



Bureau International du Travail

**REVUE FINALE INDEPENDANTE
DU PROGRAMME PAR PAYS POUR LA PROMOTION DU
TRAVAIL DÉCENT (PPTD) 2017-2020 DE LA CÔTE
D'IVOIRE**

Consultant : Dr. KAM Oleh

Juin 2022

Cette évaluation a été réalisée selon les procédures et politiques d'évaluation du BIT. Le rapport n'a pas été édité par des professionnels, mais a fait l'objet d'un contrôle de qualité effectué par l'Unité Régionale de Programmation du BIT

Table des matières

Acronymes et abbréviations	3
Liste des tableaux	5
Résumé exécutif	6
Introduction	12
1. Description du PPTD et sa logique d'intervention	12
2. But, objectifs, champ et destinataires de la revue	15
3. Méthodologie de la revue et ses limites	16
4. Résultats de la revue selon les questions d'évaluation	21
4.1. Evaluabilité du PPTD	21
4.2. Pertinence et cohérence	23
4.3. Efficacité et performance	27
4.4. Efficience dans l'utilisation des ressources	40
4.5. Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion	40
4.6. Impact	41
4.7. Durabilité	43
5. Conclusions	45
6. Recommandations (Rec)	46
Annex 1 : Terms of reference	48
Annexe 2 : Matrice d'évaluation	59
Annexe 3 : Cadre actualisé des résultats du PPTD 2016-2020	62
Annexe 4 : Liste des acteurs interrogés	68
Annexe 5 : Bibliographie	69
Annexe 6 : Chronogramme de l'évaluation	71
Annexe 7 : Outils de collecte des données primaires	72

Acronymes et abréviations

ACTEMP	Bureau des Activités pour les Employeurs
ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs
AEJ	Agence Emploi Jeunes
AFD	Agence Française de Développement
AGEPE	Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi
AGEFOP	Agence Nationale de Formation Professionnelle
AGR	Activité Génératrices de Revenus
APERP	Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté
BAD	Banque Africaine de Développement
BC	Barry Callebaut
BCPE	Bureau de Coordination des Programmes Emploi
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAD	Comité d'Aide au Développement
CCM	Communication en Conseil des Ministres
CCT	Commission Consultative du Travail
CCTNIT	Comité Consultatif sur les Normes Internationales du Travail
CINIT	Comité intersyndical sur les Normes Internationales du Travail
CISL	Confédération Ivoirienne de Syndicats libres
CSH	Centrale Syndicale Humanisme
CIST	Conférence Internationale des Statisticiens du Travail
CITEF	Comité Intersyndical pour la Transition vers l'Economie Formelle
CTCSST	Comité Technique Consultatif pour la question de Santé et Sécurité au Travail
C2D	Contrat de Désendettement et Développement
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CLEAR	Country Level Engagement and Assistance to Reduce Child labour Project
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CPU	Cadre Programmatique Unique
CREE	Créer mon Entreprise
DAIP	Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle
DGE	Direction Générale de l'Emploi
DGPS	Direction Générale de la Protection Sociale
DGT	Direction Générale du Travail
DIT	Direction de l'Inspection du Travail
DLTE	Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants
DPVH	Direction des Personnes Vivant avec Handicape
DRT	Direction de la Réglementation du Travail
DRegT	Direction Régionale du Travail
DSST	Direction de la Santé et Sécurité au Travail
EDS	Enquête Démographique et de Santé
EEA	Enquête Emploi Annuelle
EESE	Enhanced Environment for Sustainable Enterprise
EFT	Enquête sur les Forces de Travail
EMN	Entreprise Multinationale
ENSEA	Ecole Nationale de Statistique et d'Economie Appliquée
ENSESI	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur d'Informel
ENSETE	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Travail des Enfants
ENV	Enquête Niveau de Vie
EPIP	Evaluation des Politiques et des Institutions des Pays
ERI-ESI	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel

EVAL	Bureau des Evaluations du BIT
FASI	Fonds d'Appui au Secteur Informel
FCFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
FESACI	Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire
FCQ	Formation Complémentaire Qualifiante
FIPME	Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
FDFP	Fonds de Développement de Formation Professionnelle
FPM	Fonds de Prévoyance Militaire
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
GERME	Gérer Mieux mon Entreprise
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
IDG	Indice de Développement du Genre
IDH	Indice de Développement Humain
INS	Institut National de la Statistique
IPS-CGRAE	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat
IPS-CNAM	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale d'Assurance Maladie
IPS-CNPS	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
ISST	Intersyndicale sur la Santé et la Sécurité au Travail
MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale
MCC	Millenium Challenge Corporation
MPI	Maladie Professionnelle Indemnisable
MPJEJSC	Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique
MPME	Micro, Petite et Moyenne Entreprise
MUGEFCI	Mutuelle Générale des Fonctionnaires de Côte d'Ivoire
NIT	Normes Internationales du travail
NU	Nations Unies
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ODD	Objectif de Développement Durable
OGP	Open Government Partnership
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectif de Développement du Millénaire
ONUFEMMES	Organisations des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PAAEIJ	Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et de l'Insertion des jeunes
PIB	Produit Intérieur Brut
PDFT	Principes et Droits Fondamentaux au Travail
PEJEDEC	Projet Emploi Jeunes pour le Développement des Compétences
PTA	Plans de Travail Annuels
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PFTE	Pire Forme de Travail des Enfants
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PND	Plan National de Développement
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNT	Politique Nationale du Travail
PNUAD	Plan-cadre des Nations unies pour l'Aide au Développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme par Pays pour la promotion du Travail Décent
PSD	Plan Stratégique de Développement
PSH	Personnes en Situation de Handicap
PS-Gouv	Programme Social du Gouvernement
PTFs	Partenaires Techniques et Financiers
RSTI	Régime Social des Travailleurs Indépendants
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SCAED	Service Civique d'Action pour l'Emploi et le Développement

SIMT	Système d'Information sur le Marché du Travail
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquis
SMAG	Salaire Minimum Agricole Garanti
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNIEJ	Stratégie Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes
SNITEF	Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle
SNPS	Stratégie Nationale de Protection Sociale
SNU	Système des Nations Unies
SPE	Service Public d'Emploi
SOSTECI	Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire
SST	Santé et Sécurité au Travail
SSTE	Santé et Sécurité au Travail et Environnement
SYTDEI-CI	Syndicat des Travailleurs et Travailleuses Domestiques de l'Economie Informelle de Côte d'Ivoire
TBE	Tableau de Bord Emploi
THIMO	Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre
TPE	Très Petite Entreprise
PP/DD	Prévention Productivité / Développement Durable
TPME	Très Petite et Moyenne Entreprise
UA	Union Africaine
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UNACOOPE C-CI	Union Nationale des Coopératives de Côte d'Ivoire
UNATRCI	Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USDOL	United State Department Of Labour
VIH-SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine-Syndrome d'Immunodéficience Acquise

Liste des tableaux

Tableau 1 : Liste des critères et questions d'évaluation	17
Tableau 2 : Répartition des personnes rencontrées	20
Tableau 3: Indicateurs n'ayant pas de données de base	21
Tableau 4: Lien entre le PPTD, plan stratégique et programme budget 2016-2017 et les ODD	23
Tableau 5: Situation de l'emploi dans le secteur moderne structuré (Evolution des flux de 2016 à 2020)	28

Résumé exécutif

Introduction

Dans le cadre de la coopération entre la Côte d'Ivoire et l'OIT, le Gouvernement et l'ensemble des partenaires sociaux ont élaboré un Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) couvrant la période 2017-2020. Ce PPTD était aligné sur le Plan National de Développement (PND) et le Cadre Programmatique Unique des Nations Unies (CPU). Le PPTD 2017-2020 de la Côte d'Ivoire repose sur 2 axes prioritaires, à savoir : (i) Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap ; et (ii) Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses. La formulation du PPTD a été supervisée par un Comité de Pilotage sous le leadership de la Direction Générale du Travail (DGT). Il était composé de l'ensemble des départements ministériels techniques concernés ainsi que les partenaires sociaux à travers l'Organisation d'employeurs et les Organisations des travailleurs de Côte d'Ivoire.

Objectifs de la revue

La présente revue a pour objectif de faire une évaluation globale de tout le processus de conception et de mise en œuvre du PPTD 2017-2020 de la Côte d'Ivoire. Il s'agit en particulier de :

- Examiner la cohérence et la pertinence par rapport au contexte national, aux besoins réels des populations en tenant compte de l'environnement socio politique et économique, de l'Agenda 2030, des ODD, et de l'Agenda du travail décent et du PNUAD/ CPU 2016- 2020 de la Côte d'Ivoire ;
- Évaluer les résultats obtenus, en identifiant les facteurs positifs et négatifs qui ont impacté la mise en œuvre du PPTD ;
- Prendre la mesure des résultats inattendus obtenus, positifs ou non, eu égard aux résultats escomptés de la mise en œuvre ;
- Analyser la participation et les contributions des différentes parties prenantes, notamment, les administrations sectorielles des questions d'emploi et de travail, les partenaires sociaux, le Comité de Pilotage, les partenaires au développement et le BIT en matière de mise en œuvre, suivi et de coordination du Programme ;
- Analyser le niveau d'efficacité par rapport à l'utilisation des ressources humaines et financières ;
- Examiner le niveau de durabilité des résultats obtenus ;
- Examiner les résultats accomplis et potentiels au niveau de l'impact institutionnel et dans la population cible obtenue ;
- Tirer les leçons et bonnes pratiques de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du PPTD ;
- Dégager les recommandations et ajustements nécessaires d'une part pour le prochain PPTD de la Côte d'Ivoire, et d'autre part, pour contribuer à améliorer le travail du BIT dans des pays aux conditions similaires.

Méthodologie de la revue

La revue finale du PPTD a été effectuée selon les normes¹ d'évaluation des Nations Unies (NU) et le glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats mis au point par le Comité d'Aide au Développement (CAD) de l' Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE). La revue a été réalisée selon une méthodologie participative et inclusive utilisant des méthodes de collecte de données quantitatives et qualitatives. La collecte des données a été faite à travers une variété de techniques d'évaluation - revue documentaire, rencontres avec les intervenants, triangulation des données et informations collectées, des questionnaires/guides d'entretien dirigés vers les partenaires et les bénéficiaires finaux. La revue a été effectuée sur la base de sept critères suivants : 1) Evaluabilité, 2) Pertinence et cohérence, 3) Efficacité, 4) Efficience, 5) Efficacité des mécanismes et

¹ ST/SGB/2000 Regulation and Rules Governing Programme Planning, the Programme Aspects of the Budget, the Monitoring of Implementation and the Methods of Evaluation

arrangements de gestion, 6) Impact, et 7) Viabilité/Durabilité. Ces critères ont été déclinés en des questions d'évaluation qui ont toutes été répondues dans ce rapport.

Résultats de la revue

Evaluabilité

Le PPTD de la Côte d'Ivoire était évaluable. Il a été élaboré dans une approche axée sur les résultats. Le document de conception du Programme articule clairement les objectifs du PPTD ainsi que les risques et hypothèses qui guident la théorie de changement. De plus, chaque priorité a associé une théorie de changement, des produits et des indicateurs avec des cibles, des bénéficiaires et des parties prenantes clairement définis. Par ailleurs, le PPTD est assorti d'une matrice de résultats budgétisés, d'un plan de suivi de résultats budgétisés, d'un plan de suivi de la mise en oeuvre. En ce qui concerne la mesure de la performance du PPTD, il faut noter l'existence d'indicateurs de performance pour toutes les réalisations attendues. Les partenaires ont développé des plans de travail pluriannuels. Cependant, l'arrimage entre ses plans et le plan de travail du PPTD n'a pas été réalisé. Cette faiblesse constatée au niveau de l'arrimage entre les plans de travail pluriannuels des partenaires et le plan de travail du PPTD, a pu être rémediée de façon significative grâce aux séances de travail organisées par le BIT avec la Direction Générale du Travail (DGT), la Direction Générale de l'Emploi (DGE) et la Direction Générale de la Protection Sociale (DGPS). Ces séances de travail ont favorisé l'harmonisation de leurs plans de travail avec les plans de travail annuels (PTA) des projets BIT. Ainsi, dans le cadre de la mise en oeuvre du PPTD, il y a eu une complémentarité / synergie entre les appuis du BIT et les plans de travail des partenaires nationaux. Par ailleurs, le PPTD n'a pas été adopté par le Gouvernement. Le Comité de Pilotage n'a pas fonctionné ; ce qui n'a pas permis de faire le suivi de la mise en oeuvre du PPTD. Le plan de suivi de la mise en oeuvre du PPTD n'a pas été opérationnalisé.

Pertinence et cohérence

Le PPTD de la Côte d'Ivoire a reposé sur 2 axes prioritaires 1) « *l'Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap* », et 2) le « *Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses* » qui sont en cohérence avec le Plan National de Développement (PND 2016-2020), et le Cadre Programmatique Unique des Nations Unies (CPU) 2017-2020, y-compris les Objectifs de Développement Durable (ODDs) 1.3, 3.8, 4.4, 8.2, 8.3., 8.5, 8.6, 8.7 et 8.8. Le PPTD s'inscrit aussi dans l'Agenda 2063 de l'Union Africaine (UA) pour le développement de l'Afrique.

Le PPTD est en cohérence avec les défis rencontrés par les partenaires nationaux en matière de travail décent comme la santé et sécurité au travail, la mise en cohérence des textes nationaux avec l'ensemble des conventions ratifiées, la vulgarisation du nouveau Code du Travail promulgué en 2015, l'appui au système d'inspection du travail, la forte incidence du travail des enfants, la faible couverture des prestations dans le domaine de la protection sociale et les besoins en matière de maîtrise des techniques de dialogue social.

Par ailleurs, les priorités du PPTD sont cohérentes avec les programmes et projets d'emploi portés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

Le PPTD a été élaboré selon une approche participative et inclusive. La DGT a assuré la coordination de l'élaboration du Programme. Les représentants des différentes entités ont contribué à travers des ateliers et séances de travail à l'élaboration du Programme. Le PPTD n'a pas été adopté par le Gouvernement. Le Comité de Pilotage était tripartite.

Efficacité

L'efficacité et la performance du PPTD devraient être analysées sur la base du cadre de résultats ; mais, ce cadre n'a pas été renseigné durant le processus de mise en oeuvre du Programme. Ainsi, l'évaluation n'a pas pu mesurer le niveau d'atteinte (taux de réalisation et d'atteinte) des produits et des cibles du PPTD en référence aux prévisions initiales. Les résultats ont été analysés par domaine prioritaire.

La mise en œuvre du PPTD a permis d'atteindre des résultats probants en matière d'accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap et de renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses.

La mise en œuvre du PPTD a permis de renforcer le cadre global de politique de l'emploi grâce à des consultations et un dialogue tripartite. Le Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale (MEPS) a formulé une nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (PNE) couvrant la période 2016-2020, pleinement arrimée sur le Plan National de Développement (PND 2016-2020). La mise en œuvre de la PNE a contribué à l'augmentation de l'insertion professionnelle des personnes vulnérables. Dans ce contexte le taux de chômage a connu une baisse. Le taux combiné du chômage, de la main d'œuvre potentielle et du sous-emploi est passé de 27,8% en 2016 à 20,2% en 2018. (Source : ENV 2015, ENSESI 2016, ERI ESI 2017-2018).

La mise en œuvre de la stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire a permis d'obtenir des résultats majeurs. La Côte d'Ivoire a renforcé la législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle. Le cadre législatif et réglementaire en matière de Santé et Sécurité au Travail et Environnement (SSTE) a été renforcé et vulgarisé par la prise de deux décrets présidentiels en matière de santé et sécurité au travail. Les conditions de travail dans le secteur agricole en Côte d'Ivoire se sont améliorées. La protection sociale a été renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle. Dans ce cadre, des politiques/stratégies visant à l'extension de la couverture de la protection sociale ont été formulées et renforcées ; des dispositifs de protection sociale au bénéfice des travailleurs non couverts ont été renforcés.

La protection des filles et des garçons contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux a été améliorée. Dans ce cadre, les capacités des intervenants pour l'application de la législation ont été renforcées. Le Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) a été renforcé et étendu. La liste des travaux dangereux interdits aux enfants et la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre 13 et 16 ans ont été adoptées, respectivement par arrêtés n° 2017-017 du 02 juin 2017 et n° 2017-016 du 02 juin 2017, conformément à la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Efficiences

Le coût du PPTD est estimé à 8 654 000 USD, incluant l'équivalent de 62 mois de travail de spécialistes techniques du BIT. Un atelier relatif au financement du PPTD a été organisé pour clarifier les sources de financement. Il n'y a pas eu de conférence de bailleurs. L'appui du BIT, a été négocié activité par activité et également à travers les projets qui sont ou ont été mis en œuvre tels que le projet "ACCEL", le projet "Gouvernance", et le Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté (APERP). Le budget total des projets mis en œuvre en Côte d'Ivoire en 2020 s'élevait à 30,544,193 USD. Ainsi, les ressources mobilisées par le BIT à travers les projets ont été largement supérieures au coût estimé du PPTD.

Les résultats ont été atteints dans les délais prévus. Les activités identifiées et mises en œuvre relèvent du programme de travail des services et structures impliqués. Par ailleurs, pour les activités identifiées, les sources de financement n'ont pas été indiquées, de sorte que chaque structure a dû chercher des financements pour mener ses activités. L'appui, aussi bien technique que financier du BIT, a été constant. Les spécialistes ont été disponibles pour accompagner l'ajustement et la mise en œuvre des activités. Les décaissements de fonds se sont globalement effectués à temps.

Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion

La formulation du PPTD 2017-2020 a été faite selon un processus dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs, avec un accompagnement du BIT. Ce processus a commencé par la mise en place d'un comité national tripartite de pilotage de la formulation et du suivi du PPTD. La mise en oeuvre du PPTD a été confrontée à des difficultés majeures tout comme le fonctionnement des mécanismes et arrangements de gestion du Programme. La première difficulté a été la non adoption formelle du PPTD par le Gouvernement. De même, il n'y pas eu de session de signature pour les acteurs tripartites. Néanmoins, le PPTD a fait l'objet de validation au cours d'un atelier national tripartite. Bien que le Comité de Pilotage ait été institué, il n'a pas été réellement fonctionnel. Cela a créé un problème de coordination dans la mise en oeuvre du PPTD. L'absence de coordination a impacté le rapportage car il n'y a pas eu de partage d'informations sur la mise en oeuvre des activités menées par les entités membres du Comité de pilotage.

Durabilité

La durabilité du PPTD se situe à plusieurs niveaux présentés ci-dessous: 1) *Appropriation nationale*: l'appropriation nationale du Programme a été favorisée par un processus de formulation dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs; 2) *Renforcement du cadre institutionnel et législatif*: la mise en oeuvre de politiques et stratégies identifiées (la stratégie de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; la Politique Nationale du Travail; le Profil pays et la nouvelle Politique de Santé et Sécurité au Travail et le Programme d'actions SST) ont contribué à la durabilité des résultats du PPTD. Il en est de même de la ratification d'instruments internationaux (les conventions : C184 (Sécurité et Santé au Travail dans l'Agriculture), et C 170 (produits chimiques). La ratification des instruments internationaux a renforcé le cadre législatif national en matière de travail décent; et 3) *Capacité des acteurs de mise en oeuvre du PPTD*: la mise en oeuvre du PPTD s'est faite par des acteurs institutionnels en charge du travail et des partenaires sociaux, ce qui garantit aussi la durabilité des acquis car ce sont déjà des structures nationales pérennes qui vont poursuivre leurs actions au delà du PPTD 2017-2020.

Bien que des conditions favorables soient réunies pour la durabilité des acquis, néanmoins, le PPTD de la Côte d'Ivoire mérite de connaître un renouveau qui passe par la revitalisation du Comité de Pilotage pour une meilleure coordination et un suivi efficace de la performance et des résultats obtenus. En ce qui concerne le renforcement du dialogue social bipartite à travers une participation plus accrue des mandants, la durabilité des acquis est tributaire de l'organisation des élections de représentativité des Centrales syndicales. Des stratégies particulières d'appropriation n'ont pas été envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats.

Recommandations (Rec)

Rec 1 : Le PPTD devra être approprié par les mandants tripartites ivoiriens (Gouvernement et les partenaires sociaux) depuis la phase de formulation. Pour ce faire, le Programme doit être adopté de façon formelle par le Gouvernement en Conseil des Ministres et des sessions de signature doivent être organisées pour les acteurs tripartites.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Bas

Rec 2. La non-atteinte de certains résultats du PPTD est liée à l'absence de budgets pour mener les activités. Les ressources financières allouées n'étaient pas globalement adéquates pour dérouler le plan de mise en oeuvre du PPTD dans la mesure où les ressources techniques et financières ne couvraient pas toutes les activités identifiées. Lors du prochain programme national, la mobilisation des ressources sera essentielle à la réussite du Programme. Pour ce faire, les ressources du budget national doivent être mobilisées, de

même qu'une conférence de bailleurs doit être organisée. Si des fonds suffisants ne sont pas mobilisés, le document de programme national devrait refléter le budget réel et être moins ambitieux.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Moyen

Rec 3. La mise en œuvre du PPTD a été confrontée à un problème de coordination. Le Comité de Pilotage n'a pas fonctionné. Le Comité de pilotage doit être fonctionnel par la prise d'un arrêté ministériel, ce qui lui donnerait une autorité légitime de dérouler ses activités d'appui dans la mise en œuvre du PPTD.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Moyen

Rec 4. Les initiatives et actions d'accompagnement du gouvernement et des partenaires sociaux dans le cadre de leur collaboration avec le BIT se sont poursuivies durant la durée de vie du PPTD. Afin de favoriser un suivi régulier de la mise en œuvre, un système complet de suivi, d'évaluation et de rapportage devrait être élaboré avec le prochain PPTD. Ce système devrait comprendre une base de données sur les projets et des rapports trimestriels ou annuels réguliers qui sont discutés et une référence importante pour prendre des décisions sur la mise en œuvre du PPTD et ces résultats.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire et partenaires sociaux

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Moyen

Rec 5 : Le PPTD dispose d'un cadre de résultats. Cependant, ce cadre comporte uniquement des indicateurs quantitatifs. Quoique pertinents, les indicateurs quantitatifs ne permettent pas de mesurer les changements dans les capacités et les compétences. Ainsi, dans la formulation du prochain PPTD, il faut définir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs dans le cadre des résultats.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire et partenaires sociaux.

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Bas

Rec 6 : Une revue à mi-parcours (même à l'interne) devrait toujours être effectuée pendant la durée de vie du PPTD afin de permettre à l'équipe du Programme et au Comité de Pilotage de revoir les éventuelles faiblesses de la conception et de sa théorie du changement.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire et partenaires sociaux.

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Bas

Bonnes pratiques (BP) et leçons apprises (LA)

Bonnes pratiques (BP)

BP 1. Le PPTD 2017-2020 a été formulé sur la base des principales leçons apprises de l'expérience précédente. C'est ainsi que l'appropriation nationale du Programme a été favorisée par un processus de formulation dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs, avec un accompagnement du BIT. Ce processus a commencé par la mise

en place d'un comité national tripartite de pilotage de la formulation et du suivi du PPTD. Des séances d'orientations ont été organisées pour adopter les termes de références et la feuille de route du processus.

BP 2. Dans le cadre de la mise en oeuvre du PPTD, le BIT a apporté un appui aux mandants tripartites à travers des projets mis en oeuvre (ACCEL, Gouvernance, APERP et des fonds propres du BIT ainsi que d'ACTRAV). Cela a favorisé l'atteinte des résultats probants.

Leçons apprises (LA)

LA 1. Dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD, des documents de politiques et de stratégies ont été élaborés, notamment, le Profil national de santé et sécurité au travail élaboré en 2018, la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNITEF) et le Profil Pays du Travail Décent de la Côte d'Ivoire élaborés en 2020, la Politique Nationale du Travail -PNT 2020-2024, et la nouvelle Politique de Santé et Sécurité au Travail et le Programme d'actions (SST) formulée pour la période 2020-2024. Ces documents de politique n'ont pas été adoptés par le Gouvernement ; néanmoins ils ont été adoptés par les ministères sectoriels desquels ils relèvent. Ce portage par les ministères sectoriels dénote de leur volonté à mettre en oeuvre le PPTD.

LA.2- Dans le processus de formulation du PPTD, un Comité national de pilotage tripartite a été mis en place. Cependant, la mise en œuvre du Programme a été confrontée à un problème de coordination. Ainsi, la supervision et le suivi de la mise en œuvre du PPTD sont tributaires de l'opérationnalisation et de la fonctionnalité du Comité de pilotage.

Introduction

Dans le cadre de la coopération entre la Côte d'Ivoire et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le BIT et ses mandants composés i) *du Gouvernement ivoirien* représenté par le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, le Ministère de l'Artisanat, le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique ; et le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant , (ii) *l'Organisation des employeurs* représentée par la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) ; la Fédération Ivoirienne de Petites et Moyennes Entreprises (FIPME) ; et (iii) *l'Organisation des travailleurs* représentée par l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), la Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI), l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI), DIGNITE et HUMANISME, ont élaboré un Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) couvrant la période 2017-2020. Ce PPTD était aligné sur le cycle du Plan National de Développement (PND 2016-2020) et du Cadre Programmatique Unique des Nations Unies (CPU 2016-2020). Le PPTD 2017-2020 de la Côte d'Ivoire reposait sur 2 axes prioritaires, à savoir : (i) *Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap* ; et (ii) *Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses*.

La formulation du PPTD a été supervisée par un Comité de Pilotage sous le leadership de la Direction Générale du Travail. Ce Comité est composé de l'ensemble des départements ministériels techniques concernés ainsi que des partenaires sociaux à travers l'organisation d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives de Côte d'Ivoire. Conformément aux mécanismes de gestion prévus dans le PPTD et à la politique d'évaluations du BIT, une revue finale devrait être réalisée en 2020 pour tirer les leçons apprises et les bonnes pratiques de la mise en œuvre du Programme. Elle permettra d'éclairer la formulation du nouveau PPTD 2021-2025 en mettant l'accent sur les objectifs nationaux non seulement dans le monde du travail mais aussi les contributions directes aux objectifs de développement durable (ODD), le cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable –CCDD 2021-2025 signé en janvier 2021, ainsi que les stratégies nationales. En outre, la présente revue finale permet de formuler des recommandations qui permettront de mieux informer la prise de décision stratégique relative à la promotion du travail décent en général.

1. Description du PPTD et sa logique d'intervention

Le Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD 2017-2020) traduit la détermination des Mandants tripartites (Gouvernement, Employeurs, Travailleurs) de la Côte d'Ivoire à relever les défis majeurs de l'accès à l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap, conformément à la vision de l'Emergence définie dans le Plan National de Développement (PND) 2016-2020. Dans sa dimension stratégique et programmatique, le PPTD constitue le cadre de coopération par lequel l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a apporté son assistance à la Côte d'Ivoire en vue de la réalisation des priorités de travail décent selon une approche de gestion axée sur les résultats, principalement à travers l'appui technique à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des programmes, et le renforcement des capacités techniques et institutionnelles, conformément à ses capacités et à son mandat.

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

de pré-validation du draft de PPTD et de ses matrices des résultats. Le document final a fait l'objet de validation au cours d'un atelier national tripartite.

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

Priorité 1 :	Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes, et les personnes en situation de handicap
Priorité 2 :	Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses

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

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

Logique d'intervention

En termes de logique d'intervention, les priorités du PPTD ont été alignées aux axes et effets attendus du PND, CPU du Système des Nations Unies, aux Objectifs de Développement Durable (ODD), et à l'Agenda 2063 de l'Union Africaine.

Le PPTD a constitué une démarche de réponse aux défis de travail décent tels qu'identifiés dans le PND, en se focalisant sur les résultats auxquels le BIT et ses mandants ont la capacité technique d'apporter une valeur ajoutée. Ses priorités s'inscrivent dans l'Impact 2 du PND " *Les femmes et les hommes y compris les*

jeunes et les personnes handicapées ont accès à un emploi productif, décent et durable " et dans l'Effet 1 " Les populations en âge de travailler ont accès à un emploi décent " .

Les axes prioritaires du PPTD trouvent leur ancrage principal dans l'objectif de développement durable n° 8 " Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ", plus précisément : 1.3 « *Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient* » ; 3.8 « *Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable* » ; 4.4 « *D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat* » ; 8.2 « *Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre* » ; 8.3 « *Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers* » ; 8.5 « *D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale* » ; 8.6 « *D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation* » ; 8.7 « *Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes* » ;.et 8.8 « *Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire* » .

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

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

De même, le PPTD constitue le cadre par lequel les mandants tripartites de la Côte d'Ivoire internalisent les conclusions de la 13^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT tenue à Addis-Abeba, du 30 novembre au 03 décembre 2015, en l'occurrence sa déclaration sur le thème « *Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable* », dont les priorités stratégiques sont reflétées à travers les résultats du présent programme.² Le PPTD constitue le cadre de mise en œuvre du plan stratégique de transition du BIT pour 2016-2017, du plan stratégique du BIT pour la période 2018-2021 (OIT 2021).

²Source : OIT : « Déclaration d'Addis-Abeba : Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable, 13^e Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Ethiopie, 30 novembre-3 décembre 2015

Les acteurs de mise en oeuvre des activités du PPTD sont constitués de :

a) Mandants tripartites

- *Gouvernement* : MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE (Direction Générale du Travail (DGT) ; Direction Générale de l'Emploi (DGE) ; Direction Générale de la Protection Sociale (DGPS) ; Direction de la Santé et Sécurité au Travail (DSST) ; Direction des Personnes Vivant avec Handicapé (DPVH) ; Direction de l'Inspection du Travail (DIT) ; Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants (DLTE); Direction de la réglementation; Agence Emploi Jeunes (AEJ) ; MINISTERE DE L'ARTISANAT (Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire) ; MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA JEUNESSE, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU SERVICE CIVIQUE ; et MINISTERE DE LA FEMME, DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANT ;
- *Organisations d'employeurs* : Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) ; et Fédération Ivoirienne de Petites et Moyennes Entreprises (FIPME) ;
- *Organisations de travailleurs* : Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI), DIGNITE, HUMANISME, et Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI)

b) Autres parties prenantes

- BIT : Le Directeur Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont la Côte d'Ivoire est bénéficiaire, les spécialistes de l'équipe du travail décent (Dakar) ;
- Agences sœurs du Système des Nations-Unies ayant des interventions qui contribuent d'une manière ou d'une autre à la réalisation de l'Agenda du travail décent, notamment, l'Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONUFEMMES), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP), et l'Organisation des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) ;
- Bénéficiaires finaux d'un nombre limité des interventions du Programme.

Le PPTD est placé sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. Un Comité national tripartite de pilotage élargi a assuré le suivi de la mise en oeuvre et l'évaluation. Le coût du PPTD était estimé à 8 654 000USD, incluant l'équivalent de 62 mois de travail de spécialistes techniques du BIT³.

2. But, objectifs, champ et destinataires de la revue

La présente revue a pour objectif de faire une évaluation globale de tout le processus de conception et de mise en oeuvre du PPTD 2017-2020 de la Côte d'Ivoire, d'en tirer les leçons et les bonnes pratiques et faire des recommandations pour orienter les prises de décisions lors de l'élaboration et la mise en oeuvre du prochain Programme.

Concrètement, la revue finale du PPTD de la Côte d'Ivoire a pour objectifs de :

- Examiner la cohérence et la pertinence par rapport au contexte national, aux besoins réels des populations en tenant compte de l'environnement socio politique et économique, de l'Agenda 2030, des ODD, et de l'Agenda du travail décent et du Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD)/ CPU 2016- 2020 de la Côte d'Ivoire ;
- Évaluer les résultats obtenus, en identifiant les facteurs positifs et négatifs qui ont impacté la mise en oeuvre du PPTD ;
- Prendre la mesure des résultats inattendus obtenus, positifs ou non, eu égard aux résultats escomptés de la mise en oeuvre ;

³ Soit 1 348 500 USD au taux de 21 750 USD par mois de travail

- Analyser la participation et les contributions des différentes parties prenantes, notamment, les administrations sectorielles des questions d'emploi et de travail, les partenaires sociaux, le Comité de Pilotage, les partenaires au développement et le BIT en matière de mise en œuvre, suivi et de coordination du Programme ;
- Analyser le niveau d'efficacité par rapport à l'utilisation des ressources humaines et financières
- Examiner le niveau de durabilité des résultats obtenus ;
- Examiner les résultats accomplis et potentiels au niveau de l'impact institutionnel et dans la population cible obtenue ;
- Tirer les leçons et bonnes pratiques de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du PPTD ;
- Dégager les recommandations et ajustements nécessaires d'une part pour le prochain PPTD de la Côte d'Ivoire, et d'autre part, pour contribuer à améliorer le travail du BIT dans des pays aux conditions similaires.

Les principaux clients de la revue sont les mandants tripartites, le Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, et les partenaires techniques et financiers du BIT en Côte d'Ivoire. Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes ayant participé à la conception et à la mise en œuvre du PPTD et pouvant réagir aux résultats de la revue et à toutes les questions soulevées, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en œuvre des actions visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de la formulation d'un nouveau PPTD pour la Côte d'Ivoire.

Portée thématique

Conformément aux objectifs de compte rendu et d'apprentissage de l'évaluation, la collecte et l'analyse des données se sont concentrées sur les 2 axes prioritaires du PPTD, à savoir : (i) Croissance des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap ; et (ii) Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses.

Portée géographique

La revue a permis d'estimer l'état des réalisations au niveau national où les parties prenantes impliquées dans la conception et la mise en œuvre du PPTD disposent de siège. Puisqu'il y a une restriction des mouvements et de la tenue des rencontres sur le terrain, certains entretiens ont été effectués en ligne.

Portée chronologique

La revue a couvert toutes les activités mises en œuvre en Côte d'Ivoire depuis 2017 jusqu'à décembre 2020 par les mandants et le BIT en appui et en partenariat (et au besoin d'autres parties prenantes), et ce avec les différentes sources de financement disponibles.

3. Méthodologie de la revue et ses limites

Cette revue a été conduite conformément à la politique du BIT en matière des revues des PPTD. Elle a été guidée par la « Guidance Note N°17 Conducting decent work country programme internal reviews » L'évaluation au BIT a pour objectif la redevabilité, l'apprentissage, la planification et l'acquisition de connaissances. En particulier, cette évaluation a suivi les directives de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats, et la liste de contrôle 3 des Directives pour l'élaboration des directives d'ÉVAL, intitulée « Préparation du rapport initial » ; la liste de contrôle 4 « méthodologies de validation » ; et la liste de contrôle 5 « Préparation du rapport d'évaluation » et la Guidance Note 3.2: Adapting evaluation methods to the ILO's normative and tripartite mandate, puis, le guide interne de l'OIT : Implications du COVID-19 sur les évaluations au sein de l'OIT : Guide interne sur l'adaptation à la situation, le document « Diagnostic instrument to assess the evaluability of DWCPs in the context of the SDG »

Cadre analytique et critères d'évaluation

Le BIT utilise principalement les critères du Comité d'Assistance au Développement (CAD) de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) en matière d'Evaluation de l'Assistance au Développement : pertinence et cohérence, efficacité, efficience, impact et durabilité. Les orientations du BIT concernant, en particulier, le Travail Décent y compris les Standards internationaux du travail, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination des groupes vulnérables, le dialogue social, et la transition juste dans le contexte environnemental ont été explicitement prises en compte lors de l'évaluation du Programme. Les questions clés ci-après ont guidé l'exercice de collecte et d'analyse des informations, les conclusions et recommandations y relatives, ainsi que les leçons apprises et les bonnes pratiques.

Tableau 1 : Liste des critères et questions d'évaluation

Critère	Questions clés
Evaluabilité du PPTD	<ul style="list-style-type: none"> Le PPTD Côte d'Ivoire est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré dans une approche axée sur les résultats ? Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient-ils suffisamment définis dans le PPTD ? Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation ? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ? Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données désagrégées par sexe avaient-elles été collectées et compilées ?
Pertinence et cohérence	<ul style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ? Le travail de l'OIT constitue-t-il un appui direct aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent dans le pays ? Y avait-il une complémentarité / synergie entre les appuis du BIT et les plans de travail des partenaires nationaux ? Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF/CPU 2016-2021 de la Côte d'Ivoire et les ODD ?
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> Dans quelle mesure les résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire ont-ils été atteints ? Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ? Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ? Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé
Efficience	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats atteints l'ont-ils de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ? Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ? Le PPTD de la Côte d'Ivoire a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ? Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD de la Côte d'Ivoire ?
Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion	<ul style="list-style-type: none"> Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ? Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ? Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ?

Critère	Questions clés
	<ul style="list-style-type: none"> • Les ressources techniques et financières allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? • Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles sont-elles adéquates pour accomplir les plans du PPTD ?
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apportés aux mandants tripartites de l'OIT en Côte d'Ivoire ? • Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?
Viabilité/Durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ? • Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire ? • Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ? • Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?

Outils méthodologiques de collecte et d'analyse des données

Cette revue a adopté une approche plutôt qualitative. Les données primaires qui ont été collectées sont principalement qualitatives ; cependant des données secondaires quantitatives ont été tirées des documents produits par le BIT et ses partenaires et les rapports de performance des projets. Les données ont été triangulées avec les résultats de la recherche bibliographique et des entretiens pour validation. La méthodologie adoptée dans le cadre de cette évaluation s'est articulée autour des points suivants :

1. Réunion de cadrage avec l'équipe du BIT
2. Revue documentaire
3. Identification des parties à interviewer
4. Elaboration du rapport de démarrage incluant les outils de collecte
5. Collecte de données sur le terrain et en ligne
7. Rédaction du rapport de la revue.

En raison de la pandémie COVID-19 et de son impact sur le monde du travail, cette évaluation a été menée dans le contexte des critères et des approches décrits dans le guide interne de l'OIT : Implications du COVID-19 sur les évaluations au sein de l'OIT : Guide interne sur l'adaptation à la situation. En raison des restrictions de voyage et de l'absence de possibilité d'engagement en face à face avec le personnel du projet et les parties prenantes, des entretiens ont été réalisés à distance. Dans ce cas, l'évaluation a utilisé des questionnaires en ligne/email et surtout des entrevues virtuelles.

Réunion de cadrage avec l'équipe du BIT

La réunion de cadrage s'est tenue en ligne avec les membres de la taskforce mise en place par le BIT et constituée de membres du Bureau régional (BR) et du Bureau pays du BIT en Côte d'Ivoire. Cette taskforce est composée du Responsable Régional de Suivi-évaluation basé à Pretoria, de l'Analyste de Programme basé à Abidjan et le Chargé de Programmes basé à Abidjan. Le Responsable Régional de Suivi-évaluation a expliqué le contexte et l'objet de l'exercice de même que les exigences du BIT en ce qui concerne les revues de programmes. A sa suite, le Chargé de Programmes a expliqué la collaboration du BIT avec la Côte d'Ivoire, les projets qui y ont été mis en œuvre dans le passé récent et la nature des relations avec les parties prenantes. Cette réunion de cadrage a permis de s'assurer d'une compréhension commune des termes de référence et a permis au consultant de décliner sa compréhension de la mission et de discuter du calendrier de l'évaluation. Cette réunion de cadrage s'est terminée avec l'identification des documents-clé que le consultant recevrait du BIT après la réunion et a ainsi marqué le début officiel de la revue.

Revue documentaire

La revue documentaire a porté sur l'ensemble des documents du Programme-pays. Elle a concerné les documents de planification des Nations Unies en Côte d'Ivoire (CPU), le PPTD et d'autres documents relatifs au développement social en Côte d'Ivoire. De manière spécifique, le consultant a exploité les documents suivants :

- PND 2016-2020 et la revue de mise en oeuvre ;
- UNDAF/ CPU de la Côte d'Ivoire 2016-2020 et ses rapports de revue ;
- PPTD de la Côte d'Ivoire avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats) ;
- Documents de projets et programmes et rapports d'avancement et d'évaluation des projets et interventions du BIT, du Gouvernement, partenaires sociaux et des bailleurs (projets comme APERP et GOUVERNANCE) ;
- Politiques, stratégies nationales et plans de travail et rapports des mandants tripartites (Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et autres ministères concernés, organisations des travailleurs et des employeurs) et autres partenaires d'exécution ;
- Plan de travail du Bureau de pays de l'OIT pour la mise en œuvre du PPTD / Résultats de programme de pays (CPO), rapports de mise en œuvre du programme et budget du BIT 2016-2017, 2018-2019 pour la Côte d'Ivoire ;
- Les rapports financiers pour la période couverte par le PPTD ;
- Manuel des PPTD ;
- Document d'ÉVAL sur le PPTD et les ODDs ;
- Les rapports de résultats du biennium 2016-17, 2018-19 disponible dans le tableau de bord dédié dans la website du BIT ;
- Information disponible dans le Tableau de bord de la coopération au développement du BIT.

La revue documentaire a permis par exemple de comprendre le cadre de conception des interventions du PPTD, la pertinence des interventions, la stratégie de mise en oeuvre des activités pour illustrer la chaîne des résultats et la logique des interventions planifiées et exécutées, les contextes, les réalisations majeures, et les défis opérationnels existants et passés. Les données quantitatives et qualitatives, issues de la revue documentaire et des interviews préliminaires avec le BIT ont été mises à profit pour élaborer le rapport de démarrage incluant la méthodologie et les outils de collecte de données sur le terrain.

Sélection des participants à l'évaluation

La revue s'est intéressé à toutes les parties prenantes du PPTD 2017-2020 de la Côte d'Ivoire. A cet effet, le consultant s'est basé sur une liste initiale des représentants des parties prenantes pour identifier les personnes à interviewer. A partir de la liste, au moins un représentant de chaque partie prenante a été identifié et contacté au niveau du Gouvernement, des Organisations d'employeurs, des Organisations de travailleurs, et du BIT.

Elaboration des outils de collecte

A la suite de la revue documentaire, le consultant a élaboré des outils de collecte des données sur le terrain. Les outils de collecte de données qui ont été mis en place sont :

- 1- Un questionnaire pour le personnel du BIT
- 2- Un questionnaire pour les partenaires publics institutionnels
- 3- Un questionnaire pour les organisations des travailleurs et des employeurs

Phase de collecte des données sur le terrain

La phase de collecte des données a suivi l'élaboration et l'approbation du rapport de démarrage. La phase de collecte des données s'est déroulée d'août à novembre 2021 à Abidjan. Elle a été précédée par une séance de briefing avec le BIT pour le cadrage de la mission. Une liste indicative des personnes à interroger a été fournie par le BIT. Cette liste a été soumise à la DGT pour complément d'information et validation. La méthode d'échantillonnage raisonnée a été utilisée pour choisir les personnes à interviewer suivant les rôles et responsabilités dans la conception et la mise en oeuvre des activités du PPTD. Des entretiens semi-structurés individuels et de groupes ont été conduits auprès des parties prenantes pré-identifiées. Au total 16 entretiens individuels et 2 entretiens de groupes ont été menés à Abidjan, soit au total 25 personnes dont 76% d'hommes et 24% de femmes. Le tableau 2 résume la répartition des personnes rencontrées.

i. *Des entretiens individuels avec des informateurs clés* (à l'aide de guide d'entretien semi-structuré, et suivant le cas, en face à face, par courrier électronique ou par téléphone et en tenant compte de la problématique homme/femme) avec un éventail de parties prenantes clés regroupées en six catégories:

- *Gouvernement* : MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE (Direction Générale du Travail (DGT) ; Direction Générale de l'Emploi (DGE) ; Direction Générale de la Protection Sociale (DGPS) ; Direction de la Santé et Sécurité au Travail (DSST) ; Direction de l'Inspection du Travail (DIT) ; Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants (DLTE); Direction de la Réglementation du Travail (DRT) ;
- *Organisation d'employeur* : Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) ;
- *Organisations de travailleurs* : FESACI, DIGNITE ;
- *BIT* : La spécialiste principale des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Spécialiste changement climatique, le Coordinateur National Projet ACCEL Africa

Des entretiens de groupes avec des Organisations de travailleurs : UGTCI, HUMANISME

Tableau 2 : Répartition des personnes rencontrées

Entretiens individuels	Nombres		Entretiens de groupes	Nombres
	hommes	femmes		
Gouvernement	6	3	UGTCI	6 (2 femmes et 4 hommes)
Organisations d'employeurs	2	0	HUMANISME	3 hommes
Organisations des travailleurs	2	0		
Agences SNU (BIT uniquement)	2	1		
Total	12	4		9

Analyse des données

Les données collectées ont été directement analysées en utilisant les questionnaires remplis. L'analyse de ces données était essentiellement une analyse de contenu et des tendances des réponses. La triangulation a été utilisée entre différentes sources pour valider les analyses et en tirer les conclusions adéquates.

Limites de la revue

La phase de collecte des données primaires s'est déroulée à Abidjan où les parties prenantes impliquées dans la conception et la mise en oeuvre du PPTD disposent de siège. Puisqu'il y'a une restriction des mouvements et de la tenue des rencontres sur le terrain, certains participants à l'évaluation ont été invités à partager leurs points de vue à travers des entretiens en ligne. De même, l'indisponibilité des acteurs n'a pas permis de rencontrer certains syndicats (DIGNITE). Par ailleurs, l'absence de rapports de mise en oeuvre du PPTD du fait de la non mise en oeuvre du plan de suivi n'a pas permis d'obtenir des données sur

les résultats. Ces obstacles ont été surmontés en consultant les représentants des organisations à travers les entretiens téléphoniques. En effet, les entretiens nécessaires ont été faits et le consultant a pu travailler avec les conseillers régionaux du BIT. En outre, une triangulation des résultats obtenus a permis de s'assurer de leur validité.

4. Résultats de la revue selon les questions d'évaluation

4.1. Evaluabilité du PPTD

L'évaluabilité est le processus rigoureux de collecte et d'analyse de données permettant de s'assurer que la revue du Programme est réalisable et que celle-ci pourra produire des résultats satisfaisants et utiles aux parties prenantes. L'évaluabilité du PPTD est influencée par trois facteurs clés : i.) la qualité de formulation du Programme et de son cadre de résultats ; ii.) l'existence de données secondaires de monitoring sur l'exécution; iii.) l'existence et l'accessibilité de sources de données primaires de qualité. Le cadre des résultats est un référentiel globalement et techniquement cohérent pour permettre une évaluation de performances, avec notamment des indicateurs permettant de tracer la progression vers les cibles du PPTD.

En ce qui concerne les sources d'information indispensables à une bonne évaluation, les données secondaires essentielles existent et sont disponibles : documentation sur le contexte (CPD/PNUD, Stratégie nationale de développement durable ; documents de programmation et de mise en œuvre des projets (PRODOCs et plans de travail annuels). Dans le cadre du PPTD de la Côte d'Ivoire, le consultant note que le Programme a été développé avec une approche basée sur les résultats. Le document de conception du Programme articule clairement les objectifs et les risques et hypothèses qui guident les théories de changement de chaque priorité. De plus, chaque priorité a associé une théorie de changement, des produits et des indicateurs avec des cibles, des bénéficiaires et des parties prenantes clairement définis. Par ailleurs, le PPTD est assorti d'une matrice de résultats, d'un plan de suivi de résultats, et d'un plan de suivi de la mise en oeuvre budgétisés. Ces informations constituent des éléments fondamentaux qui sont nécessaires à la gestion d'un programme basé sur les résultats.

En ce qui concerne la mesure de la performance du PPTD, il faut noter l'existence d'indicateurs de performance pour toutes les réalisations attendues de la mise en oeuvre. L'analyse de la matrice de résultats, montre qu'elle comporte deux (02) priorités qui se déclinent en dix (10) résultats auxquels sont associés des indicateurs de performance (34) et des produits (75) permettant de mesurer les changements attendus à l'issue de la mise en œuvre du PPTD. Cependant, certains indicateurs n'ont pas de données de base (données de référence) disponibles:

Tableau 3: Indicateurs n'ayant pas de données de base

Indicateurs	Données de base
Indicateur 2 : Nombre de MPME développant des liens avec les EMN	Non disponibles
Indicateur 3: Nombre de marchés de travaux exécutés dans les collectivités locales selon les méthodes intensives en emploi	Données de base: Non disponibles (à rechercher auprès du Ministère des Infrastructures)
Indicateur 3 : Commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt	Données de base: à déterminer
Indicateur 2 : Nombre de conflits majeurs déclarés par an	Données de base: A déterminer

D'autres indicateurs sont accompagnés de données de référence et de cibles qui permettent de mesurer les changements au fil du temps. Cependant, tous les indicateurs de produits sont essentiellement quantitatifs.

Exemples:

- Nombre de stratégies, programmes et projets de renforcement et développement de compétences professionnelles mis en place.

- Nombre de jeunes, de femmes et de personnes en situation de handicap bénéficiant des programmes de formation professionnelle.
- Nombre de formateurs et formatrices dont les capacités sont renforcées en matière d'ingénierie de la formation professionnelle.
- Nombre de nouveaux formateurs et formatrices GERME certifiés, avec au moins 35% des femmes.
- Nombre de MPME développant des liens avec les EMN.
- Nombre d'investisseurs participant au dialogue sur l'investissement et l'emploi

Il n'existe pas d'indicateurs qualitatifs. Quoique pertinents, les indicateurs quantitatifs ne permettent pas de mesurer les changements dans les capacités et les compétences. Par exemple, il n'est pas suffisant de savoir le "Nombre de jeunes, de femmes et de personnes en situation de handicap bénéficiant des programmes de formation professionnelle" : la *qualité* de la formation, leur possibilité d'insertion socioéconomique, les compétences acquises, la perception des jeunes par rapport aux programmes de formation professionnelle sont de la plus haute importance. Ainsi, la seule quantification du nombre de jeunes formés suite aux programmes de formation professionnelle semble réductrice. Ces faiblesses, liées au fait que les indicateurs sont purement qualitatifs, se reflètent dans tout le cadre de résultats du PPTD.

Les résultats ont été élaborés en tenant compte du genre : Résultat 1.2 « *L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi* » ; Résultat 1.2 « *La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs* » ; Résultat 1.3 « *Les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local* ».

En ce qui concerne le système de Suivi Evaluation du PPTD, la revue documentaire, les entretiens réalisés ont permis de noter qu'il existe un Plan de suivi de la mise en œuvre et un plan de suivi des résultats. En effet, les partenaires ont développé des plans de travail pluriannuels. Cependant, l'arrimage entre ses plans et le plan de travail du PPTD n'a pas été réalisé. Cette faiblesse constatée au niveau de l'arrimage entre les plans de travail pluriannuels des partenaires et le plan de travail du PPTD, a pu être rémédiiée de façon significative grâce aux séances de travail organisées par le BIT avec la Direction Générale du Travail (DGT), la Direction Générale de l'Emploi (DGE) et la Direction Générale de la Protection Sociale (DGPS). Ces séances de travail ont favorisé l'harmonisation de leurs plans de travail avec les plans de travail annuels (PTA) des projets BIT. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD, il y a eu une complémentarité / synergie entre les appuis du BIT et les plans de travail des partenaires nationaux. Par ailleurs, le PPTD n'a pas été adopté par le Gouvernement. Le Comité de Pilotage n'a pas fonctionné ; ce qui n'a pas permis de faire le suivi de la mise en oeuvre du PPTD. Le plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD n'a pas été opérationnalisé. Les missions de suivi des points focaux n'ont pas été réalisées sur le terrain. De même, des rapports de suivi n'ont pas été élaborés. Selon les données collectées auprès des points focaux en charge de la mise en oeuvre du plan de suivi, la principale raison relève de l'absence de financement.

Le processus de suivi, recommandé dans la version 4 du manuel pratique sur le « Programme par Pays de promotion du travail décent de l'OIT » n'a pu être respecté dans le cadre du PPTD de la Côte d'Ivoire. En effet ce manuel recommande que « Le Bureau pays et le comité directeur tripartite devront en permanence assurer le contrôle et l'actualisation des résultats, du cadre de suivi, ainsi que du plan de mise en oeuvre, et de manière périodique les actualiser et revoir la planification, le cas échéant, afin d'intégrer les ajustements nécessaires au programme. Ils devraient se concentrer sur la gestion des différentes composantes du programme d'une manière cohérente et coordonnée, car celles-ci ne peuvent pas être gérées comme des initiatives isolées et fragmentées. Les Bureaux de pays devraient préparer des rapports d'étape annuels sur la mise en oeuvre du PPTD qui concordent avec les directives du Guide des PPTD sur l'établissement des rapports. Le Directeur du bureau de pays soumet ces rapports d'étape au Directeur régional. » Aucune de ces procédures n'a pu réellement se passer dans le cadre de ce PPTD 2017-2020 de la Côte d'Ivoire à cause du problème de coordination relatif au non fonctionnmeent du Comité de Pilotage.

Le PPTD est évaluable avec quelques réserves qui, une fois identifiées pourraient aider dans le processus de la revue. Les points forts à ce sujet sont l'existence de théories de changement qui expliquent le type de changement attendu et comment les interventions envisagées vont mener aux résultats, l'existence d'une

matrice consolidée qui comprend le cadre de résultats, le plan de mise en oeuvre, le plan de S&E et le budget résumé. Cependant, le PPTD n'a pas été signé. La difficulté d'accès aux sources de données primaires sur la mise en oeuvre du PPTD, l'absence de données suffisantes sur les processus et la performance du pays, l'absence d'une revue à mi-parcours, le non déroulement de la feuille de route, l'absence de mobilisation des ressources, l'absence d'indicateurs qualitatifs au niveau du cadre des résultats, rendent l'exercice délicat.

4.2. Pertinence et cohérence

Les priorités du PPTD liées à l'accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap, au renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses s'alignent pleinement sur plusieurs stratégies nationales de développement. Le PPTD est cohérent avec le Plan national de développement (PND). A travers ces résultats, le PPTD apporte une contribution aux changements visés par le PND au titre de l'axe stratégique n°2 relatif à l'"accélération du développement du capital humain et la promotion du bien-être social" et des impacts n°1 intitulé " Les populations disposent de qualifications et de compétences pour le développement économique et social de la Côte d'Ivoire ", et n°2 intitulé " Les femmes et les hommes y compris les jeunes et les personnes handicapées ont accès à un emploi productif, décent et durable ". Le PPTD constitue ainsi la contribution des mandants tripartites à l'avènement de la " Côte d'Ivoire Emergente à l'horizon 2020", vision portée par le PND. Les axes prioritaires du PPTD trouvent leur ancrage principal dans l'objectif de développement durable n° 8 " Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ".

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

Le PPTD s'inscrit dans l'Agenda 2063 de l'Union Africaine⁴ pour le développement de l'Afrique à travers son aspiration à "Une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable ", notamment son objectif d'atteindre " Un niveau de vie élevé, la qualité de vie et le bien-être pour tous les citoyens " et ses domaines prioritaires " Revenus et emplois / Pauvreté et famine / Sécurité et protection sociale ". De même, le PPTD constitue le cadre par lequel les mandants tripartites de la Côte d'Ivoire internalisent les conclusions de la 13^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT tenue à Addis-Abeba, du 30 novembre au 03 décembre 2015, en l'occurrence sa déclaration sur le thème « Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable », dont les priorités stratégiques sont reflétées à travers les résultats du présent programme.⁵

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

Tableau 4 : Lien entre le PPTD, plan stratégique et programme budget 2016-2017 et les ODD

Résultat du PPTD	Résultat du plan stratégique et programme budget 2016-2017	Indicateur des ODD
RI.1 : L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et	Résultat 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour	4.4 D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences,

⁴Source : Commission de l'Union Africaine : « Agenda 2063 pour le développement durable de l'Afrique, Sommet du Jubilé d'or de l'Union Africaine, Addis-Abeba, Mai 2013.

⁵Source : OIT : « Déclaration d'Addis-Abeba : Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable, 13 e Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Ethiopie, 30 novembre-3 décembre 2015

Résultat du PPTD	Résultat du plan stratégique et programme budget 2016-2017	Indicateur des ODD
des personnes en situation de handicap, sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi	une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat 8.6 D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation
R1.2 : La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs	Résultat 4 : La promotion des entreprises durables Résultat 5 : Le travail décent dans l'économie rurale.	8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers
R1.3 : Les jeunes (filles et garçons), les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local	Résultat 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre 8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale
R1.4 : Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.	Résultat 6 : La formalisation de l'économie informelle	8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers
R1.5 : La gouvernance du marché du travail est améliorée.	Résultat 1 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale
R2.1 : La législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle, sont renforcées par les mandants	Résultat 2 : La ratification et l'application des normes internationales du travail	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire
R2.2 : La conformité des lieux du travail	Résultat 7 : La promotion de la	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de

Résultat du PPTD	Résultat du plan stratégique et programme budget 2016-2017	Indicateur des ODD
notamment aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les très petites et moyennes entreprises (TPME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural	conformité des lieux de travail par l'inspection du travail et l'inspection de la santé et sécurité au travail	tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire
R2.3 : La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et à ceux de l'économie informelle	Résultat 4 : La création et l'extension des socles de protection sociale.	1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient 3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable
R2.4 : Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux	Résultat 8 : La protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables	8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire
R2.5 : Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé par une participation plus accrue des mandants	Résultat 10 : Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire

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

qualifié, partenariat de collaboration inter-services) ; l'absence de formation continue des techniciens de l'inspection de la médecine du travail.

Dans le cadre des Normes Internationales du Travail, la Côte d'Ivoire a ratifié 40 conventions de l'OIT dont 2 dénoncées. Parmi les 38 en vigueur, on compte les 8 Conventions fondamentales. Les dernières ratifications de conventions sont: P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (01 nov. 2019); C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 (01 nov. 2019); P155 - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (01 nov. 2019).

La mise en cohérence des textes nationaux avec l'ensemble des conventions ratifiées reste donc un chantier à poursuivre. Les capacités de veille sur le respect des Normes Internationales du Travail (NIT) sont acquises et valorisées dans la production et la réponse aux observations de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), mais il importe d'en faire périodiquement l'évaluation pour y remédier si besoin. Les consultations sur les rapports se font formellement, cependant, plus de temps doit être accordé pour permettre aux partenaires sociaux d'apporter leurs points de vues selon les réalités du terrain. Outre ces acquis, la nécessité de renforcer davantage la protection des travailleurs est avérée à l'aune des instruments internationaux du travail qui ont déjà passé l'étape de la soumission à l'Assemblée Nationale.

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

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

Dans le domaine de la protection sociale, le diagnostic de la sécurité sociale établi à la faveur de l'élaboration de la Stratégie Nationale de la Protection Sociale a relevé la multi polarisation institutionnelle du système et mis l'accent sur des déficits en matière de capacités et de coordination des acteurs, comme contraintes au pilotage stratégique et opérationnel du système de sécurité sociale. Il est ressorti que la sécurité sociale a une faible couverture avec des prestations limitées : 6% des ménages sont couverts contre les risques (retraite, décès, accident de travail et maladies professionnelles et prestations familiales) ; 2,6% des dépenses totales de santé sont financées par la couverture maladie ; des prestations demeurent basses ne tenant pas compte des besoins réels de l'assuré (absence de retraite complémentaire), [SNPS 2014] ; près de 5 125 287 travailleurs indépendants, soit 60,9% des travailleurs du pays, n'ont pas de couverture sociale ; une grande partie de la population, y compris les travailleurs de l'économie informelle (91,8% des travailleurs), n'est pas couverte par la sécurité sociale officielle. En outre, le risque majeur du chômage, bien que prescrit par la C. 102, n'est pas pris en compte.

En matière de dialogue social, les divisions internes au sein des centrales syndicales ont été resorbées. Les acteurs syndicaux accusent des faiblesses en ce qui concerne la maîtrise des techniques de dialogue social. Pour leur part, les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle sont sous représentés dans le fonctionnement du dialogue social.

Par ailleurs, les priorités du PPTD sont cohérentes avec les programmes et projets d'emploi portés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF). On peut citer : le programme emploi jeune et développement

des compétences (PEJEDEC) ainsi que la réalisation d'enquêtes-emploi avec le soutien de la Banque Mondiale ; le C2D Emploi et le C2D Emploi/SCAED avec l'Agence Française de Développement (AFD) ; le Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et de l'Insertion des Jeunes (PAAEIJ) avec la Banque Africaine de Développement (BAD). La Banque Mondiale appuie le projet filets sociaux productifs en direction des couches vulnérables, pour améliorer leur capacité de consommation et mettre en place les fondements d'un système national de Protection Sociale. La BAD a lancé en 2017 une 'initiative pour l'Afrique' pour créer des emplois pour 25 millions de jeunes en Afrique pendant 10 ans. Le Département d'Etat Américain du Travail (USDOL) est un partenaire clé dans la lutte contre le travail des enfants en Côte d'Ivoire.

Le PPTD a été élaboré selon une approche participative et inclusive. La DGT a assuré la coordination de l'élaboration du Programme. Les représentants de ces différentes entités ont contribué à travers des ateliers et séances de travail à l'élaboration du Programme. Le PPTD n'a pas été adopté par le Gouvernement. Le Comité de Pilotage était tripartite. Sa composition était la suivante : Ministères : Emploi et Protection Sociale, Promotion de la Jeunesse et Emploi des Jeunes, Famille, Femme et Enfant, Enseignement Technique et Formation Professionnelle, Plan et Développement, Budget et Portefeuille de l'Etat, Economie et Finances ; Patronat : CGECI – FIPME ; Centrales syndicales: UGTCL, DIGNITE, FESACI, UNATRCI et HUMANISME. Le document final a fait l'objet de validation au cours d'un atelier national tripartite.

4.3. Efficacité et performance

L'efficacité du PPTD permet d'évaluer la mesure dans laquelle les objectifs immédiats ont été atteints. Le PPTD a reposé sur 2 axes prioritaires, à savoir : (i) Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap ; et (ii) Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses. L'efficacité et la performance devaient être analysées sur la base du cadre de résultats, mais, ce cadre n'a pas été renseigné durant le processus de mise en oeuvre du Programme. Ainsi, l'évaluation n'a pas pu mesurer le niveau d'atteinte (taux de réalisation et d'atteinte) des produits et des cibles du PPTD en référence aux prévisions initiales. Les résultats ont été analysés par domaine prioritaire du PPTD.

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

- **Renforcement du cadre global de politique de l'emploi**

La mise en oeuvre du PPTD a permis de renforcer le cadre global de politique de l'emploi grâce à des consultations et un dialogue tripartites. En effet, en 2016, le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale a formulé une nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (PNE) couvrant la période 2016-2020, pleinement arrimée sur le Plan national de développement (PND 2016-2020). Le BIT a contribué à l'atteinte de ce résultat par le renforcement des capacités des personnes issues du Comité Emploi, des ministères techniques et des partenaires sociaux en planification stratégique et en gestion axée sur les résultats. Il y a eu plusieurs appuis à travers le centre de Turin ou localement, dans les domaines de l'emploi, des systèmes d'information sur le marché du travail, de la gouvernance dans le cadre des projets tels que les projets Gouvernance" et APERP. L'on note également la réalisation d'une étude sur la promotion des emplois dans le domaine du numérique avec l'appui du BIT.

La mise en oeuvre de la PNE a contribué à l'augmentation de l'insertion professionnelle des personnes vulnérables. En effet, au niveau de la promotion de l'Emploi des personnes vulnérables, on note: des actions relatives au financement de 3 projets collectifs d'activités génératrices de revenus portés par des groupements d'hommes et de femmes pour un montant total de 18 millions avec un impact de 500 emplois ; l'insertion de 3000 jeunes dans les Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre (THIMO) dans le cadre du C2D Emploi; l'insertion de 5250 Bénéficiaires en cours dans les THIMO, dans le cadre d'une convention avec l'AEJ (Agence Emploi Jeunes) et la contribution à la mise en oeuvre du FASI (Fonds d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel) : octroi de subventions à 72 356 acteurs du secteur informel pour un montant de l'ordre de 16 milliards Fcfa.

En outre, le Gouvernement a pris plusieurs initiatives pour favoriser l'insertion des jeunes et l'adéquation formation-emploi. Au sujet de l'observation du marché du travail, l'ONEF (Observatoire National de l'Emploi et de la Formation) a été créé par décret No 2021-354 du 07 juillet 2021 portant création, attributions, organisation et fonctionnement d'un établissement public à caractère administratif. Dans le cadre de l'accroissement du contenu en emploi des investissements et la prise en compte de la dimension emploi-jeune dans les politiques sectorielles, un dispositif a été adopté en Conseil des Ministres en 2018, afin d'instaurer le Comité Investissement Emploi « invest'emploi ». L'Agence Emploi Jeune a mis en œuvre l'opération « Agir pour les jeunes ». Sur la période 2016- 2020, 51 434 jeunes ont bénéficié de financement à travers ce programme. Globalement, dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'appui à l'auto emploi sur la période 2016-2020, ce sont 95 740 jeunes qui ont bénéficié d'accompagnement à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat. Il s'agit d'accompagnement pour le développement d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) ou de création de Micro et Petites Entreprises (MPE).

Dans le cadre de l'amélioration de l'employabilité des jeunes, la réforme de l'apprentissage initiée en 2017 a vu ces textes adoptés en février 2019 pour le décret et en 2020 pour la plupart des arrêtés. Dans le cadre de l'amélioration du dispositif, l'essentiel des structures impliquées dans l'insertion des jeunes ont, dans un souci de recherche d'efficacité et d'efficience, élaboré leur Plan Stratégique de Développement (PSD): PSD- Agence Nationale de Formation Professionnelle (AGEFOP 2017-2020), PSD- Fonds de Développement de Formation Professionnelle (FD FP 2018-2022), PSD-Agence Emploi Jeunes (AEJ 2021-2025).

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

Dans le cadre du Programme Social du Gouvernement (PS Gouv), pour la période de septembre 2019 à décembre 2020, ce sont les dossiers de 121 000 jeunes qui ont été traités sur l'ensemble du territoire national pour près de 59 milliards de FCFA. Sur la même période, ce sont environ 300 000 jeunes qui ont eu une opportunité d'insertion en Côte d'Ivoire⁶. De même, le nombre d'emplois créés dans le secteur privé a augmenté de 2016 à 2021⁷.

Tableau 5: Situation de l'emploi dans le secteur moderne structuré (Evolution des flux de 2016 à 2020)

Secteurs	2016	2017	2018	2019	2020
Secteur privé	76 072	83 764	89 041	83 625	94 310
Secteur public	10 123	11 946	12 031	11 125	23 847
Total	86 195	95 710	101 072	94 750	118 157

Source : Tableau de bord de l'emploi, décembre 2020/Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale

De même, le nombre d'emplois créés dans le secteur public a augmenté de 2016 à 2021⁸.

Le taux de chômage a connu une baisse. Le taux combiné du chômage, de la main d'oeuvre potentielle et du sous-emploi est passé de 27,8% en 2016 à 20,2% en 2018. (Source : ENV 2015, ENSESI 2016, ERI ESI 2017-2018). Les initiatives en matière d'emploi se sont traduites par la création de 2 800 000⁹ emplois formels et informels de septembre 2011 à 2019. Dans le secteur formel de l'économie, 495 871 emplois ont été créés de 2016 à 2020 dont 86 % dans le secteur privé (DGE, 2021)¹⁰. Le bilan de la mise en œuvre des initiatives de création d'emplois jeunes à travers les projets/programmes de l'AEJ et du Bureau de

⁶ www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=12892

⁷ Tableau de bord 2021, MEPS

⁸ Tableau de bord 2021, MEPS

⁹ Rapport Diagnostique du PND 2021-2025, secteur emploi.

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

Coordination des Programmes Emploi (BCPE) sur la période 2016-2020 révèle un nombre total de 205 147 bénéficiaires.

Pour favoriser la création de l'emploi, le Gouvernement a pris des mesures d'incitation, de création et de maintien de l'emploi en Côte d'Ivoire.

TYPE DE MESURES	MESURES	PRINCIPAL CONTENU
MESURES DE SOUTIEN A LA CREATION D'EMPLOIS	Mesures règlementaires	
	Décret n° 2018-33 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités pratiques de mise en oeuvre du contrat stage de qualification ou d'expérience professionnelle	<p>Le contrat de stage de qualification ne peut excéder une durée de douze (12) mois, renouvellement compris.</p> <p>Le quota de stagiaires devant être accueillis par entreprise pour un stage est d'au moins 2% de l'effectif permanent.</p> <p>Le stagiaire bénéficie d'une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à la moitié du salaire minimal catégoriel dont relève l'emploi occupé.</p>
	Décret n°2018-383 du 04 avril 2018 relatif aux modalités du contrat stage-école	<p>Le quota de stagiaires devant être accueillis par entreprise est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'à 300 travailleurs permanents, au moins 2% de l'effectif ; - au-delà de 300 travailleurs, au moins 3% de l'effectif. <p>La durée du stage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - trois (03) mois pour les élèves de l'enseignement technique et professionnel, - trois (03) mois pour les étudiants du premier cycle universitaire - six (06) mois pour les étudiants du deuxième et troisième cycle universitaire <p>Durée non renouvelable.</p>
	Décret n° 2018-32 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement du chantier école	<p>Le chantier école s'organise autour de trois (03) composantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une formation professionnalisante à partir d'une réalisation collective des stagiaires basée sur un rapport concret et grandeur nature ; l'acquisition des gestes et techniques étant fondée sur la mise en situation. - une ou des immersions en entreprise dans le cadre des stages ; - un accompagnement socio-professionnel individualisé. <p>La durée de formation sur le chantier école ne peut être inférieur à quatre (04) mois ou excéder douze (12) mois</p> <p>Un arrêté interministériel en détermine les modalités.</p>
Décret n° 2018-456 du 09 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès à l'emploi est un droit reconnu aux personnes en situation de handicap. - L'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires visant à faciliter l'accès de la personne en situation de handicap en milieu de travail. <p>Tout employeur est tenu d'employer des personnes en situation de handicap dans les proportions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'à 100 travailleurs permanents, au moins une (1) personne en situation de handicap ; - Au-delà de 100 travailleurs permanents, 2% de l'effectif ; <p>A défaut, l'employeur est tenu de verser une contribution au fonds de l'insertion des personnes en</p>	

		situation de handicap dans les conditions prévues par le décret.
	Décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la Formation Professionnelle par apprentissage.	L'Etat garantit aux apprentis le droit à la formation professionnelle par apprentissage par la mise en place d'un dispositif approprié, la qualité de la formation, les niveaux de qualification professionnelle ainsi que les titres et diplômes délivrés. - Les organismes publics de financement contribuent à la mise en oeuvre de l'apprentissage. - Les organisations d'employeurs, les branches professionnelles et les organisations de travailleurs participent au développement de l'apprentissage. Quatre (4) arrêtés d'applications en déterminent les modalités.
Mesures fiscales incitatives		
	Création d'emploi en faveur de personnes qui ne sont pas en situation de handicap	Conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI) avec une personne de nationalité ivoirienne - Entreprises relevant de l'impôt sur les bénéfices : Crédit d'impôt annuel de 1 000 000 F CFA / emploi créé et /an - Entreprises relevant de la taxe d'Etat de l'entrepreneur ou de l'impôt des microentreprises : crédit de 250 000 F CFA/emploi créé et /an Conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) avec une personne de nationalité ivoirienne - Entreprises relevant de l'impôt sur les bénéfices : Crédit annuel de 500 000 F CFA / emploi créé et /an - Entreprises relevant de la taxe d'Etat de l'entrepreneur ou de l'impôt des microentreprises : crédit de 125 000 F CFA/emploi créé et /an
	Emploi des personnes en situation de handicap	Conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI) avec une personne de nationalité ivoirienne - Entreprises relevant de l'impôt sur les bénéfices pour les Personnes en Situation de Handicap, ce montant est de 1 500 000 F CFA/ emploi créé et /an - Entreprises relevant de la taxe d'Etat de l'entrepreneur ou de l'impôt des microentreprises pour les Personnes en Situation de Handicap, ce montant est de 500 000 F CFA Conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) avec une personne de nationalité ivoirienne - Entreprises relevant de l'impôt sur les bénéfices pour les Personnes en Situation de Handicap, ce montant est de 750 000 F CFA/ emploi créé et /an - Entreprises relevant de la taxe d'Etat de l'entrepreneur ou de l'impôt des microentreprises pour les Personnes en Situation de Handicap, ce montant est de 250 000 F CFA.
	Apprentissage et formation professionnelle	Pour les entreprises relevant de l'impôt sur les bénéfices le Crédit d'impôt est de 500 000 FCFA par an et par personne formée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce crédit est porté à 750 000 FCFA lorsque l'apprentissage concerne une personne en situation de handicap - Entreprises relevant de la taxe d'Etat de l'entrepreneur ou de l'impôt des microentreprises, le Crédit d'impôt est de 100 000 FCFA par an. Ce crédit est porté à 150 000 FCFA lorsque l'apprentissage concerne une personne en situation de handicap

	Stages de validation de diplômes	Pour les entreprises, relevant de l'impôt sur le bénéfice, le montant du crédit d'impôt est de 50 000 FCFA par stagiaire/ an - Pour les Entreprises relevant de la taxe d'Etat de l'entrepreneur ou de l'impôt des microentreprises, le montant est de 25 000FCFA/ stagiaire/an
	Développement des PME	Réduction du taux de l'impôt foncier Le montant de l'impôt sur le revenu foncier et/ou de l'impôt sur le patrimoine foncier dû au titre des deux premières années à compter de la date de création des petites et moyennes entreprises, est réduit de 25 % au moment du règlement, lorsque le paiement intervient au plus tard le 15 mars et le 15 juin de chaque année Exonération de la contribution des patentes Les entreprises, relevant d'un régime réel d'imposition et réalisant un chiffre d'affaires inférieur à un milliard de francs CFA, bénéficient de l'exonération de patente pendant les deux années suivant leur date de création. Exonération en matière d'impôt minimum forfaitaire Aux termes des dispositions de l'article 54 du Code général des Impôts, les entreprises nouvelles sont exonérées de l'impôt minimum forfaitaire au titre de leur premier exercice comptable.
	Mesures actives (programmes d'aides)	
	Mise en oeuvre du Projet Promotion de l'Emploi des personnes vulnérables	Financement d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) en faveur des couches vulnérables par la convention MEPS-UNACOOPEC-CI
	Renforcement du dispositif de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat, notamment des jeunes, avec l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) et le Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCPE) à travers les projets C2D Emploi et PEJEDEC	L'adoption et la mise en oeuvre de la Politique Nationale de la Jeunesse 2016-2020 ; <input type="checkbox"/> L'adoption et la mise en oeuvre de la Stratégie Nationale d'insertion et de l'emploi jeunes 2016-20 ; <input type="checkbox"/> L'ouverture de 201 guichets emploi jeunes sur l'ensemble du territoire national en 2019 ; <input type="checkbox"/> La mise en oeuvre des programmes et projets pour le développement des compétences, Stages, THIMO, Entrepreneuriat au bénéfice de Cent trente-et-un mille cinq cent quarante-neuf (131 549) jeunes (projets AEJ) ; <input type="checkbox"/> La mise en oeuvre des programmes et projets d'entrepreneuriat, développement des compétences, THIMO au bénéfice de Soixante-trois mille sept cent vingt-cinq (63 725) jeunes (projets BCPE pour le compte des bailleurs (Banque Mondiale, AFD, Coopération Japonaise).
	Recrutement dérogatoire à la Fonction Publique en faveur des Personnes en Situation de Handicap (PSH),	Le recrutement dérogatoire est la résultante d'un plaidoyer des Organisations des Personnes en situation de Handicap (OPH) qui aboutit en conseil des Ministres pour un accord du Gouvernement. On note que 1 695 (PSH) ont accédé à travers cette mesure dérogatoire à un emploi décent dans l'administration publique de 1997 à 2021
MESURES DE SOUTIEN AU MAINTIEN DE L'EMPLOI	Réforme du système d'allocation chômage	Transformation du système d'allocation chômage en allocation d'aide au retour à l'emploi (conduite d'Activités Génératrice de Revenus-AGR) : 150 000 FCFA / trimestre pour les cadres et agents de maîtrises 750 000fcfa/ trimestre pour les employés et ouvriers Ces allocations sont octroyées pour une durée de six (6) mois renouvelables une seule fois

	Ordonnance n°2020-385 du 15 avril 2020 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Fonds d'Appui aux Acteurs du Secteur informel (FASI-COVID19)	Fonds d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel dont les activités sont impactées par la crise liée au Covid-19 (subventions, prêts, appui technique à la formalisation) Ce fonds est doté d'une enveloppe de 100 milliards FCFA et propose des subventions individuelles de l'ordre de 200 à 300 mille FCFA. Secteurs : commerce, transport, restauration, loisirs, artisanat, services.
	Ordonnance n°2020-384 du 15 avril 2020 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Fonds de Soutien aux Petites et Moyennes Entreprises (FSPME- COVID19)	Fonds de Soutien aux Petites et Moyennes Entreprises dans le cadre de la mise en oeuvre du plan de soutien économique, social et humanitaire face à la pandémie de la COVID-19 (Subventions salariales, prêts à taux zéro, prêts à taux réduit) Ce fonds est doté d'une enveloppe de 150 milliards de F CFA.
	Ordonnance n°2020-383 du 15 avril 2020 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Fonds de Soutien aux Grandes Entreprises (FSGE-COVID19).	Fonds de Soutien aux Grandes Entreprises dans le cadre de la mise en oeuvre du plan de soutien économique, social et humanitaire face à la pandémie de la COVID-19 (Subventions salariales, prêts à taux zéro, prêts à taux réduit, etc.) : Ce fonds est doté d'une enveloppe de 100 milliards de francs CFA.

Source : Répertoire des mesures d'incitation, de création et de maintien de l'emploi en Côte d'Ivoire, Direction Générale de l'Emploi, 2021

▪ En matière d'emploi

En matière d'emploi, en lien avec la recommandation N°204 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les mandants ont élaboré, en 2019, une stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire. Cette stratégie repose sur les leviers d'action favorables à la transition vers l'économie formelle à savoir la réglementation, la productivité, la représentation et le dialogue social, les conditions de travail et de protection sociale. Avec l'appui de la France et suite au diagnostic consolidé, le BIT a accompagné les mandants dans l'élaboration de la stratégie de transition de l'informel vers le formel. En outre, des représentants du gouvernement (05) et des travailleurs (02) ont participé à la formation sur l'économie informelle, organisée à Turin avec l'appui du BIT et de la France (RAF/15/53/FRA). Ce renforcement des capacités a favorisé le processus de formulation de la formalisation.

La mise en oeuvre de la stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire a permis d'obtenir des résultats majeurs. Dans ce cadre, le CITEF (Comité Intersyndical pour la Transition vers l'Economie Formelle) a été créé en 2019 avec l'appui du BIT. Le CITEF est un acteur dans la formalisation de l'économie informelle. Les capacités des membres des Centrales syndicales y compris le CITEF ont été renforcées dans le domaine de la création et de la mise en place des coopératives. La formation a porté sur les outils Think-coop et Start-Coop. A ce niveau, onze (11) acteurs syndicaux ont été formés pour aider à formaliser l'économie informelle à travers la mise en place des coopératives. Ce renforcement des capacités a été fait par un expert du BIT. Le projet Gouvernance a co-organisé le Forum sous régional sur la transition vers l'économie formelle et la promotion du travail décent, tenu en octobre 2019 au Togo avec la participation des mandants tripartites mobilisés dans les cinq pays initiaux couverts par le projet. Ce forum a offert une plate-forme d'apprentissage individuel et collectif basé sur des échanges d'expérience sur le processus de formalisation en vue de promouvoir un meilleur respect des Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT) et de la SST. En prélude à ce forum, le projet a appuyé la participation du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire et du Togo au cours sur les stratégies intégrées de transition vers l'économie formelle. Dans cette même dynamique, dans le cadre du Programme d'Appui à la Promotion de l'Emploi et à la Réduction de la Pauvreté, les acteurs intervenant dans l'économie informelle ont été sensibilisés à l'occasion d'un Forum mondial de partage des connaissances organisé par le Centre International de formation de Turin en 2017 et en 2019. Il s'agit d'une plate-forme de discussion ouverte et interactive entre les décideurs publics, les partenaires sociaux et les partenaires

institutionnels sur ce qui a marché dans les processus de transition aux niveaux national, régional et mondial, ainsi que pour identifier les problèmes et défis clés liés à l'amélioration de l'opérationnalisation de la recommandation de l'OIT sur la transition vers la formalité.

La mise en oeuvre du PPTD a favorisé la révision des Contributions Déterminées au niveau National (CDN) de la Côte d'Ivoire. La Côte d'Ivoire a entamé, en 2020, son processus de révision de ses CDN de 2015 avec pour objectif la mise en cohérence des stratégies d'atténuation et d'adaptation des secteurs prioritaires avec les politiques de développement national tout en privilégiant les options susceptibles de générer le plus d'emplois verts. Cela a été possible grâce à l'appui technique et financier du BIT à travers l'analyse des liens entre changement climatique, protection de l'environnement et création d'emplois verts pour une transition juste dans le cadre des CDN révisées. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) accompagne ainsi la Côte d'Ivoire dans un processus de transition juste vers la durabilité environnementale, avec un intérêt particulier accordé à la création d'emplois verts en cohérence avec ses CDN.

Grâce au Projet "Entreprise et Travail décent" mis en oeuvre en Côte d'Ivoire entre 2017 et 2019, les mandants ont renforcé le Groupe de travail sur les entreprises et l'emploi des jeunes comme plate-forme de dialogue dédiée à la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales (EMN), avec un accent sur les pratiques de responsabilité sociale des entreprises dans le domaine de l'emploi des jeunes. La Déclaration a été promulguée auprès de 357 représentants des mandataires et des entreprises. Des points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration ont été formellement désignés conformément à l'annexe II de la version révisée de mars 2017 de la Déclaration. A travers le projet « *Entreprise et Travail Décent : Promotion et application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales (EMN) et la politique sociale* » financé par la France, le BIT a facilité la réflexion sur l'avenir du Groupe de travail sur les entreprises et l'emploi des jeunes en août 2017 afin de recueillir les leçons apprises et les perspectives d'avenir. Le BIT a animé des sessions de sensibilisation des acteurs nationaux (Conseil Economique et Social, Assemblée des Régions et Districts, membres du Groupe de Travail sur les entreprises et l'Emploi des jeunes, Comité Emploi).

Par ailleurs, une campagne de sensibilisation (3 mois de campagnes) des acteurs de l'économie informelle sur la pandémie du COVID-19 a eu lieu dans 17 marchés de la commune d'Abidjan. Cette campagne de sensibilisation a été organisée avec l'appui financier du BIT. Dans cette même optique, une campagne a aussi été organisée dans 14 supermarchés d'Abidjan par l'Intersyndicale sur la Santé et la Sécurité au travail (ISST). La revue documentaire, les entretiens réalisés ont relevé que ces campagnes n'ont pas été menées dans tous les supermarchés car certains n'y ont pas participé, du fait des difficultés de dialogue social. Cette activité a donc mis en lumière la nécessité de la poursuite du renforcement du dialogue social. La question de l'emploi décent demeure encore un défi dans la mesure où l'emploi informel représente 89,1% de l'emploi total en Côte d'Ivoire, selon des enquêtes nationales sur l'emploi de 2019.

- **Mise en place d'un système de suivi sensible au genre**

Un système de suivi sensible au genre a été mis en place pour évaluer les progrès vers la formalisation, y compris les plus vulnérables aux déficits de travail décent. A ce niveau, l'Institut National de la Statistique publie régulièrement les statistiques sur la part de l'emploi informel dans l'emploi total. L'enquête régionale intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée entre décembre 2017 et février 2018 a permis de disposer des données désagrégées par sexe et de suivre les tendances en matière de formalisation. Pour atteindre ce résultat, le BIT a étroitement travaillé avec l'Institut National de la Statistique et le Ministère en charge de l'Emploi lors du traitement des données avant la validation des indicateurs clés du marché du travail. Les observations du BIT ont été partagées avec le Ministère en charge de l'Emploi (Direction Générale de l'Emploi). Des indicateurs clés de suivi du processus de formalisation ont été discutés et présentés lors de l'atelier tripartite de septembre 2018. Les indicateurs clés ont été discutés lors du Forum sous-régional sur la transition vers l'économie formelle et la promotion du travail décent organisé par le BIT (RAF/15/53/FRA, RAF/16/53/FRA), Lomé, Togo.

- **Renforcement de la collecte de nouvelles données au niveau du pays conformément à la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail**

La collecte de nouvelles données au niveau du pays a été renforcée conformément à la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19e Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST). A ce niveau, l'Institut National de la Statistique (INS) de Côte d'Ivoire a collecté de nouvelles données en 2016, conformément à la 19e résolution de la CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Les données ont été diffusées à travers une série de rapports de l'OIT en 2016 qui ont identifié les bonnes pratiques pour mettre en œuvre les nouvelles normes de la CIST. L'INS a lancé des activités de sensibilisation auprès des principales parties prenantes nationales sur les nouvelles normes et les changements à venir et élaboré des plans pour aligner l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) nationale sur les nouvelles normes. Ce résultat a été atteint grâce à l'appui du BIT. Le BIT a fourni un soutien technique dans la mise en œuvre de l'étude pilote, y compris les entretiens cognitifs qualitatifs et les tests quantitatifs sur le terrain. En outre, le BIT a organisé des formations pour le personnel technique et de terrain de l'Institut National de la Statistique (INS) de Côte d'Ivoire et d'autres parties prenantes. L'OIT a également organisé deux ateliers à Genève, l'un au début du projet et l'autre après l'achèvement des études, auxquels ont participé deux membres du personnel de l'INS de Côte d'Ivoire. Ces ateliers ont servi à dispenser une formation, à promouvoir le partage d'expériences et à recueillir les commentaires des pays participants.

Le Profil Pays du Travail Décent de la Côte d'Ivoire a été élaboré en 2020. Ce premier Profil Pays du Travail Décent de la Côte d'Ivoire a été élaboré par des compétences ivoiriennes à l'initiative de l'ex-Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle, actuel Ministère en charge de l'Emploi et de la Protection Sociale, avec la collaboration des structures membres du Système ivoirien d'information sur le marché du travail et l'assistance du BIT Dakar et Genève. Cet appui du BIT a permis l'organisation d'un atelier à Abidjan, en vue d'asseoir une compréhension commune de ce que l'on entend par profil pays du travail décent ; une collecte de données et la rédaction d'un premier draft du Profil Pays sur le Travail Décent ont été assurées par un consultant commis par le BIT ; un atelier de consolidation des indicateurs de travail décent et d'examen du draft s'est tenu à Grand-Bassam. Enfin, un atelier tripartite de validation du draft consolidé a été organisé.

- **En matière d'adéquation formation-emploi**

En matière d'adéquation formation-emploi, la Stratégie Nationale de Promotion des Emplois Vert en 2021 a été élaborée avec la participation de l'ensemble des parties prenantes, notamment les centrales syndicales, les acteurs de la société civile, les faitières relatives au secteur privé, les Ministères (Ministère en charge de l'Environnement), les Institutions de Prévoyances Sociales. Cette stratégie a été élaborée avec l'appui technique et financier du Bureau International du Travail (BIT).

Priorité 2 : Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses

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

La Côte d'Ivoire a renforcé la législation nationale du travail ainsi que l'application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle. Ainsi, de nouvelles conventions ont été ratifiées, en particulier les conventions : C 184 (Sécurité et Santé au Travail dans l'Agriculture), C 170 (produits chimiques), et le Protocole 2002 (système d'information en santé et sécurité au travail). Le protocole 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé a été aussi ratifié.

Des textes d'application de conventions ratifiées prennent désormais en compte les besoins et caractéristiques de l'économie informelle. La législation nationale a été mise en cohérence avec les conventions ratifiées. Cela a été possible grâce au renforcement des capacités des mandants tripartites en matière de préparation, d'adoption, de rapportage et de revue des normes internationales du travail. Les capacités d'intervention de l'administration et de l'inspection du travail, y compris dans l'économie informelle ont été également renforcées. Dans cette même dynamique, les capacités des magistrats, inspecteurs du travail et autres cadres de l'administration en matière de normes ont été renforcées.

D'autres résultats ont été atteints tels que la vulgarisation des principes et droits fondamentaux au travail y compris à destination des acteurs de l'économie informelle, la vulgarisation des mesures visant la mise en conformité des lieux de travail dans les entreprises de l'économie informelle. De façon spécifique, les outils de l'Inspection du Travail n'étaient pas adaptés à l'économie informelle. Les services de l'Inspection du Travail manquaient souvent de stratégies efficaces pour répondre aux défis que pose l'économie informelle en matière de conformité. Ces défis sont notamment liés à la nature des activités professionnelles et à la capacité d'accéder aux travailleurs et aux lieux de travail. Grâce à l'appui du BIT, les outils ont été adaptés. Un guide d'intervention de l'Inspection du Travail dans l'économie informelle (Guide d'Intervention de l'Inspection du Travail dans l'Économie Informelle) a été élaboré. Ce guide a permis de doter les services de l'Inspection du Travail d'une stratégie pour aborder les problèmes de conformité posés par l'économie informelle. Toujours dans le domaine de l'économie informelle, plus précisément dans le domaine de l'agriculture, l'inspection du travail est maintenant outillé pour intervenir dans le domaine de l'agriculture. Cela a été possible grâce au projet ACCEL AFRICA, qui a permis l'élaboration du Guide d'intervention de l'Inspection du Travail pour l'Agriculture. Il existe une fiche adaptée de l'économie informelle au niveau de l'inspection du travail. L'inspection du travail est en mesure d'intervenir dans l'économie informelle.

Dans le domaine du genre, les capacités des mandants pour l'intégration de l'égalité du genre dans les interventions de l'inspection du travail ont été renforcées. Les mandants prennent en compte les questions de genre dans la formulation, la mise en oeuvre et l'évaluation des activités. En matière de données statistiques, la production statistique sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et la législation du travail, est systématisée et améliorée.

- **La conformité des lieux du travail notamment aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural**

La conformité des lieux du travail aux normes de santé et sécurité au travail (SST) a été renforcée, y compris dans les Très Petites Entreprises et les Petites et Moyennes Entreprises (TPE/PME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural. Des normes internationales du travail ont été ratifiées : Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ; Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985; Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985; Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990 ; Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990; Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Sur la base de la C155, une politique nationale de SST a été formulée pour la période 2020-2024, un profil national de santé et sécurité au travail a été élaboré en 2018, de même qu'un programme national couvrant la période 2020-2024. Cependant, ces documents n'ont pas été adoptés par le Gouvernement, mais les programmes sont mis en œuvre.

Les capacités des praticiens du droit du travail en SST ont été renforcées particulièrement pour les interventions dans les MPME et dans l'économie informelle. Ainsi, le cadre législatif et réglementaire en matière de SSTE a été renforcé et vulgarisé. Deux décrets présidentiels ont été pris en matière de santé et sécurité au travail. Il s'agit du décret No 2020-955 du 09 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail. Ainsi, dans toutes les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de cinquante salariés, l'employeur doit créer un Comité de santé et sécurité au travail. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à cinquante salariés, la délégation du personnel joue le rôle de comité de santé et sécurité au travail, conformément à l'article 61.12 du Code du travail. Le second décret No 2020-956 du 09 décembre 2020 relatif au devoir d'alerte et au

droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Ainsi, tout travailleur ou groupe de travailleurs a le droit de se retirer de toute situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ou celle d'autrui.

Le Système National de SSTE tenant compte des capacités des structures centrales de SSTE (Direction de la SSTE et Inspection de la Santé et Sécurité au Travail), du mécanisme de notification et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, a été renforcé. L'enseignement de la SSTE est introduit et animé à différents niveaux. Dans cette même dynamique, des programmes d'éducation ouvrière en SSTE sont mis en place pour les centrales syndicales.

En matière de promotion d'un travail sûr et de conformité des lieux de travail prenant en compte les principes et droits fondamentaux du travail et la lutte contre le VIH/SIDA, des institutions et des systèmes ont été établis pour améliorer la SST. A ce niveau, la Coalition des Entreprises de Côte d'Ivoire de lutte contre le VIH/SIDA, la Tuberculose et le Paludisme (CECI) a redynamisé la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail. En 2018, cette structure a réalisé une campagne de conseils et de dépistage en faveur des entreprises du secteur de télécommunications et de banques qui a permis le dépistage de 1543 personnes dont 2 placées sous antirétroviraux. Les sessions de plaidoyer auprès des chefs d'entreprises ont permis la signature de 22 lettres d'engagement à la lutte contre le VIH/Sida. Le BIT a appuyé la revitalisation du réseau des points focaux du Ministère du travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs pour la lutte contre le VIH sur la base de la recommandation 200 de l'OIT. Le BIT a également soutenu la Coalition des Entreprises de Côte d'Ivoire de lutte contre le VIH/Sida, la Tuberculose et le Paludisme (CECI) et le Réseau Ivoirien des Organisations des Vivants avec le VIH (RIP +) pour organiser une campagne de sensibilisation des chefs d'entreprises et l'organisation du conseil et dépistage volontaire (vct@work)

Par ailleurs, le gouvernement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs a adopté une stratégie d'intervention des services d'inspection en mai 2018. (Voir lettres de validation N°160/2019/MFPTRAPS/CAB/SG/DGT du 7 mars 2019 et N°00687/MEPS/CAB du 19 mars 2019). Cette stratégie précise les actions urgentes à mener dans les secteurs de la construction et des bâtiments, Coiffure et Esthétique et Menuiserie. Les acteurs tripartites du monde du travail ont validé une politique nationale du travail en avril 2019 qui détermine les grands domaines de l'administration du travail sur lesquels les praticiens doivent s'investir utilement. Ce document a l'avantage de créer plus de cohérence dans les initiatives et donc plus d'efficacité et d'efficience. Grâce à ces outils stratégiques, les services d'inspection bénéficient d'une attention de plus en plus grande des autorités, et ceci se manifeste déjà par l'octroi de ressources supplémentaires, notamment des voitures de service pour une meilleure intervention sur le terrain.

Par ailleurs, pour accroître l'impact de leurs interventions, les partenaires sociaux ont adopté une stratégie pour le développement d'une campagne de communication sur les PDFT et la SST dans les Bâtiments et Travaux Publics (BTP), Coiffure-esthétique et Menuiserie en mai 2019. La conformité des lieux du travail aux normes de santé et sécurité au travail (SST) a été renforcée, y compris dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), dans l'économie informelle et dans le secteur rural par la prise de deux décrets par le Gouvernement. Le décret No 2020-956 du 09 décembre 2020 relatif au devoir d'alerte et au droit de retrait en cas de danger grave et imminent et le décret No 2020-955 du 09 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du comité de santé et sécurité au travail.

A travers le projet Gouvernance financé par la France, le BIT a outillé les praticiens de l'administration du travail sur la méthodologie de diagnostic des secteurs et sur la planification technique et stratégique des activités d'inspection. Ce renforcement des capacités a rendu possible l'appropriation du processus d'élaboration de la stratégie d'intervention des services d'inspection et du développement d'une campagne de communication sur les PDFT et les règles de SST. Le BIT a également soutenu le processus d'analyse et de diagnostic du secteur du travail qui a conduit à l'élaboration de la politique et à sa validation.

De même, un noyau de près de 30 inspecteurs du travail et responsables des services techniques dont 30% de femmes ont été formés en novembre 2018 et avril 2019 comme référents sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail avec un focus sur les secteurs de bâtiments et

travaux publics et de coiffure-esthétique. Les référents ont été dotés du matériel pédagogique (guides et manuels) et d'un plan de travail qu'ils mettent en œuvre pour la mutualisation des formations auprès de 126 inspecteurs du travail parmi les 283 personnels de contrôle en service sur le territoire national. Un nouveau formulaire de rapport d'inspection du travail a également été adopté en avril 2018. Le BIT, à travers le projet Gouvernance, a animé les sessions techniques de formation et une mise à disposition des outils, manuel et guides. En particulier, le manuel pour l'inspection du travail dans les chantiers de construction ainsi que des outils WISCON adaptés par le BIT ont été utilisés lors de la formation et de la disposition des inspecteurs formés.

Les capacités des institutions publiques ont également été renforcées avec la mise à disposition d'outils adaptés tels que le guide d'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle, les outils didactique développés pour la formation des référents précités, des fiches d'inspection du travail adaptées à l'intervention dans les unités de l'économie informelle, et intégrant les PDFT. Ces fiches sont ensuite progressivement adaptées à la législation nationale applicable dans le pays dans le cadre d'ateliers nationaux incluant une mise à jour des connaissances sur les PDFT avec l'appui du spécialiste de la région (atelier réalisé au Togo (janvier 2019) et en Côte d'Ivoire (avril 2019)). Ces fiches sont également mises en cohérence avec la planification stratégique de l'inspection du travail pour la prise en compte d'éléments permettant de renseigner les indicateurs de suivi figurant dans ladite planification. Suite à la formation d'inspecteurs référents et aux duplications déjà réalisées au niveau national, la quasi-totalité des inspecteurs du travail en Côte d'Ivoire ont déjà été formés pour l'intervention dans les secteurs prioritaires. Ainsi, les inspecteurs de la Côte d'Ivoire ont déjà réalisé en 2019 des visites initiales d'état des lieux et prodigué des conseils dans 180 entreprises du secteur de coiffure-esthétique, dépassant ainsi la cible de 150 entreprises définie dans le plan stratégique.

Les conditions de travail dans le secteur agricole en Côte d'Ivoire se sont améliorées. Dans ce cadre, le programme Work Improvement in Neighbourhood Development – Amélioration des conditions de travail dans la communauté rurale (WIND) a été mis en œuvre en Côte d'Ivoire en 2018-2019. Les initiatives de sensibilisation et d'information conduites par les pairs de formateurs auprès de 3 communautés productrices de cacao dans le département de Mbatto (Tiekou, Assie Chantier, Diekadiokro) ont permis d'améliorer les méthodes de transport des productions par 30 jeunes producteurs de cacao, à raison de 10 par communautés cibles. De nouvelles méthodes de transport des charges lourdes ont été adoptées grâce aux bicyclettes et charrettes améliorées.

Des outils améliorés leur permettent d'éviter des blessures. C'est le cas de la table à « écabosser » (dénommée ECABO Mbatto) conçue par les producteurs pour éviter l'utilisation des machettes pour « écabosser » les cabosses de cacao. Les formations données aux 30 producteurs par les pairs de formateurs leur ont également permis de s'investir dans de nouvelles activités de production telles que la fabrication d'engrais biologique avec les cabosses vidées de fèves et disposées suivant des techniques appropriées. Les 10 femmes sensibilisées et formées dans le sillage des producteurs ont également développé de nouvelles activités génératrices de revenus en s'établissant en association de productrices d'aliments de consommation locale (attiéké) qu'elles vendent sur le marché.

Grâce aux enseignements reçus, trois (3) communautés prennent des initiatives pour protéger leur environnement. Le BIT a contribué à l'atteinte de ce résultat. En effet, de juillet 2018 à juillet 2019, le BIT, à travers le projet « Construction d'une génération de travailleurs sains et sûrs » (Safeyouth@work) financé par les États-Unis d'Amérique, a élaboré une fiche d'évaluation des risques professionnels et produit un support de sensibilisation basé sur 120 illustrations en Santé et Sécurité au Travail (SST) comme outil de formation pratique et facile à comprendre pour une large diffusion de l'information et de l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du cacao.

Le BIT, à travers ce projet, a réalisé une formation de 20 pairs formateurs sur l'amélioration des conditions de travail et de vie des planteurs de cacao à Mbatto du 5 au 9 novembre 2018. Un manuel de formation a ensuite été édité et imprimé pour servir d'outil de diffusion des enseignements reçus au sein des groupes d'entraide et dans les ménages de producteurs de cacao.

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

La protection sociale a été renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et ceux de l'économie informelle. Dans ce cadre, des politiques / stratégies visant à l'extension de la couverture de la protection sociale ont été formulées et renforcées ; des dispositifs de protection sociale au bénéfice des travailleurs non couverts ont été renforcés. Des cadres légaux et réglementaires ont été élaborés et/ou actualisés pour une protection sociale inclusive. Des interventions spécifiques au niveau des entreprises promouvant la création d'emplois et le travail décent ont été conçues et mises en œuvre à l'aide des produits de l'OIT pour les services financiers et non financiers de soutien aux entreprises. Depuis 2017, deux entreprises ont mis sur le marché ivoirien un produit d'assurance inclusive ciblant les ménages à faibles revenus y compris les ménages issus de la cacaoculture. Cette assurance promeut les conditions de travail décent en protégeant les assurés face à des risques inattendus. Ainsi, au niveau de Barry Callebaut (BC), pour la campagne cacao 2018/2019, 5 600 planteurs de cacao ont souscrit à un produit d'assurance vie et sont protégés en cas de décès du planteur assuré et de quatre membres de la famille assurés. Au total, 28 000 personnes sont assurées.

Bien que la CMU soit aujourd'hui une réalité matérielle, cependant, la difficulté à enrôler les travailleurs de l'économie informelle, largement majoritaires dans le pays (le taux de couverture est de 12 % selon le gouvernement) demeure un défi¹¹. Afin de favoriser l'enrôlement des travailleurs de ce secteur, le CITEF a réalisé une campagne de sensibilisation auprès des travailleurs des 17 marchés d'Abidjan dans le but de les informer à l'importance d'adhérer à la Couverture Maladie Universelle. Aussi, une campagne via les réseaux sociaux (via la diffusion de plus de 20 capsules) a aussi été réalisée auprès des travailleuses domestiques. A travers cette initiative, les organisations syndicales ont répondu à un besoin stratégique des travailleurs en matière d'accès à un droit humain fondamental. En effet, la protection sociale pour les travailleurs du secteur informel constitue une transition vers l'économie formelle.

En outre, l'opérationnalisation de la CMU est encore problématique ; ce qui constitue un frein à l'enrôlement des populations. En ce qui concerne le renforcement du cadre juridique et normatif du travail, certains textes n'ont pas encore été pris pour mettre en adéquation le code du travail avec les réalités du monde du travail. La couverture de la législation du travail, y compris la législation SST, à toutes les entreprises et unités de productions de l'économie formelle et informelle n'est pas encore effective.

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

La protection des filles et les garçons contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux a été améliorée. Pour ce faire, la base de connaissances sur le travail des enfants a été renforcée. Les capacités des intervenants pour l'application de la législation ont été renforcées. Le système d'observation et de suivi du travail des enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) a été renforcé et étendu. Les institutions nationales compétentes collectent et diffusent des données statistiques, ventilées par sexe et autres variables sur des dimensions des formes de travail inacceptables. Dans ce cadre, en 2017, le Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) a révisé ses outils et procédures de collecte des données. Ces changements ont concerné le matériel 0 (guide d'entrevue), le matériel 1 (travail des enfants), le matériel 2 (écoles et centres de formation) et le matériel 3 (structures de soutien des enfants). Avec l'appui du Gouvernement des États-Unis (GLO/13/22/USA), le BIT a organisé plusieurs ateliers et réunions avec les partenaires pour discuter de la revue de ces outils entre septembre 2016 et mai 2017: 1) une évaluation des outils et procédures du SOSTECI pendant la mise en œuvre des phases pilotes exécutées dans les zones de Soubré, San Pedro et Mbatto ; 2) un atelier de consolidation des résultats de la revue par le Comité de pilotage, organisé du 1er au 2 mars 2017 ; et 3) un atelier national de validation des résultats de la révision des outils et procédures du SOSTECI, le 12 mai 2017.

¹¹ Vers la santé pour tous en Côte d'Ivoire ? La Couverture sanitaire universelle comme enjeu de redéfinition de l'État et de légitimation du régime Clément SORIAT, 2021.

Le cadre institutionnel et opérationnel de lutte contre le travail des enfants a été renforcé. En effet, la liste des travaux dangereux interdits aux enfants et la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre 13 et 16 ans ont été adoptées, respectivement par arrêtés n° 2017-017 du 02 juin 2017 et n° 2017-016 du 02 juin 2017, conformément à la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Ces nouvelles dispositions ont fait l'objet d'une vulgarisation auprès des inspecteurs du travail. Le BIT a organisé et facilité (avec le Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale et l'UNICEF) l'atelier de validation des listes des travaux dangereux et légers et des indicateurs statistiques pour mesurer les progrès réalisés en matière de lutte contre le travail des enfants.

- **Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé par une participation plus accrue des mandants**

Le dialogue social bipartite et tripartite a été renforcé à travers une participation plus accrue des mandants. Les capacités des acteurs au dialogue social ont été renforcées dans le domaine de la négociation collective. Les capacités institutionnelles des Organisations d'Employeurs ont été renforcées. Les organisations de travailleurs sont capables de fournir de nouveaux services à leurs membres. Ainsi en octobre 2019, les centrales syndicales de la Côte d'Ivoire, à savoir, la Centrale Syndicale Humanisme (CSH), la Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI), l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATR-CI) et la Confédération Ivoirienne de Syndicats libres (CISL) – Dignité (CISL –Dignité) ont créé un comité intersyndical de l'économie informelle afin de promouvoir des stratégies communes en matière de formalisation de l'économie informelle (à travers notamment l'organisation et l'extension de la protection sociale). L'accès quantitatif et qualitatif à la Couverture Maladie Universelle fait partie de la stratégie.

Dans ce cadre, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle de la Côte d'Ivoire, le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses domestiques de l'économie informelle de Côte d'Ivoire (SYTDEI-CI), affiliée à la CISL - Dignité, a mis en place (entre février et juin 2019) une approche méthodologique basée sur l'information et la sensibilisation à l'endroit des quelques 500 travailleurs vendeurs dans les marchés d'Adjamé, yopougon, Bouaflé, Yamousoukro et ce, afin de faire comprendre l'importance d'avoir un meilleur accès à la Couverture Maladie Universelle (CMU) qui est rentrée en application à partir du 1er juillet 2019. Les organisations de travailleurs de Côte d'Ivoire ont mis en place des plateformes techniques d'unité d'action afin de renforcer leur pouvoir, leur crédibilité et leur influence dans les différents domaines d'intérêt des travailleurs. Plusieurs comités techniques intersyndicaux thématiques se créent, rassemblant cinq Centrales syndicales, la Centrale Syndicale Humanisme (CSH), FESACI, UGTCI, UNATR-CI et CISL –Dignité. Ces comités techniques sont le Comité intersyndical sur les Normes Internationales du Travail (CINIT) (9 avril 2019), le Comité Intersyndical sur l'élimination du Travail des enfants (Juillet 2019). Le BIT a contribué à l'atteinte de ce résultat. Les données collectées ont montré que la plupart des Intersyndicales, exceptés le CITEF, le CILTE, sont confrontées à des problèmes de fonctionnement et de ressources financières.

Le BIT a fourni une assistance technique au Syndicat des Travailleurs et Travailleuses domestiques de l'économie informelle de Côte d'Ivoire. De même, une campagne de sensibilisation sur les droits contenus dans la C.189 a été organisée et un processus de formalisation des travailleuses domestiques est en cours d'élaboration avec la CNAM.

Impact de la pandémie de la COVID 19

La maladie du coronavirus (COVID-19) a contraint les autorités publiques à prendre des mesures pour endiguer l'évolution de la maladie. Ces mesures ont toutefois entraîné le ralentissement des activités économiques, notamment au niveau des secteurs du tourisme, du commerce, de la grande distribution, des transports, des bâtiments, des industries et du tertiaire, des services financiers, constituant ainsi une contrainte à l'atteinte de fortes performances de croissance économique à court et moyen terme.

Une enquête a été réalisée en 2020 et les résultats finaux ont été diffusés en août 2020. La prise des mesures barrières par le Gouvernement a eu un impact sur la mise en oeuvre des activités, notamment les réunions.

C'est ainsi que, relativement à l'appui technique en matière de promotion d'emploi des couches vulnérables à travers le dispositif de l'Union Européenne Socieux+, une quatrième mission s'est tenue en 2020 par vidéo-conférence, en raison de la pandémie à COVID-19.

La non-atteinte de certains résultats est liée à une conjoncture peu favorable, avec notamment la survenue de la pandémie de la COVID 19 qui a entraîné des retards dans les délais pour l'adoption de certains textes (par exemple, 32 décrets d'application du Code du travail) sont en cours. Ces facteurs n'ont pas permis la livraison de certains produits identifiés. Une proposition de plan d'action national de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est disponible, cependant, les activités à mener ont notamment été retardées par la pandémie de COVID-19. Cette pandémie a révélé des insuffisances dans le domaine de la législation du travail avec l'avènement du télétravail et le travail en temps partiel qui n'étaient pas pris en compte dans le cadre législatif.

Au titre du renforcement des dispositifs légaux qui concernent l'inspection du travail, le dialogue social, la santé et sécurité du travail, et la lutte contre le travail des enfants, 4 décrets ont été adoptés en conseil des Ministres et 8 arrêtés signés ont permis de lutter contre l'impact de la COVID-19. Par ailleurs, les Intersyndicales qui ont été créées en 2019 n'ont pas pu déposer leurs dossiers en vue de leur enregistrement par les autorités compétentes du fait de la pandémie de COVID 19 qui a suscité d'autres priorités. C'est ainsi que le CITEF a été amené à faire des séances de sensibilisation dans les marchés du fait de la pandémie. La COVID 19 a freiné la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

4.4. Efficience dans l'utilisation des ressources

Le coût du PPTD était estimé à 8 654 000 USD, incluant l'équivalent de 62 mois de travail de spécialistes techniques du BIT. Un atelier relatif au financement du PPTD a été organisé le 17 octobre 2018 pour clarifier les sources de financement et recenser les activités à mettre en œuvre impérativement. Il n'y a pas eu de conférence de bailleurs. L'appui du BIT, a été négocié activité par activité et également à travers les projets qui ont été mis en œuvre tels que le projet ACCEL (en cours), et le projet Gouvernance (2020). Le budget total des projets mis en œuvre en Côte d'Ivoire en 2020 s'élevait à US\$ 30,544,193.00. Ainsi, les ressources mobilisées par le BIT à travers les projets ont été largement supérieures au coût estimé du PPTD. Les résultats ont été atteints dans les délais prévus.

4.5. Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion

La formulation du PPTD 2017-2020 a été faite selon un processus dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs, avec un accompagnement du BIT. Ce processus a commencé par la mise en place d'un Comité national tripartite de pilotage de la formulation et du suivi du PPTD. Des séances d'orientations ont été organisées par le BIT avec ce comité pour adopter les termes de références et la feuille de route du processus. Cependant, la mise en œuvre du PPTD a été confrontée à des difficultés majeures tout comme le fonctionnement des mécanismes et arrangements de gestion du Programme. La première difficulté a été la non adoption formelle du PPTD par le Gouvernement. De même, il n'y pas eu de session de signature pour les acteurs tripartites. Néanmoins, le PPTD a fait l'objet de validation au cours d'un atelier national tripartite.

Des **mécanismes et arrangements de gestion** ont été mis en place. Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient adéquats. En effet, un Comité de Pilotage a été mis en place. Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient clairement compris. La mise en œuvre du Programme était sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. La supervision et le suivi de la mise en œuvre ont été assurés par un Comité national tripartite de pilotage présidé par la Direction Générale du Travail. La DGT a assuré le suivi de la composition du Comité à travers la désignation des autres membres par leurs structures respectives. La composition du Comité national tripartite est la suivante :

- Ministères : Emploi et Protection Sociale, Promotion de la Jeunesse et Emploi des Jeunes, Famille, Femme et Enfant, Enseignement Technique et Formation Professionnelle, Plan et Développement, Budget et Portefeuille de l'Etat, Economie et Finances ;

- Patronat : CGECI – FIPME
- Centrales syndicales: UGTCI, DIGNITE, FESACI, UNATRCI et HUMANISME

En plus des partenaires sociaux, ce Comité comprend des représentants de la Primature, des Ministères Techniques, y compris celui en charge du genre, et celui en charge du Plan. Dans la gestion du PPTD, un plan de suivi des résultats et un plan de mise en oeuvre ont été élaborés.

Cependant, le Comité de Pilotage n'a pas fonctionné. Ledit Comité n'a pas tenu ses réunions pour assurer le suivi de la mise en oeuvre du Programme. Le Comité ne s'est jamais réuni en session, (statutairement, il était prévu une fois par an), pour examiner et adopter le plan de travail annuel du PPTD et faire l'évaluation de la mise en oeuvre. Le non fonctionnement du comité de pilotage est dû au fait qu'il n'a pas été institué par arrêté ministériel. Il manquait ainsi d'autorité légitime pour dérouler ses activités d'appui dans la mise en oeuvre du PPTD.

L'absence de coordination a impacté le rapportage car il n'y a pas eu de partage d'informations sur la mise en oeuvre des activités menées par les entités membres du Comité de pilotage. Par exemple, dans le cadre du dialogue social bipartite et tripartite, un plan de développement stratégique des Organisations de travailleurs est disponible et des initiatives ont été prises, cependant, le manque de coordination a fait que le DGT n'est pas informée.

Le problème de coordination et l'absence de tenue des réunions n'ont pas permis au Comité de faire le point sur les avancées de la mise en oeuvre du PPTD.

4.6. Impact

Les deux (02) priorités du PPTD 2017-2020 étaient l'accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable et le renforcement de la protection des travailleurs et des travailleuses. La mise en oeuvre du PPTD a permis de progresser vers l'atteinte de ces deux (2) priorités.

- Durant le présent cycle du PPTD, des changements majeurs ont été réalisés en matière d'accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap. La protection des travailleurs a été renforcée dans le secteur rural et l'économie informelle avec notamment l'extension de la couverture sociale ;
- Le cadre institutionnel et opérationnel du travail a été renforcé (santé et sécurité au travail, dialogue social, et organe dédié aux normes internationales) ;
- Participation aux activités du Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI) dans le contexte de la réponse à la COVID19 : 1937 acteurs de l'économie informelle ont bénéficié d'un appui financier d'un montant du Gouvernement de 389 900 000 FCFA en guise de subvention, par le biais de la Direction Générale de l'Emploi (DGE) ;
- L'accord du Ministre de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes a été obtenu pour la mise en oeuvre de deux (02) projets (promotion emploi de ménage, amélioration de l'employabilité des personnes vulnérables) au profit de 600 bénéficiaires dans le cadre du Programme Social du Gouvernement (PS-GOUV). Le projet Emploi de ménage fait l'objet d'un appui financier de la BAD. La prise en charge financière du projet « amélioration de l'employabilité des personnes vulnérables » a été pris en compte sur le budget 2021 de l'Etat, dans le cadre du PS-Gouv ;
- Dans le cadre de l'autonomisation de l'observatoire, telle que recommandée par les chefs d'Etat et de Gouvernement des pays membres de l'UEMOA en 2014, un projet de décret de création de l'ONEF comme Etablissement Public à caractère Administratif (EPA) a été élaboré et est disponible ;
- L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) a été créé ;
- Avec la production de nouvelles données du marché du travail, notamment celles de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) 2019, 18 indicateurs sur 19 ont été intégrés au niveau du marché du travail et 17 indicateurs de la formation professionnelle ont également été intégrés. La DGE transmet régulièrement au Comité National de Télédétection et d'Information Géographique

(CNTIG), pour traitement, une fiche de maintenance relevant les difficultés techniques à résoudre afin d'assurer le bon fonctionnement de la Carte Emploi ;

- Les Tableaux de Bord Emploi (TBE), support d'information mensuel retraçant les nouvelles immatriculations d'emplois dans les secteurs modernes public et privé à partir des données de la CNPS et de la CGRAE, sont produits et diffusés ;
- La mise à disposition régulière du Tableau de Bord Emploi qui est un support d'information mensuel retraçant la création d'emplois (nouvelles immatriculations) dans le secteur moderne public et privé à partir des données de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), de la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat (CGRAE) et des emplois prévisionnels enregistrés au titre de l'agrément à l'investissement par le Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI).

En matière de renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses, la législation nationale du travail ainsi que l'application des Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT) et des normes internationales du travail, y compris dans l'économie informelle ont été renforcées. A ce niveau, de nombreuses avancées ont été réalisées. Par exemple, en 2019, trois (3) instruments internationaux de l'OIT ont été ratifiés : (i) Convention n°170 sur les produits chimiques ; (ii) Protocole 2002 relatif à la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs ; (iii) Protocole 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé. Deux (2) autres instruments internationaux du travail ont été identifiés et la procédure de ratification initiée : (i) Convention n°122 sur la politique de l'emploi ; (ii) Convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines. En application des conventions ratifiées, des décrets d'application du Code du Travail ont été pris, notamment en matière de SST. La prise en compte de l'égalité du genre a été renforcée avec la réforme de la fiche de contrôle des services d'Inspection du Travail.

De nombreux textes ont été pris en matière de protection sociale avec l'appui technique et financier du BIT. Il s'agit notamment de ceux relatifs :

- Au Régime Social des Travailleurs Indépendants (RSTI). Texte pris par le Gouvernement en 2020 pour permettre aux travailleurs ruraux et à ceux de l'économie informelle de disposer d'une couverture sociale. Ce dispositif permet la prise en compte des travailleurs des économies informelle et rurale.
- À la retraite complémentaire des agents de l'Etat. Texte instituant une retraite complémentaire adopté par le Gouvernement en 2020. Il renforce la couverture sociale dans le secteur public ;
- À l'application de la Couverture Maladie Universelle (CMU) et l'opérationnalisation du dispositif. Mécanisme qui permet une couverture sanitaire pour toute personne vivant en Côte d'Ivoire.

Le dialogue social a effectivement été renforcé et des changements ont été opérés.

- Pour la finalisation de tous les textes en matière de Travail, d'Emploi et de Protection Sociale et la mise en place de nouveaux dispositifs en lien avec le monde du travail, la Commission Consultative du Travail (CCT) s'est régulièrement réunie. Un décret adopté en 2020 a restructuré la composition de la CCT afin de la rendre plus inclusive et plus efficace.
- Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS), cadre national du dialogue social qui traite des questions des secteurs public et privé, tient régulièrement ses sessions ordinaires et des sessions de formation de ses membres. Tel que le prévoit son mandat, il traite des conflits majeurs portés à son attention et contribue à la préservation de la paix sociale. A titre d'exemple, le CNDS a contribué à régler trois (3) conflits majeurs sur les cinq (5) dont il a été saisi en 2020. En 2019, les services d'Inspection du Travail ont eu à statuer sur 14 281 conflits individuels de travail et 141 grèves. En 2020, ces chiffres sont passés à 14 291 conflits individuels et 137 grèves. Avec l'appui du BIT, le CNDS procède à la formation de ses membres à travers des sessions organisées à cet effet. Les membres du Conseil actuel ont été désignés en 2020. La composition du Conseil est tripartite avec la participation de la Présidence de la République, de la Primature et de sept (7) Ministères. Cette

configuration du CNDS qui a remplacé le Conseil National du Travail (CNT) permet de renforcer le dialogue Social.

Les principaux résultats du Profil Pays de la Côte d'Ivoire constituent des éléments essentiels pour le suivi du Programme Pays du Travail Décent de la Côte d'Ivoire. Le profil pays rassemble toutes les données disponibles sur les indicateurs statistiques et juridiques du travail décent et analyse les déficits et les tendances au regard du contexte national. Il aide à l'évaluation des progrès accomplis sur la voie du travail décent et peut influencer la planification et l'élaboration des politiques et programmes nationaux en matière de promotion du travail décent. Le Profil Pays sur le Travail Décent en Côte d'Ivoire est le fruit d'une Evaluation Rapide Participative ayant mis à contribution l'ensemble des acteurs clés du Système d'Information du Marché du Travail ivoirien.

4.7. Durabilité

Le Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD 2017-2020) traduit la détermination des Mandants tripartites (Gouvernement, Employeurs, et Travailleurs) de la Côte d'Ivoire à relever les défis majeurs de l'accès à l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap. Si l'appropriation nationale du Programme a été favorisée par un processus de formulation dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs, cependant, sa durabilité est tributaire de sa validation à travers la signature par les mandants tripartites. Le PPTD de la Côte d'Ivoire mérite de connaître un renouveau qui passe par la revitalisation du comité de pilotage et des Intersyndicales: CITEF-CI (Comité intersyndical pour la transition vers l'économie informelle); CISST (Comité intersyndical santé et sécurité au travail; CINIT (Comité intersyndical sur les normes internationales du travail), CILTE pour une meilleure coordination et un suivi efficace de la performance et des résultats obtenus. Les intersyndicales ont été créées en 2019 avec l'appui du BIT. Une conférence de bailleurs devrait être organisée pour mobiliser les ressources afin d'en faire un document stratégique plus pratique et plus opérationnel. Par ailleurs, la volonté affirmée des mandants tripartites ivoiriens de faire progresser le travail décent, malgré l'absence de budget, est un gage de durabilité des acquis du PPTD.

L'élaboration de politiques et stratégies contribuent également à la durabilité des résultats en ce sens qu'elles constituent des boussoles pour la mise en oeuvre des programmes. Il s'agit notamment de : (i) la stratégie de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en cours de mise en œuvre avec des financements de l'Etat et des bailleurs ; (ii) la Politique Nationale du Travail (PNT 2020-2024) et mise en œuvre ; (iii) le Profil pays en 2018 ; et (iv) la nouvelle Politique de Santé et Sécurité au Travail et le Programme d'actions SST. Dans le domaine des textes, des instruments internationaux de l'OIT ont été ratifiés, il s'agit de : Convention n°170 sur les produits chimiques ; Protocole 2002 relatif à la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs ; Protocole 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé. En outre, en application des conventions ratifiées, des décrets d'application du Code du Travail ont été pris, notamment en matière de SST. Des décrets d'application du Code du Travail, en matière de SST, ont été adoptés en 2020.

Le PPTD, avec l'appui du BIT, a renforcé l'efficacité de l'administration du travail à travers la mise en œuvre d'activités spécifiques. Les capacités de l'Administration du Travail et des praticiens du droit social (inspecteurs du travail, magistrats) sont renforcées. Ce renforcement contribuera à favoriser la durabilité des résultats obtenus. Le renforcement des capacités techniques des Inspecteurs et Médecins Inspecteurs du Travail quant à l'intervention dans l'économie informelle favorisera également la durabilité des résultats. La prise en compte de l'égalité du genre a été renforcée avec la réforme de la fiche de contrôle des services d'Inspection du Travail. La réforme du système statistique des services en charge du travail est en cours depuis 2017 avec la prise en compte de tous les aspects du travail, y compris les PDFT. Un organe dédié à l'examen et à la mise en œuvre des normes internationales du travail a été institué en 2019. Il s'agit du Comité Consultatif sur les Normes Internationales du Travail (CCTNIT). Il fonctionne normalement et ses membres ont été formés en 2020. Les Centrales syndicales disposent d'une coordination en matière de SST. La protection sociale a été étendue aux travailleurs des économies informelle et rurale. Celle des travailleurs du secteur formel a été renforcée par des textes pris. Le projet de texte relatif à la retraite complémentaire des travailleurs du secteur privé a été élaboré. Cela contribue à la durabilité des acquis du PPTD.

L'application web de la Carte Emploi est fonctionnelle sous le lien <http://carte-emploi.net>. L'accès pour consultation est libre pour les modules "Suivi des Projets" et "Marché du Travail".

Les résultats du PPTD 2017-2020 sont durables en ce sens qu'ils ne sont pas issus d'activités éparses mais relèvent de la mise en œuvre de politiques et programmes qui ont pour vocation d'apporter des changements structurels. Par exemple, la PNE 2016-2020 reste conforme au plan national, aux orientations stratégiques du Plan National de Développement (PND) 2016-2020 telles que: i) la détermination du Gouvernement de faire migrer les unités de production de l'économie informelle vers l'économie formelle avec comme conséquence la création d'emplois formels de qualité ; ii) la volonté politique de répondre aux besoins d'emploi des groupes discriminés ou marginalisés ; iii) les initiatives pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ; iv) le dispositif pour améliorer l'employabilité des jeunes ; v) les acquis des programmes et projets d'insertion des jeunes ; et vi) la création de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ).

Le manque de financement fait que la poursuite des activités du PPTD au-delà des projets financés par les partenaires et le BIT constitue un défi. Des réalisations et activités de certains partenaires vont dans la droite ligne des attentes du PPTD, mais elles restent toujours des initiatives isolées, elles ne sont pas intégrées et manquent de visibilité dans le PPTD. Dans le cadre du renforcement du dialogue social bipartite et tripartite à travers une participation plus accrue des mandants, le CNDS a élaboré un plan de formation des acteurs sur toute l'étendue du territoire national, bien que le plan n'est pas encore mis en œuvre faute de financement. Le CNDS envisage également mettre sur place une cellule de veille.

Par ailleurs, un organe dédié à l'examen et à la mise en œuvre des normes internationales du travail a été institué en 2019. Il s'agit du Comité Consultatif sur les Normes Internationales du Travail (CCTNIT). Il fonctionne normalement et ses membres ont été formés en 2020. Les Centrales syndicales disposent d'une coordination en matière de SST. La protection sociale a été étendue aux travailleurs des économies informelle et rurale. Celle des travailleurs de l'économie formelle a été renforcée.

En ce qui concerne le renforcement du dialogue social à travers une participation plus accrue des mandants, la durabilité des acquis est tributaire de l'organisation des élections de représentativité des Centrales syndicales. Ces élections avaient été initiées en 2018 avec la détermination d'un mode opératoire et la validation des projets de textes réglementaires y relatifs, cependant, le processus a été suspendu par le Gouvernement en 2019.

La DGE a organisé un atelier de restitution du document de Stratégie Nationale Intégrée de Transition de l'Economie Informelle vers l'Economie Formelle et son Plan d'Actions Opérationnels. Le document de stratégie a été transmis à la Primature en vue de recueillir des orientations dans l'optique de son adoption. Un projet de Communication en Conseil des Ministres (CCM) relatif à cette activité a été transmis au cabinet du MEPS pour information.

Dans le cadre de la promotion de l'Emploi des Personnes Vulnérables, trois (3) projets ont été validés et transmis à l'Union Nationale des Coopératives de Côte d'Ivoire (UNACOOPEC-CI). Les trois (03) projets collectifs portés par des groupements d'hommes et de femmes ont reçu leur financement pour un montant total de 18 millions FCFA. Par ailleurs, dans le cadre de la promotion de l'emploi des couches vulnérables, l'Union Européenne a apporté un appui technique à travers son dispositif SOCIEUX+. Cela contribue à la viabilité des acquis du PPTD. Dans ce cadre, un atelier de renforcement des capacités des structures intervenant dans l'opérationnalisation des politiques d'accompagnement des publics vulnérables vers l'emploi a été organisé avec des structures issues des ministères techniques, du secteur privé et de la société civile.

Dans le PPTD 2017-2020, aucune stratégie de sortie n'a été élaborée. Cette stratégie de sortie devrait être accompagnée d'un plan de mobilisation de ressources pour la poursuite des activités après la mise en œuvre du PPTD. Cela éviterait les tâtonnements observés dans la mise en œuvre du Programme précédent, le retard dans la diffusion du document et assurerait une meilleure coordination des activités. La conférence des bailleurs devrait être organisée pour identifier l'appui qui pourrait être apporté par les autres Agences du Système des Nations Unies et divers bailleurs.

5. Conclusions

1. Le PPTD-Côte d'Ivoire couvrant la période 2017-2020 contribue à relever quatre défis: i) la création d'emplois productifs et décents en nombre suffisant pour endiguer le chômage et le sous-emploi ; ii) le renforcement du cadre juridique, normatif et institutionnel du travail couvrant l'ensemble des composantes du marché du travail national ; iii) le renforcement et l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs et travailleuses, et iv) la consolidation du dialogue social pour concrétiser la démocratie sociale et la justice sociale; en focalisant les efforts conjoints des mandants et du BIT sur deux priorités, opérationnalisées à travers dix (10) résultats ou réalisations qui sont des changements attendus de la mise en œuvre du PPTD.
2. Le PPTD Côte d'Ivoire était évaluable. Le PPTD a été élaboré dans une approche axée sur les résultats. Le PPTD 2017-2020 a été clairement formulé selon une approche participative et inclusive. L'évaluabilité du PPDT a été influencée par trois facteurs clés : i) la qualité de formulation du programme et de son cadre de résultats ; ii.) l'existence de données secondaires de suivi sur l'exécution ; et iii) l'existence et l'accessibilité de sources de données primaires de qualité. Le cadre logique du PPTD est un référentiel globalement et techniquement cohérent pour permettre une évaluation de performances, avec notamment des indicateurs permettant de tracer la progression vers les cibles du PPTD. En ce qui concerne la mesure de la performance du PPTD, il faut noter l'existence d'indicateurs de performance pour toutes les réalisations attendues de la mise en oeuvre. Cependant, certains indicateurs n'ont pas de données de base (données de référence) disponibles. De même, tous les indicateurs de produits sont essentiellement quantitatifs. Le Programme est modérément satisfaisant en ce qui concerne la dimension d'évaluabilité. Les points forts étant qu'il existe une matrice consolidée qui comprend le cadre de résultats, le plan de mise en oeuvre, le plan de de suivi évaluation et le budget résumé.
3. Le PPTD 2017-2020 est un document cohérent et pertinent au vu de son alignement avec les priorités de développement au niveau national.
4. La non adoption du PPTD par le Gouvernement dénote d'un faible portage du Programme par les Autorités. Le comité de pilotage n'a pas fonctionné. Cela a créé un problème de coordination dans la mise en œuvre du PPTD. Ainsi, le suivi et l'évaluation n'ont pas pu se faire selon les règles et pratiques du BIT.
5. Du point de vue de l'efficacité, le coût du PPTD était estimé à 8 654 000USD. Cependant pour les activités identifiées, les sources de financement n'ont pas été indiquées, de sorte que chaque structure a dû chercher des financements pour mener ses activités.
6. Trois facteurs particuliers ont influé sur la viabilité des résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire : (i) le faible niveau de l'engagement de la partie gouvernementale ; (ii) le problème de fonctionnement du Comité de pilotage ; et (iii) l'incapacité à mobiliser des ressources.
7. Malgré ces goulots d'étranglement, la mise en œuvre du PPTD de la Côte d'Ivoire a permis d'atteindre des résultats probants dans les domaines de l'accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap et de renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses. Cela a été possible grâce aux appuis apportés par le BIT et au financement de l'Etat. Les résultats obtenus sont significatifs et sont susceptibles de perdurer au-delà de la période de mise en oeuvre du PPTD dans la mesure où ils relèvent de la mise en œuvre de politiques et programmes qui ont pour vocation d'apporter des changements structurels. Les activités identifiées et mises en œuvre relèvent du programme de travail des services et structures impliqués. Néanmoins, la viabilité de plusieurs résultats était tributaire à la mobilisation des ressources.

6. Recommandations (Rec)

Rec 1 : Le PPTD devra être approprié par les mandants tripartites ivoiriens (Gouvernement et les partenaires sociaux) depuis la phase de formulation. Pour ce faire, le Programme doit être adopté de façon formelle par le Gouvernement en Conseil des Ministres et des sessions de signature doivent être organisées pour les acteurs tripartites.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Bas

Rec 2. La non-atteinte de certains résultats du PPTD est liée à l'absence de budgets pour mener les activités. Les ressources financières allouées n'étaient pas globalement adéquates pour dérouler le plan de mise en œuvre du PPTD dans la mesure où les ressources techniques et financières ne couvraient pas toutes les activités identifiées. Lors du prochain programme national, la mobilisation des ressources sera essentielle à la réussite du Programme. Pour ce faire, les ressources du budget national doivent être mobilisées, de même qu'une conférence de bailleurs doit être organisée. Si des fonds suffisants ne sont pas mobilisés, le document de programme national devrait refléter le budget réel et être moins ambitieux.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Moyen

Rec 3. La mise en œuvre du PPTD a été confrontée à un problème de coordination. Le Comité de Pilotage n'a pas fonctionné. Le Comité de Pilotage doit être fonctionnel par la prise d'un arrêté ministériel, ce qui lui donnerait une autorité légitime de dérouler ses activités d'appui dans la mise en œuvre du PPTD.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Moyen

Rec 4. Les initiatives et actions d'accompagnement du gouvernement et des partenaires sociaux dans le cadre de leur collaboration avec le BIT se sont poursuivies durant la durée de vie du PPTD. Afin de favoriser un suivi régulier de la mise en œuvre, un système complet de suivi, d'évaluation et de rapportage devrait être élaboré avec le prochain PPTD. Ce système devrait comprendre une base de données sur les projets et des rapports trimestriels ou annuels réguliers qui sont discutés et une référence importante pour prendre des décisions sur la mise en œuvre du PPTD et ces résultats.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire et partenaires sociaux

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Moyen

Rec 5 : Le PPTD dispose d'un cadre de résultats. Cependant, ce cadre comporte uniquement des indicateurs quantitatifs. Quoique pertinents, les indicateurs quantitatifs ne permettent pas de mesurer les changements dans les capacités et les compétences. Ainsi, dans la formulation du prochain PPTD, il faut définir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs dans le cadre des résultats.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire et partenaires sociaux.

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Bas

Rec 6 : Une revue à mi-parcours (même à l'interne) devrait toujours être effectuée pendant la durée de vie du PPTD afin de permettre à l'équipe du Programme et au Comité de Pilotage de revoir les éventuelles faiblesses de la conception et de sa théorie du changement.

Destinataire : Gouvernement de Côte d'Ivoire et partenaires sociaux.

Priorité : Haute

Délai : Prochaine planification

Niveau de ressources nécessaires : Bas

Bonnes pratiques (BP) et leçons apprises (LA)

Bonnes pratiques (BP)

BP 1. Le PPTD 2017-2020 a été formulé sur la base des principales leçons apprises de l'expérience précédente. C'est ainsi que l'appropriation nationale du Programme a été favorisée par un processus de formulation dynamique et ouvert, élargi aux structures de l'administration publique, aux organisations d'Employeurs et de Travailleurs, avec un accompagnement du BIT. Ce processus a commencé par la mise en place d'un comité national tripartite de pilotage de la formulation et du suivi du PPTD. Des séances d'orientations ont été organisées pour adopter les termes de références et la feuille de route du processus.

BP 2. Dans le cadre de la mise en oeuvre du PPTD, le BIT a apporté un appui aux mandants tripartites à travers des projets mis en oeuvre (ACCEL, Gouvernance, APERP et des fonds propres du BIT ainsi que d'ACTRAV). Cela a favorisé l'atteinte des résultats probants.

Leçons apprises (LA)

LA 1. Dans le cadre de la mise en oeuvre du PPTD, des documents de politiques et de stratégies ont été élaborés, notamment, le Profil national de santé et sécurité au travail élaboré en 2018, la Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'Economie Formelle (SNITEF) et le Profil Pays du Travail Décent de la Côte d'Ivoire élaborés en 2020, la Politique Nationale du Travail -PNT 2020-2024, et la nouvelle Politique de Santé et Sécurité au Travail et le Programme d'actions (SST) formulée pour la période 2020-2024. Ces documents de politique n'ont pas été adoptés par le Gouvernement ; néanmoins ils ont été adoptés par les ministères sectoriels desquels ils relèvent. Ce portage par les ministères sectoriels dénote de leur volonté à mettre en oeuvre le PPTD.

LA.2- Dans le processus de formulation du PPTD, un Comité national de pilotage tripartite a été mis en place. Cependant, la mise en oeuvre du Programme a été confrontée à un problème de coordination. Ainsi, la supervision et le suivi de la mise en oeuvre du PPTD sont tributaires de l'opérationnalisation et de la fonctionnalité du Comité de pilotage.

**REVUE FINALE INDEPENDANTE
DU PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT (PPTD) COTE D'IVOIRE
2016-2020**

1. Contexte et justification

Dans le cadre de la coopération entre la Côte d'Ivoire et l'OIT, le Gouvernement et l'ensemble des partenaires sociaux ont élaboré un Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD-) couvrant la période 2016-2020. Ce PPTD était aligné sur le cycle du Plan national de développement et de cadre programmatique unique des Nations Unies.

Le PPTD 2016-2020 de la Côte d'Ivoire repose sur 2 axes prioritaires, à savoir :

- Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap.
- Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses.

La formulation du PPTD Côte d'Ivoire a été supervisée par un Comité de pilotage sous le leadership de la Direction générale du travail. Il est composé de l'ensemble des départements ministériels techniques concernés ainsi que les partenaires sociaux à travers l'organisation d'employeurs et les centrales syndicales les plus représentatives de Côte d'Ivoire.

Conformément aux mécanismes de gestion prévus dans le PPTD 2016-2020 de la Côte d'Ivoire et à la politique d'évaluations du BIT, ~~et~~, une revue finale devrait être réalisée en 2020 pour tirer les leçons apprises et éclairer la formulation d'un nouveau cycle de PPTD.

Au regard de ce qui précède, il importe donc de fournir une évaluation objective et complète de ce qui a fonctionné, ~~et~~ ce qui n'a pas marché et pourquoi, d'apprécier l'apport que représente, pour les programmes nationaux de développement et/ou les stratégies nationales de développement, l'action engagée par les mandants en collaboration avec l'OIT en faveur du travail décent en Côte d'Ivoire. A cet effet, l'examen final doit permettre de tirer les leçons apprises et les bonnes pratiques du PPTD 2016-2020 et d'éclairer la formulation du nouveau PPTD 2021-2025 en mettant l'accent sur les objectifs nationaux non seulement dans le monde du travail mais aussi les contributions directes aux objectifs de développement durable (ODD), le cadre de coopération des nations unies pour le développement durable –CCDD 2021-2025 signé en janvier 2021, ainsi que les stratégies nationales.

Les PPTD étant formulés sur la base des principes de gestion axée sur les résultats, les revues et/ou évaluations sont mandataires. Elles ont pour but essentiel de fournir les bases d'apprentissage pour les PPTD à venir en particulier, et les futures interventions relatives au travail décent en général. En outre, la présente revue finale permettra de tirer des leçons apprises et bonnes pratiques de la mise en œuvre du PPTD 2016-2020 ainsi que des recommandations qui permettront de mieux informer la prise de décision stratégique relative à la promotion du travail décent en général, et de mieux éclairer le processus d'élaboration du prochain PPTD de Côte d'Ivoire.

L'expérience récente du BIT en matière d'évaluation des PPTD a démontré que, pour améliorer l'apprentissage du PPTD, il est important que les évaluations soient conduites par des experts en évaluation jouant un rôle indépendant.

2. Cadre de l'évaluation

Cette revue est conduite conformément à la politique du BIT en matière des revues des PPDT. Elle est guidée par la « Guidance Note 2.6: Conducting decent work country programme internal reviews »

L'évaluation au BIT a pour objectif la redevabilité, l'apprentissage, la planification et l'acquisition de connaissances. Elle devrait être menée dans le contexte des critères et des approches de l'aide internationale au développement, définis par la norme de qualité de l'évaluation OCDE / CAD et le Code de conduite de l'UNEG pour l'évaluation dans le système des Nations Unies.

En particulier, cette évaluation suivra les directives de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats ; et la liste de contrôle 3 des Directives pour l'élaboration des directives d'ÉVAL, intitulée « Préparation du rapport initial »; la liste de contrôle 4 « méthodologies de validation »; et la liste de contrôle 5 « Préparation du rapport d'évaluation » et la Guidance Note 3.2: Adapting evaluation methods to the ILO's normative and tripartite mandate.

3. Objectifs de la revue finale

La présente revue a pour objectif de faire une évaluation globale de tout le processus de conception et de mise en œuvre du PPTD 2016-2020 de la Côte d'Ivoire, d'en tirer des leçons et bonnes pratiques pour orienter les prises de décisions lors de l'élaboration et la mise en œuvre du prochain PPTD.

Concrètement, la revue finale du PPTD Côte d'Ivoire a pour objet de :

- Examiner la cohérence et la pertinence du PPTD par rapport au contexte national, aux besoins réels des populations en tenant compte de l'environnement socio politique et économique, de l'agenda 2030, des ODD, et de l'Agenda du travail décent et de l'UNDAF/ CPU 2016- 2020 de la Côte d'Ivoire ;.
- Évaluer les résultats obtenus du projet, en identifiant les facteurs ayant affecté la mise en œuvre du projet (de manière positive et négative);
- Prendre la mesure des résultats inattendus obtenus, positifs ou non, eu égard aux résultats escomptés de la mise en œuvre ;.
- Analyser la participation et les contributions des différentes parties prenantes, notamment, les administrations sectorielles des questions d'emploi et de travail, les partenaires sociaux, le Comité de Pilotage, les partenaires au développement et le BIT en matière de mise en œuvre, suivi et de coordination du programme ;.
- Analyser le niveau d'efficience par rapports à l'utilisation des ressources humaines et financières ;
- Examiner le niveau de durabilité des résultats obtenus ;.
- Examiner les résultats accomplis et potentiels—à—au niveau de l'impact institutionnel et dans la population cible obtenu;
- Tirer des leçons et bonnes pratiques de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du PPTD.
- Dégager les recommandations et ajustements nécessaires d'une part pour le prochain PPTD de la Côte d'Ivoire, et d'autre part, pour contribuer à améliorer le travail du BIT dans des pays aux conditions similaires.

4. Clients et utilité de la revue

Les principaux clients de la revue sont les mandants tripartites, le Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, et les partenaires techniques et financiers du BIT en Côte d'Ivoire. Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes ayant participé à la conception et à la mise en œuvre du PPTD et pouvant réagir aux résultats de la revue et à toutes les questions soulevées, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en œuvre des actions visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de la formulation d'un nouveau PPTD pour la Côte d'Ivoire.

5. Etendue de la revue

La revue couvre toutes les activités mises en œuvre en Côte d'Ivoire depuis 2016 jusqu'à Décembre 2020 par les mandants et le BIT en appui et en partenariat (et au besoin d'autres parties prenantes), et ce, avec les différentes sources de financement disponibles.

6. Critères et questions de la revue

Le BIT utilise principalement les critères du Comité d'Assistance au Développement (CAD) de l'OCDE en matière d'Evaluation de l'Assistance au Développement : pertinence et cohérence, efficacité, efficience, impact et durabilité.

Les orientations du BIT concernant, en particulier, le Travail Décent y compris les Standards internationaux du travail, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination des groupes vulnérables, le dialogue social, et la transition juste dans le contexte environnemental devront être explicitement pris en compte lors de l'évaluation du projet.

Les questions clés ci-après sont destinées à guider l'exercice de collecte et d'analyse des informations, les conclusions et recommandations y relatives, ainsi que les leçons apprises et les bonnes pratiques.

Critère	Questions clés
Evaluabilité du PPTD	<ul style="list-style-type: none">• Le PPTD Côte d'Ivoire est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré dans une approche axée sur les résultats ?• Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient –ils suffisamment définis dans le PPTD ?• Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ?• Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ?
Pertinence et cohérence	<ul style="list-style-type: none">• Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ?• Le travail de l'OIT constitue-t-il un appui direct aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent dans le pays ?• Y avait-il une complémentarité / synergie entre les appuis du BIT et les plans de travail des partenaires nationaux ?• Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF/CPU 2016-2021 de la Côte d'Ivoire et les ODD ?
Efficacité	<ul style="list-style-type: none">• Dans quelle mesure les résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire ont-ils été atteints?• Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?

Critère	Questions clés
	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD • Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ? • Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé ?
Efficience	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ? • Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ? • Le PPTD de la Côte d'Ivoire a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ? • Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD de la Côte d'Ivoire ?
Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ? • Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ? • Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ? • Les ressources techniques et financières allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? • Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles sont-elles adéquates pour accomplir les plans du PPTD ?
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apportés aux mandants tripartites de l'OIT en Côte d'Ivoire ? • Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?
Viabilité/Durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables? • Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire ? • Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ? • Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?

7. Méthodologie

La méthodologie combinera les approches quantitatives et qualitatives, cependant le choix définitif des différentes méthodes de collecte de données pour cette évaluation reste la responsabilité de l'évaluateur en coordination et avec l'approbation de la task force comme gestionnaire de l'évaluation.

En raison de la pandémie COVID-19 et de son impact sur le monde du travail, cette évaluation sera menée dans le contexte des critères et des approches décrits dans le guide interne de l'OIT : Implications du COVID-19 sur les évaluations au sein de l'OIT : Guide interne sur l'adaptation à la situation. En raison des restrictions de voyage et de l'absence de possibilité d'engagement en face à face avec le personnel du projet et les parties prenantes, l'évaluation pourrait être réalisée à distance. Dans ce cas l'évaluation pourrait utiliser des questionnaires en ligne/email et surtout des entrevues virtuelles. Si, au moment du début de l'évaluation, la situation de la pandémie COVID 19 a changé, des ajustements à cette méthodologie peuvent être discutés entre le gestionnaire de l'évaluation et l'évaluateur principal.

Conformément à la politique d'évaluation du BIT, la participation du staff et des mandants tripartites de l'OIT et les parties prenantes de toutes les phases du processus devra être assurée. Cette participation devra se faire par des méthodologies appropriées, réunions et entretiens. La dimension genre devra être une dimension transversale dans la collecte et l'analyse des données. Ceci signifie que les hommes et les femmes devraient être impliqués dans les consultations. Les données collectées par l'évaluateur devront être désagrégées par sexe et sur cette base l'analyse devrait évaluer la pertinence et l'efficacité des stratégies et des réalisations autant pour les hommes que pour les femmes. Les recommandations devront refléter cette analyse.

L'évaluateur (trice) s'attèlera à appliquer une variété de techniques d'évaluation - revue documentaire, rencontres avec les intervenants, discussions de groupes, des visites sur le terrain, triangulation des données et informations collectées, notation, des questionnaires/guides d'entretien dirigés vers les partenaires et les bénéficiaires finaux. La collecte et la présentation des données seront ventilées notamment par sexe (et par d'autres caractéristiques pertinentes le cas échéant). La revue du PPTD se déroulera en trois phases, notamment, (i) la préparation du rapport de démarrage, entretiens préliminaires avec le BIT et la Présidente du Comité de pilotage, et la revue documentaire, ii) la collecte des informations par divers moyens (à défaut d'une mission sur terrain à cause de la COVID-19), et (iii) la rédaction du rapport préliminaire, puis du rapport final.

(i) La revue documentaire

Le consultant examinera entre autres les documents suivants avant de procéder à des entrevues pour préparer un rapport de démarrage :

- UNDAF/ CPI de la Côte d'Ivoire 2016-2020 ;
- PPTD de la Côte d'Ivoire avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats) ;,
- Documents de projets et programmes et rapports d'avancement et d'évaluation des projets et interventions du BIT, du Gouvernement, des partenaires sociaux et des bailleurs
- Politiques, stratégies nationales et plans de travail des mandants tripartites (Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et autres ministères concernés, organisations des travailleurs et des employeurs) et autres partenaires d'exécution ;,
- Plan de travail du Bureau de pays de l'OIT pour la mise en œuvre du PPTD / Résultats prioritaires de pays (CPO), rapports de mise en œuvre du programme et budget du BIT 2016-2017, 2018-2019 pour la Côte d'Ivoire ;
- Autres

(ii) La collecte des données

En raison de la COVID-19, la collecte des données n'impliquera pas de déplacements sur le terrain, sauf ~~au cas où~~ au cas où la situation changerait au moment du rapport de démarrage. Elle se fera à travers des interviews individuelles, focus groupe et l'observation. Le consultant procédera à des consultations avec :

- Les parties prenantes de la mise en œuvre des différents résultats du PPTD, y compris les Ministères en charge du travail et de l'emploi, les ministères techniques, les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ; les bénéficiaires de ces interventions. Le consultant devra aussi interviewer les agences partenaires du système des Nations Unies, et d'autres organisations non gouvernementales, en cas de besoin.
- Le Directeur Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont la Côte d'Ivoire est bénéficiaire, les spécialistes de l'ETD/ Dakar et autres personnels pertinents de l'OIT qui sont impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets en Côte d'Ivoire.

La présentation des constatations et conclusions préliminaires lors d'un atelier virtuel avec les parties prenantes pour compléter l'information et valider ces premières analyses.

(iii) La finalisation du rapport de la revue

A partir des données collectées lors de la revue documentaire et des interviews, le consultant préparera un rapport draft qui sera distribué aux parties prenantes. Sur la base des contributions des participants à l'atelier, le consultant rédigera le rapport de la revue et le soumettra au bureau de pays de l'OIT à Abidjan qui partagera cette version draft avec les parties prenantes. Après les commentaires des parties prenantes, le consultant arrivera à une version finale qui répondra à ces commentaires.

8. Livrables

A l'issue de la revue, il sera produit en français :

- Un rapport de démarrage ;
- Une présentation PowerPoint pour l'atelier avec les parties prenantes ;
- Un rapport préliminaire de la revue du PPTD Côte d'Ivoire ;
- Une version finale du rapport intégrant les divers commentaires et avec révision méthodologique du BIT.

La propriété des données de l'évaluation incombe conjointement à l'OIT et à l'évaluateur. Le droit d'auteur du rapport d'évaluation appartient exclusivement au BIT. L'utilisation des données pour la publication et d'autres présentations ne peut être faite qu'avec l'accord écrit du BIT. Les principales parties prenantes peuvent utiliser le rapport d'évaluation de manière appropriée, conformément à l'objectif initial et avec la mention appropriée.

(iv) Configuration du rapport de la revue

Le consultant devra proposer un cadre de rédaction pour le rapport final à inclure dans le rapport de démarrage. Le rapport final, hormis les annexes, ne devrait pas dépasser 30 pages, interligne 1.5. Le rapport fera une analyse entre les produits et résultats prévus et obtenus mais, insistera beaucoup plus sur les résultats obtenus en termes de changements effectifs. A cet effet, il mettra en exergue les bonnes pratiques et les leçons apprises et fera des recommandations pour améliorer le processus du prochain PPTD. Le rapport de démarrage de la revue suivra les Checklists d'EVAL/BIT présentés dans l'Annexe des T&DRs.

A titre indicatif, le rapport devra contenir entre autres les articulations suivantes.

- Page de couverture
- Table des matières
- Table des acronymes et abréviations

- Résumé exécutif (au plus 4 pages)
- Description du PPTD et sa logique d'intervention
- But, objectifs, champ et destinataires de la revue
- Méthodologie de la revue et ses limites
- Résultats de la revue selon les questions d'évaluation
- Conclusions (1-2 pages)
- Recommandations
- Leçons apprises
- Bonnes pratiques
- Les annexes incluant (i) Les termes de référence (ii) La matrice du plan de suivi des indicateurs de réalisation, indiquant les progrès accomplis au niveau des produits et des objectifs/outcomes s'il a été réalisé, comment a-t-il été utilisé dans sa contribution au changement; (iii) Le plan de travail du consultant ; (iv) La liste de contacts des personnes rencontrées ; (v) Les références bibliographiques, et (vi) les outils de la collection des données ; et tout autre élément pertinent.

9. Responsabilités dans la gestion de la revue et délais

9.1. Le BIT

Le BIT a mis en place une taskforce constituée de membres du Bureau régional (BR) et du Bureau pays du BIT en Côte d'Ivoire. Cette taskforce est composée de Monsieur Ricardo Furman, Responsable Régional de Suivi-évaluation basé en Pretoria, de Monsieur Baizebbe Na Pahimi, Analyste de Programmes basé à Abidjan et de Monsieur Kambale Kavunga, Chargé de Programmes basé à Abidjan. Cette taskforce sera responsable de la qualité technique de la revue. M. Dessero fait la coordination de cette Task force. Entre autres tâches, elle va :

- Elaborer et valider les TDR en collaboration avec les parties prenantes ;
- Recruter un consultant ;
- Appuyer techniquement et financièrement le processus de la revue ;
- Transmettre le rapport de la revue aux parties prenantes pour commentaires ;
- Valider techniquement le rapport de la revue ;
- Assurer dissémination du rapport final de la revue aux partenaires et parties prenantes-clés.

9.2. Bureau de Pays

- Assurer l'interface avec la DGT ;
- Elaborer le contrat du consultant ;
- Fournir tous les documents pertinents et proposer la liste des personnes à interviewer au consultant ;
- Appuyer l'organisation de l'atelier de présentation et de validation du rapport de revue ;
- Contribuer aux appuis techniques et logistiques nécessaires dans le cadre du processus de revue.

9.3. Le Comité de pilotage

- Impliquer toutes les parties prenantes du PPTD 2016-2020 de la Côte d'Ivoire ;
- Proposer la liste et contacts des parties prenantes à interviewer au consultant ;
- Mettre à la disposition du consultant toute la documentation nécessaire en sa possession (rapports, comptes rendus des réunions, publications, textes de réglementaires et juridiques, documentaires, UNDAF/ CPU 2016-2020 de la Côte d'Ivoire, etc.) ;
- Apporter des appuis logistiques nécessaires au consultant dans la collecte des données ; (mobiliser les parties prenantes à recevoir le consultant).

- Organiser avec les appuis techniques et financiers du BIT l'atelier de présentation des résultats préliminaires et de recueil d'informations complémentaires ;
- Faire des commentaires sur la version du rapport amendé par l'atelier ;
- Faire le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue.

9.4. Le consultant

- Produire un rapport de démarrage qui intègre une note de compréhension de la mission, un agenda détaillé et réaliste, des outils de collecte des d'informations ainsi qu'un plan de rédaction du rapport ;
- Collecter et compiler des informations et des évidences sur les interventions des parties prenantes ;
- Passer en revue ces informations et analyser sur la base des liens de causes à effets des changements obtenus ;
- Restituer les résultats provisoires au cours d'un atelier ;
- Développer une version draft du rapport ;
- Rédiger le rapport final en prenant en compte les observations pertinentes issues de l'atelier ;
- Transmettre le rapport final au BIT pour contrôle qualité.

10. Tâches, durée et période de la revue

La revue du PPTD 2016-2020 de la Côte d'Ivoire se fera de Mi-Avril à Fin Juin 2020 suivant le plan ci-dessous :

	Tâches	Responsables	Nombre de jours de du consultant	Périodes tentatives
1	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des TDR 	Taskforce BIT	0	Mars 2021
2	<ul style="list-style-type: none"> • Validation des TDR 	Taskforce BIT	0	
	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission des TDR au COPIL pour circulation aux parties prenantes 	Taskforce BIT	0	Mars 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Circulation des TDR aux parties prenantes 	BIT Cote d'Ivoire	0	Mai 2021
3	<ul style="list-style-type: none"> • Sélection d'un consultant 	Taskforce BIT	0	Mai 2021
4	<ul style="list-style-type: none"> • Etablissement et signature du contrat 	BIT Cote d'Ivoire	0	Mai 2021
5	<ul style="list-style-type: none"> • Revue documentaire • Elaboration des outils de la revue comme partie du rapport de démarrage 	Consultant	5	23 Juin 2021
6	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien avec le personnel du BIT et le coordinateur du Comité de pilotage, • Entretiens avec les parties prenantes sur terrain 	Consultant	10	Juin-Juillet 2021
7	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier de restitution des résultats préliminaires de l'évaluation finale 	Consultant	1	Juillet 2021

	Tâches	Responsables	Nombre de jours de du consultant	Périodes tentatives
8	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de la version préliminaire du rapport d'évaluation sur la base de la revue documentaire, des consultations et de l'atelier de restitution • Révision par la Task force et intégration des commentaires de la taskforce 	Consultant	5	Juillet 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Circulation de la version préliminaire du rapport d'évaluation aux parties prenantes (deux semaines) 	Taskforce BIT		Juillet 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des commentaires des parties prenantes et finalisation du rapport 	Consultant	1	Juillet 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Révision par le SMEO du ROAF et approbation par le Chief de l'URP 	SMEO	0	Juillet 2021
	Total jours de consultation		22	

11. Profil du consultant.

Pour mener à bien cette mission, le/la consultant(e) international(e) ou national(e) (résidant en Côte d'Ivoire ou dans un autre pays) devra avoir le profil suivant :

- Avoir un diplôme d'études supérieures au moins Bac+4 en Economie, Planification du développement, Sciences sociales, Sciences politiques, Management des Organisations ou dans un domaine similaire ;
- Avoir sept années d'expériences confirmées dans le domaine des évaluations, notamment dans les évaluations des programmes de développement ou des stratégies sectorielles préférables comme seul évaluateur ou team leader ;
- Il/ elle doit en outre avoir une bonne connaissance des politiques d'évaluation des Nations Unies et du BIT y compris la méthodologie de la gestion axée sur les résultats ;
- Avoir une bonne connaissance de la Côte d'Ivoire ou des pays de l'Afrique de l'Ouest, en particulier dans les domaines des thèmes du travail décent ;
- Le/la consultant(e) doit également avoir une forte capacité d'analyse et de rédaction ;
- Il/ elle doit justifier des connaissances et expériences dans le domaine de l'emploi et du travail décent ;
- Il/elle doit avoir la capacité de communiquer en français ;

Les candidatures de femmes sont encouragées.

12. Conditions et rémunération :

La rémunération de l'Évaluateur (trice) comprend :

- Les honoraires qui ne devront pas dépasser 22 jours de travail ;
- Les frais divers (communication, documentation, ...) du consultant en conformité avec les règlements et les politiques de l'OIT;

Annexe TdR : Documents et outils pertinents sur la politique d'évaluation du BIT

1. Code of conduct form (To be signed by the evaluator)

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm

2. Checklist No. 3 Writing the inception report

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm

3. Checklist 5 Preparing the evaluation report

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165967/lang--en/index.htm

4. Checklist 6 Rating the quality of evaluation report

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165968/lang--en/index.htm

5. Guidance note 7 Stakeholders participation in the ILO evaluation

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165982/lang--en/index.htm

6. Guidance note 4 Integrating gender equality in M&E of projects

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang--en/index.htm

7. Template for evaluation title page

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_166357/lang--en/index.htm

8. Template for evaluation summary: <http://www.ilo.org/legacy/english/edmas/eval/template-summary-en.doc>

9. Guidance Note 2.6: Conducting decent work country programme internal reviews

https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_746714.pdf

10. Guidance Note 3.2: Adapting evaluation methods to the ILO's normative and tripartite mandate

https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_746717.pdf

Annexe 2 : Matrice d'évaluation

Questions d'évaluation	Sources des données	Méthodes de collecte des données	Méthodes d'analyse des données	Critères d'évaluation
<p>-Le PPTD Côte d'Ivoire est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré dans une approche axée sur les résultats ?</p> <p>-Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient –ils suffisamment définis dans le PPTD ?</p> <p>-Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ?</p> <p>-Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	Evaluabilité du PPTD
	-	-	-	
Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	Pertinence et cohérence
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail de l'OIT constitue-t-il un appui direct aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent dans le pays ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> - Y avait-il une complémentarité / synergie entre les appuis du BIT et les plans de travail des partenaires nationaux ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> - Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF/CPU 2016-2021 de la Côte d'Ivoire et les ODD ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Equipe programme 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire ont-ils été atteints? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	

	gouvernements, partenaires et bénéficiaires	- Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain		
• Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	
• Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	
Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	
Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	Efficiencie
- Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ? -	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
- Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ? -	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	
- Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ? -	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	
- Les ressources techniques et financières allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? -	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain	- Analyse de contenu - Triangulation	
Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apportés aux mandants tripartites de l'OIT en Côte d'Ivoire ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews	- Analyse de contenu - Triangulation	Impact

		<ul style="list-style-type: none"> - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 		Viabilité/Durabilité
<ul style="list-style-type: none"> - Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire - Visites de terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire ? - 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
<ul style="list-style-type: none"> - Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	

Annexe 3 : Cadre actualisé des résultats du PPTD 2016-2020

Matrice de résultats du PPTD- Côte d'Ivoire 2017-2020

Lien avec le PND ou l'UNDAF		Partenaires	Cadre intégré des ressources (en US\$)			
			Ressources requises (en USD)	Mois de travail de Spécialiste BIT	Ressources disponibles (en USD)	Ressources à mobiliser (en USD)
Priorité 1	Accroissement des opportunités d'emploi productif, décent et durable pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap					
Résultat 1.1	L'employabilité et les compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap sont renforcées pour un meilleur accès à l'emploi	Partenaires: METF ; MPJEJSC ; MEAF, AGEFOP	677 000	6	96 000	581 000
Indicateur de résultat 1.1	Indicateur 1: Nombre de stratégies, programmes et projets de renforcement et développement de compétences professionnelles mis en place	Données de base: Le METFP ne dispose encore pas d'une stratégie de développement des compétences; des programmes sont limités en nombre et en termes de couverture	Cible: Une stratégie intégrée disponible Un ou plusieurs projets et programmes de développement des compétences d'envergure nationale disponibles			
	Indicateur 2: Nombre de jeunes, de femmes et de personnes en situation de handicap bénéficiant des programmes de formation professionnelle	Données de base: le PND cible 5.000 jeunes à insérer dans des formations qualifiantes de courte durée et 6 403 jeunes diplômés d'études supérieures à faire bénéficier des Formations complémentaires Qualifiantes (FCQ) d'ici 2020.	Cible: Le PPTD va viser au moins 1000 jeunes, femmes, et personnes en situation de handicap			
	Indicateur 3: Nombre de formateurs dont les capacités sont renforcées en matière d'ingénierie de	Données de base: le PND cible 800 cadres à former d'ici 2020	Cible: Le PPTD va viser au moins 50 cadres à former			

	la formation professionnelle					
Résultat 1.2.	La capacité entrepreneuriale des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap est renforcée dans les secteurs porteurs	Partenaires: Ministère de l'entrepreneuriat, Ministère de l'emploi des jeunes, Réseau GERME, AGEFOP, CEPICI, AEJ, CGECI, FIPME	537 500	8	260 000	277 500
Indicateur de résultat 1.2	Indicateur 1: Nombre de nouveaux formateurs GERME certifiés	Données de base: une dizaine de maîtres formateurs dans le cadre du réseau national GERME et au niveau de l'AGEFOP Année?.	Cible: Doubler le nombre de maîtres formateurs au sein de l'AGEFOP			
	Indicateur 2 : Nombre de MPME développant des liens avec les EMN	Données de base: Non disponibles	Cible: Des entreprises membres de la CGECI et de la FIPME ayant des liens avec les EMN			
	Indicateur 3: Nombre d'investisseurs participant au dialogue sur l'investissement et l'emploi.	Données de base: Il n'existe pas actuellement un outil ou cadre de dialogue avec les multinationales	Cible: Au moins 20 entreprises développement un dialogue avec les multinationales			
Résultat 1.3	Les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient des programmes d'investissements créateurs d'emplois au niveau local	Partenaires: Ministère de la planification, chargé de la gestion des investissements publics, CEPICI, CGECI, Ministères sectoriels (Travaux Publics, Agriculture, Mines, Santé,...)	799 000	4	33 000	766 000
Indicateur de résultat 1.3	Indicateur 1: Disponibilité d'un mécanisme de suivi de l'impact emploi dans les investissements	Données de base: une étude de pré-faisabilité d'un tel mécanisme est disponible en 2016	Cible: le mécanisme de suivi de l'impact emploi dans les investissements est opérationnel d'ici 2020			

	Indicateur 2 : Nombre de jeunes, femmes et personnes en situation de handicap bénéficiant des travaux d'intérêt public mis en oeuvre par des collectivités locales et d'agences d'exécution qui appliquent des dispositions spécifiques favorables à la réalisation des travaux HIMO prenant en compte des aspects de travail décent	Données de base: Le PND a l'ambition de développer des programmes de types THIMO (Travaux à Haute Intensité de Main d'oeuvre) en faveur de 192 238 jeunes d'ici 2020	Cible: Au moins 10000 jeunes, femmes et personnes en situation de handicap bénéficiant des programmes de types THIMO (Travaux à Haute Intensité de Main d'oeuvre) mis en oeuvre avec l'appui du BIT			
	Indicateur 3: Nombre de marchés de travaux exécutés dans les collectivités locales selon les méthodes intensives en emploi	Données de base: Non disponible (à rechercher auprès du Ministère des Infrastructures)	Cible: Au moins 50% des marchés locaux			
Résultat 1.4	Les revenus et les conditions de travail sont améliorés à travers de la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	Partenaires: Ministère de l'artisanat , Ministère de l'emploi, Ministère du commerce, FIME, Organisations de Travailleurs	477 000	6	0	477 000
Indicateur de résultat 1.4	Indicateur 1 : Disponibilité des données actualisées sur l'économie informelle en Côte d'Ivoire	Données de base: L'enquête ENSENSI 2016 présente des données sur l'économie informelle en Côte d'Ivoire	Cible: 5 enquêtes ENSENSI réalisées avec l'appui du BIT			
	Indicateur 2 : Nombre des textes initiés sur la mise en conformité des lieux de travail dans les secteurs de l'économie informelle	Données de base: Certaines mesures d'application du code du travail concernant l'économie informelle ne sont pas encore prises	Cible: Disponibilité des textes d'application du code du travail en rapport avec l'économie du travail			
	Indicateur 3 : Nombre d'organisations des partenaires sociaux appuyant les acteurs de l'économie informelle	Données de base: les Organisations d'Employeurs et de Travailleurs de la Côte d'Ivoire ont des initiatives d'appui aux acteurs de l'économie informelle	Cible: Doubler les initiatives et étendre leur portée			
Résultat 1.5	La gouvernance du marché du travail est améliorée	Partenaires: MEPS (DGE, Observatoire), AEJ, INS, ENSEA	789 750	6	119 000	670 750

Indicateur de résultat 1.5	Indicateur 1 : Disponibilité de la nouvelle PNE 2016-2020	Données de base: la nouvelle PNE a été validée techniquement en Novembre 2016	Cible: La nouvelle PNE est officiellement adoptée et son plan d'action opérationnel finalisé			
	Indicateur 2 : Disponibilité des données à jour sur le marché du travail	Données de base: Le Gouvernement réalise chaque année une enquête Emploi	Cible: Une enquête emploi réalisée chaque année avec l'appui technique du BIT			
	Indicateur 3 : Nombre de praticiens des statistiques du travail formés sur les normes internationales dans le domaine des SIMT	Données de base: Dans le cadre de l'académie sur les statistiques du travail, un certain nombre de cadres ivoiriens ont été formés	Cible: Doubler le nombre de cadres ivoiriens formés sur le SIMT			
Priorité 2	Renforcement de la protection des travailleurs et travailleuses					
Résultat 2.1	La législation nationale du travail et l'application des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des normes internationales du travail sont renforcées par les mandants	Partenaires: DGT/DIT, DRT, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs, Magistrats	832 750	6	43 000	789 750
Indicateur de résultat 2.1	Indicateur 1 : Nombre de nouvelles conventions ratifiées	Données de base: 38 conventions en vigueur en 2017.	Cible: 4 nouvelles conventions ratifiées			
	Indicateur 2 : Nombre d'inspecteurs du travail et de magistrats formés sur les normes de l'OIT	Données de base: Une vingtaine d'inspecteurs du travail formés en genre en 2016. Une dizaine de praticiens de la législation du travail formés sur les NIT en 2016	Cible: 226 inspecteurs et magistrats du travail formés sur les NIT et en droit du travail			
	Indicateur 3 : Commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt	Données de base: à déterminer	Cible: 100% de commentaires de la CEAR notent des progrès avec satisfaction ou intérêt			
		Données de base: En 2016, les rapports sur les conventions C.6 et C.11 ainsi que les rapports sur les demandes directes ont été soumis au BIT	Les rapports sur l'application des conventions ratifiées sont régulièrement soumis au BIT			

Résultat 2.2	La conformité des lieux du travail aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), l'économie informelle et dans le secteur rural	Partenaires: DGT, DST, DRT, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs	1 253 000	8	300 000	953 000
Indicateur de résultat 2.2	Indicateur 1 : Nombre de textes d'application de la législation du travail en SST élaborés, adoptés, et ou promulgués	Données de base: 23 textes existent	Cible: 40 nouveaux textes pris			
	Indicateur 2 : Nombre d'entreprises mettant en place un comité SST	Données de base: 2000 visites sont effectuées en moyenne par les services SST du Ministère et la CNPS	Cible: 10 000 visites SST réalisées			
	Indicateur 3 : Nombre de lieux de travail dans lesquels la lutte contre le VIH-SIDA est promu	Données de base: En 2016, la lutte contre le VIH est promu actuellement dans environ 250 lieux de travail	Cible: 6 000 lieux de travail prouvent la lutte contre le VIH			
	Indicateur 4 : Nombre d'entreprises de l'économie informelle ayant été visitées par les services de l'inspection du travail	Données de base: 0	Cible: 500 entreprises de l'économie informelle inspectée			
Résultat 2.3	La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle	Partenaires: DGPS, Ministère de l'artisanat, Ministère du commerce, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs	300 000	4	0	257 000
Indicateur de résultat 2.3	Indicateur 1 : Nombre de textes légaux et réglementaires élaborés en matière de couverture de la protection sociale.	Données de base: 0	Cible: à déterminer avec la DGPS			
	Indicateur 2 : Disponibilité des données sur la protection sociale des travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle.	Données de base: l'ENSENSI 2016 donne des informations sur les travailleurs informels	Cible: les enquêtes ENSENSI prévues en 2017, 2018, 2019 et 2020 donnent des informations sur la protection sociale des travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle			
	Indicateur 3 : Nombre de régimes légaux de sécurité sociale offrant des services aux	Données de base: en 2016, Il existe un régime obligatoire de couverture santé	Cible: 3 régimes légaux obligatoires de couverture octroient des prestations sociales aux travailleurs ruraux et aux travailleurs de l'économie informelle			

	travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle	(CMU) qui n'est pas encore opérationnelle				
Résultat 2.4	Les filles et les garçons sont mieux protégés contre les pires formes de travail et les risques liés au travail dangereux	Partenaires: DGT, DLTE, DST, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs	826 000	6	221 239	826 000
Indicateurs de résultat 2.4.	Indicateur 1: Nombre et pourcentage d'enfants astreint à un travail à abolir, à un travail dangereux, et aux PFTE autres que les travaux dangereux.	0,0075% des 1 014 842 enfants astreints à un travail à abolir en 2016 sont retirés	Cible: 70% d'enfants travailleurs retirés (cfr Stratégie nationale de protection sociale, mai 2014)			
	Indicateur 2 : Nombre de campagnes de sensibilisation sur le travail des enfants	Données de base: La DLTE organise chaque année la journée de lutte contre le travail des enfants	Cible: 5 campagnes organisées dans 5 régions du pays			
	Indicateur 3 : Disponibilité du plan national de lutte contre le travail des enfants 2018-2020	Données de base: Le plan d'action en cours couvre la période 2015-2017	Cible: Le PNLTE 2018-2020 est disponible			
	Indicateur 4 : Nombre de localités couvertes par le SOSTECI	Données de base: Le SOSTECI couvre 27 localités en 2016	Cible: 161 localités			
	Résultat 2.5 : Le dialogue social bipartite et tripartite est renforcé par une participation plus accrue des mandants	Partenaires: CNDS, DGT, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs	813 500	8	66 000	747 500
Indicateurs de résultat 2.5.	Indicateur 1 : Nombre de sessions annuelles statutaires tenues par les institutions en charge du dialogue social	Données de base: En 2016, Le CNDS tient 4 sessions ordinaires par an. Nombre de sessions des autres institutions du dialogue social à préciser				
	Indicateur 2 : Nombre de conflits majeurs déclarés par an	Données de base: A déterminer	Cible: à déterminer			
	Indicateur 3 : Nombre d'acteurs du dialogue social formés dans le domaine de la négociation et de la résolution des conflits collectifs de travail	Données de base: Le CNDS comprend 54 conseillers plus 15 staff permanents dont les capacités doivent être renforcées.	Cible: 100% des membres du CNDS sont formés aux techniques de dialogue social			

COUT TOTAL PPTD		7 305 500	62	1 138 239	6 345 500
------------------------	--	------------------	-----------	------------------	------------------

Annexe 4 : Liste des acteurs interrogés

STRUCTURES	PERSONNES RENCONTREES
MINISTERES	
Direction Générale du Travail (DGT)	Mme COULIBALY Bintou
Direction Générale de l'Emploi (DGE)	Mr. DOGOH Franck
Direction Générale de l'Emploi (DGE)/ Direction des Stratégies et des Programmes d'Emploi (DSPE)	Mr ADJOUMANI K.
Direction de la Santé et Sécurité au Travail (DSST)	Dr. KABA Touré,
Direction de la Réglementation du Travail (DRT)	Mr. EKPO Guy Serge Angathé
Direction de l'Inspection du Travail (DIT)	Mme KAGAMBEGA née COULILY Fanta O.
Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants (DLTE)	Mr. N'GUETTIA Kouakou Kra Martin
ORGANISATION DES EMPLOYEURS	
Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)	Mr LADOUYOU Edouard
ORGANISATION DES TRAVAILLEURS	
Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)	Mr. EBAGNERIN Joseph
Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI)	Mr. YAO N'Dri
DIGNITE	Mr. BLI BLE David
HUMANISME	Mr. SORO Mamadou
BIT et partenaires institutionnels	
Fonctionnaire du Bureau Pays du BIT pour Cote d'Ivoire	Mr. KAMBALE Kavunga
Spécialiste Principale pour les Activités des Travailleurs, (ACTRAV) Bureau Pays du BIT pour Cote d'Ivoire	Mme. PAREDES MORENO Kattia
Spécialiste en Économie bleue et Emplois verts du BIT Bureau Antananarivo	Mr. BOUREIMA, Faycal Siddkou
Coordinateur National en Cote d'Ivoire du Projet ACCEL Africa	Mr. NDEPO, Akaffou Euphrem
Conseil National du Dialogue Social (CNDS)	Mr. N'DOUMI Bernard
Institut National de la Statistique (INS)	Mr. NDRI YAO Jonas

Annexe 5 : Bibliographie

- AFD-C2D (2016). Conservation des Ressources Naturelles, Note de communication, Rapport Côte d'Ivoire.
- Banque Mondiale (2019). Situation Economique en Côte d'Ivoire. Neuvième Rapport, Banque Mondiale.
- BIT (2020), Rapport d'avancement final "Améliorer la gouvernance du travail dans les TPE/PME et aider à la sortie de l'économie informelle en Afrique"
- BIT (2020), Rapport d'avancement "Programme d'Appui à la Promotion de l'Emploi et à la Réduction de la Pauvreté"
- BIT (2014) : « Rapport de revue évaluation finale du PPTD 2008-2012 de la Côte d'Ivoire, Janvier 2014.
- BIT (2014) : « Profil pays du travail décent en Côte d'Ivoire, octobre 2014 ».
- BIT (2013). « Analyse des potentialités de création d'emplois verts dans les régions de Kolda, Matam et Saint Louis ». *Migration, environnement et développement local*, 1 :1-37.
- Clément SORIAT (2021) ; Vers la santé pour tous en Côte d'Ivoire ? La Couverture sanitaire universelle comme enjeu de redéfinition de l'État et de légitimation du régime
- CNUCED (2020). Statistiques de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, UNCTADstat, www.unctadstat.unctad.org
- Direction de l'Aquaculture et des Pêches (2015). Annuaire des Statistiques.
- Direction Générale de l'Emploi (2020), rapport d'activités au titre de l'année 2020
- Document/Cadre programmatique unique du système des nations unies pour l'assistance au développement en Côte d'Ivoire 2017-2020.
- FMI (2020), Perspectives Economiques Régionales-Afrique Subsaharienne, Rapport.
- INS et AFRISTAT (2019). Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI), 2017-2018, Côte d'Ivoire et Bamako, Mali : INS et AFRISTAT.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2021) ; TABLEAU DE BORD EMPLOI Juillet 2021
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2021), rapport de l'atelier atelier de renforcement des capacités des acteurs nationaux sur le suivi de la situation de la protection sociale en république de CÔTE D'IVOIRE
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2020), Profil pays du travail décent côte d'ivoire,
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2017), Etude diagnostique du systeme d'information sur le marché du travail en Côte d'Ivoire,
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2016), Politique Nationale de l'Emploi 2016 – 2020,
- Ministère de l'Emploi (2016) : « Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel (ENSESI)
- Ministère de l'Environnement et du Développement Durable, Stratégie Nationale de Promotion des Emplois verts en Côte d'Ivoire (SNPEV-CI), (2021), Rapport final provisoire,
- Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (2020), Analyse des liens entre changement climatique, protection de l'environnement et creation d'emplois verts pour une transition juste dans le cadre des CDN revisées ;
- Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (2017). Troisième communication nationale à la convention cadre des nations unies sur le changement climatique, rapport, [http://unfccc.int/national_reports] (consulté le 24/07/2020).
- Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (2015b). Contributions Déterminées au niveau National (CDN) de la Côte d'Ivoire.

- Ministère du Plan et du développement : « PND 2016-2020 / Tome 1 : Diagnostic stratégique de la Côte d'Ivoire sur la trajectoire de l'émergence ».
- Ministère du Plan et du développement : « PND 2016-2020 / Tome 2 : Orientations stratégiques ».
- Ministère du Plan et du développement : « PND 2016-2020 / Tome 3 : Matrice d'actions prioritaires ».
- Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion professionnelle et du Service Civique (MPJIPSC), (2021), Stratégie nationale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes (SNIEJ) 2021-2025 ;
- Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service civique (2016) : « Stratégie nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes (SNIEJ) 2016-2020.
- OIT (2019). Emploi et questions sociales dans le monde : une économie verte et créatrice d'emplois – Note d'information sur la Côte d'Ivoire.
- République de Côte d'Ivoire (2017), Programme de promotion du travail décent en Côte d'Ivoire 2017-2020,

Annexe 6 : Chronogramme de l'évaluation

	Tâches	Responsables	Périodes tentatives
1	<ul style="list-style-type: none"> Préparation des TDR 	Taskforce BIT	Mars 2021
2	<ul style="list-style-type: none"> Validation des TDR 	Taskforce BIT	
	<ul style="list-style-type: none"> Transmission des TDR au COPIL pour circulation aux parties prenantes 	Taskforce BIT	Mars 2021
	<ul style="list-style-type: none"> Circulation des TDR aux parties prenantes 	BIT Cote d'Ivoire	Mai 2021
3	<ul style="list-style-type: none"> Sélection d'un consultant 	Taskforce BIT	Mai 2021
4	<ul style="list-style-type: none"> Etablissement et signature du contrat 	BIT Cote d'Ivoire	Mai 2021
5	<ul style="list-style-type: none"> Revue documentaire Elaboration des outils de la revue comme partie du rapport de démarrage 	Consultant	23 Juin 2021
6	<ul style="list-style-type: none"> Entretien avec le personnel du BIT et coordinateur du Comité de pilotage Entretiens avec les parties prenantes sur terrain 	Consultant	Octobre_Novembre 2021
8	<ul style="list-style-type: none"> Rédaction de la version préliminaire du rapport d'évaluation sur la base de la revue documentaire, des consultations et de l'atelier de restitution Révision par la Task force et intégration des commentaires de la taskforce 	Consultant	Décembre 2021
	<ul style="list-style-type: none"> Circulation de la version préliminaire du rapport d'évaluation aux parties prenantes (deux semaines) 	Taskforce BIT	Février 2022
	<ul style="list-style-type: none"> Intégration des commentaires des parties prenantes et finalisation du rapport 	Consultant	mars 2022
	<ul style="list-style-type: none"> Révision par le SMEO du ROAF et approbation par le Chief de l'URP 	SMEO	Avril 2022
	TOTAL jours de consultation		

Guides d'entretien

1. Staff BIT

Nom de la personne rencontrée :
Fonction de la personne rencontrée :
Téléphone : Institution.....
Email :

1. Depuis quand est ce que le BIT a commencé à travailler avec les différentes parties prenantes en Côte d'Ivoire ?
2. Quelles sont les domaines de collaboration ?
3. Qui et comment est-ce que les différentes parties prenantes ont participé dans la conception du PPTD actuel ?
4. Comment jugez-vous la qualité du PPTD actuel en Côte d'Ivoire par rapport aux autres dans la région ?
5. Le PPTD Côte d'Ivoire est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré dans une approche axée sur les résultats ?
6. Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ?
7. Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et le CPU 2016-2020 et les ODD ?
8. Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient –ils suffisamment définis dans le PPTD ?
9. Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation ? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ?
10. Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ?
11. Dans quelle mesure les résultats du PPTD Côte d'Ivoire ont-ils été atteints ?
12. Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?
13. Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD ?
14. Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ?
15. Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé ?

16. Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles sont-elles adéquates pour accomplir les plans du PPTD ?
17. Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ?
18. Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ?
19. Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ?
20. Les ressources techniques et financières allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ?
21. Quels sont les principaux problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre de ce PPTD ?
22. Quelles sont les principales leçons apprises et bonnes pratiques liées à la conception et à la mise en œuvre du PPTD ?
23. Que recommandez-vous pour la suite de la collaboration entre le BIT et le gouvernement de la Côte d'Ivoire?
24. Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ?
25. Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire ?
26. Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ?
27. Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?

2. Ministère emploi et démembrements

Nom de la personne rencontrée :
Fonction de la personne rencontrée :
Téléphone : Institution.....
Email :

1. Depuis quand est ce que le BIT a commencé à travailler avec les différentes parties prenantes en Côte d'Ivoire ?
2. Quelles sont les domaines de collaboration entre vous et le BIT ?
3. Qui et comment est-ce que les différentes parties prenantes ont participé dans la conception du PPTD actuel ?
4. Dans quelle mesure les résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire ont-ils été atteints ?
5. Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?
6. Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD ?
7. Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ?
8. Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé
9. Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ?
10. Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ?
11. Le PPTD de la Côte d'Ivoire a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ?
12. Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD de la Côte d'Ivoire ?
13. Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ?
14. Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ?

15. Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ?
16. Les ressources techniques et financières allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ?
17. Quelles sont les principales leçons apprises et bonnes pratiques liées à la conception et la mise en œuvre ?
18. Selon vous, Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT en Côte d'Ivoire ?
19. Le PPTD a-t-il renforcé les capacités de votre groupe et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?
20. Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ?
21. Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire ?
22. Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ?
23. Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?
24. Quelle est votre niveau de satisfaction par rapport à la collaboration avec le BIT ?
25. Pourquoi ?
26. Quelles recommandations avez-vous pour une meilleure collaboration avec le BIT dans le prochain PPTD ?

3. Organisations des travailleurs

Nom de la personne rencontrée :
Fonction de la personne rencontrée :
Téléphone : Institution.....
Email :

1. Depuis quand est ce que le BIT a commencé à travailler avec votre organisation ?
2. Quelles sont les domaines de collaboration entre votre syndicat et le BIT?
3. Qui et comment est-ce que les différentes parties prenantes ont participé dans le ~~design~~ design du PPTD actuel ?
4. Dans quelle mesure les résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire ont-ils été atteints ?
5. Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?
6. Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD
7. Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ?
8. Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé ?
9. Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ?
10. Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ?
11. Le PPTD de la Côte d'Ivoire a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ?
12. Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD de la Côte d'Ivoire ?
13. Selon vous, quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT en Côte d'Ivoire ?
14. Le PPTD a-t-il renforcé les capacités de votre groupe et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?
15. Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ?
16. Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire ?

17. Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ?
18. Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?
19. Quelle est votre niveau de satisfaction par rapport à la collaboration avec le BIT ?
20. Pourquoi ?
21. Quelles sont les principales leçons apprises et bonnes pratiques liées à la conception et la mise en œuvre ?
22. Quelles recommandations avez-vous pour une meilleure collaboration avec le BIT dans le prochain PPTD ?

4. Regroupement employeurs

Nom de la personne rencontrée :
Fonction de la personne rencontrée :
Téléphone : Institution.....
Email :

1. Depuis quand est ce que le BIT a commencé à travailler avec votre organisation ?
2. Quelles sont les domaines de collaboration entre votre organisation et le BIT?
3. Qui et comment est-ce que les différentes parties prenantes ont participé dans le design du PPTD actuel ?
4. Dans quelle mesure les résultats du PPTD de la Côte d'Ivoire ont-ils été atteints?
5. Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?
6. Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD
7. Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ?
8. Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé
9. Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ?
10. Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ?
11. Le PPTD de la Côte d'Ivoire a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ?
12. Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD de la Côte d'Ivoire?
13. Selon vous, Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT en Côte d'Ivoire?
14. Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables?
15. Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD de la Côte d'Ivoire?

16. Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ?
17. Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?
18. Quelle est votre niveau de satisfaction par rapport à la collaboration avec le BIT ?
19. Pourquoi ?
20. Quelles sont les principales leçons apprises et bonnes pratiques liées à la conception et la mise en œuvre
21. Quelles recommandations avez-vous pour une meilleure collaboration avec le BIT dans le prochain PPTD ?