.

Les politiques de promotion des exportations agricoles, d'import-substitution des produits manufacturés et de promotion des exportations de produits manufacturés soutenues par des programmes publics d'investissements ont favorisé la forte croissance enregistrée durant les deux premières décennies post indépendance en Côte d'Ivoire.

Les décennies 1980 et 1990 ont été marquées par la mise en œuvre des programmes d'ajustements structurels caractérisés par une gestion budgétaire drastique et la réduction des programmes d'investissements publics dans un contexte par ailleurs de fort endettement public. Les crises politiques sont venues amplifier les difficultés économiques et sociales, et ont empêché la concrétisation des efforts consentis dans l'ajustement structurel en résultats économiques probants et durables.

La période 1990-1994 a notamment connu une évolution négative avec un taux de croissance du PIB réel par habitant de -3,4%. La dévaluation du Franc CFA de 1994 et les mesures budgétaires et structurelles prises ont permis de relancer l'activité économique au point où le PIB réel par habitant a augmenté entre 1995 et 1999 de 2,7% en moyenne annuelle. L'année 1999 marquée par le coup d'Etat était la seule de la sous-décade à avoir connu une évolution négative, -0,7% du PIB réel par habitant.

Les décennies 1960 et 1970 ont enregistré d'importants volumes d'investissements soutenus par des niveaux appréciables d'épargne domestique, mais aussi des emprunts extérieurs considérables et des investissements directs étrangers importants. Les investissements en pourcentage du PIB en moyenne annuelle ont été de 19,09% sur la période 1960-1969 et de 24,09% sur la période 1970-1979. Leur niveau est tombé à 16,46% durant la période 1980-1989, 11,31% durant la période 1990-1999 et 10,22% durant la période 2000-2009. Il en a résulté une baisse drastique des investissements en dollars (constants de 2000) par travailleur. Après une augmentation de 309,2 dollars à 892,7 dollars

Un contexte favorable au développement de l'activité économique, à l'orientation des ressources vers les priorités de développement économique et social, plutôt que vers la gestion post-conflit, aurait probablement aidé à freiner la montée de la pauvreté multidimensionnelle et des privations.

entre 1960 et 1978, ils n'étaient plus que de 122,9 dollars (constants de 2000) par travailleur en 1984. Ils ont ensuite oscillé jusqu'en 2010 entre un maximum de 250,8 dollars en 1986 et un minimum de 102 dollars par travailleur en 2005.

L'essoufflement du processus d'accumulation ressort comme le facteur qui aura véritablement plombé l'économie ivoirienne et la création d'emplois. Les efforts d'assainissement macro-économique et du climat des affaires entrepris dans le cadre des programmes d'ajustement structurels n'ont pas produit les effets durables escomptés pour booster l'activité économique et l'emploi. L'économie ivoirienne s'est enlisée dans un processus régressif que les crises militaro-politiques ont aggravé.

Le processus d'accumulation a été extensif de l'indépendance au milieu des années 1980 et intensif par la suite avec cependant quelques ruptures consécutives aux effets de la crise politico-militaire. L'amélioration de la productivité du capital semble consécutive aux programmes d'ajustement structurel caractérisés par la destruction du capital jugé inefficace, la restructuration du secteur productif avec le processus de privatisation et la dévaluation du F CFA en 1994. L'entrée en lice de nouveaux secteurs comme l'activité pétrolière dans un premier temps, et par la suite, le développement des technologies de l'information et de la communication, notamment la téléphonie mobile, caractérisées par leur forte productivité, ont contribué à cette augmentation de la productivité.

Les structures de production, le niveau et l'évolution du capital ainsi que la productivité des facteurs n'ont pas connu une tendance favorable à l'emploi. Elles ont limité l'efficacité des politiques d'emploi qui ont été menées durant cette période. La promotion de l'emploi a été limitée en l'absence de mesures portant sur l'accroissement des capacités de production en quantité et en qualité. Les investissements et le développement des capacités de production ont été insuffisants pour contribuer à la création d'emplois.

La chute du poids de l'activité agricole dans le PIB et l'emploi total n'a pas eu pour origine l'amélioration de la productivité agricole qui libérerait l'excédent de main d'œuvre pour les autres secteurs. L'attrait exercé par les centres urbains où sont concentrées les activités formelles des secteurs secondaires et tertiaires a contribué

à grossir les rangs des demandeurs d'emplois dans les grandes villes où ils ont été contraints de s'orienter vers les activités informelles, plus accessibles. Dans le même temps, l'agriculture est demeurée un secteur refuge au-delà des potentialités de développement compte tenu également des faibles niveaux de transformations des produits agricoles. La transformation locale portait sur 2% de la production de caoutchouc, sur 5% de celle de noix de cajou, 10% du café, 20% du coton et 27% du cacao. Ces faibles niveaux de transformation des produits agricoles ont limité l'amélioration de la valeur ajoutée des productions locales, la diversification de l'économie et le développement de l'emploi industriel. La croissance n'a donc pas généré l'augmentation de l'emploi industriel escomptée pendant que le secteur tertiaire s'agrandissait, plus propice à l'auto-emploi, au commerce mais aussi à l'emploi des femmes.

Les changements structurels de l'économie vont de pair avec ceux de la structure démographique : les taux de fécondité chutent au fur et à mesure que les pays s'industrialisent et que leurs revenus augmentent. La Côte d'Ivoire a connu une évolution démographique phénoménale avec une population estimée à environ 22 millions d'habitants en 2010 contre 3,4 millions en 1960 et des taux de croissance démographique estimés à 3,8% en 1961, 4,03% en 1963 pour atteindre un maximum de 4,7% en 1977 et 3,14% jusqu'en 1995. La décélération s'est poursuivie avec un taux de 2,25% en 2000 puis un plancher de 1,58% en 2004. La remontée s'est faite progressivement portant à nouveau le taux de croissance démographique au-dessus de 2% en 2010. Ce mouvement de la population a été soutenu par un taux de fécondité élevé: il était de 7,4 enfants par femme en 1960, puis a augmenté pour se maintenir entre 1969 et 1976 à 7,9 enfants par femme; il a baissé régulièrement de 7 enfants par femme en 1985 à 5,6 enfants par femme en 1995, 4,9 en 2005 et 4,4 enfants par femme en 2010.

Le phénomène migratoire semble aussi avoir exercé un effet important sur l'offre de la force de travail avec une population d'immigrés qui a augmenté de 1,4% à 4,4% de l'indépendance au déclenchement de la crise militaro-politique. Ce taux a baissé à 0,3% entre 2000 et 2005. La main-d'œuvre immigrée par rapport à la population totale a diminué: 22,3% en 1960, 14,4% en 1990, contre 12,3% en 2005 et 11,2% en 2011.

Les structures de production, le niveau et l'évolution du capital ainsi que la productivité des facteurs n'ont pas connu une tendance favorable à l'emploi.

La part de la population active employée de plus de quinze ans a peu varié entre 1991 et 2010 oscillant d'un minimum de 62,8% en 1993 à un maximum de 64,2% en 2010, montrant la convergence des parts des hommes de plus de quinze ans employés et celles des femmes de plus de quinze ans employées sur la période 1991 et 2010. Le taux d'emploi des hommes de plus de quinze ans a diminué progressivement de 81,5% en 1991 à 77,6% en 2010, tandis que celui des femmes s'est accru de 42,4% en 1991 à 49,9% en 2010. Cette convergence est aussi observée pour la part de la population active masculine âgée de 15 à 24 ans et celle des femmes de la même tranche d'âge.

L'accroissement de la participation des femmes à la force de travail a contribué à l'accroissement rapide de la population active pendant que la création d'emplois dans le secteur formel était en recul. Elle a coïncidé avec une croissance limitée de l'emploi industriel formel et l'augmentation plus rapide des emplois dans les services et l'informel. Ainsi en 2008, les femmes représentaient 44,5% des travailleurs du secteur primaire, 22,5% du secteur secondaire et 48,2% du secteur tertiaire (PNUD, INS, 2011).

Les caractéristiques structurelles de l'emploi ont fortement évolué en Côte d'Ivoire, et cela s'est accompagné d'une forte tendance à la précarisation de l'emploi. En effet, une large majorité des travailleurs sont employés par des entreprises qui ne tiennent pas de comptabilité, ni ne délivrent de bulletin de paie, particulièrement dans le secteur primaire.

Le statut de l'emploi, formel ou pas, a une corrélation avec le statut de pauvreté des travailleurs de telle sorte que les pauvres ont plus tendance à s'auto-employer ou à travailler dans des entreprises sans comptabilité. Le peu de capital requis pour le lancement des activités dans le secteur informel explique la forte concentration des travailleurs pauvres dans ce secteur.

L'insuffisance de la formation et le manque de qualification adéquate ont aussi exposé les individus qui en souffrent à s'orienter vers des activités informelles souvent à faible productivité. Le développement de la scolarisation et de la formation professionnelle apparaît alors nécessaire pour améliorer la productivité des travailleurs et leur garantir l'accès à des conditions décentes de travail,

la création d'emplois décents et formels permettant aux personnes employées de bénéficier de l'assurance sociale et des services sociaux.

Dans l'ensemble, une part importante de la population active est employée dans des secteurs dont la dynamique a été loin d'assurer des rémunérations décentes aux personnes qui y travaillent. Il ne leur a pas été possible de dégager des revenus suffisants pour se soustraire de la pauvreté ainsi que les membres de leur famille.

De nombreux secteurs n'ont pas dégagé des gains de productivité en mesure d'attirer des nouveaux travailleurs, ni ceux en provenance des autres secteurs. Les rares secteurs, comme les TIC qui ont attiré de nouveaux travailleurs compte tenu des avantages qu'ils présentaient initialement, ont vu l'augmentation de l'emploi s'accompagner de la baisse des rémunérations moyennes.

La majorité des filières agricoles traditionnelles sont en perte de vitesse en raison du vieillissement de l'outil de production, des plantations particulièrement. En outre, les lacunes du système de production limitent les rendements qui demeurent très faibles. Ces secteurs ne sont donc plus en mesure d'apporter une source de revenu et d'emplois suffisants dans les zones dans lesquelles elles interviennent.

A contrario, les cultures de l'anacarde et du riz offrent des revenus non négligeables, qui peuvent être assimilés à des rentes, aux cultivateurs du Nord et constituent les cultures à privilégier dans cette région.

Le secteur du cacao et celui du café disposent d'un potentiel important pour générer des emplois pour les personnes démunies en zone rurale en assurant une croissance du revenu moyen concomitamment à la réduction des inégalités, et donc à la réduction de la pauvreté comme cela est apparu entre 2002 et 2008.

Le secteur minier peut également être créateur d'emplois, de manière directe ou indirecte, à la fois par l'augmentation de la production minière grâce à l'exploitation des gisements nouvellement découverts et par la transformation des substances extraites. Cette option est tout à fait encourageante, à

L'accroissement de la participation des femmes à la force de travail a contribué à l'accroissement rapide de la population active pendant que la création d'emplois dans le secteur formel était en recul.

Une part importante de la population active est employée dans des secteurs dont la dynamique a été loin d'assurer des rémunérations décentes aux personnes qui y travaillent.

De nombreux secteurs n'ont pas dégagé des gains de productivité en mesure d'attirer des nouveaux travailleurs, ni ceux en provenance des autres secteurs.

condition de veiller à la mise en place des activités de soutien aux populations riveraines des mines tout en surveillant les risques de dégradations environnementales.

Les gains de revenu ne seront effectifs qu'à la condition que le secteur primaire connaisse des augmentations de productivité conséquentes. L'accroissement de la productivité et de la compétitivité passe également par l'amélioration de la qualité des denrées produites. Cela aura un impact bénéfique sur de nombreux aspects : l'augmentation des prix de vente, l'accroissement des exportations et *in fine* les revenus des agriculteurs. La modernisation du secteur agricole présente dès lors un double enjeu en Côte d'Ivoire : parvenir à moderniser ce secteur en le mécanisant et en utilisant de nouvelles techniques de production (formations, semences, etc.), et préserver l'environnement et les ressources naturelles. Il convient pour cela de faciliter l'accès des cultivateurs aux sources de financement et aux savoir-faire technologiques et aux équipements appropriés.

La principale manne d'emplois du secteur industriel est en rapport avec la transformation des productions agricoles et minières, qui en l'état, demeure insuffisante pour accroître significativement la valeur ajoutée du secteur primaire. Pour aller dans ce sens, le programme présidentiel « Vivre Ensemble » considère que la première transformation des 300 000 tonnes de noix d'anacarde brute produites annuellement en Côte d'Ivoire et la maîtrise de la chaîne technique et commerciale, engendrerait la création de 100 000 emplois directs permanents et de plusieurs dizaines de milliards de F CFA de valeur ajoutée supplémentaire. D'autre part, la culture du jatropha et sa transformation en biocarburant pourraient également être vecteurs d'emplois.

Dans la même optique de création d'emplois dans le secondaire, le programme présidentiel considérerait que dans le secteur minier, la transformation en aciers spéciaux grâce à l'électricité hydraulique procurerait à l'Etat des redevances minières (en plus des autres impôts et taxes), tandis que les mises en valeur des gisements et les investissements qu'elles impliquent généreraient des dizaines de milliers d'emplois.

Afin de favoriser le développement de ce type d'activités de transformation, il faut que l'environnement légal et juridique soit favorable au développement du secteur privé comme préconisé dans le Plan national de développement. Ce n'est qu'à cette condition que de nouvelles entreprises, créatrices d'emplois, pourraient voir le jour. Il est aussi important que des PME puissent être développées dans ce secteur avec un apport minime de fonds, par exemple dans la transformation des denrées alimentaires.

Le potentiel touristique de la Côte d'Ivoire ne fait pas de doute, et ce secteur était relativement développé avant la première crise politico-militaire de 1999. Depuis, son activité a reculé. L'objectif désormais visé est de faire en sorte que l'industrie touristique soit à nouveau un secteur pourvoyeur d'emplois et facteur de développement économique et social.

Pour gagner en attractivité la Côte d'Ivoire peut également s'appuyer sur le développement de son artisanat et de son réseau de communication ainsi que de son ouverture sur l'océan entre autres. Le développement de ce secteur aura un impact bénéfique, celui de mieux valoriser les produits locaux et de promouvoir les activités culturelles.

Concernant le potentiel de création d'emplois du secteur tertiaire, outre les secteurs initialement mis en avant dans le DSRP, le programme présidentiel et le Plan national de développement considèrent que d'autres secteurs sont également porteurs de création d'emplois. L'appui sectoriel à l'emploi doit permettre d'accroître de manière significative les sources de revenu dont bénéficient les ménages. Il doit pour ce faire être accompagné de mesures de promotion de la productivité, afin d'avoir un impact massif en termes d'augmentation des rémunérations et de réduction de la pauvreté.

UN CADRE REGLEMENTAIRE A AMELIORER ET UN FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL A RENDRE PLUS TRANSPARENT ET EQUITABLE

L'accès inégal aux emplois décents contrarie les initiatives en faveur de la réduction de la pauvreté. Il se manifeste par des inégalités de genre, voire ethniques mais également par des emplois occasionnels, irréguliers, mal payés et qui ne bénéficient pas de la protection sociale. L'analyse de l'emploi à la lumière du concept du travail décent permet de rendre compte de la situation de précarité dans laquelle se trouvent certains travailleurs et de montrer dans quelle mesure les caractéristiques structurelles de l'emploi pourraient affecter la lutte contre la pauvreté en Côte d'Ivoire. Certains éléments du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail ont pu exercer un impact négatif sur l'emploi comme l'environnement des affaires, les contraintes de la politique de l'emploi, la déréglementation du marché du travail, les rigidités du marché du travail et l'inadaptation du dispositif de formation.

Les mesures de déréglementation du marché du travail arrêtées dans le cadre du code du travail de 1995 avaient été remises en cause dans le cadre du pré-forum social en 2006 qui instaura une indemnité de précarité et établit l'implication du Conseil National du Travail dans la procédure de licenciement pour motif économique. La flexibilité du marché du travail en Côte d'Ivoire fut ainsi réduite.

Une partie des employeurs jugeait le cadre institutionnel peu favorable à la création d'emplois et au développement des affaires. Les procédures de licenciement, la fixation des salaires et les procédures d'embauche figurent parmi les points contraignants pour la création d'emplois.

L'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre est apparue problématique compte tenu de la faible employabilité des sortants du système scolaire et universitaire. L'enseignement supérieur a été souvent jugé peu adapté aux besoins du marché du travail, les demandeurs d'emplois manquant aussi d'expérience professionnelle. Les efforts faits à l'initiative des demandeurs d'emploi et des institutions d'appui pour développer les compétences semblent payer au point où jusqu'à 39% des demandeurs d'emploi

déclarent avoir fait une formation complémentaire différente de leur formation initiale.

Cependant, l'accès à l'emploi dépendrait pour une part sensible des relations familiales et des connaissances pour rechercher un emploi. Ainsi, les demandeurs d'emploi attribueraient leurs échecs quelle que soit la voie utilisée: i) au manque de transparence sur le marché du travail (67,8%), ii) à l'environnement des affaires (58,5%) et iii) au manque d'informations sur les offres d'emploi disponibles (52,2%).

L'auto-emploi qui est une des voies préconisées dans le cadre des programmes d'appui à l'emploi des jeunes serait limité par les difficultés d'accès au crédit auxquelles les jeunes sont confrontés.

Au-delà des stratégies individuelles pour s'adapter aux contraintes du Code de travail, une forte proportion des employeurs souhaite la révision du Code du travail. Cette révision devrait porter essentiellement selon eux sur : i) la procédure de licenciement, ii) la fixation des salaires, et iii) la procédure d'embauche.

L'insertion professionnelle pourrait être améliorée par : i) des facilités pour créer des entreprises et des emplois; ii) des incitations pour amener les entreprises à accueillir des stagiaires ; iii) l'amélioration de l'environnement des affaires ; iv) des formations à l'entrepreneuriat ; v) des facilités pour l'accès au crédit ; vi) l'adaptation de l'offre de formation aux exigences du marché du travail; et vii) l'amélioration du dispositif de diffusion de l'information sur le marché du travail. Dans ce sens, la définition d'une stratégie claire et opérationnelle d'insertion des jeunes s'avère indispensable de même que la constitution d'un fonds de garantie pour les groupes spécifiques.

Il ressort de l'examen du cadre réglementaire et institutionnel et de l'analyse de l'opinion des principaux acteurs sur l'ensemble des lois, règles et normes qui affectent le fonctionnement du marché du travail, de nombreuses pistes de réflexion et d'actions pour un fonctionnement efficace du marché du travail. Ces initiatives concernent entre autres : i) l'environnement des affaires, ii) les lois et règles qui régissent le marché du travail, iii) les mesures d'incitation à la création d'entreprise et d'emploi, iv) l'organisation et le fonctionnement des institutions du marché du travail, v) la mise en œuvre de la politique d'emploi, vi) le partenariat secteur public/secteur privé.

L'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre est apparue problématique compte tenu de la faible employabilité des sortants du système scolaire et universitaire.

L'accès à l'emploi dépendrait pour une part sensible des relations familiales et des connaissances pour rechercher un emploi.

Au-delà des stratégies individuelles pour s'adapter aux contraintes du Code de travail, une forte proportion des employeurs souhaite la révision du Code du travail.

Au niveau de l'environnement des affaires, le Plan national de développement et le programme économique intègrent les préoccupations visant à améliorer le cadre des affaires. Quelques actions s'orientent déjà dans cette direction comme l'adoption du nouveau code des investissements en 2012 et la création d'un centre de formalités des entreprises la même année. La restauration de l'autorité de l'Etat, l'amélioration du système judiciaire, de la gestion publique et de la passation des marchés publics aideront à assainir le cadre macro-économique.

L'évidence impose que la promotion de l'emploi puisse être inséparable du développement de l'activité économique, du développement sectoriel et des mesures entreprises pour encourager la productivité et la compétitivité de l'économie.

Au niveau du cadre réglementaire, il s'agit notamment de réviser le Code du travail et le cadre juridique des stages professionnels et de mettre en place un système d'incitations adéquat et contrôlable.

La révision du Code du travail doit se faire à la lumière des orientations du dialogue social qui permettra d'apporter des modes de régulation sur les questions suivantes: i) flexibilité et précarité ; ii) renforcement des capacités de l'Administration du travail ; iii) liberté syndicale ; iv) gestion de l'entreprise ; v) résolution des conflits et vi) rémunération et conditions de travail.

La promotion de l'emploi exigera des mesures réglementaires fournissant les incitations requises en termes d'allègement du coût du travail, de flexibilité du travail tout en veillant à ce que les principes de protection sociale soient respectés. L'évidence impose que la promotion de l'emploi puisse être inséparable du développement de l'activité économique, du développement sectoriel et des mesures entreprises pour encourager la productivité et la compétitivité de l'économie.

CHANGEMENTS STRUCTURELS ET OPPORTUNITES D'EMPLOIS VERTS

La promotion des emplois à travers les politiques sectorielles étant l'une des clés de la promotion des emplois, il est apparu indispensable d'explorer les opportunités d'emplois que peut offrir l'économie verte. L'économie verte étant aussi large que complexe, trois secteurs ont été retenus dans le cadre de ce rapport en raison des potentialités de création d'emplois qu'ils regorgent, mais aussi des bienfaits que pourraient apporter des actions dans ces secteurs en termes d'atténuation des émissions de gaz à effets de

serre. Il s'agit des énergies renouvelables, du reboisement et de la gestion des déchets. Le développement de ces secteurs est porteur de transformations structurelles, de gains de productivité à cause des économies externes qu'ils peuvent générer mais aussi des technologies qu'ils impliquent pour leur développement. De même, chacun des secteurs offre de nombreuses opportunités de développement des compétences. Le développement des opportunités d'emplois verts constitue un complément appréciable au niveau sectoriel de la politique nationale de l'emploi dans une optique de durabilité.

Les énergies renouvelables constituent une source d'emplois verts appréciable. La Côte d'Ivoire dispose de potentialités importantes pour le développement des énergies propres qui à la fois amélioreront et compléteront son mix énergétique. La Côte d'Ivoire dispose d'un potentiel hydroélectrique, solaire, éolien ou géothermique appréciable, mais aussi d'une biomasse considérable générée à travers les activités agricoles et forestières.

L'exploitation de la biomasse à usage énergétique et surtout pour la cuisson des aliments constitue un gisement important d'emplois verts à travers les activités de collecte, de transport et de transformation de la biomasse et des activités de formation connexe. Les déchets agricoles comme les cabosses de cacao, les coques de noix de cajou, les branches de bois coupés etc. pourront constituer des sources importantes de biomasse. Dans le même temps, la fabrication des fours adaptés pour l'utilisation des dérivés de la biomasse peut constituer des sources d'emplois. Les emplois qui seront développés dans la transformation de la biomasse, en granulés pour la cuisson, seront préservés en substitution au bois énergie.

L'énergie offre des opportunités inépuisables de développement durable. Celles-ci s'observent naturellement dans les métiers de la production et du transport d'énergie, mais aussi dans les métiers verts rendus possibles grâce aux services énergétiques, ou dans l'amélioration de la condition féminine par les contraintes épargnées dans la collecte de bois énergie. Une énergie durable est aussi une énergie équitable. L'accès à l'énergie est aussi indispensable que l'accès à l'eau et à l'alimentation.

La Côte d'Ivoire peut développer des chaînes de valeur agro-carburants fondées sur une identification des besoins énergétiques, des marchés pertinents, des matériaux végétaux, des terres cultivables, des risques de compétition alimentaire, des technologies de production/consommation, des circuits de distribution, des facteurs socio-économiques et environnementaux. Cette production des biocarburants doit donc se faire en synergie avec les politiques agricoles, des transports, énergétique, industrielle et environnementale. Il s'agit de maximiser les avantages et retombées en termes d'emplois, de réduction des coûts d'accès à l'énergie tout en limitant les conséquences potentielles pesant sur les cultures vivrières, voire exportatrices. Les marchés potentiels sont liés au transport, à la production d'électricité à partir de gasoil et distillats et à l'éclairage.

Les énergies renouvelables comme le solaire photovoltaïque et l'éolien ne bénéficient pas d'un ensoleillement et de vents permanents. Mais ces systèmes interconnectés au réseau national, peuvent être des sources d'appoint dont l'exploitation générera au niveau local des emplois directs et associés résultant de la disponibilité de l'énergie électrique.

Pour ces formes d'énergies (éolien, solaire et de bien d'autres sources) renouvelables pour lesquelles les potentialités sont méconnues, la mise en place d'un système d'information géographique des énergies propres paraît indispensable.

Chaque zone climatique de la Côte d'Ivoire dispose de ses propres sources d'énergies renouvelables dont le potentiel est à quantifier en identifiant les sources techniquement et économiquement exploitables, zone par zone, avant de les consolider dans une analyse nationale. Des choix pertinents seront alors faits pour le maillage et le développement du mix énergétique national sur la base des solutions locales, leur implantation géographique, leur impact dans la production locale ou nationale. Les emplois verts directement créés par la mise en œuvre d'une technologie d'énergie renouvelable ne représentent qu'une fraction des emplois qui seront indirectement créés.

Les niches d'emplois verts dans les activités d'aménagement forestier sont nombreuses et se rapportent à toutes les activités de la filière allant de l'identification des zones de plantation, à la

production de plants, au planting, à l'entretien et à la sylviculture. A ces activités s'ajoutent celles liées à l'entretien des reboisements, des forêts naturelles et aux travaux d'encadrement des agents techniques forestiers.

Le secteur des forêts absorbe un nombre important de la main d'œuvre non qualifiée notamment pour les opérations de reboisement. Pour la période 2009-2011, on estime à 294 400 hommes-jours environ pour le programme de plantation et à 422 500 hommes-jours environ au titre des entretiens des parcelles plantées. On peut aussi ajouter toutes les niches d'emplois dans les activités de production, de transformation et de commercialisation des produits forestiers (sous forme de bois énergie ou tout autre).

La filière déchet est porteuse d'emplois à ses différentes étapes: la pré-collecte, le stockage et la collecte. Ces emplois peuvent être développés dans toutes les grandes agglomérations urbaines de Côte d'Ivoire. Mais à certains niveaux de la filière comme la pré-collecte, le tri, la filière n'est pas professionnalisée et les emplois offerts ne rencontrent pas les critères d'emplois décents à cause du travail des enfants, du manque d'hygiène et de santé au travail et aussi de l'absence de protection sociale. Les emplois de la chaîne du recyclage et de la valorisation des déchets, tout en étant une source importante de revenus sont aussi des emplois non décents.

Les autres niveaux de la filière comme le transport des déchets, le transport, le stockage, le recyclage, le compostage et leur élimination qui sont le fait d'entreprises peuvent encore générer des emplois s'ils bénéficient des technologies et infrastructures appropriées. Il faudra aussi développer les compétences pour les personnels à employer dans le domaine pour leur permettre de remplir leurs tâches.

La professionnalisation du secteur de la gestion des déchets à travers le renforcement des capacités des prestataires à savoir les pré-collecteurs et les entreprises de collectes et l'organisation de leurs actions dans des zones d'intervention spécifique contribuera à rendre les emplois qu'ils regorgent décents. Des investissements importants seront aussi nécessaires pour l'équipement du secteur, le transport, le stockage et le traitement des déchets ainsi que leur réutilisation et la production de produits dérivés.

Le financement est important de même que la définition des normes et réglementations permettant aux différents acteurs de la filière de jouer leur rôle et de permettre la création d'emplois directs et indirects de même que des activités connexes liées à la gestion des déchets. Un système de recouvrement de coût adéquat et transparent pourrait être une source importante de financement de la filière. Parallèlement, il faudra assurer des partenariats avec les agglomérations urbaines à l'étranger où les technologies requises ont été développées de manière à bénéficier de l'expérience accumulée ailleurs. L'engagement des différents acteurs impliqués, notamment, le gouvernement, les départements ministériels concernés, les collectivités et les autorités locales, le secteur privé, les secteurs producteurs des différents types de déchets (industries, mines, secteur agroalimentaire, industries chimiques, hôpitaux et centres de soins publics et privés, industrie pharmaceutique...) et les populations s'avère indispensable pour la gestion des déchets, source d'emplois et d'amélioration du cadre de vie.

L'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale doit contribuer à la matérialisation des principes d'équité et d'inclusion du Plan national de développement.

L'INCLUSION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR INFORMEL DANS UN SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE

Si l'on retient la définition de l'emploi informel du BIT, en Côte d'Ivoire en 2008, 93% des personnes interrogées ouvrent dans le secteur informel, c'est-à-dire qu'elles n'ont répondu par l'affirmative à aucune des questions suivantes : êtes-vous déclaré à la CNPS? Avez-vous droit à une retraite payée? Avez-vous droit à des congés payés? Les femmes sont plus marquées par l'emploi informel (96% d'entre elles) que les hommes (91%), et le milieu rural (97%) plus que le milieu urbain hors Abidjan (90%) ou à Abidjan (82%). L'emploi doit aider à assurer l'inclusion sociale et bénéficier de l'accompagnement réglementaire et juridique qui facilite cette inclusion sociale. L'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale doit contribuer à la matérialisation des principes d'équité et d'inclusion du Plan national de développement.

Le système de protection sociale en vigueur en Côte d'Ivoire, s'il prend en compte l'essentiel des risques (maladie, retraite et invalidité, maternité,

etc), reste limité aux travailleurs du secteur formel. Les cotisations sont basées sur les salaires, elles sont élevées et les textes qui réglementent la protection sociale ne ciblent pas les travailleurs du secteur informel. D'où le faible de taux de couverture (6%) de la population occupée.

La Gouvernment ivoirien dans sa stratégie de développement contenue dans le Plan national de développement veut promouvoir l'équité, objectif qu'il faudra asseoir par une réglementation et des institutions adaptées. Au regard des faiblesses actuelles du système de protection sociale et des enseignements fournis par les expériences d'autres pays surtout émergents, il s'avère que le dispositif qui pourrait faciliter l'extension de la protection sociale en Côte d'Ivoire soit celui de la mutualisation. C'est une option qui a été choisie par les pays qui servent de référence en matière d'extension de la protection sociale ; mais c'est aussi cette voie que les travailleurs du secteur formel ivoirien ont choisie pour bénéficier de la couverture maladie.

La promotion de la protection sociale pourrait reposer sur les lignes directrices suivantes: une implication de l'Etat, une organisation de proximité qui sait capitaliser les expériences en cours au niveau national et un mode de cotisation adapté au secteur informel.

L'implication de l'Etat est importante pour l'élargissement du système de protection sociale, l'adoption de textes réglementaires, la création de cadres institutionnels et la constitution de garanties pour assurer la viabilité financière du système. L'Etat a en outre un rôle à jouer dans la promotion des mutuelles de santé, leur encadrement et leur suivi. Par ailleurs, la volonté d'étendre le système de protection sociale implique nécessairement l'inclusion des catégories de population à faible capacité contributive. Dans ce cas, la survie du système dépend de l'intervention de l'Etat au plan financier pour combler les éventuels déséquilibres financiers.

Le système de protection sociale doit être caractérisé par sa proximité vis-à-vis des bénéficiaires effectifs et potentiels. La sensibilisation doit aider à asseoir un dispositif décentralisé s'appuyant sur les associations professionnelles des bénéficiaires.

La décentralisation pourrait également utiliser

comme vecteur, les outils modernes offerts par les technologies de l'information et de la communication en s'appuyant effectivement sur les réseaux des structures partenaires telles que les institutions de microfinance. Cette proximité du système pourrait s'appuyer sur la politique de décentralisation autour de laquelle se grefferaient les mutuelles sociales.

Une réglementation appropriée s'impose pour l'inclusion progressive des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale. La réglementation communautaire sur la mutualité sociale édictée dans le cadre de l'UEMOA constitue une voie à explorer dans la mesure où elle vise à étendre la protection sociale aux populations pauvres et au secteur informel.

Les modalités de participation au système de protection sociale sont à définir de manière à en assurer la transparence, la simplicité et la proximité des ayants droits et potentiels bénéficiaires. Les réticences de bénéficiaires potentiels sont à surmonter par un dialogue constructif sur les droits et obligations de chacune des parties. Les associations professionnelles des bénéficiaires doivent jouer un rôle crucial dans la mise en place du mécanisme de protection sociale censé inclure les travailleurs de l'informel. Elles doivent servir d'intermédiaire de manière à faciliter la proximité, rassurer les bénéficiaires et les faire participer dans la collecte des contributions.

Le financement du système de protection sociale des travailleurs du secteur informel doit être tout à la fois contributif et reposer sur la solidarité nationale. L'Etat doit apporter sa contribution financière sur la base des évaluations rigoureuses devant assurer la viabilité du système, son efficacité et sa transparence. Les expériences menées dans d'autres pays permettent de voir comment la combinaison des technologies de l'information et de la communication, des outils des compagnies d'assurance privées et des institutions de micro-finance pourraient permettre de viabiliser les systèmes mis en place.

* * *

La dynamique de l'emploi en Côte d'Ivoire est indissociable de celle de l'économie dans son ensemble et des changements structurels qui la caractérisent. La promotion de l'emploi est à inscrire dans cette perspective. L'emploi qu'il s'agit de promouvoir est l'emploi décent, capable de sortir

ceux qui travaillent de la pauvreté tout en prenant en compte la dimension de la durabilité. Le Plan national de développement et la Politique nationale de l'emploi ont déjà défini un ensemble de mesures qui, mises en œuvre, assureront la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire. Ce rapport indique, fort des analyses menées, les axes vers lesquels des compléments utiles devront être apportés pour enclencher une nouvelle dynamique de l'emploi dans le pays. Le rapport recommande d'inscrire les actions en vue d'une *dynamique nouvelle de l'emploi sur les axes suivants: i) Promouvoir les changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales; ii) Relancer le processus d'accumulation et de développement des infrastructures et du secteur privé; iii) Renforcer la compétitivité sur le marché international; iv) Lever les entraves à la relance des investissements productifs; v) Promouvoir les investissements dans la productivité; vi) Valoriser les produits agricoles y compris la biomasse; vii) Promouvoir les emplois verts et les compétences professionnelles associées; viii) Renforcer les principes d'équité et d'inclusion dans les politiques d'emploi et de protection sociale; ix) Améliorer le cadre réglementaire du marché du travail; x) Associer politiques sectorielles et promotion de l'emploi; xi) Promouvoir la productivité du travail dans le secteur informel; xii) Créer les conditions de l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale.

Le rapport souligne la nécessité d'axer la promotion de l'emploi dans une optique de changements structurels. La promotion des changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales requiert d'"investir dans les infrastructures à fort potentiel d'économies externes et de promouvoir le développement du secteur privé dans les activités de transformation des produits agricoles et d'économie verte. Les politiques sectorielles doivent constituer un maillon important pour l'amélioration de la productivité et encourager la promotion de l'emploi. Dans ce sens, il faut lever les freins au développement du secteur privé et à l'emploi. La productivité et la compétitivité des activités formelles du secteur informel sont à promouvoir pour permettre à ces activités d'acquérir une échelle élevée.

La promotion des changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales requiert d'"investir dans les infrastructures à fort potentiel d'économies externes et de promouvoir le développement du secteur privé dans les activités de transformation des produits agricoles et d'économie verte.

Il faut lever les freins au développement du secteur privé et à l'emploi.

L'emploi qu'il s'agit de promouvoir est l'emploi décent, capable de sortir ceux qui travaillent de la pauvreté tout en prenant en compte la dimension de la durabilité.

Des progrès dans la productivité du travail, l'élargissement de la base de l'accumulation et la diversification sectorielle, notamment la transformation des produits primaires, sont indispensables

Il faut donc axer les réformes dans la promotion de changements structurels porteurs d'emplois et de transformation sociales.

L'analyse de la réglementation et du fonctionnement du marché du travail a souligné l'intérêt d'agir entre autres sur l'environnement des affaires, le cadre réglementaire du travail, l'organisation et le fonctionnement des institutions du travail pour garantir l'efficacité et la transparence dans l'accès à l'emploi.

L'emploi doit permettre de sortir les populations de la pauvreté et doit être par conséquent rémunérateur. Des progrès dans la productivité du travail, l'élargissement de la base de l'accumulation et la diversification sectorielle, notamment la transformation des produits primaires, sont indispensables pour créer suffisamment d'emplois décents. De nouvelles filières sont à développer et l'économie verte offre de nombreuses opportunités d'emplois et de développement de compétences qu'il sera indispensable de promouvoir. Il faut donc axer les réformes dans la promotion de changements structurels porteurs d'emplois et de transformation sociales. Les investissements sont nécessaires, il faudra les promouvoir tout en s'assurant de leur efficacité à produire les effets attendus en termes de développement des capacités, d'amélioration de la productivité et d'impulsion de l'activité économique.

Des modes d'organisation tout aussi efficaces que transparents doivent accompagner les efforts d'investissements. Le rôle du secteur privé est fondamental et à promouvoir en allant au-delà des seules incitations fiscales et réglementaires. Il convient de viser aussi l'accès à la technologie et aux marchés qui doivent impulser la dynamique économique et celle de l'emploi. La faible productivité du secteur informel et l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale constituent également des axes majeurs pour changer la vie de la majorité des travailleurs en augmentant leurs capacités à réduire les privations auxquelles ils sont confrontés.

CHAPITRE INTRODUCTIF

La situation générale de l'emploi est devenue préoccupante en Côte d'Ivoire depuis au moins deux décennies. Selon les données de l'Institut National de la Statistique (INS)¹ et de la Banque Mondiale², la population active totale du pays a augmenté à un rythme annuel moyen de 3,53% entre 1961 et 2009. Cette évolution de la population active contraste avec celle de la productivité du travail qui est restée aux environs de 0,3% durant la même période. Cette évolution contrastée de la population active par rapport à celle de la productivité du travail s'est soldée par une évolution défavorable de l'emploi. En effet, le taux de chômage³ global a doublé en l'espace d'une décennie, passant de 8,9% en 1998 à 13,1% en 2002, et à 15,7% en 2008. Les jeunes sont les plus touchés par le chômage : les deux tiers de la population active au chômage ont un âge compris entre 15 et 30 ans, et le taux de chômage global moyen pour les personnes âgées de 15 à 45 ans s'est établi à 23%.

Le ratio de la population dépendante après une phase ascendante de 0,86 en 1960 à 0,93 et 0,94 entre 1978 et 1986 a baissé pour se stabiliser à 0,82, puis 0,81 entre 1998 et 2010. Cette évolution qui aurait pu être un signe positif, puisque traduisant la baisse de la part des personnes non actives, les jeunes notamment et les personnes de plus de 65 ans, dans la population active s'est cependant accompagnée par la montée du chômage. Comme corollaire à cette situation, la pauvreté a augmenté, passant d'un taux de pauvreté de 33,6% en 1998, à 38,4% en 2002 et à 48,9% en 2008. Mais même avec un taux de chômage estimé 9,4% pour les plus de 14 ans comme cela ressort du rapport de l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE) sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2012, les estimations disponibles du taux de pauvreté le situeraient aux environs de 50%. Ce qui constitue un réel contraste. Cette situation souligne à quel point la réduction de la pauvreté est inséparable de la promotion de l'emploi décent, pour les jeunes et moins jeunes, clé de l'amélioration de leur niveau de vie et de celui des membres de leur famille.

Fort heureusement, la question de l'emploi en Côte d'Ivoire est au centre des préoccupations

tant des politiques que des partenaires au développement. Un grand nombre d'études ont été commanditées ces dernières années tandis que les travaux indépendants ne sont pas en reste. Les principaux travaux diffusés ces dernières années sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire, de même que les initiatives conduites par le gouvernement notamment dans le cadre du Conseil National pour l'emploi, soulignent à la fois l'ampleur du chômage en Côte d'Ivoire, la montée du secteur informel, les impacts liés à l'ajustement structurel, la faiblesse des investissements et les conséquences des crises politiques récurrentes depuis 1999 comme éléments marquants de l'évolution de l'emploi et du chômage en Côte d'Ivoire.

Quelques évaluations donnent un aperçu de la problématique de l'emploi et du chômage en Côte d'Ivoire. Au niveau national, la principale source d'information sur la situation de l'emploi est donnée par les recensements généraux de la population et de l'habitat (RGPH) auxquelles s'ajoutent les évaluations du niveau de vie des ménages menées en 1998, 2002 et 2008. Les enquêtes conduites par l'Agence d'études et de promotion de l'emploi à Abidjan complètent ces informations et les actualisent dans une certaine mesure pour le milieu urbain en général et pour la ville d'Abidjan en particulier.

¹ Institut National de la Statistique (2008) :

« Enquête sur le niveau de vie ».

² World Bank (2012): World Development Indicators, Global Development Finance.

³ Au sens du Bureau International du Travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15-55 ans) qui répond simultanément à trois conditions à savoir : être sans emploi; être disponible pour occuper un emploi dans les 15 jours; et avoir recherché activement un emploi au cours de la période précédant l'enquête. Cette définition a été appliquée la plupart du temps dans la mesure du chômage en Côte d'Ivoire.

SECTION I: LES TENDANCES DE L'EMPLOI EN CÔTE D'IVOIRE

A. La montée du chômage et les tendances à l'informatisation de l'emploi

L'Institut national de la statistique dans son *Enquête sur le niveau de vie (ENV) de 2008*, de même que le document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) de 2009, tout en établissant le lien entre chômage et pauvreté, soulignent le caractère à la fois juvénile et urbain du chômage en Côte d'Ivoire. Pour un taux de chômage global de 15,7% en 2008, le taux de chômage était de 24,2% pour les jeunes âgés de 15-24 ans, et de 17,5% pour ceux de la tranche d'âge de 25-34 ans. Les chômeurs sont majoritairement jeunes, qu'ils soient pauvres ou non (INS, ENV 2008), mais le chômage survient de manière précoce chez les ménages pauvres (25% des chômeurs pauvres ont moins de 20 ans) par rapport aux personnes vivant au dessus du seuil de pauvreté (15% de chômeurs). Enfin, selon l'AGEPE, (2002) la durée moyenne du chômage est de plus de 4 ans en Côte d'Ivoire.

Le chômage serait aussi un phénomène plus urbain que rural : 36% des chômeurs résident en milieu urbain contre seulement 7% de chômeurs qui vivent dans les zones rurales. La plus forte prévalence du chômage dans les zones urbaines que rurales n'a cependant pas de lien statistique avec le niveau de vie, puisque les personnes vivant dans les zones rurales et travaillant dans l'agriculture sont les plus affectées par la pauvreté. La répartition du chômage par sexe montre qu'il est plus élevé chez les femmes (23,3%) que chez les hommes (13%). Il est aussi rapporté dans le DSRP que le taux de chômage est trois fois plus élevé en milieu urbain qu'en zone rurale (27,4% contre 8,7%), avec un taux de 33,2% pour l'agglomération d'Abidjan.

La réduction de l'emploi dans le secteur moderne

Le constat d'une réduction de l'emploi salarié en

Les personnes pauvres occupées dans l'agriculture étaient estimées en 2008 à 46%, dont 12,2% dans l'agriculture d'exportation, 15% dans l'agriculture vivrière et l'élevage et 18,8% étaient des manœuvres agricoles. (INS, ENV, 2008).

Afrique subsaharienne (DIAL, 1995)⁵ s'applique indiscutablement à la Côte d'Ivoire. En effet, la part des emplois du secteur moderne dans le nombre total d'actifs occupés a continuellement diminué dans le temps passant de 13,5% en 1980 à 8,4% en 1990, puis 7,3% en 1995. Quelques données permettent de voir l'évolution des emplois salariés (privés et publics) en Côte d'Ivoire entre 2000 et 2008.

Le nombre d'employeurs inscrits à la CNPS a baissé de moitié entre 2000 et 2006 après avoir progressé en 2001 et 2002 passant de 26 722 employeurs en 2000, à 29 001 en 2002 puis à 13 133 en 2005 et à 12 414 employeurs en 2006 (cf. Tableau 1). En 2008, on dénombrait 17 470 employeurs inscrits à la CNPS. Les emplois salariés de ces entreprises ont cependant baissé dans des proportions plus faibles que la chute du nombre d'employeurs. Ainsi, les emplois salariés dans le secteur privé moderne étaient estimés à 453 411 personnes en 2000 contre 425 554 en 2005 ; pour une chute de moitié du nombre d'employeurs durant la même période. En 2008, le nombre de salariés affiché par les entreprises inscrites à la CNPS était de 483 695 personnes, soit une progression de 6,7% par rapport à 2000, alors que le nombre d'employeurs recensés avait chuté de 34,6% entre les deux périodes. Il se trouve que durant cette période, le nombre moyen d'employés par entreprise a plutôt augmenté passant de 17 en 2000, à 35 en 2006 mais tombant à 28 en 2008.

Les effectifs salariés de l'administration publique pour leur part sont passés de 130 426 employés en 2000 à 133 469 en 2002 avant de descendre à 122 827 en 2004. Depuis 2005, on note une légère tendance à la hausse de l'offre d'emplois dans le secteur public passant de 127 285 en 2005 à 134 209 en 2007.

DIAL, (1995) : « Développement social en Afrique subsaharienne : Les changements sociaux face à la crise sont-ils viables à long terme ? », Paris, Orstom-Ministère des Affaires Etrangères.

Tableau 1 : Evolution des effectifs d'employeurs et de salariés en activité

	Employeurs	Salariés	Nombre de salariés par employeur
2000	26 722	453 411	17
2001	27 623	462 572	17
2002	29 001	479 711	17
2003	23 994	460 067	19
2004	14 928	449 076	30
2005	13 133	425 554	32
2006	12 414	429 510	35
2007	14 318	448 389	31
2008	17 470	483 695	28

Source : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale CNPS, Décembre 2009

Le rapport de l'AGEPE (2013)⁶ sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire donne un état de l'emploi formel plus exhaustif. Selon l'AGEPE (2013) environ 10,6% de la population active occupée, soit 1 006 504 personnes travailleraient dans le secteur formel. Parmi ces personnes, le secteur privé formel en emploi 462 478 et le secteur public et parapublic 368 126 personnes. Un quart des employés du secteur formel (privé, public et parapublic) est de sexe féminin : 26,4% sont des actives femmes dans le secteur privé formel et 24,1% dans le secteur public et parapublic.

Les employés du secteur public et parapublic ont un revenu moyen mensuel de 226 656 F CFA. Ils ont une ancienneté moyenne de 9,8 ans et une durée moyenne d'études de 12,8 ans. Cette durée d'études est seulement de 6,3 ans pour ceux travaillant dans l'agriculture contre 13,1 pour ceux des autres services (éducation, santé, défense et sécurité et administration générale) qui représentent 82,3% des effectifs des agents de l'Etat. S'agissant de l'ancienneté, ce sont les agents des services de l'élevage, chasse, pêche, pisciculture et aquaculture qui auraient la plus longue ancienneté avec en moyenne 19,4 ans contre 2,7 ans pour ceux du commerce de gros. Ceux des autres services qui sont les plus nombreux auraient une ancienneté moyenne de 10,1 ans.

S'agissant des actifs occupés dans le secteur privé formel, ils sont surtout employés pour 19,1% dans l'agriculture, 21,1% dans le

⁶ Toutes les données sur l'emploi de l'année 2012 proviennent de l'AGEPE, Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2012.

commerce de détail, 11,9% dans les transports et TIC et pour 18,1% dans les autres services. Leur rémunération moyenne mensuelle avec 139 477 F CFA se révèle plus faible que dans le secteur public. L'ancienneté moyenne est de 9 ans du secteur privé formel, davantage dans l'agriculture (12,7 ans), l'élevage, la chasse, la pêche, la pisciculture et l'aquaculture (10,8 ans), le commerce de gros (10,7 ans) et les services aux ménages (10,1 ans), que dans les hôtels, et restaurants (4,6 ans) et l'agro-alimentaire (5,4 ans). La durée d'études des travailleurs du secteur privé formel est de 9,8 ans, et 12,3 ans pour ceux des autres services contre 6,5 ans pour ceux employés dans l'agriculture.

La prédominance de l'emploi dans le secteur informel

Le secteur informel occupe une place croissante dans l'absorption de la population active en Côte d'Ivoire. Selon les données de l'ENSEA-ORSTOM (1996)⁷ et de l'observatoire de l'emploi (1996)⁸, la part du secteur informel dans le nombre total d'actifs occupés est passée de 22% en 1990 à 25% en 1995. Pour l'essentiel, le secteur informel ivoirien se caractérise par des micro-unités, le poids des emplois féminins, la précarité de l'emploi et des conditions d'activité, l'importance de l'auto-emploi, de même que l'absence de protection sociale, d'enregistrement et de financement bancaire. Entre 1995 et 2002, le nombre d'emplois informels est passé de 1,7 millions à 4,1 millions, soit une augmentation moyenne de 20,17% par an; et ceux-ci représentaient 31% de l'emploi total en 2002. Cette croissance observée dans le secteur informel est essentiellement tirée par le milieu urbain, alors que l'on note une stagnation dans le milieu rural.

Pour l'année 2012, l'AGEPE (2013) les actifs occupés dans le secteur informel à 8 488 820 personnes, représentant 89,4% de l'emploi en Côte d'Ivoire. Les femmes représentent 44% des employés du secteur informel. Les actifs occupés dans le secteur informel avaient une rémunération mensuelle moyenne de 54 850 F

⁷ ENSEA-Orstom (1996), « L'emploi salarié dans le secteur moderne ivoirien (1980-1993). Etat des connaissances et tendances générale sur la période », Abidjan, Séminaire-emploi AGEPE-ENSEA.

⁸ AGEPE (1996), « Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire », AGEPE-Observatoire de l'emploi.

CFA en 2012. Les actifs du secteur informel sont employés surtout dans l'agriculture (50%) et le commerce de détail (21,8%). L'emploi des femmes représente dans chacun de ces secteurs respectivement 40,6% et 66,8%.

La durée d'étude moyenne des actifs du secteur informel était de 6,9% en 2012, nettement moins que les 9,8 ans du secteur privé formel ou les 12,8 ans du secteur public et parapublic. En termes d'années d'ancienneté, l'estimation est de 10,6 ans en moyenne, 13,7 ans pour ceux travaillant dans l'agriculture et à peine 5,8 ans pour ceux opérant dans les autres services.

B. La situation de l'emploi à Abidjan

Le rapport de l'AGEPE sur la situation de l'emploi à Abidjan rassemble les résultats d'une enquête emploi menée à Abidjan en 2008. Selon ce rapport, le nombre d'emploi a augmenté de 1,24 millions à 1,243 millions entre 2002 et 2008, tandis que les emplois étaient majoritairement occupés par les hommes (52,3% pour les hommes contre 47,7% pour les femmes). L'étude fournit aussi des indications sur la répartition des emplois selon les tranches d'âge, la nationalité des détenteurs des emplois, les secteurs d'activité, le niveau d'instruction et les catégories socioprofessionnelles. L'enquête note que les emplois sont essentiellement concentrés dans les services (85,3%), suivis par l'industrie (13,3%) et pour une faible part par l'agriculture (1,4%). Les travailleurs indépendants représentent 45,9% contre 37,1% pour les travailleurs salariés.

S'agissant du chômage, le rapport évalue le nombre de chômeurs à Abidjan à 335 128 individus en 2008, soit un taux de chômage de 21,3% ; alors que le taux de chômage urbain était estimé à 16,9% en 2002 (253 107 personnes au chômage). Selon les conclusions de l'enquête, la crise militaro-politique déclenchée en 2002 est une des causes majeures de cette augmentation du chômage puisqu'elle a engendré une baisse de l'activité à travers des réductions d'emplois, le déplacement, la délocalisation et la relocalisation de certaines entreprises.

Il est à noter que les dernières estimations de l'AGEPE (2013) situaient à 19,5% le taux de chômage pour la ville d'Abidjan en 2012

avec 16,2% pour les hommes et 23,5% pour les femmes. Les données provisoires du rapport de l'AGEPE indiquent un effet total des chômeurs de 985 250 personnes en 2012 se répartissant comme suit : 50,9% pour Abidjan; 28,4% pour les autres villes et 20,8% pour les zones rurales. Au total 79,3% des chômeurs en 2012 vivraient dans les zones urbaines (AGEPE, 2013).

Une analyse sur la base des données de l'AGEPE de 2008 par genre et par âge montre que le chômage est plus accentué chez les femmes (21,9%) que chez les hommes (20,7%) ; les taux de chômage les plus élevés sont enregistrés chez les jeunes (31,3% chez les personnes de 18-24 ans et 24,5% chez les personnes de 25-35 ans). Le rapport souligne l'aggravation du chômage dans toutes les tranches d'âge et la vulnérabilité croissante face au chômage des personnes ayant un niveau de qualification plus élevé en milieu urbain. Selon le rapport de l'AGEPE, les chômeurs sont en majorité des primo-demandeurs et des personnes ayant un niveau d'éducation relativement élevé : le taux de chômage était respectivement de 8,7% pour les personnes sans niveau, voire analphabètes, 18,3% pour les personnes qui n'ont pas achevé les études primaires, 21% pour celles qui les ont terminées, 29% pour les diplômés du secondaire et enfin 35,5% pour les individus dotés d'un niveau d'éducation supérieur. Le secteur informel étant le principal pourvoyeur d'emplois en temps de crise, la plus forte prévalence du chômage dans les milieux des diplômés suggère que ceux-ci seraient moins enclins à accepter un emploi dans l'informel et/ou l'auto-emploi que les moins diplômés.

Dans le cadre de l'étude de l'UEMOA (2002) consacrée à l'emploi, au chômage et aux conditions d'activité dans chaque principale agglomération des sept Etats membres de l'UEMOA, la ville d'Abidjan, avec un taux de chômage de 13,5%, affichait le taux le plus élevé par rapport au taux moyen de 11% estimé pour les 7 villes où les enquêtes avaient été conduites. Le niveau de chômage à Abidjan représente aussi le double de la moyenne nationale au cours de la même année estimé à 6,4% par l'ENV 2002. Une conclusion importante du rapport souligne le rôle prédominant et croissant que joue le secteur informel en termes d'absorption de la population active et la concentration des activités informelles

dans le commerce et la circulation de biens (40%), les services (31,5%) et l'industrie (28,5%). Le rapport note aussi que le secteur informel est caractérisé par la faiblesse, voire l'absence de capital dans le processus de production.

L'enquête de l'AGEPE aborde également les conditions de travail⁹ et notamment la perception du sous-emploi lié à la durée de travail. Ainsi, le sous-emploi touchait 9,7% de la population occupée en 2008, dont 10,5% chez les hommes et 8,8% chez les femmes. Le rapport soutient que le sous-emploi lié à la durée de travail est plus élevé dans le secteur moderne (10,7%) que dans le secteur informel (9,4%) en 2008, alors qu'il était respectivement de 23% pour les activités modernes et 20,9% pour les activités informelles en 2002. La baisse du sous-emploi est attribuée à une réduction de 6,3% des emplois à temps partiel.

S'agissant de l'emploi dans l'informel toujours à Abidjan, l'AGEPE (2009), « Etude sur le secteur informel à Abidjan en 2008 », note que le secteur informel¹⁰ représente plus de deux tiers (76,5%) de l'offre totale d'emploi en 2008, contre 76,7% en 2002 ; les femmes sont nettement plus nombreuses dans le secteur informel que les hommes (60,9% contre 39,1%), principalement à cause de leur situation socio économique avec comme corollaires la faiblesse du niveau d'éducation et celle d'accès aux autres services sociaux de base dont la santé et le logement.

En ce qui concerne les caractéristiques du secteur informel à Abidjan, l'étude note que les activités informelles sont généralement le fait des travailleurs individuels à leur propre compte et qui exercent en majorité pendant une durée supérieure à 5 ans. Selon l'âge, l'étude révèle que les jeunes de la tranche d'âge 25-35 ans et les personnes dont la tranche d'âge est de 36-54 ans sont les plus actifs dans le secteur informel. Le rapport conclut que le secteur informel constitue un secteur refuge pour les jeunes

⁹ Le sous-emploi lié à la durée de travail concerne l'ensemble des actifs occupés travaillant involontairement moins que les 40 heures réglementaires par semaine qui sont aussi disponibles pour travailler plus et/ou à la recherche d'un travail supplémentaire.

¹⁰ L'approche adoptée par l'enquête emploi 2008 a consisté à considérer les emplois informels comme ceux exercés par des entreprises privées qui n'ont pas été déclarées et enregistrées à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS).

(25-35 ans) en attendant leur insertion dans le secteur moderne.

Les étrangers d'origine africaine occupent 30,3% des activités informelles contre 69,7% pour les ivoiriens, et toujours selon le rapport, les personnes travaillant dans le secteur informel sont sans qualification ou ont un niveau d'éducation faible. Les résultats montrent une faible proportion des emplois salariés dans le secteur informel alors que les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale étaient dominants. L'étude note aussi que les emplois informels sont plus permanents (81,8%) que temporaires (18,2%) et la durée de travail constatée va au delà des 40 heures réglementaires par semaine.

C. Eléments d'explication de la crise de l'emploi

Les analyses produites tentent surtout de situer historiquement l'origine de la crise de l'emploi en Côte d'Ivoire. Quelques explications sont aussi fournies et soulignent la faiblesse des investissements, l'inadéquation des formations par rapport au marché du travail, le climat peu favorable au développement des affaires ainsi que la réglementation du travail. Les changements structurels sont aussi évoqués, mais de manière peu approfondie.

Un grand nombre d'études souligne l'existence d'un double mouvement sur le marché du travail pendant la décennie des premiers programmes d'ajustement : l'un de forte chute des effectifs dans les entreprises dépendantes des marchés publics et l'autre d'une hausse des emplois dans les micros et petites entreprises urbaines. Entre 1980 et 1985, une première vague de licenciements chiffrés à 60 000 pertes d'emplois, est observée dans les entreprises exposées à la compression des dépenses publiques¹¹. Les branches les plus touchées étaient celles de la construction, les services hors commerce et le textile. Entre 1986 et 1992, les emplois permanents ont régressé à cause de la fermeture des entreprises industrielles à capitaux privés, avec pour corollaire le développement des

¹¹ Tapinos. G. P, Hugon. P, Vimard. P, (2001) : « La Côte d'Ivoire à l'aube du XXIe siècle : défis démographiques et développement durable », Editions Karthala, 2001.

stratégies de survie dans l'informel¹². Les privatisations n'auraient joué qu'un rôle mineur dans la chute des effectifs salariés, et cela malgré la nette accélération du désengagement de l'Etat et une politique de l'emploi dans les entreprises restées dans le domaine public plutôt orientée vers un mélange de réduction des effectifs et de baisse des salaires réels (Tapinos et al, 2001).

La dévaluation du franc CFA intervenue en 1994 a aussi eu pour impact la suppression de plusieurs emplois, majoritairement dans le secteur public, et un regain d'activités dans le secteur privé, celui-ci ayant été marqué par des stratégies d'embauche privilégiant plutôt le recours à une main d'œuvre occasionnelle et réservant le recrutement des permanents aux emplois à fort contenu en qualification.

Il est bien connu que la création d'emplois bien rémunérés passe par une forte compétitivité des entreprises et l'accroissement des exportations de produits manufacturiers¹³. Cependant, la Côte d'Ivoire s'affichait comme l'un des pays les moins compétitifs au monde en 2008-2009, classée 110^{ème} sur 134 pays selon l'indice de compétitivité mondiale du forum économique mondial¹⁴. Son indice de compétitivité a connu globalement une baisse de 5% sur la période 2003-2007.

¹² Labazée, P. (2001) : « Emploi et salariat dans l'économie ivoirienne : Perspective historique, enjeux contemporains, secteurs-clé », dans Combarrous, F et Labazée, P. (2001), « Entreprises et emploi en Côte d'Ivoire : Mobilisation du travail et production de rapports sociaux », Série de Recherche N°5, Centre d'Economie du Développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV.

¹³ Banque Mondiale (2006), « Ce que l'Afrique doit faire pour stimuler la croissance et créer plus d'emplois bien rétribués », Note d'orientation N°2, Novembre 2006.

¹⁴ L'indice de Compétitivité Mondiale (GCI) est un indice développé par Xavier Sala-i-Martin, Professeur à la Columbia University, pour le World Economic Forum et introduit pour la première fois en 2004. Il s'appuie sur 12 piliers de compétitivité, ce qui lui permet d'offrir une image complète de la compétitivité de pays se trouvant à des stades de développement différents. Il s'agit des Institutions, de l'Infrastructure, de la Stabilité macro-économique, de la Santé et de l'Education de base, de l'Education supérieure et de la formation, de l'Efficacité du marché des biens, de l'Efficacité du marché du travail, de la Sophistication du marché financier, du Développement technologique, de la Taille du marché, de l'Innovation et de la Sophistication des activités commerciales.

L'étude récente de Pegatiennan, H. J (2009), « *Politiques économiques, productivité et emploi en Côte d'Ivoire* » est celle qui tente de prendre la plupart des éléments dans l'analyse de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire. Pour lui, la situation de l'emploi est fortement influencée par les problèmes structurels de l'économie ivoirienne et les différentes phases de son évolution. La fonction publique et le secteur privé moderne sont structurellement incapables d'absorber la main d'œuvre qualifiée disponible pour occuper un emploi entraînant une aggravation du chômage. Il souligne aussi que l'investissement public s'est affaibli au cours du temps, et les politiques monétaires et du crédit traditionnelles sont apparues incapables de générer l'investissement privé et la croissance nécessaires pour créer suffisamment d'emplois. Dans l'ensemble, les investissements sont restés faibles et peu créateurs d'emplois sauf pendant les premières années de l'indépendance et la phase post-dévaluation du F CFA.

Pegatiennan, H. J (2009) soutient que la productivité globale de l'économie demeure relativement faible et est tirée vers le bas par le secteur informel. Les faits montrent que la productivité a augmenté pendant les périodes de croissance et diminué durant les phases de crises et de récession. Le secteur privé moderne est grandement plus productif que le secteur informel. Les tests effectués par l'étude montrent qu'à terme, l'emploi ne pourra augmenter que si le taux de croissance économique est supérieur à celui de la productivité d'une part, et que la croissance économique est supérieure à la croissance de la population active, d'autre part. Enfin, selon l'étude, certaines contraintes propres au marché du travail en lui-même s'ajoutent à la crise de l'emploi. Les politiques de réglementation et de régulation du marché du travail entraînent des coûts de main d'œuvre relativement élevés.

L'étude du Bureau international du travail (BIT, 2010), « *Profil Démographique de la Côte d'Ivoire en relation avec l'emploi* » s'inscrivant dans le cadre du processus de formulation d'une politique nationale de l'emploi, entendait faire le suivi de l'évolution de la population totale et appréhender les caractéristiques socio-économiques de la population active pour enfin les mettre en relation avec l'emploi. L'étude situe les origines de la crise de l'emploi à la fin des années 1980 marquée par la crise

économique. Elle souligne aussi la structure de l'emploi en 1998 sur la base des résultats du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH, 1998). Selon l'étude du BIT, le niveau d'instruction des chômeurs est très faible : 24% des chômeurs sont sans aucun niveau d'éducation et seulement 7,8% avaient le niveau supérieur.

Toutefois, cette étude du BIT (2010) explique la crise de l'emploi par l'inadéquation entre les formations reçues et les besoins des entreprises. Le taux de chômage était plus élevé chez les titulaires d'un BTS (30% en moyenne pour toutes les filières), notamment dans les filières tertiaires telles que la communication (50,6%), le tourisme et loisirs (49,3%), l'Assurance (48,3%) et le commerce international (48,3%). Le taux de chômage était aussi élevé chez les diplômés détenteurs du BEP avec un taux moyen de chômage de 21,3%, suivi par les titulaires du DUT (19,7%), les BT (16,5%) et les BP (15,5%). Seuls les ingénieurs présentent un taux de chômage inférieur à 10%. Pour tous les types d'enseignement professionnel, le rapport souligne que les filières tertiaires exposent plus les diplômés au chômage et s'agissant des autres diplômes universitaires, l'étude notait un fort taux de chômage (48,9%) chez les diplômés du DEUG, DUES et DUEL et un taux de 27,6% chez les détenteurs de la licence et de la maîtrise. Des situations de plein-emploi étaient toutefois observées pour les sortants des écoles de police, de gendarmerie, et autres écoles de formation publique administrative (moins de 5% de taux de chômage) où l'accès se fait sur concours et l'emploi des récipiendaires acquis à leur obtention du diplôme de sortie.

SECTION II: LE BESOIN DE RENOUELER LA REFLEXION SUR LA CRISE DE L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES DE SOLUTION

Le renouvellement de la réflexion s'impose pour esquisser des voies et réformes susceptibles de promouvoir la création d'emplois. Le rôle de l'investissement, des changements structurels, de l'environnement des affaires et du cadre réglementaire du marché du travail a déjà été mis en exergue. Toutefois, il est important d'aller au-delà d'une simple évocation de ces facteurs en

vue de mettre en évidence les tendances lourdes qui gênent la création d'emploi et qui sont à la base de la montée du chômage en Côte d'Ivoire. Le gouvernement a lancé une telle réflexion dans le cadre d'un Conseil national pour l'emploi. Plusieurs partenaires au développement y compris le PNUD ont contribué à cette réflexion. Le Ministère de l'emploi soulignait dans les termes de référence du Conseil national pour l'emploi que « là où la situation commande des réponses structurelles, les solutions servies jusque-là le sont-elles de façon incidente, en marge des autres politiques mises en œuvre pour la croissance et le développement. Ces solutions se résument en une poignée d'aide pour accompagner certains groupes sociaux spécifiques à s'insérer dans la vie active. Tant que les choses seront ainsi, le problème de l'emploi ne sera pas résolu, avec le risque d'exposer la Côte d'Ivoire à l'appauvrissement de son capital social et humain et au déclin de son économie.» Un cadrage spécifique a été apporté par le Conseil National pour l'Emploi à travers les études menées et l'élaboration de la politique nationale de l'emploi.

L'analyse des questions de l'emploi et par conséquent du chômage doit aller de pair avec une réflexion axée sur l'influence des changements structurels sur la création d'emploi. Les analyses précédentes méritent donc d'être systématisées. Dans le cadre de son appui à la réflexion sur l'emploi en Côte d'Ivoire, le PNUD s'était engagé à élaborer quelques études, mais aussi à contribuer au débat dans le cadre plus large d'un rapport national sur le développement humain. Le thème retenu *Emploi, Changements Structurels et Développement Humain en Côte d'Ivoire*, situe la réflexion sur la question de l'emploi en Côte d'Ivoire dans un cadre à la fois analytique et programmatique débouchant sur des recommandations pouvant faire l'objet de programme d'appuis et/ou d'interventions spécifiques. La réflexion conduite dans le cadre de ce rapport entend systématiser l'analyse des facteurs structurels et institutionnels qui gênent la création d'emplois en Côte d'Ivoire. La crise militaro politique déclenchée en 2002 bien qu'elle ait fragilisé l'économie, n'est que l'un des facteurs explicatifs de la crise de l'emploi en Côte d'Ivoire. Il est important d'analyser la crise de l'emploi à la lumière de la dynamique du processus d'accumulation en œuvre dans le pays.

Le questionnement pour élargir le débat sur la

Mettre en évidence les tendances lourdes qui gênent la création d'emplois et qui sont à la base de la montée du chômage en Côte d'Ivoire.

L'analyse des questions de l'emploi et par conséquent du chômage doit aller de pair avec une réflexion axée sur l'influence des changements structurels sur la création d'emplois.

Le questionnement pour élargir le débat sur la question de l'emploi en Côte d'Ivoire permet de considérer à la fois les facteurs institutionnels, comportementaux et structurels qui y gênent la création des emplois.

Le modèle d'accumulation mis en place au moment des indépendances fondé sur l'exploitation des potentialités agricoles, l'import substitution dans une première phase et la promotion des produits manufacturés dans une deuxième phase a assuré le développement du salariat et soutenu la croissance économique.

question de l'emploi en Côte d'Ivoire permet de considérer à la fois les facteurs institutionnels, comportementaux et structurels qui y gênent la création des emplois. Quels sont les facteurs institutionnels et comportementaux qui entravent la création massive d'emplois en Côte d'Ivoire? En quoi les changements structurels qui se sont opérés ont-ils été favorables ou défavorables à l'emploi et de quelle manière? Quels sont les facteurs auxquelles s'attaquent les politiques en œuvre et quels sont ceux nécessitant encore une attention particulière? Quelles alternatives peut-on envisager pour promouvoir l'emploi en Côte d'Ivoire?

A. Les facteurs institutionnels et comportementaux

L'objectif à ce niveau est d'examiner le cadre institutionnel et réglementaire du marché du travail en Côte d'Ivoire et de mettre en évidence sa capacité à promouvoir ou à porter un frein à l'emploi. Dans ce sens, il s'agit de : i) faire un examen du cadre institutionnel et réglementaire affectant les questions du marché du travail ; ii) mettre en évidence les dispositions favorisant ou défavorisant l'emploi salarié ; iii) connaître l'opinion des demandeurs d'emploi et des employeurs sur les textes et le fonctionnement du marché du travail et iv) faire des recommandations pour réformer et rendre opérationnel le cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail. Les documents de politique nationale, la politique nationale de l'emploi et le Plan national de développement, entendent apporter des réponses à certains des maux qui minent la création d'emploi, notamment sur le plan institutionnel et comportemental, il s'agira de voir dans quelle mesure ils apportent les réponses aux problèmes posés et contribuent à identifier les axes permettant de les compléter.

B. Les changements structurels et l'emploi

Les changements structurels susceptibles d'affecter la création d'emploi sont de divers ordres. Il peut s'agir de facteurs démographiques, liés à la dynamique spécifique des différents secteurs d'activités, à la technologie, à l'équipement, aux capacités d'offre de travail, et aux caractéristiques des demandeurs d'emplois pour ne considérer que ceux-là. Ces éléments affectent la productivité des facteurs, leur rémunération ainsi que les

mouvements de main-d'œuvre libérée du fait des gains de productivité.

Le modèle d'accumulation mis en place au moment des indépendances fondé sur l'exploitation des potentialités agricoles, l'import substitution dans une première phase et la promotion des produits manufacturés dans une deuxième phase a assuré le développement du salariat et soutenu la croissance économique. Cependant par la suite, l'emploi salarié a peu progressé sinon reculé, tandis que le secteur informel ne cessait de se développer pour devenir le principal pourvoyeur d'emploi du pays.

Une réflexion sur le développement de l'emploi dans le pays doit donc nécessairement prendre en compte outre les questions classiques du marché du travail, du climat des affaires et de l'adéquation des formations, les politiques de développement sectoriel susceptibles de favoriser la création d'emplois et de produire les changements structurels pouvant la soutenir durablement. Des secteurs productifs dynamiques et compétitifs sont le gage d'une croissance solide et durable en mesure d'assurer la convergence économique de la Côte d'Ivoire vers les économies plus avancées. Les appuis ciblés aux couches les plus défavorisées auront toujours leur importance, mais on ne peut se limiter à cela pour s'attaquer au chômage et particulièrement celui des jeunes.

Le rôle des politiques sectorielles est aussi à examiner notamment les opportunités de développement des emplois verts liés aux mesures d'adaptation et d'atténuation des changements climatiques, de protection de l'environnement et de conservation de la biodiversité. Les secteurs des services (tourismes, TIC, sanitaires, transports, etc.) peuvent aussi générer des emplois additionnels comme les activités de transformation des produits agricoles, de promotion des exportations des produits manufacturés. Le DSRP et le programme présidentiel de même que le Plan National de Développement (PND) offrent des orientations qui seront exploitées dans le cadre de ce rapport.

Il s'agira de montrer dans quelle mesure la dynamique sectorielle a affecté la création d'emploi ainsi que sa structure. L'ampleur et le rythme de l'accumulation du capital seront aussi mis en évidence comme facteurs explicatifs de l'évolution de l'emploi et de sa qualité et particulièrement sa précarisation. Par ailleurs,

dans un objectif de lutte contre le dénuement des personnes nécessiteuses, il faudrait mettre en exergue les changements structurels améliorant les possibilités d'emploi qui sont inclusifs pour les pauvres. Il convient donc de voir dans quelle mesure l'évolution structurelle de l'économie et celle des comportements des acteurs ont influé sur l'accès inégal aux emplois décents et/ou contrarié les initiatives en faveur de la réduction de la pauvreté.

C. Emploi, inégalité et protection sociale

La dominante informelle de l'emploi a un coût social important, la pauvreté du plus grand nombre, faute de rémunération suffisante due à la faiblesse de la productivité. Ce coût, c'est aussi l'absence de protection sociale du plus grand nombre. Les femmes qui, dans une plus forte proportion, sont plus nombreuses à être employées dans l'informel plutôt que dans le formel, peuvent être dans ces conditions plus exposées au manque de protection sociale. Nous montrerons, à la lumière des données disponibles comment d'une part, que l'informalité expose au manque de protection sociale, et d'autre part, que les inégalités de genre liées exposent encore plus au manque de protection sociale. La protection sociale peut être coûteuse voire inefficace si elle n'est pas liée à l'emploi. Il s'agit notamment d'explorer les voies permettant aux personnes travaillant dans l'informel de bénéficier d'un minimum de protection sociale.

D. Les opportunités d'emplois verts

Les emplois verts s'inscrivent dans un cadre de préservation de l'environnement et répondent directement à deux objectifs du millénaire pour le développement : réduire l'extrême pauvreté et la faim et assurer un environnement durable. Mais plus largement, par les revenus qu'ils peuvent apporter, les emplois verts offrent aux personnes qui en bénéficient l'opportunité de subvenir aux charges des membres de leur ménage, notamment en matière de santé et d'éducation. Ces emplois verts créés en grand nombre pourraient contribuer à réduire le chômage élevé frappant particulièrement les jeunes et les femmes, et à réduire la dégradation de l'environnement affectant la disponibilité des ressources.

Les emplois verts sont des emplois décents qui s'inscrivent dans la transformation des économies, des entreprises, des lieux de travail, des lieux publics ou privés, vers une économie durable faiblement polluante¹⁵. Ces emplois permettent de réduire l'impact des activités de l'homme sur Terre pour le ramener à des niveaux viables en contribuant à : i) optimiser la consommation de matières premières et de ressources naturelles grâce à des stratégies d'amélioration du rendement ; ii) minimiser ou éviter toutes formes de déchets et de pollution, avec en priorité urgente la réduction des émissions de gaz à effets de serre ; et iii) protéger et restaurer les écosystèmes et l'environnement.

Les filières susceptibles d'aider à la création d'emplois verts sont nombreuses si l'on s'en tient à la liste établie par le PNUE et le BIT¹⁶. Dans le cadre de ce rapport, la réflexion est focalisée sur les opportunités d'emplois verts dans les domaines des énergies renouvelables, du traitement des déchets et du reboisement. Faut-il craindre que les emplois verts soient destructeurs d'activités et donc d'emplois par un processus de substitution? L'économie verte qui est au centre de ce processus est surtout considérée pour ces effets à long terme en termes de réduction de l'emprunte fossile sur la terre. Mais, pour reprendre l'une des problématiques fortes du PNUD, le bien être des générations actuelles ne peut être sacrifié au profit de celui des générations futures, ni vice versa. Il s'agit d'assurer une équité intra générationnelle et intergénérationnelle (PNUD, RMDH, 2011). L'optique du rapport est de cerner les opportunités de création d'emplois verts comme élément de réponse au problème du chômage et de la pauvreté dans une optique de durabilité.

Les opportunités d'emplois verts ont été examinées dans trois filières : le reboisement ; les énergies renouvelables ; et la gestion et le traitement des déchets. Pour chacune de ces

La dominante informelle de l'emploi a un coût social important, la pauvreté du plus grand nombre, faute de rémunération suffisante due à la faiblesse de la productivité.

Les emplois verts sont des emplois décents qui s'inscrivent dans la transformation des économies, des entreprises, des lieux de travail, des lieux publics ou privés, vers une économie durable faiblement polluante

¹⁵ « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone », PNUE & OIT 2008, « The Global Green New Deal - Policy Brief », PNUE 2009.

¹⁶ Le PNUE et le BIT citent notamment : la production et l'approvisionnement énergétique notamment à travers les énergies renouvelables (énergie éolienne, énergie solaire, biocarburants, hydraulique à petite échelle) ; piles à combustible, le piégeage et séquestration du carbone ; les transports à travers les véhicules plus économes en carburant, le développement des transports ; le

filiales, il est question principalement de : i) mettre en évidence les expériences utiles des autres pays dans chacun des domaines visés et montrer comment la Côte d'Ivoire peut s'en inspirer pour la promotion des emplois verts; ii) identifier les contraintes, les facteurs intentionnels, les questions technologiques et les besoins en formations au développement des emplois verts ; iii) faire des recommandations sur les interventions utiles susceptibles de promouvoir les emplois verts ainsi que les emplois connexes en Côte d'Ivoire.

Quelles sont les opportunités d'emplois que la croissance verte peut-elle offrir à la Côte d'Ivoire ? Comment la Côte d'Ivoire peut-elle s'organiser pour tirer suffisamment profit de ces opportunités d'emplois générées par la croissance verte ?

E. Tendances et cartographie du développement humain

Les décennies passées en Côte d'Ivoire ont été marquées par le recul, au mieux la stagnation du niveau de vie: le revenu réel par habitant a baissé de -4,7% en moyenne annuelle sur la période 1980-1989 et de -0,99% en moyenne sur la période 2000-2009 contre une légère amélioration de 0,24% de hausse en moyenne annuelle sur la période 1990-1999. La décennie 2010 a débuté par une grande dégradation des conditions de vie des populations avec la crise post électorale. Le revenu réel par habitant en dollars constants de 2000) a connu son niveau le plus élevé en Côte d'Ivoire en 1978 et 1979 avec respectivement 1048,07 USD et 1008,68 USD contre 564,63 USD en 2010, soit pratiquement son niveau de 1960 (560,45 USD). Il est donc logique que la pauvreté ait fortement augmenté, en dépit des réserves que l'on peut faire sur la comparabilité des estimations (cf. PNUD INS, 20011), depuis 1985.

Sur la période 1993-2008, la proportion de la population vivant en dessous du seuil national de

développement de l'efficacité de l'énergie et des matériaux dans le bâtiment, l'industrie ; le traitement et le recyclage des déchets liquides et solides ; le développement d'une agriculture peu consommatrice en eau et faiblement émettrice de gaz à effet de serre ; la foresterie à travers des projets de boisement et de reboisement, l'agroforesterie et la gestion durable des forêts et systèmes de certification.

pauvreté s'est accrue de manière remarquable, passant de 32,3% en 1993 à 48,9% en 2008. De 10% en 1985, 36,8% en 1995, le taux de pauvreté a atteint 38,4% en 2002 avec une inflexion en 1998 où elle s'établissait à 33,6%.¹⁷ La pauvreté est particulièrement ressentie en milieu rural. En effet, depuis 1993, l'écart entre le taux de pauvreté urbain et le taux de pauvreté rural est estimé en moyenne à 20 points. Cet écart s'est accru au fil des années pour atteindre 33 points en 2008 soit 62,5% en milieu rural contre 29,5% en milieu urbain, traduisant ainsi une croissance plus rapide de la pauvreté en milieu rural. Cela est à mettre en relation avec le caractère informel des activités dans les zones rurales et la faible productivité qui leur associée.

Dans le même temps, les progrès réalisés par la Côte d'Ivoire en matière d'atteinte des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) sont lents comme le souligne le rapport national 2010. Ils sont pour l'essentiel faibles pour l'éducation primaire, la parité dans l'éducation, l'autonomisation des femmes ainsi que la santé maternelle et infantile. Les progrès les plus significatifs sont enregistrés en matière de lutte contre le Vih/sida et d'approvisionnement en eau potable. Mais les résultats ont régressé en ce qui concerne la lutte contre le paludisme et la tuberculose.

En termes de développement humain, la Côte d'Ivoire a aussi connu de faibles progrès avec un IDH (sur la base des estimations du rapport mondial sur le développement humain 2011) passant de 0,347 en 1980 à 0,361 en 1990, à 0,374 en 2000 et à 0,401 en 2010. Il a été estimé à 0,400 pour l'année 2011 situant la Côte d'Ivoire à la 170ème position sur 187 pays considérés. La longue crise que la Côte d'Ivoire a connue a limité les progrès. Néanmoins, les progrès les plus sensibles concernent l'espérance de vie à la naissance qui est actuellement de 55,4 ans contre 51,3 en 1980 et la durée de scolarisation moyenne qui est estimée à 3,3 ans en 2011 contre 1,3 ans en 1980.

Ces données restent globales et ne traduisent

¹⁷ Le seuil de pauvreté monétaire est réévalué chaque année à partir de celui obtenu en 1985, égal à 75 000 FCFA par tête et par an. Ainsi, la ligne de pauvreté était de 101 340 FCFA en 1993, 144 800 FCFA en 1995, 162 800 FCFA en 1998, 183 450 FCFA en 2002 et 241 145 FCFA en 2008.

pas les inégalités à la fois sociales et par genre mais aussi spatiales. Des affinements introduits dans le calcul des indicateurs du développement humain et de la pauvreté humaine, dans le cadre du rapport sur le développement humain de 2010, montrent que les inégalités ont tendance à réduire les potentialités en termes de développement humain. Il n'y a plus de doute que l'accès à l'emploi et le statut dudit emploi (formel ou informel) influent sur le niveau de vie des certains groupes de population et renforcent les inégalités existant entre eux. La précarité des conditions de travail tend à aggraver celles des conditions de vie.

Dans le cadre du rapport national sur le développement humain en Côte d'Ivoire consacré au thème de l'emploi, il est envisagé d'estimer les indicateurs de développement humain et de pauvreté humaine en relation avec la thématique du rapport. C'est dans ce sens que les tendances et la cartographie du développement humain et de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire seront mises en exergue.

CHAPITRE II : RALENTISSEMENT DU DEVELOPPEMENT HUMAIN ET MONTEE DES PRIVATIONS

La Côte d'Ivoire a, enregistré de faibles progrès en termes de développement humain mesuré par l'indice de développement humain (IDH) qui est passé de 0,361 en 1990 à 0,374 en 2000 et à 0,401 en 2010, à 0,400 en 2011, situant la Côte d'Ivoire en 170ème position sur 187 pays (PNUD, 2011). Cette période a été à la fois marquée par la hausse du chômage dont le taux a doublé en l'espace d'une décennie passant de 8,9% en 1998 à 13,1% en 2002, et à 15,7% en 2008 et celle du taux de pauvreté qui est passé de 33,6% en 1998 à 38,4% en 2002, puis à 48,9% en 2008.

Le rapport sur le développement au niveau mondial (RMDH) élabore des indicateurs de développement humain et de pauvreté permettant de faire des comparaisons entre pays. Ces indicateurs sont affinés dans le cadre du rapport national sur le développement humain pour saisir les disparités locales et régionales, sans ignorer les questions de genre et d'équité déjà considérées dans les rapports mondiaux sur le développement humain. L'utilisation des indicateurs de développement et de pauvreté multidimensionnelle désagrégés aux niveaux national et régional permet de mieux mettre en évidence les disparités entre les régions, les sexes, etc., ainsi que les dynamiques locales du développement humain. Cette dimension temporelle est prise en compte en considérant trois années pour lesquelles les données d'enquêtes permettent de faire une variété d'estimation des indicateurs : 2002, 2008 et 2011.

Les analyses rendues possibles par l'utilisation des indicateurs désagrégés peuvent aider à un meilleur ciblage des interventions. La désagrégation devrait aussi permettre aux communautés locales et aux responsables locaux de dialoguer sur des situations de référence précises faisant ainsi des indicateurs désagrégés des outils de développement participatif.

Les indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle ont été calculés au niveau national pour les dix (10) pôles de développement retenus par l'Institut National de la Statistique dans l'Enquête Niveau de Vie (ENV) de 2008. En effet, dans l'ENV 2008, l'INS regroupe les dix-neuf (19) régions administratives en dix (10) pôles de développement que sont le Sud, le Sud-ouest, le Centre, le Centre-est, le Centre-ouest, le Centre-nord, l'Ouest, le Nord, le Nord-est et le Nord-ouest. La ville d'Abidjan de par

son importance économique et démographique a été isolée pour le calcul et l'analyse des évolutions des différents indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle en 2002, 2008 et 2011. Ce découpage en dix pôles de développement a été utilisé pour une nouvelle stratification des données de l'ENV de 2002 et des autres bases de données ayant servi d'inputs aux différents calculs des indicateurs.

Les analyses ont été menées sur la base des données d'enquêtes ayant permis de construire des indicateurs en 2002 et 2008. Pour l'année 2011, les données n'ont couvert qu'une partie de la ville d'Abidjan et la région Ouest de la Côte d'Ivoire. Ainsi, à partir de ces données, les indicateurs ont été estimés pour la région Ouest de la Côte d'Ivoire. Les valeurs des indicateurs de 2011 pour les autres régions ont été estimées sur la base des taux de croissance annuels moyens des indicateurs et leurs composantes entre 2002 et 2008 ainsi que les taux entre 2008 et 2011 pour l'Ouest de la Côte d'Ivoire.

SECTION I: EVOLUTION DE L'INDICATEUR DU DEVELOPPEMENT HUMAIN (IDH) ET DE L'IDH AJUSTE AUX INEGALITES

L'IDH a augmenté durant la période sous revue passant de 0,390 en 2002; à 0,400 en 2008 et à 0,404 en 2011. On trouve des estimations d'IDH très proches de celles du RMDH 2011. L'analyse du développement humain par région montre un développement inégal entre les régions. La situation d'avant la crise sociopolitique de septembre 2002 est caractérisée par un IDH plus élevé dans la région Sud (0,480), suivie par les régions du Centre-est (0,422), du Centre-nord

(0,412), du Centre (0,380) et du Nord-est (0,380). Les régions du Nord-ouest, du Nord et de l'Ouest sont cependant celles connaissant le plus bas niveau de développement humain, avec des IDH respectifs de 0,320, 0,334 et 0,359, inférieurs à l'IDH national en 2002 qui s'établit à 0,384.

Ces disparités spatiales en matière de développement humain semblent être liées aux inégalités économiques régionales et au niveau de pauvreté de la région. En effet, les quatre pôles les plus pauvres (Ouest, Nord, Nord-Ouest et Nord-est) en 2002 sont également ceux ayant les plus faibles indicateurs IDH tandis que les deux régions enregistrant les niveaux les plus élevés d'IDH, le Sud et le Centre-nord, représentent les zones de faible taux de pauvreté. Cette relation entre pauvreté monétaire et développement humain se comprend aisément étant donné que le revenu rendant compte du niveau de vie décent des populations représente une dimension importante du développement humain. Cela souligne aussi l'importance du marché et des modes de consommation dans l'accès à un niveau de vie décent.

Les données plus récentes (voire carte 1) indiquent encore un déséquilibre en termes de développement humain entre la partie Nord du pays (les régions Nord, Nord-ouest, Nord-est) présentant des indicateurs relativement faibles et la partie Sud où le taux de scolarisation au primaire et secondaire, l'accès aux soins de santé et le niveau de vie sont les plus favorables aux populations. Dans cette partie de la Côte d'Ivoire, les IDH des différentes régions sont au-dessus de la moyenne nationale rapportée par le RMDH 2011.

Les données sur les dimensions du développement humain, à savoir l'instruction, la santé et la longévité et le niveau de vie décent, indiquent des évolutions contrastées de ces variables suivant les régions. En effet, bien que l'espérance de vie à la naissance ait connu une augmentation dans toutes les régions de Côte d'Ivoire entre 2002 et 2008, elle y a baissé de 2008 à 2011. Les régions du Nord, de l'Ouest, du Sud-ouest et du Nord-ouest apparaissent comme étant celles où les habitants vivent plus longtemps. Des progrès ont été constatés en matière d'éducation essentiellement dans la partie anciennement dénommée "gouvernementale", notamment le Sud, le Sud-ouest, le Centre-ouest, le Centre et singulièrement dans la région Centre-nord. L'IDH étant un indicateur composite intégrant les trois dimensions précédemment citées,

la progression de cet indicateur rend compte de celles de ses composantes. Ainsi, la plupart des régions situées dans la zone précédemment dénommée "gouvernementale" semble présenter une augmentation des indicateurs de développement humain entre 2002 et 2008 tandis que ceux des zones voisines de la « ligne de front » et de la zone ex Centre -Nord- Ouest ont connu des baisses d'IDH. Les hausses sont plus importantes pour les régions Centre- ouest (+16,6%) dont le chef-lieu est Daloa, le Sud- ouest dont le chef-lieu de région est San- Pédro avec un taux de croissance absolu de 11,3% entre 2002 et 2008 et le Centre dont le chef-lieu de région est Yamoussoukro avec un taux d'augmentation de 9,5% sur la même période.

A. Dégradation du développement humain et crises sociopolitiques

En observant les indicateurs des différentes années 2002, 2008 et 2011, il apparaît que le développement humain s'est dégradé dans de nombreuses régions et semble avoir été influencé par les crises sociopolitiques survenues en septembre 2002 et en 2010-2011 (cf carte 1 et tableau 2). En effet, l'analyse des trois dimensions du développement humain montre une baisse du niveau de vie entre 2002 et 2008 dans les régions du Nord-ouest avec une baisse du revenu par habitant de 17,8%, du Nord-est avec une baisse de 17,9%, du Nord avec un taux de dégradation du revenu moyen de 18,3% et dans la région Centre-est où le taux de réduction est le plus élevé, avoisinant 23,0%. Ces baisses de revenus moyens s'expliquent, comme le note le DSRP (2009), par la baisse de la production globale de coton entre 2002 et 2008 alors que les charges des producteurs de cette culture se sont accrues de 43,0% quand le prix d'achat de coton graine aux producteurs a connu une baisse de 28,6% entre 2002 et 2008. Par ailleurs, ces régions ont enregistré des baisses de performance en matière d'éducation entre 2002 et 2008, les réductions de la durée moyenne de scolarisation étant plus importantes dans les régions du Nord dont le chef-lieu est Korhogo.

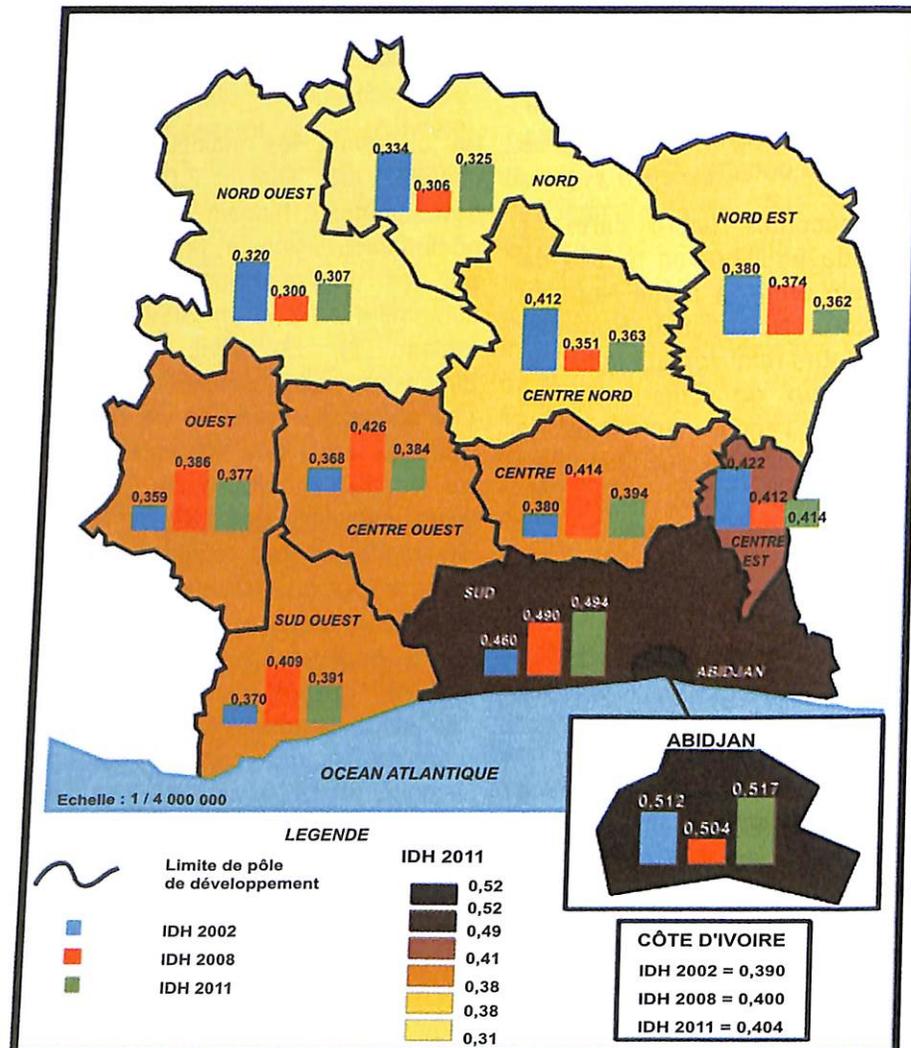
Ces dégradations du niveau de vie et d'instruction peuvent-elles s'expliquer par la crise militaro-politique de septembre 2002. De récents rapports indiquent que la crise sociopolitique de

Le développement humain s'est dégradé dans de nombreuses régions et semble avoir été influencé par les crises sociopolitiques

septembre 2002 a engendré une territorialisation des politiques d'éducation jusqu'en 2009. Dans les régions localisées dans la zone ex-CNO, les écoles ont rouvert progressivement grâce à des initiatives locales avec des formes d'administration scolaire localisées et embryonnaires gérées par les "forces nouvelles" au nord de la Côte d'Ivoire. La formation des élèves était assurée par des initiatives développées par des ONG avec l'appui de partenaires au développement. Leur prise en charge a été réalisée par 60% d'enseignants bénévoles recrutés et payés par les communautés en remplacement des enseignants fonctionnaires ayant quitté leur poste durant la période de conflit (Azoh et al. 2009). part.

En revanche, les régions situées dans la partie du pays anciennement dénommée zone gouvernementale, ont bénéficié de la création d'écoles relais pour faire face à une présence massive d'enseignants et d'élèves déplacés des zones de conflit. Ainsi, les effets de la crise sociopolitique de 2002 sur l'enseignement primaire ont aggravé les disparités déjà existantes : il s'agit, en effet, des disparités entre les zones urbaines et les zones rurales, d'une part, et des inégalités entre la partie Nord et la partie Sud de la Côte d'Ivoire, d'autre part.

Carte 1 : Cartographie de l'Indice de développement humain par région



Source : RNDH, 2013

Tableau 2 : Evolution de l'IDH par région en 2002, 2008 et 2011

REGIONS	IDH			Évolution annuelle de l'IDH en %	
	2002	2008	2011	2002/2008	2008/2011
CENTRE NORD	0,412	0,351	0,363	-2,5	1,2
CENTRE-OUEST	0,368	0,426	0,384	2,7	-3,3
NORD-EST	0,380	0,374	0,362	-0,3	-1,1
NORD	0,334	0,306	0,325	-1,4	2,1
OUEST	0,359	0,386	0,377	1,3	-0,8
SUD	0,480	0,490	0,494	0,3	0,3
SUD-OUEST	0,370	0,409	0,391	1,8	-1,5
CENTRE	0,380	0,414	0,394	1,5	-1,6
CENTRE-EST	0,422	0,412	0,414	-0,4	0,1
NORD-OUEST	0,320	0,300	0,307	-1,0	0,8
ABIDJAN	0,512	0,504	0,517	-0,3	0,8
COTE D'IVOIRE	0,390	0,400	0,404	0,4	0,3

Source: Estimations du RNDH 2013

Bien que l'espérance de vie des populations ait augmenté dans toutes les régions, la crise a engendré une désorganisation de l'offre de soins. Cette désorganisation s'est traduite essentiellement par une proportion importante de la population n'ayant pas suffisamment accès à des soins préventifs et curatifs de qualité, ce qui s'explique par la faible couverture en infrastructures sanitaires, notamment en zone ex-CNO, le mauvais état et le sous-équipement des structures sanitaires ainsi que l'insuffisance et l'inégale répartition spatiale du personnel de santé. La faible couverture vaccinale et l'accès limité aux médicaments accentuent la vulnérabilité des pauvres en matière d'accessibilité aux soins. On peut alors comprendre pourquoi les zones ayant connu une dégradation de l'IDH sont principalement la région du Centre-nord dont le chef-lieu de région est Bouaké (-14,3%), le Nord (-7,7%) et le Nord-ouest (-5,6%). Le Tableau 2 résume clairement l'ensemble de ces évolutions dans le temps et met en évidence les disparités entre les régions de Côte d'Ivoire. Le Nord-est qui, en 2002 affichait un niveau de développement humain proche de la moyenne nationale, a enregistré une baisse continue de l'IDH entre 2002 et 2008 puis entre 2008 et 2011, ce qui classe cette région, aujourd'hui parmi les régions les moins développées de la Côte d'Ivoire.

Il ressort de la carte 1 une dégradation du

développement humain dans cinq grandes régions de Côte d'Ivoire, comme évoqué précédemment. Il s'agit, en effet, des régions du Centre, du Sud-ouest, de l'Ouest, du Centre-ouest et du Nord-est, la dégradation du développement humain étant plus accentuée dans le Centre-ouest.

Tendances en matière d'équité

L'analyse de l'équité dans le temps se fonde sur l'approche multidimensionnelle proposée dans le RMDH 2010 et appliquée dans le RMDH 2011. L'indicateur d'inégalité utilisé est l'indice de développement humain ajusté aux inégalités (IDHI). Pour des problèmes de disponibilité de données statistiques, l'option prise a été de retenir une analyse de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Cette mesure, comme le note le rapport RMDH 2011, retranche les inégalités de genre dans chaque dimension et s'écarte toujours de l'IDH lorsque les inégalités s'accroissent. Bien que cet indicateur présente quelques limites comme le note le rapport RMDH 2011, il représente une base intéressante pour apprécier les effets des différentes initiatives mises en œuvre en Côte d'Ivoire pour résorber les inégalités de genre. L'accent mis sur les inégalités entre hommes et femmes plutôt que sur les inégalités dans la distribution des différentes dimensions du développement humain tient à la disponibilité des données.

La faible couverture vaccinale et l'accès limité aux médicaments accentuent la vulnérabilité des pauvres en matière d'accessibilité aux soins.

La carte 2 présente la répartition spatiale de l'IDHI en Côte d'Ivoire. Il ressort de l'analyse de l'IDH de faibles inégalités de genre dans toutes les régions, la perte de développement humain liée aux inégalités étant la plus élevée dans la région du Nord-est (7,5% en 2002, 5,2% en 2008 et 2011). En revanche, les pertes liées aux inégalités de genre sont plus faibles dans la région du Sud où la perte bien que croissante n'est que de 0,8% en 2011 contre 0,1% en 2002.

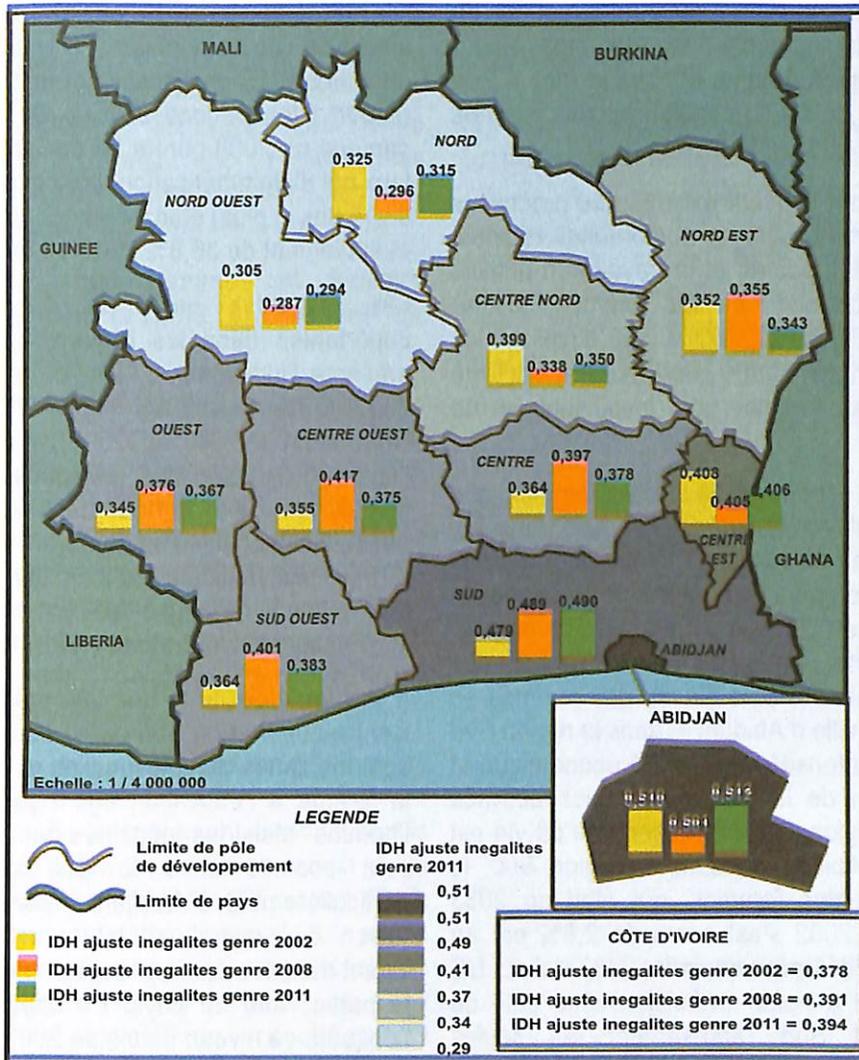
On peut toutefois noter que les pertes liées aux inégalités de genre sont en hausse dans la région du Centre-nord, dans le Nord, et dans une moindre mesure dans le Sud-ouest en raison des privations causées par la crise sociopolitique aux femmes dans ces régions. Dans les autres régions, les pertes de développement humain sont soit stables, soit en baisse continue entre 2002 et 2011 (cf. tableau 3).

Tableau 3 : Evolution de l'IDH ajusté aux inégalités par région entre 2002 et 2011

REGIONS	IDH ajusté aux inégalités de genre			Perte (%)			Taux de croissance annuelle de l'IDHI (%)	
	2002	2008	2011	2002	2008	2011	2002/2008	2008/2011
CENTRE NORD	0,399	0,338	0,350	3,1	3,7	3,7	-2,6	1,2
CENTRE -OUEST	0,355	0,417	0,375	3,5	2,2	2,2	17,4	-3,3
NORD -EST	0,352	0,355	0,343	7,5	5,2	5,2	0,8	-1,1
NORD	0,325	0,296	0,315	2,7	3,3	3,3	-8,9	2,1
OUEST	0,345	0,376	0,367	3,9	2,6	2,6	9,1	-0,8
SUD	0,479	0,489	0,490	0,1	0,2	0,8	2,0	0,1
SUD -OUEST	0,364	0,401	0,383	1,6	2,0	2,0	10,1	-1,5
CENTRE	0,364	0,397	0,378	4,3	4,1	4,1	9,1	-1,6
CENTRE -EST	0,408	0,405	0,406	3,4	1,8	1,8	-0,6	0,1
NORD -OUEST	0,305	0,287	0,294	4,5	4,4	4,4	-6,1	0,8
ABIDJAN	0,510	0,501	0,512	0,4	0,5	0,9	-1,7	0,7
COTE D'IVOIRE	0,378	0,391	0,394	2,9	2,3	2,5	3,3	0,3

Source: Estimations du RNDH 2013

Carte 2 : Cartographie de l'IDH ajusté aux inégalités entre hommes et femmes



Source: RNDH, 2013

Des inégalités de santé et de longévité faibles et de revenus quasi-stables

La lutte contre les inégalités est certes un objectif de politique publique, mais elle peut aussi conduire à des gains d'efficacité du système de santé. Cependant, cette efficacité dépend fortement de la gouvernance du système de santé. L'engagement de l'Etat ivoirien dans ce domaine a contribué à réduire de manière significative la mortalité infantile qui influence fortement l'espérance de vie, en raison des programmes de vaccination mis en œuvre et de diverses prises en charge médicales depuis l'année 2001. Les appuis ciblés en matière de lutte contre le VIH/SIDA ont permis de faire baisser non seulement la prévalence, mais aussi la morbidité et la mortalité liée au VIH/SIDA.

Toutefois, les inégalités sociales et singulièrement les inégalités de genre persistent à plusieurs niveaux en Côte d'Ivoire, notamment en matière d'accès aux services sociaux de base.

Les données indiquent que les femmes vivent plus longtemps que les hommes en Côte d'Ivoire. Les inégalités de genre en matière de santé et de longévité sont en baisse depuis les années 1990, mais sont restées également faibles entre 2002 et 2011. Les pertes liées aux inégalités de santé et de longévité demeurent inférieures à 0,001% dans toutes les régions en 2002, 2008 et 2011. Le Nord et le Centre-est représentent les régions où l'espérance de vie des femmes est la plus élevée en 2002 tandis que l'espérance de vie à la naissance des femmes est évaluée à plus de 60 ans en 2008 dans la plupart des régions du Nord,

Les inégalités de genre en matière de santé et de longévité sont en baisse

de l'Ouest, du Nord-est, du Sud-ouest et du Nord-ouest. En revanche, les femmes vivent moins longtemps à Abidjan et dans la région Sud où l'espérance de vie à la naissance des femmes est évaluée en 2011 à 58,27 ans.

Les femmes sont souvent exclues des processus de développement dans de nombreuses régions. Le chômage, la précarité et le travail non qualifié touchent en premier lieu les femmes. Malgré l'essor du microcrédit en Côte d'Ivoire, les investissements consentis pour favoriser l'activité économique des femmes sont insuffisants et de courte durée.

S'agissant de l'espérance de vie des femmes, elle apparaît plus élevée au Nord qu'au Sud. Ainsi les gains en termes de longévité contrastent avec la richesse des femmes des différentes régions de Côte d'Ivoire, caractérisée par un faible revenu par habitant en parité de pouvoir d'achat. En effet, les revenus par tête les plus élevés des femmes se situent dans la ville d'Abidjan et dans la région Sud en raison de l'intensité de l'activité économique et de l'implication de la femme dans les activités productives, régions où leur espérance de vie est plus faible. A Abidjan et dans la région Sud, le revenu moyen des femmes, qui était de 2033 dollars US en 2002 s'est accru de 2,6% par an entre 2008 et 2011 pour atteindre 2467 dollars US en 2011. Il est à noter qu'Abidjan et le pôle de développement Sud représentent les seules parties du pays où les femmes ont relativement plus de revenu par an que les hommes. Les données par région révèlent cependant de faibles inégalités de revenus entre femmes et hommes dans les différentes régions de la Côte d'Ivoire. Toutefois, la « richesse » de la femme varie d'une région à une autre en fonction de l'activité économique. En effet, au contraire des deux régions précédemment mentionnées, l'Ouest, le Nord et le Centre-ouest sont les régions regorgeant de femmes « pauvres » en termes de revenu. Les disparités régionales de revenus des femmes pourraient s'expliquer par les inégalités régionales en matière d'éducation des femmes.

Des inégalités en recul en matière d'éducation

En Côte d'Ivoire, même si les risques de non scolarisation ou d'abandon scolaire sont plus élevés pour les filles que pour les garçons, les disparités entre filles et garçons en matière d'accès à l'éducation sont en baisse depuis quelques années. Selon le Rapport d'Etat du Système Educatif Ivoirien (RESEN), en 2009, une

filles a 66% de chances d'avoir accès à la première année de l'école primaire (CP1) contre 76% pour un garçon. Dans l'enseignement secondaire le rapport filles/garçons était de 64 filles pour 100 garçons en 2008 contre 54 en 2000. En 2008, le taux net d'alphabétisation (pour la population âgée de 15 ans et plus) était de 56,1% chez les hommes et seulement de 36,8% chez les femmes.

Les disparités selon le genre sont plus importantes dans les régions du Nord-est qui présente l'indicateur d'Atkinson le plus élevé en 2002 (20%), en 2008 et en 2011 (15%), du Nord-ouest (13,0% en 2002), du Centre et de l'Ouest. En raison des politiques éducatives en faveur des filles, surtout dans la région Nord-ouest, ces inégalités de genre ont baissé jusqu'en 2011. Ainsi, l'indicateur d'inégalité de genre dans l'éducation est évalué à 15% dans le Nord-est et à 12,4% dans le Nord-ouest en 2011.

Il faut toutefois noter que les régions du Sud, du Centre-ouest et du Sud-ouest et la ville d'Abidjan sont les zones dans lesquelles la participation de la femme à l'éducation égale presque celle de l'homme. Mais, les inégalités dans l'éducation se sont accrues dans le Sud en général et particulièrement à Abidjan à partir de 2002 en raison des migrations internes de populations vivant dans les zones précédemment en conflit de la partie Nord du pays. En effet, le rapport de l'enquête de niveau de vie de 2008 indique que le déplacement des populations des zones Nord, Centre et Ouest a concerné 7% de la population de ces zones. Les inégalités persistantes entre sexes constatées dans les régions Centre-nord, Nord-est, Nord-ouest et Centre ont occasionné des pertes de développement humain entre 2002 et 2011. Comme l'indique le tableau 3, l'IDH ajusté aux inégalités de genre reste plus élevé, mais aussi en augmentation entre 2002 et 2011 à Abidjan, et dans les régions du Sud et du Centre-est.

B. Dynamique des inégalités en Côte d'Ivoire

Pour apprécier l'implication de la femme notamment dans la prise de décision et dans l'activité économique, il avait été introduit dans le rapport mondial sur le développement humain 2010 l'indice d'inégalité de genre (IIG) (PNUD, 2010). Dans le cas de la Côte d'Ivoire, l'IIG calculé au niveau national montre de fortes inégalités entre hommes et femmes dans le pays, évidemment

Le chômage, la précarité et le travail non qualifié touchent en premier lieu les femmes.

Les disparités régionales de revenus des femmes pourraient s'expliquer par les inégalités régionales en matière d'éducation des femmes.

variables d'une région à une autre. Les disparités régionales peuvent être appréciées à partir de la carte 3. Le niveau de l'IIG est estimé à 0,662 en 2011 contre 0,679 en 2008. Malgré ces efforts d'équité enregistrés¹⁸, les disparités entre hommes et femmes restent encore importantes en Côte d'Ivoire, comme précédemment mentionné, et varient d'une région à une autre.

Des inégalités entre hommes et femmes élevées, mais des progrès en matière de santé

La discrimination fondée sur le sexe persiste dans divers aspects de la vie en Côte d'Ivoire et ce, malgré les progrès considérables réalisés dans le domaine de l'égalité entre les sexes au cours des dernières décennies. La nature et l'ampleur de la discrimination varient considérablement à travers les régions. Les inégalités fondées sur le sexe sont répandues dans les domaines de l'accès aux ressources et leur contrôle, des opportunités économiques, du pouvoir et de l'opinion politiques.

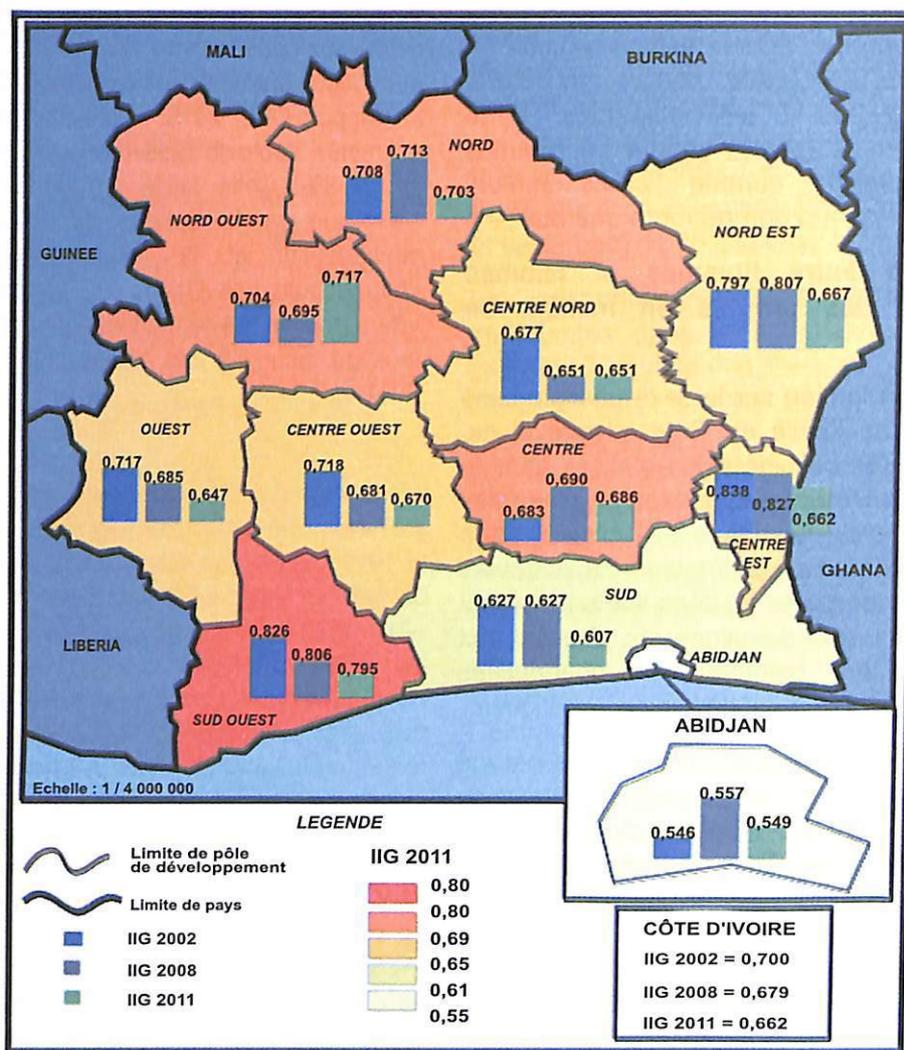
Dans le domaine de la santé, des progrès ont été enregistrés depuis quelques années. Le taux de mortalité maternelle a légèrement diminué depuis 1990 mais reste élevé en partie en raison de la prévalence considérable du VIH (Cf rapport OMD, 2010). Les taux de mortalité maternelle par région ont baissé dans de nombreuses régions où les inégalités de genre sont importantes. Il s'agit notamment des pôles de développement Centre-nord, Nord-est, Centre-ouest et Nord-ouest. Cependant, à Abidjan et dans les régions du Sud et du Centre, on note une hausse du taux de mortalité maternelle en raison des différents flux migratoires internes engendrés par les crises militaro-politiques. Les progrès sont plus frappants pour les taux de fécondité des adolescentes. En effet, même s'il y a une stabilité de la fécondité à tous âges au niveau national, le taux de fécondité des adolescentes est en baisse depuis 2002. L'analyse

par région révèle une baisse du taux de fécondité des adolescentes dans la plupart des pôles de développement malgré la faible utilisation des méthodes contraceptives modernes. Comme le note le Rapport OMD 2010, la prévalence contraceptive est restée stable de 1998-1999 à 2006 en passant de 7% à 8%. Cette faible prévalence contraceptive s'explique par la faible sécurisation des produits contraceptifs et la faible implication de la communauté. Les régions de l'Ouest et du Sud, et la ville d'Abidjan ont cependant connu une hausse des taux de fécondité des adolescentes entre 2002 et 2011.

Les inégalités fondées sur le sexe sont répandues dans les domaines de l'accès aux ressources et leur contrôle, des opportunités économiques, du pouvoir et de l'opinion politiques.

¹⁸ On peut citer entre autres mesures de promotion de la femme mises en œuvre : la Politique Nationale de la Population (1997), le Livre Blanc des Femmes (1997) et le Plan National d'Action pour la Femme (PNAF 2003-2007), ratification des différentes conventions des Nations Unies, relatives aux droits des femmes, notamment celle portant sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1995) et souscription aux textes issus de la vingt troisième session extraordinaire de l'Assemblée Générale des Nations Unies (2000), ainsi qu'aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (2000).

Carte 3 : Cartographie de l'Indice d'Inégalité de Genre en Côte d'Ivoire



Source: RNDH, 2013

Autonomisation des femmes faible, mais en hausse

Autonomisation des femmes faible, mais en hausse

De bonnes performances sont enregistrées en matière d'éducation des femmes en Côte d'Ivoire et dans de nombreuses régions du pays. Par exemple, on note au niveau de l'enseignement supérieur 100 garçons pour 56 filles en 2008 contre 33 en 2006. Au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, les filles représentent 43,9% de l'effectif total avec respectivement 56,3% pour la formation au secteur tertiaire et 43,7% au secteur industriel. Mais ces résultats sont encore loin de l'éducation primaire universelle envisagée dans le cadre des OMD. Les données des enquêtes sur le niveau de vie montrent une augmentation de la proportion des femmes d'au moins 25 ans ayant accès à l'éducation de niveau secondaire. Au niveau national, ce taux est passé de 7,0% en 2002, à

12,0% en 2008, puis à 15,7% en 2011. Cependant, des disparités existent entre régions bien que ce taux soit en augmentation dans toutes les régions. La proportion de femmes ayant un niveau secondaire a été inférieure à 4% en 2002 (2,8% dans le Nord-ouest et 3,6% dans le Nord-est), mais a progressé pour atteindre en 2008 respectivement 4,4% et 7,7% et en 2011 respectivement 6,0% et 9,3%. En dehors de la région Sud, moins de 20% des femmes de Côte d'Ivoire ont un niveau d'éducation secondaire. La région Sud et particulièrement la ville d'Abidjan comptent de fortes proportions de femmes ayant un niveau d'éducation secondaire en hausse depuis la fin des années 1990. Dans la région Sud et à Abidjan, cette proportion est passée de 28,5% et 41,2% (respectivement) en 2002 à 37,7% et 57,0% en 2008, puis à 53,8% et 63,2% en 2011.

Au niveau du pouvoir économique, la proportion des femmes salariées dans le secteur non agricole reste faible selon les enquêtes sur le niveau de vie (ENV) des ménages réalisées en 2002 et 2008. Majoritairement, les femmes occupent des emplois très peu valorisés et informels. De plus, elles sont moins qualifiées que les hommes. En effet, en 2005 seulement 12,6% des emplois modernes étaient occupés par des femmes.

La représentativité des femmes aux différents postes de l'administration publique reste faible. En effet, selon le rapport OMD 2010, sur un total de 124 599 fonctionnaires en activité en 2010, le nombre de femmes est évalué à 33 493, ce qui représente 26,9%. Par ailleurs, les femmes sont plus représentées dans l'administration juridique et diplomatique (45,0%), dans le secteur des affaires sociales (44,0%) et dans l'administration générale (42,7%). En revanche, les femmes sont moins représentées dans le secteur de l'éducation/formation (14,6%). Suivant le classement par catégorie, les femmes occupent 18,6% des emplois d'ouvriers, 27,6% d'emploi de cadres moyens (agents de maîtrise), 37,3% de postes de cadres et 36,1% de postes de cadres supérieurs.

La proportion de femmes dans les instances de prise de décision reste encore très faible. En effet, depuis la législature de 2001, les femmes occupaient seulement 8,9% des sièges de députés contre 4,6% et 8,0% pour les législatures de 1990 et 1995. Le nombre de femmes au Gouvernement a baissé, passant de 16,6% en 2005 à 12,1% en 2007, puis à 7,5% en 2010, pour ensuite remonter à 13% en 2011. Au niveau des postes de décisions dans les collectivités locales en 2002 et 2008, les femmes étaient au nombre de 9 sur 197 maires (4,5%) et une femme présidait un Conseil Général sur les 58 Départements et Districts que compte le pays, soit 1,8%. Cette faible participation des femmes à la prise de décision s'expliquerait par leur désintérêt pour la chose politique, l'insuffisance de la scolarisation et de la formation et l'insuffisance de la culture politique.

De fortes inégalités de genre variables suivant la région

L'égalité entre les sexes demeure un problème essentiel de développement, un objectif de développement. Elle renforce les capacités des

pays à croître, à réduire la pauvreté et à gouverner efficacement. En Côte d'Ivoire, l'indicateur d'inégalité de genre reflète les disparités en matière d'éducation et d'autonomisation des femmes. Le niveau de l'IIG est en baisse pour l'ensemble de la Côte d'Ivoire de 0,700 en 2002, à 0,679 en 2008 et à 0,662 en 2011 (cf. Tableau 4).

Trois constats se dégagent des estimations des différents indices d'inégalité de genre. Le premier est que les différents indices sont dispersés autour de l'IIG publié par le PNUD dans le rapport mondial sur le développement humain en 2008 et 2011, ce qui dénote sans doute de la vraisemblance des résultats.

Le deuxième constat vient du fait que la région Sud de la Côte d'Ivoire présente des indicateurs d'inégalité de genre relativement faibles, en raison du niveau d'éducation élevé, du pouvoir économique des femmes, mais aussi des progrès accomplis en matière de santé maternelle. Ainsi, l'indice d'inégalité de genre a d'abord stagné entre 2002 et 2008 avec un niveau de 62,7% pour ensuite baisser de 2 points entre 2008 et 2011. Abidjan, le Sud et le Centre-nord sont les régions ayant eu des IIG en dessous de la moyenne nationale.

Le troisième fait est relatif à la répartition des différents pôles de développement suivant le niveau d'IIG. Les données sur cet indicateur permettent de distinguer cinq groupes. Le premier groupe de régions (pôles de développement) est caractérisé par des indicateurs plus faibles que la moyenne nationale de 2011 sur les trois périodes. Il s'agit, en effet, de la région Sud où l'indice s'est d'abord stabilisé entre 2002 et 2008 avant de connaître une baisse en 2011. Le deuxième groupe est constitué de régions ayant des indices variant autour de la moyenne nationale, mais inférieurs à 70%. Ce sont les régions du Centre-Nord et du Centre. Dans la région du Centre, l'inégalité s'est stabilisée autour de 69% sur les trois années tandis qu'au Centre-nord, on note une amélioration de 2,6 points de pourcentage entre 2002 et 2008 et une quasi-stagnation entre 2008 à 2011. Le troisième groupe de régions enregistre un indicateur IIG supérieur à 70%, mais inférieur à 72%. Il s'agit de la région Nord où l'indice n'a pas connu de changement notable. En effet, l'IIG est passé de 70,8% en 2002 à 71,3% en 2008 avant de revenir à 70,3% en 2011. Dans le quatrième groupe de régions, l'indice est supérieur à 80%, mais a enregistré des améliorations en 2011. Ce sont les régions du Nord-est, du Sud-ouest et du Centre-est. La région du Centre-est a enregistré l'IIG le plus

De fortes inégalités de genre variables suivant la région

élevé en 2002 (83,8%) et en 2008 (82,7%), mais les inégalités de genre se sont améliorées en 2011 avec un IIG estimé à 66,2%.

La situation est identique au Sud-ouest et au Nord-est à deux différences près. D'une part, au Sud-ouest, la chute est restée constante et non brutale comme au Centre-est et au Nord-est. D'autre part, l'indice au Nord-est s'est légèrement

stabilisé autour de 80 % avant de subir une chute brutale de 14 points. Le cinquième groupe comprend les trois autres régions. Au Nord-ouest, l'inégalité après avoir baissé entre 2002 et 2008, s'est accrue en 2011 passant de 69,5% en 2008 à 71,17% en 2011. Les mêmes évolutions sont constatées dans les régions Ouest et Centre-ouest de la Côte d'Ivoire.

Tableau 4 : Evolution de l'IIG par région en 2002, 2008 et 2011

REGIONS	IIG			Taux de croissance annuelle de l'IIG (%)	
	2002	2008	2011	2002/2008	2008/2011
CENTRE NORD	0,677	0,651	0,651	-0,6	-0,01
CENTRE-OUEST	0,718	0,681	0,670	-0,8	-0,51
NORD-EST	0,797	0,807	0,667	0,2	-5,77
NORD	0,708	0,713	0,703	0,1	-0,45
OUEST	0,717	0,685	0,647	-0,7	-1,84
SUD	0,627	0,627	0,607	0,0	-1,05
SUD-OUEST	0,826	0,806	0,795	-0,4	-0,46
CENTRE	0,683	0,690	0,686	0,2	-0,18
CENTRE-EST	0,838	0,827	0,662	-0,2	-6,65
NORD-OUEST	0,704	0,695	0,717	-0,2	1,04
ABIDJAN	0,546	0,557	0,549	0,3	-0,48
COTE D'IVOIRE	0,700	0,679	0,662	-0,5	-0,83

Source: Estimations du RNDH 2013

Des progrès en matière de réduction d'inégalité de genre

Malgré la situation sociopolitique instable, certaines régions ont réalisé des progrès considérables en matière de réduction de l'inégalité comme illustré sur la carte 3. Quatre régions n'ont pu réaliser des progrès en matière de réduction d'inégalité de genre. Il s'agit notamment des régions du Nord-est, du Centre, du Nord et du Sud (mais aussi à Abidjan) où les inégalités ont stagné ou augmenté légèrement entre 2002 et 2008. En revanche, les progrès en matière d'inégalité de genre sont notables dans les six autres régions entre 2002 et 2008, mais surtout entre 2008 et 2011 dans l'ensemble des régions de Côte d'Ivoire. Les meilleures performances ont été notées dans les régions du Centre-est et du Nord-est. Mais dans le Nord-ouest l'IIG a plutôt augmenté entre 2008 et 2011.

SECTION II: TENDANCES DE L'INDICE DE PAUVRETE MULTIDIMENSIONNELLE

L'indice de pauvreté multidimensionnelle (IPM) se présente comme le reflet des privations multiples dont peut souffrir chaque individu sur le plan de l'éducation, de la santé et du niveau de vie. Il s'appuie sur des micro-données tirées des enquêtes auprès des ménages. Dans le cadre de la Côte d'Ivoire, même si le développement humain a eu tendance à s'améliorer quelque peu sur la période 2002-2011, la pauvreté multidimensionnelle s'est aggravée entre 2002 et 2008 passant d'un IPM de 32% en 2002 à un IPM de 35,3% en 2008. Le taux de pauvreté multidimensionnelle est en recul avec 54,1% en 2002, 51,7% en 2008 et 50,6% en 2011 pour l'ensemble de la Côte d'Ivoire. Par contre

l'étendue des privations n'a cessé d'augmenter passant d'un taux de profondeur de 51,3% en 2002, à 61,5% en 2008 et 68% en 2011. C'est l'augmentation des privations qui a accru en définitive l'indice de pauvreté multidimensionnelle en 2008 et 2011 par rapport aux années de référence considérées.

Désagrégée par région en 2002 et 2008, cette mesure de la pauvreté présente aussi de fortes disparités tout comme l'Indice de Développement Humain, l'Indice de développement humain ajusté aux Inégalités et l'Indice d'Inégalité de Genre. Il importe de préciser que le niveau de l'IPM calculé au niveau national dans les RMDH 2010 et 2011 est proche de celui estimé dans ce rapport avec toutefois des différences notables au niveau de l'incidence et de la profondeur de la pauvreté. Cette différence provient des bases d'enquête différentes pour l'étude et des années de collecte des données primaires utilisées pour le calcul de cet indicateur. Tandis que le RMDH utilise l'EDS pour le calcul de l'IPM de la Côte d'Ivoire, l'approche de ce rapport considère les données de l'ENV appariées sur la base EDS.

A. Panorama de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire : Des privations en augmentation

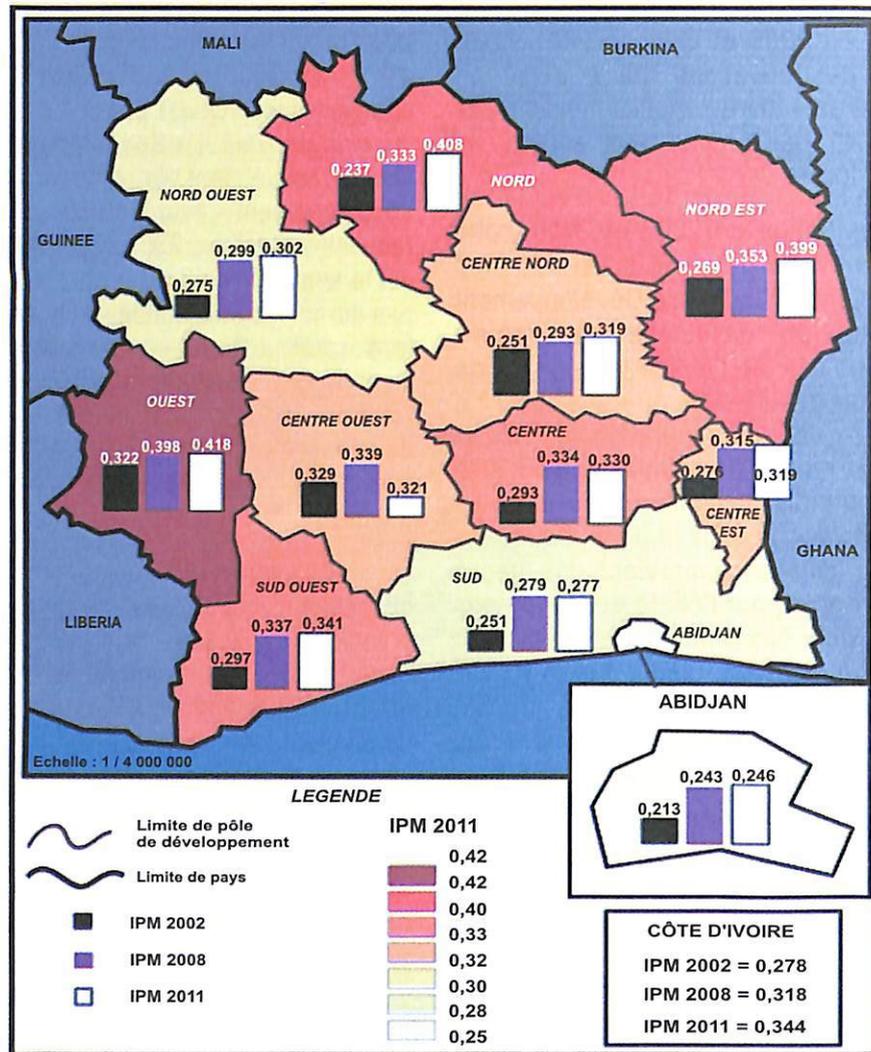
La pauvreté multidimensionnelle a connu une augmentation au niveau national avec un indice qui s'est établi à 27,8% en 2002, 31,8% en 2008 et à 34,4% en 2011, traduisant ainsi une augmentation continue des privations. En termes d'évolution annuelle, l'IPM a augmenté de 0,7% en moyenne entre 2002 et 2008 et de 0,9% entre 2008 et 2011. La pauvreté multidimensionnelle a augmenté dans toutes les régions entre 2002 et 2008. Entre 2008 et 2011, seuls trois pôles de développement (le Centre-ouest, le Sud et le Centre) ont enregistré une baisse de leur indice de pauvreté multidimensionnelle.

La pauvreté multidimensionnelle est inégalement répartie par région avec des privations fortement accrues entre 2002, 2008 et 2011 (carte 4). Quatre pôles de développement (Centre ouest, Ouest ou Sud ou Centre) avaient un IPM au-dessus de la moyenne en 2002, contre six en 2008 (Centre-ouest, Nord-est, Nord, Ouest, Sud-ouest, Centre) et trois en 2011 (Nord-est, Nord et l'Ouest). Le pôle Ouest est le seul à avoir connu un niveau d'IPM au-dessous de la

moyenne durant les trois années considérées. Le Centre-ouest figurait à côté de l'Ouest en 2002 et 2008 parmi les pôles les plus affectés en termes d'IPM. En 2008 et 2011 c'est le Nord-est qui comptait avec l'Ouest parmi les pôles régionaux les plus pauvres. Le Sud-ouest, le Nord-est et le Nord complétaient le groupe des pôles de développement ayant l'IPM le plus élevé respectivement en 2002, 2008 et 2011. Abidjan est la seule région à avoir enregistré l'IPM le plus bas durant les trois années d'observation. Le Sud, le Nord et le Centre-nord en 2002, le Sud et le Centre-nord en 2008 et le Centre-nord et le Nord-ouest en 2011 sont les pôles de développement à connaître les plus bas IPM en compagnie d'Abidjan pour chacune de ces années.

On peut toutefois noter que la crise sociopolitique et militaire de 2002 semble avoir accentué les privations qui étaient déjà importantes en 2002 dans la plupart des régions de Côte d'Ivoire. En effet, en 2002 une personne sur quatre souffrait de carences en services environnementaux. Ces carences sont plus importantes au Centre-nord, au Nord, à l'Ouest et au Sud-ouest.

Carte 4 : Cartographie de l'Indice de pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire



Source : RNDH, 2013.

Par ailleurs, la plupart des populations vivant dans ces régions (au moins 90%) n'ont pas recours aux combustibles modernes pour la cuisson tandis que plus de 50% des populations de ces régions n'ont pas accès à l'eau propre ou à l'électricité. A Abidjan et dans le Sud de la Côte d'Ivoire, les carences environnementales déjà moindres en 2002 ont baissé en 2008.

Tous les pôles de développement ont connu une hausse de l'IPM entre 2002 et 2008 (cf. Tableau 5). Quatre pôles de développement, le Centre-nord, le Nord-est, le Nord et l'Ouest ont connu les hausses les plus fortes de privation comprises en moyenne annuelle entre 2,79% pour le Centre-nord et 6,75% pour le Nord contre une moyenne de 2,4 sur la période 2002-2008. Ces quatre régions sont aussi celles qui ont eu les

hausse les plus fortes entre 2008 et 2011. Le Centre-ouest, le Nord-ouest et le Sud ont enregistré les hausses les moins élevées de l'IPM avec respectivement en moyenne annuelle 0,51%, 1,45% et 1,86% entre 2002 et 2008. Durant la période 2008-2011 trois pôles de développement, le Centre-ouest, le Centre et le Sud ont connu une baisse des privations en moyenne annuelle sur la période considérée -1,8%, -0,4% et 0,2% respectivement. A l'opposé, le Centre-nord, le Nord et le Nord-est ont connu les hausses les plus élevées avec 11,5%, 7,5% et 4,3% respectivement en moyenne annuelle durant la période considérée.

Tableau 5 : Evolution des indicateurs de pauvreté multidimensionnelle par région

REGIONS	2002			2008			2011			Evolution annuelle entre 2002 et 2008	Evolution annuelle entre 2008 et 2011
	Incidence	Profondeur	IPM	Incidence	Profondeur	IPM	Incidence	Profondeur	IPM		
CENTRE NORD	0,480	0,522	0,251	0,516	0,568	0,293	0,535	0,596	0,319	2,79%	11,5%
CENTRE-OUEST	0,630	0,523	0,329	0,550	0,617	0,339	0,515	0,623	0,321	0,51%	-1,8%
NORD-EST	0,520	0,517	0,269	0,552	0,639	0,353	0,570	0,700	0,399	5,20%	4,3%
NORD	0,471	0,503	0,237	0,559	0,596	0,333	0,610	0,669	0,408	6,75%	7,5%
OUEST	0,597	0,539	0,322	0,573	0,695	0,398	0,562	0,745	0,418	3,93%	1,7%
SUD	0,508	0,494	0,251	0,470	0,593	0,279	0,453	0,612	0,277	1,86%	-0,2%
SUD-OUEST	0,562	0,529	0,297	0,530	0,637	0,337	0,514	0,662	0,341	2,24%	0,4%
CENTRE	0,584	0,502	0,293	0,524	0,637	0,334	0,497	0,664	0,330	2,33%	-0,4%
CENTRE-EST	0,531	0,520	0,276	0,498	0,633	0,315	0,483	0,660	0,319	2,36%	0,4%
NORD-OUEST	0,534	0,515	0,275	0,517	0,579	0,299	0,508	0,594	0,302	1,45%	0,3%
ABIDJAN	0,465	0,459	0,213	0,427	0,570	0,243	0,421	0,583	0,246	2,35%	0,4%
COTE D'IVOIRE	0,541	0,513	0,278	0,517	0,615	0,318	0,506	0,680	0,344	2,40%	2,7%

Source: Estimations du RNDH 2013

B. Pauvreté monétaire et pauvreté multidimensionnelle

La dynamique de la pauvreté multidimensionnelle en Côte d'Ivoire semble liée à celle de la pauvreté monétaire sur les deux périodes d'étude (2002-2008 et 2008-2011). Même si le taux de pauvreté monétaire est en moyenne supérieur à l'IPM, le taux de pauvreté multidimensionnelle est largement au dessus avec 54,1% en 2002, 51,7% en 2008 et 50,6% en 2011 pour l'ensemble de la Côte d'Ivoire. il n'en demeure pas moins que la pauvreté monétaire est associée à la pauvreté multidimensionnelle. En effet, le taux de pauvreté monétaire est passé de 38,4% en 2002 à 49,8% en 2008, soit un accroissement de 10,5 points de pourcentage alors que l'indice de la pauvreté multidimensionnelle a connu une augmentation de 4 points de pourcentage entre 2002 et 2008, avec des niveaux respectifs de 27,8% et 31,8%. Sur la deuxième période, la pauvreté monétaire a augmenté de 2,4 points de pourcentage et la pauvreté multidimensionnelle de 2,6 points de pourcentage.

Cette liaison entre le taux de pauvreté monétaire et l'indice de pauvreté multidimensionnelle est souvent apparente au niveau régional. Ainsi, dans certaines régions, la variation de la pauvreté monétaire suit la même tendance que la pauvreté multidimensionnelle.

C'est le cas des régions du Centre-nord, du Centre-ouest et de la ville d'Abidjan où les deux indices ont subi des augmentations sur les deux périodes d'étude. Le Nord-est est la seule région à avoir enregistré une diminution simultanée des deux indices de pauvreté sur la période 2002-2008. Dans d'autres régions, les deux indices de pauvreté ont évolué en sens contraires. On peut citer les régions du Sud, du Centre et du Centre-est sur la période 2002-2008 et les régions du Centre-est, du Nord-ouest, du Sud-ouest et du Nord-est sur la période 2008-2011. Le tableau 6 donne l'évolution comparée des deux indices de pauvreté.

La pauvreté monétaire est associée à la pauvreté multidimensionnelle.

Tableau 6 : Pauvreté multidimensionnelle et pauvreté monétaire

REGIONS	Pauvreté Multidimensionnelle (%)					Pauvreté Monétaire (%)				
	IPM					Taux de pauvreté monétaire				
	2002	2008	2011	Evolution annuelle 2002-08 (%)	Evolution annuelle 2008-11 (%)	2002a	2008a	2011b	Evolution annuelle 2002-08 (%)	Evolution annuelle 2008-11 (%)
CENTRE NORD	25,1	29,3	31,9	0,7%	0,9%	32,0	57	64,4	4,2%	2,5%
CENTRE-OUEST	32,9	33,9	32,1	0,2%	-0,6%	50,3	62,9	65,7	2,1%	0,9%
NORD-EST	26,9	35,3	39,9	1,4%	1,5%	56,6	54,7	54,4	-0,3%	-0,1%
NORD	23,7	33,3	40,8	1,6%	2,5%	40,3	77,3	89,0	6,2%	3,9%
OUEST	32,2	39,8	41,8	1,3%	0,7%	64,5	63,2	63,0	-0,2%	-0,1%
SUD	25,1	27,9	27,7	0,5%	-0,1%	30,3	44,6	48,3	2,4%	1,2%
SUD-OUEST	29,7	33,7	34,1	0,7%	0,1%	41,3	45,5	46,3	0,7%	0,3%
CENTRE	29,3	33,4	33,0	0,7%	-0,1%	41,4	56	59,5	2,4%	1,2%
CENTRE-EST	27,6	31,5	31,9	0,7%	0,1%	44,9	53,7	55,6	1,5%	0,6%
NORD-OUEST	27,5	29,9	30,2	0,4%	0,1%	51,9	57,9	59,1	1,0%	0,4%
ABIDJAN	21,3	24,3	24,6	0,5%	0,1%	14,9	21	22,5	1,0%	0,5%
COTE D'IVOIRE	27,8	31,8	34,4	0,7%	0,9%	38,4	48,9	51,3	1,8%	0,8%

(^a) Données de l'INS. (^b) Données estimées

Source: Estimations du RNDH 2013.

Le facteur aggravant de la pauvreté multidimensionnelle est l'accroissement du nombre de dimensions dans lesquelles les individus se situent.

Si entre 2002 et 2008, les écarts de la pauvreté multidimensionnelle des régions sont plus faibles que ceux de la pauvreté monétaire, entre 2008 et 2011, ces écarts ont augmenté dans certaines régions et dépassent même ceux de la pauvreté monétaire. Ainsi, au Nord-est, la pauvreté multidimensionnelle a augmenté de 19 points de pourcentage alors que la pauvreté monétaire a diminué de 0,3 points de pourcentage entre 2008 et 2011. La situation est semblable à l'Ouest où la pauvreté multidimensionnelle a augmenté de 3,5 et 12,4 points de pourcentage respectivement entre 2002 et 2008 et entre 2008 et 2011 alors que la pauvreté monétaire a baissé durant les mêmes périodes respectives de -1,3% et de -0,2. Hormis ces deux régions, les deux indices ont évolué dans le même sens dans les autres régions de la Côte d'Ivoire, mais avec des écarts de la pauvreté multidimensionnelle supérieurs à ceux de la pauvreté monétaire entre 2008 et 2011 sauf à Abidjan et au Centre-nord. L'accroissement de la pauvreté monétaire est environ 5 fois supérieur à celui de la pauvreté multidimensionnelle à Abidjan.

Les résultats précédents sont conformes aux estimations de l'IPM et de l'indice de pauvreté

monétaire reportées dans le RMDH de 2010. Il en ressort que pour la plupart des pays, les estimations des deux indicateurs de pauvreté ne correspondent pas. Les raisons sont multiples: (i) différentes mesures expriment différents concepts, ce qui fait qu'il serait surprenant que les deux indices se recoupent entièrement; (ii) dans de nombreux pays en développement, il est difficile de mesurer le revenu et la consommation en raison notamment de la taille du secteur informel et de la production domestique de biens de consommation; (iii) les ressources que mesure l'IPM sont gratuites ou peu coûteuses dans certains pays en développement comme la Côte d'Ivoire. Finalement comme on le constate dans cette étude, la Côte d'Ivoire, tant sur le plan national que sur le plan régional, présente des IPM nettement inférieurs aux estimations de la pauvreté à base monétaire. La relation de proportionnalité sur l'ensemble du territoire est comprise entre 0,65 et 0,73. Mais ce coefficient n'est pas toujours le même. Par exemple, à Abidjan, il est de 0,96. Dans certaines régions comme le Centre, il est moins élevé (0,567). Dans d'autres au contraire, il est supérieur à 1, mais inférieur à deux.

Le facteur aggravant de la pauvreté multidimensionnelle est l'accroissement du nombre de dimensions dans lesquelles les individus se situent. La section suivante aidera à comprendre les facteurs responsables de ces évolutions. Par ailleurs, elle permettra d'éclairer l'augmentation de l'IPM dans des régions gouvernementales avant les élections de 2011 et sa chute dans des régions contrôlées par l'ex-rébellion.

SECTION III: LES FACTEURS RESPONSABLES DES DISPARITES ENTRE REGIONS ET DE LA MONTEE DES PRIVATIONS

Les sections précédentes ont montré les disparités en termes de développement humain, d'inégalité entre femmes et hommes et en termes de pauvreté multidimensionnelle entre les différentes régions de Côte d'Ivoire. Elles ont aussi mis en évidence la dynamique de ces inégalités entre 2002 et 2008, et 2011. Dans cette section, nous tentons d'expliquer ces disparités constatées.

A. Déterminants des disparités régionales de développement humain

Disparités de développement humain : rôle de la croissance économique

Bien qu'un revenu supérieur ne dénote pas forcément un niveau de développement élevé, le revenu constitue néanmoins un facteur important qui favorise le développement des capacités et des opportunités des individus et des nations. Le revenu est principalement déterminé par l'emploi et les capacités de production des individus, modérés par le prix des biens et des services demandés par les populations. Mais la qualité des emplois créés est tout aussi importante que leur quantité pour le développement humain des régions.

En Côte d'Ivoire, l'analyse des facteurs expliquant les disparités régionales et la dynamique du développement humain met en avant le rôle majeur de l'activité économique. En effet, les résultats des régressions économétriques révèlent une élasticité positive et significative évaluée à 5,3%. Cette élasticité du revenu par habitant rend compte de l'intensité de l'activité

économique des régions. Ces résultats corroborent les observations empiriques décrites plus haut. Le niveau plus élevé des indicateurs de développement humain dans le Sud-est est associé à la densité de l'activité économique dans le Sud (Abidjan particulièrement), le Centre-est et dans le Sud-ouest. Inversement la faible activité économique dans les régions du Nord et Nord-ouest induit des niveaux d'indice de développement humain plus bas. Cependant, bien que le faible taux d'activité dans de nombreuses régions de Côte d'Ivoire induise de faible niveau de développement humain, ce lien reste non statistiquement significatif.

Développement social et disparités régionales en matière de développement humain

La santé et l'éducation occupent aujourd'hui un rang très élevé sur l'échelle des priorités nationales et internationales, à travers notamment les objectifs du millénaire pour le développement. Le souci pour la santé et de l'éducation des pauvres est en effet devenu un élément essentiel de la problématique du développement économique, mais aussi du développement humain. Une amélioration notable de la situation sanitaire, de l'éducation et des conditions sociales en général est devenue un préalable indispensable pour permettre aux individus, aux régions et aux pays en développement d'accroître leur croissance économique et de rompre le cycle de la pauvreté.

Les sections précédentes ont montré que des progrès en matière d'accès aux soins de santé, d'accès à l'éducation, à l'électricité, à l'eau potable, etc. ont été accomplis en Côte d'Ivoire au cours de la dernière décennie. Mais, ces progrès sont contrastés d'une région à une autre. Pour rendre compte du lien existant entre les conditions sociales et les disparités régionales en matière de développement humain, des relations économétriques ont été estimées.

Ainsi, la recherche des déterminants des disparités régionales et de la dynamique du développement humain montre que les conditions sociales, notamment l'accès à l'éducation et aux soins de santé, expliquent de manière importante les écarts de développement entre les régions de Côte d'Ivoire. En effet, la quasi-élasticité de l'éducation est de 0,02 et celle des conditions sanitaires des populations de 0,001. Il apparaît ainsi qu'une région est d'autant plus avancée en termes de développement humain que le niveau d'éducation à la fois primaire et secondaire y est

La qualité des emplois créés est tout aussi importante que leur quantité pour le développement humain des régions.

Une amélioration notable de la situation sanitaire, de l'éducation et des conditions sociales en général est devenue un préalable indispensable pour permettre aux individus, aux régions et aux pays en développement d'accroître leur croissance économique et de rompre le cycle de la pauvreté.

élevé. Cependant, au vu des progrès enregistrés ces dernières décennies en matière de santé infantile et maternelle, la longévité et la santé ne semblent pas expliquer significativement les écarts de développement humain entre régions.

Bien que la pauvreté retarde certains pôles de développement, le degré de privation n'est pas une cause des disparités de développement humain mais en est plutôt une conséquence. Les carences environnementales et la pauvreté monétaire d'une part et le retard en matière de développement humain des régions d'autre part ne sont pas nécessairement liés.

Les disparités régionales en matière d'inégalité de genre

D'après le Rapport Mondial sur le Développement Humain de 2011, les désavantages que subissent les filles et les femmes constituent une source majeure d'inégalité. Trop souvent, cette catégorie de personnes souffre de discrimination en matière de santé, d'éducation et d'accès au marché du travail. En analysant les trois dimensions de l'inégalité de genre, il ressort que les régions ayant connu des progrès en matière de réduction de l'inégalité présentent toutes de bonnes performances dans la plupart des dimensions. La ville d'Abidjan et plus généralement la région Sud dont les performances sont meilleures dans les trois dimensions, enregistrent évidemment les indices les plus faibles. Au Nord-est, suite à une diminution importante des taux de mortalité maternelle (1293 décès pour 100000 naissances vivantes en 2002 et 412 décès en 2008, 614 décès pour 100000 naissances vivantes en 2012 d'après l'EDS, 2013), des taux de fécondité des adolescentes (94 en 2008 et 77 en 2011), et un accroissement simultané des niveaux d'éducation secondaire et supérieure et des taux d'activités en augmentation des femmes, l'inégalité a drastiquement baissé, passant d'un déficit de 80,7% en 2008 à un déficit de 66,7% en 2011. Au Centre-nord, la diminution du taux de mortalité maternelle s'est accompagnée d'une amélioration des niveaux d'éducation et des taux d'activités des femmes, mais a été suivie d'une augmentation des taux de fécondité des adolescentes.

Accroissement de l'inégalité de genre : la crise sociopolitique responsable

La crise militaire en Côte d'Ivoire a affecté l'accès

à l'éducation, aux soins de santé et à l'eau potable dans la plupart des régions Centre -Nord - Ouest (CNO). Selon le rapport national sur les OMD de 2010, les dégâts liés à la crise ont détourné une partie importante des financements nationaux et extérieurs vers des programmes de sortie de crise. Cependant, l'analyse des données ne permet pas de tirer une conclusion tranchée quant à l'impact de la crise économique sur les déficits de développement dus aux inégalités de genre.

Evoquer la crise militaire et sociopolitique comme explication de la hausse des inégalités de genre dans de nombreuses régions pourrait se comprendre par les effets d'immigration intervenus et ayant entraîné les déplacements des populations vulnérables des régions CNO anciennement contrôlées par les forces nouvelles vers les régions ex-gouvernementales. Ainsi, les taux de mortalité maternelle ont diminué entre 2002 et 2008 au Centre-nord, au Centre-ouest, à l'Ouest et au Nord-ouest. En revanche, à Abidjan, le taux de mortalité maternelle a augmenté de 60,6%. Au Centre, l'augmentation est de 62,1% sur la même période. Le taux de fécondité des adolescentes a diminué de 23,4% au Nord, mais a augmenté de 14,6% dans la ville d'Abidjan entre 2002 et 2008.

Ces informations contrastées rendent difficile l'analyse de l'impact de la crise militaire à l'évolution de l'inégalité dans les différentes régions ivoiriennes. En effet, au niveau national, la santé maternelle s'est améliorée grâce à la progression des taux d'accouchement assisté par du personnel de santé qualifié qui est passé de 47% à 56,8% en 2008. Cela pourrait s'expliquer par une amélioration de la formation de base du personnel de santé, une disponibilité accrue des ressources humaines en santé et un investissement conséquent en infrastructures de santé, en médicaments et autres intrants, une amélioration de l'accessibilité aux soins et un intérêt des communautés et des collectivités pour la santé maternelle. Ces services sont plus présents à Abidjan et dans le Sud du pays que dans les autres régions ivoiriennes.

Finalement, l'explication la plus plausible de l'évolution de l'inégalité et des variables d'intérêt serait la migration des populations vulnérables et le comportement des ménages en matière de

Les carences environnementales et la pauvreté monétaire d'une part et le retard en matière de développement humain des régions d'autre part ne sont pas nécessairement liés.

soins de santé, d'instruction et d'accès au marché du travail. Pour mieux réduire les déficits de développement humain dus aux inégalités de genre, les actions de l'Etat doivent être suivies par les populations, ce qui n'est souvent pas le cas, car de nombreux ménages restent encore attachés à des habitudes culturelles, ce qui limite les effets des actions dans la lutte contre les inégalités de genre. A cet aspect, on pourrait aussi ajouter la paupérisation au niveau monétaire de la population, qui a contribué à accroître les inégalités dans certaines régions en augmentant la précocité des rapports sexuels des adolescentes. Selon l'enquête EIS 2005, le taux de précocité des rapports sexuels est de 24%. Dans le même ordre, une enquête dans un lycée d'Abidjan sur 384 élèves âgés de 14 à 19 ans montre que 53,7% étaient sexuellement actifs avec un âge moyen de 14,9 ans. Ces informations sont en adéquation avec le taux d'accroissement de la fécondité des adolescentes dans la ville d'Abidjan (14,6%), taux le plus élevé entre 2002 et 2008. Entre 2008 et 2011, les taux les plus élevés sont ceux du Centre-nord (8,2%) et du Sud (5,8%).

Le déficit de santé maternelle, un effet de propagation de l'inégalité de genre

Même si dans beaucoup de régions la santé de la reproduction s'est améliorée, elle reste la dimension qui tire l'inégalité vers le haut. En 2002, c'est plutôt la santé maternelle qui a affecté l'indice d'inégalité de genre. Le coefficient de corrélation est de 62,2% contre 4,9% pour la fécondité des adolescentes. Entre 2008 et 2011, le taux de mortalité maternelle est supposé constant faute de nouvelle enquête sur la période. Sur cette période, le taux de fécondité des adolescentes a pris le relais avec un coefficient de corrélation de 70,5%. Dans les deux cas, la santé de la reproduction semble être la variable qui accentue l'inégalité de genre en Côte d'Ivoire. En effet, la santé génésique des filles et des femmes est comparée aux objectifs sociétaux ; on devrait aspirer à avoir aucune mort maternelle et aucune grossesse d'adolescente. La justification est que la maternité sans risque reflète l'importance que la société accorde au rôle de mère. Quant à la grossesse précoce, elle est associée à des risques accrus pour la santé maternelle et infantile. Les mères adolescentes sont également contraintes de quitter l'école et d'occuper des emplois non qualifiés, ce qui accroît la pauvreté monétaire et multidimensionnelle en affectant l'un des indicateurs d'autonomisation à savoir la

proportion de femmes ayant un niveau secondaire et supérieur. Ainsi, le Centre-est où le taux de fécondité des adolescentes (228 pour 1000) est le plus élevé en 2002, enregistre également l'inégalité la plus élevée. Au Nord-est, le taux de mortalité maternelle est la plus élevé en 2002 et est associé à une inégalité très élevée. Ces observations associées aux coefficients de corrélation montrent bien le rôle de la santé de la reproduction dans le déficit de développement humain dû aux inégalités de genre.

La participation des femmes dans les instances de décisions politiques, une action à encourager

La proportion des femmes dans les instances de décisions politiques reste faible en Côte d'Ivoire. Depuis la législature de 2001, les femmes occupent 8,9% des sièges contre 4,6% et 8% respectivement en 1990 et 1995. Au niveau des autres postes de décision dans les collectivités locales, les femmes sont au nombre de 9 maires sur 1997 et seulement une femme a été élue présidente de Conseil Général sur les 58 départements avant le dernier découpage du territoire ivoirien.

Plusieurs raisons évoquées dans les sections précédentes peuvent être avancées pour expliquer la faible représentativité des femmes aux instances de décision politiques. L'analyse des données montre que la participation aux instances de décisions politiques des femmes a un effet positif sur la réduction du déficit de développement humain dû à l'inégalité de genre. Au Nord-est où l'indice d'inégalité de genre a connu la baisse la plus importante, la participation des femmes aux instances de décisions politiques a augmenté. Au Nord-ouest, l'IIG a augmenté de 3,1% suite à une diminution de la participation des femmes aux instances des décisions politiques de 54,2%. A Abidjan ville, l'IIG a baissé du fait d'un accroissement de 42,9% de la participation des femmes aux instances de décision politique. La corrélation est bien négative entre la participation des femmes aux instances de décision politique et l'IIG. Elle est de -90,8% sur la période 2002-2011, qui est caractérisée par un changement de législature avec un accroissement de 10,6% du nombre de femmes à l'hémicycle.

Le déficit de santé maternelle, un effet de propagation de l'inégalité de genre

La participation des femmes dans les instances de décisions politiques, une action à encourager

Le faible taux d'activité des femmes, un catalyseur de l'inégalité en genre ?

Si le taux d'activité de la population en âge de travailler a diminué sur la période 2008-2011 après avoir augmenté entre 2002 et 2008, celui des femmes a augmenté, mais faiblement de 0,2% alors que celui des hommes a diminué de 4,4%. Entre 2002 et 2008, l'activité des femmes a diminué dans trois régions que sont le Nord (19,9%), le Centre-Est (21,0%) et le Nord-ouest (18,3%). Entre 2008 et 2011, c'est dans ces trois régions que le taux d'activité des femmes a augmenté. Sur cette période, le taux d'activité des hommes a diminué sur l'ensemble des régions et sur le plan national. On peut ainsi lier cette situation à des trappes à inactivité avec le prolongement de la crise militaire et au prolongement de la formation lorsque l'emploi fait défaut et que le chômage est élevé.

Paradoxalement, la corrélation entre les taux d'activités des hommes et des femmes avec l'IIG est du même ordre et dans le même sens. Cette situation cacherait des liaisons positives entre le taux d'activités des hommes et celui des femmes dans les ménages. Cela voudrait dire qu'un fort taux d'activité des hommes dans un ménage entraîne un fort taux d'activités des femmes également. Il s'ensuit que l'inégalité entre homme et femme due à la faible participation des femmes sur le marché du travail provient d'une inégalité des taux de participation au marché du travail entre les différents ménages. L'inégalité à ce niveau n'est donc pas au sein du ménage, mais entre les ménages.

B. Les changements de la pauvreté multidimensionnelle

Les populations ivoiriennes ont enregistré globalement une dégradation de leurs conditions de vie au cours de la dernière décennie.

Vers une hausse de l'extrême pauvreté

De 2002 à 2008, le taux de vulnérabilité en Côte d'Ivoire a baissé de 23 à 15% (cf Tableau 7) tandis que la proportion d'individus qui vivent dans l'extrême pauvreté a augmenté (33 à 39%). D'une façon générale, la hausse du taux de pauvreté est due à une hausse de la proportion d'individus vivant dans l'extrême pauvreté dont les privations sont en hausse.

Tableau 7: Vulnérabilité multidimensionnelle (%)

	2002	2008	2011
CENTRE NORD	25,7	29,5	31,7
CENTRE-OUEST	20,2	16,9	15,6
NORD-EST	23,0	11,7	8,8
NORD	29,4	21,7	18,9
OUEST	24,5	6,2	3,8
SUD	15,4	23,6	30,0
SUD-OUEST	29,9	15,5	11,7
CENTRE	17,0	12,5	10,8
CENTRE-EST	18,3	16,3	15,4
NORD-OUEST	28,7	26,8	25,9
ABIDJAN	10,3	28,2	53,0
COTE D'IVOIRE	22,6	14,9	12,3

Source: Estimations du rapport

Cette dynamique est conforme à celle de la pauvreté monétaire au cours de cette période. Du point de vue monétaire, l'accroissement du taux de pauvreté est dû à une augmentation du nombre d'individus ne disposant pas de suffisamment de ressources (financières) pour faire face à leurs besoins quotidiens. La hausse conjuguée du taux de pauvreté monétaire et du taux d'extrême pauvreté multidimensionnelle peut s'expliquer par une détérioration des conditions de vie tribulaire de l'insuffisance de ressources dont disposent les populations. Ce résultat semble paradoxal dans la mesure où le revenu brut par habitant a augmenté pour la majorité des régions de la Côte d'Ivoire. Toutefois, il montre que de profondes inégalités subsistent au sein de la population ivoirienne.

L'évolution globale du taux de vulnérabilité à la baisse est observée sur l'ensemble des régions de la Côte d'Ivoire en dehors du Centre-nord, du Sud et particulièrement Abidjan. Ainsi, le Sud et Abidjan enregistrent à la fois une hausse conjuguée du taux de vulnérabilité et de la proportion des individus vivant dans l'extrême pauvreté. Ce constat laisse penser à une dégradation des conditions de vie dans le Sud et à Abidjan au cours de la période 2002-2008. La forte migration des ménages vivant dans les zones Centre, Nord et Ouest vers le Sud a exacerbé la pression sur les équipements déjà inadéquats dont disposent les ménages ; ce qui a contribué à creuser cet écart entre les populations (du point de vue de la pauvreté).

Un indice de pauvreté dépendant fortement de facteurs de santé et d'éducation

L'indice de pauvreté multidimensionnelle est essentiellement expliqué tant en 2002 qu'en 2008 par la mortalité des enfants (facteur de santé) et la durée de scolarisation des membres du ménage (facteur d'éducation). La contribution du facteur relatif à la santé a certes baissé entre 2002 et 2008, passant de 41% à 37% mais reste le facteur le plus déterminant dans l'explication de l'indice synthétique de pauvreté. Il convient toutefois de noter qu'il existe une hausse prononcée de ce facteur à l'Ouest (de 37% en 2002 à 43% en 2008) et plus ou moins légère au Sud-ouest (35% en 2002 et 37% en 2008). Il existe donc une dégradation des conditions sanitaires des enfants dans les régions Ouest (Ouest et Sud-ouest) entre ces deux dates même si le revenu régional brut par habitant a augmenté dans le courant de ces deux dates dans ces régions. Tout se passe comme si le revenu national ou régional ne permet pas d'améliorer les conditions sanitaires des enfants.

Outre ces deux facteurs, ceux liés aux conditions de vie ont fortement varié de 2002 à 2008. En 2002, l'indice était expliqué à environ 19% par l'utilisation des combustibles « sales » et l'absence d'accès à un système d'assainissement adéquat. En marge de ces deux carences, l'on peut ajouter des difficultés d'accès à l'eau potable (5,8%) et à l'électricité (6,2%). En 2008, nous notons une aggravation des difficultés d'accès à l'eau potable (8,2%) et à l'électricité (8,2%) de façon générale en Côte d'Ivoire avec un effet plus prononcé au Nord, au Centre-nord et au Nord-ouest. La crise survenue en Côte d'Ivoire en 2002 pourrait en partie expliquer ce constat dans la mesure où la fourniture d'eau et d'électricité a été fortement perturbée au cours de cette période.

Le taux d'activité explique-t-il la pauvreté multidimensionnelle ?

Au sens du BIT, le taux d'activité est la proportion des individus de 15 ans et plus exerçant une activité ou recherchant activement un emploi. Si au niveau national, le taux d'activité est élevé, il cache des disparités au niveau régional et par sexe. Les résultats selon le sexe montre que les hommes ont un taux d'activité plus élevé que les femmes, tant au niveau régional qu'au niveau national. L'analyse en termes de niveau de vie montre que l'écart entre les pauvres et les non-pauvres au niveau microéconomique n'est

pas important, car les pauvres sont amenés à beaucoup travailler pour survivre. Au Congo, on montre que le taux d'activité des pauvres est de 63% contre 61% pour les non-pauvres (Ouadika, 2009).

L'exercice d'une activité ou la recherche d'une activité est une réponse des pauvres à plusieurs formes de privation. En revanche, l'inactivité, si elle est volontaire (non liée à la formation) est un repli sur soi qui engendre à long terme une trappe à pauvreté. Au niveau régional, le taux d'activité et la pauvreté multidimensionnelle n'ont pas une relation régulière. En 2002, la région du Sud enregistre l'IPM le plus faible avec un taux d'activité très faible classé en avant-dernière position. C'est la résultante des projets et programmes de renforcement de l'accessibilité à des services publics de base comme l'accès à la santé, l'éducation, l'électricité, l'eau potable, etc. En 2011, Abidjan présente l'IPM le plus faible avec un taux d'activité intermédiaire. En termes de corrélation entre les deux indicateurs, les évolutions sont contrastées. En 2002, le coefficient de corrélation entre les deux grandeurs est pratiquement non significatif de l'ordre de -0,026. En 2008, il a évolué à -0,117 et en 2011, la relation est apparue positive. Faut-il en déduire une dégradation de la qualité de l'emploi sur la période 2008-2011 ? En effet, dans de nombreuses régions, la crise militaire a exacerbé la paupérisation. Des projets de formation entrepris pour faire face au manque d'emploi sont arrivés à terme sans que la crise ne trouve de solution. Dans ce cas d'espèce, l'emploi informel avec ses effets de propagation de la pauvreté devient la solution. La préoccupation n'est plus l'emploi décent, mais l'occupation d'une activité qui permet d'assurer la survie de l'individu, ce qui engendre une relation positive entre taux d'activité et l'indice de pauvreté multidimensionnelle.

Entre 2008 et 2011, le taux d'activité a diminué dans toutes les régions ivoiriennes, sauf au Centre-est où il a augmenté, mais de façon marginale (0,1%). Ceci aurait eu pour conséquence l'accroissement généralisé de la pauvreté multidimensionnelle. Cependant, même au Centre-est où le taux d'activité est en hausse, la pauvreté a augmenté de près de 70%. Ces différents résultats caractérisent la pauvreté laborieuse dont la structure et les déterminants méritent de plus amples analyses.

CONCLUSION

Les progrès en termes de développement humain ont été lents durant la période considérée comprise entre 2002 et 2011. L'évolution de l'IDH n'a pas été uniforme pour tout le pays, Cinq pôles de développement sur un total de dix ont vu leur IDH progressé entre 2002 et 2008 et quatre entre 2008 et 2011. Le Sud, Abidjan compris, est le seul pôle à avoir connu des progrès, quoique modestes en termes d'évolution de l'IDH durant les deux périodes considérées. Le nombre de région dont l'IDH est dessus de la moyenne nationale a augmenté de trois 3 en 2002 à cinq en 2008 pour cependant tomber à deux en 2011. Mais aucune des régions n'a atteint un niveau de développement humain moyen. L'agglomération urbaine d'Abidjan a enregistré toutefois un IDH légèrement au-dessus du niveau de développement moyen de 0,5.

Les inégalités de genre ont réduit le potentiel de développement aussi bien pour l'ensemble de la Côte d'Ivoire que pour toutes les régions. Mais les inégalités de genre sont en baisse en Côte d'Ivoire et dans de nombreuses régions en raison surtout du recul des inégalités en matière d'éducation et de la progression de l'autonomisation des femmes.

Les privations sont en augmentation et ont accru la pauvreté multidimensionnelle. La pauvreté multidimensionnelle est en hausse dans toutes les régions, notamment entre 2008 et 2011.

Si la crise sociopolitique n'est pas entièrement responsable de la dégradation du développement humain constatée dans de nombreuses régions de la Côte d'Ivoire, ni de la montée des privations et de la pauvreté multidimensionnelle, elle a assurément empêché la mise en œuvre des politiques appropriées et contraint les choix publics. La pauvreté monétaire et la pauvreté multidimensionnelle ont augmenté en même temps que le chômage durant la même période. La décroissance de l'activité économique a réduit les opportunités d'accroissement des revenus des populations. Même dans les dimensions non liées à l'activité économique et aux revenus des ménages, les progrès sont demeurés au mieux peu sensibles.

Mais les déplacements des populations, les fermetures d'activités et les entraves à la libre circulation des personnes et des biens qui ont

parfois émaillé la période ont affecté négativement le fonctionnement des marchés, l'allocation des ressources et la production des moyens d'existence. Les systèmes sanitaires et éducatifs ont été aussi perturbés au point où la pauvreté multidimensionnelle semble dépendre fortement des facteurs de santé et d'éducation.

Un contexte favorable au développement de l'activité économique, à l'orientation des ressources vers les priorités de développement économique et social, plutôt que vers la gestion post-conflit, aurait probablement aidé à freiner la montée de la pauvreté multidimensionnelle.

L'atonie de l'emploi et de l'activité économique, l'informatisation croissante de l'emploi et surtout la faible productivité du travail induisent des niveaux de vie qui ne peuvent permettre aux populations de sortir de la pauvreté.

Si le lien entre l'emploi ou plutôt la montée du chômage et le faible développement humain ainsi que l'augmentation des privations n'a pu être établi statistiquement, il n'en demeure pas moins que l'emploi décent et les activités rémunératrices sont au cœur du mieux être des populations. Le Chapitre suivant permettra de remettre la question de l'emploi au centre de la réflexion pour en ressortir les tendances lourdes ainsi que les principaux déterminants.

Les privations sont en augmentation et ont accru la pauvreté multidimensionnelle.

La pauvreté monétaire et la pauvreté multidimensionnelle ont augmenté en même temps que le chômage.

La pauvreté multidimensionnelle semble dépendre fortement des facteurs de santé et d'éducation.

CHAPITRE III: CHANGEMENTS STRUCTURELS ET EMPLOI

Les taux de croissance élevés souvent réclamés pour combattre la pauvreté nécessitent pour donner plein effet qu'ils soient le résultat de processus d'investissements et de création d'emplois durables. Les changements dans les cours des produits affectent aussi l'allocation des ressources et peuvent donc induire des migrations de main-d'œuvre d'un secteur vers un autre. Tous ces changements contribuent à la création de la demande de travail à travers la dynamique des secteurs bénéficiaires, des investissements et des perspectives de développement que leur offrent les différents marchés (local et international). Par ailleurs, la structure et l'évolution démographique de même que le système éducatif et les signaux émis par le marché du travail façonnent le capital humain. A terme, l'emploi ne pourra augmenter que si le taux de croissance économique est supérieur à celui de la productivité, mais également à la croissance de la population active. Or, les évolutions démographiques et les tendances économiques en Côte d'Ivoire ne laissent pas entrevoir qu'un tel scénario se soit produit ces dernières années.

Les structures économiques déterminent à côté d'autres facteurs le niveau de vie et de développement. En effet, deux pays ayant des niveaux et des compositions similaires de croissance peuvent connaître des différences concernant leur niveau de pauvreté en raison de leurs spécificités en matière de structures économiques et bien d'autres conditions initiales. Ces conditions initiales peuvent renvoyer à l'âge moyen de la population, l'espérance de vie à la naissance, le niveau de revenu par habitant et les préférences des populations en termes de choix entre la consommation présente et future. Nous voulons à ce niveau mettre l'accent sur les caractéristiques structurelles, notamment la taille et la nature des secteurs et le lien existant entre la productivité de ces secteurs et le revenu dont bénéficient les ménages (Thorbecke et Jung, 1996). L'amélioration des conditions de vie des populations requiert sans aucun doute des transformations structurelles qui affectent l'emploi de la main-d'œuvre. Les changements structurels, lorsqu'ils sont vertueux peuvent accroître les possibilités d'emploi inclusifs pour les pauvres. C'est l'un des maillons de la problématique de l'emploi qu'il convient d'explorer dans ce rapport.

L'accès inégal aux emplois décents contrarie les initiatives en faveur de la réduction de la pauvreté. Celui-ci se manifeste par des inégalités de genre, voire ethniques mais également par des emplois occasionnels, irréguliers, mal payés et qui ne bénéficient pas de la protection sociale. L'analyse de l'emploi à la lumière du concept du travail décent permet de rendre compte de la situation de précarité dans laquelle se trouvent certains travailleurs et de montrer dans quelle

mesure les caractéristiques structurelles de l'emploi pourraient affecter la lutte contre la pauvreté en Côte d'Ivoire.

En 2008, le taux brut d'activité en Côte d'Ivoire était de 50,2% pour un taux de chômage de 15,7%. La cible fixée pour 2013 par le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté était un taux de chômage de 10% et le niveau souhaité pour 2015 était de 5% (DSRP, 2009). Une telle évolution devait requérir des changements structurels majeurs dans l'économie hormis la nécessité de bénéficier d'un taux de croissance élevé et soutenu de l'activité économique. L'atteindre ne pourrait pas non plus signifier que les emplois créés contribuent effectivement à la réduction de la pauvreté s'ils ne sont pas décents et suffisamment rémunérateurs pour assurer le bien-être des ménages dont les membres en bénéficient.

Dans une optique de création de revenus pour le plus grand nombre, et particulièrement pour les plus démunis, l'analyse des freins à l'emploi doit aussi contribuer à déterminer les secteurs ayant une forte propension à créer des emplois susceptibles d'aider à la réduction de la pauvreté. En effet, beaucoup d'individus travaillent mais n'ont pas de revenu suffisant pour vivre décemment faute de rémunérations suffisantes, pour cause, les secteurs qui les emploient sont en proie à de faibles productivités.

Afin d'approfondir la question des solutions à apporter au problème de création d'emplois, le Gouvernement ivoirien, avec l'appui des partenaires sociaux et des partenaires au développement, a initié un Conseil National sur l'Emploi (CNE) qui a abouti à la définition d'une

L'accès inégal aux emplois décents contrarie les initiatives en faveur de la réduction de la pauvreté.

politique nationale de l'emploi en Côte d'Ivoire.

Il s'agit dans le cadre de ce chapitre d'analyser les caractéristiques structurelles de l'emploi, de montrer comment l'évolution des structures économiques a déterminé le niveau et la qualité de l'emploi en Côte d'Ivoire. Cela permettra de montrer comment la dynamique des secteurs a affecté l'évolution de l'emploi dans le pays. Cela pourrait aussi faciliter l'identification des secteurs clés d'interventions ainsi que les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la création d'emplois en Côte d'Ivoire. Ce chapitre se découpe en trois sections : la première montre comment l'évolution des structures économiques détermine le niveau et la qualité de l'emploi, la deuxième section analyse les caractéristiques structurelles de l'emploi, et la troisième examine les opportunités d'emplois offertes par le développement sectoriel en Côte d'Ivoire.

SECTION I : LES DYNAMIQUES STRUCTURELLES DETERMINANT L'EMPLOI

A. Les changements démographiques

Les changements structurels de l'économie vont de pair avec ceux de la structure démographique : les taux de fécondité chutent au fur et à mesure que les pays s'industrialisent et que leurs revenus augmentent. La Côte d'Ivoire a connu une évolution démographique élevée avec une population estimée à environ 22 millions d'habitants en 2010 contre 3,4 millions en 1960. La croissance démographique estimée à 3,8% en 1961, 4,03% en 1963 a atteint un maximum de 4,7% en 1977, année à partir de laquelle on observe une légère décélération. En effet, le taux de croissance démographique s'est mis à décliner tout en restant élevé au dessus de 4,07% jusqu'en 1985 et de 3,14% jusqu'en 1995. La décélération s'est poursuivie avec un taux de 2,25% en 2000 puis un plancher de 1,58% en 2004. La remontée s'est faite progressivement portant à nouveau le taux de croissance démographique au dessus de 2% en 2010.

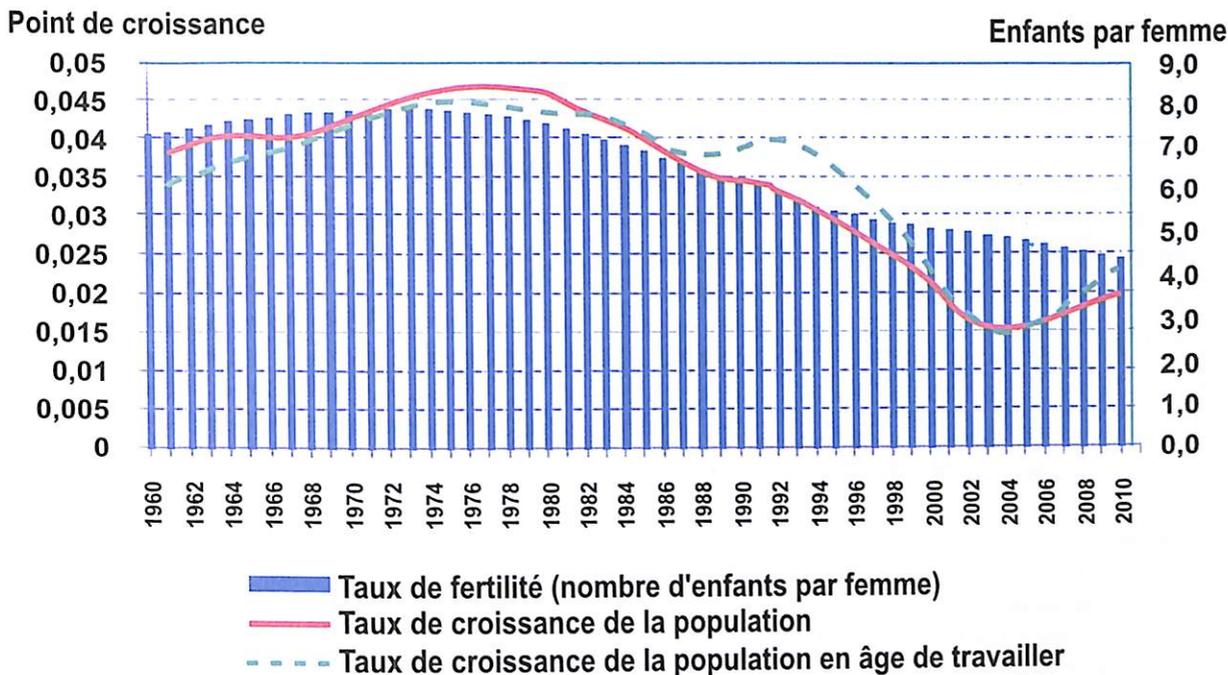
Ce mouvement de la population a été soutenu par un taux de fécondité élevé. Le taux de fécondité de 7,4 enfants par femme en 1960 a augmenté pour se maintenir entre 1969 et 1976 à 7,9 enfants par femme. S'il a décliné par la suite, il était tout de

même resté à 7 enfants par femme en 1985 pour ensuite diminué plus rapidement: 5,6 enfants femme en 1995; 4,9 en 2005 et 4,4 en 2010. Le taux de croissance de la population en âge de travailler est resté inférieur à celui de la population active entre 1961 et 1983 (Graphique 1). L'évolution moins rapide de la population active par rapport à celle de la population totale peut avoir limité la pression démographique sur le marché du travail. Mais le phénomène observé par la suite jusqu'en 2000, puis à partir de 2005, c'est une évolution plus rapide de la population en âge de travailler par rapport à celle de la population totale. La pression sur le marché de travail des jeunes en âge de travailler peut donc être considérée plus forte à partir du milieu des années 1985 comme le suggère le graphique 1, faute de création suffisante d'emplois pour absorber les cohortes de nouveaux demandeurs d'emplois.

Le phénomène migratoire a aussi exercé un effet important sur l'offre de la force de travail. L'immigration dont le stock des immigrés a connu un taux de croissance moyen annuel ayant augmenté de 1,4% à 4,4% de l'indépendance au déclenchement de la crise militaro-politique. Ce taux a baissé à 0,3% entre 2000 et 2005. La Côte d'Ivoire a en effet attiré de nombreux migrants de la sous-région à mesure que son rôle de leader économique s'affirmait. Ainsi, la Côte d'Ivoire qui comptait 767 000 immigrés en 1960 en avait 1 816 400 en 1990, 2 371 300 en 2005¹⁹ et 2 406 700 en 2010 (World Bank, WDI, 2012). Leur poids a cependant diminué en proportion de la population totale : 22,3% en 1960, 14,4% en 1990, contre 12,3% en 2005 et 11,2% en 2011. Sachant que les immigrés ont plus souvent été des personnes en âge de travailler, on peut aisément comprendre leur pression sur le marché du travail, notamment dans les zones urbaines.

¹⁹ IOM: www.iomdakar.org

Graphique 1: Tendances Démographiques

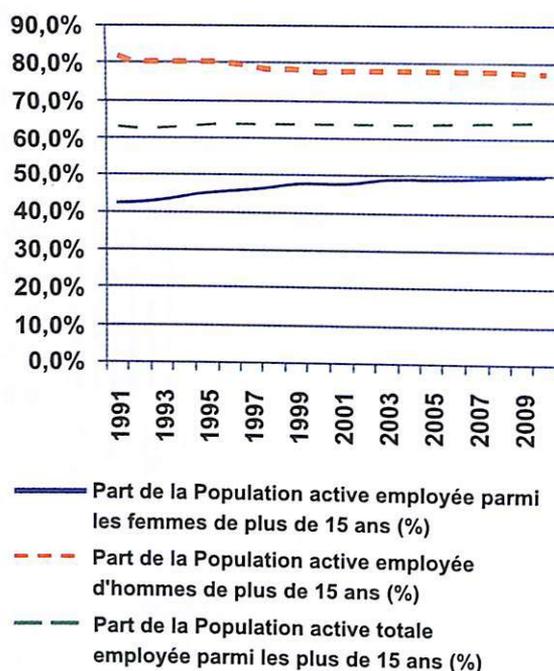


Source : World Bank, WDI, GDF, 2012

La part de la population active employée de plus de quinze ans a peu varié entre 1991 et 2010, oscillant d'un minimum de 62,8% en 1993 à un maximum de 64,2% en 2010. Le graphique 2 illustre cette évolution, mais également la convergence de la part des hommes de plus de quinze ans employés et celles des femmes de plus de quinze ans employées sur la période 1991 et 2010. Le taux d'emploi des hommes de plus de quinze ans a diminué progressivement de 81,5% en 1991 à 77,6% en 2010, tandis que celui des femmes s'est accru de 42,4% en 1991 à 49,9% en 2010. Cette convergence est aussi observée pour la part de la population active masculine âgée de 15 à 24 ans et celle des femmes de la même tranche d'âge (Cf. Graphique 3). La part des femmes de la tranche d'âge des 15-24 ans dans la population active est passée de 35,3% en 1991 à 38,4% en 2010, Celle des hommes de la même tranche d'âge a diminué de 63,9% en 1991 à 57,4% en 2010. Au total, la part de la population active parmi les 15-24 ans (hommes et femmes) a baissé de 49,8% en 1991 à 47,9% en 2010. L'accroissement de la participation des femmes à la force de travail a en effet contribué à l'accroissement de la population active. Elle a coïncidé avec une croissance limitée de l'emploi industriel formel et l'augmentation plus rapide des emplois dans les services et l'informel. Ainsi

en 2008, les femmes représentaient 44,5% des travailleurs du secteur primaire, 22,5% du secteur secondaire et 48,2% du secteur tertiaire (PNUD, INS, 2011). En Côte d'Ivoire, en 2008, parmi les chefs des ménages de 15 à 45 ans, 16,24% sont des femmes, tandis qu'elles ne sont plus que 15,68% chez les chefs de ménage de 15 à 35 ans (PNUD, INS, 2011).

Graphique 2 : Part de la population active employée



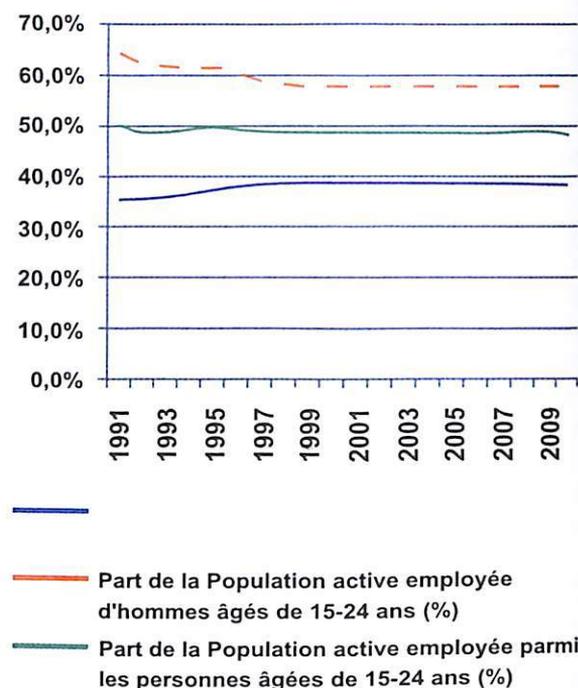
Source : World Bank, WDI, GDF, 2012

B. Une évolution économique ralentie

La Côte d'Ivoire après avoir connu deux décennies de croissance forte a enregistré depuis la fin des années 1980 une évolution globalement négative. Le PIB réel par habitant a augmenté en moyenne annuelle de 4,5% sur la période 1961- 1969 et de 2,9% sur la période 1970-1979. Durant la période 1980-1989, le PIB réel par habitant a baissé de -4,1% en moyenne annuelle, de -0,3% sur la période 1990-1999 et de -1,26% durant la période 2000-2009. Le PIB réel par habitant en dollars constants de 2000 a progressé de 550,687 en 1960 à 1091,164 dollars constants de 2000 en 1978. En 2010, le PIB par habitant en dollars constants de 2000 n'était plus que de 591,068, soit pratiquement le niveau de 1960. Dans ce contexte, la pauvreté a par conséquent augmenté passant d'un taux de 33,6% en 1998 à 38,4% en 2002 et 48,9% en 2008.

Les politiques de promotion des exportations agricoles, d'import-substitution des produits manufacturés et de promotion des exportations de produits manufacturés soutenues par des programmes publics d'investissements ont

Graphique 3 : Part de la population active employée parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans



Source : World Bank, WDI, GDF, 2012

favorisé la forte croissance enregistrée durant les deux premières décennies post indépendance en Côte d'Ivoire. Les décennies 1980 et 1990 ont été marquées par la mise en œuvre des programmes d'ajustements structurels caractérisés par une gestion budgétaire drastique et la réduction des programmes d'investissements publics dans un contexte par ailleurs de fort endettement public. Les crises politiques sont venues amplifier les difficultés économiques et sociales et ont empêché la concrétisation des effets consentis dans le cadre de l'ajustement structurel en résultats économiques probants et durables. La période 1990-1994 a notamment connu une évolution négative avec un taux de croissance du PIB réel par habitant de -3,4%. La dévaluation du Franc CFA de 1994 et les mesures budgétaires et structurelles prises ont permis de relancer l'activité économique au point où le PIB réel par habitant a augmenté entre 1995 et 1999 de 2,7% en moyenne annuelle. L'année 1999 marquée par le coup d'Etat était la seule de la sous-décade à avoir connu une évolution négative, -0,7% du PIB réel par habitant.

Les crises politiques sont venues amplifier les difficultés économiques et sociales et ont empêché la concrétisation des effets consentis dans le cadre de l'ajustement structurel en résultats économiques probants et durables.

Durant la décennie 2000 marquée par la crise politico-militaire, le PIB réel par habitant a baissé de -2,7% en moyenne annuelle entre 2000 et 2004 tandis qu'il a légèrement augmenté de 0,2% entre 2005 et 2009 suite à l'apaisement résultant des accords politiques de Ouagadougou de mars 2007 et à la mise en œuvre du programme post-conflit et de réduction de la pauvreté. Cependant, la crise post électorale née de la contestation des résultats du deuxième tour de l'élection présidentielle de 2010 (octobre et novembre) a fortement détérioré la situation économique et sociale, avec pour conséquence un taux de croissance négatif du PIB réel de -4,7% en 2011. Les estimations prometteuses de 2012 soulignent une reprise sensible avec 9,8% de taux de croissance, dont les retombées en termes d'amélioration effective des conditions de vie des populations exigeront du temps et une croissance forte de longue durée.

C. Dynamique des investissements et du processus d'accumulation

Les décennies 1960 et 1970 ont enregistré d'importants niveaux d'investissements soutenus par des niveaux d'épargne domestique appréciables mais aussi des emprunts extérieurs considérables. Les investissements en pourcentage du PIB en moyenne annuelle ont été de 19,09% sur la période 1960-1969 et de 24,09% sur la période 1970-1979. Leur niveau est tombé à 16,46% durant la période 1980-1989, 11,31% durant la période 1990-1999 et 10,22% durant la période 2000-2009 (cf Tableau 8).

Tableau 8: Evolution des taux d'investissement et d'épargne

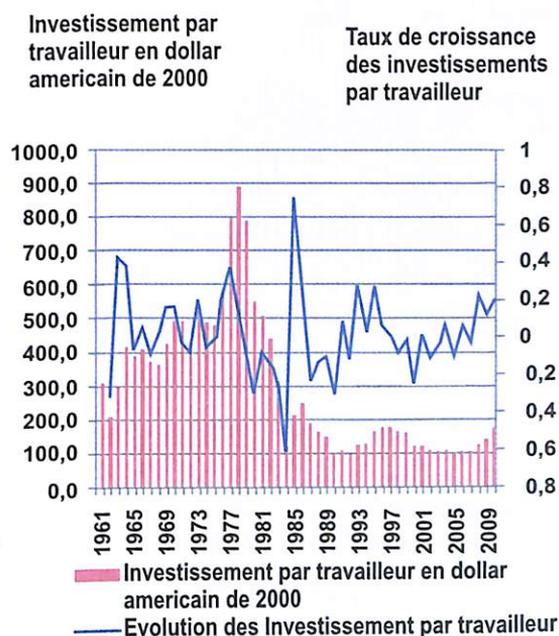
	1960-1969	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2009
Taux d'investissement brut moyen annuel	19,09	24,09	16,46	11,31	10,22
Taux d'épargne brut moyen annuel	28,38	27,36	19,63	17,81	19,38

Source: World Bank, WDI, GDF, 2012

En mettant en relief l'évolution des investissements avec celle de la population active censée représenter la masse des travailleurs potentiels, les investissements en dollars constants de 2000 par travailleur ont

fortement augmenté de 309,2 dollars en 1960 à 892,7 dollars en 1978 (cf graphique 4). Mais ils n'étaient plus que de 122,9 dollars de 2000 par travailleur en 1984. La situation n'a pas substantiellement changé depuis, puisque l'investissement par travailleur en dollar constant de 2000 a oscillé entre un maximum de 250,8 dollars en 1986 et un minimum de 102 dollars par travailleur en 2005. En 2010, 173,8 dollars constants ont été investis par travailleur. La tendance à la baisse des investissements par travailleur a été très marquée pendant la crise politico-militaire, mais aussi durant les périodes d'ajustement structurel et celles qui les ont précédé.

Graphique 4: Dynamique des investissements par travailleur



La tendance à la baisse des investissements par travailleur a été très marquée pendant la crise politico-militaire, mais aussi durant les périodes d'ajustement structurel et celles qui les ont précédé.

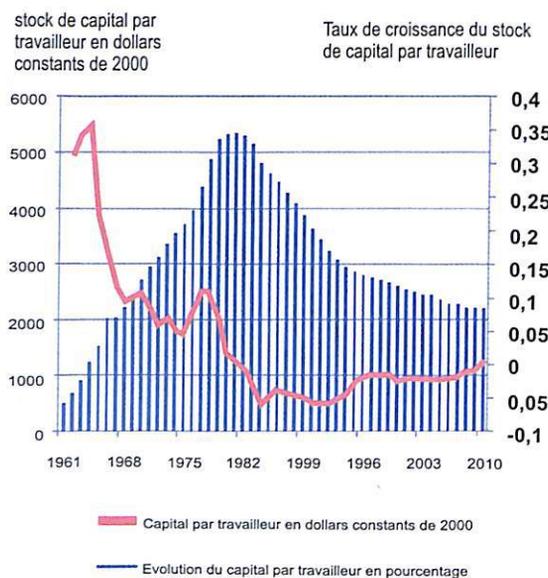
Source : World Bank, WDI, GDF, 2012

L'évolution des investissements se reflète indubitablement en termes de processus d'accumulation. La forte dynamique des investissements pendant les deux premières décennies postindépendance s'est traduite manifestement par une forte progression du niveau d'accumulation du capital, telle qu'illustrée par les graphiques 4 et 5. Mais la baisse des investissements enregistrée à partir de 1978 tant en niveau qu'en rythme d'évolution a conduit au ralentissement du processus d'accumulation. C'est un véritable processus de

désinvestissement, et de dés-accumulation qui s'est installé en Côte d'Ivoire à partir du début des années 1980.

La dévaluation du franc CFA en 1994 et les réformes engagées dans la foulée ont atténué la dés-accumulation, mais pas durablement pour enclencher une dynamique inverse. Sur une période longue, le capital disponible par travailleur n'a fait que se réduire, affectant la productivité des facteurs (cf. graphique 5).

Graphique 5 : Rythme et niveau d'accumulation par travailleur



Source: Estimations du rapport avec les données de The World Bank, WDI, GDF, 2012

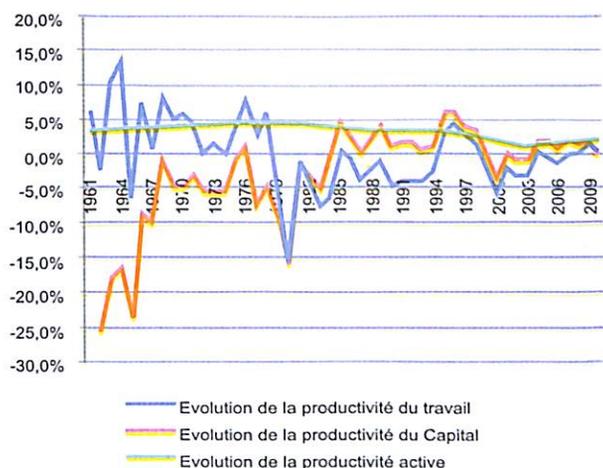
L'essoufflement du processus d'accumulation du capital en Côte d'Ivoire amorcée au milieu des années 1980 est l'un des traits marquants de cette économie. Ce phénomène tendanciel a amplifié l'impact des facteurs conjoncturels comme les crises politico militaires et cycliques, la dégradation des termes de l'échange et les questions de financements. Faute de capital additionnel, le processus de croissance s'est trouvé bloqué, et les possibilités de créations d'emploi et d'expansion de l'activité économique anéanties. Dans le même temps, la destruction du capital ne s'est pas accompagnée d'investissements additionnels suffisants pour le renouvellement du capital, ni pour en accroître l'efficacité. La dés-accumulation a plongé l'économie ivoirienne dans un déclin sans

précédent durant trois décennies de suite après ce qu'il est convenu d'appeler le miracle ivoirien post indépendance des deux premières décennies.

La productivité du capital a connu une évolution négative jusqu'à la fin des années 1986 exceptée l'année 1976, puis 2000, 2002 et 2003, années caractérisées par une forte instabilité politique. La productivité du capital a progressé entre 1986 et 1999, en 2001 et à partir de 2004. On peut à la lumière de ces évolutions soutenir que le processus d'accumulation a été extensif de l'indépendance au milieu des années 1980. Il a ensuite été plus intensif avec cependant quelques ruptures consécutives aux années fortement marquées par les effets de la crise politico-militaire. L'amélioration dans une première phase à la mise en œuvre des programmes d'ajustement structurels caractérisée par la destruction du capital jugé inefficace, la restructuration du secteur productif avec le processus de privatisation et la dévaluation du F CFA en 1994. L'entrée en lice de nouveaux secteurs comme l'activité pétrolière, mais aussi le développement des TIC, notamment la téléphonie mobile, caractérisées par des productivités élevées, sont associées à cette augmentation de la productivité.

La productivité du travail a pour sa part évolué positivement entre 1960 et 1978 et durant la période 1995-1998 et au cours de l'année 2009. Cependant, l'évolution de la productivité du travail a été négative durant les périodes 1979-1994 et 1999-2008. Ces évolutions soulignent à quel point l'emploi surtout dans le secteur formel était compromis. L'évolution de la productivité du travail et celle du capital indiquent que l'emploi formel ne pouvait réellement progresser que pendant les phases d'accumulation extensive et/ou celles marquées par l'augmentation de la productivité du travail, c'est-à-dire de 1960 à 1978 et entre 1995 et 1998 (cf graphique 6). Les gains de productivité générés pendant ces phases constituaient une incitation à l'embauche. A l'opposé, durant plus de trente ans environ, la productivité des facteurs n'a pas dégagé de gains suffisants pour stimuler l'emploi, ni la mobilité des facteurs mue par des gains de productivité.

Graphique 6: Evolution de la productivité du capital, du travail et de la population active



Source: Estimations du rapport avec les données de The World Bank, WDI, GDF, 2012

Les structures de production, niveau et évolution du capital et de la productivité des facteurs n'ont pas connu une évolution favorable à l'emploi. Elles ont limité l'efficacité des politiques d'emploi qui ont été menées durant cette période. La promotion de l'emploi a été limitée en l'absence de mesures portant sur l'accroissement des capacités de production en quantité et en qualité. Les investissements et le développement des capacités de production ont été insuffisants pour contribuer à la création des emplois.

D. Dynamique sectorielle et emploi

Une partie importante de la population tire son revenu de l'agriculture. Les évaluations disponibles sont variées. Nous nous appuyons surtout sur les données des enquêtes sur le niveau de vie des ménages de 2002 et 2008 pour ressortir l'emploi par secteur d'activités. Le tableau 9 sur la répartition sectorielle des travailleurs selon leur âge montre l'importance de la part des inactifs dans la tranche d'âge 15-45 ans. Même en faisant abstraction des étudiants, cela implique que la part des personnes dont les activités ne sont pas rémunérées est très élevée pour ces populations. Le taux de chômage dans cette même tranche d'âge était de 12,2%. L'INS (INS, 2008) souligne le caractère à la fois juvénile, long et urbain du chômage.

Sur la base de ces données extraites de l'ENV 2008, on estime parmi les personnes déclarant

travailler dans un secteur donné (chômeurs et inactifs non compris) que 48,6 % d'entre elles ayant un âge compris entre 15 et 45 ans étaient employés à titre principal dans l'agriculture, contre 10% dans l'industrie et 41,4% dans les services. Parmi les personnes âgées de plus de 45 ans, 65,7% déclaraient travailler dans l'agriculture, 6,5% dans l'industrie et 27,4% dans les services. Il est à noter que l'agriculture vivrière employait 24,3% des personnes âgées de 15 à 45 ans, 12% déclaraient travailler dans les activités cacaoyères et 23,3% dans le commerce (de gros et de détail) et la réparation. Pour les personnes âgées de plus de 45 ans, 29,8% étaient dans l'agriculture vivrière, 18,4% dans le cacao et 14,4% dans le commerce (de gros et de détail) et la réparation.

Tableau 9 : Répartition sectorielle des travailleurs selon leur âge (%)

Code	Secteur	15-45ans (%)	+ de 45ans (%)
1	Agriculture vivrière	14,8	21,9
2	Cacao	7,3	13,5
3	Café	0,9	2,1
4	Coton	0,3	0,2
5	Banane douce et de l'ananas	0,1	0,1
6	Plantes oléagineuses	0,4	0,5
7	Autres produits de l'agriculture indus. et d'export.	3,7	6,9
8	Plants et semences	1,0	1,5
9	Elevage, chasse et activités annexes	0,8	1,3
10	Sylviculture, exploitation forestière	0,1	0,2
11	Pêche et pisciculture	0,2	0,1
12	Industries extractives	0,1	0,1
13	Industries de transformation	5,1	3,7
14	Production et distribution d'électricité, gaz et eau	0,1	0,1
15	Construction	0,8	0,9
16	Commerce de gros et de détail et réparation	14,2	10,6
17	Transports et communications	2,1	1,4
18	Postes et télécommunications	0,3	0,1
19	Autres services	1,7	1,8
20	Services publics et collectifs	6,9	6,5
21	Chômeurs	12,1	3,0
22	Inactifs (pas d'activité déclarée)	27,0	23,5
	Total	100,0	100,0

Source: PNUD, INS. 2011 sur la base des données ENV 2008.

La promotion de l'emploi a été limitée en l'absence de mesures portant sur l'accroissement des capacités de production en quantité et en qualité.

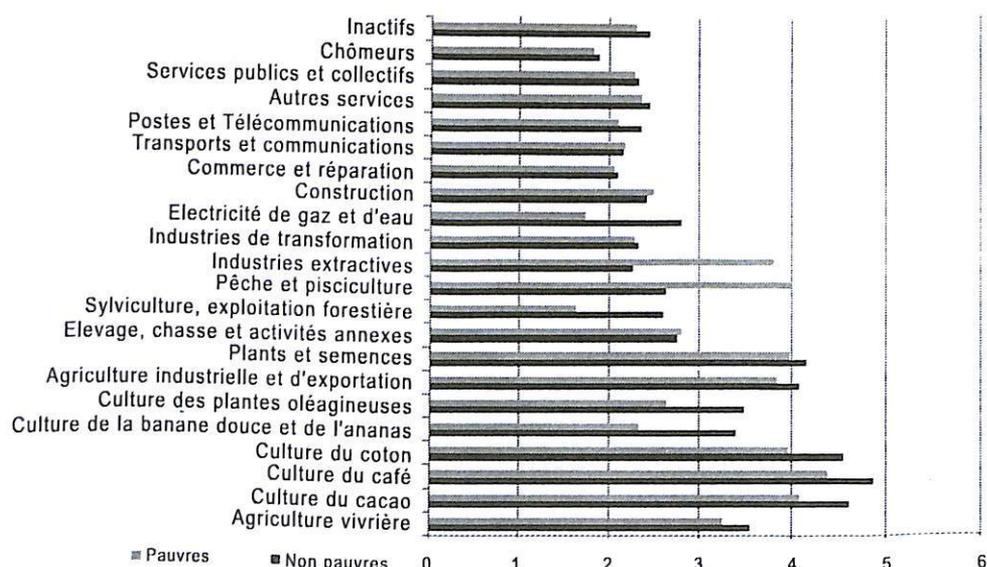
Cette répartition sectorielle de la main-d'œuvre est à relativiser compte tenu de la diversité des sources de revenus des populations. Les ménages agricoles sont ceux dont le revenu provient d'un plus grand nombre de filières surtout agricoles. Les personnes travaillant dans les filières du cacao et du café, du coton et des autres filières agricoles (non classifiées agriculture vivrière) tirent une part appréciable de leur revenu de l'agriculture vivrière. Mais d'autres sources de revenus non spécifiées (transferts et revenus de la propriété) rentrent aussi pour une part sensible dans les sources de revenus de ces ménages (cf graphique 7).

Si la description statistique met en lumière l'emploi des travailleurs par secteur d'activité, elle ne permet pas de comprendre l'incidence de cette dernière sur le phénomène de création/destruction d'emploi en Côte d'Ivoire. A cet égard, il convient de s'intéresser aux changements structurels qu'a connus la Côte d'Ivoire au cours de ces dernières décennies. Les changements se traduisent par des migrations sectorielles de main-d'œuvre et de la valeur ajoutée qui proviennent traditionnellement des secteurs agricoles et se dirigent vers l'industrie et les services. Ces tendances se retrouvent effectivement dans l'évolution de la structure de la répartition sectorielle de la valeur ajoutée qu'a connue la Côte d'Ivoire depuis le début des

années 1960 (graphique 8). Ainsi, la valeur ajoutée attribuable au secteur primaire (agriculture) est passée de plus de 45% à moins de 25% du PIB sur la période 1960-2009. Le secteur secondaire (industries, électricité, eau, bâtiments et travaux publics) est quant à lui passé d'une contribution au PIB de 13%, à plus de 25% du PIB entre 1960 et 2009, tandis que sur la même période le secteur tertiaire (commerce et services) est passé d'environ 40% du PIB aux alentours de 50%.

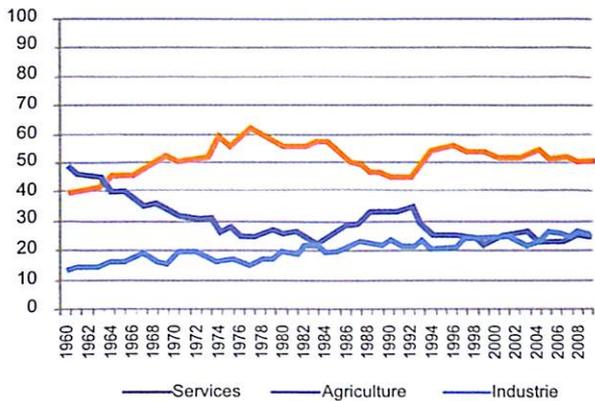
Ces mouvements s'accompagnent d'une modification équivalente de la structure de l'emploi. Faute de données longitudinales, l'étude de la répartition sectorielle des travailleurs basée sur les ENV de 2002 et 2008 montre que la structure de l'emploi a connu une évolution similaire à celle de la répartition de la valeur ajoutée (graphique 9). Ceci indique que sur le plus long terme, le statut des emplois a dû lui aussi évoluer. Traditionnellement les migrations sectorielles de main-d'œuvre se traduisent par un passage du statut d'auto-entrepreneur à celui de salarié. La plupart du temps, il s'agit d'emplois informels caractérisés par une faible productivité et l'absence de protection sociale, ce qui limite les possibilités de croissance des revenus et le passage au statut d'employeur indépendant grâce au surplus dégagé.

Graphique 7 : Sources de revenu pour les ménages selon leur statut de pauvreté en 2008



Source : PNUD, INS, 2011

Graphique 8 : Contribution au PIB des secteurs (%)

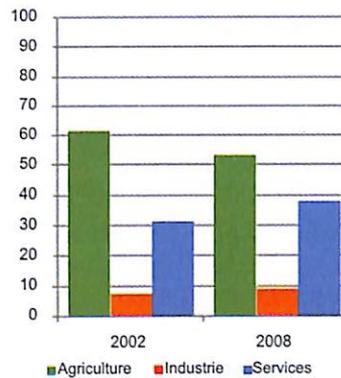


Source : World Bank, *World Development Indicators*, 2012.

En 2008, le revenu moyen déflaté dans le secteur primaire est de 797 387 FCFA contre près du double (1 556 448 FCFA) dans le secteur secondaire et 864 533 FCFA dans le secteur tertiaire (PNUD, INS, calculs effectués sur les données ENV 2008). En outre, les indices de Gini associés à ces secteurs, respectivement de : 62,65, 59,23 et 82,37, traduisant ainsi des fortes inégalités de rémunération. On note aussi quelques spécificités à l'intérieur de chacun des secteurs si l'on considère le revenu moyen du premier décile et celui du dernier décile, de même que le niveau des inégalités. La sylviculture présente le revenu moyen du premier décile le plus élevé avec 291091 F CFA, 48366 F CFA pour le cacao tandis que certaines filières comme celles du café (1236 F CFA), des bananes et ananas (4166 F CFA), des oléagineux (2800 F CFA), de l'élevage et de la chasse (2074 F CFA) donne un revenu moyen pour le premier décile inférieur à 5000 F CFA en 2008. On peut noter que la filière bananes et ananas permettait de dégager 150373 F CFA de revenu moyen pour le premier décile en 2002. On peut aisément comprendre pourquoi la sylviculture, notamment la culture de l'hévéa a constitué un attrait important ces dernières années.

En ce qui concerne les filières industrielles, l'électricité, l'eau et le gaz permettaient d'offrir un revenu moyen du premier décile de 289674 F CFA en 2008 et les industries extractives de 255158 F CFA au cours de la même année. En 2002 l'électricité, eau et gaz figurait déjà en bonne position en offrant un revenu moyen pour le premier décile de 231639 F CFA et les

Graphique 9 : Contribution des secteurs à l'emploi total (%)



Source : Données ENV 2002 et 2008.

industries de transformation un revenu de 187142 F CFA.

S'agissant des services, en 2008 ce sont les transports qui donnaient un revenu moyen pour le premier décile le plus élevé avec 144423 F CFA et les autres services 115180 F CFA, tandis qu'en 2002 on comptait plus de secteurs de services qui offraient des revenus plus importants pour les bas revenus : les transports (346377 F CFA), les postes et télécommunications (217287 F CFA), les autres services (224234 F CFA) et les services publics (104237 F CFA). Ces données indiquent les changements dans la répartition des revenus qui peuvent pousser aux mouvements des travailleurs d'un secteur vers un autre. Certains facteurs tels que l'insuffisance de la formation professionnelle, les coûts de déplacement, les conditions d'accueil dans des lieux d'implantation peuvent freiner la mobilité des travailleurs en dépit des opportunités de revenus élevées apparaissant dans certains secteurs et aussi concentrées dans les zones urbaines.

Alors que l'on considère généralement que la chute du poids de l'activité agricole dans le PIB et l'emploi total constitue un réel progrès pour les économies parce que traduisant une transformation structurelle vertueuse, mue par le développement de la productivité agricole qui libérerait un excédent de main d'œuvre pour les autres secteurs, la situation paraît plus contrastée. L'attrait exercé par les centres urbains où sont concentrées les activités formelles des secteurs secondaires et tertiaires contribue à grossir les rangs des demandeurs

L'attrait exercé par les centres urbains où sont concentrées les activités formelles des secteurs secondaires et tertiaires contribue à grossir les rangs des demandeurs d'emplois dans les grandes villes.

d'emplois dans les grandes villes. Ceux-ci sont finalement contraints de s'orienter vers les activités informelles, plus accessibles. Dans le sens inverse, les différentes crises y compris politico-militaires ont aussi contraint d'autres personnes à rester ou à regagner les zones rurales où prédominent les activités agricoles. L'agriculture est demeurée un secteur refuge au-delà des potentialités de développement. Les menaces de crises alimentaires ont par ailleurs conduit à la promotion de l'autosuffisance alimentaire. L'agriculture joue un rôle clé dans l'augmentation

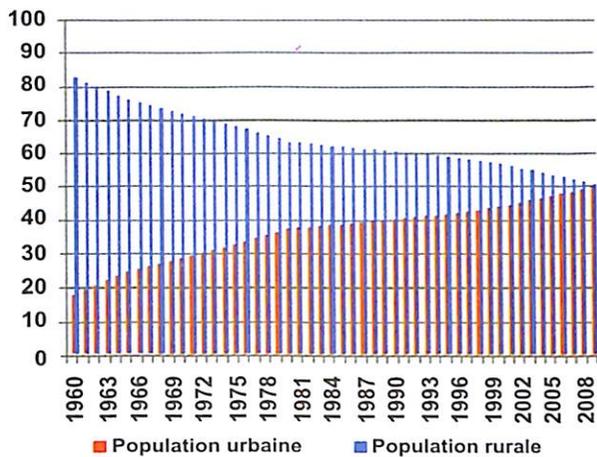
des revenus des ménages ruraux. La baisse de la part de l'activité agricole dans le PIB a dans l'ensemble eu pour corollaires : l'accroissement de la demande de travail dans l'industrie et l'urbanisation croissante. La population urbaine est ainsi passée de 17,7% de la population totale en 1960 à 49,4% en 2009 (graphique 10). Cette urbanisation à grande échelle génère une demande de travail en zone urbaine dans des proportions telles que l'accroissement du chômage apparaît inéluctable faute de création d'emplois susceptibles d'absorber le surcroît de force de travail nouvellement arrivé sur le marché du travail.

Tableau 10 : Rémunération sectorielle annuelle des travailleurs en 2002 et 2008

Secteur d'activité	2002						2008					
	Revenu moyen (FCFA)	Part dans le revenu total (%)	Ecart type (FCFA)	Revenu moyen du premier décile (FCFA)	Revenu moyen du dernier décile (FCFA)	Indice d'inégalité de rémunération	Revenu moyen (FCFA)	Part dans le revenu total (%)	Ecart type (FCFA)	Revenu moyen du premier décile (FCFA)	Revenu moyen du dernier décile (FCFA)	Indice d'inégalité de rémunération
1. Vivrier	641 406	17,14	3 127 034	33 508	13 300 000	0,65	474 014	12,64	939 261	22 766	2 800 260	0,58
2. Cacao	958 783	7,9	3 707 897	61 715	7 261 646	0,70	1 080 320	12,61	7 927 181	48 366	5 713 148	0,66
3. Café	172 138	1,81	563 128	1 278	1 990 693	0,85	211 507	1,89	1 139 180	1 236	1 438 230	0,79
4. Coton	908 717	2,41	2 726 473	95 770	9 718 927	0,62	536 314	0,33	674 087	25 866	2 437 174	0,57
Banane												
5. ananas	955 752	2,71	1 781 902	150 373	4 290 120	0,57	232 396	0,2	494 797	4 166	2 524 160	0,74
6. Oléagineux	457 632	3,39	2 794 890	3 829	18 700 000	0,86	133 382	1,53	761 002	2 800	820 304	0,80
Agriculture industrielle												
7. d'exportation	946 976	3,24	2 974 616	61 802	29 900 000	0,69	585 327	4,46	1 846 275	10 888	3 534 584	0,72
8. Plants	935 530	0,39	2 045 539	62 947	5 940 572	0,74	400 816	0,42	625 135	23 012	2 509 568	0,62
Elevage												
9. chasse	303 899	1,57	786 490	3 533	5 836 982	0,80	280 783	2,27	1 012 036	2 074	1 743 791	0,81
10. Sylviculture	997 715	0,11	1 291 908	328 744	5 936 710	0,51	2 611 381	0,45	5 036 547	291 091	22 500 000	0,62
11. Pisciculture	1 495 350	1,48	2 331 139	86 820	6 008 777	0,59	861 396	1,03	1 478 171	19 033	4 256 681	0,67
Industries												
12. extractives	873 250	0,15	2 043 379	31 222	9 054 706	0,71	1 867 774	0,27	3 622 674	255 158	14 400 000	0,69
Industrie de												
13. transformation	1 373 398	4,59	3 890 584	187 142	25 100 000	0,61	1 037 043	6,05	2 780 219	50 955	7 901 301	0,62
14. Electr gaz eau	3 678 844	1,18	3 750 310	231 639	19 000 000	0,47	1 778 645	0,28	2 106 123	289 674	6 909 058	0,50
15. Construction	1 733 347	1,54	5 463 409	144 369	22 900 000	0,64	1 172 916	1,31	1 807 413	147 423	9 314 105	0,56
16. Commerce	1 133 468	12,49	3 332 441	54 731	20 300 000	0,65	1 048 059	16,39	2 175 002	71 025	5 746 555	0,61
17. Transports	1 420 913	3,42	2 277 211	346 377	23 800 000	0,54	1 356 526	3,84	1 718 366	147 668	4 999 398	0,48
Postes												
18. télécom	3 964 659	0,99	7 947 799	217 287	52 000 000	0,68	953 204	0,33	1 530 188	34 030	5 019 305	0,64
Autres												
19. services	2 280 190	3,95	4 717 444	224 234	15 600 000	0,67	1 536 466	3,67	2 580 640	115 180	7 510 037	0,60
20. Services pub	2 043 352	15,58	4 633 871	104 236	17 000 000	0,60	1 424 147	12,55	2 494 028	66 842	7 212 779	0,59
21. Chômeurs	X	X	X	X	X	X	732 514	0,07	1 233 106	8 683	2 456 136	0,69
22. Inactifs	914 669	1,58	2 385 215	54 594	24 200 000	0,70	546 813	0,69	1 281 576	8 029	3 607 795	0,71
Transferts	304 787	4,96	997 150	11 286	6 955 863	0,74	404 894	8,83	964 344	6 205	2 805 889	0,70
Patrimoine	192 663	5,93	657 646	11 057	3 649 636	0,73	178 774	5,27	816 025	12 192	1 178 356	0,67
Autres sources	388 971	1,49	905 912	18 383	12 000 000	0,72	348 839	2,63	1 340 009	10 581	2 526 814	0,73

Source : PNUD, INS, 2011

Graphique 10 : Répartition géographique de la population (%)



Source : World Bank, *World Development Indicators*, 2012.

Au sein même du secteur primaire (selon le découpage national), des changements structurels sont opérés. Ainsi, sur la période 2002-2007, la part de l'agriculture vivrière, de l'élevage et de l'extraction minière dans le PIB a crû, au détriment de celle des autres secteurs agricoles. La création d'emplois générée par le développement du secteur minier est apparue insuffisante pour sortir les populations de la pauvreté (UNRISD, 2010). Il s'agit en effet d'un secteur où la production est intense en technologies et où la main-d'œuvre est à la fois limitée et qualifiée. Dans ces conditions, le rôle de l'Etat est de faire en sorte que l'allocation de la rente minière soit bénéfique aux secteurs employeurs des personnes moins qualifiées, ce qui n'est actuellement pas le cas en Côte d'Ivoire. Les modes de consommation et l'investissement en période d'expansion (associée à la croissance des revenus provenant de l'extraction des ressources) risquent donc de ne pas être durables pendant les périodes de ralentissement

économique (Hinojosa et al., 2008), d'autant plus que l'accapement de la rente minière est inéquitable.

Concernant les changements structurels ayant affecté le secteur secondaire, si la part du secteur industriel a augmenté dans l'emploi et le PIB au cours de ces dernières décennies, il n'en demeure pas moins qu'elle reste limitée. Son faible développement s'explique tout d'abord, la transformation industrielle des productions agricoles est restreinte. Selon le rapport national sur les OMD (Ministère du Plan et du Développement, 2010), au cours de la dernière décennie, la transformation locale portait sur 2% de la production de caoutchouc, sur 5% de celle de noix de cajou, 10% du café, 20% du coton et 27% du cacao. Ces faibles niveaux de transformation des produits agricoles limitent l'amélioration de la valeur ajoutée des productions locales. En revanche, certaines productions sont entièrement transformées localement. Il s'agit de la production du palmier à huile et de la canne à sucre. Par ailleurs, le développement limité de l'industrie en Côte d'Ivoire s'explique également par le manque de compétitivité des biens produits localement. Ceci a eu pour conséquence une augmentation de la consommation de biens manufacturés importés, limitant le développement de l'emploi industriel. La croissance n'a donc pas généré l'augmentation de l'emploi industriel escomptée. Il est aussi admis que l'accroissement de la productivité dans ce secteur tend à ralentir la création d'emplois (Heintz, 2009).

La croissance n'a donc pas généré l'augmentation de l'emploi industriel escomptée.

Le secteur tertiaire connaît une importance croissante de sa taille par rapport à l'emploi total et au PIB. Pour autant, l'accès limité aux services bancaires, et le manque d'infrastructures routières et touristiques limitent son développement.

Tableau 11: Evolution de la structure de l'emploi entre 2002 et 2008 (%)

	2002					2008				
	Fonctionnaire	Employés	Ouvriers	Indépendants	Autres	Fonctionnaire	Employés	Ouvriers	Indépendants	Autres
Ensemble	2,8	8,6	43,8	43,8	1,0	2,4	6,5	30,9	57,2	3,1
Primaire	0,1	0,5	54,2	45,1	0,1	0,1	0,9	36,1	62,2	0,7
Secondaire	1,8	20,4	42,5	33,5	1,8	1,3	11,4	40,0	44,7	2,7
Tertiaire	8,7	22,3	22,1	44,3	2,6	6,1	13,5	19,1	54,8	6,5

Source: PNUD, INS 2011 sur la base des données: ENV 2002 et 2008.

SECTION II: LES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI

A. Mobilité structurelle et statuts de l'emploi: la question du travail décent

Lorsque l'on s'intéresse à la problématique du travail décent, il faut étudier en détail les caractéristiques de l'emploi et plus spécifiquement les conditions de travail. En effet, les travailleurs n'ont le plus souvent pas de contrat de travail officiel et sont donc privés des prestations et des droits liés à un emploi décent, tels qu'une sécurité sociale ou la garantie d'un salaire minimum. Or, la transformation des structures économiques a pour effet de modifier celles des emplois et des statuts sociaux qui y sont attachés. En effet, la mobilité structurelle correspond au changement de position sociale dû aux évolutions des structures économiques et sociales. Faute de disposer de données en la matière sur le long terme, l'étude de l'évolution de la structure de l'emploi entre 2002 et 2008 permet de montrer que les effectifs des travailleurs indépendants se sont largement accrus sur cette période, passant de 43,8% à 57,2% des travailleurs, au détriment des employés et des ouvriers (tableau 11). Cette tendance apparaît quel que soit le secteur d'activité. Dès lors, la rémunération des travailleurs est plus directement connectée à leur productivité.

Parallèlement à l'accroissement des activités informelles, le travail à temps partiel s'est développé dans l'ensemble des secteurs (tableau 12). En outre parmi les personnes travaillant à temps partiel, le temps de travail a eu tendance à diminuer (passant de 26,9 h par semaine à 21,4 h par semaine entre 2002 et 2008). En revanche concernant les travailleurs à plein, le temps de travail est resté relativement semblable.

La dégradation du marché du travail s'est donc traduite par un développement des activités à temps partiel, voire très partiel, ce qui laisse prédire une chute des rémunérations des travailleurs sur la période. Il est à noter que les durées de travail à temps plein dépassent largement le temps de travail moyen de 40 heures hebdomadaires. L'importance de l'emploi informel dans l'emploi total pourrait en être la principale explication.

Concernant les conditions de travail des femmes, en 2008 pour 46,7% d'entre elles l'emploi principal représente moins de 40 heures de travail par semaine, c'est le cas de 54,1% des femmes dans le primaire, 39,6% dans le secondaire et 37,8% d'entre elles dans le tertiaire. Ce qui est plus élevé que pour l'ensemble de la population (PNUD, INS, 2011). Traditionnellement, les femmes s'occupent des tâches ménagères et autres activités non rémunérées (collecte de bois, puisage de l'eau, etc.) qui limitent leur participation au marché du travail.

Cette précarisation du marché du travail se caractérise également par le type de contrat dont bénéficient les travailleurs. En effet, même si la proportion de ceux n'ayant pas de contrat de travail a diminué sur la période 2002-2008 (passant de 83,2% à 78,9%), ce sont principalement les emplois en contrat à durée déterminée (CDD) qui se sont développés au détriment des contrats à durée indéterminée (CDI), et ce, dans l'ensemble des secteurs d'activité (tableau 13). La précarisation des emplois se fait donc sentir dans l'ensemble de l'économie. Ces tendances sont encore plus marquées concernant l'emploi des femmes. Ainsi en 2008, 85,3% des femmes n'ont pas de contrat de travail, 5,9% ont un CDD, 4,0% ont un contrat verbal, tandis que seulement 3,5% des femmes ont un CDI et que 1,2% sont en stage.

La dégradation du marché du travail s'est donc traduite par un développement des activités à temps partiel, voire très partiel, ce qui laisse prédire une chute des rémunérations des travailleurs sur la période.

Tableau 12: Temps de travail hebdomadaire de l'emploi principal selon les secteurs

	2002				2008			
	Temps partiel		Temps plein		Temps partiel		Temps plein	
	Proportion (%)	Temps moyen (h)						
Ensemble	25,3	26,9	74,7	55,7	35,1	21,4	64,9	55,9
Primaire	29,3	28,1	70,7	52,1	39,6	24,5	60,4	51,9
Secondaire	15,6	24,1	84,4	55,5	26,0	17,2	74,0	55,5
Tertiaire	20,1	24,1	79,9	62,5	30,1	17,6	69,9	60,3

Source: PNUD, INS 2011 sur la base des données: ENV 2002 et 2008.

Tableau 13 : Type de contrat en cours avec l'employeur selon les secteurs (%)

	2002				2008				
	CDD	CDI	Verbal	Aucun	CDD	CDI	Stage	Verbal	Aucun
Ensemble	3,1	8,7	5,1	83,2	6,5	6,8	1,3	6,4	78,9
Primaire	0,4	4,1	2,1	93,4	1,9	3,6	1,1	3,1	90,3
Secondaire	6,8	17,5	8,0	67,7	12,6	11,0	2,3	11,5	62,6
Tertiaire	7,5	15,7	10,8	66,0	11,5	10,0	1,3	9,1	68,1

Source: PNUD, INS 2011 sur la base des données: ENV 2002 et 2008.

Les conditions de travail précaires se traduisent par la durée du travail mais également par la manière dont les travailleurs sont rémunérés. Ainsi, le salariat est moins développé tandis que les rémunérations à la tâche sont celles qui ont connu le plus grand essor, passant de 5,8% des rémunérations en 2002 à 16,3% en 2008 (tableau 14). Ces tendances montrent à la fois la faible sécurité de l'emploi et le peu d'opportunités offertes pour le développement de

l'entrepreneuriat, de l'investissement et donc plus généralement des initiatives permettant de sortir de la pauvreté. Pour autant, il convient de noter un fait très marquant : sur la période 2002- 2008 la proportion des travailleurs non rémunérés a été divisée par deux. Sachant qu'en 2008, 52% de ceux qui ne sont pas rémunérés, sont des femmes²⁰. Même si la situation s'améliore, elle demeure donc préoccupante (PNUD, INS 2011).

Tableau 14 : Modalités de rémunération selon les secteurs (%)

	2002								2008							
	Salaire	Par jour / heure	A la tâche	Commission.	Bénéfices	Nature	Non rémunérée	Autre	Salaire	Par jour / heure	A la tâche	Commis-sions.	Bénéfices	Nature	Non rémun-nerée	Autre
Ensemble des secteurs.	12,9	2,2	5,8	0,9	20,5	1,8	46,2	9,7	12,4	2,8	16,3	1,8	29,4	5,1	22,3	9,9
Secteur primaire	1,8	0,5	2,9	0,3	14,7	2,6	62,7	14,5	2,5	0,9	14,1	1,7	23,9	8,8	31,9	16,3
Secteur secondaire	22,6	7,8	19,3	1,4	12,8	0,8	30,6	4,8	16,3	6,2	36,2	1,4	16,4	1,4	18,3	3,8
Secteur tertiaire	33,1	4,1	8,1	2,0	35,1	0,4	15,4	1,7	23,1	4,5	15,4	2,0	41,6	0,8	10,0	2,5

Source: PNUD, INS, 2011 sur la base des données: ENV 2002 et 2009

Tableau 15 : Protection sociale selon les secteurs d'activité (%)

Avez -vous droit à	une retraite payée ?					des congés payés ?					la CNPS?				
	2002		2008			2002		2008			2002		2008		
	Oui	Non	Oui	Non	Nsp	Qui	Non	Oui	Non	Ns p	Oui	Non	Oui	Non	Nsp
Ensemble	5,9	94,1	5,7	90,8	3,5	6,7	93,3	6,1	90,6	3,3	6,6	97,4	4,8	91,8	3,4
Primaire	0,5	99,5	1,1	95,5	3,4	0,7	99,3	0,9	95,6	3,5	0,7	99,3	0,9	95,8	3,3
Secondaire	14,8	85,2	10,6	86,1	3,3	17,3	82,7	11	85,5	3,5	17,6	82,4	11,2	85,2	3,6
Tertiaire	14,9	85,1	11,1	85,8	3	16,4	83,6	12,3	85,2	2,5	16,0	84,0	8,9	88,1	3,0

Source: Données: ENV 2002 et 2008. Nsp: ne sait pas.

²⁰ La rémunération des femmes prend la forme suivante : 37,2% d'entre elles perçoivent les bénéfices de leurs activités, 27,7% ne sont pas rémunérées, 10,1% sont rémunérées à la tâche, 7,8% ont un salaire, 5,3% sont rémunérées en nature,

et le reste bénéficie d'autres types de rémunération (à l'heure ou la journée, à la commission, etc.) (données extraites de l'ENV 2008, PNUD, INS, 2011)

De la même manière, la situation s'est dégradée concernant la protection sociale des travailleurs. En effet, ils sont de moins en moins nombreux à bénéficier d'une réelle protection sociale, qu'il s'agisse d'avoir accès à une retraite payée, de congés payés, ou de la CNPS (caisse nationale de protection sociale) (tableau 15). Cette tendance se retrouve dans les différents secteurs d'activité.

Lorsque l'on opère une désagrégation par strate, on peut constater que ce n'est qu'à Abidjan que près du sixième des travailleurs bénéficient de ces avantages (tableau 16). Dans le reste de la Côte d'Ivoire la situation est dramatique, avec moins de 5% d'entre eux qui en bénéficient dans le Centre-nord, le Centre-ouest, le Nord-est, le Nord, l'Ouest, le Centre, le Nord-ouest (et moins du dixième des travailleurs dans les autres strates).

Cette précarité de l'emploi a dans une certaine mesure un lien avec le statut de pauvreté des travailleurs dans la mesure où lorsque l'on considère le statut de pauvreté des travailleurs, il ressort du tableau 17 qu'en 2008 les travailleurs non pauvres bénéficient plus largement de la protection sociale que les travailleurs pauvres. Le chapitre 5 reviendra sur ces questions.

Les caractéristiques structurelles de l'emploi ont fortement évolué en Côte d'Ivoire, et cela s'est accompagné d'une forte tendance à la précarisation de l'emploi. L'examen des évolutions des statuts d'emplois permettra de compléter utilement cette analyse de l'emploi en rapport avec la protection sociale.

Tableau 16 : Précarité des emplois par strate en 2008 (%)

Strate	Avez-vous droit à	une retraite payée ?	des congés maladie ?	des congés payés ?	la CNPS ?
Centre-nord	Oui	3,3	3,7	3,5	3,0
	Non	82,2	81,8	81,7	82,7
	Nsp	14,5	14,5	14,8	14,3
Centre-ouest	Oui	4,3	5,8	3,3	1,9
	Non	93,0	91,7	94,1	96,1
	Nsp	2,7	2,5	2,6	2,0
Nord-est	Oui	3,3	3,3	3,4	3,0
	Non	96,3	96,3	96,3	96,5
	Nsp	0,4	0,5	0,4	0,6
Nord	Oui	3,0	3,4	3,1	2,3
	Non	91,1	90,7	91,0	91,4
	Nsp	6,0	5,9	5,9	6,3
Ouest	Oui	2,2	2,9	2,6	2,1
	Non	93,9	93,3	93,7	94,0
	Nsp	3,9	3,8	3,7	3,9
Sud	Oui	6,9	7,4	7,2	5,6
	Non	92,0	91,6	91,8	93,1
	Nsp	1,1	1,0	1,0	1,3
Sud-ouest	Oui	5,8	5,9	6,4	5,3
	Non	92,8	92,9	92,5	93,4
	Nsp	1,4	1,2	1,2	1,3
Centre	Oui	4,2	3,9	4,4	2,9
	Non	95,4	95,6	95,2	96,8
	Nsp	0,4	0,5	0,5	0,3
Centre-est	Oui	6,2	6,5	6,4	5,3
	Non	90,7	90,5	90,7	91,6
	Nsp	3,1	3,0	2,9	3,1
Nord-ouest	Oui	2,5	2,7	2,6	2,8
	Non	96,1	95,9	95,9	95,7
	Nsp	1,4	1,4	1,5	1,5
Abidjan	Oui	14,1	16,4	16,2	12,8
	Non	81,4	79,8	79,9	82,8
	Nsp	4,6	3,8	3,9	4,4

Source : calculs des auteurs. Données : ENV 2008. Nsp: ne sait pas.

Tableau 17 : Protection sociale selon le statut de pauvreté des employés (%)

	Etes-vous déclaré à la CNPS ?	Avez-vous droit à une retraite payée ?	Avez-vous droit à des congés payés ?
Pauvres	Oui	3,9	4,6
	Non	91,7	91,2
	Nsp	4,5	4,2
Non pauvres	Oui	10,7	13,7
	Non	86,5	83,9
	Nsp	2,8	2,4

Source : Données : ENV 2008. Nsp : ne sait pas.

Evolution du statut de l'emploi

Les données relatives au secteur informel sont relativement difficiles à trouver, mais l'ENV 2008 fournit des indications qui permettent de déterminer si les personnes interrogées exercent leur activité professionnelle dans le secteur privé formel non agricole, le secteur public ou parapublic, le secteur agricole informel, le secteur agro-industriel, ou le secteur informel non agricole. La décomposition géographique disponible dans le tableau 18 montre que dans l'ensemble des strates, à l'exception d'Abidjan, le secteur agricole informel est celui qui occupe le plus largement les travailleurs en Côte d'Ivoire en 2008. Il emploie entre 45,84% de la main-d'œuvre dans le Centre-est et 66,68% de la main-d'œuvre dans le Centre-ouest. Le second secteur le plus pourvoyeur d'emplois et le secteur informel non agricole (entre 26,77% dans le Centre-ouest et 39,61% dans le Centre-est).

Concernant la strate d'Abidjan, les secteurs non agricoles sont les plus pourvoyeurs d'emplois. En l'occurrence, le secteur informel non agricole représente 64,35% des emplois, contre 24,58%

pour le secteur privé formel non agricole et 7,99% pour le secteur public et parapublic (où il est le plus développé de toute la Côte d'Ivoire). La prépondérance des activités informelles dans l'ensemble de la Côte d'Ivoire est donc un facteur explicatif de la précarisation de l'emploi et de la faiblesse de la couverture sociale dans le pays. La part des emplois du secteur moderne dans le nombre total d'actifs occupés a continuellement diminué. Le nombre d'employeurs inscrits à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) a ainsi baissé de moitié entre 2000 et 2006.

Même si la précision des indications fournies par les réponses des ENV dépend aux réponses de employés, ces tendances sont corroborées par les réponses aux questions relatives à la comptabilité des entreprises et sur la délivrance de bulletins de paie. En effet, il s'avère que la large majorité des travailleurs sont employés par des entreprises qui ne tiennent pas de comptabilité et ne délivrent pas de bulletin de paie, particulièrement dans le secteur primaire (tableau 19).

Tableau 18 : Répartition des emplois par statut et selon le secteur d'activité par strate (%)

Strate	Réponse	Ensemble	Strate	Réponse	Ensemble
Centre-Nord	Privé formel non agricole	5,7	Sud	Privé formel non agricole	5,1
	Public / parapublic	5,6		Public / parapublic	4,2
	Agricole informel	54,2		Agricole informel	56,8
	Agro-industriel	1,2		Agro-industriel	4,1
	Informel non agricole	33,3		Informel non agricole	29,8
Centre-Ouest	Privé formel non agricole	2,8	Sud-Ouest	Privé formel non agricole	5,4
	Public / parapublic	2,6		Public / parapublic	4,2
	Agricole informel	66,7		Agricole informel	51,8
	Agro-industriel	1,2		Agro-industriel	5,3
	Informel non agricole	26,8		Informel non agricole	33,3
Nord-Est	Privé formel non agricole	2,3	Centre	Privé formel non agricole	4,0
	Public / parapublic	3,1		Public / parapublic	4,8
	Agricole informel	58,0		Agricole informel	58,9
	Agro-industriel	0,8		Agro-industriel	0,8
	Informel non agricole	35,8		Informel non agricole	31,5
Nord	Privé formel non agricole	3,0	Centre-Est	Privé formel non agricole	5,1
	Public / parapublic	2,6		Public / parapublic	3,7
	Agricole informel	64,8		Agricole informel	45,8
	Agro-industriel	0,8		Agro-industriel	5,8
	Informel non agricole	28,8		Informel non agricole	39,6
Ouest	Privé formel non agricole	2,4	Nord-Ouest	Privé formel non agricole	2,6
	Public / parapublic	2,9		Public / parapublic	2,2
	Agricole informel	64,1		Agricole informel	60,2
	Agro-industriel	1,7		Agro-industriel	2,4
	Informel non agricole	28,9		Informel non agricole	32,7
Ensemble Côte-d'Ivoire	Privé formel non agricole		Abidjan	Privé formel non agricole	24,6
	Public / parapublic			Public / parapublic	8,0
	Agricole informel			Agricole informel	2,3
	Agro-industriel			Agro-industriel	0,7
	Informel non agricole			Informel non agricole	64,4

Source : Données: ENV 2008.

Tableau 19 : Statut de l'emploi selon les secteurs (%)

Cette entreprise	tient-elle une comptabilité ?						délivre-t-elle un bulletin de paie ?					
	2002			2008			2002			2008		
	Oui	Non	Nsp	Oui	Non	Nsp	Oui	Non	Nsp	Oui	Non	Nsp
Ensemble	10,1	89,9	0,0	7,8	88,1	4,1	8,0	92,0	0,0	6,9	89,8	3,4
Primaire	1,7	98,3	0,0	1,7	94,7	3,6	1,2	98,8	0,0	1,3	95,3	3,4
Secondaire	27,0	73,0	0,0	17,2	77,6	5,2	21,5	78,5	0,0	14,5	81,7	3,8
Tertiaire	23,4	76,6	0,0	14,5	81,4	4,1	18,7	81,3	0,0	13,2	84,2	2,6

Source : Données : ENV 2002 et 2008. Nsp : ne sait pas.

Selon les données de l'ENSEA-ORSTOM (1996) et de l'observatoire de l'emploi (1996), la part du secteur informel dans le nombre total d'actifs occupés est passée de 22% en 1990 à 25% en 1995. Entre 1995 et 2002, le nombre d'emplois informels a augmenté de 20,17% par an; et ceux-ci représentaient 31% de l'emploi total en 2002. En Côte d'Ivoire, la grande majorité des femmes travaillent dans le secteur informel. Ainsi, 51,4% des femmes travaillent dans le secteur agricole informel et 41,5% dans le secteur informel non agricole, tandis que le secteur formel n'en emploie qu'une part infime (3,9% dans le secteur privé formel non agricole, 2,3% dans le secteur public ou parapublic et les derniers 0,8% dans le secteur agro-industriel).

Le statut de l'emploi, c'est-à-dire sa caractérisation en formel ou pas, a une corrélation avec le statut de pauvreté des personnes qui y travaillent. Ainsi, les pauvres ont plus tendance que ceux qui ne le sont pas à travailler dans des entreprises qui ne tiennent pas de comptabilité, ni ne délivrent de bulletin de paie (tableau 20); ils ont donc tendance à être employés dans le secteur informel (Graphique 11).

les pauvres ont plus tendance que ceux qui ne le sont pas à travailler dans des entreprises qui ne tiennent pas de comptabilité, ni ne délivrent de bulletin de paie

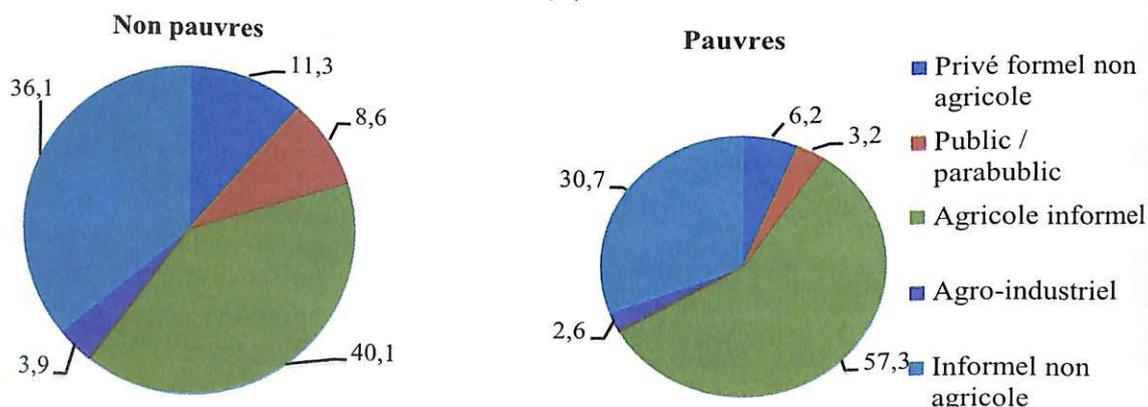
Tableau 20 : Statut de pauvreté des employés selon le statut de l'entreprise en 2008 (%)

	L'entreprise tient-elle une comptabilité ?	Délivre-t-elle des bulletins de paie ?
Pauvres	Oui	6,1
	Non	88,8
	Nsp	5,0
Non pauvres	Oui	16,2
	Non	80,1
	Nsp	3,6

Source : Données INS, ENV 2008. Nsp : ne sait pas.

Les activités informelles s'appuient sur un capital de départ relativement faible ce qui explique que ces activités génératrices de revenu soient accessibles aux populations démunies. Afin d'expliquer les différences concernant l'accès à un travail décent entre pauvres et non pauvres, il faut s'intéresser aux différences de caractéristiques de ces individus.

Graphique 11: Secteurs d'activité et statut de pauvreté (%)



Source: PNUD, INS, 2011

B. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs

L'accès à un emploi décent ou au contraire précaire varie selon les caractéristiques des individus et notamment de leurs qualifications. Or, en Côte d'Ivoire en 2008, 36,71% des 15-45 ans n'ont aucun diplôme, 38,20% ont le CEPE, 13,38% ont le BEPC, 4,00% ont le bac et les 7,7% restants ont d'autres types de diplômes. Pour les 15-35 ans ces chiffres sont respectivement de : 37,12% pour ceux qui n'ont pas le Baccalauréat (Bac), 38,28% pour les titulaires du CEPE, 13,80% pour les titulaires du BEPC, 3,99% pour ceux qui ont le Bac et 6,81% pour ceux qui ont d'autres types de diplômes. Au final, les 15 à 45 ans ont en moyenne suivi 3,91 années d'études, contre 4,06 années pour les 15 à 35 ans et 3,94 années pour les plus de 45 ans. Ces chiffres sont d'autant plus inquiétants que la précarité de l'emploi paraît dépendante du niveau d'études des travailleurs. Ainsi, plus les travailleurs sont formés (i.e plus ils ont suivi d'années d'études), plus ils ont de chance d'avoir accès à un emploi bénéficiant de protection sociale. Le tableau 21 montre en effet que les personnes déclarées à la CNPS avaient en moyenne suivi 8,6 années d'études contre 2,5 années pour celles qui n'y sont pas déclarées. On retrouve les mêmes tendances concernant le droit à la retraite, les congés maladie et les congés payés.

Tableau 21 : Protection sociale selon le niveau d'études des employés en 2008 (années)

	Etes-vous déclaré à la CNPS?	Avez-vous droit à la retraite ?	Avez-vous droit à des congés payés ?
Oui	8,6	8,9	8,9
Non	2,5	2,4	2,4
Nsp	2,5	2,7	2,3

Source : Données : ENV 2008. Nsp : ne sait pas.

De la même manière les personnes qualifiées ont davantage accès à des emplois formels. En 2008, les personnes travaillant dans une entreprise du secteur public ou parapublic avaient effectué en moyenne 8,8 années d'études, et 6,9 années pour celles travaillant dans le secteur privé formel non agricole, contre 1,6 années pour ceux

intervenant dans le secteur agricole informel et 2,8 pour ceux du secteur informel non agricole (tableau 22).

Tableau 22: Secteur d'activité et niveau d'étude des employés (années)

	Années d'études
Privé formel non agricole	6,9
Public / parapublic	8,8
Agricole informel	1,6
Agro-industriel	4,1
Informel non agricole	2,8

Source: Données: ENV 2008.

Même si l'éducation de base n'est plus suffisante et ne permet pas d'accéder à des niveaux de salaires élevés dans le secteur manufacturier (Kristensen et Verner, 2005), l'étude du Bureau international du travail (BIT, 2010), souligne le niveau d'instruction très faible d'instruction des chômeurs: 24% des chômeurs sont sans aucun niveau d'instruction et seulement 7,8% avaient le niveau supérieur. En outre, cette étude explique la crise de l'emploi par l'inadéquation entre les formations reçues et les besoins des entreprises.

Il ressort donc clairement que la formation est un rempart nécessaire contre la précarité de l'emploi mais que toutes les formations ne sont pas équivalentes. Le développement de la scolarisation et de formation professionnelle apparaissent alors nécessaire pour améliorer la productivité des travailleurs et leur garantir l'accès à des conditions décentes de travail, la création d'emplois décents et formels permettant aux personnes employées de bénéficier de l'assurance sociale et des services sociaux. Cependant, pour être réellement efficaces en termes d'employabilité des jeunes formés, il convient de s'interroger sur les secteurs porteurs d'emplois dans l'avenir et la productivité desdits secteurs.

la formation est un rempart nécessaire contre la précarité de l'emploi

SECTION III: ANALYSE SECTORIELLE DES OPPORTUNITES D'EMPLOIS EN COTE D'IVOIRE

Cette section met en avant les filières ayant le potentiel le plus fort de création d'emplois d'après le DSRP et le programme présidentiel. L'analyse sectorielle des opportunités d'emplois est réalisée en distinguant les trois secteurs traditionnels d'activité (primaire, secondaire,

tertiaire). Ce découpage est celui en 22 secteurs repris de l'étude PNUD, INS (2011). La plupart des secteurs d'activités répertoriés affichent une dynamique contrastée entre 2002 et 2008 de leurs effectifs et de leur productivité. Trois secteurs seulement sur les vingt répertoriés ont connu une augmentation à la fois de leurs effectifs et de leur productivité. Il s'agit des industries dont la productivité a été multipliée par plus de 4 entre 2002 et 2008, notamment de la sylviculture et de l'exploitation forestière, de l'élevage, de la chasse (cf tableau 23).

Tableau 23 Productivité des secteurs d'activité ivoiriens en 2008

Code	Secteur d'activité	Nombre de salariés		Productivité	
		2002	2008	2002	2008
1.	Agriculture vivrière	13 782	15 906	1 826 961	1 249 914
2.	Culture du cacao		1 093		202 395
3.	Culture du café				
4.	Culture du coton				
5.	Culture de la banane douce et de l'ananas	13 631	15 892	1 790 008	1 250 033
6.	Culture des plantes oléagineuses	44	14	3 456 701	1 114 445
7.	Autres produits de l'agriculture indus. et d'export				
8.	Plants et semences	186		2 046 420	
9.	Elevage, chasse et activités annexes	993	1 431	4 700 675	4 761 381
10.	Sylviculture, exploitation forestière	170	343	2 560 122	4 320 375
11.	Pêche et pisciculture	738	515	3 096 019	2 503 797
12.	Industries extractives	1 325	2 984	14 188 025	72 913 393
13.	Industrie de transformation	51 289	86 682	6 824 199	5 100 434
14.	Production et distribution d'électricité de gaz et d'eau	3 954	5 313	16 275 232	15 202 151
15.	Construction	3 573	9 676	5 896 028	4 298 758
16.	Commerce de gros et de détail et réparation	16 065	25 628	9 754 092	5 677 070
17.	Transports et communications	7 016	29 289	6 908 438	5 435 957
18.	Postes et télécommunications	1 739	8 616	71 597 159	27 546 209
19.	Autres services	17 931	46 642	71 619 065	2 333 303
20.	Services publics et de collectifs	3 043	11 112	7 815 782	4 288 682

Source : INS, 2008.

Dans l'ensemble une part importante de la population active est employée dans des secteurs dont la dynamique a été loin d'assurer des rémunérations décentes aux personnes qui y travaillent. Il ne leur a pas été possible de dégager des revenus suffisants pour se soustraire de la pauvreté ainsi que les membres de leur famille. Bien qu'ayant attiré de nouveaux travailleurs compte tenu de la situation de l'emploi, cela s'est traduit par la baisse des rémunérations moyennes. Ainsi de nombreux secteurs n'ont pas dégagé des gains de productivité en mesure d'attirer des nouveaux

travailleurs, ni ceux en provenance des autres secteurs.

Le secteur des postes et télécommunications est le plus caractéristique de cette situation dans la mesure où la rémunération moyenne des chefs de ménages travaillant dans ce secteur est tombée de 3 964 659 F CFA constants à 953 204 F CFA entre 2002 et 2008. Dans le même temps, la productivité de ce secteur a été divisée par plus de trois entre 2002 et 2008 pendant que les effectifs déclarés passaient de 1739 à 8619 durant la même période (cf Tableau 23). Le

secteur des postes et télécommunications a donc attiré des personnes peu qualifiées au fur et à mesure de son développement.

L'étude du PNUD et de l'INS (2011) souligne qu'entre 2002 et 2008, dans la majorité des secteurs employant jusqu'à 74% des chefs de ménages, le revenu moyen a connu une baisse plus importante que celle des inégalités, conduisant ainsi à l'augmentation de la pauvreté des ménages. Parmi les secteurs entrant dans cette catégorie l'étude répertorie : l'agriculture vivrière; la culture du coton; la production et distribution d'électricité de gaz et d'eau; le commerce de gros, de détail et la réparation; les transports et communications; les services publics et collectifs.

Quelques secteurs ont cependant connu une évolution plus favorable, notamment ceux du cacao et du café, mais également des industries extractives. Dans chacun de ces cas l'augmentation de la rémunération moyenne a été sensible entre 2002 et 2008 (cf Tableau 23). Le secteur du cacao et celui du café disposent d'un potentiel important pour générer des emplois pour les personnes démunies en zone rurale. En effet, en 2008, 15,1% des ménages pauvres intervenaient dans le secteur du cacao. Or, dans ce secteur la croissance du revenu moyen a été concomitante à la réduction des inégalités, et donc à la réduction de la pauvreté. Il s'est révélé être l'un des rares secteurs porteurs de croissance pro-pauvre.

A. Les filières agricoles

La majorité des filières agricoles traditionnelles ont été en perte de vitesse en raison du vieillissement de l'outil de production. En outre, les lacunes du système de production ont limité les rendements qui demeurent très faibles. Ces secteurs ne sont donc plus en mesure d'apporter une source de revenu et d'emploi suffisants dans les zones d'activités. C'est le cas notamment de la filière sucrière qui perd en compétitivité. De la même manière, la filière coton connaît actuellement des difficultés en Côte d'Ivoire, et la rémunération annuelle moyenne par travailleur est passée de 908 717 FCFA en 2002 à 536 314 en 2008 en raison notamment de la chute du prix bord champ qui est passé de 190 à 150 FCFA/Kg. Afin de pallier à ce problème et en attendant

d'achever efficacement le programme de diversification permettant d'offrir des activités alternatives durables et rentables aux cultivateurs (en particulier dans la culture du riz et de l'anacarde), le gouvernement proposait dans son programme présidentiel de subventionner temporairement la culture du coton en fixant un prix bord champs. L'objectif est de permettre aux producteurs de bénéficier d'un revenu décent.

A *contrario*, les cultures de l'anacarde et du riz offrent des revenus non négligeables, qui peuvent être assimilés à des rentes, aux cultivateurs du Nord et constituent les cultures à privilégier dans cette région. En effet, la rentabilité de la culture du riz paddy ne cesse de croître en raison de l'accroissement des prix aux producteurs. Ainsi, son prix du kilogramme est passé de 110 à 208 FCFA en 2000 et 2008. C'est pourquoi le gouvernement planifiait dans son programme présidentiel (Vivre ensemble) un Plan Riz à hauteur de 100 à 150 milliards de FCFA par an.

En parallèle, en 2009 la culture de l'anacarde occupait plus de 50 000 producteurs et permettait à environ deux millions de personnes d'en vivre directement ou indirectement. Pour autant les potentialités de création de revenus demeurent sous-exploitées dans cette filière récente en Côte d'Ivoire. Durant cette dernière décennie, la production d'anacarde est passée de 69,7 milliers de tonnes en 2000 à 330 milliers de tonnes en 2008. Bien que le prix de l'anacarde ait chuté, la professionnalisation de cette filière est envisagée.

L'aviculture (poules, poulets et pintades) est une filière qui mérite également d'être développée de par son importance dans l'alimentation. Cette activité est scindée en deux : d'une part, l'élevage moderne, et d'autre part, l'élevage traditionnel, dont les conditions d'exploitation sont totalement différentes. Les élevages modernes disposent d'une bonne organisation professionnelle et contribuent pour 50% à la production nationale. L'aviculture moderne est créatrice de nombreux emplois. En revanche, la filière avicole traditionnelle ne fait l'objet d'aucun programme d'appui spécifique alors même qu'elle constitue une source de revenu et d'autoconsommation non négligeable en zone rurale. Dans une optique d'autosuffisance alimentaire et de création d'emplois productifs, il est nécessaire de parvenir à moderniser les

activités d'aviculture traditionnelles et à les transformer en activités productives plus stables.

Le secteur minier peut également être créateur d'emplois, de manière directe ou indirecte, à la fois par l'augmentation de la production minière grâce à l'exploitation des gisements nouvellement découverts et par la transformation des substances extraites. Cette option est tout à fait encourageante, à condition de veiller à la mise en place des activités de soutien aux populations riveraines des mines tout en surveillant les risques de dégradations environnementales.

Le secteur du cacao et celui du café disposent d'un potentiel important pour générer des emplois pour les personnes démunies en zone rurale. En effet en 2008 15,1% des ménages pauvres intervenaient dans le secteur du cacao. Or, dans ce secteur la croissance du revenu moyen a été concomitante à la réduction des inégalités, et donc à la réduction de la pauvreté entre 2002 et 2008. Il s'est révélé être l'un des rares secteurs porteurs de croissance pro pauvre (PNUD, INS, 2011).

Les gains de revenu ne seront effectifs qu'à la condition que le secteur primaire connaisse des gains de productivité conséquents. Dans cette optique, le DSRP avait mis en avant l'urgence que présente la réorganisation des filières agricoles d'exportation (café-cacao, coton et anacarde). Ce n'est qu'à cette condition que l'outil productif gagnera en efficacité. Cette réorganisation passe par la sélection des organisations professionnelles agricoles (OPA) fonctionnelles, leur contrôle indépendant, et l'amélioration de la rémunération dont bénéficient les producteurs (DSRP, 2009).

L'accroissement de la productivité et de la compétitivité passe également par l'amélioration de la qualité des denrées produites (grâce au renouvellement des vergers, etc.). Cela aura un impact bénéfique sur de nombreux plans : l'augmentation des prix de vente, l'accroissement des exportations et in fine les revenus des agriculteurs. La modernisation du secteur agricole présente dès lors un double enjeu en Côte d'Ivoire : parvenir à moderniser ce secteur en le mécanisant et en utilisant de nouvelles techniques de production (formations, semences, etc.) tout en préservant l'environnement et les ressources naturelles. La mise en œuvre de ces

programmes nécessite de faciliter l'accès des cultivateurs aux sources de financement et aux savoir-faires technologiques.

B. Le secteur secondaire

La principale manne d'emplois du secteur industriel est en rapport avec la transformation des productions agricoles et minières, qui en l'état demeure insuffisante pour améliorer significativement la valeur ajoutée du secteur primaire. En effet, comme déjà évoqué, celle-ci est encore limitée pour l'ensemble des produits. Un niveau plus consistant de transformation des denrées exportables permettrait de créer la valeur ajoutée nécessaire à l'amélioration de la productivité, (des revenus, des acteurs de la filière agroalimentaire en Côte d'Ivoire) et au développement de l'emploi dans ce secteur.

Pour aller dans ce sens, le programme présidentiel « Vivre Ensemble » considère que la première transformation des 300 000 tonnes de noix d'anacarde brute produites annuellement en Côte d'Ivoire et la maîtrise de la chaîne technique et commerciale, engendrerait la création de 100 000 emplois directs permanents et de plusieurs dizaines de milliards de F CFA de valeur ajoutée supplémentaire. D'autre part, la culture du jatropha et sa transformation en biocarburant pourraient également être vecteurs d'emplois.

Dans la même optique de création d'emplois dans le secondaire, le programme présidentiel du Président Ouattara considérerait que dans le secteur minier, la transformation du fer en aciers spéciaux grâce à l'électricité hydraulique procurerait à l'Etat des redevances minières (en plus des autres impôts et taxes), tandis que les mises en valeur des gisements et les investissements qu'elles impliquent généreraient des dizaines de milliers d'emplois.

Afin de favoriser le développement des activités de transformation, il faut que l'environnement légal et juridique soit favorable au développement du secteur privé. Ce n'est qu'à cette condition que de nouvelles entreprises, créatrices d'emplois, pourront voir le jour. Il est donc capital que des PME puissent être développées dans ce secteur avec un apport modeste de fonds, par exemple dans la transformation des denrées alimentaires.

C. Le secteur tertiaire

La contribution du secteur tertiaire à l'emploi total ne cesse de croître en Côte d'Ivoire, passant de 31,6% à 38,0% entre 2002 et 2008. Malgré cela, le potentiel de création d'emplois demeure sous-exploité dans ce secteur. Ainsi le DSRP mettait l'accent sur quatre filières créatrices d'emploi à promouvoir. Il s'agit des secteurs du traitement des déchets, du tourisme, de l'artisanat et de la culture.

Le potentiel touristique de la Côte d'Ivoire ne fait pas de doute; ce secteur était relativement développé avant la première crise politico-militaire de 1999. Depuis son activité est quasi-inexistante. L'objectif désormais visé est de faire en sorte que l'industrie touristique soit à nouveau un secteur pourvoyeur d'emplois et facteur de développement économique et social. A cet égard, le DSRP préconisait la promotion des investissements dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie par l'aménagement et la sécurisation des sites touristiques et des infrastructures d'accès (routes, gares routières, aéroports), mais également améliorer la qualité des services (ce qui passe par la formation des personnes intervenant dans ce secteur).

Pour gagner en attractivité la Côte d'Ivoire peut également s'appuyer sur le développement de son artisanat. Le développement de ce secteur aura un autre impact bénéfique, celui de mieux valoriser les produits locaux, et donc de créer des richesses. Le DSRP avait recensé 244 corps de métiers dans ce secteur nécessitant un apprentissage court au bout duquel il serait relativement aisé de se lancer dans l'auto-emploi. Cependant, si le potentiel de création d'emplois est avéré, la productivité demeure faible dans ce secteur et les rémunérations dont bénéficient les travailleurs y opérant ne leur permettent que rarement de sortir de la pauvreté. Les difficultés que rencontre ce secteur sont liées au caractère souvent informel de ce type d'activités : absence de système de protection sociale, manque d'encadrement et de zones d'implantation artisanale ; mais également des problèmes de commercialisation.

De la même manière, le secteur de la culture est un facteur prépondérant d'attractivité touristique. Or ce secteur a un potentiel important en termes de création d'emplois et de richesses. Actuellement, les revenus tirés des œuvres

culturelles sont relativement faibles en raison du manque d'encadrement du secteur (protection et promotion de la propriété intellectuelle, etc.) et de l'insuffisante exploitation du patrimoine culturel national. Afin de permettre aux acteurs de ce secteur de tirer des revenus décentes de leur activité, le DSRP proposait d'identifier et de promouvoir le patrimoine culturel, de créer de nouveaux espaces culturels et enfin de renforcer la protection intellectuelle.

Concernant le potentiel de création d'emplois du secteur tertiaire, outre les secteurs mis en avant dans le DSRP, le programme présidentiel considère que d'autres secteurs sont également porteurs de création d'emploi. Il s'agit :

- du secteur de la santé, car afin de parvenir à mettre en œuvre son programme de système sanitaire accessible à tous, le programme présidentiel prévoit « d'augmenter de manière importante pendant plusieurs années consécutives les contingents d'infirmiers et de sages-femmes formés »;
- de la construction, dans le cadre de son programme de création de logements (à hauteur de 10 000 logements la 1ère année, 20 000 la 2ème année, 30 000 la 3ème année, et 40 000 à 50 000 par la suite). Ce projet de grande ampleur aura donc un impact significatif de création d'emplois dans le bâtiment, de l'ordre de plusieurs dizaines de milliers d'emplois permanents dès les premières années, puis environ 60 000 en régime de croisière. Ce programme touchera principalement de la main-d'œuvre peu qualifiée. De la même manière, le programme présidentiel prévoit de renforcer les infrastructures routières de Côte d'Ivoire, de l'ordre de 1 000 km de routes revêtues par an, de recharger plus de 5 000 km de routes en terre par an, de construire des ponts, d'entretenir les routes et pistes, de construire des autoroutes et un oléoduc entre Abidjan et le Nord. Ces travaux seront également fournisseurs en grand nombre d'emplois qualifiés et non qualifiés dans la construction.

Le développement des petits commerces est aussi à considérer d'autant plus que le nombre d'emplois dans ce secteur est en constante hausse. Ainsi, alors que la part des chefs de ménage intervenant dans ce secteur était de 13,8% en 2002, en 2008 en employant 16,5% des chefs de ménages, le secteur du commerce et de la transformation étaient les domaines qui

Les changements structurels à privilégier sont ceux qui peuvent générer des emplois rémunérés de manière décente et accessibles à tous, indépendamment de leur statut social ou de leur sexe.

Le développement des emplois productifs doit se faire dans un contexte de croissance inclusive.

La crise de l'emploi est liée à l'essoufflement du processus d'accumulation que connaît le pays depuis plusieurs décennies.

Il faut parvenir à identifier les nouveaux créateurs et les nouvelles pistes de création d'emploi, notamment en matière d'emplois verts.

en employaient le plus. Pour autant ce secteur a connu une réallocation des ressources qui a été défavorable aux pauvres car la baisse du revenu moyen a été plus importante que celle des inégalités, ce qui a conduit à l'augmentation de la pauvreté. Ce secteur est pourtant phare dans la lutte contre la pauvreté car il apporte un revenu d'appoint à de nombreux ménages. En 2008, 14,6% des ménages pauvres travaillaient ainsi dans le secteur du commerce et de la réparation. L'appui à ce secteur doit donc permettre aux ménages de développer ce type d'activités annexe qui apporte un complément de revenus. A cet égard, le programme présidentiel Jeunesse propose d'aider les jeunes à lancer leurs activités marchandes en leur permettant de constituer un capital.

L'appui sectoriel à l'emploi doit permettre d'accroître de manière significative les sources de revenu dont bénéficient les ménages. Il doit pour ce faire être accompagné de mesures de promotion de la productivité, afin d'avoir un impact massif en termes d'augmentation des rémunérations et de réduction de la pauvreté.

CONCLUSION

En Côte d'Ivoire, la crise de l'emploi est liée à l'essoufflement du processus d'accumulation que connaît le pays depuis plusieurs décennies. Les changements structurels qui se sont opérés durant ce processus n'ont pas été suffisants pour générer un nouveau modèle de développement suffisamment créateur d'emplois. La productivité n'a pas non plus progressé si bien que les créations d'emplois additionnelles sont allées de pair avec la chute de la productivité. L'emploi dans le secteur informel qui a pris le relais de celui du secteur formel tend à se développer sans amélioration de la productivité du travail au point où le fait de posséder ce type d'emplois ne protège pas de la pauvreté. Le développement de l'emploi informel expose donc à la précarité et aux conditions de travail sans protection sociale.

L'effondrement des investissements que la Côte d'Ivoire a connu durant de longues périodes a eu pour corolaire une faible formation de capital par travailleur. L'élasticité de la création d'emplois à la croissance n'a pas permis de générer des emplois suffisamment productifs. Ces tendances montrent la nécessité de réaliser de nouveaux

investissements dans des nouveaux secteurs productifs et créateurs d'emplois. Mais il conviendra de veiller à ce que cela se fasse dans des secteurs porteurs d'emplois et de croissance pro-pauvre.

Les changements structurels à privilégier sont ceux qui peuvent générer des emplois rémunérés de manière décente et accessibles à tous, indépendamment de leur statut social ou de leur sexe. Cela nécessite la mise en place de politiques sociales inclusives qui favorisent le développement des infrastructures, le financement d'activités productives notamment dans les industries et l'agriculture, et toutes les politiques sociales visant à améliorer les compétences et le bien-être des populations. Les changements structurels doivent alors se traduire par l'augmentation de la productivité de l'économie dans son ensemble, ce qui passe par l'investissement et la formation plus étendue de la population.

Le développement des emplois productifs doit se faire dans un contexte de croissance inclusive. Ce type de politiques ne peut être mis en œuvre que dans un contexte de politiques fiscales et monétaires expansives et de développement de la finance pour tous. Des politiques sociales doivent également développer les infrastructures et services sociaux de base afin de réduire la charge de travail des femmes. En outre, les politiques de formation étendues permettront également de réduire les traditionnels écarts de rémunération entre zones rurales et zones urbaines (Arndt et al., 2011). Car à moins que les zones urbaines ne soient capables de créer une quantité massive d'emplois, à court terme seules les activités rurales peuvent effectivement offrir des emplois pour les nouveaux demandeurs d'emploi en zone rurale. Le développement des activités agricoles, et en particulier des activités « vertes », permet également de réduire les inégalités sociales et de genre et de préserver l'environnement (UN, 2008). L'objectif est de générer des chaînes de valeur qui bénéficient directement aux producteurs (World Bank 2007). Dans ce contexte tout gain de productivité leur bénéficiera directement. A cet égard il faut parvenir à identifier les nouveaux créateurs et les nouvelles pistes de création d'emploi, notamment en matière d'emplois verts.

Des secteurs productifs dynamiques et compétitifs sont le gage d'une croissance solide et durable en mesure d'assurer l'émergence économique de la Côte d'Ivoire. La revue du DSRP et du programme présidentiel laissent percevoir de nombreuses opportunités d'emplois que pourraient offrir le développement sectoriel. Les principaux secteurs créateurs d'activités génératrices de revenus mis en avant dans ces documents sont : les métiers agricoles et l'agro-transformation, les métiers d'art, de la culture et du tourisme, les emplois dans le secteur de la construction et dans les secteurs sociaux de base, etc. Pour autant ces emplois ne pourront être réducteurs de pauvreté qu'à la condition d'une amélioration suffisante de la productivité, de l'élargissement des marchés et des rémunérations des travailleurs dans l'ensemble des secteurs d'activité.

CHAPITRE IV : CADRE INSTITUTIONNEL ET REGLEMENTAIRE DU MARCHE DU TRAVAIL

L'analyse des dispositions réglementaires se fonde sur un examen du cadre institutionnel et réglementaire affectant le fonctionnement du marché du travail, des conditions de l'emploi salarié et des attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs. Le cadre réglementaire et institutionnel se rapporte aux dispositions suivantes : code du travail, convention collective et la Commission Nationale du Travail. On peut y ajouter les modalités de détermination du salaire, la politique de l'emploi ainsi que la gouvernance des institutions publiques du marché du travail.

Le cadre réglementaire et institutionnel du travail est édicté en vue d'influer sur le fonctionnement du marché du travail de manière à promouvoir les emplois et les activités ou à les sauvegarder. Selon les bénéficiaires escomptés, les employeurs ou demandeurs d'emplois, les dispositions réglementaires, peuvent tout en ayant les effets attendus pour l'un des groupes de bénéficiaires, affecter négativement le second. Notamment certaines dispositions contribueront à favoriser l'emploi tandis que d'autres auront tendance à le contrecarrer.

Les dispositions favorisant l'emploi salarié concernent : i) les mesures d'incitation fiscale à l'investissement, à la création et au développement d'activité ; ii) les mesures fiscales directes en faveur de l'emploi ; iii) les mécanismes de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat ; v) et les programmes/projets d'insertion professionnelle. Par contre, certains aspects du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail ont un impact négatif sur l'emploi. Il s'agit notamment de : i) l'environnement des affaires ; ii) des contraintes de la politique d'emploi ; iii) la déréglementation du marché du travail ; iv) des rigidités du marché du travail ; vi) l'inadaptation du dispositif de formation.

Les atouts et les contraintes du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail sont examinés à la lumière des documents disponibles et des résultats de l'enquête sur la perception des principaux acteurs sur les textes régissant le marché du travail et son fonctionnement. Ainsi, une enquête a été organisée auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs en vue de connaître leur opinion sur le cadre normatif de gouvernance économique et sociale et sa relation à l'emploi. Deux questionnaires ont été conçus : le premier a servi à recueillir l'avis des demandeurs d'emploi et le second, le point de vue des employeurs.

Le questionnaire « demandeurs d'emploi » a été administré à un échantillon de 1 859 personnes, représentant 10% des demandeurs d'emploi ayant renouvelé leur inscription au cours de ces deux dernières années, dans les délégations de l'AGEPE à Abidjan, Daloa et San-Pedro. Il permet de cerner la situation des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi (durée de chômage, modalités de recherche d'emploi, etc.) et leurs attentes en vue de leur insertion professionnelle.

Le questionnaire sur les employeurs portant sur un échantillon de 105 entreprises extrait de la banque des données financières, a permis de mettre en évidence : i) l'impact négatif de l'environnement des affaires sur l'emploi ; ii) la méconnaissance des employeurs de la stratégie nationale en matière d'emploi ; iii) leur manque de collaboration avec les principaux acteurs publics du marché du travail ; iv) les contraintes à l'employabilité des jeunes ; v) les limites du dispositif d'information sur le marché du travail.

SECTION I : CADRE REGLEMENTAIRE DU MARCHE DU TRAVAIL

Le code du travail de 1995 et la convention collective constituent les pièces maîtresses du cadre réglementaire du marché du travail.

A. Code du travail de 1995

Le Code du travail élaboré en 1995 pour assurer la flexibilité du marché du travail devait : i) supprimer l'autorisation administrative préalable à obtenir auprès de l'inspection du Travail pour les licenciements économiques ii) réhabiliter

l'entreprise privée en vue de confirmer sa place croissante dans le processus de développement économique et social de par ses capacités de création de richesses et d'emplois. Le nouveau Code du travail légalise les ruptures négociées du contrat de travail, notamment dans le domaine des réductions d'effectifs pour des raisons économiques et légalise le travail temporaire. Il prévoit des aménagements au contrat à durée déterminée et permet aux entreprises une plus grande flexibilité selon leurs besoins en personnels. Le contenu des emplois pour tenir compte des évolutions technologiques et de l'instabilité économique est revu à l'initiative de l'employeur, mais avec l'accord explicite du salarié.

Le nouveau Code du travail envisage des aménagements du temps de travail qui se traduisent par l'instauration du travail à temps partiel, le recours au chômage technique, les horaires individualisés, la modulation du temps de travail, etc. Il fait de la formation professionnelle continue, la clé de voûte de la flexibilité interne de l'entreprise.

B. Convention Collective de Travail

En complément du Code du travail, une Convention Collective de Travail a été élaborée. Il constitue un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu, entre d'une part les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs. Au plan professionnel, son champ d'application est défini par branche d'activité. Au plan géographique, la convention collective peut être nationale, régionale ou local. Elle contient obligatoirement des clauses relatives, notamment au libre exercice du droit syndical, aux salaires applicables par catégorie professionnelle, aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, à la durée de la période d'essai et celle de préavis, etc.

C. Conseil National du Travail

Créé par le décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007, le Conseil National du Travail (CNT) est un organe tripartite de concertation et de réflexions

permanentes entre les partenaires sociaux. Le CNT a pour mission de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux en veillant au règlement des conflits majeurs dans le monde du travail y compris de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs par la voie d'arbitrage. Il aide aussi au règlement de toutes les questions d'ordre économique et social d'intérêt national touchant le monde du travail, de même que la résolution des conflits nationaux en matière de travail, avant leur éventuelle soumission aux instances internationales. Des commissions au niveau régional ou par branche d'activité étaient aussi envisagées pouvant comprendre des organes techniques nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

D. Modalités de détermination du salaire

Les modalités de formation des salaires résultent du système de négociations salariales qui peut être centralisé ou décentralisé. L'action sur la négociation sous la forme de discussions salariales décentralisées apparaît comme une condition suffisante de flexibilité en ce sens qu'elle permet aux différents partenaires sociaux de discuter au niveau de l'entreprise. Elle s'oppose en cela au système centralisé de négociation salariale qui renforce le pouvoir des organisations patronales et syndicales. En Côte d'Ivoire, un système de négociation salariale décentralisé semble être privilégié dans la mesure où l'article 44 de la Convention interprofessionnelle indique que le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise ou l'établissement. Par ailleurs, l'article 73.1 de la convention stipule que des Accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part des représentants des syndicats, du personnel de l'établissement ou des établissements considérés.

Ces accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières des entités ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la

production individuelle. En revanche, la fixation du salaire minimum relève de l'Etat en vue de protéger les travailleurs les plus démunis, du secteur moderne tout au moins. Ce système est différent de celui fondé sur le libre jeu du marché entre employeurs et employés (et leurs syndicats) dans la fixation du salaire minimum. L'Etat n'interviendrait qu'en cas de défaillance des mécanismes de négociation collective par exemple lorsque les partenaires sociaux sont en désaccord sur le seuil du salaire minimum.

SECTION II : PRINCIPALES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

La mise en œuvre de la politique de l'emploi est conduite par le ministère en charge de l'emploi et ses démembrés et d'autres structures étatiques créées dont notamment : la Direction Générale de l'Emploi (DGE), l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP), le Fonds National de Solidarité pour la promotion de l'emploi jeune (FNS devenue FNJ) et la Plate Forme de Service (PFS).

Chaque entité a une mission spécifique et complémentaire à celles des autres structures. C'est ainsi que la mission de la DGE est d'initier, de contrôler et d'évaluer la politique de l'emploi. La promotion de l'emploi et l'observation du marché de l'emploi, tout comme la mise en œuvre des programmes d'insertion des jeunes et des femmes, reviennent à l'AGEPE. En ce qui concerne, l'AGEFOP et le FDFP, leur rôle est d'assurer respectivement l'ingénierie de formation et le financement de la formation professionnelle. Quant au FNS, sa vocation est de favoriser l'entrepreneuriat des jeunes en facilitant leur accès au crédit.

A. Evolution des politiques de l'emploi

La politique nationale de l'emploi engagée suite à l'adoption du code de travail de 1995 était destinée à lutter contre le chômage massif qu'a connu la Côte d'Ivoire au cours de la décennie

1980 et au début des années 1990. Le Plan National de l'Emploi (PNE) en 1995, le Fonds de Solidarité et les Fonds Sociaux furent mis en œuvre dans ce contexte. Le Plan National de l'Emploi prévoyait un ensemble de mesures d'ordre institutionnel, économique, financier et fiscal. Au niveau institutionnel, il était envisagé de créer une Commission Nationale de l'Emploi (CNE) regroupant les principaux acteurs et partenaires du marché du travail.

Un ensemble de mesures de caractère économique, financier et fiscal ont été retenues dans le PNE en vue d'encourager la création d'emplois, renforcer la politique d'embauche des jeunes diplômés et des nationaux. Ce sont en particulier, les incitations et les avantages fiscaux et parafiscaux accordés dans le cadre du Code des investissements et du Programme d'Aide à l'Embauche (PAE). Un Fonds National de Solidarité, mis en place en 1981 à l'issue d'un Conseil National était financé par le prélèvement de 1% des salaires de tous les travailleurs. Il était destiné à l'indemnisation des chômeurs victimes de licenciement pour motifs économiques.

Encadré 1: Missions de l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE)

L'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), structure publique de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC). Elle a été créée par le décret n° 93-221 du 3 février 1993, modifié par le décret n°98-507 du 16 septembre 1998, puis reformée par Décret N°2012-1030 du 24 octobre 2012, en vue de la rendre plus dynamique et de mettre son organisation en cohérence avec les différentes évolutions liées à la problématique de l'emploi.

Telle que définie dès sa création en 1993, la mission générale de l'AGEPE est la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire de la République de Côte d'Ivoire. Les axes à travers lesquels cette mission générale se déploie sont les suivants :

- ❖ l'insertion professionnelle des jeunes ivoiriens diplômés ou non à la recherche d'un premier emploi dans le circuit de production;
- ❖ la réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises du secteur public, para-public ou privé pour des raisons économiques ;
- ❖ la conception, le financement et le suivi des programmes d'emploi destinés à la promotion de :
 - l'auto d'emploi des jeunes, femmes, des coopératives dans le secteur rural
 - l'appui à la création de micro-entreprises dans le secteur urbain
 - de formation de requalification et de reconversion des jeunes diplômés primo demandeurs d'emploi.
- ❖ la production et diffusion des informations sur le marché du travail en Côte d'Ivoire.

L'AGEPE couvre l'ensemble du territoire national avec 12 Divisions Régionales dont 4 Divisions Régionales à Abidjan (Abobo, Adjamé, Treichville et Yopougon) une dans chacune des régions suivantes: Abengourou; Bouaké; Daloa; Dimbokro; Gagnoa; Guiglo; Korhogo et San Pédro.

Dans la conduite de ses activités, l'AGEPE bénéficie d'un réseau de partenaires. Au plan national, l'AGEPE est en relation avec les entreprises et leurs faïtières, les chambres consulaires, les structures intervenant dans le champ de la formation, du financement des projets d'entreprises. Au plan international, l'AGEPE bénéficie de l'appui du PNUD, de la Banque Mondiale à travers le Projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC), de la Coopération française de Pôle emploi France, Afristat et BIT.

www.agepe.ci

Quant aux Fonds Sociaux, plus précisément ceux relatifs à l'insertion et au soutien à l'emploi, ils ont entre autres pour objet d'une part, le financement de microprojets des déflatés des secteurs public et privé, et d'autre part, la création d'emplois au profit en particulier des femmes et des jeunes.

La persistance du chômage et de la pauvreté, a conduit le Gouvernement à inclure les nouveaux axes de politique de l'emploi dans le DSRP de 2009-2013, puis dans le Plan national de développement et la Politique nationale de l'emploi. Le DSRP conférait à la politique de l'emploi, trois missions : i) la réduction de la pauvreté à travers l'élargissement des revenus du plus grand nombre ; ii) la promotion des

interventions capables d'élargir les opportunités d'emploi ; iii) l'optimisation des ressources et des efforts en faveur de l'emploi. Dans ce sens, les actions suivantes étaient envisagées :

- accroître les opportunités d'emplois à travers des mesures d'incitation à la création d'entreprises à haute intensité de main-d'œuvre, et les appuis aux activités génératrices de revenus, à l'auto-emploi et à l'emploi indépendant ;
- promouvoir la création d'emplois publics ;
- assurer le meilleur accès possible à l'emploi par la formation aux métiers des jeunes sans qualification, et la mise en œuvre de programmes d'insertion par l'emploi ; préserver
- l'emploi dans le secteur structuré, par

- des mécanismes et mesures institutionnels, conventionnels, économiques et financiers ;
- améliorer l'emploi informel et rural ;
- développer une capacité nationale de gouvernance de l'emploi et du marché du travail.

chômage était aussi envisagée comme instrument d'intervention sur le marché du travail pour limiter les effets du chômage. De ce point de vue, elle relève de la politique de protection sociale dont le principe repose sur deux logiques : celle de l'assurance et celle de l'assistance.

Ainsi envisagée, la politique de l'emploi avait pour point d'ancrage la croissance économique, tributaire de l'amélioration de l'environnement des affaires et de l'assainissement macroéconomique et financier. L'indemnisation du

Encadré 2: AGEPE: Outils, instruments et programmes de promotion de l'emploi

Production et diffusion des études et des statistiques sur l'emploi, les métiers et la formation.

Actions classiques d'intermédiation

- ❖ Prospection et Placement / gestion d'une grande partie des offres d'emploi du secteur moderne privé;
- ❖ Amélioration de l'employabilité des jeunes par la mise en œuvre des programmes de formation accélérée sur mesure ou de formation qualifiante ou d'acquisition de compétences –métiers ;

-une offre de services en fonction des besoins des cibles :

- **aux demandeurs d'emploi** : formation sur les techniques actives de recherche d'emploi ; orientation et l'évaluation professionnelle ; mise en relation / insertion.
- **aux créateurs d'activités ou promoteurs économiques** : intermédiation pour l'accès au financement ; aide technique au démarrage d'entreprises, appui conseil ; formation en création d'entreprise, développement de la culture entrepreneuriale des jeunes.
- **aux entreprises** : identification des besoins en ressources humaines ; appui conseil en gestion des ressources humaines ; traitement des offres d'emploi et recrutement.
- **aux structures de formation et de placement**: Placement des diplômés et des demandeurs d'emploi; un cadre de collaboration pour rapprocher l'offre de formation aux besoins du marché du travail ; attribution d'agrément pour l'exercice du placement.

Programmes de promotion d'emploi en direction des groupes spécifiques sur le marché du travail

Ces programmes sont des mesures actives d'insertion ou d'encouragement à l'auto-emploi et au développement d'activités pour :

- ❖ susciter l'insertion professionnelle des demandeurs de premier emploi (**Programme d'Aide à l'Embauche**) et de la main d'œuvre peu qualifiée (**Fonds de Soutien à l'Emploi pour les Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre FSE/THIMO**) ;
- ❖ promouvoir l'émergence et le développement des activités (**Programme de Création de Micro-Entreprises**) notamment au bénéfice des femmes (**Programme Spécial d'Insertion des Femmes**) et des jeunes ruraux (**Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux**) ;
- ❖ Préserver les emplois existants et réinsérer dans la vie active les chômeurs de longue durée (**Programme de Maintien dans l'Emploi et de Reconversion Professionnelle et Projet d'Appui au Traitement Economique de Chômage**)

A côté de ces programmes, l'AGEPE met aussi en œuvre des mesures passives ou de **garantie de ressources** qui visent à atténuer les effets du chômage par l'octroi d'une aide sociale (indemnisation du chômage) aux travailleurs licenciés pour des raisons économiques.

www.agepe.ci

Tableau 24: Récapitulatif du dispositif de création d'Emploi en Côte d'Ivoire

Structure	Décret de création	Mission et /ou objectif	Mécanisme de fonctionnement	Organisation
Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE)	Décret n° 93 - 221 du 3 février 1993 modifié par le décret n° 98 - 507 du 16 septembre 1998	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer une base de données relative à l'emploi, à la formation et au chômage, - Réaliser et diffuser toutes documentations sur l'emploi, la formation et les résultats des études et enquêtes ; -rechercher avec le ministère de l'Economie et des finances des financements pour les programmes d'emploi ; -mettre en œuvre les programmes d'Emploi et de formation initiés par le gouvernement ; -Assurer la gestion administrative et financière de l'aide au chômage, -Recenser, sélectionner, conseiller et orienter les demandeurs d'emploi ; -Prospecter le marché de l'emploi ; -Conduire toutes les activités visant à assurer une meilleure adéquation Emploi - Formation - Effectuer la prospection et l'analyse des besoins de formation professionnelle, - E laborer des projets de formation professionnelle selon les besoins exprimés ou détectés, - Gérer et coordonner les projets de formation professionnelle dont elle a la charge 	<p>Placement</p> <p>Réalisation d'études</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Direction Promotion de l'Emploi * Sous -direction des Programmes Nationaux et de la formation * Sous -direction de la Prospection et du Placement * une sous -direction de l'indemnisation du chômage et de la reconversion professionnelle - Direction de l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et de la Formation * une sous -direction des métiers et prévisions * une sous direction des Etudes
Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGFOP)	Décret n° 92 - 316 du 15 mai 1992	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le financement: des actions de formation continue destinées aux salariés des entreprises, des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle continue, des actions de formation professionnelle initiale, des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle et technique. - Favoriser, en partenariat avec le système bancaire et financier national et international, l'accès au crédit des jeunes entrepreneurs et d'entreprises, créatrices d'emplois jeunes, - Aider les jeunes à structurer leur projet - Encadrer et suivre l'activité des promoteurs 	<p>Etude</p> <p>Conseil</p> <p>Conception</p> <p>Evaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Commission consultative de gestion - Direction
Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP)	Loi n°91 -997 du 27 décembre 1991, et organisé par le décret n° 92 -05 du 8 janvier 1992		Financement de la formation professionnelle continue et initiale par apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de décision - Secrétariat général
Fonds National de Solidarité pour la promotion de l'emploi jeune (FNS)	Décret n° 2003 - 487 du 18 Décembre 2003 et modifié par le décret n° 2004 - 365 du 15 juillet 2004		Constituer un interface entre les promoteurs potentiels et les banques de financement	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil de gestion (La cellule technique du Conseil de Gestion - Direction * Le comité de sélection * Le comité de crédit

Source : RNDH, 2013

La logique de l'assurance fondée sur le droit à l'indemnité, fonction des cotisations préalables

Plus précisément, à la notion d'assurance chômage sont associées les trois caractéristiques suivantes : i) les prestations sont versées sur la base de droits acquis ; ii) ces droits sont acquis à travers les périodes d'emploi par le versement de cotisations prélevées sur le salaire ; iii) les prestations sont proportionnelles à un salaire de référence et elles sont limitées dans le temps.

En ce qui concerne la notion d'assistance, elle est plus floue et se définit par rapport à celle d'assurance. Sont pris en charge par l'assistance (que l'on nomme généralement aussi « régime de solidarité ») les individus non couverts par l'assurance. La principale condition de cette prise en charge est généralement une condition de ressource : les revenus du bénéficiaire ne doivent pas dépasser un certain seuil.

Il résulte de ce qui précède que la politique d'indemnisation du chômage pratiquée en Côte d'Ivoire relève de la logique d'assistance puisqu'elle concerne les ivoiriens âgés de moins de 55 ans, salariés et ayant été licenciés pour des motifs économiques. La mise en œuvre de cette politique, au cours de ces dix dernières années, a permis d'indemniser 53 558 chômeurs inscrits à l'AGEPE pour des prestations déclarées par l'Etat à cette occasion de 6,7 milliards de F CFA.

B. Impact du cadre réglementaire et institutionnel sur l'emploi

L'une des préoccupations de ce chapitre est aussi de mettre en évidence les dispositions favorisant ou défavorisant l'emploi salarié suite au cadre mis en œuvre jusqu'en 2012, avant l'adoption au cours de cette année du Plan national de développement et de la nouvelle politique nationale de l'emploi.

Dispositions favorables à l'emploi

Des éléments du dispositif fiscal et de la politique d'emploi sont favorables à la création d'emplois. Il s'agit notamment : i) des mesures d'incitation fiscale à l'investissement, à la création et au développement d'activité ; ii) des mesures fiscales directes en faveur de l'emploi ; iii) des mécanismes de promotion de l'employabilité et

mécanismes de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat ; v) et des programmes/projets d'insertion professionnelle.

Mesures d'incitation fiscale à l'investissement et à la création et au développement d'activités

Le Code général des Impôts et le Code des investissements prévoient des mesures d'exonérations pour encourager les investissements privés en Côte d'Ivoire. Qu'ils soient privés nationaux ou étrangers, ces investissements vont générer des emplois additionnels dans l'économie ivoirienne.

✓ Code général des Impôts

Dans le but d'encourager les entreprises à augmenter le volume de leurs investissements en Côte d'Ivoire, diverses mesures fiscales ont été prévues par le Code général des Impôts. Ces mesures consistent en une exonération effective ou en un étalement de l'impôt sur les bénéfices. En effet, le Code général des Impôts prévoit, en son article 110, une réduction d'impôt sur les bénéfices au profit des personnes physiques ou morales qui, dans le cadre d'un programme agréé par l'Administration, décident d'investir tout ou partie de leurs bénéfices en Côte d'Ivoire.

La réduction d'impôt prévue au profit des entreprises industrielles ou agricoles qui réalisent un programme d'un investissement agréé, se traduit par la possibilité de déduire dans la limite de 50% des bénéfices de chacun des exercices considérés, sur les résultats des quatre exercices suivant celui de l'achèvement du programme agréé, une partie du montant hors TVA des sommes réellement investies. Les programmes d'investissements éligibles sont ceux présentés par les entreprises exerçant une activité industrielle ou agricole. Pour être éligible, le programme d'investissement doit porter sur une activité nouvelle ou le développement d'une activité existante.

✓ Code des investissements de 1995

Après la dévaluation de 1994, un nouveau code des investissements, le troisième, a été adopté en 1995. Celui adopté en 2012 sera évoqué par la suite. Comme les codes de 1959 et 1984, le code des investissements de 1995 est ouvert à tout investisseur. En effet, tout investisseur, constitué sous forme de société ou d'entreprise individuelle, de nationalité ivoirienne ou étrangère peut être éligible aux différents régimes mis en place à savoir : le

régime de déclaration et le régime d'agrément.

Le régime de déclaration qui vise tous les investisseurs sans considération de montant permet d'être éligible aux avantages prévus par le Code, sur une simple déclaration de l'investisseur attestée par le Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI)²¹. En ce qui concerne le régime d'agrément, il ne s'adresse qu'aux investissements dont le montant est supérieur à 500 millions de F CFA. Il prend en compte tous les investissements, quelle qu'en soit la nature, la création ou le développement d'activités.

Le Code de 1995 comporte des mesures générales applicables de manière uniforme et quasi-automatique à presque tous les secteurs d'activités. Il s'agit notamment de : i) l'exonération de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux ou sur les bénéfices non commerciaux pendant une période allant de 5 à 8 ans, ii) l'exonération de la patente et des licences, également pendant une période de 5 à 8 ans.

Le Code de 1995 comporte également des mesures particulières et attrayantes spécifiques aux gros investissements. C'est ainsi que pour tout investissement de plus de 500 millions de F CFA, il y a une exonération de la TVA sur les équipements, les matériels et le premier lot de pièces de rechange. Pour les investissements compris entre 500 millions et 2 milliards de F CFA, outre l'exonération de la TVA, on applique un droit unique et préférentiel de 5% sur les équipements, les matériels et le premier lot de pièces de rechange.

Pour plus de 2 milliards de F CFA d'investissement, outre les avantages accordés aux deux précédentes tranches, l'investisseur bénéficie de l'exonération de la contribution foncière des propriétés bâties. L'ensemble de ces mesures contenues dans le nouveau Code des investissements intègre celles du Code Général des Impôts, du Code Général des Douanes ainsi que du Code Minier. Les deux régimes d'incitations (régime de déclaration et régime d'agrément) contenus dans le Nouveau

²¹ Créé en 1993, le CEPICI a pour objet de mettre en œuvre la politique de l'investissement du Gouvernement à travers des activités de promotion et de facilitation des investissements privés nationaux et étrangers dans tous les secteurs de l'activité économique.

Code des investissements, ont suscité un volume d'investissement s'élevant à 2 204,2 milliards de F CFA sur la période 1996-2008, pour une création d'environ 55000 emplois, soit 40 millions de F CFA pour un emploi.

Mesures fiscales directes en faveur de l'emploi

Des mesures fiscales spécifiques sont prises pour favoriser la création d'emplois dans les entreprises ; il s'agit d'une part, de l'exonération d'impôts sur les salaires en faveur des secteurs spécifiques tels que l'agriculture et les mines et d'autre part, des incitations fiscales à l'embauche des jeunes diplômés et des jeunes sans qualification.

✓ Exonération d'impôts sur les salaires en faveur des secteurs spécifiques

Les mesures prises en faveur de certains secteurs spécifiques, ont eu des effets positifs sur l'emploi. Il s'agit notamment des mesures en faveur du secteur des mines et du secteur agricole. En effet, l'article 134 du Code général des Impôts exonère de la contribution sur les salaires à la charge des employeurs, les entreprises titulaires d'un permis de recherche de substances minérales utiles classées en régime minier. L'exonération n'est applicable que pendant la phase d'exploration. En ce qui concerne le secteur agricole, l'article 42 de l'annexe fiscale à la loi n° 2003-206 du 07 juillet 2003, accorde une exonération d'impôt sur les salaires versés par les entreprises agro-industrielles à certaines catégories d'employés.

✓ Incitations fiscales à l'embauche des jeunes

Depuis 1995, il existe un dispositif fiscal de mesures d'incitation à l'embauche des jeunes diplômés. L'article 10 de l'annexe fiscale 2009 est venu renforcer ce dispositif par les mesures suivantes: i) crédit d'impôts pour la création d'emploi ; ii) mesures fiscales du Fonds national de Solidarité pour la Promotion d'Emploi Jeunes ; iii) exonération d'impôts sur les traitements et salaires des indemnités versées dans le cadre d'un stage-école ; iv) exonération de la contribution employeur pour le personnel local ; v) exonération de la contribution nationale sur les indemnités de stage d'embauche.

Le crédit d'impôt pour création d'emplois prévu (article 111 du Code général des Impôts) est de **100 000 F CFA par an par emploi permanent à temps complet** créé au profit d'un salarié de nationalité ivoirienne et est imputé sur le montant de la cotisation d'impôts sur les bénéfices dus par l'entreprise. Le Fonds National de Solidarité pour la Promotion d'Emploi Jeunes dont l'objectif est d'aider les jeunes entrepreneurs à s'insérer dans la vie active et à se prendre en charge, est concerné par les mesures fiscales destinées à favoriser l'embauche des jeunes. En effet, ce fonds et ses bénéficiaires bénéficient des avantages fiscaux ; il s'agit de l'exonération de la contribution des patentes et de l'exonération sur les bénéfices.

L'exonération des indemnités versées dans le cadre d'un stage-école est l'une des mesures fiscales accordées aux entreprises pour les encourager à créer des emplois. En effet, l'article 116-12 du Code général des Impôts exonère l'indemnité de stage versée aux étudiants en stage pour une durée n'excédant pas six mois et pour la tranche de l'indemnité mensuelle égale ou inférieure à 100 000 francs.

Ces différentes mesures d'incitation fiscale en faveur des entreprises qui embauchent les jeunes n'ont cependant pas produit les résultats escomptés. Le manque de qualification ou de formation des populations cibles est invoqué parmi les causes de cette faible performance. C'est pourquoi une nouvelle mesure d'incitation à l'embauche des jeunes sans qualification professionnelle a été introduite.

✓ **Mesure d'incitation à l'embauche des jeunes sans qualification professionnelle**

Introduite par l'article 10 de l'annexe fiscale de 2009, cette mesure incite les entreprises à s'engager dans des programmes de formation qualifiante des jeunes ivoiriens en vue de leur insertion professionnelle. Pour ce faire, il est institué un crédit d'impôt au profit des entreprises qui prennent en apprentissage des personnes en vue de leur offrir leur premier emploi. Le bénéfice de la mesure est subordonné aux conditions suivantes : i) la période d'apprentissage ou de formation en entreprise doit être de deux ans, ii) l'apprentissage ou la formation doit déboucher sur l'embauche effective des personnes concernées.

Le montant du crédit accordé est fixé annuellement à 1 200 000 francs par personne

formée et ne devient effectif qu'à compter de l'embauche. Ce crédit est imputable par l'employeur sur sa cotisation d'impôt sur les bénéfices. Le coût fiscal de cette mesure pour 2000 emplois créés a été de 2,4 milliards de francs imputés sur les cotisations à compter de 2011.

Mécanismes pour promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat

Des Fonds de promotion de l'emploi et de la formation ont été mis en place pour financer la stratégie d'employabilité et d'entrepreneuriat. C'est ainsi que le Fonds National de Solidarité pour la Promotion d'Emplois Jeunes (FNS), de création récente (Décret n° 2003-487 du 18 décembre 2003), a pour mission de : i) financer les programmes de formations qualifiantes, ii) faciliter l'accès des jeunes au crédit, iii) financer la création de leur micro et petite entreprise.

Ce dispositif d'appui complétait le Fonds Ivoirien pour le Développement de l'Entreprise Nationale (FIDEN), créé par le décret n° 99-52 du 20 janvier 1999 pour le financement des Petites et Moyennes Entreprises (PME), ainsi que les Petites et Moyennes Industries (PMI) individuelles et sociétés. Par ailleurs, le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) a été créé pour financer le dispositif de la formation professionnelle et technique, les programmes et projets de formations qualifiantes, de formation en alternance, etc. Ce Fonds qui a bénéficié de l'appui financier de la Banque Mondiale, est alimenté par la taxe d'apprentissage. Outre le mécanisme de financement, le programme et le réseau GERME constituent un dispositif pour améliorer l'entrepreneuriat des jeunes africains. Etabli au Bénin, au Burkina-Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali, en Mauritanie et dans d'autres pays africains le programme GERME contribue au développement de l'esprit d'entreprise des jeunes.

Avec les fonds mis à sa disposition, l'Agence de promotion de l'emploi a élaboré des programmes et projets en constituant des sous-groupes au sein de la population de jeunes : ruraux et artisans, femmes, diplômés, handicapés, etc. Dans l'optique de promouvoir l'auto-emploi des jeunes en milieu rural et de soutenir les jeunes artisans, des programmes et projets ont été initiés par l'AGEPE. L'exemple du Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux (PIJR) de

l'AGEPE marque la volonté des pouvoirs publics de promouvoir l'emploi des jeunes en milieu rural pour freiner l'exode rural.

Les jeunes diplômés sont aussi visés par les programmes et projets mis en œuvre par l'Agence pour la promotion de l'emploi ; il s'agit du Programme d'Aide à l'Embauche (PAE) de l'AGEPE. Ce programme vise l'embauche des jeunes diplômés à partir de stages pratiques en entreprise et d'intenses prospections du marché moderne de l'emploi.

L'AGEFOP a, par ailleurs, prévu des programmes et projets pour les jeunes handicapés. C'est le cas du Projet d'Appui et d'Accès des Personnes Handicapées à la Formation Professionnelle (PAAPHFP) dont les objectifs sont de favoriser d'une part, l'accès des personnes handicapées à la formation technique et professionnelle et d'autre part, l'auto-emploi de celles-ci par le biais de la formation en entrepreneuriat. Parallèlement, à ces mesures favorables à la création d'emploi, il existe des dispositions qui contraignent la création d'emplois.

C. Dispositions défavorables à l'emploi

Certains éléments du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail ont pu exercer un impact négatif sur l'emploi. Il s'agit notamment : i) de l'environnement des affaires ; ii) des contraintes de la politique de l'emploi ; iii) de la déréglementation du marché du travail ; iv) des rigidités du marché du travail ; vi) de l'inadaptation du dispositif de formation.

Un environnement des affaires peu favorable

En dépit des mesures d'incitation à l'investissement contenues dans les codes des investissements, minier, des télécommunications et du travail ainsi que des allègements fiscaux consentis pour créer les conditions d'une relance durable du secteur privé, des facteurs d'ordre structurel et organisationnel, institutionnel et financier freinent son développement. Au niveau structurel et organisationnel, ces obstacles se rapportent aux coûts élevés des facteurs de production, à la baisse de la compétitivité des entreprises nationales, à l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins de l'économie, à la concurrence déloyale et à la recrudescence de la fraude et de la contrebande.

Au niveau institutionnel et réglementaire, ces contraintes sont relatives à : l'absence d'une loi d'orientation sur les PME ; l'absence d'une plateforme spécifique de concertation entre l'Etat et les PME ; l'inexistence d'une véritable politique industrielle nationale et de relance des activités de production post crise ; la faiblesse des capacités des structures d'appui au développement et à la promotion du secteur privé ; la lourdeur des procédures administratives et la pénurie de terrains à usage industriel. A ces contraintes, il faut ajouter les difficultés de la justice à garantir les droits de propriété.

Au niveau financier, le secteur privé est confronté aux difficultés d'accès au crédit, au non paiement ou au retard dans le règlement de ses créances vis-à-vis de l'Etat. Selon l'enquête sur la perception du climat des affaires, réalisée en 2007 par le GTN-CPE, les facteurs qui concourent au climat des affaires portent sur les incitations fiscales, douanières et autres, la protection légale des investissements et la libéralisation des échanges. 75,2% des patrons d'entreprise ont déclaré que les incitations fiscales ont eu un effet très positif sur leur décision d'investir ; pour 36,4% d'entre eux, ce sont les incitations douanières qui ont prévalu de façon très importante. La protection légale des investissements a été déterminante pour 31,5% des chefs d'entreprise interrogés²².

La déréglementation du marché du travail cause des pertes d'emplois

Le cadre juridique des stages professionnels des jeunes diplômés tel qu'exprimé dans le code du travail de 1995 n'a pas permis d'impulser l'apprentissage, levier indispensable de l'insertion professionnelle des jeunes. Des abus ont été signalés sur la question des stages professionnels des jeunes diplômés qui peuvent rester longtemps en stage sans recrutement à terme.

Les mesures de déréglementation du marché du travail n'ont pas été accompagnées d'une réforme des institutions du marché du travail. La limitation du pouvoir étatique qui était à l'origine des rigidités sur le marché du travail en vue de l'introduction de l'entreprise au cœur du marché du travail est restée sans grand effet positif sur l'emploi. Au contraire, les principales mesures

²² Cf. GTN-CPE [2009], Rapport de l'enquête sur la perception du climat des affaires par les investisseurs et les flux de capitaux privés étrangers en Côte d'Ivoire en 2007, p.37.

arrêtées dans le cadre de cette réforme des institutions du marché du travail impliquant des contrats de travail flexible, tels que le contrat à durée déterminée et le travail temporaire. Un autre aspect est lié à l'assouplissement de certains aspects du contrat de travail notamment ceux relatifs au licenciement.

L'article 15 de la loi n° 92-570 légalise la création d'emplois précaires au sein de l'Administration et des Etablissements publics ivoiriens et encouragent l'utilisation de l'emploi temporaire dans le secteur privé. Dans le même temps, la loi n° 92-573 raccourcit la procédure de licenciement précédente jugée longue et préjudiciable pour les entreprises en difficulté. Dans la nouvelle disposition, la décision de licenciement du chef d'entreprise ne saurait être rejetée par l'Inspecteur du Travail dont la tâche se limite désormais à s'assurer que la procédure de licenciement telle que prévue par la loi a été respectée. L'application de cette nouvelle disposition a occasionné le licenciement pour des raisons économiques de 11 246 employés en 1992 et 1993²³. La déréglementation du marché du travail s'est accompagnée d'un déclin important de l'emploi salarié du secteur moderne comme déjà souligné.

✓ La remise en cause de la réglementation du marché du travail

La restriction et la précarisation croissante, entre 2000 et 2008, ont conduit les principales centrales syndicales à remettre en cause certains éléments de la déréglementation du marché du travail prévus par le Code du travail. Au cours du pré-forum social en 2006, des résolutions ont été arrêtées dont en particulier : i) l'instauration d'une indemnité de précarité, ii) la suppression de l'article relatif au travail temporaire, iii) l'implication du Conseil National du Travail dans la procédure de licenciement pour motif économique, iv) l'intégration dans le Code du travail de certaines dispositions de la Convention Collective relatives à la priorité d'embauche, etc.

Ces points d'accord obtenus lors de ce pré-forum ont réduit la flexibilité du marché du travail ivoirien. En effet, selon les résultats de l'enquête « Doing Business » de la Banque Mondiale (2010), les formalités d'embauche et de licenciement sont plus rigides en Afrique

²³ Cf. Kouadio Benié [2010].

Subsaharienne que partout ailleurs dans le monde. Mais la situation en Côte d'Ivoire s'est révélée moins rigide que la moyenne de l'Afrique subsaharienne durant les années 2007, 2008 et 2009 en matière de rigidités de conditions de licenciement.

Inadaptation du dispositif de formation

L'insertion professionnelle des diplômés est en deçà des efforts fournis en raison de l'inadaptation des profils de formation. Cette inadaptation est due à l'absence d'un cadre réglementaire de concertation entre les acteurs du secteur privé productif et ceux de la formation professionnelle et technique. Outre l'insuffisance d'enseignants, d'équipements et de supports didactiques, l'efficacité du système de l'enseignement technique et professionnel est entravée par l'inadaptation des formations aux exigences du marché de l'emploi. En effet, le système de formation est peu sensible aux signaux du marché de travail pour s'adapter à former les élèves et étudiants dans les compétences requises par les emplois offerts.

Il s'en suit un accroissement du chômage des jeunes dû aux importantes difficultés d'insertion pour les diplômés de l'enseignant supérieur. Selon une étude de l'AGEPE²⁴, la situation de chômage est préoccupante pour tous les diplômés de l'enseignement supérieur dans la mesure où les titulaires du BTS, de la Licence et de la Maîtrise toutes spécialités confondues ont des taux de chômage respectifs de 42,3%, 17,9% et 25,2%. Ce chômage massif s'explique par le fait que des chefs d'entreprises (38%) ont des difficultés pour recruter les diplômés de l'enseignement supérieur. Les raisons évoquées par ces derniers, sont essentiellement relatives : i) au manque d'expérience professionnelle (32%), ii) à l'insuffisance du niveau de compétence (17%) et au manque de culture de l'entreprise (15%).

Ces faits tendent souvent à remettre en cause la formation des diplômés de l'enseignement supérieur dans la mesure où l'inexpérience professionnelle résulte souvent du manque de formation pratique : en ce qui concerne l'insuffisance du niveau de compétence, elle résulte de la qualité de la formation initiale. Mais

²⁴ Il s'agit de l'« Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur » réalisée par l'AGEPE avec l'appui financier de la Coopération française en 2010.

on peut s'interroger sur les compétences requises pour occuper les emplois offerts et le volume des emplois nets effectivement offerts.

Une enquête conduite auprès des entreprises multinationales installées en Côte d'Ivoire²⁵, indique que la contrainte majeure à l'embauche des jeunes est leur manque de compétences adéquates. Selon celles-ci, les jeunes n'ont pas les qualifications requises pour occuper des postes en leur sein. Elles attribuent ce manque de compétence à la faiblesse du système éducatif ivoirien. La relation est clairement établie aussi bien au niveau des demandeurs d'emploi que des offreurs d'emploi, que la formation est la clé de voûte de l'insertion professionnelle des jeunes. C'est sans doute la raison pour laquelle l'AGEFOP et le FDFP ont été mis en place pour concevoir et financer la formation professionnelle.

D. Opinion des principaux acteurs du marché du travail

Une enquête légère conduite en 2010 permet de mettre en lumière l'opinion des principaux acteurs sur les textes régissant le marché du travail et son fonctionnement. La démarche repose essentiellement sur l'exploitation des données du questionnaire administré à 1859 demandeurs d'emplois inscrits à l'AGEPE et celles du questionnaire destiné à 105 chefs d'entreprises installées à Abidjan.

Au niveau des demandeurs d'emploi

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, le questionnaire a permis de mettre en évidence : i) leurs caractéristiques ; ii) leur situation sur le marché du travail ; iii) leur attitude de recherche d'emploi ; iv) leur volonté à s'auto-employer ; v) leur rôle dans le processus de négociation salariale ; et vi) leur proposition pour améliorer leur insertion professionnelle.

Caractéristiques de l'échantillon des demandeurs d'emploi

L'échantillon de 1859 demandeurs d'emploi interrogés dans le cadre de cette étude comporte 68,1% d'hommes et 31,9% de femmes. Les

demandeurs d'emploi sont essentiellement des jeunes dans la mesure où leur âge est inférieur ou égal à 35 ans ; ils sont au demeurant, majoritaires puisqu'ils représentent 81% des demandeurs d'emplois de l'échantillon. Parmi les personnes interrogées, en considérant le niveau d'instruction et de la formation, on note que 72,7% des demandeurs d'emplois ont au moins le BAC ; parmi celles-ci, 40,6% sont titulaires du BTS et 12,9% la Maîtrise. Par ailleurs, une part importante des demandeurs d'emploi a un diplôme de formation générale et très peu adapté aux exigences du marché du travail : c'est ainsi que ceux qui ont des formations dans le domaine des sciences physiques, des mathématiques et de la technique, représentent 24,4% des demandeurs d'emploi ; 11,50% dans le domaine du commerce.

Les données de l'enquête révèlent que pour favoriser leur insertion, 39% des demandeurs d'emploi ont fait une formation complémentaire différente de leur formation initiale. Cela signifie qu'ils ont conscience des limites de leur formation d'origine par rapport aux exigences du marché du travail. Cette préoccupation est d'autant plus justifiée que 44,2% des demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé estime qu'il y a un lien fort entre l'emploi occupé et leur formation.

Situation des demandeurs d'emploi sur le marché du travail

Il est apparu que la plupart des personnes interrogées sont des primo demandeurs d'emploi puisqu'elles représentent 62,3% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Parmi les demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé (37,7%), 43% ont eu à occuper au moins deux emplois. Cela traduit leur précarité sur le marché du travail illustrée par les causes de leur perte d'emploi. En effet, les demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé ont avancé quatre raisons pour justifier la perte de leur emploi : i) la fin de leur contrat (39,1%) ; ii) le licenciement (27,5%) ; iii) la fermeture ou la liquidation de leur entreprise (18,7%) ; iv) la démission (14,7%). L'enquête indique aussi que 41,2% des demandeurs ont une durée de chômage comprise entre 1 et 3 ans ; 45,1% ont une durée de chômage supérieure à 3 ans.

²⁵ Cette enquête a été réalisée par l'OIT auprès de 27 entreprises multinationales installées en Côte d'Ivoire dont 11

dans l'agro-industrie, 8 dans le secteur bancaire, 4 dans le secteur minier et 4 dans le secteur des télécommunications.

L'AGEPE estime dans le cadre de sa dernière enquête à 6,2 ans en 2012 la durée de chômage avant l'obtention d'un premier emploi. Cette durée est de 5,7 ans dans l'ensemble et de 4,4 ans les anciens actifs occupés à la recherche d'un autre emploi. Ce résultat est préoccupant dans la mesure où le prolongement du temps de recherche d'un emploi affecte négativement leur employabilité.

Comportement de recherche d'emploi

L'examen des modalités de recherche d'emploi fournit aussi des éléments pour appréhender les mécanismes de fonctionnement du marché du travail. Dans le modèle néo-classique, les hypothèses de libre accès et de transparence du marché du travail permettent à toute personne d'entrer sur le marché du travail sans qu'aucune barrière ne l'y empêche ; par ailleurs, elle dispose d'information parfaite et sans coût sur les salaires et les postes disponibles. En réalité, il existe des arrangements institutionnels sur le marché du travail, c'est-à-dire d'autres modes d'organisation des transactions en vigueur différent de la règle. L'enquête révèle notamment que 44,1% des demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé ont eu à recourir à l'intermédiation de leur famille et/ou de leur connaissance pour être embauchés ; 26,6% ont obtenu leur emploi en s'adressant directement à l'entreprise ; 29% ont obtenu leur emploi à partir de stage effectué dans l'entreprise, 44,1% par l'intermédiaire de la famille ou des connaissances (Cf. tableau n°25 ci-dessous). Les voies utilisées actuellement pour rechercher un emploi, sont les mêmes que par le passé. Cependant, ils privilégient plus le canal : i) des annonces dans les journaux (66,1%), ii) de la sollicitation directe auprès des employeurs (60,6%), ii) de l'intervention de la famille ou /et des connaissances (56,9%), iii) de l'AGEPE (42,3%), iv) des cabinets privés de recrutement (35,7%) et v) des stages en entreprise (32,1%).

Les demandeurs d'emploi qui font appel aux relations familiales et aux connaissances pour rechercher un emploi justifient leur option par deux raisons : la première est qu'ils estiment que les entreprises ne répondent pas à leur demande d'emploi (57,6%) ; la seconde est relative à l'indisponibilité des informations sur les offres d'emploi (34,3%). En outre, 27,5% des demandeurs d'emploi considèrent que cette voie est la plus fiable ; 11,6% n'ont pas foi aux critères

de sélection des candidats par les cabinets privés de placement.

Les estimations des l'AGEPE pour 2012 soulignent encore l'importance des relations personnelles dans la recherche d'emploi. 68,7% des demandeurs d'emplois utilisent ce procédé, ceci davantage par les anciens actifs au chômage (70,6%) que les primo-demandeurs d'emploi (67,8%). A Abidjan 73,2% des demandeurs d'emplois utilisent ce procédé: 70,4% pour les anciens actifs et 74,2% pour les primo-demandeurs d'emplois.

Tableau 25: Répartition des demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé selon le canal d'obtention de leur emploi

Canal d'obtention de l'emploi	Nombre de personnes ayant utilisé le canal cité	%
Non réponse	*	0,1
par mon établissement scolaire	14	2,0
par un cabinet privé	31	4,4
à la suite d'un stage	76	10,9
en réponse à une annonce dans les journaux	53	7,6
après m'être inscrit comme demandeur d'emploi à l'AGEPE	29	4,1
par l'intermédiaire de ma famille ou de connaissances	308	44,1
par une sollicitation directe auprès de l'employeur	186	26,6
par internet	1	0,1
TOTAL	699	100

Source : Etude sur le cadre institutionnel et réglementaire du marché du travail /Enquête auprès des demandeurs d'emploi, octobre 2010

Quelle que soit la voie utilisée, les demandeurs d'emploi estiment que les principales raisons de leur échec en matière de recherche d'emploi sont relatives : i) au manque de transparence sur le marché du travail (67,8%), ii) à l'environnement des affaires (58,5%) et iii) au manque d'informations sur les offres d'emploi disponibles (52,2%).

Auto-emploi des demandeurs

Outre la recherche d'emploi salarié, la promotion de l'entrepreneuriat est également une solution au problème du chômage. En effet, il est essentiel de promouvoir l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et rompre le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion. La création du Fonds National Jeune (FNJ) s'inscrivait dans cette

perspective de par sa mission de favoriser l'accès au crédit des jeunes entrepreneurs et d'entreprises créatrices d'emplois jeunes.

Le développement des compétences entrepreneuriales (formation à l'entrepreneuriat-Programme GERME) a suscité parmi les demandeurs d'emploi l'espoir de mettre en place une activité génératrice de revenus. C'est pourquoi 50,7% d'entre eux souhaitaient s'installer à leur propre compte. Cependant, ils rencontrent de nombreuses difficultés dans la tentative de créer leur micro-entreprise pour les raisons suivantes évoquées : i) le manque de financement (84,6%), ii) la longueur et le caractère coûteux des procédures de création (21,1%).

Processus de négociation salariale

Le processus de négociation salariale qui fait également partie des institutions du marché du travail peut se dérouler à un niveau individuel ou collectif. Les spécialistes de l'économie du travail distinguent trois grands types de modèles de négociation collective : le modèle de monopole syndical, le modèle de droit à gérer et le modèle de contrat optimal.

Dans le modèle de monopole syndical, le syndicat est supposé disposer d'un pouvoir de négociation suffisant pour imposer à la firme le niveau de salaire qu'il désire obtenir. Mais il est contraint en cela par la fonction de demande de travail qu'il connaît et qui lui impose en retour un volume d'emploi correspondant. En revanche, dans le modèle de droit à gérer, la firme dispose d'un pouvoir de négociation suffisant pour refuser que le salaire soit unilatéralement déterminé par le syndicat. Il postule une négociation conjointe sur les salaires, la prérogative de la gestion de l'emploi est laissée à la firme. Dans le modèle de contrat optimal ou encore de modèle de négociation efficiente, emploi et salaire sont négociés conjointement par la firme et le syndicat. Il y a négociation entre la firme et le syndicat pour fixer le salaire.

Une grande majorité des demandeurs d'emploi (82,2%) ayant déjà travaillé déclarent que leur rémunération avait été fixée par l'employeur sans négociation. En revanche, une infime partie avait pu imposer à leur employeur la rémunération qu'il souhaitait avoir (modèle de monopole syndical). Pour 16,2% des demandeurs d'emplois anciennement employés, les rémunérations ont

été obtenues à l'issue de négociation avec l'employeur (modèle de négociation efficiente).

Le système en place à dominante de gestion conduit l'employeur à imposer ses règles dans la fixation des salaires. Le fort niveau de chômage et la forte prévalence à la pauvreté ne peuvent que favoriser une telle situation.

L'amélioration de l'insertion professionnelle vue par les demandeurs d'emploi

L'une des préoccupations du rapport a été aussi de recueillir les suggestions des demandeurs d'emploi destinées à améliorer leur insertion professionnelle. C'est ainsi que pour faciliter leur insertion professionnelle, les demandeurs d'emploi interrogés ont fait de nombreuses propositions. Ils proposent : i) des facilités pour créer des entreprises en vue de la création d'emploi (79,5%) ; ii) des incitations pour amener les entreprises à recruter des stagiaires ; iii) l'amélioration de l'environnement des affaires (58,2%) ; iv) des formations à l'entrepreneuriat (58%) ; v) des facilités pour l'accès au crédit ; vi) l'adaptation de l'offre de formation aux exigences du marché du travail (54,9%) ; et vii) l'amélioration du dispositif de diffusion de l'information sur le marché du travail (52,2%).

Au niveau des employeurs

Hormis l'opinion des demandeurs d'emplois, le point de vue des employeurs est également indispensable pour compléter l'analyse documentaire en considérant : i) l'évolution de la structure de l'emploi et ses perspectives ; ii) les modalités et les conditions de leur politique de recrutement ; iii) l'appréciation du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail ; iv) le mode de fixation des salaires et le coût du travail ; v) la politique de l'emploi et les structures de sa mise en œuvre ; vi) les principaux obstacles à l'employabilité des jeunes ; vii) les propositions pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes.

Structure et évolution de l'effectif des entreprises

L'examen de l'évolution globale de l'effectif²⁶ des entreprises de l'échantillon indique une baisse de - 4,2% de 2008 à 2010 : en effet, de 15 385 employés en 2008, les effectifs ont baissé à 15

²⁶ L'analyse de l'effectif porte sur 94 entreprises. Pour les onze autres, soit aucune information n'est disponible sur l'effectif, soit celle disponible n'est pas complète.

372 en 2010. Les femmes qui représentent environ 18% de l'effectif global en 2010, ont vu leur proportion s'accroître de 24,4% entre 2008 et 2010. En revanche, la baisse de 4,2% de l'effectif des hommes a eu plus de répercussions sur l'effectif total des entreprises. Selon les données du tableau 26, les ouvriers/employés représentent environ 71,94% de l'effectif total des entreprises ; la proportion de la catégorie des agents de maîtrise est à peu près de 18%.

Tableau 26: Répartition de l'effectif des entreprises selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie	Effectif 2008		Effectif 2009		Effectif 2010	
	M	F	M	F	M	F
Cadre	950	174	984	185	971	218
Agent de Maîtrise	2272	578	2371	592	1939	841
Employé/Ouvrier	9662	1320	9194	1612	9387	1451
Stagiaire	309	150	421	139	310	210
Total	13 163	2 222	12 970	2 528	12 607	2 765

Source: Etude sur le cadre institutionnel et réglementaire du marché du travail /Enquête auprès des employeurs, octobre-novembre 2010

M: masculin; F : Féminin

Si les effectifs des femmes augmentent dans cet échantillon, la tendance baissière de l'effectif total s'est sans doute poursuivie jusqu'en 2011 puisque les perspectives de recrutement au niveau des employeurs ont été faibles. En effet, environ 40,3% des entreprises interrogées en 2010 envisageaient un recrutement en 2011. Ces intentions de recrutement portent sur 35 cadres, 91 agents de maîtrise, 310 employés/ouvriers et 102 stagiaires, soit un total de 538 personnes. Mais la crise postélectorale a compromis les quelques perspectives de recrutements.

Modalités et conditions de recrutement

Outre les perspectives de recrutement, il importe également de connaître le canal par lequel les entreprises recrutent leurs employés et leurs exigences en la matière. S'agissant de la voie utilisée pour le recrutement de leur personnel, 18,5% des employeurs font des annonces dans les journaux ; 30,3% d'entre eux font appel aux cabinets de recrutement. Une proportion relativement importante (37,8%) recrute sur recommandation. La mise en stage de

demandeur d'emploi est le canal le plus utilisé par les employeurs : 46,2% d'entre eux. Pour leur recrutement, les employeurs ont un certain nombre d'exigences ; celles-ci sont relatives à la formation des candidats (68,9%), à leur expérience professionnelle (69,7%) et à leur savoir faire (63,9%). En définitive, les employeurs potentiels privilégient les compétences des demandeurs d'emploi et sont aussi sensibles à leur l'âge.

Appréciation du cadre réglementaire du marché du travail

L'une des préoccupations majeures de ce rapport est de vérifier si les textes prévus pour régir le fonctionnement du marché du travail n'entravent pas la création d'emploi. Selon 36,2% des employeurs, le cadre institutionnel n'est pas favorable à la création d'emplois ; en revanche, 14,3% soutiennent que l'ensemble des textes ne constitue pas un obstacle à la création d'emplois. Si l'avis des employeurs sur le cadre réglementaire est suffisamment opposé ; en revanche, leur appréciation sur l'une des composantes de ce cadre global, à savoir le Code du travail, est très partagée. En effet, 44,5% des employeurs estiment que le code du travail est favorable à la création d'emplois puisque selon eux il allège les procédures d'embauche et de licenciement (50,9%) et facilite la concertation entre employeurs et employés (66,2%). Par contre, 50,4% des employeurs affirment que le code du travail n'est pas favorable à la création d'emplois. Deux principales raisons sont avancées : 51,7% de ces chefs d'entreprises soutiennent que le Code du travail maintient les rigidités du marché du travail ; 60% pensent qu'il ne permet pas la création d'emplois temporaires. Pour contourner les rigidités induites par le Code du travail, 40% des employeurs recourent au travail temporaire. Le recrutement de stagiaires est aussi une stratégie utilisée par 35% des employeurs pour faire face aux rigidités engendrées par le Code du travail. Au-delà des stratégies individuelles pour s'adapter aux contraintes du Code de travail, 69,7% des employeurs souhaitent une révision du Code du travail. Cette révision devrait porter essentiellement selon eux sur : i) la procédure de licenciement (54,2%), ii) la fixation des salaires (56,6%), et iii) la procédure d'embauche (37,3%).

De manière globale, les employeurs souhaitent une réforme du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail : 77,3% d'entre

eux veulent cette réforme qui devra concerner les textes de loi (56,5%), les principales structures publiques du marché du travail (AGEPE, AGEFOP, FDFP, FNS) (43,5%), le financement de la politique d'emplois (40,7%), le dispositif d'information sur le marché du travail (37%) et la gouvernance du marché du travail (35,9%).

Les modalités de détermination des salaires font partie des institutions qui interfèrent sur le libre fonctionnement du marché du travail. C'est pourquoi, il est apparu essentiel de requérir l'opinion des employeurs sur le mode de fixation des salaires au sein de leur entreprise. Majoritairement, les employeurs fixent les salaires soit en fonction d'une grille préétablie (56,3%), soit à partir d'une négociation avec l'employé (53,8%). Une telle approche vise sans doute à maîtriser leurs coûts salariaux.

La question du coût du travail est préoccupante dans la mesure où une hausse du coût du travail peut avoir des effets négatifs sur l'emploi à différents niveaux. Au niveau microéconomique, une hausse du coût du travail peut inciter les entreprises à privilégier des modes d'organisation et de fabrication comportant une plus grande part d'équipement ou d'investissement immatériel, et une moindre part de travail.

Au niveau macroéconomique, une hausse du coût du travail va se traduire par une déformation des prix relatifs sur le marché des biens et services. La hausse du coût du travail peut également se traduire par une baisse des profits des entreprises et de la compétitivité ; ce qui peut freiner l'investissement et l'emploi. Enfin, la hausse du coût du travail peut se traduire par une augmentation du prix des biens et services, avec pour corollaire une dégradation de la compétitivité-prix tant sur le marché intérieur qu'à l'exportation, ce qui tend à diminuer la production domestique, et donc l'emploi. Cette situation peut également limiter les possibilités d'activités économiques.

Compte tenu de tous ces enjeux, il a été nécessaire de requérir l'opinion des employeurs sur le niveau du coût du travail en Côte d'Ivoire. Un grand nombre d'entre eux (62,2% de l'échantillon) estime à cet effet, que le coût du travail est acceptable. Ce résultat est conforme à l'une des conclusions de l'étude sur la perception du climat des affaires par les chefs d'entreprise à savoir que le coût du travail est généralement compétitif dans les secteurs à forte rentabilité économique.

Principales contraintes à l'employabilité des jeunes

Les employeurs se sont également exprimés sur les obstacles à l'employabilité des jeunes. Selon eux, ceux-ci découlent : i) de l'insuffisance des programmes/projets d'insertion des jeunes (42,9%), ii) de l'inadaptation du dispositif de formation (40,3%), iii) de l'absence d'un mécanisme d'incitation à l'embauche des demandeurs d'emploi (37%), iv) de l'insuffisance des ressources financières destinées à l'employabilité des jeunes (34,5%), v) des dysfonctionnements et dérives bureaucratiques des structures chargées de l'insertion des jeunes (21%), vi) et de la faible capacité humaine et matérielle des structures chargées de l'insertion des jeunes (16%).

L'amélioration de l'insertion professionnelle vue par les employeurs

Les employeurs ont fait des suggestions pour améliorer l'insertion professionnelle, notamment celle des jeunes. Ils suggèrent : i) une définition d'une stratégie claire et opérationnelle d'insertion des jeunes (73,1%), ii) la constitution d'un fonds de garantie pour les groupes spécifiques (47,9%). Pour créer davantage d'emplois, ils préconisent la facilitation de l'accès des PME aux marchés publics (52,9%), et le règlement et arbitrage des conflits de compétence entre les différents centres de décision (44,50%).

L'amélioration de l'opérationnalité du cadre réglementaire et institutionnel

Il ressort de l'examen du cadre réglementaire et institutionnel et de l'analyse de l'opinion des principaux acteurs sur l'ensemble des lois, règles et normes qui affectent le fonctionnement du marché du travail, de nombreuses pistes de réflexion et d'actions pour un fonctionnement efficace du marché du travail. Ces pistes concernent entre autres : i) l'environnement des affaires, ii) les lois et règles qui régissent le marché du travail, iii) les mesures d'incitation à la création d'entreprises et d'emplois, iv) l'organisation et le fonctionnement des institutions du marché du travail, v) la mise en œuvre de la politique d'emploi, vi) le partenariat secteur public/secteur privé.

Au niveau de l'environnement des affaires, à l'instar de certains pays africains, la Côte d'Ivoire avait intégré dans son DSRP dans un premier

temps, puis dans le PND, la question de la gouvernance économique en vue d'améliorer l'environnement des affaires et d'attirer les investissements étrangers. Une telle option se justifie par le fait que la Côte d'Ivoire s'est engagée à faire du secteur privé le moteur de sa croissance économique. Le développement de ce secteur, nécessite notamment, la stabilité politique, l'assainissement du cadre macroéconomique, la sécurité juridique qui ne peuvent être obtenus que par une bonne gouvernance. Aussi des mesures sont-elles prises pour assurer une bonne gouvernance politique, économique et judiciaire d'ici 2015 en vue d'améliorer l'environnement des affaires favorable à l'attractivité des investissements. En effet, de nombreuses réformes sont en cours ou envisagées dans le PND en vue de promouvoir la bonne gouvernance. Ces initiatives ont trait notamment : i) à la consolidation de l'Etat de droit et la restauration de l'autorité de l'Etat, ii) à l'éradication de la corruption, et iii) à la réforme du code de passation des marchés publics.

Au niveau du cadre réglementaire, il s'agit notamment de réviser le code du travail et le cadre juridique des stages professionnels. Il est aussi question de mettre en place les mesures d'application des incitations et exonérations fiscales.

✓ Révision du code du travail

Pour approfondir le dialogue social, un pré-forum social a été organisé en 2006; au cours de ces assises, des commissions ont été constituées pour réfléchir sur les thèmes suivants : i) flexibilité et précarité ; ii) renforcement des capacités de l'Administration du travail ; iii) liberté syndicale ; iv) gestion de l'entreprise ; v) résolution des conflits et vi) rémunération et conditions de travail. Lors de l'atelier d'évaluation du Code du travail en vue de sa révision, des résolutions des différentes commissions ont été réexaminées. A l'issue de ce réexamen, les partenaires se sont accordé sur certains points du pré-forum ; il s'agit notamment de :

- l'insertion de la durée du chantier et des projets dans les dispositions de l'article 14.6 du Code du travail,
- la prise des textes d'application de l'article 43.1 du Code du travail relatif au service de santé et sécurité au travail, notamment par l'adoption par le Gouvernement de la politique et du plan national en matière de santé et de sécurité au travail.

En revanche, l'atelier d'évaluation du Code du travail a rejeté des propositions dont notamment, celles relatives à :

- la substitution de l'article 44 nouveau de la Convention Collective à l'article 14.7 alinéa 1^{er} du Code du travail ;
- l'appréciation des Inspecteurs du travail sur le bien fondé des licenciements pour motif économique ;
- la fixation de la durée de suspension du contrat de travail non plus par année civile mais par période consécutive de douze mois ;
- la modification de l'article 87 de la Convention Collective et des points relatifs à l'intervention obligatoire de la décision de l'Inspection du Travail dans un délai maximum d'un mois, à la demande d'autorisation de licenciement qui doit être adressée à l'Inspection dans un délai de quatre jours ouvrables et à la notification simultanée de décision de l'Inspection du travail aux travailleurs.

Par ailleurs, certains points d'accords du pré-forum n'ont pas été examinés par l'atelier d'évaluation. Il s'agit notamment des points touchant :

- à la suppression de l'article 20 du décret n° 96-194 du 7 mars relatif au travail temporaire ;
- à l'implication du Conseil National du Travail (CNT) dans la procédure de licenciement ;
- à l'intégration dans le Code du travail de certaines dispositions de l'article 13, alinéa 4.6 et 7 de la Convention Collective relatives à la priorité d'embauche ;
- au droit pour l'autorité qui aura à émettre un avis sur le licenciement collectif de faire appel à un expert comptable aux fins d'analyse du bilan de l'entreprise ;
- à l'intégration dans le Code du travail, des dispositions de l'article 31 de la Convention Collective ;
- à la modification de l'article 81.10 du Code du travail ;
- à la modification de l'article 81.18 du Code du travail ;
- à la modification de l'article 81.29 du Code du travail ;
- au relèvement des pensions de retraite à 75% du salaire d'activité ;
- à l'exonération d'impôts des primes de transports et des allocations de retraites.

E. A propos du travail des enfants

Il n'est pas rare d'entendre des incriminations sur le travail des enfants dont la participation à l'activité économique est indéniable. Selon une étude conduite par le SIMPOC²⁷ en 2008 un quart environ des enfants de 5-17 ans sont économiquement occupés et 58% d'entre eux sont utilisés dans l'agriculture, 23% dans le commerce et 10% dans l'industrie. Environ 1/5 des enfants travaillant dans l'agriculture ont été identifiés comme travailleurs dans les secteurs du cacao et du café. En milieu urbain, le cas de la ville d'Abidjan serait des plus édifiants, vu que les enfants de 10 à 13 ans économiquement occupés y étaient estimés à 5,1% de la population occupée (AGEPE, 2008). Quant à ceux de 14 à 17 ans²⁸, leur taux d'activité serait de 20,7%. Ce taux représenterait 5 % des emplois.

Des enquêtes sur le travail des enfants ont aussi été menées dans les cas spécifiques du cacao et du travail domestique²⁹. Les conditions de ce travail qui violent les droits des enfants, leur protection sont mis en exergue. Plus récemment, l'AGEPE (2012) signale, suite à son enquête sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire un nombre impressionnant d'enfants économiquement actifs, 303 951 d'enfants compris entre 5 et 13 ans, soit 6,2% de la population économiquement active³⁰. Un grand nombre d'entre eux seraient occupés dans l'agriculture 61,6% (surtout les garçons, 66,3%, contre 55,4% pour les filles), dans le commerce de détail 15,7% (surtout les filles, 21,2% contre 11,5% pour les garçons), et les services aux ménages, 7,6% (11,4% pour les filles contre 4,6% pour les garçons). Le rapport révèle que dans les milieux urbains les enfants seraient plus

²⁷ Programme d'informatisation statistique et de suivi du travail des enfants (SIMPOC), 2008.

²⁸ Le travail des enfants âgés de 14 à 17 ans est légal en Côte d'Ivoire sous réserve que ces enfants ne soient pas occupés à des activités prohibées au sens de la convention 182 de l'OIT relative aux pires formes de travail des enfants.

²⁹ Cabinet du Premier Ministre 2008, enquête initiale de diagnostic nationale) et BIT, 2011. Travail domestique décent pour les enfants. Pratiques et réglementations en Côte d'Ivoire.

³⁰ Ces chiffres sont encore provisoires et pourraient différer de ceux de la version définitive. Ils ne sont donc présentés qu'à titre indicatif. Il en est d'ailleurs de même de l'ensemble des estimations extraites du rapport de l'AGEPE (2013) sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire.

employés dans le commerce de détail, 39,8%, les services aux ménages 21,1% et l'agriculture. Suivraient ensuite les filières suivantes: la confection des articles vestimentaires (5,2%), le commerce de gros (5,5%) et les services de réparation (5,4%).

Quelles que soient, les raisons explicatives du travail des enfants, celui-ci s'accompagne d'un abandon de la scolarisation qui gêne leur insertion future dans la vie adulte professionnelle. Cela pourrait aussi constituer un obstacle majeur dans la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement. Cette question du travail des enfants nécessite des actions appropriées basées sur le dialogue social, le changement de comportement, mais des réglementations du travail reposant sur des principes du travail décent et de protection des enfants.

L'encadré qui suit extrait du rapport de l'AGEPE rappelle le cadre réglementaire de la protection des enfants applicable en Côte d'Ivoire.

Encadré 3: Cadre réglementaire de protection des enfants

Comme dans la plupart des pays, la Côte d'Ivoire a ratifié plusieurs textes au plan interne et international en vue de protéger les enfants.

Au plan national, la Côte d'Ivoire a élaboré et adopté des textes à cet effet: (i) la Constitution ou loi fondamentale d'août 2000 qui interdit le travail forcé et l'esclavage ainsi que les traitements cruels et inhumains et humiliants, la torture physique ou morale en son article 3, (ii) le code du travail (loi de 1995) interdit le travail forcé et assure la réglementation du travail des enfants, (iii) l'article 23-2 du code du travail fixe l'âge minimum d'accès au travail à 14 ans.

Au niveau régional et international, la Côte d'Ivoire a ratifié plusieurs conventions de l'OIT parmi lesquelles: (i) la C129 sur le travail forcé, (ii) la C138 sur l'obligation de fixer l'âge minimum au travail à partir de 14 ans et la C182 sur l'abolition des pires formes de travail des enfants, (iii) la CDE en Article 32 et la Charte Africaine des droits et du bien-être des enfants en son Article 15 également ratifiés par la Côte d'Ivoire protègent les enfants contre l'exploitation et les travaux dangereux, (iv) l'accord multilatéral de coopération en matière de lutte contre la traite des enfants en 2005, (v) l'accord bilatéral de coopération entre la Côte d'Ivoire et le Mali en 2001 et (vi) la déclaration de la CEDEAO sur la lutte contre la traite en 2011.

AGEPE: Situation de l'Emploi en Côte d'Ivoire en 2012, rapport provisoire

SECTION III: LES NOUVELLES ORIENTATIONS POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

La Côte d'Ivoire adopte différents instruments de politique nationale, le Plan national de développement, la Politique nationale de l'emploi et le code des investissements qui visent directement la promotion de l'emploi.

Le PND aborde également les problèmes de l'emploi à travers le résultat 3: "les populations, en particulier les femmes, les jeunes, les enfants et autres groupes vulnérables ont accès aux services sociaux de qualité dans l'équité".

A. La promotion de l'emploi dans le cadre du Plan national de développement et de la politique nationale de l'emploi

Le programme présidentiel vise la création d'un million d'emplois d'entre sur la période 2011-2015. Le plan national de développement devrait donc définir les modalités de la mise en œuvre de cet objectif. Il apparaît que le PND envisage de promouvoir une croissance vigoureuse, soutenue, inclusive et solidaire entre 2012 et 2015. La question de l'emploi découle des stratégies 2 et 3. La stratégie 2 vise "la création de richesses nationales est accrue, soutenue et les fruits de la croissance repartis dans l'équité". Les secteurs porteurs de croissance sont censés également créer les emplois. Le rôle de l'agriculture, des activités de transformation des produits agricoles, le secteur manufacturier, le tourisme, de même que les infrastructures économiques et sociales est primordiale dans le développement de l'emploi, mais également pour impulser la croissance économique.

Le PND aborde également les problèmes de l'emploi à travers le résultat 3: "les populations, en particulier les femmes, les jeunes, les enfants et autres groupes vulnérables ont accès aux services sociaux de qualité dans l'équité". Il est notamment indiqué l'objectif de promouvoir l'accès à l'emploi décent de la population active. Cela devrait se faire à travers trois pistes d'actions:

- la gouvernance du secteur de l'emploi et du travail à travers l'amélioration du cadre juridique et institutionnel du travail et des capacités institutionnelles de promotion de l'emploi;
- la promotion de l'accès à l'emploi des jeunes à travers la promotion de l'entrepreneuriat et les travaux à haute intensité de main d'œuvre;

- l'amélioration de la productivité du travail à travers notamment la formation continue.

Le Politique nationale de l'emploi qui s'appuie sur le PND vise à accroître les opportunités d'emplois décents afin de lutter contre la pauvreté. La Politique nationale de l'emploi comporte trois piliers.

Le pilier 1 entend stimuler la création économique autour de l'entreprise pour la croissance et l'emploi à travers les actions suivantes: la promotion des activités privées créatrices d'emplois; une prise en compte améliorée de l'emploi dans les politiques transversales et sectorielles; le renforcement de l'action directe de promotion de l'emploi.

Le pilier 2 entend investir dans l'accumulation du capital humain et dans la productivité du travail pour l'emploi d'aujourd'hui et de demain à travers: l'accroissement de l'offre de la formation; l'adaptation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail; le renforcement du système administratif et juridique pour le contrôle de l'application de la législation du travail; le développement du dispositif de protection sociale.

Le pilier 3 envisage de rationaliser le cadre de gouvernance de l'emploi pour l'efficacité de l'action par: la dynamisation du marché du travail; la sécurisation de l'emploi; le renforcement de la coordination et la synergie; la construction d'une infrastructure financière pour l'emploi.

Le plan national développement et la politique nationale de l'emploi soulignent clairement la nécessité d'aller au-delà des aspects de régulation du marché du travail pour réellement promouvoir l'emploi. Toutes les activités économiques et sociales concourant à l'emploi l'accent est donc à mettre le rôle dans la création de l'emploi. L'accent est à mettre dans l'amélioration de la productivité, le développement des compétences et la promotion de l'entrepreneuriat. Le système éducatif et de formation professionnelle pourront s'adapter plus facilement face à des opportunités d'emploi en évolution mues par une économie en progrès.

Le plan national développement et la politique nationale de l'emploi soulignent clairement la nécessité d'aller au-delà des aspects de régulation du marché du travail pour réellement promouvoir l'emploi.

Encadré 4: Projet Emploi Jeune et de Développement des Compétences (PEJEDEC)

La Côte d'Ivoire a initié le **Projet Emploi Jeune et de Développement des Compétences (PEJEDEC)** et a obtenu de l'Association Internationale de Développement (IDA) du Groupe de la **Banque Mondiale**, un don d'urgence de 50 millions de dollars US pour le financement de sa mise en œuvre.

Le projet a pour objectif de contribuer à améliorer l'accès aux opportunités d'emplois et au développement des compétences des jeunes hommes et femmes sur le territoire de Côte d'Ivoire. Le PEJEDEC cible **27 500 jeunes hommes et femmes âgés de 18 à 30 ans** de toutes qualifications et niveaux de formation, et provenant des zones rurales et urbaines (**30% de femmes**). Le projet comprend les trois (3) composantes ci-après:

- **Composante 1 – Opportunités d'emplois temporaires**
 - THIMO (Travaux à Haute Intensité de mains d'œuvres) pour 12 500 jeunes
- **Composante 2 - Développement des compétences et Aide à l'emploi :**
 - Stages en entreprises pour 2 250 jeunes;
 - Apprentissage pour 3 000 jeunes;
 - Formations professionnelles de courtes durées pour 5 000 jeunes;
 - Formation et Assistance à l'entrepreneuriat pour 850 jeunes diplômés;
 - Formation et Assistance à la création d'AGR pour 3 900 jeunes sans qualification.
- **Composante 3 - Renforcement des capacités institutionnelles.**
 - Aider au renforcement de la capacité des institutions publiques et privées engagées dans la mise en œuvre du Projet ;
 - Améliorer les connaissances de base sur l'emploi des jeunes.

Le PEJEDEC a été lancé officiellement le **20 février 2012**. Le Financement de la Banque Mondiale a une durée de **3 ans**. Les activités opérationnelles du Projet sont menées par des Agences d'Exécution du **secteur public** (AGEROUTE, AGEPE, AGEFOP) et des Partenaires du **secteur privé** (Entreprises, Associations Professionnelles).

www.pejedec.org

B. L'approfondissement des incitations à l'investissement

La Côte d'Ivoire est engagée dans un ensemble de réformes économiques visant notamment la gestion macro-économique et l'amélioration du cadre des affaires. La gestion macro-économique s'améliore avec un taux de croissance économique de 9,8% en 2012 contre -4,7% en 2011 tandis que la dette extérieure a été allégée avec l'atteinte du point d'achèvement dans le cadre de l'initiative en faveur des pays pauvres très endettés. A la fin de l'année 2012 était lancé le Guichet unique des formalités d'Entreprises assurant la simplification de la procédure de création d'une entreprise. Sont regroupés dans le Guichet les services douaniers, des impôts, du registre du commerce, du commerce extérieur, de la Caisse nationale de prévoyance sociale et du CEPICI. L'objectif est de ramener la durée de création d'entreprise de 32 jours à 48 heures.

La Côte d'Ivoire a aussi adopté un nouveau code des investissements pour favoriser les investissements privés, promouvoir l'activité économique, le développement des affaires et la création d'emploi. Le code des investissements 2012 (Ordonnance 2012-487 du 07 Juin 2012 portant Code des Investissements) s'applique à tous les investissements directs nationaux et étrangers réalisés en Côte d'Ivoire. Ce code des investissements qui est destiné à favoriser les investissements productifs, les investissements verts et d'encourager la création et le développement des activités économiques s'applique aux investissements directs nationaux et étrangers. Ce code comporte deux régimes d'incitation: le régime de la déclaration et celui de l'agrément à l'investissement.

La déclaration des investissements à réaliser est soumise à l'organisme national chargé de la promotion des investissements. Si l'attestation de dépôt donne plein droit aux avantages définis, leur jouissance est subordonnée à la constatation de la réalisation effective des investissements par le Ministère en charge de l'industrie et de la promotion du secteur privé, de l'organisme national chargé de la promotion des investissements, de la Direction Générale des Impôts et de la Direction Générale des Douanes (art 29, 30).

L'autre régime est celui de l'agrément à l'investissement qui s'applique à tous les secteurs d'activités, à l'exception des bâtiments à usage non industriel, du commerce et des services bancaires et financiers.

Les avantages offerts au titre du régime de la déclaration sont spécifiés par zone d'investissement pour des durées différentes selon la zone: cinq ans pour la Zone A; huit ans pour la Zone B; quinze ans pour la Zone C (Art 34; 35).

Selon l'article 37, les avantages communs applicables pour toutes les zones (A, B, et C) sont l'exonération de l'impôt sur le bénéfice industriel et commercial ou de l'impôt sur le bénéfice non commercial ou de l'impôt sur le bénéfice agricole, exonération de la contribution des patentes et licences. L'impôt sur le patrimoine foncier et les droits d'enregistrement à l'augmentation du capital sont exonérés pour les investissements dans la Zone C.

En relation directe avec la promotion de l'emploi s'ajoute la réduction du montant de la contribution à la charge des employeurs, à l'exclusion de la taxe d'apprentissage et de la taxe additionnelle à la formation professionnelle continue pour les investissements réalisés dans la zone B à hauteur de 80% et la Zone C à hauteur de 90%.

L'agrément à l'investissement est accordé par l'organisme national en charge de la promotion des investissements selon le rôle stratégique des investissements et leur apport à la valeur ajoutée. Les avantages prévus par le régime de l'agrément sont définis par les articles 45 et 46.

L'article 45 prévoit la réduction du montant des droits à payer à la douane portant sur les équipements et matériels ainsi que sur le premier lot de pièces de rechange, pour un montant d'investissement, exception faite des prélèvements communautaires. La réduction est de 50% pour les montants d'investissements inférieurs au seuil et de 40% s'ils sont supérieurs au seuil. Ces investissements sont aussi totalement exonérés de la TVA. La valeur des pièces de rechange ne peut cependant dépasser 10% de la valeur des équipements.

Pour le régime de la déclaration s'ajoute la réduction du montant de la contribution à la charge des employeurs, à l'exclusion de la taxe

d'apprentissage et de la taxe additionnelle à la formation professionnelle continue pour les investissements réalisés dans la zone B à hauteur de 80% et la Zone C à hauteur de 90% pour la régime de l'agrément. Dans le cadre de l'agrément à l'investissement la réduction de la contribution à la charge des employeurs est pour chacune des Zones A, B et C respectivement de 50%, 75% et de 90%.

Dans tous les cas comme le stipule l'article 26, "l'investisseur recrute en priorité la main-d'œuvre nationale et contribue à accroître la qualification de ses collaborateurs locaux, notamment par la formation continue, le développement de compétences nationales à travers des stages de perfectionnement". Ces dispositions générales visant la promotion des investissements sont en cohérence avec la Politique nationale de l'emploi adoptée au cours de l'année 2012.

C. Les améliorations en matière d'organisation

Au niveau de la mise en œuvre de la politique de l'emploi, il s'agit de disposer d'un mécanisme de coordination de cette politique et de la dynamisation du partenariat secteur public/secteur privé. La définition d'un cadre institutionnel, organisationnel et fonctionnel est incontournable pour la mise en place d'un mécanisme opérationnel tout en délimitant le champ et les missions des mécanismes de coordination en prenant des textes fixant leurs attributions, organisations et fonctionnements.

Au niveau organisationnel, il est nécessaire de prévoir des organes permanents à certains niveaux d'intervention, pour assurer le bon fonctionnement des mécanismes de coordination. Par exemple, au niveau interministériel et national, il faut un organe permanent pour impulser les éléments du mécanisme ; son rôle consistera à assurer le suivi du tableau de bord du mécanisme de coordination. Pour le fonctionnement, il est fondamental de préciser les éléments sur lesquels doit reposer le mécanisme de coordination. Par exemple, pour animer le Comité interministériel, on peut créer des points focaux emploi dans les différents départements ministériels dont la mission est d'arbitrer en faveur des programmes/projets, des activités et des approches génératrices d'emplois, au sein de leur ministère. Dans ce sens, des analyses

poussées doivent être régulièrement menées pour mettre en évidence les potentialités de développement d'activités et d'emploi au niveau sectoriel et les conditions de leur matérialisation. Ces points focaux peuvent également être chargés de collecter les données relatives aux emplois créés. L'expérience du Mali est enrichissante à cet égard dans la mesure où le Comité Interministériel dispose de points focaux emplois ministériels chargés de procéder aux collectes semestrielles des données sur la création d'emplois au niveau de leurs départements respectifs et de les transmettre à la Direction Nationale de l'Emploi. De façon générale, le point focal ministériel a un rôle de centralisation et de consolidation des données. Il devra prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de collecter auprès de toutes les structures, institutions, associations et ONG relevant de sa tutelle, les emplois créés par les programmes et projets.

En Côte d'Ivoire, la plate-forme de services entre les institutions intervenant dans le champ de l'emploi, constitue entre autre une réponse aux problèmes de coordination dans les interventions en faveur des jeunes. En effet, vue la situation préoccupante des jeunes et le manque d'harmonie dans la gestion des programmes et projet d'insertion des jeunes à eux confiés par l'Etat, les quatre structures (FDFP, AGEFOP, AGEPE, FNS) en charge de la mise en œuvre des politiques d'insertion et de renforcement de l'adéquation emploi-formation ont décidé à travers une convention, d'harmoniser et de coordonner leurs activités pour mieux lutter contre le chômage et la précarité des jeunes. Cette convention dénommée « Plate Forme de Service (PFS) » signée en Avril 2006, est un cadre d'orientation, de mobilisation et de gestion des ressources et des expertises des quatre organismes. Les activités de la PFS sont contenues dans le Programme de Formation et d'Insertion Professionnelle des Jeunes (PFIJ). Ce programme vise à faire acquérir à la population composée en majorité de jeunes, les aptitudes et les qualifications nécessaires à leur insertion dans des emplois décents. Il convient aussi d'établir et/ou de formaliser les accords de partenariat entre les acteurs publics d'une part, et entre ceux-ci et les acteurs privés. La dynamisation du partenariat Organisme public/Secteur privé peut permettre d'accroître l'employabilité des jeunes puisque ces derniers pourront bénéficier des stages dans les

entreprises. En effet, des accords de partenariat conclus entre les organismes de l'Etat peuvent favoriser le développement de l'employabilité des jeunes. Par exemple, au niveau de l'Etat Sénégalais, l'accord de coopération établi entre le Ministère en charge de la jeunesse et d'autres Ministères notamment celui de la Défense et de la Sécurité Intérieure, a permis de développer le volontariat des jeunes diplômés ou non dans les structures administratives et agricoles. C'est ainsi que depuis 2003, le Ministère de la Jeunesse du Sénégal a développé, en partenariat avec le Ministère de l'Agriculture, le projet des volontaires d'appui à l'agriculture pour stimuler et diversifier les productions agricoles et lutter ainsi contre le chômage des jeunes en milieu rural et son corollaire, l'exode rural. Jusqu'à présent, près de 25 000 jeunes volontaires ont été mobilisés. Au Mali, le Volontariat national qui vise à combler les besoins de l'Administration publique et locale en personnel qualifié, a permis à de nombreux jeunes diplômés de s'insérer au moins pendant une année dans le secteur public malien.

Au niveau du secteur privé, des accords de partenariats sont également conclus entre les Agences de promotion de l'emploi des jeunes et des entreprises. Ces accords ont pour objectif de favoriser l'employabilité des jeunes à partir des stages en entreprises qui leur sont proposés. On peut citer pour exemple la Convention nationale Etat-Employeur Privé signée le 25 avril 2000 entre l'Etat (Ministères en charge de l'économie et des finances, de l'éducation nationale, de la fonction publique, du travail et de l'emploi) et les partenaires du secteur privé (Confédération nationale des employeurs du Sénégal) et le Conseil national du patronat) pour lutter contre le chômage des jeunes diplômés en leur octroyant des stages dans les entreprises.

Il peut être aussi souligné qu'il existe un partenariat entre les Agences de promotion de l'emploi des jeunes et les institutions financières. La convention établie entre ces deux entités a pour objectif de faciliter l'accès des jeunes aux ressources financières disponibles dans le système bancaire et financier. On note par exemple, les conventions signées entre la Banque Régionale de Solidarité (BRS) de l'UEMOA et certaines Agences de promotion de l'emploi des jeunes du Burkina-Faso et du Mali.

Dans la conception et la mise en œuvre de la

politique d'emploi de la Côte d'Ivoire, on pourrait s'inspirer de ces exemples précités pour intégrer les accords de partenariat à mettre en œuvre. La formation des jeunes à la vie citoyenne et professionnelle est une expérience enrichissante à pérenniser dans la mesure où elle peut favoriser l'insertion professionnelle des jeunes après la période passée au Service civique national. Le volontariat des jeunes diplômés dans les services administratifs du Bénin, du Mali et du Sénégal est encouragé d'autant plus qu'il constitue un double enjeu : celui de combler les besoins en main-d'œuvre qualifiée des services administratifs et celui de l'acquisition d'une expérience professionnelle de la part des jeunes.

Encadré 5: Le développement humain en Côte d'Ivoire et la question de l'emploi des jeunes

Le défi des prochaines années pour résorber le chômage sera le réaménagement du système éducatif et de formation avec à la clé, la formalisation de certaines activités pour inciter un plus grand nombre à s'y intéresser, la formation aux nouveaux métiers qui font leur apparition et la promotion de l'apprentissage permanent au sein des entreprises.

Les entreprises existantes ne pouvant pas à elles seules absorber la masse de jeunes chômeurs, il convient de promouvoir en plus, le développement de l'entreprenariat comme mode prioritaire d'insertion des jeunes et le développement local comme support de l'insertion par l'entreprenariat qui constituent une réponse à l'urgence de la mise au travail des jeunes dont la situation est particulièrement sensible en zone urbaine. Le développement local apparaît à cet égard comme le lieu d'ancrage de l'initiative individuelle et collective et comme le support de l'initiation, de la conduite et la pérennité d'une démarche d'insertion par l'entrepreneuriat, avec la prise en compte des obstacles bien connus à l'entreprenariat que sont l'insuffisance d'initiative, l'accès au financement des start-up et la faiblesse du dispositif d'accompagnement des Petites et moyennes entreprises (PME).

Source: Chambre de commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire

D. L'adéquation formation emploi, l'employabilité des jeunes et le développement des compétences

L'adéquation formation emploi et l'employabilité des demandeurs d'emplois constituent des défis à relever. La faible qualification, les formations initiales jugées trop théoriques et aussi l'analphabétisme des demandeurs d'emplois figurent parmi les facteurs qui limitent l'employabilité des demandeurs d'emplois, plus particulièrement des jeunes. Comme déjà souligné, les employeurs potentiels accordent plus d'importance aux compétences et à l'âge des demandeurs d'emplois. Or bien souvent après une formation initiale jugée peu qualifiante sur le marché du travail, les demandeurs d'emplois se lancent lorsqu'ils en ont les moyens, dans diverses formations. Il arrive que les formations ne donnent pas toujours les qualifications requises pour trouver un emploi. Le marché du travail n'offre pas aussi suffisamment d'emplois pour permettre aux jeunes de concrétiser leurs espérances d'emploi, notamment après une formation complémentaire. Les jeunes mettent finalement 5,7 ans en moyenne pour obtenir un emploi après leur sortie de l'école.

Le peu d'adéquation entre la formation et les emplois offerts ainsi que la question de l'employabilité des jeunes peuvent être associés à une série d'évidences.

Les investissements personnels ou collectifs dans le développement des compétences requiert une information suffisante sur les opportunités d'emplois existantes y compris leur localisation et les compétences requises. Le manque d'information de qualité peut conduire à des choix tardifs, non appropriés ou largement disproportionnés par rapport aux possibilités offertes.

Le coût d'accès aux formations peut être un facteur limitant. Les formations professionnelles sont de plus en plus offertes par des centres privés ou les coûts d'accès peuvent être prohibitifs pour des jeunes appartenant à des catégories sociales défavorisées.

Les structures de formations semblent aussi peu flexibles de par leur équipement et les ressources humaines disponibles pour s'ajuster par rapport aux besoins du marché du travail.

Des niches d'emplois peuvent ainsi s'ouvrir sans que l'offre de formation ne s'adapte pour fournir les formations requises dans les délais souhaités.

Les formations assurées dans l'urgence pour le développement de l'auto-emploi conduisent plus souvent vers des activités d'appoint que des emplois suffisamment durables, ce qui alourdirait le coût d'opportunité pour se lancer dans d'autres initiatives. Il faut nécessairement d'autres modalités d'encadrement que ces formations permettent d'obtenir des emplois ou activités génératrices de revenus de plus long terme.

Un contexte d'essoufflement du processus d'accumulation, de dégradation des termes de l'échange, de fermetures d'activités ne peut être propice à de réels choix en matière de formation. Même les formations les plus prisées, présentant le plus d'opportunités, peuvent finir par ne plus trouver d'adeptes à cause de la réduction des perspectives d'emplois que de telle filières pourraient fournir.

Les formations techniques n'anticipent pas assez sur les métiers et les nouvelles compétences qui pourraient permettre aux jeunes techniciens d'être des prometteurs pour des nouveaux marchés à développer et ou des niches à exploiter. L'économie verte peut requérir aujourd'hui de nouvelles compétences que le système scolaire pourrait probablement bâtir les nouvelles formations.

Le ministère en charge de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a réalisé en 2011-2012 avec l'appui de l'Union européenne et de l'ONUDI une étude initiale sur les besoins en profils et en filières de formation/qualification. Cette étude souligne le besoin impératif de reconsidérer le dispositif de la formation professionnelle comme explicité dans l'encadré qui suit.

L'adéquation formation emploi et l'employabilité des demandeurs d'emplois constituent des défis à relever.

Les formations techniques n'anticipent pas assez sur les métiers et les nouvelles compétences qui pourraient permettre aux jeunes techniciens d'être des prometteurs pour des nouveaux marchés à développer et ou des niches à exploiter.

Encadré 6: Problématique de la formation

Les différents domaines de l'agriculture, de l'industrie, du tertiaire, du bâtiment/travaux publics et de l'artisanat investigués au cours des entretiens révèlent des besoins importants de main-d'œuvre compétente dans des métiers qualifiés émergents ou relevant d'une technologie en évolution. La prise en compte de ces nouvelles tendances doit être pour l'avenir un axe majeur de développement de la formation initiale et continue, elle accompagnera l'élan amorcé.

Dans la situation actuelle, et selon les tendances recueillies par les enquêteurs, il est considéré que les formations existantes dans les établissements gérés par le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle produisent une main-d'œuvre insuffisamment formée au plan technique et pratique mais avec toutefois des bases théoriques solidement acquises. Cet enseignement trop théorique est un facteur aggravant d'intégration dans les entreprises qui lorsqu'elles recrutent, doivent fréquemment procéder à des ajustements de connaissances pratiques pendant une période d'essai de plusieurs mois. Des entreprises adhérentes de la CGECI (Confédération des grandes de Côte d'Ivoire) ont d'ailleurs mis en place une forme de tutorat pour faciliter l'intégration des jeunes recrutés. Ce tutorat ou mise à niveau est tenu par des personnels qualifiés plus âgés et plus anciens, il porte également sur les aspects de la sécurité et de l'hygiène au poste de travail qui n'est pas suffisamment abordé au cours de la formation professionnelle. Malheureusement, ce dispositif d'intégration coûteux pour les entreprises reste assez exceptionnel et il faut retenir que les pro-demandeurs d'emploi constitués de jeunes de 18 à 35 ans sortant pour la plupart des cursus scolaires représentent 78,7% des chômeurs sur Abidjan en 2009 (Enquête AGEFOP 2010). La question d'une meilleure intégration dans la vie active est donc ainsi posée.

A l'opposé de cette situation- celle d'un savoir-faire acquis "sur le tas"- qui garantit une certaine forme d'emploi mais sans les bases d'un enseignement général théorique solide révèle aussi un cas de figure difficile à gérer pour les entreprises et reste très préjudiciable aux salariés. Cette carence est un facteur de blocage à une évolution professionnelle des personnels qualifiés à l'intérieur de leur entreprise. L'analphabétisme se révèle notamment un obstacle à toute progression professionnelle car il ne permet pas d'aborder la filière d'ouvrier professionnel ou de petite maîtrise (chef d'équipe par exemple) qui requiert un niveau minimum en enseignement général.

En conclusion, la situation actuelle met en évidence la nécessité d'un système de formation professionnelle des formés durant leur vie professionnelle, avec une formation de spécialisation professionnelle correspondant aux besoins des entreprises, et rendant les personnes formées immédiatement opérationnelles.

Source: Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, (2012) Etude initiale des Besoins en Profils et en Filières de formation/qualification, étude réalisée avec les appuis techniques et financier de l'Union européenne et de l'ONUDI, page 7 du document de synthèse.

Le développement des compétences doit être au centre de l'élargissement de la base productive et de la création d'emplois.

Le développement des compétences doit être au centre de l'élargissement de la base productive et de la création d'emplois. Il doit reposer sur un système de formation supérieur, technique et professionnel axé sur l'innovation et dont le contenu des formations doit reposer sur un dialogue continu entre parties prenantes (associations professionnelles et patronales, structures de formation et ministères en charge des enseignements supérieurs, techniques et professionnels). Le système de formation doit pour cela anticiper et ajuster les formations sur les besoins actuels et à court et moyen termes du système productif.

Il s'agit par conséquent de développer le lien entre la formulation des politiques sectorielles, leur impact sur l'emploi et les compétences requises pour soutenir les politiques sectorielles. Ce lien doit être indissociable pour limiter les déperditions des moyens humains et financiers. Ce dialogue doit aider à déterminer à partir de quel volume potentiel d'emplois, et pour quelles compétences requises les programmes de formation doivent être ajustés.

Un rôle plus actif des pouvoirs publics dans son appui aux petites et moyennes entreprises pour acquérir de nouvelles technologies peut aussi être couplé avec des programmes de développement des capacités pour maîtriser ces

technologies. Les technologies nécessaires pour la promotion de l'économie verte peuvent par exemple faire l'objet de tels appuis. On peut aussi mentionner les activités de transformation des produits agricoles dans lesquelles les petits promoteurs et même les producteurs directs peuvent être impliqués.

Il reste que même pour des programmes de formations spécifiques, de moindre ampleur en termes de volumes d'emplois visés, peuvent être développés pour les différentes filières, y compris localement en fonction des besoins qui se manifestent. Ces programmes spécifiques non nécessairement assurés dans les écoles et centres pourraient aider à former sur des nouveaux procédés ou innovation technologique. Il est aussi important que même pour certains emplois où les modes de formation sont plus attachés à la tradition ou à la famille que des efforts soient faits pour un minimum de codifications de tâches et des compétences requises pour les réaliser. La qualité et la quantité des services fournis ne peuvent que s'en trouver améliorées.

Les pouvoirs publics doivent aider les centres de formation à améliorer à la fois les capacités que la qualité de leur formation. Un système d'homologation peut également les inciter à fournir eux-mêmes leurs propres efforts satisfaire le cahier des charges.

Le développement des compétences des jeunes en vue d'une insertion professionnelle durable requiert non seulement un accroissement de la capacité d'accueil du système de l'enseignement technique professionnel, mais aussi une orientation plus centrée sur le monde de l'entreprise. Aussi, le défi de l'employabilité des jeunes implique-t-il : i) d'accroître les investissements et les dispositifs nationaux de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ; ii) de favoriser, en particulier, l'accès des filles aux filières techniques, professionnelles et technologiques ; iii) de resserrer les liens entre l'enseignement en classe et l'apprentissage sur le lieu de travail ; iv) de combiner l'expérience de travail et la formation professionnelle, à travers des placements auprès d'employeurs du secteur privé notamment ; v) d'instituer un cadre permanent de recyclage post-formation des jeunes travailleurs, en vue de leur permettre d'affronter les changements de technologies et des métiers.

Il semble également important de renforcer les organisations de travailleurs pour qu'elles jouent un rôle plus actif dans l'organisation de la formation au sein de l'économie informelle et en favorisant l'accès des maîtres-artisans à une formation complémentaire pour améliorer leurs compétences techniques et de gestion, bénéficier de la coopération et de la coordination entre les petites entreprises et moyennes entreprises pour accroître leurs performances et leur productivité. Dans ce sens il est nécessaire de :

- Identifier les besoins de formation des acteurs de l'économie informelle par des consultations entre les prestataires de formation et les petites entreprises;
- Prévoir des incitations pour la création de centres de formation privés ou coopératifs en vue d'accroître la capacité d'organisation de formations complémentaires pour les apprentis et les maîtres artisans;
- Evaluer et certifier les compétences des maîtres-artisans et des apprentis de l'économie informelle;
- Améliorer la transition entre l'apprentissage informel et les systèmes formels par la reconnaissance institutionnalisée des compétences acquises;
- Développer et animer un réseau de maîtres-artisans tuteurs susceptibles de favoriser l'échange de connaissances techniques et technologiques.

L'amélioration de la productivité du secteur informel et son évolution vers un statut plus formel passe par une prise en compte plus appropriée des besoins du secteur informel dans les systèmes de formation formels. Améliorer l'apprentissage informel implique de jeter des passerelles vers le marché du travail formel et vers le système de formation formel existant, pour déboucher à terme sur l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national.

Le financement des dispositifs de formation professionnelle nécessite des réformes en vue de : i) mobiliser une partie des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage pour financer la formation par alternance ; ii) prévoir des mesures incitatives au bénéfice des entreprises d'accueil et/ou des maîtres d'apprentissage ; ces incitations, dont le contenu et la nature doivent être préalablement définis paritairemment, par branches professionnelles, avec des

L'amélioration de la productivité du secteur informel et son évolution vers un statut plus formel passe par une prise en compte plus appropriée des besoins du secteur informel dans les systèmes de formation formels.

Jeter des passerelles vers le marché du travail formel et vers le système de formation formel existant, pour déboucher à terme sur l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national.

engagements réciproques entre l'État et les entreprises, pouvant prendre la forme de déductions fiscales, de réduction des charges patronales, d'accès privilégié aux financements de projets, d'aides salariales à l'embauche ; iii) solliciter une assistance complémentaires de la part des bailleurs de fonds pour une action à long terme de renforcement des capacités et de formation professionnelle.

CONCLUSION

Ce qui précède indique clairement que la révision du Code du travail ne sera pas aisée ; les intérêts divergents des partenaires sociaux ne facilitent pas l'élaboration d'une plate forme acceptable par tous. Or les exigences de la cohésion sociale, de la compétitivité des entreprises et le respect du droit et du travailleur et de la protection sociale, nécessitent qu'un compromis soit trouvé.

La révision des cadres juridiques des stages professionnels est indispensable pour en assurer la transparence, l'efficacité sur la base d'une appréciation de sa valeur ajoutée. Il existe un vide juridique sur la question des stages professionnels d'insertion ou de professionnalisation des jeunes diplômés. En effet, le Code du travail de 1995 et la Convention collective de 1977 n'ont pu prévoir un cadre juridique approprié pour encadrer les stages professionnels des jeunes diplômés ou sans qualification professionnelle dans les entreprises. Pour éviter les abus de certains employeurs qui maintiennent indéfiniment des jeunes diplômés en stage sans possibilité d'ascension et de carrière dans leur entreprise, il convient de prévoir une réglementation juridique des stages pour les jeunes diplômés.

Les avantages en termes d'emplois et de développement des activités économiques sont importants à mettre en évidence lorsque des privilèges fiscaux sont accordés aux investisseurs privés nationaux et étrangers pour les inciter à investir en Côte d'Ivoire. Comme indiqué précédemment, cette politique d'exonération fiscale a engendré d'importants investissements depuis la mise en place de différents codes sectoriels (minier et télécommunication) et du nouveau code d'investissement. Cependant, on ne dispose pas d'évaluation exhaustive de l'application de ces mesures et leur impact en termes d'emplois et de

revenu. Il convient donc dans le cadre de la réforme des institutions, de faire le point de l'application de ces exonérations fiscales destinées à encourager des activités génératrices d'emplois et de revenus. Par ailleurs, les mesures d'incitation à l'embauche des jeunes diplômés et des jeunes sans qualification introduites dans l'annexe fiscale 2009 n'ont pas encore fait l'objet de mesures concrètes précisant les modalités de l'application. On note en outre, que ces mesures ne sont pas connues par la plupart des employeurs. Pour assurer la mise en œuvre du dispositif fiscal institué par l'article 10 de l'annexe fiscale 2009 en vue d'une grande insertion des jeunes diplômés, il convient de prendre les mesures concrètes de leur application. La promotion de l'emploi exigera des mesures réglementaires fournissant les incitations requises en termes d'allègement du coût du travail, de la flexibilité du travail tout en veillant à ce que les principes de protection sociale soient respectés. Les incitations à préconiser pour promouvoir la formation professionnelle, les stages et le premier emploi sont à définir à la lumière des gains attendus tout en assurant la transparence requise.

Le développement de l'employabilité des jeunes est crucial. Il s'agit de développer les compétences sur les métiers traditionnels, mais aussi faire preuve d'innovations en formant les jeunes dans des métiers et compétences nouveaux de manière à leur permettre d'être réellement en phase avec leur époque. Les formations doivent aussi contribuer à donner aux jeunes les aptitudes pour développer des projets et se lancer dans l'entrepreneuriat.

La promotion de l'emploi devrait aussi passer aussi et surtout par des mécanismes de transparence de diffusion de l'information sur les offres d'emplois de manière à limiter les pratiques clientélistes qui gangrènent les conditions d'accès à l'information et finalement les embauches.

Mais la promotion de l'emploi ne peut être inséparable du développement de l'activité économique, du développement sectoriel et des mesures entreprises pour encourager la productivité et la compétitivité. Chaque programme sectoriel devrait outre les objectifs pour lesquels il est défini viser l'amélioration de la productivité et la promotion de l'emploi. Il s'agira donc de s'organiser afin que ces objectifs soient effectivement intégrés dans les programmes sectoriels.

La promotion de l'emploi exigera des mesures réglementaires fournissant les incitations requises en termes d'allègement du coût du travail, de la flexibilité du travail tout en veillant à ce que les principes de protection sociale soient respectés.

La promotion de l'emploi devrait aussi passer aussi et surtout par des mécanismes de transparence de diffusion de l'information sur les offres d'emplois de manière à limiter les pratiques clientélistes qui gangrènent les conditions d'accès à l'information et finalement les embauches.

CHAPITRE V : EMPLOIS VERTS, OPPORTUNITES ET CHANGEMENTS STRUCTURELS

Les analyses précédentes montrent que la politique de l'emploi ne peut suffire à elle seule à générer les emplois productifs décents. Il faut explorer les opportunités offertes par le développement sectoriel. C'est dans ce sens qu'il est apparu indispensable de considérer les opportunités d'emplois requises pour l'émergence d'une économie verte en Côte d'Ivoire. Les emplois verts s'inscrivent dans un cadre de préservation de l'environnement et visent la transformation des économies, des entreprises, des lieux de travail publics ou privés afin de promouvoir une économie durable faiblement polluante³¹. Ces emplois permettent de réduire l'impact des activités de l'homme sur Terre en adoptant des actions appropriées: i) optimiser la consommation de matières premières et de ressources naturelles grâce à des stratégies d'amélioration des rendements ; ii) minimiser ou éviter toutes formes de déchets et de pollution, avec en priorité urgente la réduction des émissions de gaz à effets de serre ; iii) protéger et restaurer les écosystèmes et l'environnement.

Les emplois verts peuvent être créés dans différents domaines parmi lesquels on peut citer : i) l'efficacité énergétique des nouveaux et des anciens bâtiments ; ii) les technologies de production d'énergies renouvelables (éolien, solaire, géothermie, biomasse, etc.) et les systèmes intelligents de transport d'électricité ; iii) les technologies de transport durables et les systèmes de transport en commun ; iv) les infrastructures écologiques de la Terre (eaux douces, forêts, sols et récifs coralliens) ; v) l'agriculture durable, y compris la production biologique.

Cependant faut-il craindre que les emplois verts soient destructeurs d'activités et donc d'emplois par un processus de substitution? L'économie verte qui est au centre de ce processus est surtout considérée pour ces effets à long terme en termes de réduction de l'empreinte fossile sur la terre. Mais, pour reprendre l'une des problématiques forte du PNUD, le bien être des générations actuelles ne peut être sacrifié au profit de celui des générations futures et vice versa. Il s'agit d'assurer une équité intra générationnelle et intergénérationnelle (PNUD, HDR, 2011). L'optique de ce chapitre est de cerner les opportunités de création d'emplois verts comme élément de réponse au problème du chômage et de la pauvreté dans une optique de durabilité. Les emplois verts impliquent parfois de nouveaux savoirs faire à côté d'autres compétences traditionnelles qui

caractérisent les modes de produire et de consommer actuels. Ces compétences reposent en effet, pour certaines d'entre elles, sur des technologies nouvelles, de nouveaux équipements, de nouveaux modèles économiques et de nouvelles pratiques professionnelles pour satisfaire des besoins en énergie, transport, gestion des déchets, traitement des eaux, etc. Les technologies vertes sont développées à mesure qu'elles génèrent des gains assurant le renouvellement des investissements. D'autres technologies vertes ne bénéficient pas encore d'économies d'échelles pour en réduire le coût d'acquisition. Les technologies vertes sont développées pour éviter les coûts futurs d'une dégradation de l'environnement et des facteurs de production sous jacents (pluviométrie, terres arables, etc.).

La création des emplois verts est à la fois la condition du développement durable et un bénéfice de cette stratégie. Les emplois verts sont porteurs de changements structurels majeurs en opérant une réallocation de la main d'œuvre entre secteurs et en soutenant de nouveaux procédés et formes de production. Des compétences spécifiques à la fois anciennes et nouvelles seront nécessaires pour le développement des emplois verts. Par conséquent, la demande de travailleurs ayant des compétences « vertes » sera plus forte dans les années à venir. Il faut l'anticiper et identifier les secteurs d'activités et les métiers concernés, les volumes de création d'emplois et leurs calendriers. Des travailleurs formés à ces nouveaux outils seront alors opérationnels pour engager la transition vers une économie verte. La création d'emplois verts requiert

Cerner les opportunités de création d'emplois verts comme élément de réponse au problème du chômage et de la pauvreté dans une optique de durabilité.

³¹ « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone », PNUD & OIT 2008, « The Global Green New Deal -Policy Brief», PNUD 2009.

SECTION I : ENERGIES PROPRES, MOTEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE ET OPPORTUNITES DE CREATION D'EMPLOIS

l'identification de stratégies concrètes de développement durable.

Les activités composant les différentes étapes d'une filière peuvent être étudiées pour déterminer le potentiel, direct et indirect d'emplois verts. Ce processus doit permettre d'identifier les compétences vertes recherchées en matière de formation, de recherche, d'ingénierie, de construction, d'opération etc. Des fiches de postes de travail peuvent être élaborées, par secteur économique, par filière, par type de compétences, pour des missions professionnelles définies dont les bénéfices attendus justifient leurs qualifications d'emplois verts³². L'analyse sectorielle des opportunités d'emplois verts est indispensable à l'émergence d'une économie verte. Elle doit être accompagnée d'une analyse des barrières à son développement, et des facteurs de risques qui freinent la prise de décision des investisseurs.

Une définition des emplois verts se concentrant uniquement sur les qualités environnementales d'un emploi serait limitative. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les organisations internationales de défense des travailleurs soutiennent que les emplois verts doivent être décents et tendre vers une justice sociale. Les piliers en sont une juste rémunération, une protection sociale et un dialogue social. Ces progrès sociaux intègrent ainsi les préoccupations sociales traditionnelles du travail : rémunération, sécurité d'emploi, sécurité au travail, etc³³. Le travail est le premier instrument de lutte contre la pauvreté. Il doit offrir une juste rémunération du salarié, celle-ci s'appréciant en tenant compte des salaires minimums prévus par la loi et les systèmes d'assurance santé ou de retraite mise en place pour protéger les salariés et leurs familles face à certaines adversités.

Les sections qui vont suivre vont examiner les opportunités d'emplois dans les domaines des énergies renouvelables, du reboisement et des déchets. Les opportunités d'emplois verts dans ces domaines seront explorées comme complément à la politique nationale de l'emploi dans une optique de durabilité.

³² « Assessing green jobs potential in developing countries », op. cit.

³³ « Working towards a Balanced and Inclusive Green Economy: A United Nations System-wide Perspective », UN Environment Management Group - 2011.

Le modèle énergétique actuel est à la fois le moteur du développement économique et celui du changement climatique³⁴, il constitue de ce fait la principale menace pour l'humanité³⁵. Le double défi énergétique est résumé par l'Agence Internationale de l'Energie. D'une part, un investissement annuel global de 40 milliards de dollars US³⁶ doit être fait dans la production d'énergie jusqu'en 2030 dont les deux tiers dans les pays en voie de développement³⁷. D'autre part la création de toute infrastructure énergétique utilisant des énergies fossiles, de 2011 à 2017, contribuera à ce que le « monde perde pour toujours la possibilité d'éviter un changement climatique dangereux »³⁸.

Le développement des services énergétiques dans le monde est indispensable à la réalisation des OMD. Plus de 1,4 milliard de personnes n'ont pas accès à l'électricité, tandis que 2,7 milliards de personnes cuisinent au bois et/ou charbon³⁹ prélevés sur le stock forestier. Cette pauvreté énergétique est un frein au développement social et économique. Ces populations doivent pouvoir accéder aux services énergétiques de base générés par les systèmes de production durable⁴⁰. Les Nations Unies ont fait de l'année 2012, année internationale de l'énergie durable afin de promouvoir les nombreuses solutions existantes.

La Côte d'Ivoire est confrontée à un double défi : accélérer son développement en vue de devenir

³⁴ 4^{ème} rapport du Groupe international d'études sur le changement climatique - 2007.

³⁵ « Le changement climatique est la principale menace pour l'humanité » B.K. Moon, Secrétaire Général des Nations Unies - 2007.

³⁶ « Energy security: looking towards uncertainty », Agence internationale de l'Energie - 8 mars 2012.

³⁷ Discours de clôture de la conférence des ministres de l'énergies des Etats membres de l'Agence internationale de l'énergie - 18 octobre 2011.

³⁸ Fatih Birol, Économiste en chef, Directeur du bureau de l'analyse économique de la politique énergétique, Agence Internationale de l'Energie - 9 Nov. 2011.

³⁹ « Energize the Base of the Pyramid », C. Gradl et al Endeava -2011.

⁴⁰ <http://www.sustainableenergyforall.org/>

La création d'emplois
verts requiert
l'identification de
stratégies concrètes de
développement durable.

un pays émergeant d'ici 2020 ; améliorer l'accès à l'énergie tout en contribuant à l'atténuation des changements environnementaux. Elle doit maximiser l'exploitation des énergies propres. Elle dispose d'un potentiel hydroélectrique, solaire, éolien ou géothermique appréciable. La biomasse offre des gisements de valeurs ajoutées locales, et une efficacité énergétique potentielle des gisements d'économies d'énergie.

Certaines de ces ressources sont affectées par le changement climatique. Les écoulements d'eau du barrage de Kossou, mis en service en 1972 sur le Bandama, perdirent jusqu'à 40% de leur potentiel dans les années 1980⁴¹, avec des arrêts de production lors de la sécheresse de 1983. Le mix électrique ivoirien de 2003 à 2010 reflète encore cette fragilité : une baisse de production hydroélectrique en 2005 a été compensée par une hausse de production à partir du gaz naturel, lequel contribue au changement climatique.

Dès 1991, des tensions furent identifiées quant à l'usage du bois énergie et du charbon⁴². A cette date, la biomasse représentait 68% de la consommation d'énergie finale, pour 10 millions de tonnes équivalentes bois, soit 4 fois les volumes annuels de la filière de bois œuvre. Tenant compte du déficit pluviométrique, des feux de brousse et de la croissance démographique, ces projections de 1991 anticipaient qu'à partir de 2005 les écosystèmes ne parviendraient plus à renouveler le stock de bois prélevé : c'est un déficit écologique de production. En reliant les prévisions nationales de croissance de la population, et celles du déboisement et de la déforestation, le prélèvement de bois énergie devait représenter 24 millions de tonnes pour 2010. En 1991, à l'exception des quelques zones du Sud Ouest ivoirien, la Côte d'Ivoire faisait déjà face à un déficit de bois-énergie. En 2012, cette situation a empiré.

La disponibilité de sources d'énergie est indispensable au développement humain. De nouveaux choix énergétiques doivent être faits pour ne pas compromettre le développement. Les

premiers résultats des plans de relance à orientation verte mis en œuvre après la crise de 2008 offre une expérience identifiant les potentiels de développement et leurs principales barrières, des ratios d'emplois par type et par quantité d'énergie créée, et des mécanismes incitatifs accélérant leurs réalisations.

A. Les énergies renouvelables en Côte d'Ivoire: atouts et contraintes technologiques

L'énergie est le moteur du développement. Elle est à la fois nécessaire à l'amélioration de la productivité agricole, essentielle à la production industrielle et indispensable aux conditions de vie de l'homme. Seule sa forme varie avec les progrès techniques, la cuisson des aliments en offre des exemples variés : électricité d'origine nucléaire, micro-onde ou thermo-induction, à comparer aux modes de cuisson primitifs utilisés en milieu rural ivoirien, voire urbain.

Le développement humain a fait l'objet de plusieurs grandes transitions énergétiques, substituant l'énergie animale à celle de l'homme, avant de la mécaniser par des procédés physiques et/ou chimiques. Les progrès atteints en productivité, prospérité et sécurité des personnes font de l'énergie une condition intrinsèque de la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement.

L'énergie offre des opportunités inépuisables de développement durable. Elles s'observent naturellement dans les métiers de la production et du transport d'énergie. Mais aussi dans les métiers verts rendus possibles grâce aux services énergétiques, ou dans l'amélioration de la condition féminine par les contraintes épargnées dans la collecte de bois énergie. Une énergie durable est aussi une énergie équitable. L'accès à l'énergie est aussi indispensable que l'accès à l'eau et à l'alimentation. Cet accès est inégalitaire à travers le monde, dans ses répartitions géographiques et dans ses prix d'accès⁴³.

Enfin, le marché de l'énergie des pays en voie de développement est immense. Les populations

⁴¹ « Impact de la variabilité climatique et de la dynamique des états de surface sur les écoulements du bassin béninois du fleuve Niger ».

⁴² Plan National de l'Énergie - secteur Biomasse Volume IV-3, Bureau national des études techniques et du développement (ex DCGTX) - 1991.

⁴³ « Energize the Base of the Pyramid », C. Gradl et al. Endeve -2011.

vivant avec moins de 8 US\$ par jour⁴⁴ consomment 433 milliards US\$ de services énergétiques à l'échelle mondiale, dont 26,6 milliards US\$ pour la seule Afrique. Ce marché potentiel bénéficie directement de la croissance démographique de la population. Le développement d'énergies durables pour tous n'est pas une contrainte ; c'est une opportunité de développement économique dont les outils sont méconnus.

La production et l'accès à une source d'énergie durable sont une condition sine qua non du développement durable. En faisant de l'année 2012 l'Année Internationale de l'Energie Durable pour Tous⁴⁵, les Nations Unies ont rappelé le double défi de répondre aux besoins énergétiques de la croissance mondiale, en réduisant les conséquences néfastes des systèmes énergétiques sur l'environnement. Pour y parvenir, trois objectifs interdépendants ont été fixés : i) Assurer l'accès universel aux services énergétiques modernes ; ii) Doubler le taux d'amélioration de l'efficacité énergétique ; iii) Doubler la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique mondial.

Ces enjeux énergétiques sont particulièrement importants pour l'Afrique subsaharienne : elle a les moins bons indicateurs énergétiques du monde. A la capacité de production électrique de l'Afrique Subsaharienne, hors Afrique du Sud, qui est de 30 gigawatts (GW), dont seuls 22,5 GW opérationnels en 2010, une capacité de 7 GW devrait être ajoutée chaque année pour répondre à la croissance de la demande, et ajouter une marge de sécurité. Un investissement annuel d'environ 41 milliards de US\$ par an serait ainsi requis⁴⁶.

Si le mix énergétique du continent est dominé par les énergies renouvelables, comme cela l'est pour la Côte d'Ivoire, il n'est pas durable. Le bois est la première source d'énergie pour 65%⁴⁷ à 85%⁴⁸ de la population africaine, selon les études. En 2030 l'Afrique sera le premier

consommateur mondial de bois-énergie avec 900 millions de consommateurs⁴⁹. Les dégradations environnementales causées par le prélèvement forestier en seront accentuées. Ces observations à l'échelle du continent africain sont très proches des projections faites à l'horizon 2010 pour la Côte d'Ivoire en 1991⁵⁰.

La part des autres énergies renouvelables est extrêmement faible : elle ne dépasse pas 2% du mix énergétique africain⁵¹. Une étude du Centre Commun de Recherche de l'Union Européenne⁵² estime le potentiel hydroélectrique africain aux environs de 1,7 millions de gigawatt-heures, seulement 5% de ce potentiel est exploité, alors que 57,9% serait techniquement et financièrement exploitable. Le potentiel éolien est estimé à 40 millions de gigawatt-heures, en ne retenant que les sites situés à moins de 35 kilomètres du réseau électrique et offrant plus de 3,5 mètres par seconde de vent. Le potentiel solaire par kilomètre carré varierait de 1,6 à 2,8 mégawatt-heures par région, certaines d'entre elles offrant un rendement double, à panneaux solaires équivalents, à celui d'une implantation en Europe Centrale. Ce potentiel d'énergie renouvelable sera lui même affecté par le changement climatique : des études sont programmées pour en mesurer les effets sur le potentiel africain : sécheresses, évolution des couverts nuageux, des vents, etc.

La réalisation de l'objectif d'une énergie durable pour tous nécessite d'identifier et de quantifier les sources d'énergies propres disponibles, technologiquement et économiquement réalisables, pour les assembler en une stratégie de production nationale offrant des services énergétiques propres. Une énergie durable pour tous requiert ainsi de concevoir un mix de production assurant différents services énergétiques (électricité, transport, cuisson, etc.), accessibles aux populations grâce à des infrastructures de transports (réseau électrique, routier, etc.) et des logistiques de distribution (compteurs, stations services, etc.).

Les énergies renouvelables comme le solaire photovoltaïque et l'éolien ne bénéficient pas

⁴⁴ A parité de pouvoir d'achat ajustée - « Energize the Base of the Pyramid », op.cit.

⁴⁵ « <http://www.sustainableenergyforall.org>.

⁴⁶ « Renewable energies in Africa » - Centre de recherche Commun (JRC) de la Commission Européenne, 2011.

⁴⁷ « Energy for all, financing access for the poor » - op. cit.

⁴⁸ « Financing renewable energy in developing countries : drivers and barriers for private finance in sub-Saharan Africa », - op. cit.

⁴⁹ « Energy for all, financing access for the poor » - op. cit.

⁵⁰ Plan national de l'énergie - secteur Biomasse Volume IV-3 - op. cit.

⁵¹ « Energy for all, financing access for the poor » - op. cit.

⁵² « Renewable energies in Africa » - op.cit.

d'ensoleillement et de vents permanents. Mais, interconnectés au réseau national ou à des centrales diesel isolées ou, ces systèmes peuvent être des sources d'appoint. D'autres comme la biomasse peuvent constituer des « fournitures de base » assurant une disponibilité permanente d'énergie : cogénération électrique, agrocarburants, etc.. Il peut être requis d'assembler plusieurs technologies d'énergies renouvelables entre elles, afin de disposer d'un service permanent. Les technologies d'énergies renouvelables peuvent aussi s'assembler progressivement aux énergies fossiles, pour compléter leur production, avant de s'y substituer au fur et à mesure que leurs performances techniques et économiques s'amélioreront.

Des innovations, à chaque étape et pour chaque facette des systèmes énergétiques, peuvent contribuer à une transition verte. Les choix technologiques seront fondés sur plusieurs critères, dont : i) la nature et la localisation des ressources : biomasse, cours d'eau, soleil, vent, marées, etc.; ii) les dégradations environnementales et les déchets résultant de l'utilisation des ressources par les technologies choisies : gaz à effets de serre, déchets nucléaires, dégradation forestière, etc.; iii) l'efficacité des systèmes de production, de transport, de distribution et de consommation d'énergie, incluant la réduction des fraudes et de la quantité d'énergie consommée par énergie produite; iv) le prix des services énergétiques offerts aux entrepreneurs et aux consommateurs, qui est un déterminant majeur eu égard aux rôles économiques et sociaux de l'énergie.

Les technologies propres éligibles sont nombreuses. Les instruments institutionnels et économiques le sont aussi, pour trouver des équilibres financiers selon les choix technologiques formulés⁵³ : réglementation sectorielle incitative, distribution d'électricité décentralisée (déconnectée du réseau national), mélanges des carburants alternatifs, encouragements fiscaux, tarifs de rachat garantis, facturation selon l'heure de consommation ou le volume de la demande, etc.

La conception d'un système énergétique propre appelle aussi une logique d'intégration environnementale. Il faut étudier les éléments

environnementaux composant ce système, au risque de ne pas obtenir les résultats recherchés. Ainsi la conception d'un barrage hydroélectrique ne pourra ignorer les barrages agricoles qui, captant les eaux de pluies en amont, réduiront le débit disponible pour une production hydroélectrique. Les interactions entre l'environnement et l'énergie doivent être suivies, certaines sources d'énergies, telles la biomasse ou l'ensoleillement, peuvent être sensibles aux évolutions climatiques.

Cette intégration peut également être celle de plusieurs technologies propres entre elles, sur plusieurs pays. La structure du projet électrique DESERTEC, une initiative du Club de Rome, propose un système intégré composé de plusieurs technologies modernes d'énergies propres (éoliennes, hydroliennes, solaire photovoltaïque, concentrateurs de puissance solaires, biomasse et géothermie) réparties en Europe, Afrique du Nord et Moyen Orient. Ces sites de production sont reliés entre eux par des systèmes modernes de transport réduisant la perte de transmission à 3% pour 1 000 km. Le premier site solaire de DESERTEC est en cours de réalisation au Maroc⁵⁴.

Chaque zone climatique de la Côte d'Ivoire dispose de ses propres sources d'énergies renouvelables. Ce potentiel doit être quantifié en identifiant les sources techniquement et économiquement exploitables, zone par zone, avant d'être consolidé dans une analyse nationale. Les choix pertinents pourront alors formuler le maillage et le mix énergétique national, identifiant les solutions locales, leur implantation géographique, leur rôle de production locale ou nationale. Le fleuve Sassandra en Côte d'Ivoire abrite plus de 10 sites éligibles à la construction de barrages hydroélectriques, pouvant totaliser une puissance supérieure à 900 mégawatts. Ce potentiel pourrait être en partie réalisé sur deux sites de capacités supérieures à 280 mégawatts, ou être totalement répartis sur 10 sites de capacités inférieures⁵⁵, répartissant les capacités de production et de distribution d'électricité le long de ce fleuve. Le nombre

⁵³ « The Economics of transition in the power sector » - Agence internationale de l'énergie 2010.

⁵⁴ « www.desertec.org.

⁵⁵ « Plan directeur de l'Énergie, EECl », d'après « Gestion intégrée des ressources en eau, bilan & perspectives » Projet de rapport pays 2003, Ministère des Eaux et Forêts 2003.

d'emplois créés en phase de construction puis d'exploitation diffère ainsi selon les scénarios.

Les emplois verts directement créés par la mise en œuvre d'une technologie d'énergie renouvelable ne représentent qu'une fraction des emplois qui seront indirectement créés. L'énergie est indispensable à la création des entreprises dans bien de domaines : transport, transformation, distribution, etc. Des industries nécessaires à la valorisation de richesses locales, telle la transformation de minerais ou de produits agricoles, ne saurait exister sans une source continue et abordable d'énergie.

De nombreux objectifs politiques, techniques et économiques serviront de base pour la définition de stratégie de développement des énergies renouvelables. La Côte d'Ivoire a récemment affirmé des choix de production d'électricité qui lui permettront de retrouver un niveau de sécurité et de faire face à une demande croissante. La disponibilité de ces capacités de production de masse lui offrira un répit pour envisager un mix électrique plus diversifié. Les récentes découvertes d'hydrocarbures et les capacités de raffinage de la Côte d'Ivoire lui offrent également une certaine sécurité énergétique, toutefois leurs coûts de production sont élevés et leur prix de vente sont soumis aux cours mondiaux, lesquels justifient d'explorer la piste des agro-carburants tout en prenant garde aux dérives observées ailleurs.

La Côte d'Ivoire a des bases énergétiques permettant d'envisager le développement d'une énergie durable pour tous. Les solutions disponibles de création d'emploi en rapport avec les énergies renouvelables sont nombreuses et doivent tenir compte des possibilités techniques, des données géographiques, économiques et institutionnelles dans le pays. Les technologies d'énergies propres sont à différents stades d'évolution et peuvent être classées en fonction de leur position le long du cycle de développement. Des technologies comme l'hydroélectricité, l'éolien, le solaire ou la biomasse offrent de larges retours d'expérience depuis de nombreuses années, qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux. Elles offrent suffisamment d'indicateurs pour étudier leur réplique en Côte d'Ivoire à la lumière des leçons tirées des expériences connues de par le monde⁵⁶.

⁵⁶ « The Economics of transition in the power sector » -

La stratégie suivie dimensionnera le nombre d'emplois directs pouvant être attendus dans le secteur énergétique. Le PNUE (2010) estime que les énergies renouvelables généreraient plus d'emplois par unité de capacité installée (emplois/mégawatt), par unité d'énergie produite (emplois/mégawattheure) et par dollar investi (emplois/USD/mégawattheure) que les centrales à combustibles fossiles. Le secteur de la biomasse énergie, principalement les agro-carburants, représentaient plus de 1,2 millions de travailleurs dans seulement 4 pays : Brésil, Etats-Unis, Allemagne et Chine.

Les efforts de recherche et développement (R&D) et de renforcement des capacités doivent aussi être intensifiés et anticipés. Si l'on observe les investissements des pays de l'OCDE dans la R&D énergétique, il apparaît que ceux-ci suivent surtout l'évolution des prix des produits pétroliers : en période de hausse des cours du pétrole les investissements sont plus importants, puis se réduisent en période de baisse. Le coût d'opportunité incite à se lancer dans la recherche des solutions énergétiques bon marché et sûres.

Les principaux travaux de recherche opérationnelle pouvant être envisagés en Côte d'Ivoire portent à la fois sur la localisation, la quantification des sources énergétiques propres, et le développement de solutions innovantes utilisant des ressources locales. Ainsi, la première source d'énergie accessible en Côte d'Ivoire utilisée avec le moins d'efficacité est sans conteste la biomasse, alors que des applications technologiques simples permettraient d'en optimiser l'usage à des fins énergétiques.

Les bioénergies - production d'agro-carburants

La hausse du prix du pétrole et le déclin annoncé des réserves mondiales d'hydrocarbures, donnent aux agro-carburants un attrait certain. Les agro-carburants apparaissent comme une innovation nécessaire, mais des exemples de développements déraisonnés ont levé des réserves⁵⁷. La Côte d'Ivoire en tant que leader africain de l'agro-industrie, dispose des compétences dans toutes les chaînes de valeurs

Agence internationale de l'énergie 2010.

⁵⁷ « Biofuel Demand Pushes Up Food Prices » Département de recherche du Fonds Monétaire International Octobre 2007 + « Biofuels: the promise and the risks » - Banque Mondiale Juillet 2007.

agro-carburants à développer. Mais de nombreuses pratiques remettent en cause les bénéfices économiques et/ou environnementaux attendus.

Les risques sociaux et environnementaux sont tout autant identifiés par le FMI⁵⁸, la Banque Mondiale⁵⁹ et les ONG⁶⁰: inflation des denrées alimentaires, détournement des terres arables, déforestation, bilan carbone mitigé, etc. Ils imposent des choix préalables quant aux finalités et aux modèles de développement, qui ne peuvent se faire hors d'un cadre réglementaire. Les agro-carburants sont un potentiel de développement rural qui ne peut être balayé du revers de la main, mais qui doit être soigneusement encadré. Toute stratégie d'agro-carburant doit identifier au minimum les besoins énergétiques, les marchés pertinents, les matériaux végétaux, les terres cultivables, les risques de compétition alimentaire, les technologies de production/consommation, les circuits de distribution ainsi que les facteurs socio-économiques et environnementaux. Elle doit s'inscrire dans un cadre incitatif et régulateur guidant les opérateurs économiques et les producteurs ruraux.

La production d'agro-carburants peut s'orienter vers 4 principaux marchés: i) les véhicules à motorisation diesel ou essence, ii) la production d'électricité à partir de gasoil et distillats, iii) le transport par rail et iv) le pétrole lampant pour éclairage. Le transport routier est l'usage dominant. Trois familles d'agro-carburants de première génération peuvent être envisagées, selon les types de moteurs présents sur le marché cible : huiles végétales pures (HVP), esters d'huiles végétales (biodiesel) et bioéthanol. Les moteurs diesel à injection indirecte tolèrent des HVP filtrées, ils sont minoritaires face aux moteurs à injection directe qui nécessitent un kit de bicarburant pour utiliser un mélange HVP/gazole inférieur à 50% ; au delà, des modifications du moteur sont souvent nécessaires. Les caractéristiques physico-chimiques des biodiesels sont proches

du gazole. Ils sont utilisables purs ou mélangés au gazole, dans des moteurs diesel à injection directe ou indirecte. Le parc diesel et les volumes de production guideront les mélanges biodiesel/gazole adéquats au lancement de la filière : 2%, 5%, 20%, etc. Le bioéthanol est obtenu par fermentation du sucre des plantes sucrières ou par hydrolyse de l'amidon des céréales. Il est utilisé dans les moteurs à essence, en mélanges allant de 5% à 85% ; Au-delà de 10%, des modifications du moteur sont nécessaires.

Les indicateurs ivoiriens privilégient la production d'huiles végétales pures ou éthérisées sur celle de bioéthanol, pour des volumes et dans des mélanges adéquats aux parcs de moteurs. Le rapport de consommation ivoirien essence/diesel est de 129 991 m³ de super pour 529 687 m³ de gazole en 2005⁶¹, reflétant la prépondérance des moteurs diesel dans les transports et la production d'électricité. Les caractéristiques du parc automobile ivoirien, 600 000 véhicules d'une moyenne d'âge de 12/15 ans avec un taux de renouvellement de 25 000 véhicules par an d'une moyenne d'âge de 5 ans⁶², privilégie l'adjonction d'agro-carburants en faible pourcentage dans des carburants fossiles. Le taux de couverture électrique ivoirien qui est de 30,26%⁶³, laissant plus de 5 800 localités non électrifiées⁶⁴ plaide également pour une production de HVP locale destinée à des moteurs diesels statiques produisant de l'électricité.

Les agro-carburants offrent des opportunités de haute intensité de main-d'œuvre: plusieurs tâches ne sont pas mécanisables. Le nombre d'emplois varie selon les spéculations agricoles : au Brésil, la récolte d'huile de ricin mobilise 0,3 emploi par hectare, 0,25 pour le jatropha, 0,2 pour l'huile de palme et 0,07 pour le soja⁶⁵. Le nombre d'emplois découlant de la phase de

⁵⁸ « Impact of High Food and Fuel Prices on Developing Countries » - Fonds Monétaire International, Mars 2012.

⁵⁹ « Biofuels: the promise and the risks » - Banque Mondiale, 2008.

⁶⁰ « Africa: up for grabs. The scale and impact of land grabbing for agrofuels » Friends of the Earth 2010.

⁶¹ « Direction des mines, ministère des mines et de l'énergie de Côte d'Ivoire, Février 2007.

⁶² Direction générale de la Société ivoirienne de contrôle techniques automobiles et industriels (SITCA), 31/12/2008.

⁶³ Nombre de localités électrifiées / total des localités - Direction de l'énergie, ministère des mines et de l'énergie de Côte d'Ivoire, 31/12/07.

⁶⁴ Estimation à partir de <http://www.sopie.ci/bilan.php>.

⁶⁵ « Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World » - op. cit.

transformation dépend des stratégies de développement choisies. Deux cycles industriels peuvent être proposés. Un cycle court privilégiant l'acquisition de valeur ajoutée en milieu rural, orienté vers un marché local de HVP. Un cycle long à forte valeur ajoutée pour la production et la distribution de biodiesel ou d'éthanol. La filière biodiesel peut ainsi être développée en deux cycles, le premier assurant le développement des HVP en milieu rural, jusqu'à ce que des indicateurs (volumes, compétitivité, pénétration de marché...) confirment l'acquisition des actifs agroindustriels pour entrer dans le second cycle. La filière bioéthanol, de par sa complexité industrielle, nécessite le développement immédiat d'un cycle long, plus intensif en capital et en transfert de technologie.

Les cycles courts peuvent s'appuyer sur des tailles variables de plantations villageoises destinées à l'alimentation locale de moteurs statiques ou à la mécanisation agricole. Le modèle économique sera essentiellement celui de coopératives et/ou de PME fournissant des services énergétiques en milieu rural. Les cycles longs requièrent des surfaces agricoles importantes, un approvisionnement régulier auprès de plantations villageoises, des compétences et une main d'œuvre plus importante. La question essentielle reste celle de l'organisation des modèles économiques et du cadre régulateur permettant le développement durable d'une filière agro-carburant.

L'éolien - un potentiel méconnu

Si la distribution des vents moyens est un premier indicateur des zones où la production éolienne peut être rentable, elles ne seront qu'indicatives. Seules des mesures de terrain peuvent donner avec fidélité la vitesse et la fréquence des vents mesurés à intervalles de hauteur réguliers. Il faut également tenir compte de l'évolution des caractéristiques techniques des éoliennes : taille, efficacité, densité, application, etc. Ces progrès permettent d'obtenir, à des vitesses des vents 4 mètres par seconde (m/s) des performances antérieurement réalisées à 8 m/s⁶⁶.

Le Nord Est et le Sud Ouest de la Côte d'Ivoire affichent des zones de vents de 5 mètres par secondes⁶⁷ suggérant d'approfondir ce potentiel.

⁶⁶ « Renewable energies in Africa » - Centre de recherche Commun (JRC) de la Commission Européenne, 2011.

⁶⁷ « Strategic Study of Wind Energy Deployment in Africa » - Banque africaine de développement, 2004.

Dans le Sud Ouest, les particularités du relief montagneux peuvent favoriser la formation de vents dynamiques. Il est également fait référence à de vents de 4 à 6 m/s avec des fréquences de 20 à 40% en zone côtière, à Korhogo et à Bouaké⁶⁸. La fréquence des vents est également une information importante à déterminer afin de mesurer la disponibilité des énergies éoliennes : celles-ci ne peuvent intervenir qu'en complément d'une production de base lorsque les vents le permettent. Si l'une des centrales diesel isolées de Côte d'Ivoire est située en zone ventée, l'implantation d'une éolienne peut être l'opportunité de réduire sa consommation de carburant.

Hydroélectricité - le retour des petites centrales

Le potentiel hydroélectrique total de la Côte d'Ivoire serait supérieur à 2 524 MW de capacité installée, réparti en 31 sites⁶⁹. Il existe donc un potentiel théorique de 26 barrages en plus des 5 déjà construits en Côte d'Ivoire. Malgré les études effectuées par l'ORSTOM, EDF et EECl, les références de ces potentiels ne semblent pas disponibles. Il est antérieur à 1985, et ce potentiel doit être réétudié, en témoignent les éléments qui ne furent pas pris en compte dans la planification de certains ouvrages hydroélectriques ivoiriens. De plus, les changements environnementaux en Côte d'Ivoire et dans les pays voisins ont une incidence sur le débit des fleuves dont les pluies sont la seule alimentation.

Les effets environnementaux et sociaux des projets hydroélectriques doivent être pris en considération. Une approche intégrée dans la gestion des ressources en eau et la planification du développement hydroélectrique en coopération avec d'autres secteurs utilisant l'eau sont des éléments clés de l'évaluation des avantages et des impacts de ces projets⁷⁰. Le développement de barrages, comme à Soubré, Tiboto ou Louga, pourrait conduire à des déplacements de population, déjà expérimentés dans le cadre des barrages de Kossou et Buyo.

⁶⁸ Ministères des Mines, du Pétrole et de l'Energie de Côte d'Ivoire, 2011.

⁶⁹ "Plan directeur de l'Energie, EECl", d'après "Gestion intégrée des Ressources en Eau, Bilan & Perspectives" Projet de rapport pays 2003, Ministère des Eaux et Forêts 2003.

⁷⁰ « Hydropower Essentials » - Agence Internationale de l'Energie, OCDE/IEA 2010.

Cette liste met en exergue le potentiel de pico hydroélectricité, dont seul le barrage de Grah (5 mégawatt) fut réalisé. Elle indique des zones dont le relief géographique et les cours d'eaux se prêteraient à une installation hydroélectrique. La comparaison des localisations citées avec le réseau électrique de Côte d'Ivoire indique qu'une partie de ce potentiel ne ferait pas l'objet d'une connexion au réseau électrique avant un certain temps, eu égard aux priorités engagées par la Côte d'Ivoire.

Ces petites unités peuvent être connectées ou non au réseau national : les systèmes de régulation du débit hydraulique et/ou des turbines permettent d'ajuster la puissance produite en fonction des besoins locaux. La distribution de cette électricité sur un réseau local décentralisé apporterait aux zones éloignées l'énergie nécessaire à leur développement. Un raccordement ultérieur au réseau national évacuerait le surplus d'énergie ou en apporterait, augmentant ainsi le potentiel de développement local.

B. Le solaire - performances et compétitivité améliorées

Le potentiel solaire ivoirien varie de 1 400 à 2 200 kilowattheures par m². Le maximum est enregistré dans la région de Touba, au Centre Ouest de la Côte d'Ivoire, et le minimum entre Abengourou et Bondoukou au Centre Est. Ce potentiel est en moyenne plus important au Nord Ouest de la Côte d'Ivoire, au dessus de 2 000 kwh/m², et inversement au Sud Est. Il peut être valorisé avec deux principales technologies. Le principe de base s'articule autour d'une cellule photovoltaïque qui transforme directement l'énergie solaire en électricité. Ces cellules sont interconnectées sur des modules, formant des panneaux solaires reliés à des onduleurs, batteries et autres composants pour former un système photovoltaïque. Les systèmes les plus répandus utilisent des cellules photovoltaïques constituées de semi-conducteurs à base de silicium, pouvant atteindre un rendement de 18%.

Projets d'emplois verts dans les énergies renouvelables

Les différentes technologies d'énergies renouvelables et les différents contextes dans lesquels elles peuvent être déployées ont conduit

le PNUE à identifier une fourchette d'emplois créés par mégawatt installé pour certaines technologies dans l'électricité ou par hectare de culture pour par type d'agro-carburant⁷¹.

Le solaire photovoltaïque serait le premier pourvoyeur d'emplois, avec une fourchette de 5,76 à 6,21 emplois par mégawatt installé en phase de construction et de 1,2 à 4,8 emplois par mégawatt en phase d'opération et de maintenance. La biomasse représenterait avec 0,4 emploi par mégawatt en phase de construction et 0,38 à 2,44 emplois par mégawatt en phase d'opération et de maintenance, sans qu'il soit indiqué si ces emplois incluent ceux liés à la collecte et au transport de la biomasse. Les emplois liés à l'éolien sont estimés à 0,43 à 2,51 emplois par mégawatt en phase de construction et 0,7 à 2,78 emplois par mégawatt en phase d'opération et de maintenance. Selon cette même étude les énergies renouvelables recourent à plus de main d'œuvre que les centrales au gaz et au charbon, en retenant 0,25 emploi par mégawatt pour le gaz et 0,27 emploi pour le charbon en phase de construction, et 0,70 emploi par mégawatt pour le gaz et 0,74 pour le charbon en phase d'opération et de maintenance.

Ces données ne traitent pas le nombre d'emplois créés par mégawatt hydroélectrique installé. Si le nombre d'emplois créés en Côte d'Ivoire à l'occasion de la construction des barrages hydroélectriques n'est pas disponible, par contre la Compagnie Ivoirienne d'Electricité recense 30 salariés sur les sites d'Ayamé 1 et 2 (20 et 30 mégawatts), 26 sur le site de Kossou (175 mégawatts), 26 sur le site de Taabo (210 mégawatts), 30 sur le site de Buyo (165 MW) et 02 sur le site de Grah (5 mégawatts)⁷². Soit des ratios de 0,12 à 0,18 emplois directs sur site pour l'opération et la maintenance des grands barrages, et 0,4 à 0,6 emplois pour ceux de 5 à 30 mégawatts (Ayamé et Grah). Ces emplois sont bien entendu que les seuls emplois directs créés sur site, exclusion faite des emplois de management et de ceux liés au transport et à la distribution de l'électricité.

⁷¹ « Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World » - op.cit.

⁷² « Compagnie ivoirienne d'électricité, 2012.

Les emplois directs liés aux énergies vertes ne concourent pas tous directement à la production de cette énergie.

Les emplois directs liés aux énergies vertes ne concourent pas tous directement à la production de cette énergie. La création et la maintenance d'un système d'information géographique recensant des sources d'énergies renouvelables est un projet créateur d'emplois vert. Ces phases d'études quantifiant les potentiels par site sont indispensables pour la mise en œuvre de chacun des projets de développement des emplois verts. Les compétences requises pour la réalisation d'un tel système sont celles d'ingénieur informaticien maîtrisant des systèmes d'information et systèmes d'information géographique, d'ingénieur énergétique maîtrisant des systèmes énergétiques propres, d'ingénieur spécialiste de l'environnement maîtrisant les normes et les systèmes environnementaux, de biologiste pouvant analyser la valeur énergétique des biomasses et autres paramètres de manutention, de logisticien pour organiser les ressources de fonctionnement des équipements, d'agents pour le transport et la manutention des combustibles, des collecteurs d'informations pour conduire les enquêtes de terrains et mettre ces données en réseau à la disposition de géo-statisticiens en charge de la production des rapports et informations géographiques.

La conception et le développement d'un seul système d'information géographique bien qu'ayant un effet faible en termes de création d'emplois directs aura des effets induits significatifs en termes de développement des potentialités énergétiques et des activités économiques. Les principaux utilisateurs de ces compétences pour la mise en place du système d'information géographique sont les autorités de tutelle du secteur énergétique, les bureaux d'études énergie et environnement ou des structures en charge de réaliser et opérer des services énergétiques propres. L'une des mesures catalytiques pouvant être proposée afin de dynamiser les énergies renouvelables serait la réalisation et la mise en ligne d'un système d'information géographique national.

Le secteur de la biomasse est celui qui offre le plus d'opportunités de création d'emplois. Quelques exemples de projets créateurs d'emplois peuvent être proposés au regard des expériences en Afrique de l'Ouest. Le premier est celui de la fabrication de briquettes de biomasse crue comme combustible de cuisson. Cette production s'inscrit dans une stratégie de substitution au bois de feu par des granulés ou

des briquettes de biomasse crue (la biomasse est déshydratée mais non carbonisée) issues de résidus agricoles et déchets ligneux non alimentaires. La capacité de production locale permet de viser un public rural et périurbain utilisant traditionnellement le bois de feu. Si les volumes de biomasse disponibles sont importants, la biomasse brute ou transformée peut être destinée à la production de vapeur et d'électricité dans des systèmes industriels connectés à un réseau électrique national ou local. Il s'agit alors d'un cycle industriel pouvant conduire à la production de plusieurs mégawatts.

Un projet de fabrication de briquettes comme combustible de cuisson peut être envisagé dans chaque zone climatique de la Côte d'Ivoire, en fonction des productions agricoles locales, cultures de rentes ou vivrières. Une installation dans la région des Lagunes et/ou le Basassandra tirera partie d'une pluviométrie favorable pour la production issue de parcs à bois-énergie et/ou des résidus agricoles des grandes cultures de rente (cacao, hévéa, palmier à huile), ainsi que d'une forte concentration de la demande.

Les emplois directs créés par ce type de projet concernent d'abord l'achat, la collecte et le transport de la biomasse brute, l'alimentation, la maintenance et l'opération de l'unité de pelletisation, l'ensachage, la manutention et le transport des granulés, et enfin leur commercialisation. Ces briquettes ont une densité supérieure à la matière d'origine, permettant de réduire les coûts de transport au volume et d'augmenter l'efficacité énergétique à brûler. Des foyers améliorés peuvent être promus pour augmenter les performances énergétiques des combustibles, dont la fabrication sera également créatrice d'emplois directs. Une unité modeste utilisant 1 000/1 500 tonnes par an de biomasse pourrait produire 250 kilos par heure soit 500 tonnes par an de briquettes, représentant 10 emplois directs : 4 emplois manuels (entrée biomasse, sortie ensachée et stockage), 1 responsable technique, 2 commerciaux (achat et vente), 2 assistants, 1 manager. La valorisation d'un million de tonnes par an de résidus organiques en briquette crue de substitution au bois de feu pourrait créer jusqu'à 10 000 emplois semi-industriels, auxquels s'ajoutent les emplois liés à la plantation, la collecte, la commercialisation et au transport de la biomasse brute.

La substitution au charbon de bois peut venir de la carbonisation des résidus agricoles commercialisés sous forme de brique de charbon. L'objectif est le même, valoriser un stock de résidus ligneux pour réduire le prélèvement en forêt, produire mieux un charbon aux performances énergétiques améliorées.

Une unité similaire à celle développée à Ross Bethio, Sénégal, par l'ONG Pronatura International représente une capacité semi industrielle de production de 700 tonnes par an, pouvant produire de 200 kilos de biochar avec 500 kilos de paille de riz. Le nombre d'emplois créés est de 10, à des postes similaires à ceux d'une unité de production de brique crue. Ici aussi, la valorisation d'un million de tonnes de résidus organiques en briquettes de charbon pourrait créer plus de 10 000 emplois en ajoutant les emplois amont liés à la biomasse brute.

La production locale d'agro-carburants destinés à une électrification locale et à la mécanisation agricole est fortement créatrice d'emplois : la production agricole est intégrée au volet technique de sa transformation. L'exemple de la communauté villageoise de Garalo, Sud du Mali, montre le développement de 3 chaînes de valeurs. La filière agricole intègre l'amélioration des semences et les pépinières, la plantation, la conduite et la récolte des plantations en association culturales ou en haies vives (culture en bocage et/ou lutte antiérosive), la valorisation du tourteau de jatropha comme bio-fertilisant et la valorisation de l'huile de jatropha comme bio-pesticide. La filière mécanique est limitée au pressage, à l'extraction et au filtrage de l'huile végétale pure de jatropha, à la modification et la maintenance des moteurs diesels et des lampes à pétrole pour brûler cette huile pure. Des activités connexes sont également observées pour la valorisation de l'huile pour la production de savon local (en association avec d'autres huiles et essences locales), l'utilisation de plateformes d'outils multifonctionnels (scierie, poste à souder, chargeurs de batteries, etc.) alimentées par un groupe électrogène, ou des services de mécanisation agricole et de transformation des produits locaux.

La transposition de cet exemple à une communauté de 3 000 habitants au Nord de la Côte d'Ivoire représenterait 1 000 hectares de petites plantations villageoises de 0,5 à 1 hectare, 2 presses d'extraction avec des équipements de filtration de l'huile, 3 générateurs

de 40 kW pour un réseau local de transport et de distribution de l'électricité de 5 km, et 3 plateformes multifonctionnelles mobiles équipées d'un groupe électrogène. Cela pour un total de 277 emplois : 250 emplois agricoles équivalent temps plein, 10 emplois mécaniques, 5 emplois pour les moteurs diesels, 4 emplois d'électriciens, 2 responsables techniques, 3 emplois pour la production de savon et 3 emplois pour la transformation des lampes à pétrole. L'électrification de 10 communautés villageoises sur ce modèle représenterait 2 770 emplois et une indépendance énergétique en électricité et en carburant.

Le développement de petites centrales hydroélectriques peut être envisagé pour aménager de petits fleuves au Sud et à l'Ouest de la Côte d'Ivoire en bénéficiant de séries pluviométriques favorables. Le débit hydraulique nécessaire à l'alimentation des turbines choisies peut bénéficier d'une hauteur de chute naturelle ou artificielle de 50 à 100 mètres (centrale de moyenne chute), d'un cours ou d'un réservoir d'eau assurant un débit suffisant (centrale de basse chute). Le processus technologique requiert la construction d'ouvrages de prise d'eau (digues ou barrages créant une prise d'eau et/ou un réservoir d'eau), d'ouvrages d'amenée et de mise en charge (un réservoir ou une conduite forcée créant le débit artificiel) et des équipements de production : turbines, générateurs, systèmes de régulation.

L'aménagement d'un système d'irrigation agricole disposant d'unités de 2,2 mégawatts pouvant produire chacune 12,5 millions de kilowattheures par an avec un débit hydraulique régulé de 6 à 28 mètres cubes par seconde représenterait 20 emplois équivalents temps plein sur 1 an en phase de conception (avant projet sommaire et détaillé), 120 emplois équivalents temps plein sur 2 ans en phase de construction, et 20 emplois en phase d'exploitation et de maintenance. Un tel projet se conçoit surtout dans une stratégie d'aménagement territorial où l'électricité produite s'inscrit dans un programme de développement local, lui-même créateur d'un nombre d'emplois bien plus important.

L'implantation de fermes éoliennes peut être étudiée sur le littoral et le long du relief montagneux de l'Ouest ivoirien et au Nord Est de la Côte d'Ivoire. La première étape est l'étude

des vents et de leurs localisations pour disposer du meilleur potentiel productif. Si les vents sont légèrement supérieurs à 5 mètres par seconde, la capacité installée sera le fait de petites éoliennes, par exemple 10 turbines de 200 kilowatts chacune pour constituer 2 mégawatts. Une petite ferme éolienne de cette puissance représenterait 5 emplois équivalent temps plein en phase de conception puis de construction, et encore 5 emplois en phase d'opération et maintenance. La découverte de sites dotés d'une bonne exposition aux vents et de bonne fréquence de vents est indispensable au développement de l'éolien, à la fois en puissance installée et en création d'emplois verts.

SECTION II: LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS DANS LE REBOISEMENT

La Côte d'Ivoire disposait d'un couvert forestier de 16 millions d'hectares en 1900. La croissance économique enregistrée jusque dans les années 1980 s'est faite au détriment de ses ressources forestières. Aujourd'hui, la zone forestière est quasiment réduite à quelques lambeaux de forêts secondaires, isolés au sein d'une succession de plantations (villageoises ou industrielles) et de jachères. La déforestation s'est toutefois ralentie depuis une dizaine d'années mais reste toujours largement supérieure aux possibilités de régénération de la forêt naturelle. De plus, le bois couvre une partie importante des besoins en énergie des ménages. L'utilisation domestique de combustibles ligneux augmente avec l'accroissement de la population.

La Côte d'Ivoire dispose d'un réseau de parcs nationaux, de réserves et de forêts classées constituant le domaine forestier de l'Etat. Il s'élève à 6,38 millions d'hectares composés de 4,2 millions d'hectares représentant 231 forêts classées fortement dégradées, de 171 000 (année 2003) hectares de plantations forestières et de 2 millions d'hectares d'aires protégées. Ces aires protégées sont composées de 8 parcs nationaux, 3 réserves naturelles intégrales, 2 réserves de faune, 2 réserves de faune et de flore, 17 réserves botaniques, 4 jardins botaniques, 1 parc zoologique et 1 centre national de floristique.

Les forêts offrent de nombreux services

environnementaux, parmi lesquels : la conservation de la diversité biologique, le captage et le stockage du carbone, avec comme corollaire l'atténuation des changements climatiques à l'échelle planétaire, la conservation des sols et de l'eau, la création d'emplois et de loisirs, l'amélioration des systèmes de production agricole, l'amélioration des conditions de vie urbaine et périurbaine, la protection des patrimoines naturels et culturels.

Le secteur forestier constitue un pilier pour l'économie du pays. Ce secteur crée de nombreux emplois qui font vivre des familles entières, des villages, des petites villes. Souvent installés dans des régions éloignées des infrastructures et des zones peuplées, les chantiers d'exploitation et les unités industrielles du bois créent des pôles d'activités qui quadrillent et structurent des espaces initialement non habités.

Cette section vise à mettre en lumière les opportunités d'emplois verts dans le secteur forestier. En identifiant les besoins et le potentiel de la Côte d'Ivoire, elle souhaite encourager ces acteurs à conduire des actions stratégiques pour élaborer un cadre technologique, économique, social et réglementaire encourageant une innovation verte à même de stimuler la création d'emplois dans ce secteur.

A. Les niches d'emplois verts dans les activités d'aménagement forestier

Le point de départ est la cartographie qui nécessite l'identification des zones de plantation, les relevés d'informations sur le terrain et report sur fond de carte, la prospection pédologique, et l'élaboration de cartes thématiques. Les activités liées à la cartographie sont généralement réalisées par des structures étatiques (BNETD, CNTIG, SODEFOR, OIPR, etc.) ou par des cabinets privés de géomètres ou de topographes. Ces structures emploient des ingénieurs, des techniciens ou des agents spécialisés en SIG, cartographie ou topographie.

L'aménagement des forêts naturelles nécessitent des travaux pour la bonne conduite des peuplements dont les principales activités sont : l'ouverture de layons d'inventaire pour faire des mesures, le rafraichissement de layons, le comptage (inventaire) en faisant des mesures sur

les arbres (nombre, taille, diamètre, circonférence, etc.). Ces activités sont conduites par des manœuvres encadrés par des techniciens des Eaux et Forêts qui dressent également des inventaires de la faune pour renseigner la présence d'animaux. Cette activité est généralement conduite par des ingénieurs, des biologistes ou des universitaires spécialisés en ressources fauniques aidés par les populations locales qui sont rémunérées pour leurs appuis.

A ces activités s'ajoutent la mise en place et la conduite de plantations forestières manuelles ou mécaniques. La production de plants requiert plusieurs métiers pour la réalisation des activités: l'identification de semenciers par des prospecteurs (ouvriers spécialisés), la récolte de graines, le conditionnement et la conservation, la production de boutures en milieu naturel, la multiplication in vitro pour la production des pousses de plants à partir d'organes jeunes d'un plant disposant des qualités que l'on veut conserver, la production de plants en sachets etc. Interviennent ensuite le planting et l'entretien, la sylviculture, l'entretien des reboisements des forêts naturelles. Toutes ces activités sont conduites par des ouvriers sous l'encadrement des agents techniques forestiers.

Le secteur des forêts absorbe un nombre important de la main d'œuvre non qualifiée notamment pour les opérations de reboisement. Après estimations faites à partir des rendements et des superficies à reboiser et/ou à entretenir, les besoins en main d'œuvre pour les emplois verts dans le domaine du Reboisement, en 2012, s'élèvent à 294 400 hommes-jours environ pour le programme de plantation et à 422 500 hommes-jours environ au titre des entretiens des parcelles plantées de 2009 à 2011. L'estimation a été faite sur la base de 3 191 ha à reboiser par les concessionnaires de périmètres d'exploitation forestière et 2 000 ha de reboisement à exécuter par la SODEFOR, auxquels s'ajoutent 12 000 ha de plantations forestières à entretenir (sylviculture, entretiens manuels, activités de sensibilisation, lutte contre les incendies).

La SODEFOR, gestionnaire des forêts classées alloue annuellement, dans le cadre de ses missions, 3 (trois) milliards de FCFA en moyenne aux activités de reboisement. Quant aux concessionnaires de périmètres d'exploitation forestière, ils investissent en moyenne 1,5 milliard FCFA dans le reboisement (estimations

faites à partir des quotas de reboisement et du coût du reboisement).

Dans le domaine rural, une pénalité est appliquée aux concessionnaires de périmètres d'exploitation forestière qui n'exécutent pas convenablement leurs programmes de reboisement (quotas imposés non réalisés ou mal réalisés). Cette pénalité est de 300 000 F/ha de reboisement non réalisé. Les fonds collectés à travers ces pénalités contribuent à alimenter un fonds de reboisement logé à la SODEFOR et destiné à financer les activités liées au reboisement par les structures de l'Etat et ses démembrements.

B. Les niches d'emplois dans les activités de production, de transformation et de commercialisation des produits forestiers

Les emplois connexes sont des emplois potentiels générés par l'activité de reboisement. Le personnel présent sur un périmètre d'exploitation forestière ou une parcelle d'exploitation de reboisement est constitué d'une équipe standard d'exploitation devant comprendre 12 personnes. Pour rappel, 263 périmètres d'exploitation forestière ont été autorisés en 2010. Par ailleurs, une quarantaine de forêts classées sont sous convention de partenariat avec le secteur privé et font l'objet d'exploitation forestière (pour la plupart d'entre elles). De plus, l'exploitation des produits de reboisement se déroule aussi bien dans les forêts classées (Téné, Séguié, Sangoué, Mopri, Irobo, Soungourou, Bouaflé) que dans le domaine rural.

Il importe de souligner que le nombre de personnes par poste de travail est modulable en fonction de l'organisation voulue et des réalités du terrain. On peut aussi mentionner la production et le façonnage de perches et de piquets réalisés par des ouvriers dans les forêts classées et appartenant à des structures informelles. Les populations locales qui disposent d'un droit d'usage sur ces produits forestiers collectent du bois énergie et produits aussi des produits divers (comme les balais, les manches d'outils, les ustensiles de cuisine etc) et aussi du charbon.

Les produits forestiers non ligneux font généralement l'objet de récolte par les populations locales qui disposent d'un droit d'usage sur ces produits. Certaines catégories de populations se sont spécialisées dans la collecte et le conditionnement des produits collectés (plantes médicinales, plantes alimentaires, escargots, « akpi », « kpléba », etc.) destinés à la commercialisation qui leur procurent quelques revenus.

C. La promotion des emplois verts dans la foresterie

Le développement des emplois verts dans le secteur forestier, en général, et dans le reboisement, en particulier, passe par la promotion et l'émergence du reboisement au niveau des acteurs institutionnels (autorités politiques et administratives, collectivités locales, communautés locales, populations, secteur privé, ONG, bailleurs de fonds, etc.). En effet, les emplois dans le reboisement sont liés à l'initiation et la mise en place des programmes ou projets de reboisement et à l'appropriation de l'activité de reboisement par les communautés ou populations locales.

Les facteurs clés favorables aux initiatives de reboisement

La disponibilité du capital foncier et sa sécurisation dans le domaine rural. La mise à disposition des terres est un facteur clé pour le lancement des activités de reboisement. Afin d'encourager les propriétaires fonciers à mobiliser leurs terres pour le reboisement, des actions de sensibilisation doivent être conduites à leur endroit. Par ailleurs, sur le plan réglementaire, l'attribution de la propriété des reboisements aux propriétaires terriens coutumiers devrait inciter les populations rurales à adopter l'activité de reboisement. Les termes de l'accord de partenariat (entre propriétaire foncier coutumier et entité de reboisement) doivent indiquer l'impossibilité de modifier l'affectation du terrain au reboisement avant terme par une des parties.

La promotion de l'agroforesterie et des systèmes agro-sylvicoles et agro-sylvopastoraux

L'appui aux systèmes de subsistance des populations rurales, principalement par

l'utilisation des essences à croissance rapide (pour la production de bois énergie), des arbres fruitiers et des arbres à usages multiples qui fournissent une variété de produits consommables, de matériaux de construction ou de produits destinés à la vente.

Le renforcement des capacités des acteurs (formation et équipement)

La plupart des intervenants dans les activités du reboisement sont dans l'informel et n'ont pas de formation spécifique. Cette action devrait contribuer à rendre les emplois verts dans le secteur plus décents (réduction de la pénibilité et de la précarité des emplois par la formation aux techniques modernes, fourniture d'équipements de travail adéquats, meilleur encadrement des activités, sensibilisation, etc.).

Il est important de promouvoir des partenariats et la concertation entre les services forestiers et les collectivités territoriales (Communes, conseils généraux, communautés locales ou villageoises), les ONG, les associations (notamment féminines) dans le but de leur meilleure encadrement et implication dans les actions de reboisement.

La mobilisation des ressources communales et départementales en faveur des actions de reboisement

La promotion de la foresterie rurale ou communautaire à travers l'incitation aux plantations forestières et l'implication des communautés dans la gestion des ressources forestières de leurs terroirs. Les communautés rurales sont les principaux consommateurs directs de biens et services tirés des forêts, notamment de produits autres que le bois. En même temps, elles sont les principales causes directes de déboisement et autres formes de dommages écologiques. Les bénéfices que les communautés locales retirent de la forêt sont si considérables, et leur bien-être et leur développement sont si intimement liés à la forêt, qu'il est de leur propre intérêt de participer à la protection, à l'aménagement et à la gestion durable des forêts. A cet égard, les communautés rurales se considèrent traditionnellement comme parties prenantes importantes et dépositaires du patrimoine constitué par les forêts et leurs ressources. Les avantages d'une participation des communautés aux activités de reboisement sont la réduction des frais de gestion pour l'Etat ou le secteur privé, la création de revenus et des

emplois dans les communautés locales et une gestion améliorée des ressources forestières.

La promotion et le renforcement des capacités des coopératives des travailleurs forestiers par la formation des membres, la facilitation de leur accès au crédit, leur équipement, etc. L'accès au crédit devrait favoriser l'auto emploi dans le secteur.

La promotion et/ou la mise en place de pépinières au niveau des administrations forestières déconcentrées, des collectivités locales, des populations locales devraient être envisagée. La mise en place des pépinières et la vente des plants qui en sont issus peuvent générer des revenus substantiels pour les populations.

L'instauration d'un système d'incitation au reboisement à travers la motivation (Prix, décoration, etc.). En effet, pour initier et pérenniser les actions de reboisement et les rendre profitables pour les populations locales, il faut instituer un mécanisme de motivation.

La conduite de campagnes d'information, de communication et de sensibilisation des populations pour une bonne réussite des actions à entreprendre. La recherche de financement durable aux activités de reboisement.

La décennie de crise qu'a traversée la Côte d'Ivoire a eu des impacts majeurs sur le secteur forestier. En effet, la mauvaise gouvernance forestière qu'elle a engendrée a eu pour conséquences l'exploitation anarchique des ressources forestières et la réduction drastique des superficies forestières dans certaines localités. Ainsi, afin d'annihiler les effets de la crise sur le secteur forestier, des actions de reboisement doivent être initiées pour une reconstitution du couvert forestier. La foresterie est une importante source potentielle d'emplois verts et d'activités génératrices de revenus, particulièrement dans des activités telles que le reboisement, l'agroforesterie et la gestion forestière durable.

SECTION III: LES NICHES D'EMPLOIS DANS LA GESTION DES DECHETS

La filière déchet offre des opportunités importantes d'emplois. La force de travail qui

soutient le monde des déchets peut contribuer significativement à régler simultanément les questions globales environnementales (mitigation aux changements climatiques, prévention des pollutions) et la question de la pauvreté. Les axes de la filière offrant des gisements d'emplois dans la gestion des déchets sont la pré-collecte, le stockage et la collecte, le transport, le recyclage, le compostage et l'élimination. Mais la promotion des emplois dans la gestion des déchets requiert des actions d'accompagnement touchant aussi bien aux questions de financement, aux innovations à introduire dans le domaine que le développement des compétences.

A. Les filières porteuses d'emplois dans la gestion des déchets

La pré-collecte, le stockage et la collecte

Ce sont des étapes cruciales dans la gestion des déchets. Elles comprennent le balayage, le curage des caniveaux, le porte à porte des ménages, le stockage dans les bacs ou dépôts communaux. Généralement, elles sont le fait des communes ou villes qui passent des contrats avec les particuliers. Les prestataires de services s'organisent souvent en coopératives ou en Groupement d'Intérêt Economique ou en ONG et signent des conventions ou des contrats avec la commune qui détermine les zones d'intervention spécifiques. D'autres signent directement des contrats avec les sociétés de ramassage des ordures ménagers. Ainsi chacune des 12 sociétés de ramassage des ordures domestiques opérant en Côte d'Ivoire dispose au moins d'une succursale assurant le balayage, la pré-collecte et le stockage des déchets dans les communes.

Au niveau du balayage, l'on peut dénombrer au moins trois mille (3 000) emplois⁷³ sur l'étendue du territoire à travers les sociétés de ramassage. Les jeunes pré-collecteurs se sont organisés en coopératives regroupées dans deux fédérations :

- UFEPCI : Union fédérale des Professionnelles de la Pré-collecte en Côte d'Ivoire ;
- FEPSUCI : Fédération des Pré-collecteurs et de Prestation de Services Urbains.

Ces deux fédérations génèrent au moins onze mille (11 000) emplois au niveau du district

⁷³ Suivant les données recueillies auprès des collecteurs de déchets.

d'Abidjan. Dans le cadre du projet d'adaptation aux changements climatiques à travers la construction d'une usine de tri et de compostage, le Groupe Ehoulé fait l'expérimentation de l'amélioration de la pré-collecte avec le tri à la source. Six centres de gestion sont créés avec plus de 600 unités mobiles. Selon les promoteurs, plus de cinq mille (5 000) emplois seront créés au bout de la chaîne y compris les gestionnaires et l'encadrement technique.

Au niveau du transport des déchets

Le transport des déchets reste le domaine des sociétés prestataires de services agréées par l'ANASUR. Chaque société dispose de personnels techniques et de bureau. Le personnel technique s'occupe de l'entretien des dépôts de transit et du matériel roulant (camions, engins, les tricycles, etc.). Quant au personnel de bureau, il est responsable de la gestion quotidienne de l'entreprise : management, employés, comptabilité, marketing, etc. Chacune des sociétés dispose d'au moins 350 personnes pour opérer sur les zones qui leur sont confiées par l'ANASUR sur l'étendue du district, voire les grandes villes de l'intérieur. Par conséquent, au niveau du transport, il existe au moins quatre mille (4000) emplois avec toutes les sociétés en activité.

Recyclage des déchets

Le recyclage des déchets est l'un des domaines les plus porteurs d'emplois quoique la plupart des emplois ici ne rencontrent pas les critères d'emplois décents (travail des enfants, manque d'hygiène et de santé au travail et absence de protection sociale, etc). Cependant, les emplois de la chaîne du recyclage et de la valorisation des déchets constituent une source importante de revenus pour les travailleurs qui sont généralement analphabètes et très pauvres.

En Chine, on dénombre plus de 10 millions de travailleurs dans le recyclage des ordures (UNEP, 2008). Au Brésil, c'est autour de 1,78 millions de dollars US de revenus que tirent les différents travailleurs des fouilles des décharges (Medina 2008). En Côte d'Ivoire, même si les études n'ont pas encore dénombré exactement le nombre de travailleurs dans le tri de la décharge à Akouédo, on peut avancer que ce domaine occupe entre 500 et 1000 personnes.

Le Compostage

Des expériences pilotes de compostage sont réalisées par des ONG et l'Université d'Abobo-Adjamé. La réussite de ces projets pilotes démontre la maîtrise de la technologie et la création d'emplois au niveau local. La vulgarisation à grande échelle nécessitera des financements conséquents. Le processus de compostage se réalise en plusieurs phases dont la première est la fermentation : une dégradation rapide de la matière organique fraîche et facilement biodégradable en molécules moins complexes comme les sucres ou les polymères.

La seconde phase, la maturation, plus lente, correspond à la mise en jeu des processus d'humification.

Les procédés de compostage consistent à optimiser l'activité des microorganismes en régulant les paramètres principaux (température, humidité, aération) et en améliorant la qualité du substrat à composter. Différentes techniques de compostage sont possibles. Toutefois, le choix du procédé et de la technologie est fonction de la situation locale : nature, quantité et disponibilité des déchets, ainsi que du coût de production incluant la main d'œuvre, l'énergie et l'eau. La méthode la plus répandue dans les pays en développement est le compostage en andains couverts ou non. Cependant, la promotion du compost doit être soutenue par une demande locale en termes de marché plus accessible par les agriculteurs ivoiriens.

Encadré 7 Projet SITRADE de production d'électricité à partir des déchets urbains.

La SITRADE a conçu et développé un projet de traitement des ordures d'une capacité de 200.000 t/an qui exploite et optimise les déchets urbains dans une perspective de création de valeur ajoutée industrielle sur le territoire ivoirien : recyclage, compost, électricité, crédits carbone. Ce projet vise la création de plus de 400 emplois.

L'élimination des déchets

Les décharges sauvages à ciel ouvert servent aujourd'hui de sites d'élimination des déchets en Côte d'Ivoire. Une amorce de contrôle avec le pesage à l'entrée par PISA IMPEX, la MACOM et l'ANASUR permet d'évaluer le tonnage réel des déchets, à l'exclusion du sable et du gravier souvent mélangés aux déchets par les transporteurs.

PISA IMPEX est chargé de la réception des déchets puis de leur étalement sur le site sans traitement préalable. Cette structure dispose d'une cinquantaine (50) d'employés, machinistes et gestionnaires inclus. Le Gouvernement envisage la création de sites d'enfouissement technique qui pourront promouvoir la valorisation énergétique et matière des déchets. Par ailleurs, on peut mentionner des initiatives privées comme les projets ADERCI qui s'inscrivent dans cette perspective en mettant en exergue la promotion de l'emploi.

Quelques projets de valorisation des déchets sont annoncés :

- Projet d'unité de recyclage des déchets organiques (SITRADE);
- Projet de compostage envisageable pour déchets d'espaces verts;
- Création d'une importante unité de Tri-compostage à Akouédo (Projet ADERCI);
- Création de Centres d'Enfouissement Techniques;
- Projet de réhabilitation et d'exploitation de la décharge (exploitation de biogaz, réhabilitation, sécurité environnementale, responsabilité sociale, etc. (projet ADERCI);
- Projet d'amélioration du procédé de la collecte des déchets ménagers (Groupe Ehoulee).

Le stockage et la collecte des déchets

Le stockage des déchets et leur enlèvement des villes sont au centre de tout système de gestion de déchets. L'ANASUR doit œuvrer avec les autres acteurs du domaine pour étendre, selon nécessité, et entretenir les services de collecte de déchets réguliers et pratiques à travers

Encadré 8: Projets ADERCI en Côte d'Ivoire.

1) Projet décharge d'Akouédo

Dans le cadre du Plan Stratégique de Développement d'Akouédo (PSDA) élaboré avec le soutien et l'appui technique du Bureau National d'Etudes Techniques et Développement (BNETD), la communauté villageoise d'Akouédo a inscrit comme priorité urgente, la réduction sensible des nuisances créées par la décharge, l'amélioration des conditions de vie des populations et la gestion durable de son environnement. Aussi, à la demande du village, un protocole d'accord de partenariat en vue de la réalisation de ce projet de développement propre sur la décharge d'Akouédo a été signé entre la société ADERCI et la Communauté villageoise d'Akouédo.

Par ailleurs le projet permettra de créer environ 200 emplois directs et plus de 50 emplois permanents en période de croisière. A ces emplois directs, il faut ajouter 500 emplois indirects constitués par les trieurs et tous ceux qui ont l'habitude de vendre des produits provenant des tris. Ces personnes feront des activités génératrices de revenus.

2) Production d'électricité par cogénération à partir des déchets forestiers à San Pedro: Au total 480 emplois.

3) Efficacité énergétique: Diffusion des lampes basse consommation (hôpitaux, bâtiments publics, etc.): Au total : 275 emplois Au total ADERCI compte créer plus de 1500 emplois verts.

le District d'Abidjan et les villes secondaires selon les moyens et les besoins des populations. La réussite d'une telle initiative passe par une politique de professionnalisation du secteur de la gestion des déchets à travers le renforcement des capacités des prestataires (les pré-collecteurs et les entreprises de collecte) et l'organisation de leurs actions dans des zones

d'intervention spécifique. Le Gouvernement doit adopter des normes pour une gestion correcte des déchets à tous les niveaux (collecte, transport, traitement). La construction des sites de transfert doit se baser sur l'accessibilité en toute saison, la production et l'étendue de la zone d'intervention des pré-collecteurs. Cela participe à la réduction des dépôts sauvages et des coûts de transport des déchets sur les décharges.

La réutilisation et le recyclage

La réutilisation et le recyclage créent de l'emploi, apportent des matières premières à l'industrie et réduisent le volume de déchets nécessitant l'élimination. Le renforcement des activités de réutilisation et le recyclage des déchets solides s'avère nécessaire. Ce renforcement passe par des mesures telles que la mise en place de formes organisationnelles structurées des récupérateurs informels; la formation des acteurs sur les modalités de gestion et les stratégies de

commercialisation des produits. Des campagnes d'information sur les risques sanitaires liés au métier de récupérateur doivent être entreprises. En outre, le Gouvernement œuvrera avec les importateurs, distributeurs et fabricants pour établir des systèmes pour la récupération des matières réutilisables/recyclage avant qu'elles ne soient rejetées.

Le compostage des déchets

En Côte d'Ivoire, les déchets organiques ne sont pas l'objet de transformation réelle. Quelques initiatives privées existent de manière informelle. Environ 90 % des déchets organiques produits sont enfouis sans valorisation. L'ANASUR en collaboration avec les Agences du Ministère en charge de l'agriculture telle que l'ANADER et les autres parties prenantes doit œuvrer, de manière appropriée, pour déterminer la faisabilité du compostage de déchets organiques. L'Agence d'exécution doit s'assurer que toutes les initiatives de compostage comprennent : le tri de déchets organique et non-organiques préalablement à l'activité de compostage ; la technologie de compostage adaptée aux réalités de la Côte d'Ivoire.

Les matières organiques qui se décomposent au niveau de la décharge d'Akouédo dégagent des gaz qui peuvent avoir une haute valeur énergétique. Le Ministère en charge de la salubrité urbaine œuvrera avec les autres parties prenantes y compris le Ministère chargé de l'énergie et du pétrole pour estimer le gisement de biogaz et déterminer la faisabilité de création d'unité pour une exploitation à des fins commerciales⁷⁴.

⁷⁴ Les projets de la SITRADE et d'ADERCI s'inscrivent dans cette perspective de valorisation énergétique des déchets en Côte d'Ivoire.

L'élimination des déchets .

Les sites d'élimination de déchets correctement situés et gérés sont protecteurs de la santé publique et de l'environnement. Le gouvernement avec la collaboration des communes et Districts doit œuvrer pour la suppression progressive des sites de dépotoirs non-contrôlés.

Le Ministère chargé de la salubrité⁷⁵ développera des procédures standard pour la localisation et l'exploitation des sites d'élimination de déchets. Ces procédures comprendront la participation du public et des parties prenantes et l'évaluation d'impact sur l'environnement. Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une politique de gestion intégrée des déchets s'assureront de la gestion correcte des déchets au sein des sites d'élimination y compris les systèmes de gestion du lixiviat et des gaz. Le Ministère en charge de la salubrité développera des normes d'exploitation et de performance environnementale pour les décharges qui assureront la sécurité sanitaire et environnementale.

B. Les implications financières et techniques de la promotion des emplois verts dans la gestion des déchets

Le financement de la gestion des déchets

Les instruments économiques comprennent les subventions de toutes sortes appelés à promouvoir, efficacement, les comportements désirés (réduction des déchets, amélioration de la gestion, le recyclage ou la réutilisation) plutôt que de pénaliser. Ce qui risque de conduire au découragement ou à la résignation. Les subventions peuvent être des paiements directs, la réduction des taxes ou autres impositions, l'accès au crédit préférentiel, ou les transferts en nature comme la mise à disposition de terre ou d'autres ressources. Par exemple, les entreprises qui promeuvent les activités de recyclage des déchets comme le recyclage des déchets agricoles ou sous-produits agricoles, le recyclage des produits chimiques ou la

⁷⁵ Un appel d'offre public a été lancé depuis Novembre 2011 pour la construction d'un site d'enfouissement moderne comportant un centre de tri, de compostage et de biogaz. Les résultats ont été annulés pour vice de procédure.

production de panneaux à partir des produits dérivés du bois pourraient être admissibles à des exemptions fiscales. Toutefois, ces instruments doivent être soigneusement évalués avant toute décision.

D'autres types d'incitations économiques visent à «internaliser» les externalités associées à la production, au transport et à l'élimination des déchets. Par exemple, selon le principe pollueur-payeur, les coûts engagés au cours de l'atténuation des impacts environnementaux devraient être pris en charge par les unités dont les activités sont responsables de la production de l'impact environnemental à chaque étape du « cycle de vie » du produit. Une façon d'y parvenir est d'internaliser les coûts environnementaux dans les prix du marché.

Les mécanismes de recouvrement des coûts sont le principal défi à relever en termes de financement durable de la gestion des déchets. Dans une ère de diminution de l'aide et de réduction des budgets du gouvernement central, les pays doivent trouver de nouveaux systèmes des moyens novateurs pour tirer parti des marchés de capitaux locaux pour la gestion des déchets. Il est donc nécessaire d'explorer les concepts de financement des services de gestion de l'environnement (réduction des déchets par exemple, l'importation ou la taxe de vente sur certains produits emballés, la collecte des frais de service des utilisateurs, système de consigne pour les matières recyclables, etc.) Cela implique une gestion des déchets plus attrayante pour tous les acteurs à travers un marketing social d'envergure. L'expérience a montré que les utilisateurs des services sont prêts à payer pour l'enlèvement de leurs déchets quand le système de tarification est transparent et les services sont effectivement fournis à des prix acceptables. Cela semble être la voie à suivre afin d'améliorer l'efficacité des mécanismes de recouvrement des coûts. Un encadrement légal peut être nécessaire pour une gestion efficace des déchets. Tout cela requiert aussi un minimum de coordination au niveau central et local.

Innovations et formation

La mise en œuvre réussie de la gestion intégrée des déchets dépend de la qualité et de la fréquence de la formation technique donnée à tous les acteurs le long de la chaîne de gestion des déchets. Une formation est nécessaire pour les différents acteurs tels que les collecteurs des déchets, les autorités locales et les agents

d'assainissement. La sensibilisation des différents acteurs est nécessaire pour l'adoption des changements de comportement utiles pour garantir la santé publique et la qualité du cadre de vie. Les emplois du secteur des déchets (surtout la pré-collecte, collecte, stockage et recyclage) sont loin d'être décents car les conditions de travail ne réunissent pas le minimum en termes de salubrité et de prévention de risques en milieu professionnel. L'emploi dans ce secteur tend à être précaire et les rémunérations faibles. Une formalisation éventuelle et progressive pourrait sans doute améliorer les conditions de travail dans ce domaine par le biais de la professionnalisation et de l'inclusion sociale.

La gestion adéquate des déchets constituera une source de création d'emplois et d'activités génératrices de revenus et de richesses à la seule condition de l'engagement des différents acteurs concernés, notamment, le gouvernement, les départements ministériels concernés, les collectivités et les autorités locales, le secteur privé, les secteurs producteurs des différents types de déchets (industries, mines, secteurs agroalimentaires, industries chimiques, hôpitaux et centres de soins publics et privés, industries pharmaceutiques, etc.) le transport, etc. Dans ce sens, asseoir une bonne stratégie de gestion écologiquement rationnelle des déchets nécessite inéluctablement un certain nombre d'actions d'innovation à la fois technologique et humain.

Le rôle de l'Etat à travers ces structures de formulation de la politique en matière d'économie verte sera important. Le rôle joué par le ministère de charge de l'environnement et du développement durable opère dans cette directe.

Encadré 9 : La Direction générale du Développement Durable, le moteur de l'émergence de la Côte d'Ivoire.

Créée par le Décret 2011-432 du 30 Novembre 2011, la Direction Générale du Développement Durable a pour mission de promouvoir le développement durable dans tout le corps social par la mise en œuvre effective de la stratégie nationale du développement durable en vue de garantir une meilleure qualité de vie des citoyens. A ce titre, elle assure les activités suivantes : veiller à l'intégration des principes du développement durable dans les politiques sectorielles et d'en faire le suivi ; élaborer les stratégies de développement durable, de changement climatique, de sauvegarde de la biodiversité, de protection des ressources en eau ; promouvoir l'économie verte, les modes de consommation et de production responsables ; promouvoir le développement durable dans tout le corps socio-économique national.

Par ailleurs, la Direction Générale doit coordonner les activités des trois Directions d'Administration Centrale placées sous son autorité, à savoir : la Direction des Politiques et Stratégies ; la Direction des Normes et de la Promotion du Développement Durable ; la Direction de l'Economie Verte et de la Responsabilité Sociétale.

En définitive, la Direction Générale du développement Durable, devient le Partenaire idéal pour accompagner toutes les parties prenantes, engagées dans la transition vers le développement durable à travers les étapes obligatoires suivantes : sensibiliser/informer ; Impliquer/ convaincre ; Corriger /adapter.

projets identifiés ou en cours de développement qui allient promotion de l'emploi et durabilité.

Le développement des emplois verts requiert dans certains cas des aménagements de la réglementation du secteur. Les emplois verts constituent une niche de développement des compétences. Des filières de formation peuvent être ouvertes dans les écoles et centres de formation pour satisfaire les demandes d'emplois dans les secteurs mettant en œuvre des projets d'économie verte. Les emplois verts et l'économie verte requièrent le développement de compétences appropriées et la promotions des métiers verts. Les pouvoirs publics devraient à la fois adapter et compléter plusieurs programmes de formation. Ils devront aussi jouer un rôle important dans la mobilisation des compétences appropriées.

Les expériences en cours dans le domaine du reboisement et de la gestion des déchets indiquent que de nombreux emplois sont créés dans le cadre informel et ne sont pas décents. De nouvelles réglementations et de nouvelles technologies constituent un levier pour sortir ces activités économiques de l'informel. Elles conduiront les entrepreneurs à mieux formaliser leurs structures juridiques et leurs capacités d'accès aux financements pour entrer sur des marchés régulés. La transition verte peut ainsi stimuler la qualité des emplois, en améliorant les conditions de travail et de protection sociale.

La création des emplois verts favorise le renforcement du dialogue social. Tout d'abord au niveau des entrepreneurs, formels ou informels, pour qu'ils orientent leurs activités en vue de contribuer à une économie verte. Le développement durable peut impliquer une décision de changer certains objectifs de l'entreprise, des outils et/ou des méthodes de travail. Le dialogue sera également renforcé avec les travailleurs, car ce sont eux qui vivront les modifications apportées à leurs activités. Une modification des conditions de travail est plus évidente à mettre en œuvre quand elle est partagée par les salariés. Un dialogue devrait également être engagé avec les consommateurs, pour favoriser de nouvelles pratiques de consommation réduisant leur impact environnemental.

L'économie verte regorge des potentialités appréciables en termes de création d'emplois qu'il est important de développer.

Les emplois verts constituent une niche de développement des compétences.

L'économie verte regorge des potentialités appréciables en termes de création d'emplois qu'il est important de développer. Ces emplois verts constituent un potentiel d'amélioration des revenus et des possibilités de développement des compétences. Les secteurs examinés ici (énergies renouvelables, gestion des déchets et reboisement) regorgent d'importantes opportunités d'emplois qui ont été mises en exergue. D'autres opportunités d'emplois verts peuvent aussi être mises en lumière dans l'agriculture, la cacao-culture dont certains exemples mentionnent notamment la récupération et la transformation des déchets agricoles en combustibles pour la cuisson des aliments. Dans chaque domaine, des projets peuvent être développés dans le cadre communautaire avec l'implication des autorités locales (notamment pour les énergies renouvelables, la gestion des déchets et le reboisement), mais aussi directement par le secteur privé. Les documents de base ayant servi à ce rapport donnent quelques exemples de

CHAPITRE VI : EMPLOI , INCLUSION ET PROTECTION SOCIALE

Les opportunités d'emplois apparaissent importantes surtout en relation avec l'économie verte et le développement sectoriel. Ces emplois pourront être développés à la fois dans des cadres formels et informels appelés à être mieux structurés. Sans changements structurels majeurs et un développement prodigieux du secteur privé la création d'emploi risque d'avoir une forte composante informelle qu'il faudra traiter de manière à la rendre plus productive et en assurer un début de formalisation. Aujourd'hui l'informel est dominant au point où les emplois qui peuvent être promus le seront plus souvent dans le secteur informel si l'économie ne se transforme pas rapidement. Les travailleurs du secteur informel connaissent non seulement des rémunérations faibles, mais sont aussi les moins protégés.

En effet, outre les conditions de travail plus difficiles, la précarité accrue et les faibles rémunérations (liées notamment à la plus faible productivité) restreignent les opportunités de croissance et d'emploi productifs décentes. Les travailleurs du secteur informel n'ont pas de protection sociale et font face à des risques liés à la santé, l'alimentation, l'eau, etc. qui aggravent leur pauvreté multidimensionnelle. La protection sociale doit être envisagée comme l'un des moyens de leur inclusion sociale pour réduire la pauvreté multidimensionnelle, mais aussi pour promouvoir certains types d'emplois et activités y compris dans l'informel.

Indépendamment de la prise en compte des spécificités ivoiriennes, telles que détaillées notamment par Hodges et al. (2011, 2012), il est question d'analyser les régimes de protection sociale prenant en compte les travailleurs de l'informel: notamment les prestations, la contribution des travailleurs et/ou celle de leur association professionnelle ainsi que les contraintes institutionnelles, réglementaires, financières ou économiques. En effet, la question de l'insertion des travailleurs de l'informel dans un système de protection sociale est fondamentale, en tant que moyen de limiter les privations mais aussi de promouvoir l'emploi décent. Il est important de partir d'une évaluation de la situation actuelle via une conception pertinente de l'emploi informel et de la protection sociale (aide alimentaire, cantine scolaire, assistance sociale ou sanitaire, assurance sociale, système de pension, transfert de revenus...) en vue d'analyser les régimes de protection sociale prenant en compte les travailleurs de l'informel. Ces régimes peuvent être officiels, mais aussi revêtir un caractère informel. Les associations professionnelles et d'autres formes de solidarité constituent parfois

le socle d'une solidarité protectrice. Ces mécanismes et les prestations qu'ils sous-tendent seront examinés de même que les contraintes institutionnelles, réglementaires, financières, économiques, qui gênent la mise en place d'un système de protection sociale intégrant progressivement les travailleurs de l'informel, notamment les femmes.

En juin 2012, dans le cadre de la 101^{ème} Conférence internationale du travail, la recommandation n° 202 de l'Organisation internationale du Travail a mis en avant la notion de socle de protection sociale et a manifesté la nécessité pour tout pays de se doter d'une couverture santé universelle et d'un filet de sécurité sociale pour les plus pauvres. La dimension horizontale, l'extension des garanties sociales pour tous, doivent s'accompagner d'une approche verticale consistant à accroître progressivement le niveau des normes des différents pays. L'enjeu des pays en développement est alors de composer avec un secteur informel hypertrophié, une qualité et une légitimité des institutions parfois sujettes à caution, et des marchés financiers sensiblement moins développés que dans les économies avancées (Soto Iguaran, 2011). Ces contraintes conduisent parfois à la mise en place de logiques non contributives ou semi-contributives, ayant pour objectif de garantir un revenu minimum. Ces programmes peuvent être basés sur des conditionnalités dont on attend qu'elles infléchissent le comportement des acteurs. Ils prennent aussi la forme de partenariats innovants entre secteur privé et public, et parfois de véritables programmes de travaux publics.

La première section de ce chapitre fait une revue analytique des expériences pays permettant de cerner les enjeux liés à l'insertion des travailleurs

Sans changements structurels majeurs et un développement prodigieux du secteur privé la création d'emplois risque d'avoir une forte composante informelle qu'il faudra traiter de manière à la rendre plus productive et en assurer un début de formalisation.

L'insertion des travailleurs de l'informel dans un système de protection sociale est fondamentale, en tant que moyen de limiter les privations mais aussi de promouvoir l'emploi décent.

de l'informel à un système de protection sociale. La grille d'analyse des cas de bonne pratique permet en outre de faire dans la deuxième section le point des avantages et inconvénients du système ivoirien de protection sociale. La troisième section établit des propositions de réformes et dégage les implications de politique requises pour leur application en Côte d'Ivoire.

SECTION I : LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMEL

Depuis les travaux de Maloney (2004) appliqués à l'Amérique latine, de nombreuses études pointent l'existence d'un recours choisi au travail informel. Ces travaux sapent les fondements de l'approche traditionnelle dominante faisant de l'emploi informel un emploi en dernier ressort pour échapper au chômage, à cause de l'absence de barrières à l'entrée et malgré la faiblesse des rémunérations. Ce rapport conclut que ce sont surtout les indépendants qui peuvent délibérément opter pour un emploi informel (Perry et al., 2007). Ben Salem et Bensidoun (2011) réfutent ces arguments pour l'économie turque, sur la base d'une étude statistique très robuste. S'il ressort de cette étude que la segmentation du secteur informel est effective, aucune dualité n'apparaît entre salariés et indépendants, et rien ne tend à prouver l'existence d'un travail informel choisi du fait de rendements supérieurs⁷⁶.

Cependant, face au problème de la pauvreté, même si l'emploi informel était choisi, ce serait selon Maloney (2004) du fait d'un faible intérêt pour une couverture sociale offrant des services qui « ne sont pas à la hauteur de leurs coûts ». En tout état de cause, un dispositif où les coûts d'assurance sont rédhitoires pour les travailleurs ne fonctionnerait pas du fait d'un manque d'adhésion, mais de surcroît renforcerait l'idée que le travail informel puisse être choisi. Or, dans le cas extrême où le travail informel est considéré comme entièrement choisi, alors rien

⁷⁶ Ces résultats sont validés y compris en incluant la possibilité d'avantages non pécuniaires dans le secteur informel, c'est-à-dire en retenant une approche en terme d'utilité.

ne justifie les réformes (coûteuses) visant leur inclusion à la protection sociale. De même, suivant l'approche traditionnelle, outre les cotisations sociales, la présence de rigidités excessives sur le marché du travail constituerait une incitation à recourir au secteur informel. D'une part, la mise en œuvre de dispositifs visant à englober une part accrue des populations dans des schémas d'assurance sociale ne saurait faire oublier la nécessité de réduire la part du secteur informel dans l'emploi total. D'autre part, l'intérêt d'une flexibilisation du marché du travail pour réduire la part du secteur informel est pour le moins difficile à établir. A contrario, l'intérêt d'une protection sociale élargie au plus grand nombre recèle de nombreux atouts pour les pays concernés.

A. Les bénéfices attendus d'une inclusion accrue dans la protection sociale

La stabilité sociale et la pauvreté, la compétitivité sur la scène internationale via la productivité, mais aussi la résilience aux crises ou la baisse des inégalités de genre constituent des enjeux auxquels les systèmes de protection sociale doivent répondre. Comme le souligne le Bureau international du travail, les efforts à réaliser dans ce domaine sont très importants (I.L.O., 2010). La protection sociale joue en effet un rôle d'amortisseur social en cas de crise. « Les systèmes de sécurité sociale sont des outils politiques essentiels pour contrer et atténuer les conséquences économiques et sociales des crises et des chocs financiers » (ICSW, 2010).

Face au besoin de pérenniser leur croissance tout en réduisant les inégalités et la pauvreté, les pays en développement cherchent aussi à favoriser la stabilité sociale, en raison notamment de son impact en termes de productivité. C'est ainsi, que la part de la richesse nationale consacrée à la protection sociale passe de 6,9% à 12,3% entre 2000 et 2006 en Afrique du Sud, et de 1,7% à 4,1% en Inde (la moyenne dans les pays de l'OCDE avoisinant les 20%). En matière d'effort public, les dépenses de sécurité sociale peuvent augmenter en modifiant la part des dépenses publiques affectées à ce poste, mais également via la part des dépenses publiques dans le PIB⁷⁷.

⁷⁷ « Indépendamment de ces efforts, et donc même avec une

La protection sociale permet aussi un recul significatif de la pauvreté, comme au Brésil suite à la mise en place du programme Bolsa Familia, dans le cadre du programme gouvernemental Fome zero en 2004 (Damon et al., 2009). Mais suivant les modalités de mise en œuvre, les externalités positives peuvent être multiples. Ainsi au Brésil, les versements de l'Etat en vue de lutter contre la pauvreté sont conditionnés par l'engagement des familles à scolariser les enfants, ainsi que des engagements relatifs à la vaccination, au suivi des programmes de surveillance alimentaire, et à des examens prénataux et postnataux. Sans démotivation du travail, le capital humain est amélioré, et les dépenses publiques de santé sont susceptibles de chuter dès lors que ces mesures préventives renforcent in fine la viabilité financière du dispositif de santé publique et réduisent la pauvreté multidimensionnelle.

De la même manière, la prise en compte des inégalités de genre revêt un double intérêt, les plaçant au cœur du lien entre protection sociale et travail informel. D'une part, les femmes sont particulièrement touchées par le travail informel et leur ciblage dans un dispositif de protection sociale devrait permettre de réduire les inégalités de genre. D'autre part, la prise en compte du genre est susceptible de favoriser d'autres objectifs tels que la croissance ou la sortie de la pauvreté (Thakur et al., 2009)⁷⁸.

Enfin, le secteur informel et l'absence de protection sociale ont aussi pour dénominateur commun l'existence d'un secteur rural surdimensionné. Or, les politiques agricoles, concentrées sur les moyens de production et la productivité, s'accompagnent rarement de mesures de protection sociale, ou alors simplement sous forme d'une assistance en cas

part stable de ces dépenses dans le temps, les volumes redistribués ont d'autant plus augmenté que les pays ont connu une forte croissance. C'est le cas par exemple en Chine où le taux de couverture de l'assurance santé passe de 24 à 94% de la population entre 2005 et 2010, soit 16 millions en moyenne de personnes couvertes supplémentaires par mois sur toute la période, ainsi que le souligne l'ISSA (2012). En outre, la couverture de la population rurale est assurée par un système de pensions rurales lancé en septembre 2009.

⁷⁸ « Women and men face different risks and vulnerabilities, some specific to their gender and others exacerbated by gender inequalities and discrimination [...] Social transfers in the hands of women, improves children's health and

de crise (sécheresse, ...). Pourtant, une politique de protection sociale peut garantir un revenu durant les périodes d'inactivité du calendrier agricole, permettant aux agriculteurs de financer un fonds de roulement ou d'enrichir leur patrimoine (Union européenne, 2010). En outre, une assurance sociale contre les catastrophes peut aussi protéger les investissements, à condition de limiter les effets adverses par lesquels un revenu d'assistance démotive la mise en œuvre d'investissements destinés à moderniser l'appareil productif (Alderman et Hoddinott, 2010).

La saisonnalité s'observe également au niveau des prix. Les flambées de prix sont fréquentes et brutales, posant des problèmes de nutrition, y compris pour les petits agriculteurs, consommant plus qu'ils ne produisent, et pour les ouvriers agricoles sans terres. L'imprévisibilité des variations de prix se présente alors comme un frein à la prise de décision, y compris d'investissement, et donc un frein à la croissance (Loayza et al., 2007). Le caractère cyclique du secteur agricole est indissociable du problème de l'accès aux denrées de base, (donc de la santé), et des dépenses au titre de l'assurance santé. Elle pose aussi un problème de flexibilité budgétaire et de délais d'indemnisation dans le cadre d'une protection sociale de qualité.

Ainsi, non seulement la protection sociale est à même de favoriser directement la réalisation d'objectifs fondamentaux, sa mise en place fait aussi apparaître des leviers susceptibles d'agir de façon indirecte sur le développement et la croissance. La mise en place d'une protection sociale pour les différentes catégories de travailleurs informels peut donc avoir une incidence sur le marché du travail et les inégalités de genre. En outre, une augmentation de l'emploi formel dans l'emploi total, permettrait d'accroître les cotisations versées par la population en âge de travailler afin de financer les transferts à destination des personnes âgées. Ces éléments mettent en avant la

nutritional status and school attendance, and can be an effective way of reducing hunger and intergenerational poverty [...] social protection measures can contribute not only to more livelihoods security for poor and vulnerable groups, but also to some of the mainstream goals of development, including economic growth, human development and good governance » (Thakur et al., 2009).

La protection sociale permet aussi un recul significatif de la pauvreté

nécessité de retenir une approche globale des mécanismes en jeu et des politiques inhérentes.

B. Soutenabilité financière et politique économique dans une approche globale

En matière de soutenabilité financière⁷⁹, trois grands axes doivent être discutés : le financement à proprement parler des dispositifs assurantiels, les politiques publiques dont la mise en œuvre simultanée permet de dégager des synergies, et les leviers extérieurs.

Le financement des dispositifs assurantiels

Comme l'illustrent les défis de l'endettement comme la crise de la dette souveraine frappant les pays d'Europe du Sud, la soutenabilité des finances publiques est un enjeu crucial. Ainsi, un mécanisme assurantiel fondé sur un régime non contributif est inaccessible du fait de la contrainte budgétaire du secteur public. Les pays émergents à forte croissance disposent de ressources que tous les pays en développement n'ont pas, d'où leur avance relative en matière de refonte des systèmes de protection sociale. Dans le même ordre d'idées, la viabilité financière doit être prise en compte lorsqu'il s'agit d'élaborer les modalités d'extension de la couverture sociale.

En matière de soutenabilité, il convient de prendre en compte la dynamique démographique. Ainsi, le taux de population dépendante diminue avec l'élévation de la part relative de la population en âge de travailler, ce qui constitue un enjeu en termes de création d'emplois et plus spécifiquement dans le secteur formel afin d'augmenter les transferts intergénérationnels. Par ailleurs, à plus long terme, le vieillissement démographique tendra à rehausser ce ratio pour les pays en développement, ce qui peut induire des problèmes de financement des retraites

⁷⁹ Dans une étude de cas centrée sur l'Amérique latine, Grosh (1994) indique que les coûts liés à la sélection des bénéficiaires potentiels (screening) sont faibles au sein des coûts administratifs totaux qui incluent les transferts au titre des programmes : «Even programs that use very simple geographic or self-targeting methods need administrative mechanisms capable of delivering the program benefit, so their overall costs are not much lowered by having no explicit targeting costs ».

similaires à ceux observés pour les pays européens en proie à la crise des dettes souveraines. Pour autant, le problème ne peut être résolu par la fixation de cotisations sociales trop élevées, car cela constituerait un frein à l'affiliation des ayants droit (voire une incitation à recourir au travail informel) et une perte de compétitivité internationale liée au coût de la main d'œuvre. Néanmoins, la contrainte de financement peut être substantiellement allégée. Ainsi, un premier levier concerne la performance des placements réalisés par les fonds de sécurité sociale qu'il est possible d'améliorer par une meilleure diversification des risques, mais aussi par la mutualisation d'un plus grand volume d'épargne de la part des ayant-droits. Se pose également la question de l'éventuelle remise en cause, politiquement délicate, des avantages préalablement accordés aux travailleurs du secteur formel, pour être à même de généraliser la couverture sans provoquer de crise d'endettement synonyme d'efforts budgétaires ultérieurs préjudiciable pour toute la population. Cette option est difficilement envisageable dans des pays où la couverture sociale est encore insuffisante.

Le système fiscal lui-même est aussi source d'innovation, comme c'est le cas au Brésil où une contribution provisoire sur les transactions financières a permis de consolider l'universalisation du système de santé. En collaboration avec les Nations Unies, le Brésil, mais aussi le Chili, la France, la Norvège et le Royaume-Uni ont convenu en 2006 d'investir les fonds levés via une taxe sur les billets d'avion dans la protection de la santé de base dans les pays à faible revenu, un programme auquel ont ensuite adhéré le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la République de Corée, Madagascar, le Mali, Maurice et le Niger (ILO, 2011).

Dans la lignée des fragilités que connaissent la Grèce et l'Italie touchées par la crise de la dette, indépendamment de l'assiette fiscale, les Etats peuvent jouer sur le taux de recouvrement des cotisations sociales pour éviter une dégradation des finances publiques, telle qu'elle a récemment été observée en Inde. Face au problème de financement, outre des actions en faveur de la lutte contre la corruption, une sensibilisation auprès des contribuables peut s'avérer utile. Le consentement à l'impôt peut être amélioré si l'administration se positionne quant à

l'application d'une législation à la situation d'un contribuable, forçant l'organisme de recouvrement à suivre cette « jurisprudence ».

Les tensions sociales peuvent être à l'origine de baisses de notes par les agences de notation, comme en Afrique du Sud en 2012, où des grèves dans le secteur minier, notamment, ont été considérées comme peu compatibles avec la discipline budgétaire requise. Une baisse de note de dette souveraine se traduit alors souvent par des réformes « dans l'urgence » et des mesures d'austérité controversées. Il est donc non seulement essentiel que la protection sociale ne génère pas de spirale d'endettement insoutenable, mais également qu'elle favorise la stabilité sociale, limitant de facto la probabilité d'occurrence de ce type de scénario.

Les politiques publiques

Si la protection sociale doit être accessible indépendamment de l'emploi, il n'en demeure pas moins que ce dernier doit rester une priorité. Des programmes de travaux publics accompagnent alors parfois les réformes, comme le Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee lancé en Inde en 2006. Entre 2006 et 2009, il a permis à 45 millions d'Indiens de trouver un emploi. Garantissant 100 jours de travail par an à un membre adulte de tout ménage pauvre enregistré (101 millions enregistrés entre 2006 et 2009), il verse une allocation chômage si cet engagement n'est pas tenu⁸⁰. De façon tout à fait notable, 49% des jours de travail sont effectués par des femmes. Les inégalités de genre, le chômage et la pauvreté diminuent, stimulant à leur tour la croissance et les recettes fiscales.

En même temps, les politiques de grands travaux sont à l'origine d'effets feedback positifs. Ces investissements sont à même de favoriser la diversification des risques de placements des fonds de sécurité sociale. Dans les pays occidentaux, en particulier, les investissements dans les modes de garde des enfants (collectifs et individuels) font également partie intégrante des outils à même de favoriser l'inclusion sociale, y compris par le biais du travail des femmes. Par ailleurs, les investissements dans le secteur hospitalier permettent d'accroître l'efficacité des hôpitaux, ce qui conditionne la qualité des soins, mais aussi leur viabilité budgétaire, condition

d'un accès à des soins de qualité sur le long terme. Ainsi, l'Afrique du Sud a mis en œuvre des programmes de travaux publics : le programme de 2003 avait un double objectif d'emploi et de formation, la seconde phase lancée en 2009 cible aussi la durée des contrats et l'amélioration de la productivité du travail.

Les leviers extérieurs

Face à l'insuffisance du revenu national au Ghana, une complémentarité entre financement national et international est ajoutée aux « liaisons » entre secteurs formel et informel et entre privé et public, via le versement de prestations soutenues par le projet Global Social Trust du BIT. Une coopération technique peut aussi s'avérer utile, telle que mise en avant, par exemple, par le groupement d'intérêt public Santé Protection Sociale Internationale. Les pays émergents à croissance rapide, bénéficiant de capacités de financement, se focalisent sur des cas très précis comme la classification des actes médicaux, le rôle des syndicats dans la gouvernance de la sécurité sociale, la tarification à l'activité ou la carte Vitale (CAS, 2012). Un savoir-faire extérieur peut également être transmis en matière de fonctionnement en réseau, de pilotage de systèmes d'information, ou de gestion budgétaire et comptable⁸¹. Une participation étrangère peut aussi être purement financière, comme dans le cadre du programme Debt2health qui a permis à la Côte d'Ivoire, l'Égypte, l'Éthiopie, l'Indonésie et le Pakistan de s'engager à investir dans la santé 160 millions de dollars de dette bilatérale annulée par l'Australie et l'Allemagne (Le Fonds mondial, 2011).

Les grands pays émergents travaillent aussi avec le Sud, comme en témoigne en juin 2009 la signature par l'OIT et le Brésil d'un partenariat pour la promotion de la coopération Sud-Sud, à l'origine d'une cellule spéciale consacrée au défi de la protection sociale au sein du PNUD. Sur la base de cette vision d'ensemble de la protection sociale, de ses liens avec le secteur informel et du potentiel de développement, les expériences pratiques d'autres pays peuvent être appréhendées, pour en tirer les enseignements

spécifie le salaire minimum des travailleurs et prévoit une amende pour l'État concerné si ce minimum n'est pas respecté. Cf. le *National Employment Guarantee Act* et le *National Employment Guarantee Scheme*, de 2005

⁸¹ Cf. par ex. le site <http://www.gipspsi.org/>

⁸⁰ « *Le National Rural Employment Guarantee Act* (2005)

nécessaires pour édifier un système cohérent de protection sociale en Côte d'Ivoire.

C. Démarche empirique et pragmatique et efficacité de la protection sociale

Les classifications possibles des dispositifs de protection sociale observés dans les pays ne sauraient justifier une approche universelle. Les divers mécanismes supposés favoriser le ciblage des bénéficiaires et leur accès effectif à la protection sociale sont tout d'abord exposés. Des schémas institutionnels sont ensuite mis en avant en examinant les questions liées à l'accès et au devenir du système de protection sociale.

Classification ad hoc des modèles existants et problématiques pays

Dès que le travail informel n'est pas considéré comme choisi et qu'on cherche à lui associer une protection sociale, un dispositif fondé sur le triptyque Etat/marché/famille doit apparaître, suivant des modalités qui définissent les différents types de protection sociale. Leur différence est d'autant plus marquée qu'après leur mise en œuvre ils déterminent les décisions futures (Powell et Barrientos, 2004 ; Barrientos, 2009). En particulier, les niveaux respectifs de contribution de l'Etat, du marché et de la famille déterminent le degré d'indépendance des individus par rapport au marché et à la famille, et au niveau agrégé de l'organisation sociale.

En fonction des pays, de leur dispositif institutionnel et de leur histoire propre, les régimes de protection sociale sont selon Esping-Andersen (1990, 1999) plutôt libéraux (essentiellement dans les pays anglo-saxons), sociaux-démocrates (comme dans les pays nordiques) ou corporatistes traditionnels (plus conservateurs comme en Europe continentale). Les régimes observés en Méditerranée peuvent être considérés comme relevant de cette troisième catégorie, eu égard notamment aux similitudes quant au rôle laissé à la famille. D'autres travaux comme ceux de Ferrara (1996) défendent au contraire l'existence d'un quatrième modèle, méditerranéen, ou du moins un sous-groupe (sud-européen : Portugal, Espagne, Grèce, Italie) au sein du modèle corporatiste traditionnel. Pour autant, même si ces pays offrent une protection sociale considérée comme

universelle, elle est concrètement très variable suivant les catégories d'employés. Ainsi, les mineurs, les pêcheurs et les agriculteurs bénéficient de régimes spéciaux en Espagne, alors que la distinction au Portugal apparaît une différence entre les travailleurs du secteur privé et ceux du public. En Italie et en Grèce le système est plus fragmenté avec une pluralité de fonds associés à différentes catégories de bénéficiaires (Ferrara, 1996).

Les pays d'Amérique latine ont mis en place des régimes plus proches du modèle traditionnel observé en Europe continentale, en ce sens que les travailleurs du secteur formel sont protégés au niveau de leur emploi mais aussi via une extension des droits à la famille de l'assuré (Barrientos, 2004). Ces pays d'Amérique latine peuvent alors être considérés comme relevant du groupe propre aux pays méditerranéens. La Turquie par exemple se rapproche également du régime de sécurité sociale conservateur (Soto Iguaran, 2011). Mais en Amérique latine comme en Turquie, l'hypertrophie du secteur informel freine la généralisation de la sécurité sociale à l'ensemble des travailleurs. In fine, le choix d'un modèle importe moins que la mise en œuvre de dispositifs répondant de façon adéquate aux objectifs de protection sociale universelle, etc. Il faut également intégrer le fait que les pays en développement se caractérisent par leur secteur informel et le rôle fondamental joué par la famille dans la protection sociale, tandis que les travailleurs protégés bénéficient de garanties institutionnalisées qu'ils s'évertuent à défendre (Gough et al., 2004).

Ainsi, quels que soient les modèles, plusieurs voies sont possibles pour mettre en place des socles de sécurité sociale. L'Afrique du Sud privilégie ainsi un système d'assistance avec minima sociaux pour une large part de la population, le Brésil un système de transferts de revenus conditionnels, la Chine des systèmes d'assurance. Il existe ainsi en Chine un dispositif global structuré par la loi d'octobre 2010 sur les assurances sociales, qui organise les risques maladie, vieillesse, chômage, maternité et accident du travail et oblige l'ensemble des employeurs et salariés à cotiser, « et prévoit l'octroi par l'Etat d'un minimum de subsistance pour les personnes handicapées, les personnes âgées de plus de 60 ans, les mineurs et les familles à faible revenu » (CAS, 2012a). Par ailleurs, les très nombreux travailleurs migrants

chinois ont un permis de résidence ne donnant pas à leur détenteur les mêmes droits que les résidents, en termes de protection sociale notamment. Mais les résultats observés en Chine, au Brésil ou en Afrique du Sud sont difficilement transposables eu égard aux contraintes de financement des pays en développement dont la croissance est nettement moins soutenue.

En tout état de cause, les enseignements issus d'expériences d'autres pays sont précieux mais aucun modèle universel n'émerge. Les pays sont amenés à choisir entre deux options : garantir un niveau de vie à tous les citoyens, soit un fort engagement de l'Etat autour du respect de droits sociaux des citoyens, ou cibler l'accès à la protection sociale pour les populations les plus défavorisées, en faisant intervenir les acteurs locaux, la sphère privée et les ménages ou individus, de façon complémentaire au schéma traditionnel (subsidiarité). L'urgence de la dimension horizontale pointant la nécessité d'élargir la base affiliée à un régime de sécurité sociale tend à privilégier la seconde option. Même s'il est nécessaire de mettre en place des dispositifs universels, à court terme il peut être efficace de mettre en œuvre des dispositifs ciblés sur certains types de populations. En effet, malgré la mise en évidence d'un « paradoxe de la redistribution » (Korpi et Palme, 1998) suivant lequel les programmes de réduction des inégalités pourraient créer les conditions d'un maintien voire d'un renforcement des inégalités, force est de constater que certaines démarches produisent des résultats intéressants. Ainsi le Old Age Grant sud-africain, couvre plus de 80% des personnes âgées et réduit significativement la pauvreté. Au Brésil, même si le programme Bolsa Familia ne couvre « que » 7% de la population, il a largement contribué à la baisse des inégalités depuis le début des années 2000.

Cependant, Coheur et al. (2009) assurent que ni les régimes de sécurité sociale légale ni les mécanismes de protection sociale à base communautaire « ne sont en mesure d'atteindre la couverture universelle dans des délais rapides. L'un comme l'autre peuvent toutefois couvrir différentes catégories de population, et devraient dès lors être utilisés conjointement dans les stratégies d'extension de la protection sociale » (cf. annexe A1). L'arbitrage à réaliser entre les impératifs de court terme relatifs aux populations défavorisées, et les considérations de long terme

en matière d'exhaustivité et de soutenabilité financière, est simplifié si la question du ciblage des bénéficiaires de la sécurité sociale trouve des éléments de réponse précis et pertinents.

Ciblage des populations et accessibilité des dispositifs

Il apparaît donc qu'aucun modèle ne peut être érigé en standard. Un ciblage des populations efficace et pertinent est donc requis pour les pays en développement. Trois axes peuvent être dégagés autour de cet impératif de ciblage : d'abord, les définitions retenues du secteur informel, de la pauvreté et de la protection sociale sont déterminantes pour évaluer l'efficacité des programmes. Ensuite, cette efficacité est directement conditionnée par l'accessibilité des dispositifs, sur le plan des procédures comme sur le plan territorial. Enfin, elle dépend des incitations de nature financière et concernant l'acceptation de ces dispositifs.

Les aspects définitionnels et l'éligibilité

Pour être efficaces, les programmes ciblés ont besoin d'une définition claire et applicable des personnes éligibles. Si le ciblage porte sur les travailleurs du secteur informel, la loi doit retenir une définition inclusive des travailleurs permettant d'inclure les populations alternant entre travail formel et informel. Notamment, il existe des classifications plus subtiles que la solution binaire émanant des réponses aux questions usuelles, à savoir le sondé cotise-t-il à une caisse d'assurance ou de retraite, ou encore dispose-t-il d'un bulletin de salaire en liaison avec son activité professionnelle. De façon résiduelle, idéalement seuls les travailleurs déjà inscrits à un régime de protection sociale ne doivent pas être inclus dans cette définition, ainsi que les travailleurs indépendants payant l'impôt sur le revenu ou appartenant à des catégories socioprofessionnelles considérées comme relativement aisées (médecins, avocats). Pour une mesure inclusive de l'emploi informel, il peut être demandé au travailleur s'il est affilié à un organisme de sécurité sociale du fait de son emploi, évitant ainsi d'évacuer les ayants droits ou les personnes couvertes par une assurance maladie du fait de leurs faibles revenus.

Symétriquement, s'il est question de pauvreté, il convient de noter que de nombreux ménages sont épisodiquement considérés comme pauvres au sens statistique, mais pas de façon

ininterrompue sur de longues périodes. Le reporting vis-à-vis de l'assureur doit être assez fréquent pour permettre la prise en compte de telles singularités. Grosh (1994) met alors en évidence un premier type d'erreur qui consiste en l'exclusion de personnes éligibles (pauvres), et le second type d'erreur de type qui revient à inclure des personnes non éligibles (non pauvres). Grosh (1994) considère que plus la priorité porte sur le bien-être des pauvres, plus l'erreur d'inclusion est acceptable. A contrario plus la contrainte financière est forte, plus l'erreur d'exclusion est probable.

Outre les indépendants et le secteur informel, la population rurale et la population âgée doivent faire l'objet d'une grande attention. Face au vieillissement démographique en Inde, le National Programme for Healthcare of Elderly de 2010 vise à favoriser l'accès aux soins des personnes âgées, notamment via la mise en place de cliniques gériatriques, car jusqu'alors le système de soins était essentiellement axé sur les familles, alors même qu'un tiers des personnes âgées vivent seules en Inde (UNFPA, 2012). Ici, l'efficacité de la protection sociale est améliorée par la prise en compte du poids des personnes âgées, et passe par le renforcement qualitatif et quantitatif de l'offre de services de santé. Ce renforcement s'inscrit à son tour dans une logique de grands travaux, porteuse d'emplois et de croissance, mais aussi d'infrastructures économiques et sociales.

Le poids accordé aux femmes est d'autant plus important qu'elles sont surreprésentées dans les catégories de personnes pauvres et celles appartenant au secteur informel. En outre, leur ciblage favorise l'apparition d'externalités positives visibles en matière d'éducation des enfants etc. Grosh (1994), Vivian (1994), Marques-Pereira (1998) ou Kabeer (2008) montrent ainsi que l'efficacité des dispositifs de protection sociale peut être relativisée par la prise en compte du genre, sachant qu'il existe des inégalités que les dispositifs peuvent accroître ou réduire. En Scandinavie par exemple, l'analyse des politiques sociales a été profondément modifiée par la prise en compte des spécificités de genre (Jensen et al., 1997). Les évolutions structurelles en Europe du Sud ont induit une meilleure représentation des femmes en termes d'emploi, sans pour autant que leurs responsabilités ne soient allégées au

sein du ménage (Moreno, 2006). Ainsi le Comité consultatif national indien (NAC)⁸², chargé de vérifier le programme gouvernemental, souligne dans ses recommandations la nécessité de prioriser : l'assurance combinée décès/invalidité et retraite qui doit d'abord être proposée aux femmes travaillant dans le secteur informel, avec pour contrainte la limite d'une seule bénéficiaire par ménage⁸³. Il rappelle également la nécessité de fixer un objectif chiffré de ménages devant bénéficier des services d'assurance dans un intervalle de temps.

Parmi les recommandations, il est aussi souligné le besoin de bien définir la notion de sécurité sociale minimale, qui est déclinée en quatre grands axes :

- l'assurance maternité, censée concerner toutes les mères du secteur informel (les versements prévus en Inde sont mensuels, du début du troisième trimestre de grossesse et ce jusqu'au troisième mois de l'enfant) ;
- l'assurance santé, sous forme de protection financière pour tous les travailleurs du secteur informel (il s'agit à terme de mettre en place un système de couverture maladie universelle) ;
- l'assurance décès et invalidité, étendue aux travailleurs acceptant de payer une contribution annuelle pour en bénéficier ;
- l'assurance retraite, sous réserve du paiement d'une prime annuelle (en retour les versements ne doivent pas être inférieurs au montant plancher prévu pour les travailleurs du secteur formel en cas de décès, veuvage ou invalidité).

Ces définitions doivent intervenir en conformité avec le cadre juridique ; même s'il n'existe aucune législation nationale spécifiquement consacrée au secteur informel, Remesh (2009) relève par exemple que les travailleurs indiens dans le secteur inorganisé bénéficient de la protection de plusieurs lois du travail et de mesures de protection sociale plus ou moins étendue, comme la loi sur le salaire minimum de 1948, qui enjoint aux différents niveaux de gouvernement de notifier périodiquement « les

⁸² http://nac.nic.in/pdf/summary_recommen.pdf

⁸³ Cette priorisation est d'autant plus importante qu'« occuper un emploi informel ne signifie pas forcément être exclu de la protection sociale. Les travailleurs informels peuvent bénéficier de dispositifs universels ou, en tant qu'ayants droit, de la couverture d'un membre du ménage auquel ils appartiennent » (Ben Salem et Bensidoun, p. 6).

niveaux des salaires minimums pour les différentes catégories de travailleurs informels ». Il évoque une dizaine d'autres législations considérées importantes pour ces travailleurs, parfois ciblées explicitement sur l'enfant ou sur la maternité.

Enfin, face aux évolutions structurelles impulsées par la protection sociale, la législation doit être évolutive. De façon illustrative, en Colombie, la définition même de l'offre de services de santé est révisée annuellement, notamment pour mieux mesurer l'impact des efforts consentis dans ce domaine.

Les dispositifs

Indépendamment de la priorisation des objectifs et de leur définition précise, un ciblage efficace ne peut apparaître que si, en aval, les dispositifs en vigueur sont accessibles. La surreprésentation du travail informel est alors prise en compte si ces dispositifs intègrent le problème des barrières administratives qui gênent l'acquisition des documents nécessaires. La simplification des procédures peut limiter ces difficultés administratives. En matière d'affiliation, le programme philippin Philhealth favorise l'enregistrement des groupes de personnes à un système assurantiel en simplifiant les documents à remplir, en assouplissant les règles, et en adaptant les échéanciers de paiement.

Une fois que les personnes sont affiliées à un régime de sécurité sociale, il importe de simplifier son utilisation. C'est dans cette optique qu'a été attribué aux affiliés indiens un numéro d'identification national lié à une carte personnelle (Permanent Account Card - PAN) enregistrant les informations et transactions financières de son propriétaire, tout en permettant un calcul direct des prestations auxquelles il a droit. S'il est plus aisé de faire valoir ses droits sociaux, il est aussi plus facile de lutter contre la fraude fiscale, notamment parce que la carte mémorise les revenus perçus par son propriétaire⁸⁴. En Inde, des sites Internet sont destinés à faciliter la prise de rendez-vous avec des médecins généralistes ou la gestion de dossiers médicaux, résultant notamment

d'obligations imposées aux compagnies d'assurance privées ou de subventions aux produits d'assurance⁸⁵. En effet, pour améliorer la mise en œuvre de la loi de sécurité sociale sur les travailleurs du secteur informel (Unorganized Sector Workers Social Security Scheme ; USWSS), destinée à promouvoir un schéma d'assurance minimale, le comité consultatif indien préconise de recourir aux technologies de l'information et de la communication pour améliorer la transparence, depuis la cotisation du travailleur jusqu'à la gestion du fonds commun de créances. Une plateforme commune est donc nécessaire, ainsi que des capacités techniques et institutionnelles pour identifier les bénéficiaires potentiels et assurer les versements.

Au Brésil, il est possible d'obtenir des informations de sécurité sociale dans les distributeurs automatiques d'argent, rappelant l'importance de l'inclusion financière. La non bancarisation est corrélée à l'appartenance au secteur informel. Les télé-services peuvent s'avérer d'autant plus utiles qu'ils sont déjà mis en avant dans le cadre de programmes visant à favoriser la bancarisation et augmenter la part du secteur formel dans un contexte de confiance limitée vis-à-vis du secteur bancaire et de faible taux d'alphabétisation.

Enfin, la simplicité d'utilisation renvoie aussi à des considérations territoriales. Dans le cadre du programme social pilote de transfert de fonds en Zambie, Schubert (2004) relève que les virements à destination des bénéficiaires sont effectués par la succursale à Kalomo de la Finance Bank pour les personnes résidents à moins de 15 km de Kalomo (impliquant l'ouverture de comptes bancaires), tandis que dix-neuf relais de paiement sont mis en place dans les centres ruraux de soins de santé et les écoles pour les personnes résidant au-delà de 15 km de la ville. La coopération avec ces relais est institutionnalisée par la signature d'accords par le président du District Welfare Assistance Committee et le gestionnaire du relais. Les

⁸⁴ Wizzcare par exemple propose aux personnes de plus de 60 ans un tarif annuel (72 000 roupies) donnant droit à une consultation médicale téléphonique hebdomadaire, huit visites annuelles à l'hôpital, et des rendez-vous médicaux. Moyennant 3 000 roupies par trimestre, le concurrent CheenKum propose un suivi de grossesse incluant des rendez-vous médicaux, une formation néonatale et la prise en charge de médicaments (CAS, 2012b).

⁸⁴ « [http://www.ambinde.fr/images/PDF/PAN-NUMBER/Le%20Permanent%20Account%20Number%20\(PAN\)%20en%20Inde.pdf](http://www.ambinde.fr/images/PDF/PAN-NUMBER/Le%20Permanent%20Account%20Number%20(PAN)%20en%20Inde.pdf) »

Face aux évolutions structurelles impulsées par la protection sociale, la législation doit être évolutive.

transactions financières sont ensuite supervisées par le District Social Welfare Officer. Dans la région amazonienne du Brésil, des bateaux sont affrétés pour assurer le rapprochement avec les travailleurs agricoles pour le versement des prestations de sécurité sociale. Ils sont équipés pour identifier les bénéficiaires et sont reliés aux banques de données des bureaux de la sécurité sociale. Ainsi dès 2006, le système brésilien de sécurité sociale a renforcé ses capacités d'accueil et réduit les délais d'accès aux droits, pour des raisons d'efficacité mais aussi pour renforcer les incitations dirigées vers le public.

Les affiliations sont non seulement susceptibles d'augmenter avec le consentement des populations mais également par le biais d'incitations financières.

Les incitations financières

L'adhésion des populations aux réformes ne va pas sans rappeler l'importance de l'appropriation pour favoriser les démarches spontanées des personnes. L'Inde, a ainsi réalisé des audits sociaux pour impliquer les communautés dans la conception des programmes. La mise en place d'un groupe de travail, incluant des représentants des différentes parties concernées, est défendue par le comité consultatif indien, pour proposer des produits financiers aux travailleurs, mais aussi des aménagements susceptibles d'améliorer les dispositifs en vigueur. De même, la transparence des comptes ou des enregistrements doit être particulièrement surveillée. En matière de gouvernance, le conseil d'administration de la coopérative santé des agriculteurs indiens (Yeshasvini) autorise la présence de représentants des pouvoirs publics et de coopératives de production. Cette ouverture se retrouve au conseil d'administration du régime légal d'assurance maladie philippin Philhealth (Asanza, 2006), où siège un représentant des travailleurs informels du secteur primaire de la commission nationale de lutte contre la pauvreté.

Toujours en vue de favoriser l'adhésion des populations, il peut être opportun que les individus puissent choisir entre cotiser ou non. Le comité consultatif indien souligne l'importance de permettre aux travailleurs de choisir des contributions plus ou moins élevées (tout en assurant des versements aux travailleurs qui, par définition, n'ont pas toujours cotisé). Puisque les assurances retraite et décès/invalidité sont

conditionnées par le versement d'une prime par l'assuré et comme il est impératif de simplifier au maximum les procédures, le comité propose de les combiner. Les deux tarifs envisagés vont du simple au double. Dans les deux cas, les autorités proposent de doubler la contribution de l'assuré, et les contributions payées par un travailleur jusqu'à l'âge de la retraite sont utilisées pour les versements aux retraités. Ces versements dépendent du nombre d'années de cotisations et du montant des cotisations. Les travailleurs peuvent aussi opter pour des régimes d'assurance retraite et d'assurance décès/invalidité séparés. Enfin, retenir une approche fondée sur les droits semble plus à même de produire des résultats, comme avec la loi sur le droit à l'information de 2005, par laquelle tout citoyen peut interroger le Gouvernement quant à ses activités (une mesure de transparence également susceptible de contenir la corruption).

Enfin, les incitations financières sont aussi un moyen de favoriser l'affiliation des personnes à un régime volontaire de sécurité sociale lorsqu'elles appartiennent au secteur informel. Aux Philippines, c'est l'objet de l'initiative POGI puis du programme KaSAPI⁸⁶, suivant lequel les organisations communautaires de plus de 1 000 membres enregistrent les travailleurs et perçoivent les cotisations de Philhealth, dont ils assurent par ailleurs la promotion. Une réduction de prime croissante avec le nombre de personnes concluant un contrat d'assurance est offerte. Le tarif de groupe accordé dès que 70% des membres du groupe souscrivent, avec une réduction additionnelle si le seuil de 85% est franchi. Une solution alternative à ces incitations consiste à affilier automatiquement les membres d'un groupe organisé, comme un syndicat ou une coopérative (laitière en Inde, de producteur de café en Amérique latine, de coton en Afrique de l'Ouest...)⁸⁷, pour le compte de travailleurs agricoles et/ou informels. Tous ces aspects mettent en exergue la possibilité d'agencements institutionnels variés, plus ou moins appuyés sur les mécanismes de marché.

⁸⁶ « Respectivement Philhealth Organized Group Interface et Kalusugan Sigurado Abot-Kayasa Philhealth Insurance.

⁸⁷ Comme le soulignent Coheur et al. (2009) : « Les cotisations peuvent alors être déduites des ventes des produits ou des impôts versés par les travailleurs plutôt que d'être retenues sur chaque fiche de paie individuelle. Ces procédures présentent de nombreux avantages: l'adhésion automatique

Agencements institutionnels et efficacité opérationnelle

La nécessité impérieuse d'étendre la protection sociale dans les pays en développement renvoie à la mise en œuvre de dispositifs institutionnels et de financement, qui ne répondent pas au problème de très court terme consistant à offrir une couverture universelle. Dans cet horizon temporel, l'extension de la couverture peut passer par la recherche de complémentarités entre les dispositifs existants puis l'établissement de liaisons, notamment financières. Cette approche institutionnelle est défendue par Coheur et al. (2009), qui reprennent les travaux de Mercado Arias (2007) : le régime contributif d'assurance sociale en Colombie est complété par un régime subventionné, le régime d'assurance maladie subventionné intervenant dès la réforme du système de santé en 1993, et permettant le financement de soins de santé pour les personnes et les familles incapables de cotiser au régime général. Les fonds qui lui sont destinés proviennent de l'impôt à hauteur de 69%. Il s'agit de subventions fiscales sous forme de transferts nationaux et régionaux. Ils émanent également d'une cotisation de solidarité, versée par le régime d'assurance sociale contributif, à hauteur de 24%. Cela représente 1/12ème des cotisations perçues par le régime légal contributif. La ventilation des fonds du régime subventionné suit trois grandes orientations : sept mutuelles fédérées au niveau national (60% du marché), des fonds d'indemnisation (20% du marché) et des assureurs privés (20%). Les auteurs résument alors avec deux chiffres l'évolution de la couverture santé en Colombie : la couverture santé était de 28% en 1992 et excède 80% en 2007, soit l'acheminement vers une couverture quasi-universelle dans laquelle le régime subventionné touche 19,5 millions de personnes. Symétriquement, Grüb (2007) explique que le Fonds national d'assurance maladie ghanéen subventionne les primes des plus pauvres via les cotisations de sécurité sociale des employés du

facilite la couverture d'un pourcentage élevé de la population cible, elle réduit les problèmes de sélection adverse et le nombre de résiliations et permet aussi d'éviter des campagnes de promotion onéreuses. Le prélèvement automatique de la prime évite d'aller collecter les primes auprès des membres [...]. De plus, comme les cotisations sont liées aux chiffres d'affaires ou aux bénéfices, une certaine redistribution est introduite au sein du système ».

secteur formel, tout en ayant la fonction de « réassurer les mutuelles de santé de district contre les fluctuations aléatoires des coûts » (Coheur et al., 2009).

Parmi les nombreux acteurs, les assurances privées et publiques ont des rôles qui varient fortement d'un pays à l'autre. Le système chinois est entièrement public, alors que la sphère publique en Afrique du Sud se charge essentiellement des plus défavorisés, laissant au marché le reste de la population. Cette dualité est à l'origine de fortes inégalités dans l'accès au soin, puisque le secteur public soigne 80% de la population alors que les 20% restants bénéficient d'une assurance privée. Cependant, elle présente le mérite de répondre à l'un des enjeux les plus importants, la santé, sans lien avec l'activité professionnelle. Les régimes d'assurance complémentaire ont connu un essor marqué au Brésil, notamment en matière de santé (où les exonérations fiscales sont effectives mais concernent les plus aisés) et de vieillesse (développement d'assurances privées et de fonds de pension). L'Inde s'est voulue plus innovante en matière de retraite et de santé pour les plus défavorisés, avec le lancement dès 2008 de partenariats public-privé. Le gouvernement central et les Etats assurent la plus grande part des financements, le ménage s'acquitte de 30 roupies annuelles de frais d'enregistrement, et les assureurs privés agréés par une autorité de régulation s'engagent à couvrir un panier de soins défini par le gouvernement central. Deux ans plus tard, 50 millions de personnes, soit 17 millions de ménages, sont couverts par ce système d'assurance maladie pour le moins novateur. Le recours aux acteurs privés n'est donc pas incompatible avec la prise en compte des personnes pauvres, dès lors que la continuité des financements publics est assurée et que le régulateur veille au respect du cahier des charges établi dans le cadre des partenariats.

Aux Philippines, la coexistence d'un régime contributif d'assurance sur une base volontaire, et d'un régime à accès libre subventionné par le Gouvernement pour couvrir les familles les plus démunies, a provoqué un effet d'éviction du premier à la faveur du second. Ce risque n'empêche pas aux deux systèmes coexistants de présenter des analogies, au contraire, comme en témoigne la similitude des systèmes

informatiques d'identification des affiliés ou de versement des prestations en République populaire démocratique Lao.

Enfin, l'Inde, avec la particularité d'être organisée en trois niveaux de gouvernement que sont le centre, les (28) Etats et les (7) territoires, et où le secteur formel ne concerne que 10% de la main d'œuvre, est un terrain d'observation privilégié pour les agencements qui sous-tendent une mise en œuvre plus inclusive de la protection sociale. De nombreuses tentatives d'élargissement de la sécurité sociale aux populations défavorisées y ont échoué. En 1995 est institué le principal programme de transfert d'argent⁸⁸, dont tous les travailleurs agricoles sont théoriquement bénéficiaires (Social Assistance Program). Il comporte trois volets : le National Old Age Pension (NAOP) garantit aux personnes âgées de plus de 65 ans un minimum de 400 roupies (6€ environ) par mois ; le National Family Benefit prévoit un versement unique de 10 000 roupies (150 euros) pour les ménages vivant sous le seuil de pauvreté, au décès du chef de famille ; le National Maternity Benefit assure un transfert de 500 roupies pour les femmes enceintes, à chacune de leurs deux premières naissances. Le National Old Age Pension est remplacé en 2007 par l'Indira Gandhi National Old Age Pension Scheme (tous les citoyens de plus de 65 ans sous le seuil de pauvreté deviennent ayants droit) et le National Maternity benefit Scheme est remplacé par le Janani Suraksha Yojana (qui inclut « une assistance en liquide, des soins prénataux durant la grossesse et un soutien institutionnel durant l'accouchement et immédiatement après dans un centre de santé », Remesh, 2009, p. 114). Un projet lancé en 2001 (le Krishi Samajik Suraksha Yojana) pour faire bénéficier les travailleurs agricoles de l'assurance sociale est abandonné en 2004. En 2006, une tentative d'élargissement de la couverture sociale aux travailleurs informels se solde par un échec. Plus récemment, en 2009, le nouveau système de couverture retraite en milieu

⁸⁸ Remesh (2009) distingue trois types de programmes d'assistance sociale, les programmes d'aide alimentaire, de transfert de revenus et de transfert d'argent, qu'il détaille abondamment pour le cas indien. Il recense également des initiatives indiennes ciblées sur les différentes corporations (tisserands, pêcheurs...), et met en exergue l'importance des propositions formulées par la Commission nationale pour les entreprises du secteur informel.

rural, destiné à répondre aux défis lancés par l'importance du secteur informel, rencontre aussi un succès mitigé. Néanmoins, le projet d'assurance sociale universelle lancé en 2000 (le Janshree Bima Yojana) est décrit comme une initiative de très grande ampleur dont la mise en œuvre a été favorisée par l'inclusion des agences locales (panchayats), des ONG et des groupes d'entraide. Malgré le chemin restant à parcourir, d'importants résultats ont été obtenus, en partie grâce à cette volonté d'impliquer largement des partenaires sociaux comme les assureurs, employeurs, organisations communautaires, corps locaux, groupes d'entraide, et les bénéficiaires eux-mêmes. Par exemple, le programme d'assurance maladie pour les pauvres prévoit que les assureurs nouent obligatoirement des partenariats avec des associations ou organismes de microfinance pour rencontrer le public éligible. L'Etat communique la liste de ces personnes qui est ensuite affichée dans chaque village. Parallèlement, des dispositions sont mises en place compte tenu du faible taux de bancarisation restreignant l'accès aux prestations en incitant les ayants droit à ouvrir un compte bancaire.

L'efficacité opérationnelle au regard des objectifs rejoint l'efficacité technique et financière si les fonctions techniques de gestion des nouveaux dispositifs sont assurées par des équipes déjà compétentes. C'est le cas notamment au Sénégal où les régimes d'assurance maladie confient ces fonctions à une centrale professionnelle de gestion de l'assurance, ou encore en Inde où les sociétés à but lucratif d'administration du tiers payant sont, de façon réglementaire, commissionnées pour assurer ce rôle d'administration des régimes d'assurance. En Inde, l'ouverture de nouvelles agences est intervenue uniquement vu qu'il était impossible de faire assurer par les agences existantes les fonctions ou responsabilités à exercer. Au siège comme dans les municipalités, les centres d'accueil peuvent expliquer les modalités de protection sociale, enregistrer les travailleurs, collecter leurs contributions, et verser les prestations. Par ailleurs, un système de guichet unique favorise la simplicité d'utilisation tout en réduisant le risque bureaucratique.

D. Leçons à tirer des initiatives visant l'extension des systèmes de protection sociale au secteur informel

Les initiatives en matière d'élargissement du système de protection sociale aux populations pauvres sont entreprises par la plupart des pays en voie de développement notamment en Afrique et en Asie. En Inde, le Gouvernement a étendu en 2009, le régime de pension « New Pension Scheme » créé en 2004, aux travailleurs du secteur informel. C'est un système volontaire, qui est mis en œuvre à l'aide d'une démarche basée sur le partenariat public-privé. Le produit est distribué par des compagnies d'assurance privées et des institutions financières agréées. A ce dispositif s'ajoutent les ONG et des groupes d'entraides. Ce qui met en exergue le volet décentralisé du dispositif mis en place. Mais malgré une gestion jugée correcte et un dispositif décentralisé, l'adhésion à ce programme est faible : seules 167 000 personnes y ont adhéré (Stelten, 2001). Outre, les critères de gestion technique et de distribution du produit, d'autres facteurs expliquent la faible pénétration de la protection sociale dans le secteur informel. Parmi ces facteurs l'on peut citer le niveau de cotisation et l'accès aux prestations. Ce qui nécessite une intervention de l'Etat. Aussi, l'Etat Indien a-t-il introduit dans le budget 2010-2011, une subvention pour les travailleurs informels le "Swavalamban Benefit".

Au Sénégal, l'expérience de l'extension de la caisse de sécurité sociale au secteur informel menée dans le courant des années 1990 est édifiante. La Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal a voulu étendre ses prestations aux artisans, mais n'a eu qu'un faible taux d'adhésion (Diabaté et al., 2006). Les principales raisons invoquées sont notamment la réticence des artisans à adhérer, ainsi que la faiblesse et l'irrégularité des revenus des artisans. La question de la perception des bénéficiaires vis-à-vis du système de protection sociale est donc un déterminant important de l'adhésion des populations et de la réussite des réformes.

Le régime général de sécurité sociale tunisien est un exemple de système de protection sociale ouvert au secteur informel (artisans, pêcheurs, petits métiers, petits agriculteurs, etc.). Il comprend les branches que l'on retrouve généralement dans les systèmes légaux à savoir :

- la branche assurance maladie maternité qui comporte des prestations en espèces (indemnités de maladie et de maternité) et des prestations en nature (octroi des soins de santé);
- les accidents de travail, invalidité et maladies professionnelles ;
- la branche des prestations familiales.

Le régime tunisien développe en plus de ces garanties, des programmes de promotion et d'assistance sociale pour ceux qui ne bénéficient pas des régimes de sécurité sociale. Ces programmes sont administrés par l'Etat et leur financement est pris en charge par le budget de l'Etat (Chaabane, 2003). Ils incluent un programme d'aide aux familles nécessiteuses vivant en dessous du seuil de pauvreté et l'assistance médicale gratuite aux groupes défavorisés non couverts par la sécurité sociale (gratuité totale des soins de santé dans les structures publiques, soins à tarif réduits). Ce système semble donner des résultats encourageants car la couverture des travailleurs indépendants non agricoles est passée de 14,68% en 1989 à 52,1% en 2009. Pour les travailleurs indépendants du secteur agricole le taux de couverture est passé de 13,93% en 1989 à 59,4% en 2009, (BIT, 2011). On note cependant des difficultés liées à la dispersion géographique des populations, et à leur faible capacité contributive.

Au Cameroun, le projet SantéPhone en cours d'exécution a été mis en place grâce à un partenariat entre l'Etat et la Banque d'Affaires Suisse AG. Ce projet fait intervenir quatre acteurs: une société d'assurance chargée de la gestion technique (prestations hospitalières, traitement des factures); le crédit suisse apportant une caution de 50 milliards de FCFA; la Caisse nationale de prévoyance sociale chargée de la gestion administrative et financière du projet et de la collecte des cotisations ainsi que du paiement des factures des prestations hospitalières, et l'Etat en tant qu'organe de contrôle est chargé de l'éducation et de l'information des populations. Les cotisations mensuelles sont de 2 500 FCFA. Le système de paiement se fait à l'aide des outils des NTIC (téléphonie mobile). L'utilisation des NTIC permet le déploiement décentralisé du produit (facilite l'adhésion, etc.).

Le Gabon a mis en place en 2007, une Caisse nationale d'assurance maladie et de garantie sociale (Musango et Inoua, 2010). Cette caisse est financée entre autres, par les contributions des bénéficiaires mais aussi par la subvention de l'Etat, une redevance obligatoire à l'assurance maladie. Les prestations couvertes comprennent les soins externes ou ambulatoires, les hospitalisations, les produits pharmaceutiques, les appareillages et les évacuations sanitaires à l'étranger. Les prestations de santé des indigents, des élèves et étudiants sont financées par le Fonds de garantie sociale qui est alimenté par un impôt indirect dénommé Redevance obligatoire à l'assurance maladie qui s'applique aux opérateurs de la téléphonie, les transferts d'argent à l'étranger. Ce système d'assurance maladie a un taux d'adhésion de 79%.

Au Rwanda, le Gouvernement a fait la promotion des mutuelles de santé pour accroître l'accès des populations pauvres aux soins de santé. Les bénéficiaires des mutuelles de santé ont accès aux soins de santé primaires, secondaires et tertiaires au même titre que les travailleurs du secteur structuré. Chaque mutuelle de santé au niveau des districts est renforcée par un Fonds de garantie: le Fonds national de garantie des mutuelles de santé. Son rôle est entre autres de payer les factures des soins médicaux des affiliés aux mutuelles de santé qui ont bénéficié des soins médicaux dans des hôpitaux nationaux de référence et de venir en aide aux mutuelles de santé en difficultés financières. L'État fixe le montant de la participation des adhérents aux mutuelles de santé. Une partie est prise en charge par le bénéficiaire, une autre par le Fonds national de garantie des mutuelles. Les mutuelles couvrent l'écart de financement entre les coûts réels de la santé et le financement disponible, le reste étant couvert par l'État et les bailleurs de fonds. Ce système semble donner des résultats probants avec un taux d'adhésion avoisinant les 86%.

Au Ghana, le système national d'assurance maladie, a été adopté en 2003 par le Parlement et mis en œuvre en 2004 (Dela Rosa et Scheil-Adlung, 2007). Ce système comprend divers régimes : (i) les mutuelles d'assurances santé de district, (ii) les régimes d'assurance santé commerciaux privés (régime privé à but lucratif), et (iii) les mutuelles d'assurance santé privées (régimes associatifs à but non lucratif). Deux institutions nationales ont été créées : le

Conseil national de l'assurance maladie et le Fonds national d'assurance maladie. Le conseil national de l'assurance maladie définit l'ensemble de prestations minimales accordées au niveau national, accrédite les prestataires de service médicaux dans le cadre du système d'assurance maladie, approuve et supervise les activités des mutuelles d'assurance santé, des mutuelles privées à but non lucratif et des assureurs privés, et détermine les primes. Les DMHIS, les mutuelles privées à but non lucratif et les assureurs privés sont chargés de l'affiliation des résidents, de la collecte des primes, du paiement des factures et de la négociation avec les prestataires. Le financement du système national d'assurance maladie est assuré par des taxes, les primes des adhérents, des subventions de l'Etat et l'appui de bailleurs internationaux. En 2007, 47% de la population était inscrite au système national d'assurance maladie.

Il existe de nombreuses expériences de développement de la micro-assurance en Afrique et dans le monde. L'Afrique de l'Ouest constitue une zone à forte progression de même que l'Asie. On assiste de plus en plus au développement de ce type d'assurance en complément des systèmes généraux peu accessibles. Ainsi en 2002, l'Etat indien a voté la loi Obligation of Insurers to rural and Social Sector qui contraint les assureurs à desservir les populations à faible revenu en fixant des quotas de polices souscrites par des personnes à faible revenu. Ces pourcentages doivent être atteints progressivement jusqu'à un niveau de 20% minimum dans leur 5^{ème} année d'exercice (pour les assureurs vie).

En Afrique, c'est essentiellement le mouvement mutualiste qui constitue une opportunité pour le développement de la micro-assurance. Au Sénégal, la prolifération des mutuelles a ainsi amené l'Etat à adopter une loi sur les mutuelles de santé en 2003 (la loi 2003-14 du 14 juin relative aux mutuelles de santé). On enregistre des expériences dans différents pays de la zone CIMA. Toutefois, les taux d'adhésion sont pour l'instant faibles. Les raisons invoquées sont entre autres la faiblesse de l'appui de l'Etat, la faible capacité contributive des ménages et l'absence ou l'insuffisance de réglementation favorable au développement des mutuelles de santé.

En Inde, l'expérience de l'association SEWA (Self Employed Women Association) montre qu'il existe des exemples de réussite. SEWA est une association qui a pour objectif de renforcer les capacités des femmes du secteur informel par la formation, l'information et l'accroissement des opportunités d'emploi. SEWA concerne 100 coopératives de femmes. Cette association a dépassé sa région d'origine, le Gujarat, pour s'étendre sur l'ensemble du territoire indien. Le taux de croissance de l'adhésion a varié entre 25 et 35% ces cinq dernières années (Blaxall, 2004). SEWA est une organisation qui s'appuie à la fois sur la force du lien et le partage de valeur à travers des réunions périodiques. Grâce à SEWA, les femmes pauvres ont désormais accès à l'assurance santé. Les femmes épargnent un montant d'environ 22 dollars dans un compte bloqué et les intérêts annuels sont utilisés pour payer les primes. Les garanties offertes sont les allocations de maternité, la couverture maladie et les allocations décès. L'un des atouts de (Self Employed Women Association) est l'organisation qui repose sur un nombre de membres importants, le caractère décentralisé de son dispositif mais surtout la confiance que les femmes ont dans ce dispositif.

Au total, la réussite d'un système de protection sociale semble reposer sur certains principes institutionnel, technique, financier et politique. Au niveau politique, il s'agit de la volonté de l'Etat de prendre en compte les populations exclues. Cette volonté se manifeste par la mise en place des missions et objectifs spécifiques. Ces organes et institutions doivent être dotés de ressources humaines et techniques adéquates pour remplir les missions qui leur sont assignées. L'appui financier de l'Etat est indispensable surtout dans les débuts pour assurer la viabilité financière des systèmes de protection sociale et surtout prendre en charge les dépenses des populations économiquement faibles. L'apport de l'Etat ne saurait se passer des contributions des bénéficiaires dont il convient d'organiser le mode de contribution et d'assurer la transparence et l'efficacité dans la gestion des fonds. La qualité des prestations, l'existence d'un dispositif décentralisé proche des populations cibles et l'utilisation d'outils de gestion moderne ainsi que la définition des niveaux de cotisation adaptés aux capacités contributives des populations sont des atouts pour rendre efficace et soutenable le système de protection sociale. Au niveau des opérateurs eux-mêmes, il est important qu'il y ait

un nombre suffisant de bénéficiaires, que ceux-ci soient organisés et que les populations aient confiance envers le système de protection sociale.

La gestion macroéconomique et la cohérence des politiques économiques et la question de la soutenabilité financière sont d'autant plus importantes qu'elles déterminent la viabilité à long terme des dispositifs de protection sociale mis en place. Une bonne connaissance des populations, du marché du travail et de la protection sociale déjà en vigueur sont des préalables à une protection sociale plus inclusive, à la détection de synergies susceptibles d'alléger la contrainte de financement, et à une plus grande stabilité sociale, notamment par le biais de la réduction des inégalités de genre dans l'accès aux soins. Une grille d'analyse peut faciliter la lecture de la situation ivoirienne et les enseignements théoriques et empiriques, à l'instar de la typologie des liaisons financières établie par Coheur et al. (2009).

SECTION II : ANALYSE DU SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE IVOIRIEN

Cette section s'articule en quatre points et débute par un état des lieux statistique du secteur informel. Une présentation du fonctionnement de la protection sociale en Côte d'Ivoire mettant l'accent sur le système de sécurité sociale est faite par la suite. Dans un troisième point, les faiblesses du système de protection sociale sont relevées. Enfin, le dernier point traite de la manière dont les travailleurs du secteur informel peuvent être inclus à la protection sociale.

A. Le secteur informel et la protection sociale

La 17^{ème} conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), tenue en novembre-décembre 2003 au BIT à Genève, a adopté le concept d'emploi informel. Il fait référence aux emplois n'ayant pas au moins l'un des avantages suivants : paiement de l'indemnité de protection de sécurité sociale ; congés maladie rémunéré; congés annuels rémunérés ou compensation éventuelle. A partir des données provenant des enquêtes sur le Niveau

Au total, la réussite d'un système de protection sociale semble reposer sur certains principes institutionnel, technique, financier et politique.

de Vie des Ménages de l'Institut National de la Statistique (INS), une description du profil sociodémographique des ménages ivoiriens selon qu'ils aient ou non, un emploi formel peut être faite. Aussi, les cas suivants sont-ils des emplois informels: i) les employés familiaux dans des entreprises formelles, ii) les employés informels dans des entreprises formelles, iii) les travailleurs pour compte propre du secteur informel, iv) les employeurs des entreprises informelles, v) les employés familiaux dans des entreprises informelles, les membres des coopératives de production informelles, vi) les travailleurs pour compte propre dans les ménages et vii) les employés domestiques.

Les données proviennent des Enquête sur le Niveau de Vie des ménages (ENV) de l'Institut National de Statistique (INS). Elles permettent de mettre en avant les profils démographiques et socio-économiques des ménages ivoiriens selon qu'ils aient, ou non, un emploi formel. L'ENV menée en 2008 compte 12 600 ménages enquêtés et a été menée dans l'ensemble des onze strates que compte la Côte d'Ivoire. Si l'on retient la définition de l'emploi informel du BIT, en Côte d'Ivoire en 2008, 93% des personnes interrogées appartiennent au secteur informel (tableau 27), c'est-à-dire qu'elles n'ont répondu par l'affirmative à aucune des questions suivantes : êtes vous déclaré à la CNPS? (question ec15); avez-vous droit à une retraite payée? (question ec17) ; avez-vous droit à des congés payés ? (question ec18). Le rapport provisoire de l'AGEPE sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire estime à 91,2% en 2012 la contribution des activités informelles à l'emploi total en Côte d'Ivoire. Ce taux qui n'est pas éloigné de celui estimé par l'INS en 2008 à 93% souligne la persistance de la prédominance du secteur informel dans l'emploi total.

Ce phénomène est plus marqué chez les femmes (96% d'entre elles) que chez les hommes (91%), et en milieu rural (97%) qu'en milieu urbain hors Abidjan (90%) ou à Abidjan (82%) (tableau 27). La question de l'accessibilité des institutions de protection sociale semble donc bien jouer un rôle en Côte d'Ivoire tout comme dans les pays étudiés précédemment.

Tableau 27 : Part des emplois formels par genre et par milieu en 2008 (%)

Emploi	Homme	Femme	Urbain (hors Abidjan)	Abidjan	Rural	Total
Formel	9	4	10	18	3	7
Informel	91	96	90	82	97	93
Total	100	100	100	100	100	100

Source : calcul des auteurs, ENV 2008

Par ailleurs, à l'exception du secteur de la culture de la banane douce et de l'ananas dont 48% des personnes qui y sont employées travaillent dans le secteur formel, les autres secteurs de l'agriculture ont tous plus des trois quarts de leurs travailleurs qui sont employés dans le secteur informel (tableau 28).

Tableau 28 : Part des emplois formels par secteur d'activité en 2008 (%)

Emploi	Formel	Informel	Total
Agriculture vivrière	1	99	100
Culture du cacao	1	99	100
Culture du café	1	99	100
Culture du coton	2	98	100
Culture de la banane douce et de l'ananas	48	52	100
Culture des plantes oléagineuses	2	98	100
Culture d'autres produits de l'agriculture industrielle et d'exportation	2	98	100
Plants et semences	1	99	100
Elevage, chasse et activités annexes	10	90	100
ylviculture, exploitation forestière	27	73	100
Pêche et pisciculture	10	90	100
Industries extractives	23	77	100
Industries de transformation	12	88	100
Production et distribution d'électricité de gaz et d'eau	51	49	100
Construction	13	87	100
Commerce de gros et de détail et réparation	2	98	100
Transports et communications	16	84	100
Postes et télécommunications	31	69	100
Autres services	28	72	100
Services publics et collectifs	31	69	100
Inactifs	13	87	100
Total	7	93	100

Source : ENV 2008.

Il ressort également que les pauvres sont plus enclins à avoir un emploi pouvant être qualifié d'informel que les non pauvres (97% contre 88%) ce qui confirme les études relatives aux mauvaises conditions de rémunération des

travailleurs de l'informel (tableau 29).

Tableau 29 : Part des emplois formels par statut de pauvreté en 2008 (%)

Emploi	Non pauvres	Pauvres	Total
Formel	12	3	7
Informel	88	97	93
Total	100	100	100

Source : ENV 2008.

Le tableau 30 montre que le niveau des dépenses de santé est lié au statut de pauvreté : quel que soit le statut de l'emploi, le niveau des dépenses de santé est plus faible pour les personnes pauvres que pour celles qui ne le sont pas.

Tableau 30 : Dépenses de santé par statut de pauvreté et par statut d'emploi en 2008 (FCFA)

Statut de pauvreté	Non pauvres			Pauvres		
	Formel	Informel	Ensemble	Formel	Informel	Ensemble
Dépenses	291 892	211 771	221 135	80 075	72 808	73 011

Source : ENV 2008.

B. Présentation du système de protection sociale ivoirien

Le système de sécurité sociale ivoirien est composé d'un régime général et d'un régime volontaire.

Le régime général

Le régime général comprend une composante privée et une composante publique. Le régime général privé est régi par la loi n° 99-477 du 02 août 1999 portant code de prévoyance sociale telle que modifiée par l'ordonnance n° 2012-03 du 11 janvier 2012. Il est géré par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et concerne les travailleurs du secteur privé et assimilés. Il comporte trois branches : i) la branche des prestations familiales ; ii) la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles ; iii) la retraite.

La branche des prestations familiales

comprend :

- les allocations au foyer du travailleur perçues à l'occasion de la naissance de chacun des trois premiers enfants issus de son premier mariage ou d'un mariage subséquent lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ;
- les allocations prénatales et les allocations de maternité accordées à toute femme salariée ou conjointe d'un travailleur salarié. De plus, toute femme salariée ou conjointe d'un travailleur salarié qui donne naissance à un enfant né viable, a droit à une allocation de maternité ;
- les allocations familiales. Elles sont attribuées au travailleur pour chacun des enfants à sa charge, âgé de plus d'un an et de moins de quatorze ans ;
- les indemnités journalières en faveur des femmes salariées en couches. Les femmes salariées perçoivent pendant la période qui précède et qui suit l'accouchement, une indemnité journalière égale au salaire qu'elles percevaient au moment de la suspension de leur contrat ;
- les prestations en nature.

La branche des accidents du travail et des maladies professionnelles permet aux travailleurs victimes d'un accident du travail de bénéficier de prestations en vue de la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement. Ils perçoivent aussi, des indemnités et rentes à savoir : l'indemnité journalière due à la victime pendant la période d'incapacité temporaire qui l'oblige à interrompre son travail, les prestations autres que les rentes dues en cas d'accident du travail suivi de mort, la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente de travail, et en cas de décès, les rentes dues aux ayants droit de la victime.

La branche de retraite comprend : une pension de retraite, des pensions de conjoint survivant et des pensions d'orphelins de père et de mère, une allocation de solidarité en faveur des travailleurs salariés ayant atteint l'âge de la retraite sans remplir les conditions requises pour avoir droit à la pension de retraite, une pension d'invalidité.

Le financement des prestations familiales, des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur. Cependant, les cotisations dues

au titre de la retraite sont à la charge de l'employeur et des salariés.

Le régime public a pour fondement juridique l'ordonnance n° 2012-303 du 04 Avril 2012 portant organisation des régimes de pensions gérés par la Caisse Générale des Agents de l'Etat (CGRAE) et la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique. Les prestations offertes concernent les branches de l'accident de travail, des maladies professionnelles, des allocations familiales, de la retraite.

Au titre de la Pension de retraite, les fonctionnaires et après leur décès, leurs ayants cause ont droit à une allocation pécuniaire et viagère. Cette allocation est obtenue (Art. 5 de l'ordonnance n° 2012-303) en cas : d'invalidité ; de suppression d'emploi ; d'atteinte de la limite d'âge ; et après un nombre d'années de service défini.

La loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique et ses décrets d'application notamment le décret n° 93-607 du 02 juillet 1993, permet aux fonctionnaires de bénéficier d'allocations familiales. L'article 160 de ce décret permet l'octroi d'allocations familiales par enfant. Le nombre d'enfants ne peut être supérieur à six et les allocations sont dues jusqu'à l'âge de 15 ans. Cette limite est repoussée à 17 ans pour l'enfant qui est en apprentissage et à 20 ans, si l'enfant poursuit ses études ou s'il est dans l'impossibilité d'exercer un travail salarié.

L'ordonnance n° 2012-303 du 04 Avril 2012, permet à tout fonctionnaire atteint d'une invalidité :

- résultant de l'exercice de ses fonctions de bénéficier d'une rente viagère d'invalidité cumulable avec la pension de retraite ;
- ne résultant pas de l'exercice de ses fonctions de bénéficier d'une pension de retraite pour invalidité.

L'article 185 du décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique permet de prendre en charge les soins de santé des fonctionnaires en activité ou à la retraite ainsi que leurs conjoints et leurs enfants mineurs à charge. Cet article stipule que : « Les fonctionnaires en activité ou à la retraite ainsi que leurs conjoints et leurs enfants mineurs à charge bénéficieront

dans les Formations sanitaires de l'Etat d'un régime particulier dont les modalités seront définies par arrêté conjoint du ministre chargé de la Santé, du ministre chargé des Finances et du ministre chargé de la Fonction Publique ».

Le financement du régime de protection des fonctionnaires contre les maladies professionnelles, les accidents de travail et leurs conséquences est exclusivement à la charge de l'Etat (Bamba et al, 2004).

Le régime volontaire

Les mutuelles sociales

En l'absence de loi nationale relative aux mutuelles sociales, la référence juridique a été une loi française, en l'occurrence, la loi du 1^{er} avril 1898 relative aux sociétés de secours mutuels. Cette loi stipule dans son article premier : « Les sociétés de secours mutuels sont des associations de prévoyance qui se proposent d'atteindre un ou plusieurs des buts suivants : assurer à leurs membres participants et à leurs familles des secours en cas de maladie, blessures ou infirmités, leur constituer des pensions de retraite, contracter à leur profit des assurances individuelles ou collectives en cas de maladie, blessures ou infirmités, leur constituer des pensions de retraite, contracter à leur profit des assurances individuelles ou collectives en cas de vie, de décès ou d'accidents, pourvoir aux frais des funérailles et allouer des secours aux ascendants, aux veufs, veuves ou orphelins de ses membres décédés... ».

On peut noter cependant que l'Etat ivoirien avec le temps a pris à son compte cette loi en intégrant dans la section 5 du décret n° 93-607, la constitution de sociétés mutuelle de secours. En effet, l'article 186 précise que « l'Etat favorisera la constitution et le fonctionnement de sociétés mutuelles de secours et d'entraide de fonctionnaires ».

Les autres mutuelles qui sont en général des mutuelles d'entraide sont régies par la loi n° 60-315 du 02 septembre 1960 mais aussi par le code du travail. La loi n° 95-15 du 12 janvier 1995, permet en effet aux syndicats de travailleurs de constituer entre leurs membres, des caisses spéciales de secours mutuels ou de retraite (Article 54.1).

On peut considérer que l'absence d'une réglementation adaptée n'a pas favorisé la

création d'un véritable mouvement mutualiste en Côte d'Ivoire.

En 2003, il existait une quarantaine de mutuelles de santé en Côte d'Ivoire (Bamba et al., 2004). Le financement des mutuelles est assuré par les cotisations des adhérents. Les mutuelles les plus importantes sont :

- La Mutuelle Générale des Fonctionnaires et Agents de l'Etat de Côte d'Ivoire (MUGEFCI) ;
- le Fonds de Prévoyance Militaire (FPM) ;
- le Fonds de Prévoyance de la Police Nationale (FPPN).

La MUGEFCI a été créée par décret n° 73-176 du 27 avril 1973 sous la forme d'une Direction de la fonction publique. En 1989, suite à des difficultés de gestion, l'Etat s'est désengagé. Ainsi, la MUGEFCI a été constituée en tant que société de secours mutuels régie par la loi française de 1898. Le désengagement de l'Etat permet aux fonctionnaires de s'organiser pour gérer la mutuelle. L'objectif de la mutuelle est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie de ses membres et de leurs familles au moyen d'un système d'entraide et de solidarité.

Les prestations offertes par la MUGEFCI contiennent un régime de base et des régimes complémentaires. Le régime de base prend en charge les dépenses concernant: les produits pharmaceutiques ; les soins et prothèses dentaires ; les verres correcteurs et leurs montures. Le régime complémentaire a deux axes d'intervention :

- un premier « Ivoir'Santé » qui concerne la couverture médicale (consultations, examens radiologiques, forfaits pour les accouchements, hospitalisations) ;
- un second « Ivoir'Prévoyance » consacré aux cas de décès et d'invalidité.

Le fonds de Prévoyance militaire (FPM) a été créé en 1985 par le décret n° 85-950 du 12 septembre 1985 pour assurer la santé du Militaire. En 1993, le FPM est devenu une société de secours mutuels.

Le financement des activités du FPM se fait par cotisation obligatoire. Ce fonds gère deux régimes. Un régime Maladie Maternité Décès (MMD) et un régime retraite.

Le régime MMD couvre :

- la maladie à savoir les consultations de spécialistes ; les hospitalisations ; les examens

biologiques et radiologiques ; l'octroi de produits pharmaceutiques et radiologiques ; l'octroi de produits pharmaceutiques en cas d'hospitalisation dans les structures publiques;

- la maternité qui comprend le suivi prénatal et les accouchements;
- les cas de décès et invalidité.

Le Fonds de Prévoyance de la Police Nationale (FPPN) a été créé le 27 juillet 2000 par une assemblée générale constitutive. Les prestations servies sont :

- la couverture médicale ;
- les risques maladie ou accident ;
- les produits pharmaceutiques, les analyses médicales ;
- les frais d'accouchement, les frais de suivi de la grossesse ;
- une aide en cas de décès ou d'invalidité.

Le financement des activités de la FPPN est assuré par des cotisations obligatoires.

Les assurances privées

Le régime de l'assurance privé est régi par le code de la Conférence Interafricaine des Marchés d'Assurance (CIMA). Les compagnies d'assurance privées proposent des contrats individuels ou de groupe pour prendre en charge les frais liés à la maladie ou à la maternité. Les souscriptions sont financées par une prime d'assurance à la charge de l'assuré.

C. Les faiblesses du système de protection sociale ivoirien

Au niveau de la prise en compte des travailleurs du secteur informel

Les textes organisant les régimes généraux de protection sociale visent les travailleurs salariés du secteur formel privé et public. Le financement dépend de cotisations assises sur les salaires mensuels des travailleurs. Toutes choses excluant ceux qui exercent leurs activités dans le secteur informel et réduit la portée de ce système.

Même si le code de prévoyance sociale permet d'étendre la liste des bénéficiaires des branches des accidents de travail et des maladies professionnelles en donnant la possibilité d'une adhésion au régime volontaire, il ne mentionne pas explicitement les travailleurs du secteur

informel mais en plus, les travailleurs du secteur informel ne sont pas informés des modalités et des avantages que pourrait leur offrir cette adhésion.

On peut remarquer aussi que les textes ne prévoient pas comme c'est le cas pour la Tunisie, le Gabon et le Rwanda, la prise en compte des populations économiquement faibles. Par ailleurs, les textes relatifs aux sociétés de secours mutuels et repris par l'Etat ne visent que les travailleurs du secteur public (statut général de la Fonction publique) et du secteur privé (code du travail).

Le régime général ivoirien n'a pas non plus de disposition permettant de développer des programmes d'assistance sociale en direction des populations pauvres comme c'est le cas dans la législation tunisienne notamment.

L'Etat a essayé de corriger cette lacune en adoptant en 2001 une loi sur l'assurance maladie universelle. Cependant, cette loi se heurte à des questions pratiques telles que jusqu'à présent elle n'est pas mise en œuvre. Il y a donc actuellement un réel besoin de législation en matière de protection sociale des catégories vulnérables de la population.

Au niveau des Prestations offertes

Actuellement en Côte d'Ivoire, le régime général ne prévoit pas de couverture maladie. Le code de prévoyance sociale ne prévoit pas comme c'est le cas pour la branche des accidents de travail, un régime volontaire pour les cas de maladies ; ce qui aurait pu constituer « une porte d'entrée » pour les travailleurs du secteur informel.

Concernant les travailleurs du secteur privé formel, il faut relever que le code de prévoyance sociale ne prévoit pas explicitement de couverture médicale, exception faite de la prise en charge des dépenses liées aux risques professionnelles et à l'accouchement.

Dans le public, le statut de la Fonction publique fait mention pour les fonctionnaires d'un bénéfice d'un régime particulier dans les formations sanitaires publiques. Dans la réalité, les fonctionnaires et leurs ayants droit ne bénéficient pas de traitement particulier dans les centres de santé publics. Ils supportent les mêmes coûts et contraintes que les autres populations. Cet état de fait est à l'origine de la création de mutuelles de santé de travailleurs

dans le secteur public et les entreprises du secteur privé.

Au Plan de l'accessibilité des cotisations

Comme il est montré dans le tableau 31, le système de protection sociale n'est pas accessible aux travailleurs du secteur informel. Le mode de cotisation se base sur les salaires. La fréquence de cotisation est mensuelle et les niveaux sont élevés. Or, les travailleurs du secteur informel n'ont pas de bulletin de paie, et leurs revenus sont le plus souvent modestes et instables. En conséquence leur consentement à cotiser est faible au regard des taux de cotisation exigés par les régimes protection sociale actuels. Une étude conduite dans quatre communes du Nord de la Côte d'Ivoire (Kolia, Kouto, M'bengue, Nielle) portant sur un échantillon de ménages agricoles montrait que le système de protection n'est pas accessible pour les personnes économiquement faibles qui résident en milieu rural. Ainsi, 70 % des personnes de l'échantillon affirment ne pas être capables de supporter un taux de cotisation annuel supérieur à 1 000 F CFA et 80% estimaient que leur contribution ne pouvait excéder un plafond de 2 000 F CFA (Atim et al., 1998).

En Côte d'Ivoire, le régime complémentaire donne théoriquement la possibilité d'étendre la protection sociale aux travailleurs indépendants. L'article 67 alinéa 1-6 de la loi 99-477 offre la possibilité d'extension de la branche des accidents de travail : aux membres des sociétés coopératives ouvrières et les gérants non salariés de coopératives ; aux apprentis ; aux détenus exécutant un travail pénal. Pour autant, les textes organisant les régimes généraux de protection sociale visent les travailleurs salariés du secteur formel (privé et public). En effet, le financement dépend des cotisations assises sur les salaires mensuelles des travailleurs. Ce qui nécessite que les travailleurs aient des bulletins de salaires. Toutes choses qui excluent ceux qui exercent leurs activités dans le secteur informel et réduit la portée de ce système. Aussi, le bénéfice des prestations familiales de la CNPS est conditionné au mariage, ce qui exclut également de fait un grand nombre de travailleurs.

En outre, si les gérants de société telles que les Société en Nom Collectif (SNC) en sont également actionnaires leur rémunération est assimilée à une avance sur bénéfices, et non à

un salaire. Dans ces conditions ils ne bénéficient pas de fiches de paie et ne peuvent donc pas adhérer à la CNPS. En l'état, les régimes généraux de protection sociale excluent donc certains bénéficiaires potentiels travaillant dans des entreprises du secteur formel.

Une réforme réglementaire des régimes généraux de protection sociale permettrait donc d'inclure un nombre non négligeable de personnes.

Tableau 31: Taux cotisations de différents régimes de protection sociale et degré de couverture

Structures	Couverture	Cotisations
CNPS	479 711 salariés immatriculés	-Allocation familiale (à la charge de l'employeur) :5,75% du salaire mensuel dont 0,75% pour la maternité ; -Accident de travail (A la charge de l'employeur) : De 2 à 5% -Retraite (14%) (*):Part patronale 7,7% du salaire ; Part salariale :
CGRAE	170 000 cotisants environ (Hodges et al., 2011)	Retraite : Part patronale 16,67% ; Part salariale : 8,33%6,3%.
MUGEFCI	240 000 cotisants (Hodges et al., 2011)	A la charge du travailleur Régime de base : 3% du salaire de base. Régime complémentaire : Couverture santé (Ivoir santé) :(15 000 FCFA/mois) Ivoir prévoyance 3000 FCFA/mois.
Fonds de Prévoyance Militaire (FPM)	10 000 cotisants	A la charge du travailleur Maladie : -Militaire de rang : 3100 FCFA + 2,5% de la solde de base ; -Sous-officier : 4000 FCFA+ 2,5% de la solde de base ; -Officier : 6000 FCFA + 2,5% de la solde de base. Décès - invalidité : -Militaires de rang : 1168 FCFA ; -Sous-officier subalterne : 1557 FCFA ; -Sous-officier supérieur : 2407 FCFA ; -Officier subalterne : 3210 FCFA ; -Officier supérieur :4012 FCFA ; -Officier Général :4815 FCFA
Fonds de Prévoyance de la Police Nationale (FPPN)	12 000 cotisants	<i>A la charge du travailleur</i> <i>5% de la solde de base dont 3,5% pour la couverture médicale et 1,5% pour allocation de décès et invalidité.</i>
Assurances privées	0,9% de la population (Bamba et al, 2004) soit environ 180 000 personnes.	Prime d'assurance dont le montant varie entre 13 000 FCFA et 18 000 FCFA par mois.

Source : Données collectées dans le cadre du rapport.

(*) 55% à la charge de l'employeur et 45% à la charge du travailleur. Mais selon l'ordonnance 2012-03 du 11 janvier 2012, jusqu'au 31 décembre 2012, le taux de cotisation est de 12% dont 55% à la charge de l'employeur et 45% à la charge du travailleur

Le tableau 32 montre que le revenu moyen des travailleurs du secteur informel en 2008 est de 325 337 FCFA contre près du double dans le secteur formel. Ces chiffres et ceux du tableau 33 témoignent de l'inaccessibilité du système actuel de protection sociale. A titre d'exemple, on observe que les primes d'assurance des compagnies privées représentent entre 48% et 66% du revenu moyen des opérateurs du secteur informel. Par ailleurs, la cotisation relative à l'assurance maladie de la MUGEFCI représenterait 55% du revenu moyen des travailleurs du secteur informel. Une telle charge ne peut être supportée par les populations relativement démunies et ne peut de ce fait les inciter à adhérer à de telles assurances santé.

Tableau 32 : Revenu annuel moyen par les activités par type d'emploi en 2008 (FCFA)

Emploi	Revenu moyen	Revenu d'activité principale moyen
Formel	616 841	506 091
Informel	325 337	197 786

Source : Estimations faites sur la base des données de ENV 2008

Tableau 33 : Evaluation de la capacité contributive des opérateurs du secteur informel à certains systèmes d'assurance

	Cotisation assurance privée		Ivoir santé
	Minimum	Maximum	MUGEFCI
Cotisations mensuelles (FCFA)	13 000	18 000	15 000
Part dans le revenu moyen mensuel (%)	48%	66%	55%

Source: Calcul des auteurs, Hodges et al. (2011), MUGEFCI, ENV 2008.

Cependant, l'examen de la répartition des revenus selon le type d'emploi occupé (tableau 34), montre que les déciles les plus favorisés seraient à même de financer leurs cotisations à un système de protection sociale, et ce, même s'ils occupent un emploi informel. Dans ce cadre, les incitations et réformes autorisant l'inclusion progressive du secteur informel dans des systèmes de protection sociale paraît possible.

La non prise en compte des travailleurs économiquement faibles et des opérateurs du secteur informel pourrait répondre à la volonté de garantir le financement des prestations. L'atteinte

de cet objectif nécessite des niveaux de cotisation élevés ce qui peut constituer une contrainte à l'inclusion des travailleurs du secteur informel. Cette question est d'autant plus importante que le régime général a été récemment confronté à des difficultés financières qui ont conduit à des réformes de la branche retraite. A titre d'exemple, au cours de l'année 2010, les prestations exécutées par la CGRAE étaient de 121,5 milliards de FCFA alors que les cotisations se montaient à 75 milliards de FCFA (Hodges et al., 2011).

Tableau 34 : Revenu moyen par décile et type d'emploi (FCFA)

Décile	Emploi	Revenu
1	Formel	63 911
	Informel	42 303
2	Formel	146 986
	Informel	88 319
3	Formel	221 872
	Informel	126 319
4	Formel	304 552
	Informel	165 872
5	Formel	403 042
	Informel	208 926
6	Formel	511 870
	Informel	261 317
7	Formel	677 144
	Informel	333 501
8	Formel	903 653
	Informel	439 497
9	Formel	1 392 626
	Informel	629 458
10	Formel	3 503 649
	Informel	1 705 752

Source : Estimations faites à partir des données ENV 2008.

Les limites du système de protection sociale constituent des contraintes à son élargissement à l'ensemble de la population. Le régime général ne couvre que 6% de la population, les assurances privées environ 3%, les mutuelles de

santé 0,1% (Sery et Letourmy, 2009). Dans l'ensemble, le cadre juridique de la protection sociale ivoirien ne permet pas une inclusion des opérateurs du secteur informel.

D. Les contraintes à l'inclusion du secteur informel dans le système de protection sociale

L'un des obstacles à l'inclusion des travailleurs du secteur informel est leur manque d'organisation. Les travailleurs du secteur informel sont insuffisamment organisés ou dans des associations sans base légale. Par ailleurs, compte tenu du faible niveau d'instruction de bon nombre d'entre eux, ils ne sont pas bien informés sur le système de protection sociale, et ses avantages ; ce qui suscite des réticences. Les travailleurs du système informel reprochent au système formel de protection sociale sa lourdeur. Il y a selon eux trop de dossiers à fournir et les démarches administratives leur font perdre trop de temps. Un autre argument est leur méfiance vis-à-vis du système formel qui est vu comme un moyen utilisé par l'Etat pour leur imposer des taxes.

Le rôle de l'Etat dans l'extension de la protection sociale est important. Cependant, hormis la loi de 2001 relative à l'Assurance Maladie Universelle qui n'a pas malheureusement été mise en œuvre, on peut relever que dans le Plan National de Développement Sanitaire (PNDS) 2008-2012, l'Etat a reconnu la nécessité de développer des mutuelles complémentaires de solidarité pour promouvoir la mutualisation du risque maladie. A cet effet, ce plan proposait de mettre en place une banque de données sur les mutuelles, de sensibiliser le personnel de santé et les populations au développement des mutuelles de santé, d'appuyer techniquement et financièrement le développement des mutuelles de santé. Le Plan National de Développement 2012-2015 révèle que la couverture du système actuel de sécurité sociale est faible.

Pour y remédier des stratégies seront développées en vue de définir un cadre institutionnel et réglementaire de protection sociale et des outils d'informations seront élaborés. Au titre de la réforme de la sécurité sociale, de nouveaux textes ont été pris ; mais ces textes ne comportent pas de dispositions

relatives à l'extension du système de protection sociale aux catégories exclues de la population. Il s'agit plutôt de la réforme du régime de retraite.

Le système de protection sociale que nous venons de présenter prend en compte l'essentiel des risques : maladie, retraite et invalidité, maternité, etc. Cependant c'est un régime qui est fait pour les travailleurs du secteur formel. Les cotisations sont basées sur les salaires, elles sont élevées et les textes qui réglementent la protection sociale ne ciblent pas les travailleurs du secteur informel. Ce qui explique une couverture faible au regard de la taille de la population occupée.

La Gouvernement ivoirien dans sa stratégie de développement contenue dans le Plan national de développement veut promouvoir une croissance inclusive. Cet objectif ne pourra être atteint sans la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de protection sociale accessible à la majorité de la population. Dans cette perspective, il convient de faire quelques suggestions utiles à la définition d'un cadre favorable à l'extension de la protection sociale.

SECTION III : CONSIDERATIONS EN VUE DE L'EXTENSION DE LA PROTECTION SOCIALE AU SECTEUR INFORMEL

Au regard des faiblesses actuelles du système de protection sociale et des enseignements fournis par la littérature, il s'avère que le dispositif qui pourrait faciliter l'extension de la protection sociale en Côte d'Ivoire soit celui de la mutualisation. C'est une option choisie par les pays qui servent de référence en matière d'extension de la protection sociale ; mais c'est aussi cette voie que les travailleurs du secteur formel ivoirien ont choisie pour bénéficier de la couverture maladie.

La promotion de la protection sociale pourrait reposer sur les lignes directrices suivantes: une implication de l'Etat ; une organisation de proximité qui sait capitaliser les expériences en cours au niveau national; un mode de cotisation adapté au secteur informel.

L'un des obstacles à l'inclusion des travailleurs du secteur informel est leur manque d'organisation.

Le rôle de l'Etat dans l'extension de la protection sociale est important.

A. Le rôle de l'Etat dans l'organisation du système de protection sociale

L'implication de l'Etat est importante pour l'élargissement du système de protection sociale. En effet, la réussite des réformes visant l'extension de la protection sociale nécessite l'élaboration et l'adoption de textes réglementaires, la création de cadres institutionnels et la constitution de garanties pour assurer la viabilité financière du système. L'Etat a en outre un rôle à jouer dans la promotion des mutuelles de santé, leur encadrement, leur suivi. Par ailleurs, la volonté d'étendre le système de protection sociale implique nécessairement l'inclusion des catégories de population à faible capacité contributive. Dans ce cas, la survie du système dépend de l'intervention de l'Etat au plan financier pour combler les éventuels déséquilibres financiers.

B. Une organisation de proximité

Les opérateurs du secteur informel sont très sensibles aux coûts de transaction supportés pour avoir accès à la protection sociale. Ces coûts peuvent concerner les coûts de déplacement, les coûts d'opportunité liés au temps d'attente, etc. C'est pourquoi, un dispositif décentralisé semble être l'organisation qu'il faut pour faciliter l'accès au système de protection sociale.

La décentralisation pourrait également utiliser comme vecteur, les outils modernes offertes par les NTIC et s'appuyer sur les réseaux de structures partenaires telles que les institutions de microfinance. Cette proximité du système pourrait s'appuyer sur la politique de décentralisation autour de laquelle se grefferaient les mutuelles sociales. Différentes options de mutuelles pourraient être envisagées ; mais pour ce qui concerne les travailleurs du secteur informel, une organisation autour des corps de métiers s'avérerait comme l'approche la plus appropriée, vu que la tendance est à la création d'associations, de coopératives par corps de métiers même si certaines n'ont pas d'existence légale.

La littérature identifie en général quatre modèles de proximité pour assurer l'accès aux couches

exclues des systèmes formels :

- le modèle partenaire-agent qui s'appuie sur une collaboration entre une compagnie d'assurance (le partenaire) et une structure de distribution (l'agent). Cette dernière structure fournit des services à la clientèle. L'avantage réside dans le fait que la compagnie d'assurance permet de toucher une masse élargie de clients et lui permet aussi de maîtriser ses coûts de transaction. L'alliance la plus connue est l'association d'une compagnie d'assurance avec une Institution de microfinance ;
- le modèle d'assurance à base communautaire dans lequel les assurés sont à la fois propriétaires et gestionnaires du plan d'assurance santé. Un groupe de gestion élu et volontaire est chargé de négocier les contrats avec les prestataires de soins, de vendre et de gérer les produits de l'assurance. La structure supporte l'intégralité des risques.
- le modèle de service complet : il est très proche de l'assurance privée. Il se caractérise par la prise en charge de l'ensemble de la gestion du produit d'assurance par une structure unique. La particularité est que même si l'assurance assume seule les risques, la compagnie ne réalise pas de bénéfice (Letourmy 2006) ;
- le modèle d'assurance de santé intégré à l'offre de soins prévoit que le prestataire de soins propose un produit d'assurance à ses patients. Il y a intégration entre l'offre de soins et l'assurance.

C. Quelques expériences en cours au niveau national

Certaines expériences d'élargissement de la protection sociale au secteur informel sont en cours en Côte d'Ivoire. Il convient de les suivre, les évaluer et d'en tirer les leçons. A titre d'exemple on pourrait citer la collaboration entre la Compagnie Allianz et l'UNACOOPEC. L'exemple de la compagnie Le Millenium Assurance (LMAI) et la mutuelle des commerçants ; enfin la collaboration entre la chambre régionale des Métiers d'Abobo et la (Mutuelle des Travailleurs du Privé de Côte d'Ivoire.

Allianz est en partenariat avec l'UNACOOPEC depuis 2009. L'UNACOOPEC est un réseau de 160 coopératives d'épargne et de crédit

regroupant 800 000 sociétaires. La compagnie d'assurance bénéficie du réseau décentralisé de l'UNACOOPEC pour la collecte des primes de cotisation. L'assurance obsèques dénommée COOPEC Solidarité permet en cas de décès d'une personne assurée, de bénéficier d'une assistance funéraire. Toute personne physique ou morale possédant un compte dans une COOPEC peut souscrire à cette assurance.

Trois gammes de tarifs et quatre formules sont proposées : une gamme perso, une gamme famille et une option ascendants. La prime varie de 700 FCFA par mois à 2750 FCFA par mois pour la gamme perso, 2000 FCFA par mois à 8000 FCFA pour la gamme famille et 1150 FCFA à 4600 FCFA pour l'option ascendant. La fréquence de cotisation peut être mensuelle, trimestrielle, semestrielle et annuelle.

La compagnie Allianz a également développé deux produits : Allianz Epargne et Allianz Obsèques avec comme vecteur le réseau de la téléphonie mobile. Allianz Obsèques couvre les risques de décès et d'invalidité absolue ou définitive. Elle garantit le paiement d'une indemnité funéraire de 500 000 FCFA. Ce montant peut doubler en cas de décès par accident. La cotisation est de 700 FCFA par mois. Toute personne physique âgée de plus de 21 ans et de moins de 65 ans, titulaire d'un compte MTN Mobile money peut adhérer à ce produit.

Le produit Allianz épargne répond aux mêmes conditions d'adhésion que le produit Allianz Obsèques. La fréquence de cotisation peut être mensuelle, trimestrielle, semestrielle et annuelle. La cotisation minimum est de 3000 FCFA par mois. Toute personne physique âgée de plus de 21 ans et titulaire d'un compte MTN Mobile money peut adhérer à ce produit.

La compagnie d'assurance privée LMAI est pour sa part en voie de signer un contrat d'assurance avec la mutuelle des commerçants de Côte d'Ivoire. Les garanties proposées sont la retraite complémentaire, sous forme de capital ou de rentes, et l'assistance financière en cas de décès ou d'invalidité d'un adhérent ou d'un membre de sa famille nucléaire (conjoint ou enfants). Les primes sont de 10 000 FCFA/mois pour l'épargne. Les primes d'assistance financière varient quant à elles de 1990 FCFA par mois pour un capital décès de 1 000 000 FCFA pour l'adhérent, 500 000 FCFA pour le conjoint et 250 000 FCFA par

enfant ; à 16 615 FCFA par mois pour 10 000 000 FCFA, 5 000 000 FCFA pour le conjoint et 1 000 000 FCFA pour l'enfant.

La Chambre Régionale des Métiers Lagune-Est comptait 894 000 membres de différents corps de l'artisanat et des métiers organisés en sept branches : bâtiment, métaux/mécanique, bois, textile-habillement-cuirs et peaux, hygiène-alimentation et services, artisanat d'art, électronique et froid. Cette représentation de la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire a signé une convention avec la MUTREPCI pour la couverture sociale de ses adhérents. Les garanties proposées sont les accidents de travail, la maladie et la maternité. La cotisation est de 5000 FCFA/personne/mois. Elle couvre cinq membres de la famille. La convention a été signée pour douze mois renouvelable.

D. Un mode de cotisation adapté au secteur informel

Les travailleurs du secteur informel ont pour la plupart une faible capacité financière. De surcroît, leurs revenus sont irréguliers. Il n'est pas sûr qu'ils puissent s'adapter aux niveaux et aux fréquences de cotisations des systèmes traditionnels qui sont en général mensuels. Ce qui indique que le mode de cotisation de ces derniers à un système de protection sociale doit tenir compte de ces particularités. Il conviendrait donc de s'inspirer des modes de contribution auxquels ils sont habitués notamment le paiement de la taxe municipale ou de l'impôt synthétique voire le système des tontines.

E. Propositions d'actions pour l'extension du système de protection sociale

Les propositions d'actions seront faites à trois niveaux : technique, financier, et réglementaire. Au Plan Technique, un dispositif devra être mis en place. Mais il faudra au préalable mener des actions de sensibilisation auprès de la population cible.

Certaines mesures doivent accompagner le déploiement du dispositif. Il s'agit :

- de mener des campagnes de sensibilisation et d'information des populations cibles et des opérateurs économiques pour les informer sur

- les avantages de la protection sociale, avoir leur confiance et recueillir leur adhésion;
- susciter une dynamique allant dans le sens du développement des mutuelles de santé et des organisations professionnelles : campagnes de sensibilisation, d'information, d'éducation et de communication, ateliers d'échanges, etc;
- apporter un appui technique pour la création des mutuelles, la formation des membres en gestion.

L'organisation pourrait reposer sur une architecture à trois pôles :

- un pôle bénéficiaires-prestataires composé des mutuelles professionnelles, des structures d'assurance et des prestataires de soins;
- un pôle d'encadrement avec une plate-forme composée : de la CNPS, d'une direction du ministère des affaires sociales (par exemple la direction de la sécurité sociale), de la Direction des IMF du Ministère de l'Economie et des finances, du Ministère de la santé, des organismes internationaux tels que l'OIT ;
- un pôle financier.

Le développement du dispositif pourra se faire progressivement. Dans une première étape on privilégiera l'approche partenaire-agent. Les mutuelles auront pour tâches principales de procéder à l'identification des opérateurs, à leur immatriculation, collecter les cotisations des mutualistes et de contracter avec les compagnies d'assurance.

Les compagnies d'assurance privée seront chargées du paiement des factures et de la négociation avec les prestataires de soins. A terme si cela est possible, les mutuelles pourront elles même s'organiser pour avoir en plus comme tâches : payer les factures ; négocier avec les prestataires de soins ; gérer leurs produits d'assurance.

Le pôle d'encadrement sera chargé de :

- définir les garanties à accorder ;
- agréer les prestataires des soins ;
- agréer les compagnies d'assurance et les partenaires tels que les IMF ;
- déterminer les primes à payer ;
- suivre les activités des mutuelles, des prestataires et des compagnies d'assurance agréés ;
- encadrer techniquement les mutuelles à travers la sensibilisation des opérateurs du secteur informel, l'appui à la création d'associations, coopératives et mutuelles, la

formation et les conseils etc.

Le dispositif s'implantera dans chaque région de la Côte d'Ivoire. A cet effet, il sera nécessaire de renforcer les capacités opérationnelles de la CNPS, des structures centrales (Direction ministère des affaires sociales, Direction du ministère de la santé, etc.).

Au Plan financier, Il sera nécessaire de créer un fonds d'appui au dispositif. Ce fonds servira à soutenir les compagnies d'assurance agréées vu la faible capacité financière de la population cible. Il sera alimenté par les cotisations des adhérents et conformément aux exemples qui ont cours à l'étranger, les modalités d'alimentation de ce fonds sont multiples : taxes sur les transferts de fonds à l'étranger, taxes sur les boissons alcoolisées et le tabac, les aides et appuis des bailleurs de fonds, une subvention de l'Etat, etc. Cela nécessitera de sensibiliser les opérateurs économiques et les populations sur l'importance de la contribution à ce fonds.

S'agissant des cotisations des adhérents, il ressort des entretiens que nous avons eus avec les artisans et les femmes vendeuses de produits vivriers que le mode doit être souple. Plutôt que de retenir une fréquence mensuelle qui peut correspondre à un montant élevé à payer en une seule fois, des cotisations journalières seraient préférées pour un montant faible comme pour la taxe municipale qui est généralement collectée de façon journalière. D'autres voies peuvent être explorées mais il est souhaitable qu'elles tiennent compte des habitudes de contribution des acteurs. Par exemple une contribution journalière de 100 FCFA pourrait correspondre à une cotisation de 3000 FCFA/mois. Ce qui est un montant qui est aisé à payer pourvu qu'on explique aux travailleurs à quoi cela servira.

Au plan réglementaire, le développement de ce dispositif nécessite la mise en place d'un nouveau cadre réglementaire. Notamment les textes de création du Fonds, les textes qui étendront les missions des structures telles que la CNPS, et les textes qui institueront la plate-forme technique.

Concernant l'amélioration du cadre réglementaire visant à faciliter l'inclusion des travailleurs du secteur informel, il faut mener des actions de sensibilisation et d'informations relatives au règlement 07/2009/CM/UEMOA portant réglementation de la mutualité sociale.

Ce règlement qui s'applique à la Côte d'Ivoire, est un cadre approprié pour l'extension de la protection sociale aux populations pauvres et au secteur informel. En effet, son élaboration est motivée par le faible impact des systèmes de protection sociale public et privé observé dans les Etats de l'UEMOA, et la nécessité de mettre en place un cadre juridique en vue d'étendre la protection sociale aux populations qui en sont exclues.

Ce texte de 94 articles fixe les principes régissant la mutualité sociale au sein de l'UEMOA, et les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des mutuelles sociales. L'article premier de ce règlement définit la mutuelle sociale comme : « un groupement qui, essentiellement au moyen des cotisations de leurs membres, se proposent de mener, dans l'intérêt de ceux-ci et de leurs ayants droit, une action de prévoyance, d'entraide et de solidarité visant la prévention des risques sociaux liés à la personne et la réparation de leurs conséquences ».

Pour assurer la viabilité financière des mutuelles, le règlement 003-2011 impose des règles prudentielles sur les risques et les mécanismes de garantie et de contrôle du fonctionnement des mutuelles. L'article 7 du règlement 003-2011 dispose que les mutuelles sociales et leurs structures faïtières doivent, à tout moment, être en mesure de justifier de la constitution de provisions techniques suffisantes pour le règlement intégral de leurs engagements vis-à-vis des bénéficiaires.

Ce règlement prévoit par ailleurs la constitution d'un Fonds National de Garantie dont l'objet est de prévenir les défaillances des mutuelles et de garantir leurs engagements contractuels vis-à-vis de leurs membres.

CONCLUSION

Les emplois créés en Côte d'Ivoire le sont pour une large part dans le secteur informel et sont caractérisés par une faible productivité. Il s'agit donc tout à la fois d'aider les travailleurs du secteur informel à améliorer leur productivité et d'assurer un minimum vital de protection sociale à ces travailleurs de l'informel pour éviter leur marginalisation. L'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale permet donc de sauvegarder ces emplois

tout en leur conférant un caractère plus décent et un statut progressivement formel.

L'analyse de la littérature relative à l'inclusion des travailleurs de l'informel à l'échelle internationale met en évidence ce qui a marché dans les autres pays et les difficultés rencontrées. Elle a permis de mettre en évidence les dispositifs réglementaires, institutionnels, financiers et techniques à même de garantir la réussite de ce type de processus.

La volonté politique est fondamentale. Elle est exprimée en Côte d'Ivoire dans le cadre du Plan national de développement qui vise à promouvoir une croissance inclusive, redistributive et une société basée sur l'équité y compris de genre. Des mesures de gratuité de soins de santé pour les femmes en état de grossesse et les enfants de moins de cinq ans ont été prises. Les changements à apporter dans les textes réglementaires ont été mis en évidence de même que les dispositifs institutionnels, financiers et techniques à même de garantir la réussite de ce type de processus. Pour autant, le succès de cette inclusion ne saurait être garanti sans la confiance des populations envers le système de protection sociale qui leur est proposé.

Les expériences nationales préconisées à travers la loi de 2001 relative à l'Assurance Maladie Universelle et la promotion des mutuelles complémentaires envisagée dans le cadre du Plan National de Développement Sanitaire (PNDS) 2008-2012 sont restées au stade des intentions. Des initiatives locales basées sur le modèle d'assurance ont cours, mais ont eu pour principal produit un soutien en cas d'obsèques. Aucun cas n'est fait des risques et aléas professionnels.

Une réglementation appropriée s'impose pour l'inclusion progressive des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale. La réglementation communautaire sur la mutualité sociale édictée dans le cadre de l'UEMOA constitue une voie à explorer. Ce règlement vise à étendre la protection sociale aux populations pauvres et au secteur informel. En effet, son élaboration est motivée par le faible impact des systèmes de protection sociale public et privé observé dans les Etats de l'UEMOA, et la nécessité de mettre en place un cadre juridique en vue d'étendre la protection sociale aux populations qui en sont exclues. Il sera important de faire les adaptations nécessaires en concertation avec les acteurs sociaux pour considérer les actions de

Le succès de l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale ne saurait être garanti sans la confiance des populations envers le système qui leur est proposé.

L'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale permet donc de sauvegarder ces emplois tout en leur conférant un caractère plus décent et un statut progressivement formel.

prévoyance, d'entraide et de solidarité visant la prévention des risques sociaux liés à la personne ainsi que la réparation de leurs conséquences en rapport avec le statut de travailleur.

Les modalités de participation au système de protection sociale sont à définir de manière à en assurer la transparence, la simplicité et la proximité des ayants droits et potentiels bénéficiaires. Les réticences de bénéficiaires potentiels sont à surmonter par un dialogue constructif sur les droits et obligations de chacune des parties. Les associations professionnelles des bénéficiaires doivent jouer un rôle crucial dans la mise en place du mécanisme de protection sociale censé inclure les travailleurs de l'informel. Elles doivent servir d'intermédiaire de manière à faciliter la proximité, rassurer les bénéficiaires et les faire participer dans la collecte des contributions.

Le financement du système de protection sociale des travailleurs du secteur informel doit être tout à la fois contributif et reposer sur la solidarité nationale. L'Etat doit apporter sa contribution financière sur la base des évaluations rigoureuses devant assurer la viabilité du système, son efficacité et sa transparence. Des mesures sociales peuvent être très coûteuses et sans impact réels sur les populations les plus pauvres lorsque leur mise en place passe par des canaux éloignés des bénéficiaires visés et sans leur contrôle effectif.

Les expériences menées dans d'autres pays permettent de voir comment la combinaison des technologies de l'information et de la communication, des compagnies d'assurance privées et des institutions de micro-finance aident à viabiliser les systèmes mis en place.

A travers un tel système de protection sociale, ce sont des nouveaux métiers, et des comportements fondés sur les principes de probité, de transparence et d'efficacité qu'il faudra promouvoir. De simples adaptations réglementaires ne pourraient donc suffire pour une réelle inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale durable.

Les modalités de participation au système de protection sociale sont à définir de manière à en assurer la transparence, la simplicité et la proximité des ayants droits et potentiels bénéficiaires.

CONCLUSION GENERALE

Le ralentissement du développement humain et l'augmentation concomitante des privations ont caractérisé l'évolution économique et sociale de ces dernières années en Côte d'Ivoire. Le contexte de crise militaro-politique qui a affecté le pays depuis le début des années 2000 a largement annihilé l'activité économique, conduit à la fermeture de nombreuses entreprises, entravé le fonctionnement des marchés et réduit à une portion congrue les perspectives d'emplois des franges importantes des cohortes de jeunes entrant sur le marché du travail. La poussée démographique marquée par la forte augmentation de la population en âge de travailler a, en dépit de la baisse du taux de dépendance démographique, accentué le déséquilibre sur le marché du travail avec une offre de main-d'œuvre toujours croissante. Les jeunes ont souvent été contraints au chômage de longue durée ou de s'engager dans le secteur informel aux conditions d'emploi et de rémunération peu décentes. L'informalisation croissante de l'emploi surtout marquée par la faible productivité a condamné une part sensible de la population à la pauvreté à la fois monétaire et multidimensionnelle.

Promouvoir les changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales

Le triptyque, emploi précaire, chômage et pauvreté est devenu l'évidence sans que les politiques, ni les contextes économiques et politiques n'évoluent pour le briser et renverser tendanciellement la situation. Le chômage des jeunes s'est pérennisé, l'adéquation de leur formation par rapport aux besoins du marché du travail a été contrariée, tandis que les emplois obtenus dans le cadre informel n'assurent que difficilement la survie des personnes qui en bénéficient. La lenteur des progrès dans la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement est devenue manifeste. La participation des femmes au marché du travail bien qu'en progression n'a pas encore permis d'assurer l'égalité de genre dans l'emploi. Dans le même temps, les disparités régionales, en termes de développement humain, de pauvreté monétaire et multidimensionnelle, conséquences de la séparation du pays en zone gouvernementale et zone contrôlée par les forces nouvelles pendant une dizaine d'années, se sont aggravées.

Cette évolution de la situation de l'emploi et des conditions sociales exclut d'envisager la promotion de l'emploi dans le cadre de politiques conjoncturelles. La promotion de l'emploi dans un contexte de pays en développement doit s'inscrire dans un réel processus de transformations économiques et sociales et de développement de l'activité économique ainsi que de l'élargissement conséquent de la base productive. Les politiques anticycliques et

d'introduction de normes de régulation et de fonctionnement du marché, tout aussi indispensables qu'elles puissent être, nécessitent pour donner leur plein effet que la base productive s'élargisse, qu'il y ait des progrès économiques tangibles en termes d'augmentation du PIB, du niveau de vie des populations, d'amélioration de la productivité des facteurs, de la gouvernance et des performances de gestion publique. Les faibles résultats de politiques de l'emploi et de régulation du marché du travail mises en œuvre dans le cadre des programmes d'ajustement structurel des années 1980 et 1990 ont manqué de produire les effets escomptés faute de développement de l'activité économique. Elle ne cessait de s'étioler avec l'essoufflement du processus d'accumulation du capital et l'enlisement de la Côte d'Ivoire dans une crise politico-militaire dont elle n'a pu se sortir que douze ans après son déclenchement.

Il s'agit de renverser la tendance de la désaccumulation, soutenir un processus d'accumulation durable basé à la fois sur le développement des infrastructures économiques et sociales, la promotion de la transformation des produits primaires pour les marchés locaux, régionaux et extérieurs, favorisant le développement des compétences, de la formation professionnelle, stimuler la productivité et la compétitivité.

Relancer le processus d'accumulation et de développement des infrastructures et du secteur privé

L'essoufflement du processus d'accumulation enregistré par la Côte d'Ivoire à partir du milieu des années 1980, étant l'un des traits de sa

Promouvoir les changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales

Relancer le processus d'accumulation et de développement des infrastructures et du secteur privé

dynamique, il lui faudra renverser durablement cette tendance grâce à des programmes d'investissements massifs dans le domaine des infrastructures économiques et sociales porteuses d'externalités positives et dans la relance et le développement des secteurs d'activités et leur diversification. Les investissements du secteur privé doivent être orientés vers les secteurs porteurs de croissance pro pauvre, dans la transformation des produits primaires, le développement des filières agricoles et dans les activités touristiques. Le secteur privé doit être incité à investir dans la transformation des produits agricoles dont les taux de transformation demeurent relativement faibles. Les filières identifiées dans le cadre du DRSP et du Plan national de développement méritent effectivement d'être appuyées dans ce sens tout en veillant à ce que les marchés visés (intérieur, régional et extérieur) assurent le développement des activités envisagées.

Les pouvoirs publics doivent aider les petits producteurs, directement et à travers leurs associations professionnelles à disposer des structures de commercialisation et de d'exportation leur permettant de réduire leur coûts de transaction et de pénétration sur les nouveaux marchés et à consolider leur position sur les anciens marchés. Un autre domaine requérant des appuis ciblés est celui du développement des compétences technologiques. Les pouvoirs public doivent aider à l'acquisition des technologies et savoirs faire et organiser des programmes de développement des capacités technologiques pour permettre aux initiateurs de projets, surtout les plus petits d'entre eux de les maîtriser et d'en disposer sans coût excessif. Un des domaines pour lesquels, il est possible de mettre en œuvre cette piste de réflexion est celui de l'économie verte. Les pouvoirs publics peuvent aider à l'acquisition des technologies vertes dans le cadre d'un partenariat impliquant à la fois les partenaires bilatéraux, le secteur privé et les organisations multilatérales de développement. Une organisation adéquate peut être envisagée dans ce sens.

La transformation des produits agricoles créera des effets d'entraînement dans les zones d'implantation résultant à la fois de la fourniture des intrants, du développement des infrastructures et de l'élargissement du marché local. Il s'agira de définir les incitations

nécessaires pour assurer cette orientation des investissements du secteur privé dans les secteurs identifiés. Les incitations devront aller au-delà des dispositions fiscales et réglementaires souvent prises pour prendre en compte des facilitations dans l'accès aux technologies, aux intrants et équipements adaptés et à l'ouverture des marchés. L'accès à des financements plus inclusifs tout en demeurant efficace devrait également figurer parmi ces incitations. Il faudra aussi lever toutes les entraves en termes d'infrastructures économiques et sociales qui pourraient gêner les investisseurs privés à s'orienter vers de tels secteurs. La disponibilité de l'énergie, des infrastructures de stockage, de transport etc. constitue un facteur susceptible d'exercer des effets d'entraînement aux activités qui auraient du mal à se développer en l'absence de ces infrastructures. Une politique de développement du secteur privé local peut également constituer une composante importante pour stimuler l'activité économique dans ces secteurs porteurs d'emplois et de croissance pro-pauvre.

Renforcer la compétitivité sur le marché international

La participation de la Côte d'Ivoire aux marchés extérieurs, comme préconisée dans le cadre du Plan national de développement en tant qu'étape en vue de l'émergence d'ici 2020, constitue l'une des clés pour soutenir l'emploi. Le renforcement de la contribution aux échanges internationaux et régionaux de produits manufacturés de la Côte d'Ivoire nécessitera de prendre des mesures incitatives pour attirer les investisseurs dans la transformation de produits primaires, mais aussi de créer les conditions pour permettre à la Côte d'Ivoire d'être récipiendaire des activités manufacturières en phase de délocalisation des pays émergents. Les infrastructures économiques, énergétiques, de télécommunications, de transports et sociales doivent être développées pour soutenir cette option. Dans le même temps, les ressources humaines devront être développées de manière à assurer le fonctionnement des unités de transformation et des services qui seraient déployées.

Lever les entraves aux investissements productifs

L'attrait des investissements directs étrangers dans la transformation locale et la promotion des industries manufacturières exploratrices paraît indispensable. La Côte d'Ivoire doit aussi pouvoir créer les conditions de la compétitivité extérieure, de l'amélioration de l'efficacité des facteurs de production. La Côte d'Ivoire peut s'organiser, de par son potentiel économique et le tissu industriel existant, pour constituer un pôle d'implantation des activités en phase de relocalisation en provenance des pays émergents dont les conditions de production tendraient à éroder les marges de compétitivité. Les coûts de facteurs, la qualité de la gouvernance, et du système judiciaire, l'ampleur des économies externes provenant notamment des infrastructures économiques, de la qualité de la main-d'œuvre, des infrastructures sanitaires et scolaires constituent quelques-unes des faiblesses soulignées dans le cadre du Doing business et ces domaines doivent bénéficier des investissements adéquats pour surmonter les faiblesses observées.

La mise en place de stratégies de partenariat stratégique avec les grandes industries des pays émergents et les puissances publiques constitue aussi des actions indispensables pour inciter l'implantation en Côte d'Ivoire des industries manufacturières. Une stratégie de soutien à l'implantation en Côte d'Ivoire des activités en voie de délocalisation des pays émergents peut être mise en place.

Promouvoir les investissements dans la productivité

Les investissements productifs en tant que moteurs des changements structurels créateurs d'emplois doivent bénéficier de toute l'attention souhaitée. Les entraves au développement des investissements doivent être levées, qu'il s'agisse, des barrières réglementaires, de l'état sécuritaire ou du contexte politique qui doit inspirer la confiance dans l'avenir comme préconisé dans le PND en faisant de la Côte d'Ivoire "un havre de paix, de sécurité, de cohésion sociale et de bien-être" (résultat 1 du PND).

Parallèlement, la promotion de la productivité, surtout dans l'informel doit être un axe majeur

pour soutenir les emplois existants à améliorer les gains de rémunération susceptibles de les faire progresser vers la micro-entreprise. Ainsi, les changements structurels doivent être orientés afin qu'ils soient porteurs de croissance inclusive, source d'amélioration de la productivité des facteurs et de compétitivité. Il s'agira de développer autant de chaînes de valeur que possible qui constitueront de créneaux porteurs et de nouvelles niches de création d'emplois.

C'est dans ce sens qu'il est important de mettre en valeur les potentialités importantes en termes de création d'emplois dont regorge l'économie verte. Les opportunités d'emplois verts sont nombreuses en Côte d'Ivoire comme révélé dans ce rapport et vont au-delà des trois secteurs qui y sont examinés : les énergies renouvelables, le reboisement et la gestion des déchets. Les emplois verts sont des sources de revenus, de développement des compétences, mais aussi de changements structurels majeurs par les modifications qu'ils sont en mesure de générer quant à la contribution des différents secteurs dans le PIB, à l'allocation de la main-d'œuvre dans des secteurs jusque-là peu développés voire inexistantes, et aux innovations technologiques. Les pouvoirs publics doivent de manière volontariste aider à faire matérialiser les nombreux projets identifiés à la base.

Valoriser les produits agricoles y compris la biomasse

L'agriculture peut fournir notamment les déchets agricoles qui peuvent servir de combustible pour la cuisson des aliments. Les communautés locales, les associations tout comme les micro-entreprises peuvent jouer un rôle considérable dans le développement des énergies renouvelables, la gestion des déchets et le reboisement. Les emplois verts constituent une niche prodigieuse de développement des compétences, de la formation professionnelle et de transfert de technologies. Les emplois verts qui allient lutte contre le chômage, réduction de la pauvreté et durabilité constituent une option soutenable pour accélérer les progrès en vue du développement humain durable en Côte d'Ivoire.

La promotion des emplois verts nécessite la maîtrise du contexte environnemental, des nouvelles techniques, le développement des compétences dans les métiers verts. Il est aussi important de veiller à ce que les comportements évoluent favorablement pour assurer

Lever les entraves aux investissements productifs

Valoriser les produits agricoles y compris la biomasse

Promouvoir les investissements dans la productivité

l'adéquation du mode de production et du mode de consommation aux exigences du développement durable. La promotion des emplois verts constituera un moyen d'accélérer le développement humain en cohérence avec les principes de durabilité.

Promouvoir les emplois verts et les compétences professionnelles associées

Les réglementations de chacun des secteurs de l'économie verte peuvent être revisitées pour en extirper les dispositions qui pourraient constituer des entraves pour la promotion des emplois verts dans les filières indiquées. Les nouvelles réglementations et le soutien à apporter aux emplois verts pourraient les aider à soustraire certains de ces emplois de l'informalité. La politique sociale doit accompagner les créations d'emplois de manière à en assurer la décence et l'accessibilité à tous, indépendamment du statut de classe et du sexe.

La formation professionnelle doit être de qualité pour contribuer au développement des compétences permettant d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emplois, des jeunes en particulier. La formation professionnelle est susceptible également d'aider les travailleurs du secteur informel à améliorer leur productivité et ainsi leur rémunération.

Le développement des compétences des jeunes doit être assuré de manière à les rendre également en mesure de créer et d'innover, d'être à la base des activités économiques émergentes. Ils seront plus à même ainsi d'être au centre de la promotion de l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, dans la mesure où l'emploi est à dominante informelle, la promotion de l'emploi doit aller de pair avec celle de l'accroissement de la productivité tout en aidant ceux qui n'ont pas encore d'emploi à en trouver un. Il s'agit donc de promouvoir des changements structurels porteurs d'emplois et de transformations sociales. Les politiques sociales devront veiller à ce que ces emplois soient décents et accessibles à tous. Les changements structurels doivent assurer l'amélioration de la productivité de l'économie dans son ensemble.

Promouvoir des politiques d'emplois équitables et transparentes pour garantir l'inclusion sociale

L'analyse de la réglementation et du fonctionnement du marché du travail a souligné

le besoin d'agir sur l'environnement des affaires, les lois et les règles régissant le marché du travail, les mesures d'incitation à la création d'emploi, l'organisation et le fonctionnement des institutions du travail, la mise en place de la politique de l'emploi.

L'amélioration du cadre des affaires doit viser la stimulation de l'ensemble de l'économie, le développement du secteur privé local et l'investissement étranger. Les avantages fiscaux sont nécessaires dans les zones de développement prioritaires (zones franches par exemples) tout en levant les barrières au développement des affaires.

Améliorer le cadre réglementaire du marché du travail

La promotion de l'emploi exigera des mesures réglementaires fournissant les incitations requises en termes d'allègement du coût du travail, de flexibilité du travail, tout en veillant à ce que les principes de protection sociale soient respectés. Les incitations à préconiser pour promouvoir la formation professionnelle, les stages et le premier emploi sont à définir à la lumière des gains attendus tout en assurant la transparence requise. La promotion du dialogue social est indispensable pour légiférer dans le domaine de la réglementation du travail de manière à peser le pour et le contre des options envisagées.

Le coût et l'efficacité des mesures à mettre en place doivent être suffisamment analysés de manière à évaluer la valeur ajoutées de ces mesures en termes de création d'emplois.

L'accès aux stages professionnels, la révision du cadre juridique de ces stages doit permettre d'éviter les abus consistant à maintenir longtemps les stagiaires en poste (souvent jeunes diplômés) sans possibilité d'ascension et de carrière dans leur entreprise.

Améliorer la transparence dans l'accès à l'information sur le marché du travail

La promotion de l'emploi devrait surtout passer par des mécanismes transparents de diffusion de l'information sur les offres d'emplois de manière à limiter les pratiques clientélistes qui gangrènent l'accès à l'emploi. Les conditions d'accès à l'information et finalement les embauches. Cette transparence est tout à la fois conforme aux

Promouvoir les emplois
verts et les compétences
professionnelles associées

Améliorer le cadre
réglementaire du marché
du travail

Améliorer la transparence
dans l'accès à
l'information sur le
marché du travail

Promouvoir des politiques
d'emploi et sociales
équitables et
transparentes pour
garantir l'inclusion sociale

principes de justice et d'équité, mais aussi peut contribuer à la concurrence dans l'acquisition des ressources humaines sans laquelle les performances ne peuvent être de qualité.

Les pouvoirs publics, collectivités locales, associations professionnelles et syndicats doivent œuvrer ensemble pour la mise en place des services dédiés à l'information sur l'emploi et l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail.

Associer politiques sectorielles et promotion de l'emploi

La promotion de l'emploi ne peut être inséparable du développement de l'activité économique, du développement sectoriel et des mesures entreprises pour encourager la productivité et la compétitivité. Chaque programme sectoriel devrait outre les objectifs pour lesquels il est défini viser l'amélioration de la productivité et la promotion de l'emploi. Ces emplois ne pourront être réducteurs de pauvreté qu'à la condition d'une amélioration suffisante de la productivité, d'élargissement des marchés et des rémunérations des travailleurs dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Au niveau de la mise en œuvre de la politique de l'emploi, il s'agit de consolider le mécanisme de coordination de la politique d'emploi mis en place afin de lui permettre de jouer son rôle d'orientation, de la cohérence des interventions et politiques sectorielles affectant l'emploi, la mise en œuvre et le suivi de la politique nationale de l'emploi.

Promouvoir la productivité du travail dans le secteur informel

Les emplois en Côte d'Ivoire sont pour une large part offerts par le secteur informel qui est souvent loin de proposer des conditions de travail et de rémunération décentes. C'est pour cela qu'il importe d'une part d'aider les travailleurs du secteur informel à améliorer leur productivité et d'autre part d'assurer un minimum de protection sociale aux travailleurs de l'informel pour les éloigner de la marginalisation. L'inclusion par le biais de la protection sociale constitue un volet important de la croissance inclusive que la Côte d'Ivoire entend promouvoir dans le cadre du Plan national de développement.

Il s'agira par conséquent de tirer les enseignements des expériences en cours en

Côte d'Ivoire depuis le vote de la loi de 2001 relative à l'Assurance Maladie Universelle et des initiatives locales basées sur le modèle d'assurance.

Créer les conditions de l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale

Une réglementation appropriée s'impose pour l'inclusion progressive des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale. La réglementation communautaire sur la mutualité sociale édictée dans le cadre de l'UEMOA constitue une voie à explorer. Ce règlement vise à étendre la protection sociale aux populations pauvres et au secteur informel. En effet, son élaboration est motivée par le faible impact des systèmes de protection sociale publics et privés observés dans les Etats de l'UEMOA ; et la nécessité de mettre en place un cadre juridique en vue d'étendre la protection sociale aux populations qui en sont exclues. Il sera important de faire les adaptations nécessaires en concertation avec les acteurs sociaux pour considérer les actions de prévoyance, d'entraide et de solidarité visant la prévention des risques sociaux liés à la personne et la réparation de leurs conséquences en rapport avec le statut de travailleur.

Les modalités de participation au système de protection sociale sont à définir de manière à en assurer la transparence, la simplicité et la proximité des ayants droits et potentiels bénéficiaires. Une base contributive des travailleurs de l'informel directement ou à travers leurs associations professionnelles est nécessaire tout en s'assurant un financement public de qualité sur la base des évaluations rigoureuses orientées vers la viabilité du système, son efficacité et sa transparence.

Les technologies de l'information et de la communication, les institutions de micro-finance tout comme les associations professionnelles des travailleurs du secteur non formel sont autant d'instruments qui aideront à rendre le système de protection sociale proche des bénéficiaires, mais également transparent. La mise en place d'un tel système aidera à l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale, à la sauvegarde des emplois existants et à leur donner progressivement un statut formel.

* * *

Créer les conditions de l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale

Associer politiques sectorielles et promotion de l'emploi

Promouvoir la productivité du travail dans le secteur informel

Le rapport souligne la nécessité d'axer la promotion de l'emploi dans une optique de changements structurels. Sans changements structurels majeurs et élargissement de la base productive, les créations d'emplois ne peuvent être que limitées. Ces changements structurels et l'élargissement de la base productive doivent d'être accompagnés ou générés par l'élévation de la productivité pour garantir la décence des emplois créés.

Des progrès dans la productivité du travail, l'élargissement de la base de l'accumulation et la diversification sectorielle, notamment la transformation des produits primaires, sont en effet indispensables pour créer de vrais emplois décents. De nouvelles filières sont à développer et l'économie verte offre de nombreuses opportunités d'emplois et de développement de compétences qu'il sera indispensable de promouvoir. Il faut donc axer les réformes dans la promotion des changements structurels porteurs d'emplois et de transformation sociales.

Des investissements massifs et continus sont nécessaires autant que leur efficacité à produire les effets attendus en termes de développement des capacités, d'amélioration de la productivité et d'impulsion de l'activité économique. Des modes d'organisation, de gouvernance tout aussi efficaces que transparents doivent accompagner les efforts d'investissements.

Le rôle du secteur privé est fondamental et à promouvoir par des appuis ciblés devant comprendre à la fois les incitations fiscales et réglementaires traditionnelles et des systèmes d'appuis d'accès à la technologie et aux marchés qui doivent impulser la dynamique économique et celle de l'emploi. La faible productivité du secteur informel et l'inclusion des travailleurs du secteur informel dans un système de protection sociale constituent également des axes majeurs pour changer la vie de la majorité des travailleurs en augmentant leurs capacités à réduire les privations auxquelles ils sont confrontés. Des pistes ont été indiquées qui soulignent à quel point des progrès sont possibles avec l'implication de l'ensemble des acteurs.

Le rôle de l'Etat est indispensable dans la mise en place des institutions d'appui à l'économie solides et innovantes. Ces capacités de prestataires de services pour le développement doivent être à la fois renouvelées et ouvertes aux acteurs sociaux et au secteur privé de manière à réduire les coûts de transactions qui caractérisent l'intervention publique et assurer à la fois la transparence et l'efficacité de leurs actions.

ANNEXE I: METHODOLOGIE SUR LES INDICATEURS DE DEVELOPPEMENT HUMAIN ET DE PAUVRETE MULTIDIMENSIONNELLE

Le découpage en régions

Les indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle ont été calculés au niveau national et selon les régions de Côte d'Ivoire. Les régions qui serviront de base à cette analyse sont les dix (10) pôles de développement retenus par l'Institut National de la Statistique (INS) de Côte d'Ivoire dans l'Enquête Niveau de Vie (ENV) de 2008.

Sources de données et variables

L'ensemble des données démographiques utilisées pour les estimations des indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle est résumé dans le ci-dessous (Tableau A1). Les méthodes utilisées pour le calcul de ces composantes sont également indiquées dans le tableau ci-dessous. On pourrait aussi se référer pour approfondir l'examen de ces méthodes se reporter à l'ouvrage publié par le PNUD Côte d'Ivoire Tendances et cartographie du développement humain en Côte d'Ivoire (2013).

Tableau A1: Liste des dimensions, indicateurs et sources de données (IDH)

	Indicateurs	Source de données	Indicateurs nécessaires pour le calcul	Niveau de découpage
IDH	Espérance de vie à la naissance : c'est le nombre moyen probable d'années que les membres d'une génération peuvent espérer vivre à leur naissance	RGPH 1998 Projections démographiques	Méthode proposée par M. POULAIN, 1990 1. Table de mortalité nationale, sexes séparés 2. Structures par âge et sexe de chaque région 3. Nombre total de décès réellement observés par sexe si possible	10 régions administratives en 2005
	Durée moyenne de scolarisation	ENV 2002 et 2008	Barro et Lee (2010)	10 régions administratives en 2005
	Durée attendue de scolarisation: c'est l'espérance de vie scolaire	Effectifs d'enfants scolarisés par âge et par niveau	Espérance de Vie Scolaire	
IIG	Taux de mortalité maternelle	EDS 1994, EIS 2005		10 régions administratives en 2005
	Taux de fécondité des adolescentes	EDS 1998 et EIS 2005		10 régions administratives en 2005
	Nombre de femmes et d'hommes ayant au moins une instruction de niveau secondaire			
IPM	Mortalité infantile	EDS 1998, EIS 2005	Quotient de mortalité avant l'âge de 1 an	10 régions administratives

Indice de développement humain (IDH)

L'indice de développement humain (IDH) développé par le PNUD est un indicateur synthétique mesurant le niveau moyen de développement humain atteint dans un pays donné. Trois aspects ou dimensions sont considérés dans la construction de cet indicateur, à savoir la santé et la longévité, l'accès à l'instruction et le niveau de vie décent. L'IDH est une moyenne géométrique des indices

normalisés utilisés pour mesurer les niveaux atteints dans chacune des dimensions.

La méthodologie développée et utilisée dans les rapports du PNUD est celle employée pour la construction de cet indicateur. La liste des dimensions, indicateurs et sources de données est présentée dans le Tableau A2.

Tableau A2: Liste des dimensions, indicateurs et sources de données (IDH)

Dimension	Indicateurs	Source de données	Observations
Santé et longévité	Espérance de vie à la naissance	RGPH 1998, INS	A estimer
Instruction	Durée moyenne de scolarisation	ENV 2002 & 2008 & 2011 (Barro et Lee, 2010)	A estimer
	Durée attendue de scolarisation	Institut de statistique de l'UNESCO, DIPES, BNETD	A estimer
Niveau de vie décent	RNB par habitant	ENV 2002 & 2008 & 2011 WDI 2012	A estimer

L'objectif étant d'apprécier les évolutions des indicateurs de développement humain et de pauvreté multidimensionnelle au niveau agrégé et des régions, les variables intervenant dans les dimensions relatives à la santé et à la longévité ainsi celles relatives à l'instruction ont été ré-estimées suivant des méthodologies particulières. A cet effet, une méthodologie est proposée pour l'estimation de l'espérance de vie à la naissance au niveau régional.

Durée attendue de scolarisation

En ce qui concerne la durée attendue de scolarisation, elle s'apparente à l'Espérance de Vie Scolaire (EVS); c'est-à-dire un nombre moyen d'années de scolarisation que les enfants ont l'espoir de valider (les années redoublées ne sont pas comptabilisées) compte tenu des conditions actuelles du système éducatif. Cet indicateur a été estimé suivant la méthodologie proposée par Amelewonou et Brossard (2004) en adoptant la «méthode de calcul de référence». Le point de départ de cette méthode est le profil de scolarisation transversal qui correspond aux taux d'accès actuels aux différentes classes. L'estimation des taux d'accès est faite suivant la méthodologie de Reuge (2004). Etant déterminé le profil de scolarisation transversal, on calcule alors les proportions d'une cohorte (ramenée à 100%) atteignant chaque niveau d'études. Le calcul part des individus n'ayant jamais été scolarisés jusqu'au nombre maximal d'années d'études offert par le système d'enseignement. L'espérance de vie scolaire, se déduit alors en calculant la moyenne, pondérée par les différentes proportions de la cohorte, des nombres d'années validées.

Durée moyenne de scolarisation

Un autre indicateur important relatif à l'éducation est la durée moyenne de scolarisation. En Côte d'Ivoire, cette durée semble a priori différente d'une région à une autre. En effet, la durée attendue des jeunes filles dans le Nord-ouest (Odienné par exemple) ou dans l'Est (Bondoukou par exemple) est différente de celle des jeunes filles de la région sud (Abidjan par exemple).

D'un point de vue conceptuel, la durée moyenne de scolarisation est le nombre d'années de scolarisation dont une personne âgée d'au moins 25 ans a pu bénéficier en supposant que le taux de survie ne change pas véritablement en fonction du niveau d'éducation après 25 ans et en supposant que le niveau de scolarisation varie peu entre 25 et 59 ans. Cet indicateur est obtenu à partir de la méthodologie élaborée par Barro et Lee (2010) et utilisée pour le rapport mondial sur le développement humain de 2011. L'approche proposée par ces deux auteurs utilise les données issues des enquêtes niveau de vie (ENV 2002 & 2008 & 2011 dans notre cas). La population âgée de 25 ans et plus est stratifiée par tranche d'âge de cinq (5) ans. La durée moyenne de scolarisation est alors calculée à partir de formules d'extrapolation (forward extrapolation et backward extrapolation) et

obtenue comme la somme des «taux de scolarisation par âge spécifique» pour le primaire, le secondaire, l'enseignement supérieur général et l'enseignement supérieur professionnel.

Indice de développement humain ajusté aux inégalités (IDHI)

L'indice de développement humain ajusté aux inégalités permet de prendre en compte les inégalités dans l'accès aux soins de la santé et la longévité, l'accès à l'instruction et le niveau de vie décent. Cet indicateur ajuste, en fait, l'indice de développement humain (IDH) aux inégalités. L'IDHI est obtenu comme moyenne géométrique d'indices représentant les trois dimensions : la santé et la longévité, l'accès à l'instruction et le niveau de vie décent. Le rapport mondial sur le développement humain (RMDH) de 2010 et 2011 présente de manière détaillée les différentes étapes de la construction de cet indice. Dans le cadre de la Côte d'Ivoire, du fait du manque de données sur des variables telles que retracées par les rapports précités, des variables proxy ont été utilisées en gardant à l'esprit la démarche du RMDH 2010.

On utilise les valeurs minimales et maximales de l'indice de développement humain présenté dans le rapport RMDH 2011 (Page 186). Ce tableau se présente de la manière suivante :

Tableau A3: Valeurs maximale et minimale de l'IDH

Indicateurs	Valeur maximale observée	Valeur minimale
Espérance de vie à la naissance	83,4	20,0
Durée moyenne de scolarisation	13,1	0
Durée attendue de scolarisation	18,0	0
Indice combiné de l'éducation	0,978	0
Revenu national brut par habitant (en PPA en \$)	107721	100

Source : PNUD (2012), RMDH 2011.

Le calcul de l'IDHI se déroule en trois étapes détaillées dans la note technique 2 du RMDH 2011. Par souci de concision, nous ne reprendrons pas les différentes formules de calcul de l'IDHI telles que décrites dans ce rapport. Nous utilisons la même méthode de calcul que le RMDH 2011 pour la mesure de l'inégalité, la mesure des indices dimensionnels ajustés et pour l'IDHI pour faciliter les comparaisons. Cependant, les sous-groupes d'individus considérés dans cette étude sont cohérents avec la structuration de la population ivoirienne adoptée par l'INS de Côte d'Ivoire. Cette démarche ne modifie pas l'indice, car l'IDHI n'est pas sensible aux associations et n'exprime pas la juxtaposition des inégalités.

Les variables et les différentes sources de données utilisées sont celles consignées dans le Tableau A2.A2.

Estimation du revenu par habitant au niveau régional

Plusieurs méthodes ont été développées pour l'estimation du produit local brut. Au niveau africain, les méthodologies les plus utilisées sont celles élaborées par le PDM (Partenariat pour le développement municipal) et le Club du Sahel et de l'Afrique de l'ouest. L'approche fondée sur la comptabilité locale ou territoriale (ventilation des agrégats nationaux par entité territoriale) permet d'évaluer la valeur ajoutée globale locale ou encore produit local brut. L'évaluation du produit local brut se fait précisément à l'aide de modèles (matrice de comptabilité sociale, modèle démo-économique, modèle spatial) fournissant une approche exhaustive mais théorique de l'économie de la localité étudiée ou à l'aide de données d'enquêtes, réelles mais nécessairement partielles sur certaines composantes de l'économie locale.

Les données d'enquêtes combinent toutes les sources disponibles aux niveaux national et local (comptes nationaux, statistiques de production par secteur, comptes d'exploitation des entreprises, enquêtes budget-consommation des ménages, etc.) et celles qui ont pu être recueillies directement pendant l'étude, notamment celles relatives au secteur primaire, au secteur informel urbain, aux

grandes entreprises, aux administrations déconcentrées, aux collectivités locales, et au stock de capital public et privé. L'estimation du revenu par habitant au niveau local exige donc de disposer d'un grand nombre de données relativement fines concernant l'activité et la démographie au niveau local. Pour des problèmes de disponibilité de données, nous nous appuyons sur la structure des dépenses au niveau local issues des ENV 2002 et 2008, et le revenu national brut issu de la base de données World Development Indicators 2012 de la Banque Mondiale pour la détermination du revenu par habitant au niveau de chaque pôle de développement. De manière plus précise, les enquêtes niveau de vie des ménages étant réalisées sur la base de la représentativité des échantillons, les coefficients budgétaires de chaque région ont été calculés en 2002 et en 2008. Puis, en supposant une fonction de consommation linéaire par rapport au revenu (approche keynésienne de la fonction de consommation) le revenu brut d'une région est calculé en multipliant le revenu national brut par le coefficient budgétaire de la région concernée. Finalement, le revenu par habitant de la région est obtenu en divisant le revenu régional brut par la population de cette région.

Indice des inégalités de genre (IIG)

Les différentes analyses sur la Côte d'Ivoire considèrent différents niveaux de l'inégalité de genre. (i) Sur le marché du travail, les femmes sont plus exposées au chômage que les hommes. (ii) Au niveau éducatif, les filles sont moins scolarisées que les garçons. (iii) Sur le plan politique, les femmes sont encore moins présentes que les hommes.

Ces différents constats ont motivé le PNUD à s'inspirer de la mesure des inégalités sensibles suggérées par Seth (2009) pour mettre en place l'indice des inégalités de genre (IIG). Cet indicateur traduit le désavantage des personnes d'un sexe par rapport à l'autre. Trois dimensions sont considérées dans le calcul de cet indicateur : (i) la santé reproductive, (ii) l'autonomisation et (iii) le marché du travail.

L'IIG varie entre 0 (situation idéale) et 1 (marginalisation totale d'un sexe au profit de l'autre). Sur la base de cet indicateur, la Côte d'Ivoire occupait la 136ème place sur 187 avec un niveau d'IIG de 0,655 en 2011.

Dans cette étude, nous désagrégeons l'indicateur IIG au niveau des régions ivoiriennes telles que représentées par les pôles de développement définis par l'INS de Côte d'Ivoire. L'approche de calcul de cet indicateur au niveau régional est celle proposée à partir de variables rendant compte des trois dimensions susmentionnées. Cette analyse par région est intéressante pour mieux apprécier les disparités régionales que ne le permet l'indicateur agrégé publié annuellement par le PNUD.

Nous présentons succinctement la procédure de calcul des variables entrant dans le calcul de l'indice d'inégalité de genre au niveau régional pour le cas de la Côte d'Ivoire, en dehors des variables démographiques présentées précédemment.

Méthodologie de calcul des variables « proxy » de l'indice des inégalités de genre

Variables liées à la dimension Autonomisation

La proportion de femmes élues par région (Parlementaires, élus locaux) relativement aux hommes rend compte de la participation au débat politique par sexe (PR). Les élus locaux sont pris en compte en référence à Beteta (2006) pour qui le nombre de sièges parlementaires féminins n'est pas pertinent. En effet, seules les élites nationales ayant eu accès à l'éducation et jouissant de relations politiques et économiques sont représentées dans les institutions politiques. Il propose donc de corriger cet indicateur d'autonomisation en prenant en compte le nombre de femmes responsables politiques au niveau local. Il aurait même été utile d'avoir des indicateurs au niveau communautaire sur la représentation et le leadership qui joue un rôle accru dans de nombreux pays comme en Inde, tout comme la composition du gouvernement par genre et par région mais dont le caractère centralisé des responsabilités impacte peu sur la localité ou la région d'origine dans son ensemble. Les données sur la participation électorale de chaque région ventilées par genre pourraient tout aussi renforcer la participation aux décisions, mais sont difficiles à obtenir. Finalement, en lieu et place de la

représentation parlementaire, nous avons utilisé le nombre des élus parlementaires de chaque région et celui des élus locaux (présidents des conseils généraux et les maires) ventilés par sexe.

Un autre indicateur traduisant l'autonomisation des femmes est la proportion de femmes et d'hommes âgés d'au moins 25 ans ayant atteint le niveau secondaire ou supérieur. Il a été considéré ici le niveau de scolarisation de la population en âge de travailler (15 ans et plus). Cet indicateur permet de caractériser le niveau atteint dans l'enseignement secondaire et supérieur de la population de 15 ans et plus par sexe (ESS). La prise en compte de la population en âge de travailler est pertinent pour deux raisons : (i) elle rend compte de l'autonomisation précoce dans les zones rurales (mariage précoce sous forme de concubinage par exemple), (ii) transition précoce sur le marché du travail après les déperditions scolaires.

Variables liées au marché du travail

Le taux d'activité des femmes et des hommes sur le marché du travail (TAME) est obtenu comme la somme de la population au chômage et celle en emploi rapportée à la population en âge de travailler, c'est-à-dire la population âgée de 15 ans et plus.

La cartographie de l'Indice des Inégalités de Genre (IIG) est alors définie en appliquant la méthodologie proposée par le PNUD dans ses rapports RMDH 2010 et RMDH 2011.

Les variables et les différentes sources de données utilisées sont résumées dans le Tableau A4.

Tableau A4: Liste des dimensions, indicateurs et sources de données (IIG)

Dimension	Indicateurs	Source de données	Observations
Santé reproductive	- Taux de Mortalité maternelle (TMM) - Taux de fécondité des adolescentes (TFA)	MICS 2000 & 2006 EDS 1998 & EIS 2005	A estimer
Autonomisation	- Elus parlementaires et locaux (PR)	Assemblée Nationale Ministère de l'intérieur (Direction de la décentralisation)	A estimer
	Niveau d'instruction secondaire et supérieur (ESS)	ENV 2002 & 2008 & 2011	A estimer
Marché du travail	Taux d'activité sur le marché du travail (TAME)	ENV 2002 & 2008 & 2011	A estimer

Indice de pauvreté multidimensionnelle (IPM)

L'indice de pauvreté multidimensionnelle (IPM) est construit suivant la méthodologie développée par Alkire et Foster (2009). Cet indicateur est élaboré selon une démarche déclinée en trois étapes : le choix des dimensions et des indicateurs (1), la pondération (2) et l'agrégation (3).

La première étape consiste à choisir les indicateurs ainsi que les dimensions de mesure de la pauvreté. Dans le rapport 2010 du PNUD, le choix des indicateurs (des dimensions) a tenu compte à la fois de la disponibilité des données et des indicateurs mis en place dans le cadre des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). A cet effet, trois dimensions et neuf indicateurs ont été retenus dans le calcul de l'IPM (Alkire et Santos 2010; PNUD 2010) ⁸⁹.

La détermination des pauvres (seconde étape) utilise une approche à double seuil. Le premier est utilisé pour la détection des pauvres au niveau de chaque indicateur et le second pour la recherche des pauvres multidimensionnels.

Le premier seuil peut différer d'une dimension à une autre tandis que le second est constant. Etant donné que le lien étroit entre les indicateurs retenus et les OMD, les seuils des indicateurs (premiers

⁸⁹ Dans le cadre du rapport mondial du PNUD, il est proposé trois dimensions pour dix indicateurs. Toutefois, en tenant compte de la contrainte des données, neuf indicateurs ont été retenus pour le calcul des indicateurs au niveau régional en Côte d'Ivoire.

seuils) sont proches des cibles des OMD. Ainsi, par exemple, lorsque nous considérons un indicateur comme « l'accès à l'électricité », un individu sera considéré comme pauvre au regard de cet indicateur s'il n'est connecté au réseau électrique.

En se référant au rapport 2010 du PNUD, est considéré comme « multi-dimensionnellement » pauvre tout individu qui montre une privation dans au moins 30% des indicateurs considérés.

La dernière étape consiste à attribuer des poids aux différents indicateurs et dimensions et à procéder aux différentes agrégations. Une pondération uniforme est utilisée au niveau des dimensions. Lorsque les poids de ces derniers sont fixés, alors on répartit uniformément ce poids à chacun des indicateurs qui compose la dimension.

Indicateurs et sources des données

Les indicateurs retenus dans le cadre de ce document sont ceux proposés dans le rapport du PNUD (2010). La liste des indicateurs est présentée dans le Tableau A5.

Une contrainte essentielle liée à la construction de cet indicateur est l'utilisation de la même source de données. A cet effet, les données issues des enquêtes MICS et EDS semblent être plus appropriées pour la construction de l'IPM que les Enquêtes Niveau de Vie (ENV).

Toutefois, dans le cadre de ce document, les données relatives aux ENV ont été plus utilisées. Etant donné que les indicateurs relatifs à la santé ne sont pas renseignés dans les enquêtes ENV de 2002 et 2008 sauf en 2011; nous procéderons par appariement pour la construction des indicateurs manquants (essentiellement les indicateurs de santé) (cf Son principe est décrit en détail dans les livres de Shahidur et al. (2010) et Gertler et al. (2011)).⁹¹

Les sources de données ainsi que les indicateurs pour le calcul de l'IPM sont synthétisés dans le Tableau A5.

Tableau A5: Liste des dimensions, indicateurs et sources de données (IPM)

Dimension	Indicateurs	Source de données	Date
Santé	Mortalité infantile	EDS	1998
		EIS	2005
Education	Durée de scolarisation	ENV	2002 & 2008 & 2011
	Enfants scolarisés	ENV	2002 & 2008 & 2011
Condition de vie	Combustible de cuisson	ENV	2002 & 2008 & 2011
	Eau	ENV	2002 & 2008 & 2011
	Électricité	ENV	2002 & 2008 & 2011
	Sols	MICS	2000 & 2006 & 2011
	Équipements	ENV	2002 & 2008 & 2011
	W.-C.	ENV	2002 & 2008 & 2011

Afin de construire l'IPM pour la Côte d'Ivoire ainsi qu'une désagrégation par région, le ménage est considéré comme unité statistique. La méthodologie proposée par Alkire et Foster (2009) est appliquée sur les données constituées.

Les données d'enquêtes ont été utilisées pour la construction de l'indicateur en 2002 et 2008. Pour l'année 2011, les données n'ont couvert qu'une partie de la ville d'Abidjan et la région ouest de la Côte d'Ivoire. Ainsi, à partir de ces données, l'indice a été estimé pour la région Ouest de la Côte d'Ivoire. Les valeurs de l'indice pour les autres régions ont été estimées sur la base des taux de croissance annuels moyens de l'indice et ses composantes entre 2002 et 2008 ainsi que ces taux entre 2008 et 2011 pour l'Ouest de la Côte d'Ivoire.

⁹⁰ Shahidur R. Khandker & Gayatri B. Koolwal & Hussain A. Samad (2010), *Handbook on Impact Evaluation: Quantitative Methods and Practices*. The World Bank.

⁹¹ Paul J. Gertler, Sebastian Martinez, Patrick Premand, Laura B. Rawlings, Christel M. J. Vermeersch (2011), *Evaluation in Practice*. The World Bank.

Composantes du développement humain

Tableau B1 : Evolution de l'espérance de vie à la naissance (années), 2002-2011

REGIONS	2002			2008			2011		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CENTRE NORD	54,55	57,99	56,27	55,66	59,27	57,46	55,01	58,61	56,81
CENTRE-OUEST	53,92	57,46	55,69	55,82	59,46	57,64	55,15	58,78	56,97
NORD-EST	54,40	57,91	56,16	56,39	60,16	58,47	55,85	59,59	57,73
NORD	54,54	58,07	56,30	56,97	60,74	59,10	56,43	60,18	58,30
OUEST	54,04	57,41	55,73	57,32	60,97	59,21	56,58	60,22	58,40
SUD	53,20	56,67	54,93	55,31	58,90	57,10	54,70	58,27	56,48
SUD-OUEST	54,25	57,30	55,77	57,07	60,59	59,06	56,51	60,02	58,26
CENTRE	54,07	57,57	55,82	56,10	59,85	57,97	55,42	59,12	57,27
CENTRE-EST	54,58	58,03	56,30	54,65	58,23	56,90	54,51	58,09	56,30
NORD-OUEST	54,20	57,67	55,94	57,31	60,99	59,27	56,62	60,29	58,45
ABIDJAN	54,03	57,49	56,83	54,12	57,68	55,86	54,13	57,68	55,86
COTE D'IVOIRE	54,17	57,61	55,89	56,26	59,91	58,22	55,68	59,32	57,50

Source: Estimations du RNDH 2013

Tableau B2 : Evolution de la durée moyenne de scolarisation, 2002-2011

REGIONS	2002			2008			2011		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CENTRE NORD	5,52	2,32	3,88	3,63	1,37	2,49	3,63	1,37	2,49
CENTRE-OUEST	4,57	1,80	3,14	4,84	2,30	3,65	4,84	2,30	3,65
NORD-EST	3,47	0,89	2,07	3,18	1,01	2,03	3,18	1,01	2,03
NORD	2,39	1,05	1,73	1,94	0,78	1,35	1,94	0,78	1,35
OUEST	4,87	1,82	3,30	4,43	1,98	3,24	4,43	1,98	3,24
SUD	7,27	6,17	6,71	7,81	5,22	6,72	7,81	5,22	6,72
SUD-OUEST	3,19	1,69	2,54	4,77	2,31	3,71	4,77	2,31	3,71
CENTRE	4,37	1,56	2,84	4,80	1,75	3,13	4,80	1,75	3,13
CENTRE-EST	5,78	2,35	4,06	4,86	2,50	3,75	4,86	2,50	3,75
NORD-OUEST	1,80	0,62	1,19	1,52	0,53	1,02	1,52	0,53	1,02
ABIDJAN	7,51	6,21	7,05	7,95	5,27	6,75	7,82	5,27	6,77
COTE D'IVOIRE	4,32	2,03	3,15	4,18	2,08	3,14	4,18	1,98	3,11

Source: Estimations du RNDH 2013

Tableau B3 : Evolution de la durée attendue de scolarisation, 2002-2011

REGIONS	2002			2008			2011		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CENTRE NORD	7,51	6,34	6,94	4,54	3,42	3,99	4,19	3,92	4,06
CENTRE-OUEST	6,25	4,54	5,45	9,57	7,71	8,73	5,54	4,34	4,96
NORD-EST	4,28	7,49	5,78	6,25	5,00	5,68	5,69	4,37	5,09
NORD	5,09	3,99	4,56	4,29	3,06	3,69	4,60	3,59	4,11
OUEST	6,46	4,55	5,56	5,68	3,66	4,73	6,20	4,14	5,23
SUD	8,48	5,63	7,10	8,10	6,30	7,02	7,63	6,52	7,04
SUD-OUEST	5,18	3,58	4,40	5,33	3,67	4,52	4,39	3,47	3,95
CENTRE	6,74	5,48	6,16	8,04	6,30	7,22	7,54	6,22	6,92
CENTRE-EST	5,78	5,05	5,42	6,84	5,44	6,17	5,61	4,57	5,11
NORD-OUEST	4,88	3,03	4,02	4,07	2,28	3,24	4,01	2,97	3,53
ABIDJAN	8,59	5,67	7,48	8,22	6,52	7,26	8,90	7,51	8,10
COTE D'IVOIRE	6,07	4,97	5,54	6,27	4,58	5,47	6,03	4,95	5,50

Source: Estimations du RNDH 2013

Tableau B4: Evolution du revenu régional brut (PPA) en USD, 2002-2011

REGIONS	2002			2008			2011		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CENTRE NORD	1 242	1 128	1 182	1 214	1 177	1 196	1 554	1 507	1 530
CENTRE-OUEST	946	926	937	1 213	1 136	1 177	1 124	1 053	1 091
NORD-EST	2 146	1 621	1 860	1 595	1 464	1 527	1 421	1 304	1 360
NORD	1 195	1 087	1 139	946	914	930	1 288	1 244	1 266
OUEST	776	705	740	1 344	1 201	1 275	1 008	900	956
SUD	2 176	2 033	2 099	2 207	2 286	2 247	2 382	2 467	2 425
SUD-OUEST	1 762	1 579	1 673	1 853	1 779	1 819	1 528	1 468	1 500
CENTRE	1 184	1 106	1 145	1 473	1 385	1 428	1 076	1 012	1 043
CENTRE-EST	2 102	1 675	1 878	1 484	1 409	1 448	1 978	1 878	1 930
NORD-OUEST	1 655	1 496	1 576	1 351	1 233	1 295	1 468	1 340	1 407
ABIDJAN	2 644	2 995	2 818	2 890	3 028	2 960	2 951	3 344	3 146
COTE D'IVOIRE	1 518	1 336	1 425	1 568	1 545	1 557	1 759	1 643	1 700

Source: Estimations du RNDH 2013

Tableau B5 : Evolution de la durée moyenne de scolarisation, 2002-2011

REGIONS	Taux de mortalité maternelle			Taux de fécondité des adolescentes			Proportion d'hommes et de femmes ayant au moins le niveau secondaire					
	2002	2008*	2011**	2002	2008	2011	H-02	F-02	H-08	F-08	H-11	F-11
CENTRE NORD	1 123	715	715	153	117	110	29,5	10,9	31,1	15,3	31,8	21,4
CENTRE-OUEST	952	521	521	193	160	156	22,7	6,1	29,0	12,2	31,2	15,2
NORD-EST	1 293	412	412	136	126	130	18,1	3,6	20,6	7,6	23,0	9,3
NORD	427	493	493	163	94	77	12,5	5,3	15,5	8,0	16,8	11,0
OUEST	748	463	463	165	164	176	24,2	7,2	27,7	12,0	30,9	15,9
SUD	282	288	288	114	115	124	47,7	28,5	49,5	37,7	57,1	53,9
SUD-OUEST	543	405	405	228	145	124	15,3	7,2	22,9	14,2	23,3	17,7
CENTRE	617	1 058	1 058	182	125	111	22,6	6,0	30,0	12,2	31,8	15,1
CENTRE-EST	449	498	498	131	120	123	31,3	8,4	34,5	15,5	38,9	19,8
NORD-OUEST	813	565	565	182	176	187	8,6	2,8	11,0	4,4	11,9	6,0
ABIDJAN	231	371	371	89	102	95	68,1	41,2	72,4	57,0	75,1	63,2
COTE D'IVOIRE	656	542	542	159	130	124	21,0	7,0	25,2	12,0	27,3	15,7

* Valeur de 2005 ; * Valeur de 2008.

Source: Estimations du RNDH 2013

Composantes de l'Indice d'Inégalité de Genre (suite)

REGIONS	Taux d'activités (%)						Taux de participation (%)					
	H-02	F-02	H-08	F-08	H-11	F-11	H-02	F-02	H-08	F-08	H-11	F-11
CENTRE NORD	60,6	55,2	81,7	63,4	77,7	62,3	90,2	9,8	90,2	9,8	90,9	9,1
CENTRE-OUEST	56,2	52,6	79,8	59,0	75,3	58,2	92,9	7,1	92,9	7,1	92,7	7,3
NORD-EST	65,4	59,8	93,0	77,3	87,6	74,5	99,9	0,1	99,9	0,1	97,0	3,0
NORD	72,3	66,6	85,7	53,4	83,3	55,7	97,8	2,2	97,8	2,2	98,1	1,9
OUEST	70,1	59,2	88,4	63,1	85,0	62,7	95,8	4,2	95,8	4,2	91,7	8,3
SUD	52,6	46,5	80,4	59,5	74,9	57,4	92,8	7,2	92,8	7,2	90,5	9,5
SUD-OUEST	65,6	56,0	83,4	56,4	80,1	56,7	99,9	0,1	99,9	0,1	99,9	0,1
CENTRE	63,1	57,3	80,0	65,0	76,8	64,0	91,7	8,3	91,7	8,3	92,0	8,0
CENTRE-EST	69,9	67,3	82,3	53,1	80,1	55,6	99,9	0,1	99,9	0,1	92,9	7,1
NORD-OUEST	75,1	71,8	88,9	58,6	86,4	61,0	92,6	7,4	92,6	7,4	96,6	3,4
ABIDJAN	50,2	44,5	83,8	68,6	78,0	66,3	86,0	14,0	86,0	14,0	80,0	20,0
COTE D'IVOIRE	64,7	58,8	84,3	60,5	80,6	60,6	94,3	5,7	94,3	5,7	93,6	6,4

Source: Estimations du RNDH 2013

Tableau B6 : Contribution à l'Indice de Pauvreté Multidimensionnelle (en %), 2002

REGIONS	Vulnérabilité	Extrême pauvreté	Durée de scolarisation	Scolarisation des enfants	Équipement	Combustible	Assainissement	Accès à l'eau	Accès à l'électricité	Revêtement du sol	Mortalité des enfants
CENTRE NORD	25,7	32,5	38,6	9,1	6,6	89,4	87,7	41,1	51,8	11,9	32,7
CENTRE-OUEST	20,2	39,4	48,0	8,1	6,3	98,1	96,0	60,0	62,0	14,9	36,8
NORD-EST	23,0	35,2	28,9	8,2	6,8	93,5	88,9	31,4	66,9	26,6	35,9
NORD	29,4	30,5	20,1	3,0	4,3	97,2	96,1	57,4	61,3	25,4	34,4
OUEST	24,5	37,8	42,6	10,0	6,2	97,6	96,1	62,6	65,8	32,2	35,5
SUD	15,4	26,9	45,0	11,9	2,9	64,9	67,3	39,8	20,0	6,3	35,4
SUD-OUEST	29,9	34,6	35,8	12,0	5,3	96,5	95,1	68,8	76,6	28,3	30,9
CENTRE	17,0	31,2	40,3	4,7	6,0	95,5	93,2	40,7	57,5	8,5	37,8
CENTRE-EST	18,3	32,7	39,9	10,4	2,9	86,8	87,6	51,5	37,8	5,4	35,8
NORD-OUEST	28,7	31,9	33,9	7,5	4,4	99,2	98,0	67,7	60,7	35,1	30,2
ABIDJAN	10,3	20,2	43,6	11,8	1,5	40,8	49,6	29,9	5,3	1,2	34,6
COTE D'IVOIRE	22,6	33,1	36,3	7,9	4,9	91,3	90,1	50,5	53,0	16,0	34,5%

Source: Estimations du RNDH 2013

Contribution à l'Indice de Pauvreté Multidimensionnelle (en %), 2002 (suite)

	Durée de scolarisation	Scolarisation des enfants	Équipement	Combustible	Assainissement	Accès à l'eau	Accès à l'électricité	Revêtement du sol	Mortalité des enfants
CENTRE NORD	19,2	5,3	0,7	9,9	9,5	4,5	6,2	1,2	43,4
CENTRE-OUEST	22,6	3,9	0,8	10,4	10,2	6,5	7,0	1,5	37,3
NORD-EST	15,4	5,1	0,8	10,1	10,0	3,5	7,9	2,9	44,5
NORD	11,8	2,1	0,6	10,6	10,7	6,7	6,5	2,5	48,5
OUEST	19,9	5,1	0,8	10,1	9,9	6,7	7,3	3,5	36,8
SUD	21,0	7,1	0,4	7,7	8,0	5,2	2,7	0,8	47,0
SUD-OUEST	19,4	6,6	0,7	10,3	10,2	7,1	8,2	2,7	34,7
CENTRE	19,7	2,6	0,7	10,6	10,4	4,9	7,1	1,1	42,9
CENTRE-EST	19,0	6,3	0,4	9,4	9,6	6,6	5,0	0,6	43,2
NORD-OUEST	18,6	4,6	0,6	10,8	10,7	7,3	6,5	4,2	36,6
ABIDJAN	20,8	7,8	0,2	5,3	6,6	4,3	0,8	0,2	54,0
COTE D'IVOIRE	18,4	4,6	0,6	9,9	9,9	5,8	6,2	1,8	41,2

Source: Estimations du RNDH 2013

Tableau B7: Contribution à l'Indice de Pauvreté Multidimensionnelle (en %), 2008

REGIONS	Vulnérabilité	Extrême pauvreté	Durée de scolarisation	Scolarisation des enfants	Equipement	Combustible	Assainissement	Accès à l'eau	Accès à l'électricité	Revêtement du sol	Mortalité des enfants
CENTRE NORD	29,5	30,6	57,8	13,7	23,5	44,5	48,0	86,7	95,3	53,8	44,4
CENTRE-OUEST	16,9	39,6	60,0	7,1	24,2	51,6	62,1	93,3	96,0	60,6	64,4
NORD-EST	11,7	46,8	66,5	6,8	21,4	52,2	31,7	90,3	94,8	38,6	79,1
NORD	21,7	37,3	78,3	7,0	35,7	42,1	43,5	92,0	97,4	69,6	56,7
OUEST	6,2	51,6	55,4	7,9	38,2	50,3	58,3	95,7	98,5	49,9	87,5
SUD-OUEST	23,6	38,7	49,5	8,7	9,8	19,0	37,4	74,9	57,4	33,9	66,9
SUD	15,5	41,1	60,8	9,7	22,8	54,7	72,1	90,0	92,6	41,4	69,5
CENTRE	12,5	44,1	56,4	7,2	16,7	42,4	31,4	90,3	92,6	48,7	77,9
CENTRE-EST	16,3	41,0	55,8	8,1	16,0	33,2	45,7	88,2	88,1	47,9	73,6
NORD-OUEST	26,8	32,0	64,4	6,8	36,7	48,8	54,0	92,4	98,4	54,8	48,9
ABIDJAN	28,2	36,8	65,3	9,0	3,2	5,9	28,7	63,5	32,8	26,1	65,9
COTE D'IVOIRE	14,9	39,4	59,6	7,9	20,8	40,1	45,2	89,0	89,0	47,9	64,1

Source: Estimations du RNDH 2013

Contribution à l'Indice de Pauvreté Multidimensionnelle (en %), 2008 (suite)

REGIONS	Durée de scolarisation	Scolarisation des enfants	Equipement	Combustible	Assainissement	Accès à l'eau	Accès à l'électricité	Revêtement du sol	Mortalité des enfants
CENTRE NORD	29,0	4,9	2,4	4,6	5,5	8,8	9,6	6,0	29,0
CENTRE-OUEST	26,8	1,8	2,2	4,7	5,9	8,5	8,9	5,7	35,6
NORD-EST	25,7	1,3	2,1	4,7	3,0	7,9	8,3	3,5	43,4
NORD	27,7	1,7	3,4	4,1	4,3	8,7	9,1	6,6	34,3
OUEST	23,7	2,0	3,1	4,1	4,6	7,7	7,9	4,3	42,6
SUD	27,8	2,7	1,2	2,1	4,1	7,5	6,0	3,8	44,9
SUD-OUEST	26,0	2,6	2,1	5,0	6,8	8,2	8,2	3,7	37,5
CENTRE	25,8	2,4	1,5	4,0	2,8	7,9	8,2	4,5	42,7
CENTRE-EST	26,2	1,8	1,6	3,4	4,4	8,0	8,0	4,6	42,0
NORD-OUEST	28,6	2,2	3,8	5,0	5,3	9,3	9,5	5,9	30,5
ABIDJAN	28,8	3,1	0,3	0,7	3,0	6,7	3,9	3,0	50,5
COTE D'IVOIRE	26,7	2,1	2,1	3,9	4,4	8,2	8,2	4,7	37,4

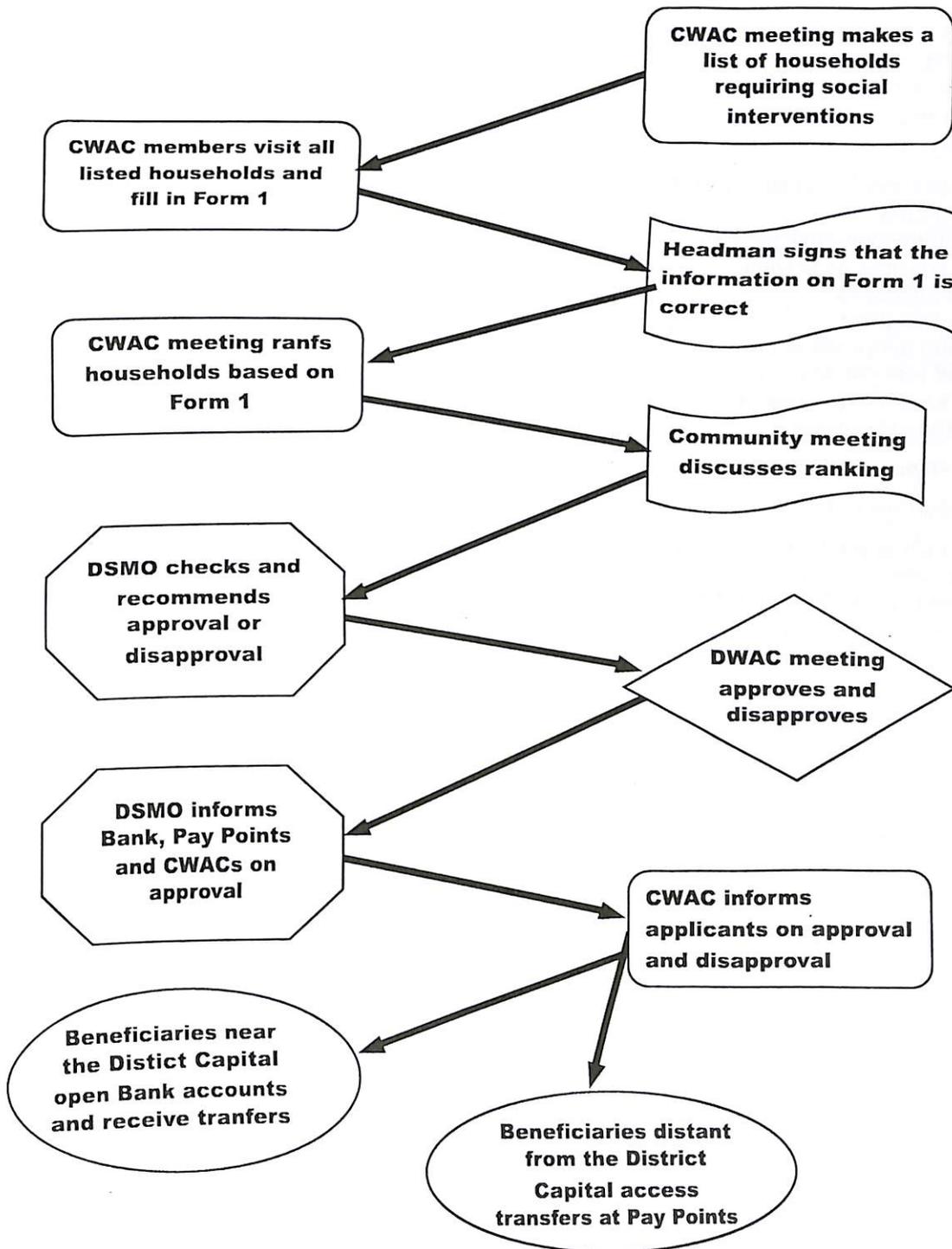
Source: Estimations du RNDH 2013

ANNEXES II : FORCES ET FAIBLESSES DES REGIMES DE SECURITE SOCIALE LEGALE (SSL) ET DES MECANISMES DE PROTECTION SOCIALE A BASE COMMUNAUTAIRE

	Sécurité sociale légale	Protection sociale à base communautaire
POTENTIALITES EN TERMES DE COUVERTURE DE LA POPULATION		
Potentiel de couverture	Potentiel particulièrement élevé pour les fonctionnaires et les travailleurs ayant un emploi relativement formel.	Potentiel particulièrement élevé pour les travailleurs de l'économie informelle ayant des caractéristiques communes (régionales ou professionnelles, p. ex. les travailleurs de l'agriculture).
ASPECTS FINANCIERS ET ETENDUE DES PRESTATIONS		
Niveaux de cotisations	Niveaux relativement élevés et partagés entre employeurs et travailleurs - souvent inabordables pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs indépendants.	Niveaux faibles, généralement abordables pour tous les membres du système.
Étendue des prestations	Paquet de prestations relativement complet et uniforme.	Étendue et niveaux des prestations limités mais bien adaptés aux besoins de la population cible.
Redistribution	Cotisations liées à la capacité contributive. (progressivité)	Cotisations forfaitaires (pas de progressivité).
Mutualisation des risques et consolidation financière	Pools de risques importants et diversifiés géographiquement. Flux régulier de recettes provenant des cotisations.	Taille réduite et variable (adhésion volontaire) du pool de risques. Recettes difficiles à prévoir.
OPERATIONS / ADMINISTRATION		
Gestion	Système d'information informatisé et processus de gestion sophistiqués. Personnel formé.	Faible niveau de formation à la gestion, faible degré d'informatisation, système de gestion rudimentaire.
Procédures administratives	Procédures standardisées. Paiement des cotisations prévu par le statut ou la loi. Procédures difficilement adaptables aux caractéristiques de nouveaux groupes de population.	Procédures flexibles et adaptées aux besoins et à la capacité contributive du groupe cible. Coûts de transaction faibles et forte capacité à limiter la fraude et le risque moral.
GOVERNANCE		
Caractère participatif	Représentation des travailleurs et des employeurs dans le processus de prise de décision centralisé.	Participation directe des membres dans un processus de prise de décision qui est décentralisé.
FOURNITURE DES SERVICES DE SANTE		
Contractualisation	Forte capacité de négociation et de contractualisation à un niveau national / régional.	Capacité de négociation de contrats et accords à l'échelle locale.
DEFINITION POLITIQUE ET STRATEGIQUE		
Plaidoyer	Approche "top down"	Approche "bottom-up" avec ou sans soutien politique.

Source : Coheur et al., 2009

ANNEXES IIA : ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DU CIBLAGE PARTICIPATIF, ET PROCESSUS D'ACCEPTATION DES BÉNÉFICIAIRES ET DE PAIEMENT



Source: (Schubert, 2004)

ANNEXES IIB : TYPOLOGIE DES LIAISONS POSSIBLES DANS LE CADRE D'APPROCHES PLURALISTES (COHEUR ET AL., 2009)

1. Liaisons financières

Subventions financées par l'impôt;
Redistribution entre les régimes légaux et communautaires;
Consolidation financière (transferts des risques, réassurance, fonds de garantie);
Mutualisation conjointe pour élargir le pool de risques.

2. Liaisons fonctionnelles et administratives

Conseils techniques;
Echange d'informations/bonnes pratiques;
Partage des fonctions de gestion;
Marketing et adhésions;
Collecte des cotisations;
Traitement des demandes et procédures;
Prévention et contrôle de la fraude;
Liens entre les systèmes d'information;
Réglementation et contrôle.

3. Liaisons en matière de gouvernance

Représentation aux conseils d'administration ou à d'autres instances de l'institution

4. Liaisons dans la prestation de services de santé

Liaisons en matière de contractualisation:
Définition de l'ensemble des prestations;
Prévention et éducation et promotion en matière de santé;
Dispositifs de paiement des prestataires (type de dispositif et prix);
Contractualisation conjointe avec les prestataires;
Amélioration et assurance de la qualité des soins;
Accès aux réseaux d'offre de soins et de prestataires.

5. Liaisons en matière de planification de politiques

Participation conjointe à la conception et à l'application de stratégies nationales de protection sociale;
Similitude des principes fondamentaux permettant de concevoir les politiques;
Cohérence des politiques pour éviter les effets secondaires fortuits pouvant résulter de systèmes d'incitation déséquilibrés.

Source: Coheur et al., 2009

Chapitres I, III et V

- AGEPE, 1996, Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire, AGEPE-Observatoire de l'emploi.
- AGEPE, 2002, La situation de l'emploi à Abidjan, Document de travail.
- AGEPE, 2013, Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2012.
- Arndt C., Garcia A., Tarp F. et J. Thurlow, 2011, Poverty reduction and economic structure, *Review of Income and Wealth*, forthcoming.
- Banque Africaine de Développement, 2001, Employment and economic growth in Côte d'Ivoire.
- BAD, 2004, « Strategic Study of Wind Energy Deployment in Africa » - Banque africaine de développement, 2004
- Banque Mondiale (2006), « Ce que l'Afrique doit faire pour stimuler la croissance et créer plus d'emplois bien rétribués », Note d'orientation N°2, Novembre 2006.
- Banque Mondiale, 2007, « Biofuels: the promise and the risks » - Banque Mondiale Juillet 2007
- Banque Mondiale, 2008, « Biofuels: the promise and the risks » - Banque Mondiale, 2008
- AIE, 2010, « The Economics of transition in the power sector » - Agence internationale de l'énergie 2010
- AIE, 2010, « The Economics of transition in the power sector » - Agence internationale de l'énergie 2010
- AIE, 2010, « Hydropower Essentials » - Agence Internationale de l'Energie, OCDE/IEA 2010
- AIE, 2012, « Energy security: looking towards uncertainty », Agence internationale de l'Energie - 8 mars 2012
- BIT, 2010, Profil Démographique de la Côte d'Ivoire en relation avec l'emploi.
- BNETD, 1991, l'an National de l'Energie - secteur Biomasse Volume IV-3, Bureau national des études techniques et du développement (ex DCGTX) - 1991
- Centre de recherche Commun (JRC) de la Commission Européenne, 2011, « Renewable energies in Africa » - Centre de recherche Commun (JRC) de la Commission Européenne, 2011.
- DIAL, (1995) : « Développement social en Afrique subsaharienne : Les changements sociaux face à la crise sont-ils viables à long terme ? », Paris, Orstom-Ministère des Affaires Etrangères.
- EECI, 2003, "Plan directeur de l'Energie, EECI", d'après "Gestion intégrée des ressources en eau, bilan & perspectives" Projet de rapport pays 2003, Ministère des Eaux et Forêts 2003
- ENSEA-Orstom (1996), « L'emploi salarié dans le secteur moderne ivoirien (1980-1993). Etat des connaissances et tendances générales sur la période », Abidjan, Séminaire-emploi AGEPE-ENSEA.
- FMI, 2007, « Biofuel Demand Pushes Up Food Prices » Département de recherche du Fonds Monétaire International Octobre 2007
- FMI, 2012 « Impact of High Food and Fuel Prices on Developing Countries » - Fonds Monétaire International, Mars 2012
- Groupe international d'études sur le changement climatique - 2007, 4^{ème} rapport du Groupe international d'études sur le changement climatique - 2007.
- GTN-CPE [2009], Rapport de l'enquête sur la perception du climat des affaires par les investisseurs et les flux de capitaux privés étrangers en Côte d'Ivoire en 2007, p.37.
- Institut National de la Statistique (2008) : « Enquête sur le niveau de vie ».
- Heintz, J., 2009, Employment, *Economic Development and Poverty Reduction: Critical Issues and Policy Challenges*, Background paper for UNRISD Report on Combating Poverty and Inequality.
- Hinojosa L., Bebbington A., Barrientos A. et T. Addison, 2008, Social Policy and State Revenues in Mineral-Rich Contexts, UNRISD, Geneva.

- Institut National de la Statistique, 2008, Enquête sur le niveau de vie des ménages.
- Kouadio Benie, 2010 « Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur » réalisée par l'AGEPE avec l'appui financier de la Coopération française en 2010.
- Kristensen N. et D. Verner, 2005, Labor market distortions in Côte d'Ivoire: Analysis of Employer-Employee data from the manufacturing sector, World Bank Policy Research Working Paper, n°3771.
- Labazée, P. (2001) : « Emploi et salariat dans l'économie ivoirienne : Perspective historique, enjeux contemporains, secteurs-clé », dans Combarrous, F et Labazée, P. (2001), « *Entreprises et emploi en Côte d'Ivoire : Mobilisation du travail et production de rapports sociaux* », Série de Recherche N°5, Centre d'Economie du Développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV.
- Ministères des ^{Eaux} et ^{Forêts} de Côte d'Ivoire, 2011, "Plan directeur de l'Energie, EECl", d'après "Gestion intégrée des Ressources en Eau, Bilan & Perspectives" Projet de rapport pays 2003, Ministère des Eaux et Forêts 2003
- Ministère du Plan et du Développement, 2010, Rapport pays de suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement, Document de travail.
- Pegatienan, H. J, 2009, Politiques économiques, productivité et emploi en Côte d'Ivoire.
- PNUD, INS, Sources de croissance, pauvreté, inégalité et implication de politique économique, septembre 2011.
- PNUE & OIT, 2009, « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone », PNUE & OIT 2008, « The Global Green New Deal – Policy Brief », PNUE 2009.
- Programme présidentiel du candidat Alassane Dramane Ouattara, 2011, Vivre ensemble.
- République de Côte d'Ivoire, 2009, *Document Stratégique de réduction de la pauvreté*.
- Tapinos. G. P, Hugon. P, Vimard. P, (2001) : « *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXIe siècle : défis démographiques et développement durable* », Editions Karthala, 2001.
- Thorbecke E. et H-S. Jung, 1996, A Multiplier Decomposition Method to Analyze Poverty Alleviation," *Journal of Development Economics*, vol. 48, p 279-300.
- UN, 2008, *International Assessment of Agricultural Science and Technology for Development*.
- UNRISD, 2010, Combating poverty and inequality Structural Change, Social Policy and Politics.
- World Bank 2007, *World Development Report 2008: Agriculture for Development*, World Bank, Washington, DC.
- World Bank (2012): World Development Indicators, Global Development Finance

Chapitre II

- Alkire, S., et J. Foster. 2009. Counting and Multidimensional Poverty Measurement. OPHI Working Paper 7. Oxford Poverty and Human Development Initiative, Oxford, Royaume-Uni.
- Alkire, S., et M. Santos. 2010. Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries. Human Development Research Paper 11. UNDP-HDRO (BRDH du PNUD), New York, USA.
- Alkire, S., J. M. Roche, M.E. Santos, et S. Seth. 2011. Multidimensional Poverty Index: New Results, Time Comparisons and Group Disparities. Human Development Research Paper. PNUD-BRDH, New York, USA.
- Amelewonou, K. et M. Brossard. 2004. Mesurer la couverture scolaire globale d'un pays : l'espérance de vie scolaire. Note méthodologique N°3. UNESCO, Pôle de Dakar.
- Anselin, L. 2001. Spatial Econometrics, in Baltagi, B. (ed.), *Companion to Econometrics*, Oxford, Basil Blackwell.
- Azoh, J.-J., C. Koutou et M. C.-D. Hamer. 2009. Impact du conflit armé sur l'éducation primaire : le cas ivoirien. Mimeo.
- Barro, R. J. et J.-W. Lee. 2010. International Data on Educational Attainment : Updates and Implications. <http://www.barrolee.com/>

Kouadio, B. M. (1995), *Le marché du travail en Côte d'Ivoire: de la rigidité à la flexibilité*, Thèse de doctorat. Université de Bordeaux, France.

Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement. 2009. *Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté*. Côte d'Ivoire.

Ouadika, S. A. B. (2009), *Pauvreté et marché du travail urbain, Enquête congolaise auprès des ménages pour l'évaluation de la pauvreté (ECOM 2005)*, Document de travail. Congo.

PNUD, 2010. *Rapport sur le développement humain 2011: La vraie richesse des nations: Les chemins du développement humain*. Programme des Nations Unies pour le développement. New York, USA.

PNUD, 2011. *Rapport sur le développement humain 2011: Durabilité et Equité- Un meilleur avenir pour tous*. Programme des Nations Unies pour le développement. New York, USA.

Poulain Michel. *Une méthodologie pour faciliter la cartographie des niveaux de mortalité en l'absence de données sur les décès par âge*. In: *Espace, populations, sociétés*, 1990-3. *Les inégalités géographiques de la mortalité (I) - The Geographical Inequalities of Mortality (I)*. 387-391.

Reuge, N. (2004), *Les profils de scolarisation*. Note méthodologique N°2. UNESCO, Pôle de Dakar.

Chapitre IV

BIT [2007], *Bonnes pratiques des Agences pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes, Forum sous régional d'échanges d'expériences et de partage de bonnes pratiques des Agences de promotion de l'emploi des jeunes*, Dakar ;

BIT [2005], *Emploi des jeunes : les voies d'accès à un travail décent*, Rapport VI, Genève

Boga Agodio C. J [2010], *Gouvernance et investissements directs étrangers dans les pays de l'UEMOA*, Mémoire Master du NPTCI ;

Centre National de Documentation Juridique [2010], *Code du travail*, Abidjan

Cabinet du Premier Ministre [2010], *Plan National de bonne gouvernance et lutte contre la pauvreté*, Janvier

CEPICI [2001], *Promotion des investissements en Côte d'Ivoire : propositions pour une stratégie à moyen terme*, Cabinet du Premier Ministre, Juillet ;

Centre Themis OHADA [2009], *Journées de réflexion sur la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire*, Synthèse des travaux en ateliers, Rotonde BIT, Abidjan ;

Direction Générale des Impôts [2009], *Annexe fiscale à l'ordonnance n° 2008-381 du 18 Décembre 2008 portant budget de l'Etat pour la gestion 2009*, JORCI n° 2, numéro spécial du jeudi 16 avril ;

Direction Générale des Impôts [2007], *Impôts et taxes*, Edition 2007 ;

Erhel Christine [2010], « Existe-t-il des institutions favorables à un chômage faible ? », *Problèmes économiques* n° 2 995, 12 mai, pp.20-24 ;

IFC [2010], *Réformer en période difficile*, Doing Business, 2010 ;

Gautié Jérôme [2009], *Le chômage*, Editions La Découverte, Paris

Gautié Jérôme [1998], *Coût du travail et emploi*, Editions La Découverte, Paris

Gregoire Luc-Joël, Kane Abdoulaye R, Kacou Albéric [2008], *L'Afrique et les défis de la gouvernance*, PNUD, Maisonneuve et Larose ;

Kouadio Benié Marcel [2010] *Analyse du marché du travail ivoirien*, Rapport d'étude, BIT, Dakar, Janvier ;

Kouadio Benié Marcel [2010] *Institutions du marché du travail en Côte d'Ivoire*, Rapport d'étude, BIT, Dakar, Juin ;

Kouadio Benié Marcel [2009] *Mécanisme opérationnel de coordination entre les institutions en charge des questions d'emploi et de formation pour la Mauritanie*, Rapport d'étude, PNUD, Décembre ;

Kouadio Benié Marcel [2009] *Analyse de la conformité de la stratégie de réduction de la pauvreté aux OMD : Cas de la Côte d'Ivoire*, Rapport d'étude, CEA, Décembre

Kouadio Benié Marcel [2007] *Employabilité et entrepreneuriat des jeunes en Afrique de l'Ouest*, Rapport d'étude, BIT, Dakar, Octobre ;

- Kouadio Benié Marcel [2008], *Explication de la croissance en Côte d'Ivoire*, Cambridge University Press ;
- Kouadio Benié Marcel [1993], *La flexibilité des marchés internes des entreprises restructurées en Côte d'Ivoire*, Revue d'Economie Politique, vol. 103, n° 6, Novembre-Décembre, pp. 889-902 ;
- Kouadio Benié Marcel [1995], *Le marché du travail en Côte d'Ivoire : de la rigidité à la flexibilité*, thèse, Université de Bordeaux ;
- Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi [2009], *Rapport de synthèse de l'atelier d'évaluation du code du travail en vue de sa révision*, Grand-Bassam, Décembre ;
- Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi [2009], *Protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité des entreprises en vue de la relance économique*, Abidjan, 1^{er} Mai ; Décembre ;
- Ministère de l'Economie et des Finances [2010], *Rapport de l'enquête sur la perception du climat des affaires par les investissements et les flux de capitaux privés étrangers en Côte d'Ivoire*, GTN-CPE, Septembre ;
- Ministère de l'Economie et des Finances, *Document du programme économique et financier soutenu par la FRPC*, Mars ;
- Ministère de l'Economie et des Finances [2009], *Le trésorier*, Spécial n° 8, Août ;
- Ministère de l'Economie et des Finances [2005], *Codes des Marchés Publics*, Collection DMP ;
- Ministère du Développement Industriel et des PME [], *Atouts et opportunités d'investissement en Côte d'Ivoire* ;
- N'Guessan Ludovic et Ponty Nicolas [2008], *Le secteur privé et la promotion de la bonne gouvernance en Afrique*, PNUD, Maisonneuve et Larose ;
- Programme Pluridisciplinaire de Promotion d'un Emploi Productif et d'un Travail Décent pour les Jeunes des Pays de l'Union du Fleuve MANO [2009], *Diagnostic et évaluation des « Missions locales » de la Plate-Forme de Services (PFS-Côte d'Ivoire)*, Rapport Final, version du 10 septembre ;
- République de Côte d'Ivoire [2008], *Enquête sur le niveau de vie des ménages (ENV 2008)*, INS, Rapport provisoire ;
- République de Côte d'Ivoire [2002], *Stratégie de relance du développement et de réduction de la pauvreté*, Janvier

Chapitre VI

- Alderman, H. et J. Hoddinott, «Growth-Promoting Social Safety Nets», 2020 *Focus Brief on the World's Poor and Hungry People*, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires.
- Asanza, A. 2006. Case study on the Philippines – National report to the ISSA/ILO-STEP/AIM study on linkages.
- Barrientos A., 2004, "Latin America: Towards a Liberal-Informal Welfare Regime, in Gough I., Wood G., Bevan, P., Davis P., Room G. (eds), *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America*", Cambridge, Cambridge University Press, p. 121-168.
- Barrientos A., 2009, "Labour markets and the hyphenated welfare regime in Latin America". *Economy and Society*, Vol. 38, n° 1, p. 87-108.
- Ben Salem M., Bensidoun I., *Emplois informels hétérogènes et segmentation du marché du travail turc*, Document de travail, CEE, Centre d'études de l'emploi, No. 151, octobre.
- Ben Salem M., Bensidoun I., Pelek S., 2011, "Informal Employment in Turkey: An overview", *Région et Développement*, 34.
- Blaxall, J. (2004), « India's self-employed women's association (SEWA)- Empowerment through Mobilization of poor women on a large scale », *Scaling up poverty reduction : A global learning proces and conference*, Shanghai, May 25-27.
- C.A.S. (2012a), *La protection sociale dans les BRICS*, La note d'Analyse, Questions sociales, Centre d'Analyse Stratégique, n° 300, Novembre.
- C.A.S. (2012b), *Panorama des questions sociales*, Centre d'Analyse Stratégique, novembre, 16 p.
- Chaabane (2003), « Vers l'universalisation de la sécurité sociale : l'expérience de la Tunisie », *Extension de la Sécurité Sociale*, Document Numéro 4, BIT.

- Coheur A., Jacquier C., Schmitt-Diabaté V., Schremmer J. (2009), L'extension de la couverture de santé : les liaisons possibles entre la sécurité sociale statutaire et la protection sociale à base communautaire », *Revue internationale de sécurité sociale*, 62 (1), pp. 27-46.
- Damon J., Lemoine S., Cusset P.-Y., Viossat L.-C. (2009), Les transferts monétaires conditionnels. Le cas brésilien de la Bolsa Familia, *Futuribles International*, Les politiques sociales au défi de l'innovation, http://old.futuribles.com/pdf/PSDI/06_TMC.pdf
- Dela Rosa, J. et Scheil-Adlung, X. « Permettre une transition vers la formalisation en fournissant un accès aux soins de santé : les exemples de la Thaïlande et du Ghana.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford, Polity Press.
- Esping-Andersen G., 1999, *Social Foundations of Post-industrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Faye, 2010, *Revue de la protection sociale dans quelques pays d'Afrique de l'Ouest*, Juin 2010.
- Ferrera M., 1996, "The 'Southern' Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, Vol. 6, n° 1, p. 17-37.
- Gough I., Wood G., Bevan, P., Davis P., and Room G. (eds), 2004, *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America*", Cambridge, Cambridge University Press
- Grosh, M., 1994, *From Platitudes to Practice: targeting Social Programs in latin America*, Washington DC, World bank.
- Grüb, A. 2007. Case study on Ghana – National report to the ISSA/BIT-STEP/AIM study on linkages.
- Hodges A., Cherrier C., Didier Bilibolo A., Bédia Aka F. (2011), *Cadre de développement de la stratégie nationale de protection sociale en Côte d'Ivoire. Etat des lieux, Défis et Perspectives de Renforcement de la Protection Sociale*, Oxford Policy Management, 2 décembre, 107 p.
- Hodges A., O'Brien C., Tiberti L., Riemenschneider N., Cherrier C. (2012), *Cadre de développement de la stratégie nationale de protection sociale en Côte d'Ivoire. Contribution à la stratégie: rôle, impacts, coûts et faisabilité de diverses options de programme de transferts sociaux monétaires*, Oxford Policy management, 8 janvier, 48p.
- I.C.S.W. (2010), *Initiative pour un socle de protection sociale*, International Council on Social Welfare, Novembre, <http://www.issa.int/fre/Ressources/Resourcess/Initiative-pour-un-socle-de-protection-sociale>
- I.L.O. (2010), *Providing coverage in times of crisis and beyond*, World Social Security Report 2010/11, International labour Office, 278 p., http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_146566.pdf
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/guide.pdf>
- ILO (2011), *Socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive*, Rapport du groupe consultatif présidé par M. Bachelet, International Labour Office, en collaboration avec l'Organisation Mondiale de la Santé, Octobre, 129 p., http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_176520.pdf
- ISSA (2012), *Extension de la couverture de sécurité sociale au sein du groupe BRICS – Une étude comparative de l'extension de la couverture au Brésil, en Fédération de Russie, en Inde, en Chine et en Afrique du Sud*, Sommaire exécutif, Association Internationale de la Sécurité Sociale, Genève, 19p. <http://www.issa.int/Resources/Resourcess/Social-security-coverage-extension-in-the-BRICS-A-comparative-study-on-the-extension-of-coverage-in-Brazil-the-Russian-Federation-India-China-and-South-Africa>
- Jensen, Svend E. Hougaard and Bernd Raffelhuschen. "Generational and Gender-Specific Aspects of the Tax and Transfer System in Denmark." *Empirical Economics*. 22(4), 1997: 615-35.
- Kabeer, N., 2008, *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*, Commonwealth secretariat, 412p.
- Korpi W. et Palme J. (1998), "The paradox of redistribution", *American Sociological Review*, vol. 63, n° 5, p. 661-687.
- Kucera D. and L. Roncolato, 2008, "Informal employment: Two contested policy issues",

A.260757
4

- International Labour Review, Vol. 147, n°. 4, p. 321-348.
- Le Fonds mondial. 2011. Factsheet debt2Health (Genève).
- Loayza V.N., Rancière R., Servén L. et Ventura J. (2007), "Macroeconomic volatility and welfare in developing countries: an introduction", *The World Bank Economic Review*, vol. 21, n° 3, p. 343-357, octobre.
- Maloney W. F., 2004, "Informality Revisited", *World Development*, 32 (7), p.1159-1178, July.
- Marques-Pereira, B., 1998, *Linking Social and Political Citizenship: Women's Action in the Southern Cone*, Social Politics, Summer.
- Mercado Arias A. C. (2007), *Estudio Colombia. National Report to the ISSA/ILO-STEP/AIM study on linkages*.
- Moreno L., 2006, *The model of social protection in Southern Europe: Enduring characteristics?* Madrid: Unidad de Políticas Comparadas, Working Paper 06-07 2006. <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0607>
- Musango, L. et Inoua, A. (2010), « Assurance Maladie Obligatoire au Gabon : un atout pour le bien-être de la population », *World Health Report, Background Paper*, 16.
- Perry G. E., W. F. Maloney, O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason, J. Saavedre -Chanduvi, 2007. *Informality: Exit and Exclusion in Latin America*, World Bank.
- Powell M. and Barrientos A., 2004, "Welfare Regimes and the Welfare Mix", *European Journal of Political Research*, Vol.43, n°1, p.83-105.
- Remesh B. P. (2009), *Inde: repenser la protection sociale des travailleurs informels*, *Alternatives Sud*, 16 (105), pp. 105-131.
- Schubert, B. 2004. *The Pilot Social Cash Transfer Scheme, Kalomo District, Zambia*. Working Paper 52. Chronic Poverty Research Centre, Manchester.
- Soto Iguaran C., 2011, *The Turkish Welfare Regime Under Pressure: Resilience or Change?*, *Région et Développement*, 34.
- Stelten S, (2001), « Extending coverage of the New Pension Scheme in India, Analysis of Market Forces and policy Options », *Hertie School of Governance-Working Paper*, 62, August.
- Thakur S. G., Arnold C., Johnson T. (2009), *Gender and Social Protection*, in : *Promoting pro-poor Growth : Social Protection*, OECD Report, Organisation for Economic Cooperation and Development. pp. 167-182.
- UNFPA (2012), *Ageing in the Twenty-first Century: A Celebration and a Challenge*, Report, United Nations Population Fund, HelpAge International, October, 190 p., http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2012/Ageing-Report_full.pdf
- Union européenne (2010), *La protection sociale pour un développement inclusif, Une nouvelle perspective dans la coopération de l'Union européenne avec l'Afrique*, Rapport européen sur le développement 2010, 146 p.
- Vivian J., (1994), *Social Safety Nets and Adjustment in developing Countries*. Geneva: UNRISD.

Le rapport national sur le développement humain 2013 de la Côte d'Ivoire consacre sa réflexion sur le thème de l'emploi dans une perspective prenant en compte à la fois les changements structurels, les facteurs institutionnels et comportementaux qui ont influé sur la dynamique de l'emploi et le bien-être des populations. Le contexte de développement de ces dernières années, plutôt axé sur la gestion post-conflit, a gêné l'activité économique et affaibli les volumes et l'orientation des ressources en direction des priorités de développement économique et social. Le ralentissement de l'activité économique et du processus d'accumulation enregistré pendant trois décennies a aussi contrarié le développement humain et réduit les opportunités d'emplois, surtout des jeunes.

Le rapport souligne le besoin de promouvoir des transformations structurelles porteuses d'emplois productifs et décents et d'associer la promotion de l'emploi au développement sectoriel et à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité. Le rapport examine aussi les potentialités appréciables en termes de création d'emplois et de développement des compétences que recèle l'économie verte et permet d'allier ainsi le développement humain avec les principes de durabilité.

Il ressort du rapport que la promotion de l'emploi devrait aussi combiner les mesures d'incitations en termes de flexibilité et d'allègement du coût du travail tout en veillant au caractère décent du travail. La dominante informelle de l'emploi est aussi soulignée de même que les pistes d'actions touchant à l'amélioration de la productivité et à l'inclusion progressive des travailleurs du secteur informel, en particulier les femmes, dans un système de protection sociale. Les défis de la formation professionnelle pour les jeunes sont également mis en exergue pour améliorer l'employabilité et valoriser le capital humain et socio-institutionnel de la Côte d'Ivoire.