

ÉTUDE NATIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE



Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les désignations employées et la présentation des documents dans cet ouvrage n'impliquent pas l'expression par l'OIM d'une quelconque opinion quant au statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses limites.

L'OIM croit profondément que la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale afin d'aider à résoudre les problèmes opérationnels que pose la migration ; de faire mieux comprendre quels en sont les enjeux ; d'encourager le développement économique et social grâce à la migration ; et de préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Publié par : Organisation internationale pour les migrations
17, route des Morillons
C.P. 17
1211 Genève 19
Suisse
Tél. : +41 22 717 9111
Fax : +41 22 798 6150
Courriel : hq@iom.int
Site web : www.iom.int

Cette publication a été publiée sans avoir fait l'objet d'une édition officielle par l'OIM.

Citation requise : Organisation internationale pour les migrations (OIM), 2023. *Étude nationale du marché du travail en Côte d'Ivoire*. OIM, Genève.

ISBN 978-92-9268-562-1 (PDF)

© OIM 2023



Certains droits réservés. Cet ouvrage est mis à disposition au titre de la licence [Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 3.0 Organisations internationales \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)*](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode).

Pour plus de détails, voir la section [Droit d'auteur et conditions d'utilisation](#).

Le présent ouvrage ne doit pas être utilisé, publié ou rediffusé dans l'intention première d'en obtenir un avantage commercial ou une compensation financière, sauf à des fins éducatives, par exemple, aux fins de son intégration dans un manuel.

Autorisations : Toute demande concernant l'utilisation à des fins commerciales ou les droits et licences doit être adressée à publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

ÉTUDE NATIONALE
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EN CÔTE D'IVOIRE



OIM
ONU MIGRATION

FONDS DE
L'OIM POUR LE
DEVELOPPEMENT



UNION - DISCIPLINE - TRAVAIL

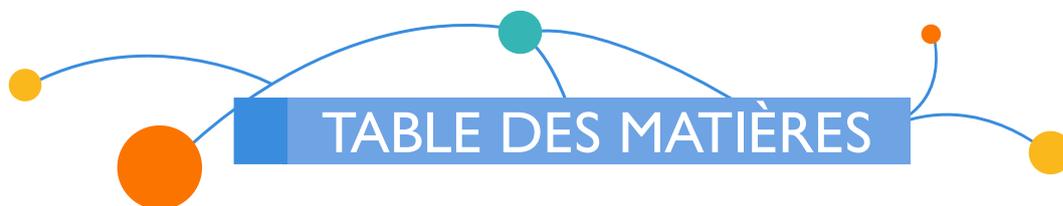


TABLE DES MATIÈRES

Liste des figures, tableaux, cartes, graphiques et encadrés.....	v
Acronymes.....	vii
Glossaire.....	ix
Résumé exécutif.....	xiii

Partie I

INTRODUCTION

1. Méthodologie de l'étude.....	1
1.1. Démarche méthodologique.....	1
1.1.1. Revue documentaire.....	1
1.1.2. Étapes de la collecte de données.....	1
1.1.3. L'exploitation des données et les limites de l'étude.....	4
1.2. Villes ciblées par l'étude.....	5
2. Contexte socio-démographique et économique.....	7
2.1. Contexte socio-démographique.....	7
2.1.1. Contexte sur la population ivoirienne.....	7
2.1.2. Paysage de la migration en Côte d'Ivoire.....	8
2.2. Contexte économique.....	9
2.2.1. Une économie dynamique.....	9
2.2.2. Une pauvreté monétaire en baisse ces dernières années.....	9
2.2.3. Situation d'emploi et pauvreté.....	10
2.2.4. Secteurs porteurs d'emploi.....	10

Partie – II

ANALYSE ET RÉSULTATS

3. Analyse des déséquilibres sur le marché du travail.....	13
3.1. Analyse de l'offre de main d'œuvre.....	13
3.1.1. État des lieux du chômage et de la sous-utilisation de la main d'œuvre en Côte d'Ivoire.....	13
3.1.2. Les sources des difficultés d'insertion des jeunes en Côte d'Ivoire.....	17
3.1.3. Focus sur les travailleurs domestiques.....	21
3.1.4. Analyse descriptive des jeunes en emploi.....	22
3.2. Analyse de la demande de main d'œuvre des entreprises.....	23
3.3. Les programmes de développement de compétences.....	30

4.	Système de formation et de certification en Côte d'Ivoire	33
4.1.	Structure de l'offre de formation en Côte d'Ivoire.....	33
4.1.1.	Cartographie de l'offre de formation professionnelle	33
4.1.2.	Cartographie de l'offre de formation de l'enseignement supérieur	36
4.2.	Système d'évaluation des compétences en Côte d'Ivoire.....	37
4.2.1.	Les différentes structures en charge de l'évaluation des compétences.....	37
4.2.2.	Principaux défis du système national de reconnaissance des qualifications.....	38
5.	Analyse des déclencheurs de la migration en Côte d'Ivoire.....	41
5.1.	Caractéristiques sociodémographiques des répondants.....	41
5.2.	Perceptions des jeunes sur le projet migratoire.....	45
5.3.	Besoins exprimés par les jeunes pour leur insertion.....	53

Partie – III

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

6.	Conclusions de l'analyse	55
7.	Recommandations et pistes de projets.....	57
7.1.	Prise en compte des initiatives gouvernementales.....	57
7.2.	Propositions de l'étude.....	58
7.2.1.	Améliorer la production et la qualité des données liées au marché du travail conformément à l'objectif 1 du Pacte mondial sur les migrations.....	58
7.2.2.	Agir sur les déclencheurs par des projets d'une envergure adaptée conformément à l'objectif 2 du Pacte mondiale sur les migrations.....	59
7.2.3.	Agir sur les déclencheurs indirects par la poursuite et le renforcement des initiatives en cours	62
Annexe 1 :	Repertoire des dispositifs d'insertion en Côte d'Ivoire (janvier 2022).....	65
Annexe 2 :	Répartition géographique des 75 structures publiques de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	69
Annexe 3 :	Les objectifs du Pacte mondial pour les migrations sûres ordonnées et régulières	70
References	71

LISTE DES FIGURES, TABLEAUX, CARTES, GRAPHIQUES ET ENCADRÉS

Figure 1.	Axes de l'étude.....	2
Figure 2.	Domaines de formation de l'ETFP en Côte d'Ivoire	34
Figure 3.	Principaux défis posés au METFP en Côte d'Ivoire	35

Tableau 1.	Identification des cibles de la collecte de données.....	4
Tableau 2.	Répartition des entreprises selon leur taille.....	24
Tableau 3.	Récapitulatif des besoins en compétence dans les secteurs porteurs d'emploi.....	27
Tableau 4.	Programme de développement de compétences.....	31
Tableau 5.	Diplômes préparés et conditions d'accès des établissements.....	34

Carte 1.	Identification des villes de l'étude.....	5
Carte 2.	Visualisation de la provenance géographique des 248 répondants	41

Graphique 1.	Répartition de la population ivoirienne selon la nationalité.....	7
Graphique 2.	Évolution du taux de la population étrangère vivant en Côte d'Ivoire en % de la population totale vivant en Côte d'Ivoire.....	8
Graphique 3.	Évolution du taux de croissance du PIB (2010-2021).....	9
Graphique 4.	Évolution du taux de pauvreté en Côte d'Ivoire.....	10
Graphique 5.	Flux de création d'emplois nets selon les secteurs et les années 2015-2022.....	11
Graphique 6.	Tendance du chômage des jeunes en Côte d'Ivoire.....	14
Graphique 7.	Tendances du taux de chômage selon le niveau d'instruction.....	14
Graphique 8.	Dynamique du taux de chômage des hommes et des femmes en Côte d'Ivoire.....	15
Graphique 9.	Evolution de jeunes NEET, 2017-2019.....	16
Graphique 10.	Répartition de diplômés de l'ETFP selon le sexe et la filière de formation.....	18
Graphique 11.	Évolution des créations d'emplois dans le secteur formel	19
Graphique 12.	Évolution du taux d'emploi informel depuis 2012.....	22
Graphique 13.	Répartition des emplois selon le secteur institutionnel et le sexe des jeunes	22
Graphique 14.	Répartition des entreprises selon le secteur d'activité.....	23
Graphique 15.	Âge et sexe des répondants.....	42

Graphique 16.	Niveau d'instruction des répondants	42
Graphique 17.	Poursuite de formation par les répondants.....	42
Graphique 18.	Expérience professionnelle des répondants.....	43
Graphique 19.	Exercice d'une activité professionnelle	43
Graphique 20.	Secteur d'activité professionnelle des répondants exerçant	43
Graphique 21.	Secteur d'activité professionnelle (formel ou informel) des répondants déclarant exercer une activité.....	44
Graphique 22.	Échelle des revenus des répondants déclarant exercer une activité	44
Graphique 23.	Réflexion des répondants sur un éventuel projet migratoire.....	45
Graphique 24.	Répondants ne nourrissant pas de projet migratoire	45
Graphique 25.	Avis et impressions sur le projet migratoire	46
Graphique 26.	Préparation en cours (ou non) du projet migratoire.....	46
Graphique 27.	Éléments de préparation du projet migratoire	46
Graphique 28.	Destination souhaitée pour le projet migratoire	47
Graphique 29.	Projet migratoire vers le Maghreb	47
Graphique 30.	Probabilité (perçue) de réalisation du projet migratoire.....	48
Graphique 31.	Niveau d'information perçu sur les conditions de vie à destination.....	48
Graphique 32.	Niveau d'information perçu sur les possibilités d'insertion à destination	48
Graphique 33.	Image et représentation du pays de destination.....	49
Graphique 34.	Canaux de renseignement utilisés sur le pays de destination.....	49
Graphique 35.	Motivations exprimées pour le départ.....	50
Graphique 36.	Parties prenantes du processus de décision de départ.....	51
Graphique 37.	Lieu de résidence des personnes participant à la décision de départ.....	52
Graphique 38.	Type de personnes participant à la décision de départ (selon le genre du répondant)	52
Graphique 39.	Secteurs d'activité visés pour l'insertion	53

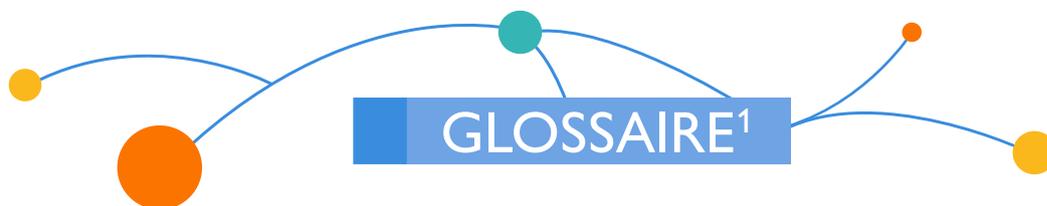
Encadré 1.	Quelques avis de jeunes filles sur le choix de la filière de formation.....	17
Encadré 2.	Perceptions recueillies de certaines entreprises sur l'Agence Emploi Jeunes	24
Encadré 3.	Signaux émis par les jeunes sur le marché du travail.....	25
Encadré 4.	Perception de certains employeurs à l'endroit des femmes.....	26
Encadré 5.	Perception de certaines entreprises sur les compétences formées en dehors de l'INP-HB.....	26
Encadré 6.	Besoins en compétences dans le domaine des TIC.....	27
Encadré 7.	Difficultés rencontrées en matière de ressources humaines par certaines entreprises.....	29
Encadré 8.	Conditions d'un partenariat des entreprises avec les structures de formation.....	30



ACRONYMES

BEP	Brevet d'études professionnelles
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CET	Collège d'enseignement technique
CIST	Conférence Internationale des Statisticiens du Travail
CITEF	Comité intersyndical pour la transition vers l'économie formelle
CODINORM	Côte d'Ivoire Normalisation
CREQ	Commission de reconnaissance et d'équivalence de diplômes nationaux et étrangers
DECO	Direction des Examens et Concours
DPPSE	Direction des Prévisions, des Politiques et des Statistiques Économiques
ENE	Enquête Nationale sur l'Emploi
ENV	Enquête sur le Niveau de Vie des ménages
ERI-ESI	Enquête intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel
GSP	Partenariat mondial pour les compétences (Global Skills Partnerships)
INS	Institut national de la statistique
MESRS	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
METFPA	Ministère de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'apprentissage
NEET	Jeunes ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (none in Education, Employment or Training)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement

RERS	Réseaux d'échanges réciproques de savoirs
RIDDEF	Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits des enfants et de la femme
SERFE	Secrétaire exécutif des Relations Formation Emploi
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNIEJ	Stratégie Nationale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes
TBE	Tableau de bord Emploi
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine



Accord bilatéral de travail²

est un outil de type bilatéral entre deux gouvernements qui ont convenu d'un ensemble d'objectifs souhaitables impliquant la mobilité de la main-d'œuvre.

Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre³

Accords conclus entre deux États, qui sont juridiquement contraignants et portent essentiellement sur la coopération interétatique en matière de migration de main-d'œuvre.

Compétence⁴

Il existe de nombreuses définitions de la notion de compétence. Pour les besoins de cette étude qui mettait l'accent sur les compétences techniques, il a été retenu la suivante⁵ : une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité dans un cadre professionnel. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné, compte tenu de l'autonomie et des ressources mises à disposition. On peut qualifier de transversales les compétences communes à de nombreux métiers ou secteurs, qui sont génériques et mobilisables dans diverses situations professionnelles, ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle.

Diaspora

Les migrants ou descendants de migrants dont l'identité et le sentiment d'appartenance, réel ou symbolique, ont été façonnés par leur expérience et leur passé migratoire.

¹ Sauf autres sources, la source principale de cette section est OIM, 2019. Glossaire de l'OIM sur la migration, Droit international de la migration N° 34 et selon la 20-ème Conférence internationale des statisticiens du marché du travail (CIST).

² OIM (2017). Les accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre englobent les accords non juridiques tels que les protocoles d'accord, ainsi que les accords « non gouvernementaux », par exemple les accords entre les agences nationales pour l'emploi de différents pays.

³ La recommandation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant les migrations pour l'emploi (révisée) (RO86 (1er juillet 1949)), adoptée dans le contexte de la convention de l'OIT (n° 97) concernant les migrations pour l'emploi (adoptée le 1er juillet 1949, entrée en vigueur le 22 janvier 1952) 120 UNTS 71), dans son annexe « Accord type sur la migration temporaire et permanente pour l'emploi, y compris la migration des réfugiés et des personnes déplacées ». Dans certains cas, les accords commerciaux ou d'autres plateformes de coopération régionale prévoient également des dispositions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre.

⁴ Selon la 20ème Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de 2018.

⁵ Pour le BIT, la définition est : « la capacité innée ou apprise à appliquer des connaissances acquises grâce à l'expérience, l'étude, la pratique ou l'instruction, et à accomplir des tâches et exercer les fonctions requises pour un travail donné » (source : BIT 20e Conférence internationale des statisticiens du travail Genève, 10-19 octobre 2018).

Emploi⁶

Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Elles comprennent :

- a) les personnes en emploi « au travail », c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail ;
- b) les personnes en emploi qui n'étaient « pas au travail » en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires).

Inadéquation des compétences⁷

Déséquilibre entre les compétences offertes et celles demandées sur le marché du travail.

Main d'œuvre⁸

Selon la 19-ème Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) la main d'œuvre comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions requises pour être soit au chômage ou en emploi.

Main d'œuvre potentielle⁹

Concerne toutes les personnes qui, bien qu'ayant l'âge requis pour travailler et n'ayant pas d'emploi, ont cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines mais n'étaient pas disponibles pour l'occuper dans les quinze prochains jours, soit n'ont pas recherché un emploi au cours des quatre dernières semaines mais étaient disponibles si l'occasion leur était donnée.

Marché du travail¹⁰

Un système composé d'employeurs en tant qu'acheteurs et de travailleurs en tant que vendeurs, dont le but est de faire correspondre les offres d'emploi aux candidats et de fixer les salaires.

⁶ Source : 19ème Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).

⁷ OIT, 2019b. Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries (Genève).

⁸ 19-ème Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Dictionnaire économique et financier, n.d. Disponible à l'adresse www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/. Dans une économie, un marché du travail fonctionne avec une demande et une offre de travail. Sur ce marché, la demande de travail correspond à la demande de travail de l'entreprise et l'offre à l'offre de travail du travailleur. L'offre et la demande de travail sur le marché sont influencées par les changements dans le pouvoir de négociation. Un marché du travail est généralement le lieu où les travailleurs et les employés interagissent les uns avec les autres. Sur le marché du travail, les employeurs rivalisent pour embaucher les meilleurs, et les travailleurs rivalisent pour obtenir l'emploi le plus satisfaisant.



Métier porteur¹¹

Il est entendu par métier porteur toute activité régulière, occupation, profession utile à la société, donnant des moyens d'existence à celui qui l'exerce et dont le contenu favorise le développement, tant d'un point économique que social. Cette définition distingue les métiers porteurs des activités économiques de survie ; la distinction est également faite par rapport aux métiers n'offrant pas de débouchés ou aux métiers n'offrant pas de perspective d'évolution ou d'adaptation au contexte socioéconomique. Les besoins en compétences et les réponses associées ne se limitent donc pas aux seuls aspects techniques, mais englobent une compréhension systémique permettant de saisir ce qu'est la mise en œuvre effective et spécifique d'un « métier porteur ».

Migrants internationaux¹²

Toutes personnes se trouvant à l'extérieur de l'État dont elles possèdent la nationalité ou la citoyenneté ou, dans le cas des apatrides, de son pays de naissance ou de résidence habituelle. Ce terme englobe les personnes qui envisagent de migrer à titre permanent ou temporaire, celles qui migrent de manière régulière ou munies des documents requis, ainsi que les migrants en situation irrégulière.

Les migrants internationaux comprennent tous les résidents d'un pays qui ont changé de pays de résidence habituelle. Pour des raisons pratiques de mesure et conformément aux recommandations des Nations Unies, il est possible d'identifier les migrants internationaux comme étant « toutes les personnes qui résident habituellement dans le pays et qui sont des ressortissants d'un autre pays (population étrangère).

Migration irrégulière

Migration internationale contrevenant au cadre légal du pays d'origine, de transit ou de destination.

Migration de travail¹³

Mouvement de personnes d'un État à un autre, ou à l'intérieur de leur propre pays de résidence, en vue d'un emploi.

Mobilité de la main-d'œuvre¹⁴

La mobilité de la main-d'œuvre - ou mobilité des travailleurs - peut être soit professionnelle (déplacement le long de l'échelle professionnelle), soit géographique (déplacement entre lieux géographiques). Dans le contexte de la migration, la mobilité géographique de la main-d'œuvre est implicite.

¹¹ Source : notes publiées pour l'AFD par N. Lejosne portant sur la définition de la notion de « métiers porteurs », notamment : Lejosne et al., (2010), Métiers porteurs : entrepreneuriat, insertion et formation professionnelle. Le cas du Congo, Gret, Paris.

¹² Pour plus d'information voir www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration.

¹³ Conformément à la définition du migrant, la migration de main-d'œuvre couvre à la fois les migrants qui se déplacent à l'intérieur du pays et ceux qui traversent les frontières internationales. Ce choix se justifie également par le nombre important de personnes qui se déplacent à l'intérieur d'un même pays à des fins professionnelles et qui sont parfois confrontées aux mêmes barrières ou défis que les migrants internationaux, tels que la discrimination et les difficultés d'intégration. Bien que ces défis puissent être plus.

¹⁴ Le terme « mobilité de la main-d'œuvre » a la même signification que « migration de la main-d'œuvre », mais il est plus fréquemment utilisé de nos jours pour refléter la nature dynamique et multidirectionnelle de la migration moderne, indiquant que ceux qui se déplacent à des fins d'emploi peuvent le faire plus d'une fois, peuvent se déplacer dans différents pays de destination et que leur emploi à l'étranger ne se traduit pas nécessairement par une installation dans un autre pays, gardant leur principal lieu de résidence dans leur pays d'origine.

Secteur porteur¹⁵

Un secteur peut être défini comme « porteur » dès lors qu'il apporte une véritable valeur ajoutée au développement du pays mais ne pas être constitué de « métiers porteurs » avec des emplois, par exemple peu qualifiés, s'inscrivant plus dans une logique de survie. À l'inverse, dans un secteur considéré comme non porteur, certains métiers peuvent faire appel, par exemple, à des capacités d'innovation, apporter une véritable valeur ajoutée et être ainsi perçus comme « porteurs ».

Traite des personnes¹⁶

Recrutement, transport, transfert, hébergement ou accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

Travailleur migrant¹⁷

Personne qui va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante.

Travailleur migrant qualifié¹⁸

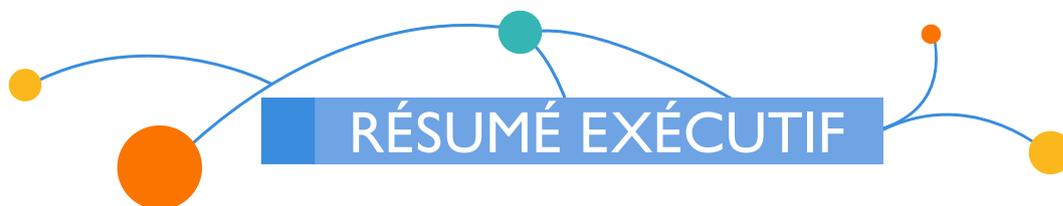
Travailleur migrant qui a le niveau de compétence et de spécialisation approprié pour accomplir les tâches et les devoirs d'un emploi donné.

¹⁵ Source : notes publiées pour l'AFD par N. Lejosne portant sur la définition de la notion de « métiers porteurs », notamment : Lejosne, N., C. Barron et S. Barlet (2010), Métiers porteurs : entrepreneuriat, insertion et formation professionnelle. Le cas du Congo, Gret, Paris.

¹⁶ Source : Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ((adopté le 15 novembre 2000, entré en vigueur le 25 décembre 2003), Recueil de Traités des Nations Unies, vol. 2237, p. 319), art. 3 a).

¹⁷ Source : Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (adoptée le 18 décembre 1990, entrée en vigueur le 1er juillet 2003), Recueil de Traités des Nations Unies, vol. 2220, p. 3), art. 2 1).

¹⁸ Note : Si ce qui constitue un migrant qualifié varie d'un État à l'autre et est souvent déterminé par une série de facteurs tels que les besoins du marché du travail, les migrants qualifiés bénéficient généralement d'un traitement préférentiel concernant l'admission dans un pays (et sont donc soumis à moins de restrictions concernant la durée du séjour, le changement d'emploi et le regroupement familial).



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La Côte d'Ivoire, pays de l'Afrique de l'Ouest fait figure de puissance économique sous régionale avec un taux de croissance économique resté stable sur une période récente. En revanche, cette embellie économique n'a pas eu les effets escomptés sur le marché du travail. En effet, le pays souffre du chômage de sa jeunesse et de la précarité de la majeure partie des emplois qui se retrouvent dans le secteur informel. Cette situation a amené la jeunesse à rechercher de meilleures opportunités d'emploi dans les pays étrangers.

Cependant, le parcours migratoire de cette jeunesse ne se fait pas toujours dans les normes, les migrants ivoiriens empruntent le plus souvent les voies irrégulières pour se rendre dans les pays de destination. Cette irrégularité les soumet à des abus de tout genre, à la traite de leur personne et à l'esclavage. Les pays du Maghreb, font désormais partie des pays de destination et de transit des migrants ivoiriens. Par ailleurs, parmi les migrants subsahariens, les Ivoiriens sont les plus nombreux à être victime de traite d'abus et d'esclavage dans ces pays.

L'objectif de cette étude est d'analyser le marché du travail ivoirien en vue d'identifier les potentiels déséquilibres de ce marché et les déclencheurs de la migration.

Méthodologie

Pour l'atteinte de cet objectif, deux axes d'analyse ont été identifiés ; le premier axe a concerné l'analyse des déséquilibres (offre et demande de main d'œuvre) sur le marché du travail et le second axe a consisté à l'analyse des déclencheurs de la migration en Côte d'Ivoire. La cible de cette étude est constituée de jeunes susceptibles de migrer âgés de 16 à 35 ans. Afin d'analyser les deux axes identifiés, l'étude a privilégié des approches mixtes regroupant une revue documentaire, la collecte d'informations qualitatives à travers des entretiens semis dirigés et des groupes de discussion. Des questionnaires ont également été adressés à différentes cibles de jeunes susceptibles de migrer. Cette démarche a également tenu compte de l'égalité de genre et des spécificités régionales. L'analyse s'est appuyée principalement sur le regroupement des données collectées en vue de retenir les informations pertinentes. Cette étude a été menée à Abidjan, San Pédro et Bouaké qui sont à la fois des pôles économiques et des villes de départ des migrants en Côte d'Ivoire.

Résultats clés

L'analyse de l'offre de main d'œuvre des jeunes a révélé que les jeunes en Côte d'Ivoire sont victimes du chômage comparés aux adultes. En ce qui concerne le taux de sous-emploi qui prend en compte les personnes ne respectant pas l'une des trois conditions requises pour être considéré chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT), ce taux est quatre fois supérieur au taux de chômage stricte. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est 12 fois plus élevé que celui des individus sans aucun diplôme.

De plus, les jeunes en emploi sur le marché du travail ont essentiellement des emplois précaires et mal rémunérés, environ 90 % des emplois des jeunes se retrouvent dans le secteur informel.

Par ailleurs, les femmes sont victimes d'inégalités sur le marché du travail ; leur taux de chômage est resté supérieur à celui des hommes sur la période 2012-2019, elles sont moins nombreuses dans les filières scientifiques porteuses de meilleures opportunités d'emploi sur le marché du travail et sont surreprésentées dans les filières du tertiaire. Ensuite, des stéréotypes de genre persistent encore chez certains employeurs qui hésitent à embaucher les femmes à certains postes jugés mieux adaptés aux hommes.

Puis, les jeunes sur le marché du travail privilégient le recours aux relations personnelles pour la recherche d'emploi que de solliciter les agences de placement.

Il ressort également que l'offre de formation et donc de main d'œuvre dans les villes locales ne tient pas compte des besoins des entreprises. De même que les entreprises en Côte d'Ivoire trouvent les compétences sur le marché du travail inadaptées à leurs besoins, et que les formations de ces jeunes ne sont pas de qualité. Enfin, l'offre de formation en général n'est pas axée sur l'acquisition de compétences techniques.

De plus, des besoins en compétences non satisfaits par le marché local ont été identifiés dans les secteurs porteurs d'emploi durant la période de l'étude. Ce sont notamment les secteurs du bâtiment travaux publics (BTP), de la manufacture et du commerce. Il en est de même pour les secteurs agricoles, le secteur de la santé et de l'artisanat. En revanche, les formations des jeunes ne sont pas de qualité et sont accentuées dans les filières du tertiaire. Enfin, il faut ajouter que certains secteurs porteurs d'emploi n'offrent pas pour autant de bonnes rémunérations.

Il est remarquable de noter que le système de formation professionnelle en Côte d'Ivoire souffre de nombreux maux dont l'insuffisance de ses infrastructures pour accueillir plus d'apprenants, la vétusté de ses équipements, l'inadaptation des curricula de formation aux besoins des entreprises, l'inadaptation de l'offre de formation dans les villes locales aux besoins des entreprises dans ces villes, le manque de renforcement de capacité des formateurs pour les mettre à niveau et le manque de financement.

En outre, il existe des structures pour la validation des compétences tant pour les diplômés du secondaire, du supérieur que pour les compétences acquises dans le secteur informel. En revanche ces structures souffrent de la lourdeur des processus de délivrance des certificats et diplômes mais également de leur méconnaissance par les jeunes.

En ce qui concerne les déclencheurs de la migration, il est ressorti que les facteurs explicatifs de l'émigration des jeunes en Côte d'Ivoire diffèrent selon le niveau d'instruction de ces jeunes. Pour les jeunes diplômés du supérieur et de la formation professionnelle, c'est plus la qualité de la formation, la considération accordée aux diplômes obtenus à l'étranger et la probabilité plus grande qu'ont les jeunes formés à l'étranger comparés à ceux formés localement d'avoir un emploi qui pourraient expliquer leur départ.

Quant aux jeunes déscolarisés, diplômés du secondaire général ou sans niveau d'instruction et exerçants de petites activités, c'est plutôt l'envie de prendre soin de ses proches combinée au manque de financement pour la création d'activités génératrices de revenus, le manque de perspectives sur le marché du travail, le faible niveau des salaires et le non-respect de leurs droits lorsqu'ils obtiennent des emplois, le regard, le respect et la considération accordée aux jeunes migrants de retour qui ont pu obtenir un emploi à l'étranger, qui pourraient les motiver à migrer. Cependant, l'acte de migrer effectivement dépend du réseau de connaissance dans les pays de destination souhaités et à la mobilisation des moyens financiers nécessaires à l'émigration.

Recommandations

En se basant sur les résultats clés ci-dessus, des recommandations stratégiques sont proposées ci-dessous.

Recommandations	Cibles
<p>1. Améliorer la production et la qualité des données liées au marché du travail.</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Il est recommandé de poursuivre l'effort d'identification des impacts de la migration par la production d'analyses et de données pertinentes.	<p>Le gouvernement à travers ces ministères techniques et structures dédiées, avec l'aide d'organismes d'aide au développement</p>
<p>2. Formulation de programmes de formation et de renforcement de capacité.</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Puisque le risque de migration irrégulière identifié dans les données de l'OIM concerne le niveau d'instruction secondaire et les personnes sans niveau d'instruction, ces projets devront impliquer en particulier les établissements de Formation Techniques et Professionnelles (secondaires) volontaires, en impliquant les associations des migrants et de la diaspora.	<p>Le Ministère des affaires étrangères de l'intégration africaine et de la diaspora, le Ministère de l'enseignement technique de la formation professionnelle et de l'apprentissage (METFPA) avec l'appui de l'OIM, l'Agence emploi jeunes</p>
<p>3. Mise en place de bureaux d'information sur les migrations de main d'œuvre régulière conformément à l'objectif 3 du Pacte mondial sur les migrations.</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Ces bureaux d'information permettront de prévenir la migration irrégulière et la traite des êtres humains. Ces bureaux devront être décentralisés dans les principales villes de départ des migrants en Côte d'Ivoire.	<p>Le Ministère de l'emploi et la protection sociale (MEPS), le Ministère de promotion de la jeunesse, de l'Insertion professionnelle et du service civique (MPJIPSC), le Ministère des affaires étrangères de l'intégration africaine et de la diaspora avec l'appui de l'OIM</p>
<p>4. Mise en place de réseaux d'échanges réciproques de savoirs (RERS), incluant la diaspora et les associations de migrants.</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Ceci afin de viser les compétences employables au Maghreb et dans les autres pays de destination visés. Un réseau d'échanges réciproques de savoirs est une association fonctionnant à l'échelle d'une agglomération, d'une zone rurale, d'un établissement scolaire, d'une classe, ou d'une entreprise et dont les membres donnent et reçoivent des savoirs et savoir-faire.	<p>Le Ministère des affaires étrangères de l'intégration africaine et de la diaspora avec l'appui de l'OIM</p>

Recommandations	Cibles
<p>5. Expérimenter les approches alternatives en matière de certification des compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Il est recommandé d'explorer les ressources offertes par les approches alternatives et les nouvelles formes de certification. Celles-ci incluent par exemple les ensembles de compétences (portefeuilles de compétences, ou skills sets) et les micro-crédits (micro-credentials), les badges numériques et les certificats reconnus par l'industrie. 	<p>Le Gouvernement, le secteur privé, les chambres consulaires, le Ministère de l'enseignement technique de la formation professionnelle et de l'apprentissage (METFPA). Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, le Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation</p>
<p>6. Inscrire les compétences dans les accords bilatéraux de main d'œuvre avec les principaux pays de destination des migrants ivoiriens.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Il sera recommandé d'inscrire le volet compétences de ces accords bilatéraux dans le « Partenariat mondial pour les compétences » (Global Skills Partnerships - GSP). • De plus, La Côte d'Ivoire est dotée d'une stratégie de l'emploi qui n'intègre pas la migration. Cette étude suggère l'élaboration d'une stratégie de l'emploi à l'international en vue d'élargir les possibilités d'emplois offerts aux jeunes. Cela pourrait être une solution pour résorber les inadéquations décelées dans la présente étude. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Ministère des affaires étrangères de l'intégration africaine et de la diaspora avec l'appui de l'OIM • Le Ministère de l'emploi et de la protection sociale, le Ministère de promotion de la jeunesse de l'insertion professionnelle et du service civique (MPJIPSC), l'Agence emploi jeunes
<p>7. Agir sur les déclencheurs indirects par la poursuite et le renforcement des initiatives en cours.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Favoriser la création d'une plateforme de dialogue social multipartite incluant le Gouvernement, les employeurs, les agences de recrutement et d'emploi privées et les organisations de la société civile afin d'encourager la discussion et l'échange sur les questions de recrutement de la main d'œuvre et de protection des travailleurs migrants au niveau national et régional. ▫ Renforcer et redynamiser le partenariat public-privé déjà en cours dans le cadre de la réforme de l'enseignement technique et la formation professionnelle. 	<p>Le Gouvernement, le secteur privé, les agences de recrutements, la société civile</p>

Recommandations	Cibles
<p>8. Favoriser l'attractivité des villes secondaires et en particulier les villes de départ des migrants.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Cela pourra permettre le développement de ces villes en termes d'infrastructures, de loisirs, et la création d'opportunités d'emploi pour la jeunesse dans ces villes. Cette étude a mis en lumière la réticence des jeunes pour des possibilités d'emploi dans certaines villes de l'intérieur du pays du fait de leur faible attractivité¹⁹. 	<p>Le Gouvernement de Côte d'Ivoire avec l'appui des acteurs au développement</p>
<p>9. Renforcer la protection des travailleurs vulnérables en Côte d'Ivoire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Il est recommandé de coordonner et promouvoir différentes mesures destinées à mieux protéger les travailleurs vulnérables (travailleurs domestiques, travailleurs agricoles, etc.) contre les recrutements abusifs (sensibilisation, information, formation, procédures de vérification sur demande). ▫ Ouvrir la possibilité d'enregistrement par les services publics de l'emploi des offres et demandes d'emploi pour le travail domestique. Et également procéder à un recensement des travailleurs et travailleuses domestiques. 	<p>Le Ministère de l'emploi et la protection sociale, l'agence emploi jeunes, le Comité national de lutte contre la traite des personnes</p>

¹⁹ Dans la littérature il existe des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour mesurer l'attractivité des villes, des territoires, par exemple en termes d'indicateurs quantitatifs l'on peut citer : les investissements financiers sur le territoire, les créations d'entreprises brutes ou nettes (c'est-à-dire rapporté au nombre de fermetures d'entreprises) ; le nombre de créations d'emplois ; le nombre de nuitées touristiques, l'évolution du nombre de résidences et de logements, entre autres.



PARTIE I

INTRODUCTION

En Afrique, les problématiques de l'emploi sont au cœur du processus de développement durable. Avec une démographie galopante et une population essentiellement jeune, les économies africaines font face à un nombre croissant de demandeurs d'emplois difficilement absorbables par des marchés du travail peu intensifs en emplois décents. La majeure partie des travailleurs dans ces pays exercent dans le secteur informel où les emplois sont majoritairement précaires et où la majorité des emplois disponibles sont des auto-emplois, avec un niveau de sous-emploi assez élevé. Les travailleurs informels (Mbaye et Gueye, 2018), sont souvent mal rémunérés et reçoivent généralement des salaires inférieurs au seuil de pauvreté. De plus, ils ne disposent pas d'une couverture sociale et sont souvent exposés à des tâches pénibles ou dangereuses.

La Côte d'Ivoire, pays de l'Afrique de l'Ouest n'échappe pas à cette problématique de l'emploi. En effet, selon la dernière enquête emploi du pays de 2019 (ENE, 2019), 21,3 % de la main d'œuvre élargie est en situation de sous-emploi²⁰. De plus, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans était de 5,4 % et celui des individus de 25 à 35 ans était de 4,7 %. En outre, 57,3 % des jeunes de 16 à 24 ans et 40,9 % de ceux de 25 à 35 ans ont des revenus inférieurs au SMIG²¹.

Par ailleurs, les normes sexospécifiques créent des disparités dans l'emploi décent des femmes et des hommes sur le marché du travail. En effet, ces normes façonnent les expériences et les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes, notamment les femmes, lors du passage du système éducatif au marché de l'emploi. Généralement, ces normes réservent aux femmes les tâches qu'elles sont supposées remplir dans les sociétés traditionnelles. Ce qui les dirige dans des formations pour lesquelles il existe peu de débouchés ou exigeant peu de compétences. Par conséquent, les femmes sont plus exposées au chômage et à l'emploi précaire en Côte d'Ivoire. En effet, les taux de chômage des jeunes femmes et hommes sont respectivement de 4,6 % et 3,1 %. Par ailleurs 91,4 % des emplois des jeunes femmes sont informels contre 86,7 % chez les jeunes hommes (ENE, 2019). Ces difficultés d'insertion dans des emplois de qualité se traduit pour les jeunes²² par une dégradation continue de leurs aspirations au bien-être (Lefevre et al., 2017).

Cette situation des jeunes sur le marché du travail est source d'instabilité politique, sociale et économique des États. Certains jeunes ont de plus en plus recours à une migration irrégulière pour la recherche d'emplois décents, et de meilleures opportunités économiques à l'étranger. Tel que documenté par l'OIM, cette migration irrégulière les expose à des abus de tout genre, y compris à la violation de leurs droits humains. Dans ce parcours migratoire, les pays du Maghreb figurent parmi les pays de transit, de destination finale ou encore de retour (OIM, 2020). La Tunisie figurerait parmi les pays où des incidents de traite et d'exploitation ont été documentés (Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, 2018 ; BIT, ONM et HCDH, 2017 ; OIM, 2020). Selon l'OIT (2021), 40,5 % de personnes victimes de traite prise en charge en 2018 en Tunisie sont de nationalité ivoirienne. En 2019, ce taux était de 37,29 %, en 2020 par exemple ce taux était de 88 % dont 76,55 % de femmes. Sur la base de ces constats, l'OIM en Côte d'Ivoire a mis en œuvre un projet dénommé « **Renforcer les capacités du gouvernement ivoirien pour gérer efficacement la migration de travail le long du corridor migratoire Côte d'Ivoire-Tunisie** » afin de faciliter le dialogue inter-gouvernemental pour une migration régulière, sûre et ordonnée. La première étape de ce projet est de procéder à une étude nationale du marché du travail pour la Côte d'Ivoire. Cette étude de marché permettra d'établir une base pour mieux informer les discussions sur la mobilité des compétences vers des marchés de travail à l'international.

²⁰ Taux composite de sous-utilisation de la main d'œuvre (SU4).

²¹ Salaire minimal interprofessionnel garanti (SMIG) qui s'élève à 60,000 CFA Franc (Selon le taux de change OIM, janvier 2023 : 1 dollars É.-U. = 609 286 CFA Franc).

²² En Côte d'Ivoire, selon le décret numéro 72-746 du 24 novembre 1972, l'âge de la jeunesse est de 16 à 35 ans.

Objectifs de l'étude nationale du marché du travail

L'objectif principal de cette étude est d'analyser le marché du travail en Côte d'Ivoire en vue d'identifier les potentiels déséquilibres de ce marché et les déclencheurs de la migration.

De façon spécifique, il s'agira :

- d'examiner l'offre de main d'œuvre en ciblant les jeunes de 15 à 35 ans ;
- d'analyser la demande de main-d'œuvre en ciblant les secteurs porteurs d'emploi ;
- de faire une cartographie de l'offre de formation ;
- d'identifier les différents programmes de développement de compétences ;
- d'analyser les structures de reconnaissance des diplômes ;
- d'identifier les facteurs qui favorisent le départ pour la migration.



1. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

1.1. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

L'approche méthodologique utilisée dans la présente étude s'articule autour de trois parties. Ce sont d'abord la revue documentaire, la phase de collecte de données et enfin l'exploitation des données et les limites de l'étude.

1.1.1. Revue documentaire

Cette partie a consisté à faire un état des lieux de la littérature sur les questions de la migration de la main d'œuvre, des inadéquations compétences-emploi, des déclencheurs de la migration, de la mobilité des diplômés et des travailleurs. Il s'est agi de l'analyse d'articles scientifiques, de rapports d'études, de thèses, et mémoires. Cette première partie de l'analyse a également permis de cartographier les acteurs clés à interroger lors de la phase de collecte de données. La méthode de boule de neige²³ a de plus été utilisée pour identifier des personnes ressources additionnelles susceptibles de fournir des informations pertinentes pour enrichir l'analyse.

1.1.2. Étapes de la collecte de données

Élaboration des outils de collecte de données

Les outils de la collecte de données ont été élaborés en fonction des différentes cibles identifiées lors de la revue documentaire pour mener l'analyse. Ainsi, des guides d'entretiens semi-directifs ont été mis en œuvre pour recueillir l'information auprès des parties prenantes (ministères clés, société civile, groupements professionnels, secteur privé, cabinets privés de placement). Un questionnaire a ensuite été adressé aux différentes catégories de personnes susceptibles d'être des migrants potentiels (voir justification et schéma ci-dessous). Enfin, un guide d'entretien a été élaboré pour les différents groupes de discussion.

Collecte de données

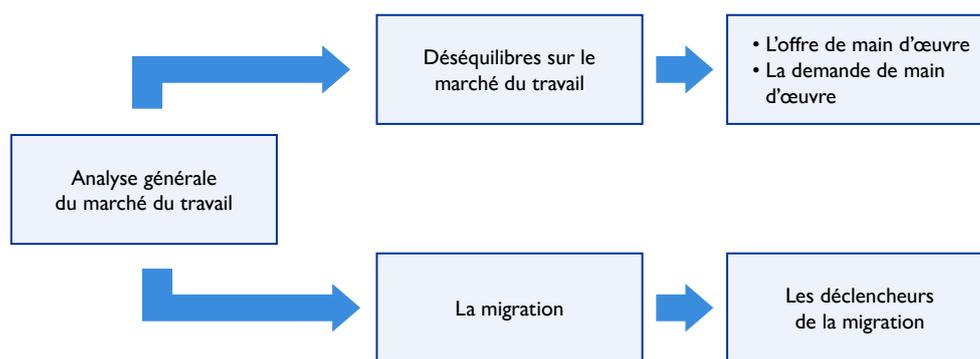
La phase de collecte de données a été menée dans les villes d'Abidjan, Bouaké et San Pédro. Tenant compte des contraintes de la présente étude nationale du marché du travail, les critères de choix de ces villes a porté sur la représentativité de l'ensemble de la population ivoirienne, de la structuration du marché du travail et de l'activité économique en Côte d'Ivoire²⁴, et aussi des villes de départ des migrants ivoiriens. La ville de Daloa, bien qu'étant la deuxième ville de départ des migrants en Côte d'Ivoire n'a pas été choisie dans la présente étude du fait de l'existence d'une littérature sur les questions inhérentes à ce rapport, notamment l'état des lieux des secteurs porteurs, et des déclencheurs de la migration (Konaté, 2016 ; Ounnebo *et al.*, 2017 ; OIM, 2019).

L'analyse a été effectuée en suivant deux axes représentés dans le graphique ci-dessous : l'étude des déséquilibres sur le marché du travail (axe 1) et un approfondissement portant sur la migration, afin de dégager des facteurs déclencheurs de la migration (axe 2).

²³ En sciences sociales, l'échantillonnage en « boule de neige » fait référence à une technique d'échantillonnage non probabiliste (qui comprend l'échantillonnage raisonné) dans laquelle un chercheur commence avec une petite population d'individus connus et élargit l'échantillon en demandant à ces premiers participants d'en identifier d'autres qui devraient participer à l'étude. Ainsi l'échantillon commence petit mais fait « boule de neige » en aboutissant à un échantillon plus grand au cours de la recherche. Cette technique, généralement utilisée pour une population cible difficile à identifier ou à localiser, était adaptée aux groupes cibles identifiés.

²⁴ Assurant ainsi, malgré la non prise en compte de Daloa qui est la quatrième ville la plus peuplée du pays et la deuxième ville de départ des migrants ivoiriens, une bonne représentativité des échantillons choisis pour la collecte dans le cadre de cette étude.

Figure 1. Axes de l'étude



Note : i) Les déséquilibres constatés sur l'axe 1 peuvent être un déclencheur de la migration au niveau de l'axe 2 ;
ii) Les déséquilibres constatés peuvent être résolus par une migration sûre et ordonnée.

- Parmi les segments de population étudiés, la main d'œuvre disponible (jeunes personnes à faible qualification ou sans qualification, disponibles sur le marché du travail ivoirien) est aussi celle où se trouve le « vivier » des migrations irrégulières. L'étude s'attachant aux déterminants de la décision de partir et aux éléments déclencheurs de la migration, ces données, de nature socio-économique, ont fait l'objet d'une enquête.

Afin d'enquêter en Côte d'Ivoire auprès d'une population susceptibles de migrer dont le périmètre n'a pas été délimité à ce jour dans la littérature spécialisée, puisque les projets de migration peuvent potentiellement concerner un très grand nombre de personnes, les outils de collecte ont été adaptés dans l'objectif d'affiner ce profilage des personnes susceptibles de migrer.

Par conséquent, s'agissant de l'axe 2 de l'analyse (prise en compte de l'émigration sur le marché du travail, analyse des déclencheurs de la migration), l'approche initiale prévoyait d'investiguer auprès de cibles qui ont été, pour les besoins de l'étude catégorisées de la manière suivante :

- Catégorie 1 : Sondage diffusion à un groupe cible local par le biais des messagers des migrants de retour (Abidjan) ;
- Catégorie 2 : Administration du questionnaire dans les grandes écoles et universités (Abidjan) ;
- Catégorie 3 : Administration du questionnaire à un échantillonnage de tiré du serveur de l'Agence Emploi Jeunes ;
- Catégorie 4 : Enquête auprès des jeunes en formation technique et professionnelle (Abidjan) ;
- Catégorie 5 : Enquête aléatoire dans la rue auprès de personnes de la cible dans deux villes de l'intérieur du pays notamment les villes de Bouaké et San Pedro.

La présente étude a pu enquêter auprès de ces différentes catégories en réalisant la collecte dans des groupes de discussion²⁵ et cibles listées ci-dessous en tenant compte du genre. Au total, 12 personnes ont été interrogées par groupes de discussion (six femmes et six hommes), et des questionnaires ont été adressés pour identifier les déclencheurs de la migration, recueillant des réponses complètes de 248 personnes.

²⁵ Le groupe de discussion ou focus group est une méthode d'entretien de recherche utilisée pour mener une analyse qualitative. L'objectif du focus group est de recueillir des informations en faisant émerger divers opinions grâce au débat. Dans le cadre de la présente étude, le groupe de discussion visait à approfondir les échanges en vue de recueillir des informations supplémentaires non perçues dans le cadre de l'entretien individuel. Dans les lignes qui suivent, seront abordés : le déroulement de la mise en œuvre, ensuite le contrôle et la consolidation des données et enfin les résultats.

Des séances ont été organisées avec des *groupes de discussion*, auxquels le questionnaire a d'abord été administré, avant la tenue d'entretiens qualitatifs avec chaque groupe. Les séances ont été d'une grande richesse et la parole de chacun-e a pu être recueillie. Les échanges ont en outre permis des inter-actions et rétro-actions entre les différentes participantes.

Ces séances ont eu lieu à Abidjan et ont réuni les *groupes de discussion* suivants :

- Un *groupe de discussion* réunissant des migrants de retour, en utilisant le réseau des « messagers » ;
- Échantillon de personnes interrogées, issu de la base de l'AEJ ;
- Échantillon de personnes diplômées d'université ;
- Échantillon de jeunes en formation professionnelle.

À Abidjan également, d'autres canaux ont été employés afin de croiser et ainsi consolider la qualité des données recueillies et leur représentativité. Pour enrichir davantage la représentativité des réponses, le questionnaire d'enquête a été distribué (sans entretien qualitatif) auprès de groupes complémentaires variés :

- Ananeraie Football Club Yopougon (club de football inscrit à la Fédération ivoirienne de football, comprenant un grand nombre d'adhérents jeunes de moins de 25 ans, localisé dans un quartier spécifique de l'agglomération d'Abidjan) ;
- Responsable d'une entreprise de VTC, diplômée de l'enseignement supérieur, présentant un parcours atypique.

En région, des séances ont été organisées avec des *groupes de discussion*, auxquels le questionnaire a d'abord été administré, avant la tenue d'entretiens qualitatifs avec chaque groupe. Ces séances ont eu lieu dans les villes suivantes pour les groupes suivants :

- À San Pédro : échantillon de diplômés de formation professionnelle de San Pedro ;
- À San Pédro : jeunes tirés de façon aléatoire dans différents quartiers de San Pedro ;
- À Bouaké : diplômés des universités et grandes écoles de Bouaké ;
- À Bouaké : enquêtes aléatoires auprès des jeunes des différents quartiers.

À Yamoussoukro le questionnaire d'enquête a été distribué (sans entretien qualitatif) auprès de groupes variés :

- Enquête aléatoire administrée dans des groupes WhatsApp des diplômés de l'INPHB ;
- Enquêtes auprès de jeunes diplômés du secondaire de la ville d'Abidjan et Yamoussoukro.

Cette méthodologie a permis de recueillir un grand nombre de réponses auprès de groupes différenciés en termes de niveau d'instruction, de filière suivie, d'origine sociale et d'aspirations professionnelles.

Pour les deux axes, les différentes cibles identifiées sont décrites dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1. Identification des cibles de la collecte de données

Description	Nombre
Fédérations et syndicats professionnels	21
Acteurs institutionnels du marché de l'emploi	16
Entreprises privées	24
Écoles secondaires professionnelles (une école dans chaque ville émettrice)	7
Établissements supérieurs techniques et professionnels	5
Agences privées de placement	6
Groupes de discussion (12) : <ul style="list-style-type: none"> • Migrants de retour (six hommes et six femmes) • Diplômés de la formation professionnelle (six hommes et six femmes) • Échantillon de jeunes issus du serveur de l'AEJ (six hommes et six femmes) • Jeunes diplômés de l'université (six hommes et six femmes) • Jeunes exerçant des activités nourricières dans le secteur informel dans les villes de Bouaké et San Pédro 	72
Jeunes susceptibles de migrer additionnels	176
Entretiens (éventuels) pour étude dimensions régionales spécifiques	8
Total	335

1.1.3. L'exploitation des données et les limites de l'étude

La phase d'exploitation a inclus le tri, la mise en forme, le regroupement des données collectées, leur recouplement afin de les capitaliser et de relever les informations pertinentes pour les objectifs de l'étude.

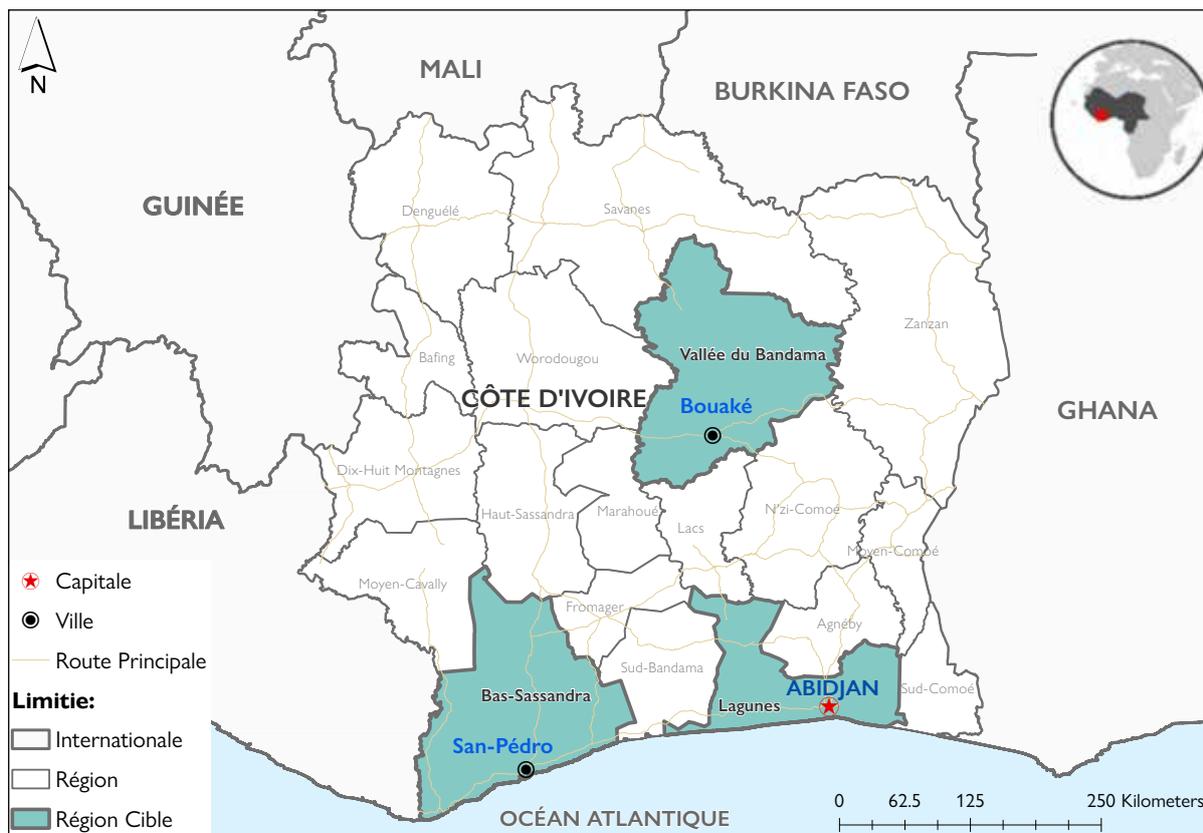
Les limites de l'étude

Si le travail a pu être mené à bien, certaines limites ont cependant pu être relevées :

- L'analyse a porté sur une étude générale du marché du travail et n'a pas permis de réaliser l'étude des bassins d'emploi des différentes villes ;
- Le nombre d'entreprises interrogées (20) ne peut pas être considéré comme représentatif de l'ensemble des entreprises en Côte d'Ivoire. Toutefois, les informations recueillies ont été complétées par celles obtenues auprès des groupements professionnels, et confédérations d'entreprises (10) et par la revue documentaire. Par conséquent, les données obtenues permettent d'appréhender les besoins en compétences dans certains secteurs en Côte d'Ivoire ;
- Certaines bases de données utilisées dans cette étude ne datent pas des cinq dernières années mais ont servi pour mener l'analyse en l'absence d'autres alternatives ;
- La ville de Daloa qui est la deuxième ville de départ des migrants en Côte d'Ivoire n'a pas été prise en compte dans l'étude.

1.2. VILLES CIBLÉES PAR L'ÉTUDE

Carte 1. Identification des villes de l'étude



Source : Wikipédia (mettre en note de bas de : https://fr.wikipedia.org/wiki/C%C3%B4te_d%27Ivoire), adapté par l'OIM.

Note : Cette carte n'est fournie qu'à titre d'illustration. Le tracé des frontières et les noms indiqués sur cette carte n'impliquent aucune approbation ou acceptation officielle de la part de l'Organisation internationale pour les migrations.

Abidjan, San Pédro et Bouaké, sont les trois villes sélectionnées pour mener cette étude. L'étude a ciblé des villes qui sont à la fois représentatives de la diversité des activités économiques du pays, des différents types de population ivoirienne mais également des régions de départ des émigrants ivoiriens. Le choix s'est porté sur les villes d'Abidjan, de Bouaké et de San Pédro qui remplissent ces trois critères.

Abidjan est la capitale économique du pays avec près de 5 616 633 millions d'habitants, environ 22 % de la population totale (RGPH, 2021). De plus, la ville d'Abidjan compte à elle seule 80 % de l'activité économique du pays. En termes de nombre d'entreprises, Abidjan compte environ 20 000 entreprises formelles (Banque mondiale, 2019). Selon le profil migratoire de la Côte d'Ivoire élaboré par l'OIM (2017-2020), Abidjan est la ville de départ d'environ 66 % des migrants. Quant à la ville de Bouaké, elle est la deuxième grande ville du pays en termes de superficie après la ville d'Abidjan et est située au centre de la Côte d'Ivoire. Bouaké compte environ 265 entreprises formelles.

Elle est également la quatrième ville de départ des migrants selon le rapport de profilage de l'OIM (2017-2020). D'après le dernier recensement de la population vivant en Côte d'Ivoire de 2021, Bouaké est la deuxième ville la plus peuplée de la Côte d'Ivoire avec environ 832 371 habitants. La ville de San Pédro est la deuxième ville économique du pays après Abidjan et la sixième ville de départ des migrants ivoiriens. Elle est située au Sud-Ouest du pays sur le littoral ivoirien avec une population de 390 654 habitants selon les résultats globaux du recensement de 2021. La ville de San Pédro compte environ 316 entreprises formelles.

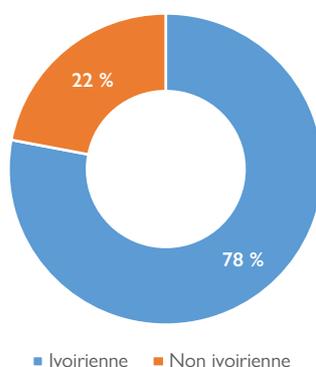
2. CONTEXTE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE

2.1. CONTEXTE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

2.1.1. Contexte sur la population ivoirienne

La population totale ivoirienne résidente selon les résultats globaux et définitifs du dernier recensement général de la population et de l'habitat (RGPH, 2021) s'élevait à 29 389 150 habitants. La population ivoirienne est composée à majorité d'hommes avec environ 15 344 994 hommes soit 52,2 % de la population et 14 044 160 femmes soit 47,8 % de la population totale. Le taux de croissance annuel moyen de la population s'élève à 2,9 % entre 1998 et 2021. En termes d'analyse dynamique, l'on note que le rythme de croissance de la population ivoirienne est en constante baisse, avec un taux de croissance de 3,8 % entre 1975 et 1988 et de 3,3 % entre 1988 et 1998. Par ailleurs, le dénombrement révèle que la population issue des ménages ordinaires de nationalité ivoirienne compte 22 840 169 personnes, soit 78 % de la population totale, contre 6 435 835 personnes de nationalité non ivoirienne, soit 22 % (voir graphique 1). De plus, l'on note que la majorité de la population vivant sur le territoire national réside dans les villes, soit 15 428 957 personnes (52,5 %), contre 13 960 193 vivants dans les localités rurales (47,5 %).

Graphique 1. Répartition de la population ivoirienne selon la nationalité



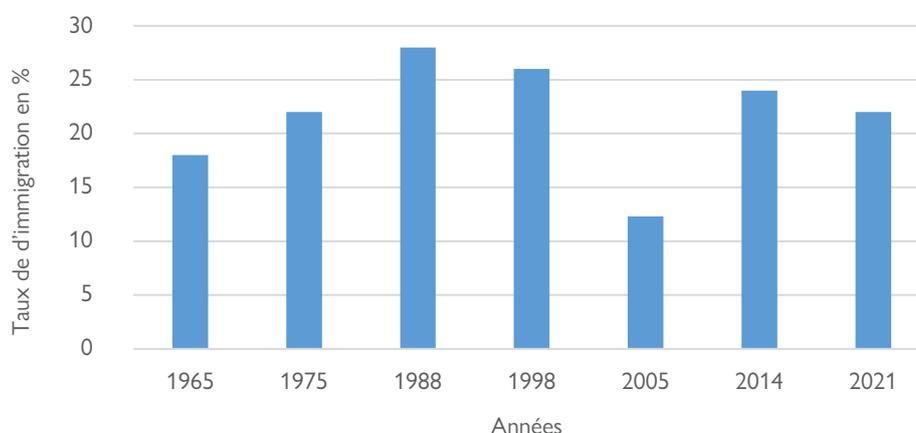
Source : RGPH, 2021.

Au regard de la structure par âge, on note que la population ivoirienne demeure encore très jeune. En effet près de 75,6 % de la population totale a moins de 35 ans, avec environ 38,31 % de moins de 15 ans et 37,33 % qui ont entre 15 et 34 ans. La proportion de la population qui a entre 35 et 64 ans est de 21,78 % environ contre 2,57 % qui ont 65 ans et plus.

2.1.2. Paysage de la migration en Côte d'Ivoire

Les flux migratoires en Côte d'Ivoire ont commencé par le déplacement des travailleurs forcés durant la période coloniale (Kipré, 2006). Ensuite dans les années 50, le pays est passé à des flux de migrants volontaires constitués essentiellement par les travailleurs libres saisonniers en provenance des autres colonies de l'Afrique de l'Ouest venus travailler dans les plantations de café et de cacao. Ces flux d'immigration ont continué à augmenter après l'indépendance du pays, à la faveur de la politique d'immigration ouverte qui visait à attirer une main d'œuvre étrangère en vue de faire croître l'exploitation des richesses agricoles. Ainsi, la part de personnes non ivoiriennes dans le pays a d'abord augmenté entre les années 1965 et 1988 avant de décroître de façon constante depuis 1998. En outre, le taux de population étrangère vivant en Côte d'Ivoire est passé de 18 % en 1965 à 22 % en 1975 ; 28 % en 1988 ; 26 % en 1998 ; 12,3 % en 2005 et à 24 % en 2014 et selon le dernier recensement de 2021, le taux de population étrangère en Côte d'Ivoire s'élève à 22 %.

Graphique 2. Évolution du taux de la population étrangère vivant en Côte d'Ivoire en % de la population totale vivant en Côte d'Ivoire



Source : Auteur à partir des données du RGPH 1975 ; 1988 ; 1998 ; 2014 ; 2021.

Ensuite, à la suite des différentes crises politiques (qui ont déteint négativement sur les indicateurs économiques), notamment le coup d'État de 1999, la crise militaro-politique de 2002 et la crise post-électorale de 2010-2011, l'on assiste à une émigration croissante mais lente des Ivoiriens à l'étranger (OIM, 2009). En 1980 par exemple le taux d'émigrés²⁶ s'élevait à 2 % de la population, et en 1990 ce taux s'élevait à 3 % de la population soit 370 832 émigrés, en 2010 ce taux représentait 6 % de la population (OCDE, 2017). Cependant, l'on a assisté à l'intensification de l'émigration ivoirienne après la crise post-électorale de 2010-2011 : le nombre de ressortissants de la Côte d'Ivoire vers les pays de l'OCDE a augmenté de 25 % entre 2011 et 2012 puis de 73 % de 2014 à 2017²⁷. En 2010 par exemple, le stock²⁸ d'émigrants ivoiriens en pourcentage de la population était de 5.4 % de la population soit 1 170 900 personnes (*ibid.*). Selon le rapport de l'OCDE, les principaux pays de destination de ces migrants ivoiriens sont la France, l'Italie, le Canada, les États Unis, l'Allemagne et l'Espagne (OCDE, 2022).

En termes de migration irrégulière, on comptabilise selon le rapport de profilage des migrants ivoiriens de 2017 à 2020, environ 31 064 ivoiriens qui sont arrivés de façon irrégulière sur les côtes italiennes et 10 811 ivoiriens arrivés en Espagne sur la même période. Les trois principaux motifs de départ évoqués par les Ivoiriens par ordre d'importance sont : la recherche d'emplois (39,39 %), les études (24,42 %) et le regroupement familial (23,39 %) (ENE, 2019).

²⁶ Selon la définition de la Banque mondiale, les émigrés comme étant des personnes nées en Côte d'Ivoire mais vivant dans un autre pays.

²⁷ Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales (2020).

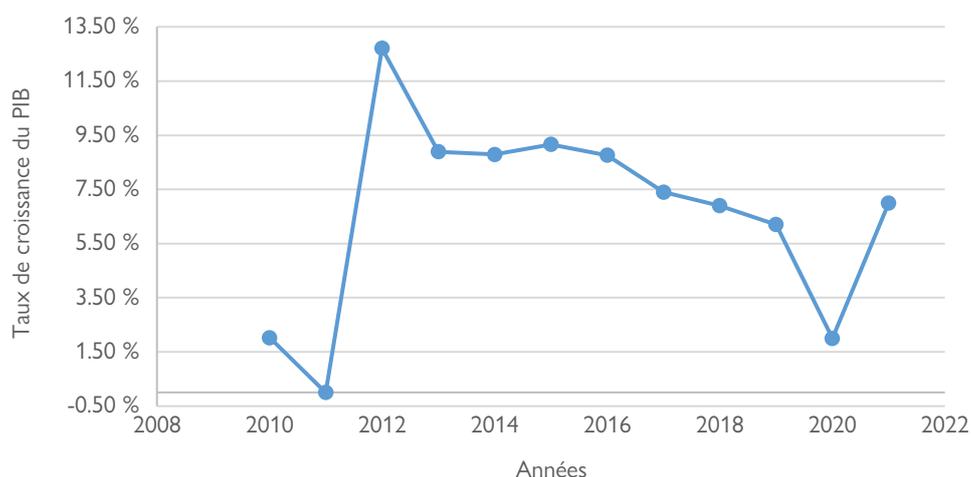
²⁸ Terme statistique qui identifie le nombre d'émigrant ivoiriens à la date de 2010 (on cumule le nombre d'émigrants jusqu'en 2010) qui est différent du flux d'émigrant faisant lui référence au nombre d'émigrants ivoiriens durant l'année.

2.2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE

2.2.1. Une économie dynamique

La Côte d'Ivoire fait figure de puissance économique sous-régionale. Elle contribue à hauteur de 38 % du Produit intérieur brut (PIB)²⁹ de l'Union économique et monétaire ouest-africain (UEMOA). Premier producteur de cacao dans le monde, la Côte d'Ivoire est également depuis 2015 le premier producteur d'anacarde avec près de 20 % de la production mondiale. Le secteur primaire occupe environ 22 % du PIB ; le secteur secondaire 23 % du PIB et le secteur tertiaire occupe environ 55 % du PIB. Par ailleurs, le PIB de la Côte d'Ivoire est resté élevé et stable sur la période de 2012 à 2021 avec une moyenne de 7 %. En revanche, son économie a connu une baisse en 2020 (2 % le taux de croissance du PIB), du fait de la pandémie de la COVID-19. Ces performances reposent sur des facteurs structurels tels que la stabilité politique et monétaire (appartenance à la Zone franc CFA), la diversification de l'économie et l'amélioration du climat des affaires. Cependant cette embellie économique n'élude pas le caractère peu inclusif de cette croissance, et la persistance de disparités socio-économiques et géographiques (entre Abidjan et les autres villes du pays). Le pays se classe 162ème sur 189 au classement de IDH³⁰ (PNUD, 2020). De plus, l'économie est en majorité informelle avec une part estimée à 51 % du PIB et l'emploi informel occupant près de 90 % de la main d'œuvre. Facteurs qui constituent des menaces à l'atteinte des objectifs de réduction de la pauvreté.

Graphique 3. Évolution du taux de croissance du PIB (2010-2021)



Source : Auteurs à partir des données Banque mondiale³¹.

2.2.2. Une pauvreté monétaire en baisse ces dernières années

Les dernières données statistiques sur la pauvreté montrent que le revenu national s'est accru de 80 % entre 2012 et 2015 et que la Côte d'Ivoire enregistre pour la première fois depuis 40 ans une diminution de son taux de pauvreté. En effet, le taux de pauvreté est passé de 48,90 % à 46,3 %, avec le même nombre d'ivoiriens pauvres qu'en 2008, soit environ 10,7 millions de personnes (ENV, 2015). En 2015, près de 46 % des Ivoiriens vivaient encore avec moins de 750 francs CFA par jour (environ 1,3 dollars É.-U.). Par ailleurs le taux de pauvreté est en net recul en 2020 et se situe à 39,4 % en 2020³². Malgré son importance, la croissance économique de la Côte d'Ivoire n'est pas parvenue à infléchir les résultats sur le marché du travail pour les ménages pauvres. Bien au contraire, ce qui est constaté est une diminution des possibilités d'emploi et la faible inclusion des ménages en situation de vulnérabilité.

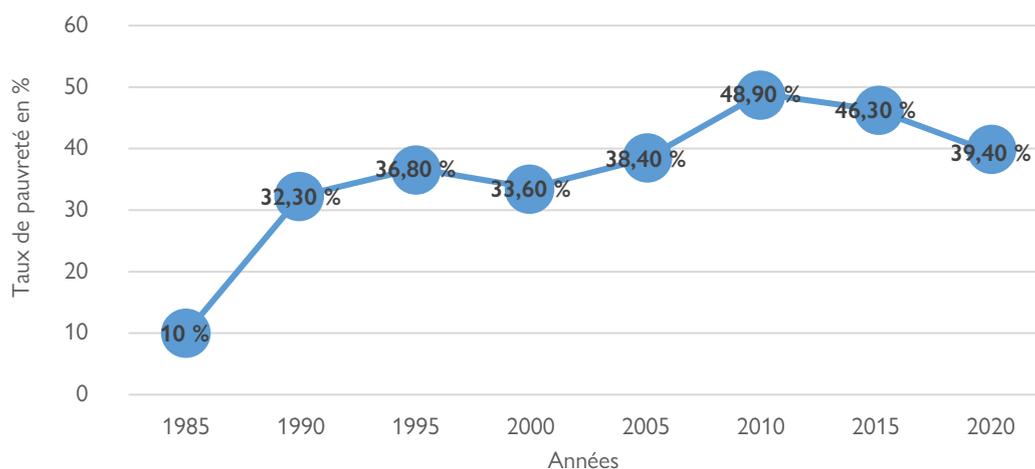
²⁹ UEMOA : Classement des pays selon le PIB nominal en 2020.

³⁰ Indice du développement humain.

³¹ Données disponibles sur le site de la Banque mondiale <https://donnees.banquemondiale.org>.

³² *Ibid.*

Graphique 4. Évolution du taux de pauvreté en Côte d'Ivoire



Source : Élaboration propre à partir des données INS, ENV³³.

2.2.3. Situation d'emploi et pauvreté

Selon la situation de l'emploi et le secteur d'activité, il ressort que plus du tiers de la population en emploi est pauvre (35,5 %). Cette pauvreté est plus accrue chez les personnes exerçant dans le secteur informel où le taux de pauvreté est de 37,3 % contrairement à celles du secteur formel où à peine un quart (15,6 %) des individus sont touchés par la pauvreté. L'analyse selon la branche d'activité révèle que la pauvreté est plus accentuée chez les agriculteurs où environ 5 personnes sur 10 sont pauvres. Le plus faible taux de pauvreté est enregistré chez les personnes exerçant dans les services où moins de 3 individus sur 10 (22,4 %) sont touchés par la pauvreté.

Selon les caractéristiques sociodémographiques, l'analyse montre que le taux de travailleurs pauvres est plus élevé chez les femmes (34,68 %) et en milieu rural (43,1 %). Par ailleurs, on constate qu'au sein de la population en emploi, plus le niveau d'instruction est élevé, moins le taux de pauvreté est important. Ainsi le taux de travailleurs pauvres est de 41,1 % chez les personnes n'ayant aucun niveau, 32 % pour ceux du niveau primaire, 20,8 % pour ceux du secondaire et 5,9 % chez les personnes de niveau supérieur. Par ailleurs, le taux de pauvreté laborieuse varie selon l'âge, il est de 32,8 % chez les jeunes de 14 à 24 ans, et de 30 % chez ceux de 25 à 35 ans.

2.2.4. Secteurs porteurs d'emploi

On entend par secteur porteur d'emplois, les secteurs de l'économie qui génèrent un grand volume de recrutement ou dans lesquels le nombre de création d'emploi est important. L'économie ivoirienne étant dynamique, les secteurs porteurs d'emplois fluctuent donc d'une année à une autre. En Côte d'Ivoire, les informations relatives aux flux de création d'emploi³⁴ formels sont fournies par le Tableau de Bord Emploi (TBE) du ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et le rapport économique et financier de la Direction des Prévisions, des Politiques et des Statistiques Économiques (DPPSE). De plus, les informations fournies par le TBE et la DPPSE, concernent les emplois formels qui ne représentent que 10,8 % des emplois en Côte d'Ivoire (ENE, 2019). Quant aux informations relatives au stock de création d'emploi des secteurs de l'économie, elles sont disponibles dans les rapports des différentes enquêtes emploi.

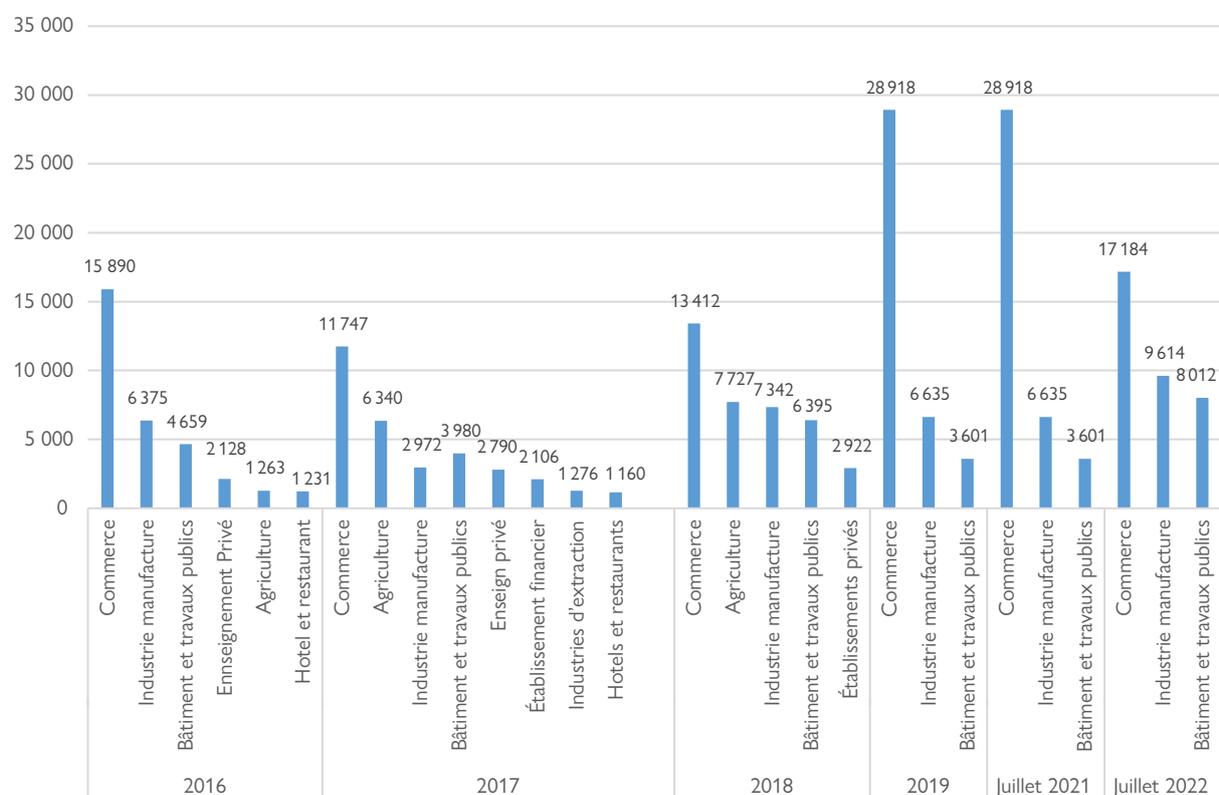
³³ Enquête sur le niveau de vie des ménages.

³⁴ Sont considérés comme flux de création d'emploi, les nouvelles immatriculations effectuées auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance sociale pour le secteur privé et pour les fonctionnaires et agents de l'Etat nouvellement pris en compte par les services de la Solde pour le secteur public.

Selon l'ENE (2019), l'agriculture (44,3 %) reste le plus grand secteur pourvoyeur d'emplois (emplois formels et informels), suivie par le commerce (22,9 %) et les services (22,1 %) des emplois (formels et informels), et par l'industrie (10,7 %). En menant l'analyse selon les flux de création d'emploi dans le secteur formel, il ressort qu'entre 2011 et mai 2021, ce sont au total 926 315 emplois qui ont été créés dont les 85 % dans le secteur privé formel (TBE, 2021).

En menant une analyse dynamique à partir de 2015, il ressort une variation des secteurs porteurs d'emplois selon l'année considérée (voir graphique 5 ci-dessous). Entre les années 2019 et 2022, les branches d'activité pourvoyeuses d'emploi sont restées les mêmes. Ce sont respectivement le commerce, les industries manufacturières³⁵ et le secteur du bâtiment travaux publics (BTP) (voir graphique 5 ci-dessous). Par conséquent, dans la présente étude, les secteurs porteurs d'emplois retenus sont ceux de ces trois dernières années issues du secteur privé formel qui est le principal pourvoyeur d'emploi. Sa contribution à la création d'emplois nets est d'environ 75 % en moyenne. Ce sont notamment les branches d'activité du commerce, de l'industrie manufacturière et du BTP. Ces trois secteurs serviront de base d'analyse de la session suivante qui porte sur les déséquilibres sur le marché du travail.

Graphique 5. Flux de création d'emplois³⁶ nets selon les secteurs et les années 2015-2022



Source : Auteur à partir des données de la DPPSE 2016 ; 2017 ; 2018 ; 2019 ; 2021 ; Juillet 2022.

³⁵ Industrie manufacturière est caractérisée selon le rapport de la banque mondiale (World Bank Document) par une forte représentation des industries agroalimentaires 52 % en valeur ajoutée et 48 % des emplois ; la branche du bois et des autres industries.

³⁶ Sont considérés comme flux de création d'emploi les nouvelles immatriculations effectuées auprès de la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), pour le secteur privé formel.



PARTIE II

ANALYSE ET RÉSULTATS

3. ANALYSE DES DÉSÉQUILIBRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1. ANALYSE DE L'OFFRE DE MAIN D'ŒUVRE

Selon la dernière enquête emploi de 2019, la main d'œuvre en Côte d'Ivoire est estimée à un effectif de 8 825 695 personnes, soit 63,1 % de la population en âge de travailler³⁷. Elle est constituée de 58,5 % d'hommes et est jeune avec un âge moyen de 35,7 ans.

Il faut souligner qu'en dehors de la main d'œuvre l'on trouve une autre catégorie d'individus faisant partie de la population en âge de travailler mais qui ne sont ni en emploi, ni au chômage durant la période de référence, il s'agit de la main d'œuvre potentielle. Cette main d'œuvre potentielle prend en compte ces personnes qui bien qu'étant sans emploi n'aurait pas effectué de recherche d'emploi sur la période de référence et qui ne sont pas pris en compte parmi les chômeurs au sens du BIT³⁸. Cette population hors main d'œuvre représente 36,9 % de la population en âge de travailler, elle est composée de 62,3 % de femmes contre 37,7 % d'hommes et est à majorité jeunes, ceux de la tranche d'âge de 16 à 24 ans ont une proportion de 45,5 %.

Dans les lignes qui suivent, il sera question de caractériser les jeunes chômeurs et les jeunes en situation de sous-emploi, ensuite d'étudier les sources possibles du chômage en Côte d'Ivoire selon la littérature et la collecte de données. Enfin, la dernière partie consistera à appréhender les caractéristiques des jeunes en emploi.

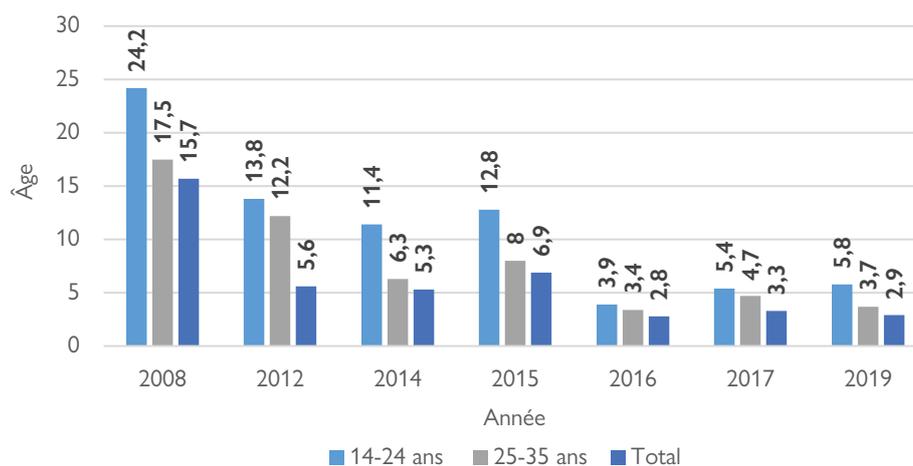
3.1.1. État des lieux du chômage et de la sous-utilisation de la main d'œuvre en Côte d'Ivoire

Le taux de chômage selon la dernière enquête emploi 2019, se situe à 2,9 % soit 259 602 individus. Ce taux varie selon l'âge et selon le niveau de diplôme. Ainsi, une analyse selon l'âge montre que le taux de chômage est de 6,2 % dans le groupe d'âge de 20 à 24 ans. En menant l'analyse de façon dynamique, il ressort que le taux de chômage a décru depuis 2008. En effet, il est passé de 24,2 % pour les jeunes de 14 à 24 ans en 2008 à 5,8 % en 2019. Celui des jeunes de 25 à 35 ans est passé de 17,5 % en 2008 à 3,7 % en 2019. Toutefois, ces niveaux faibles du taux de chômage des jeunes masque évidemment des réalités plus complexes sur le marché du travail, telle que la sous-utilisation de la main d'œuvre.

³⁷ Population en âge de travailler : en Côte d'Ivoire, depuis l'adoption de la nouvelle constitution qui fixe jusqu'à 16 ans l'école obligatoire, l'âge minimum légal au travail a été revu et fixé à 16 ans. Au niveau international, l'âge au travail recommandé est 15 ans et plus. Donc la population en âge de travailler en Côte d'Ivoire est celle de 16 ans et plus.

³⁸ Est désigné comme chômeur au sens du BIT selon 19-ème CIST, toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait.

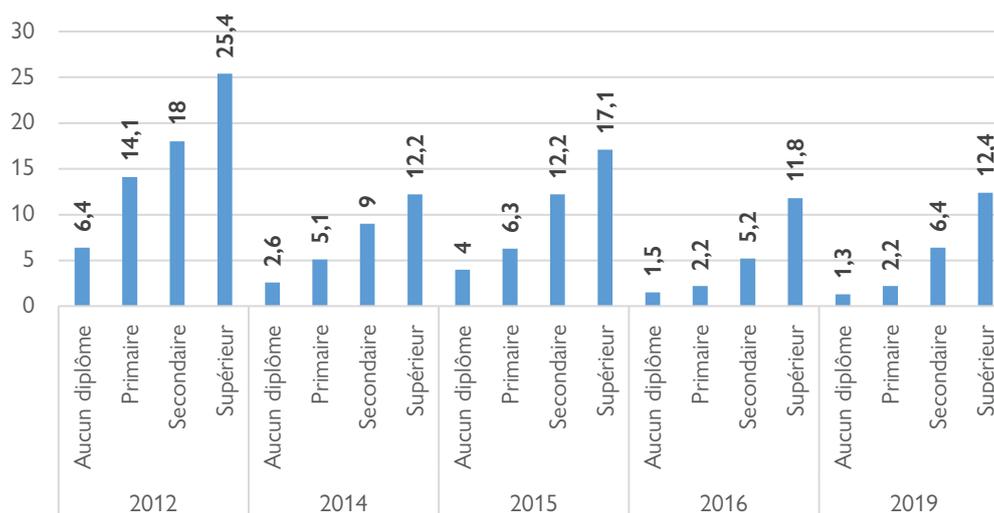
Graphique 6. Tendence du chômage des jeunes en Côte d'Ivoire



Source : Kloman, 2022.

Il faut également souligner que le chômage des jeunes augmente avec le niveau d'instruction. Ainsi il était de 12,4 % pour les jeunes de l'enseignement supérieur comparativement à leurs homologues de niveau secondaire (6,4 %), primaire (2,2 %) et sans niveau scolaire (1,3 %) en 2019. De plus, cette tendance s'observe pour les années antérieures comme le montre le graphique ci-dessous. Ce constat se justifie par le fait que les plus instruits ont des salaires de réserve³⁹ élevés comparés aux individus pas ou peu instruits, de ce fait, ils ont tendance à refuser les emplois pour lesquels les salaires proposés sont en dessous de leur salaire de réserve et à poursuivre la recherche d'emploi jusqu'à ce que le salaire proposé soit égal ou supérieur à leur salaire de réserve. Or la majorité des emplois qui leur sont proposés en Côte d'Ivoire se retrouvent dans le secteur informel où les revenus sont très bas. À la différence des plus instruits, les individus pas ou peu instruits sont moins exigeants en matière de salaire de réserve et d'emploi. Par ailleurs, les compétences détenues à la fois par les plus qualifiés et les jeunes pas ou peu qualifiés ne correspondent pas aux besoins des secteurs porteurs d'emploi en Côte d'Ivoire.

Graphique 7. Tendances du taux de chômage selon le niveau d'instruction

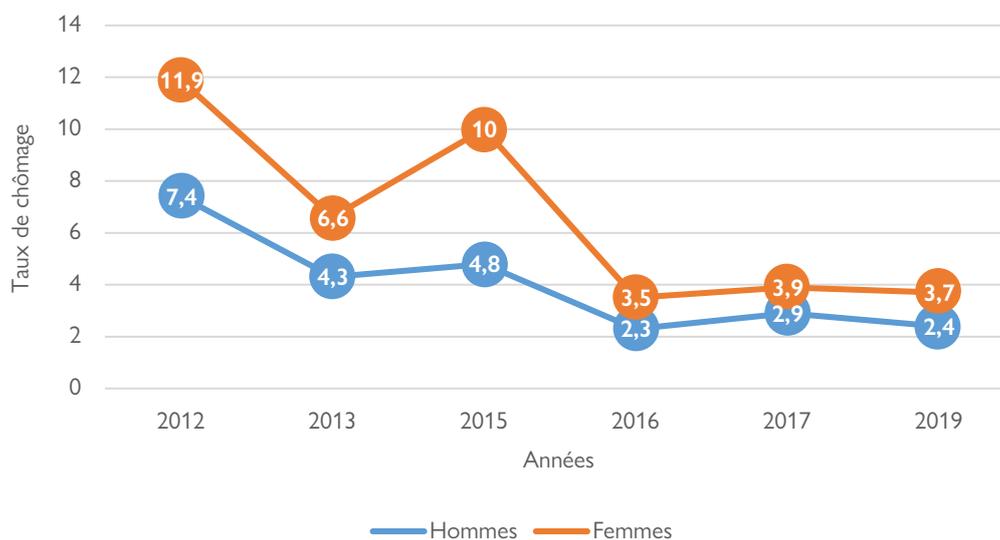


Source : Kloman, 2022.

³⁹ Le salaire de réserve, ou salaire de réservation est, selon des économistes néo-classiques, le salaire en deçà duquel un chômeur n'accepte pas l'emploi qui lui est offert.

Une description selon le genre des tendances du taux de chômage met en lumière une différence significative entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes. En effet, l'on remarque que sur la période de 2012 à 2019, le taux de chômage des femmes en Côte d'Ivoire est resté largement supérieur à celui des hommes comme le montre le graphique ci-dessous. Au niveau des jeunes, ce taux était de 3,1 % chez les hommes et de 4,6 % chez les femmes en 2019. Ces tendances mettent en exergue une inégalité que subissent les femmes sur le marché du travail ivoirien.

Graphique 8. Dynamique du taux de chômage des hommes et des femmes en Côte d'Ivoire

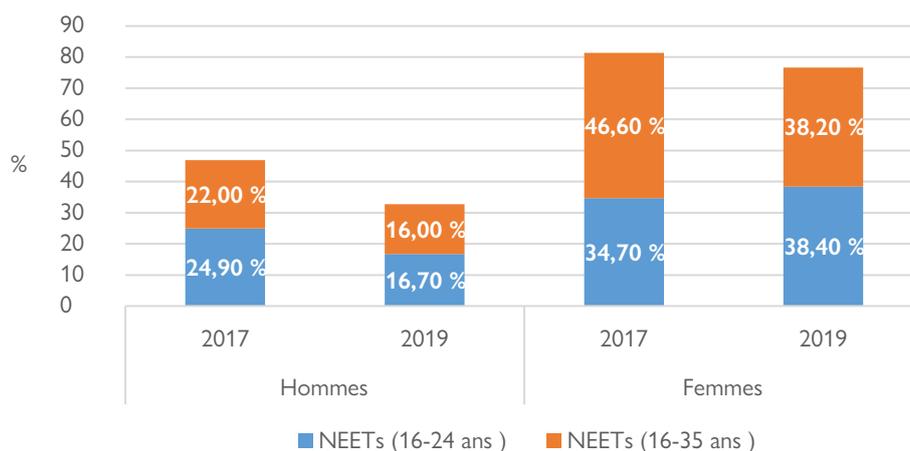


Source : Kloman, 2022.

Notons que le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) exclut la main d'œuvre potentielle ce qui sous-estime la situation réelle vécue par les jeunes sur le marché du travail. Pour prendre en compte ces personnes exclues, un indicateur composite a été élaboré et prend en compte le taux de chômage et la main d'œuvre potentielle. Cet indicateur permet de mieux appréhender les difficultés d'insertion sur le marché du travail. D'après les résultats de l'ENE 2019, cet indicateur est quatre fois supérieur au taux de chômage global, il est de 12,9 % de la main d'œuvre élargie et est légèrement en hausse par rapport au taux de 2017 qui se situe à 12,3 % (ERI-ESI, 2017). Cet indicateur est un peu plus élevé chez les femmes (17,8 %) comparé aux hommes (9,1 %). Il est de 24,4 % pour les jeunes de 16 à 24 ans et de 13,8 % chez ceux de 25 à 35 ans. Ce taux est de 49,4 % pour les diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement technique du secondaire, et de 21,2 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Un autre indicateur de sous-utilisation de la main d'œuvre sont les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET⁴⁰ : *none in Education, Employment or Training* en anglais). Ainsi, le taux de NEET a baissé chez les hommes de 16-24 ans (de 24,90 % à 16,70 %) alors que chez les femmes de la même tranche d'âge, ce taux a augmenté, il est passé de 34,70 % à 38,40 %. En revanche, au niveau des jeunes de la tranche d'âge de 16-35 ans, ce taux a baissé pour les deux sexes, voir tableau 2 ci-dessous. La plupart des NEET ont arrêté de rechercher un emploi pour cause de découragement, et de désespoir.

⁴⁰ Cet indicateur désigne la part (en %) de jeunes d'un groupe d'âge donné (ici 15-24 ans, 15-35 ans ou 15-40 ans) qui ne sont pas en emploi, ni en formation et qui sont hors du système scolaire, dans le total des jeunes de cette même tranche d'âge.

Graphique 9. Evolution de jeunes NEET, 2017-2019



Source : Auteurs à partir des données de l'ERI-ESI 2017 et ENE, 2019.

Modes de recherche d'emploi par les jeunes chômeurs

Au regard de différentes enquêtes emploi qui ont été menées en Côte d'Ivoire, il ressort que les chômeurs privilégient le recours aux relations personnelles, familiales et amicales pour la recherche d'emploi. En effet, en 2019 par exemple, 82,9 % des chômeurs ont recours à leurs relations personnelles pour la recherche d'emploi. Seulement 36 % de personnes vont directement auprès des employeurs et 12,5 % utilisent les services officiels recommandés par l'État. En termes d'analyse selon le genre, l'on note une prédominance du recours des femmes aux relations personnelles (86,6 %) comparées aux hommes (79 %). Les résultats qui ressortent de la collecte de données confirment cette tendance. En effet, les procédés les plus couramment cités pour la recherche d'emploi incluent les relations personnelles (47,45 %), et les publications sur les sites internet spécialisés (19,9 %), l'Agence Emploi Jeunes (17,86 %). Les candidatures spontanées (11,22 %) soumises à de potentiels employeurs n'arrivent qu'en 4ème occurrence parmi les réponses données.

Ces chiffres sur le mode de recherche d'emploi traduisent le manque de confiance ou la méconnaissance de la jeunesse actuelle de la principale structure publique en charge de l'intermédiation sur le marché du travail notamment l'agence emploi jeunes. De plus, le recours aux relations personnelles pour la recherche d'emploi pourrait être une source de création d'inégalités sur le marché du travail, dans la mesure où seuls les individus qui connaissent des personnes susceptibles de les aider pourront obtenir un emploi (Kloman-kouakou et al., 2020).

Analyse régionale de l'offre de compétences

Les investigations menées en région notamment dans les villes de Bouaké et San Pédro mettent en exergue une inadéquation entre l'offre de compétences des jeunes dans ces villes et les besoins des grandes entreprises situées dans ces villes. En effet, sachant que l'offre de compétences est tributaire de l'offre de formation professionnelle et générale dans ces villes, il est regrettable de constater que l'offre de formation ne tienne pas compte des besoins des entreprises sur place. Par conséquent, ces jeunes éprouvent des difficultés à trouver un stage sur place après leur formation, de plus, ils sont obligés de se rendre à Abidjan la capitale pour la recherche d'emploi et ainsi augmenter leurs chances d'insertion professionnelle. Il faut aussi souligner que l'orientation dans les établissements publics professionnels et du supérieur est centralisée au niveau des différents ministères de tutelle à Abidjan. Les jeunes en formation dans ces établissements ne sont donc pas forcément originaires de la ville. Cette situation est susceptible de générer des difficultés aux jeunes non natifs de ces villes dans leur installation pour la poursuite de leurs études. Les jeunes femmes sont celles qui pâtissent le plus de cette situation puisque la plupart des établissements professionnels ne disposent pas d'un internat. Ces facteurs pourraient occasionner des décrochages scolaires précoces au sein de la jeunesse.

« Lorsque l'État m'a orienté au Collège d'Enseignement Technique de San Pedro, je ne connaissais personne dans cette ville, j'ai été obligée de dormir à la gare et souvent à l'école le temps que je puisse trouver un tuteur ».

Jeune fille apprenante du Collège d'enseignement technique de San Pedro

3.1.2. Les sources des difficultés d'insertion des jeunes en Côte d'Ivoire

Trois catégories d'obstacles ont été identifiés comme les sources potentielles de l'insertion des jeunes (SNIEJ, 2021-2025). Ce sont notamment les sources liées aux caractéristiques des jeunes, au dysfonctionnement du marché du travail et du système éducatif et enfin les blocages d'ordre institutionnels.

Les sources liées aux caractéristiques des jeunes

Les caractéristiques des jeunes sont un facteur qui joue en défaveur de l'insertion des jeunes dans un emploi. En effet, leurs profils sont en inadéquation avec les besoins réels des entreprises. En effet, les années de crises militaro-politiques qu'a connues le pays ont affecté la qualité de la formation et influencé sa capacité à fournir aux apprenants les compétences nécessaires à devenir une main-d'œuvre productive. Le niveau d'instruction reste modeste chez les jeunes en âge de travailler, plus de 50 % des jeunes de 15 à 34 ans n'ont pas terminé l'école primaire et environ 24 % des jeunes en âge de travailler ont été au-delà du primaire (Kouakou et Koba, 2015).

De plus, ces jeunes éprouvent des difficultés dans la recherche d'emploi et de stage en termes de fréquence et de mode de recherche, d'élaboration de curriculum vitae (CV) et de lettre de motivation. La plupart des jeunes interrogés lors des groupes de discussion attendent que l'État ou les SERFE⁴¹ leur trouve des stages, et en moyenne ils ont envoyé leur CV seulement deux fois dans l'année pour la recherche d'emploi. En plus, certains jeunes interrogés affirment avoir été orientés dans des filières qu'ils n'ont pas choisies. Leur choix a été fait par le serveur du ministère de l'Enseignement Supérieur qui élabore les orientations dans les filières et structures de formation du supérieur en fonction des moyennes obtenues pendant les examens officiels.

Au niveau des jeunes filles, on note qu'elles sont influencées par les stéréotypes de genre qui déterminent le choix de filière de formation. Ainsi, certaines ont fait le choix des filières littéraires au détriment des filières scientifiques. Elles l'expliquent par le fait qu'une personne dans l'entourage familial ou l'un des enseignants au collège le leur a déconseillé, jugeant les filières scientifiques trop difficiles et pas adaptées aux filles.

Encadré 1. Quelques avis de jeunes filles sur le choix de la filière de formation

« J'aimais les sciences physiques et les mathématiques et mes parents m'ont déconseillé ces filières au profit de la filière ressources humaines et communication »

Focus group des jeunes filles diplômées de l'université à Bouaké

« Je crains les filières scientifiques car depuis que je suis petite on nous disait que les filières scientifiques sont difficiles »

Focus group des jeunes filles diplômées de l'université à Bouaké

⁴¹ Secrétaire exécutif des Relations Formation Emploi.

« J'aime les mathématiques, cependant, après la classe de troisième, j'ai été orientée en série littéraire. J'ai voulu changer mais mon oncle me l'a déconseillé car selon lui, les séries scientifiques sont faites pour les hommes »

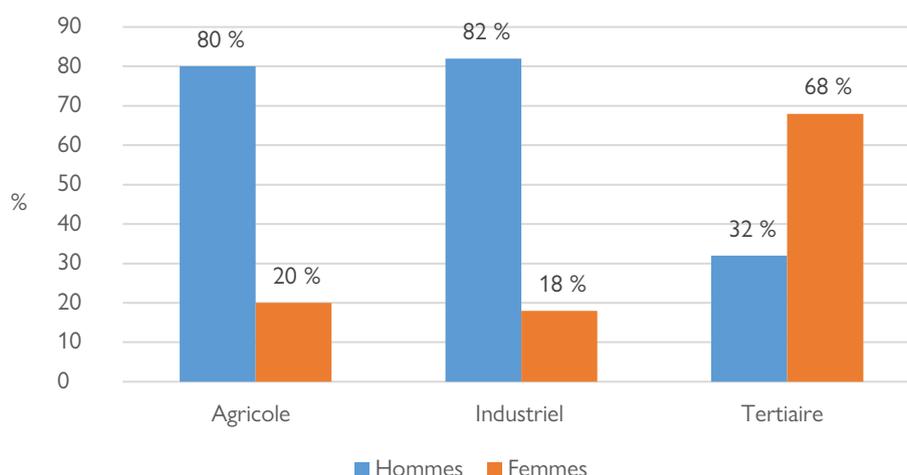
Focus group des jeunes filles de San Pedro

Il faut souligner que la Côte d'Ivoire a ratifié plusieurs instruments juridiques tant nationaux, régionaux qu'internationaux en faveur de la protection de la femme sur le marché du travail. Ce sont entre autres :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1995) ;
- Le Protocole de Maputo (2003), (un protocole international de l'Union africaine, amenant les États signataires à garantir les droits des femmes, y compris le droit de participer au processus politique, l'égalité sociale et politique avec les hommes, une autonomie améliorée dans leurs décisions en matière de santé et la fin des mutilations génitales féminines) ;
- La Convention de l'OIT (n°100) consacrant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale du 29 juin 1951 ;
- La Convention de l'OIT (n°111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession du 25 juin 1958.

Toutefois, bien que ces mesures contribuent à l'amélioration de la qualité de la condition de la femme, leur situation en termes d'offre de compétences sur le marché du travail reste encore moins favorable comparée à celle des hommes. En effet, bien que l'on observe une quasi-égalité entre l'effectif des filles et celui des garçons au niveau de la formation professionnelle, l'on note une faible présence des filles dans les secteurs agricole et industriel, soit respectivement 8,6 % et 18,3 % des effectifs. Néanmoins, elles constituent la majeure partie des effectifs du secteur tertiaire avec une proportion de 60,7 %⁴². Les statistiques sur l'offre de compétences sont également en défaveur des femmes. En effet, les indicateurs montrent que les femmes sont sous-représentées dans les filières techniques capables de leur fournir des emplois décents.

Graphique 10. Répartition de diplômés de l'ETFP selon le sexe et la filière de formation



Source : Annuaire statistique de l'ETFP 2020-2021.

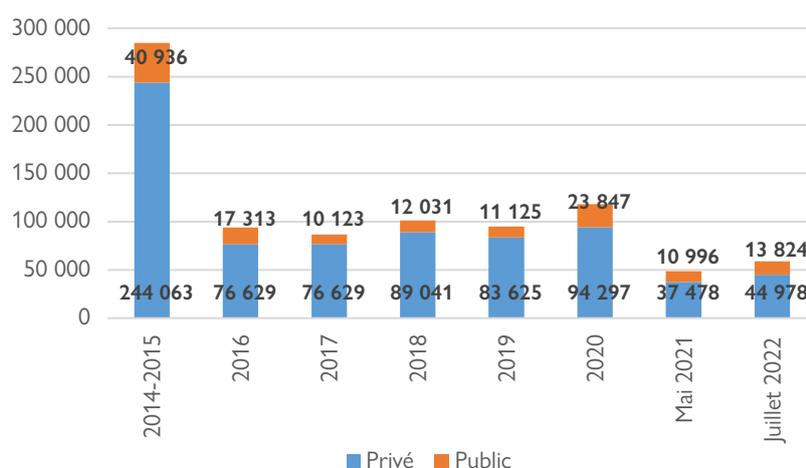
⁴² Plan Sectoriel éducation /formation 2016-2025.

Des études scientifiques ont également montré que certaines caractéristiques sociales influencent les chances d'insertion de ces jeunes. Ce sont entre autres la catégorie socioprofessionnelle des parents ou leur situation financière, le quartier de résidence (ceux qui habitent les quartiers précaires ont moins de chance de s'insérer comparés aux jeunes qui habitent les quartier résidentiels (Kloman-kouakou et al., 2020).

Les sources liées au dysfonctionnement du marché du travail et du système éducatif

Le faible poids du secteur formel dans l'activité économique (environ 10,8 % selon ENE, 2019) face au flux de diplômés qui entrent chaque année sur le marché du travail, environ 300,000 diplômés (ERI-ESI, 2017).

Graphique 11. Évolution des créations d'emplois dans le secteur formel



Source : Auteur à partir du tableau de bord emploi (TBE).

À ce jour, la Côte d'Ivoire dispose d'un système d'information sur le marché du travail (SIMT) qui est encore embryonnaire. Pour pallier cette carence, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)⁴³ a été créé par décret en 2021. Cependant, cette structure peine à décoller véritablement. Le rôle essentiel de cette structure est d'élaborer périodiquement un portrait statistique et qualitatif des différents secteurs de l'économie nationale (branches d'activités, secteur informel) ; effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers/compétences.

À ces causes s'ajoute le dysfonctionnement du système éducatif avec des offres de formation qui ne correspondent pas aux besoins du monde socioprofessionnel à cause du faible niveau de coopération entre les structures de formations et le secteur privé. En plus, l'offre d'emploi est largement inférieure à la demande. Une autre remarque importante est que l'accès à l'éducation publique (professionnelle et ou générale) est restreint par le système de concours, tandis que l'accès à l'éducation privée est, quant à lui, conditionné par les moyens financiers à la disposition des familles et contribue au déséquilibre entre les familles riches et pauvres du pays (Lolwana, 2017).

Dans le secteur agricole, ce sont 200 000 jeunes qui entrent chaque année sur le marché du travail rural et la majorité sans éducation et compétences techniques. Ces derniers éprouvent aussi des difficultés à trouver des emplois productifs de qualité dans le monde rural.

Enfin, les difficultés de gouvernance des universités et grandes écoles publiques sont également un facteur. En effet il subsiste au niveau de ces structures un déficit en infrastructures et équipement adéquats,

⁴³ Décret no 2021-364 du 7 juillet 2021 de création de l'ONEF.

combiné à des effectifs pléthoriques d'étudiants. Au niveau de la formation professionnelle, l'on note un plateau technique défaillant vétuste et inadapté à l'évolution technologique, une répartition inégale des structures de formation technique sur l'étendue du territoire et cette répartition ne tient pas toujours compte des besoins spécifiques en compétence de chaque région.

Ces disfonctionnements des structures de formation ont été soulignés lors des groupes de discussion où les jeunes ont souligné que leurs formations sont trop théoriques au niveau des universités et donc sans un stage dans leur domaine de formation, il leur est difficile d'obtenir un emploi. Or, selon certains jeunes de l'université, le calendrier scolaire (programmation de cours et de compositions) à l'université n'étant pas fixe et stable, il leur est difficile de trouver du temps pour effectuer des stages.

Les sources d'ordre institutionnels et structurelles

Les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail trouvent également leur source au niveau institutionnel. En effet, l'on note un manque de synergie dans les actions de certaines structures en charge de l'insertion des jeunes (SNIEJ, 2021-2025). Ce sont notamment :

- La Direction de l'Autonomisation de l'Emploi des Jeunes et la Coopération (DAEJC) ;
- L'Agence Emploi Jeunes (AEJ) ;
- L'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (l'AGEFOP) ;
- Le Bureau de Coordination des programmes d'Emploi (BCP-Emploi);
- Le Fond de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) ;
- L'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) ;
- De la Plate- forme de Service (PFS) ;
- De la Direction de l'Insertion Professionnelle du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique (DIP) ;
- De l'Observatoire de l'Insertion Professionnelle des diplômés de l'Enseignement Supérieur (OIPDES).

On note également un faible suivi de l'application de certains décrets et lois. Ce qui pourrait se justifier par leur méconnaissance. Parmi ces derniers peuvent être cités entre autres :

- La Loi no 2014-338 du 5 juin 2014 relative à l'artisanat en son article 45, de la promotion des activités des artisans. Cette loi vise à inclure dans le plan directeur d'urbanisation des villes un espace dédié aux artisans en vue de leur installation après leur formation. Dans les faits, les artisans surtout les mécaniciens éprouvent toujours des difficultés à s'installer ce qui entrave leur insertion après leur formation ;
- Le Décret no 2018 -383 du 4 avril 2018 relatif aux stages école, qui indique le nombre de stagiaires devant être accueillis par une entreprise en Côte d'Ivoire ;
- Le Décret no 2018-33 du 17 janvier 2018 relatif aux modalités pratiques de mis en en œuvre du contrat de stage de qualification ou d'expérience professionnelle.

En outre, l'on note l'existence de plusieurs réformes prises par le gouvernement en vue d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes ; ce sont notamment, la Politique Nationale de l'Enseignement supérieur ; la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, l'école de la seconde chance, l'académie des talents⁴⁴, la réforme du brevet de technicien supérieur, etc..

⁴⁴ ACADEMIE DES TALENTS - metfpa (formation-professionnelle.gouv.ci).

3.1.3. Focus sur les travailleurs domestiques

Les études le long du corridor migratoire avec le Maghreb, Fondation Friedrich Ebert en Tunisie (2018), OIM (2021), ayant révélé que de nombreuses ivoiriennes sont victimes de traite et de mauvais traitement dans le cadre d'emplois domestiques, l'étude s'est attachée à étudier la réalité de ce secteur d'emploi en Côte d'Ivoire.

Les travailleurs domestiques de Côte d'Ivoire sont estimés à plusieurs centaines de milliers, essentiellement des femmes. Le secteur étant très peu régulé, il n'existe pas de statistiques officielles. La Côte d'Ivoire n'a pas ratifié la Convention C189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques défendue par l'OIT. Par conséquent, le statut des travailleuses domestiques est théoriquement défini par le Code du travail ivoirien, mais celui-ci reste peu respecté par les ménages, comme les entretiens menés l'ont démontré.

Le Réseau ivoirien pour la défense des droits de l'enfant et de la femme (RIDDEF) indique⁴⁵ qu'une travailleuse sur quatre est victime de violences sexuelles, et que plus d'un tiers d'entre elles (35 %) n'a droit à aucun jour de repos, à aucun salaire et subit, au quotidien, humiliations, séquestrations et privations de nourriture. L'Organisation internationale du Travail (OIT) et les Nations Unies qualifient ces situations de « servitude ».

En outre, environ 25 % des travailleuses domestiques sont mineures. Déscolarisées, ces filles viennent de zones rurales reculées du nord et de l'est du pays afin de travailler pour des familles plutôt aisées, notamment de chefs d'entreprise. D'après l'étude⁴⁶ du RIDDEF, 80 % des employées de maison perçoivent 22 000 francs CFA par mois (soit 35 euros), ce qui ne représente que le tiers du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de Côte d'Ivoire. Les employeurs des travailleurs domestiques (généralement appelées « gens de maison » en Côte d'Ivoire) qui déclarent leurs employés à l'organisme de prévoyance sociale qui couvre les travailleurs salariés de Côte d'Ivoire, ne les assistent pas souvent pour percevoir leurs prestations sociales, le plus souvent par ignorance eux-mêmes des conditions et procédures à suivre pour en bénéficier. La quasi-méconnaissance des procédures et des législations sociales en vigueur ainsi que la crainte de tout contentieux de recouvrement judiciaire des cotisations impayées avec cet important organisme de prévoyance sociale, emmènent les employeurs de « gens de maison » à ne pas déclarer leurs travailleurs domestiques.

Au-delà des abus que subissent les employés de maison, il faut souligner leur manque de professionnalisme (Asseman, 2006). En effet, aucune structure formelle ou informelle existe pour la formation des employés de maison pour exercer en tant que « domestique », gouvernante ou cuisinière, « garde d'enfants » en réponse à la demande des ménages. Des initiatives⁴⁷ du gouvernement n'ont pas donné des résultats probants à cet égard. Les employés de maison sont donc embauchés sur le tas sans aucun contrat de travail.

Malgré la prise de conscience actuelle du gouvernement autour de ces questions, les campagnes menées par exemple par la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI⁴⁸) parmi lesquelles des campagnes d'adhésion à la Couverture Médicale Universelle (CMU) et au Régime social des travailleurs indépendants (RSTI), une étude en cours de restitution indique que la communauté étrangère résidant en Côte d'Ivoire ne se sent pas concernée (raisons alléguées : faible niveau d'instruction, réticences à s'inscrire de peur de se voir exiger des frais un jour) et que les migrants en Côte d'Ivoire relèvent de deux composantes séparées : ceux relevant des autorités officielles des pays étrangers comme les consulats (nos courriers aux ambassades n'ont aucun impact), et ceux relevant d'organisations communautaires informelles, ce qui ne facilite pas leur sensibilisation.

⁴⁵ Enquête sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel dans le district d'Abidjan, RIDDEF et Friedrich Ebert Stiftung – Côte d'Ivoire, 2019.

⁴⁶ Article « Le gouvernement ivoirien veut s'attaquer aux abus du travail domestique », Le Monde, 16 octobre 2019 (lire en ligne www.lemonde.fr/afrique/article/2019/10/16/le-gouvernement-ivoirien-veut-s-attaquer-aux-abus-du-travail-domestique_6015771_3212.html).

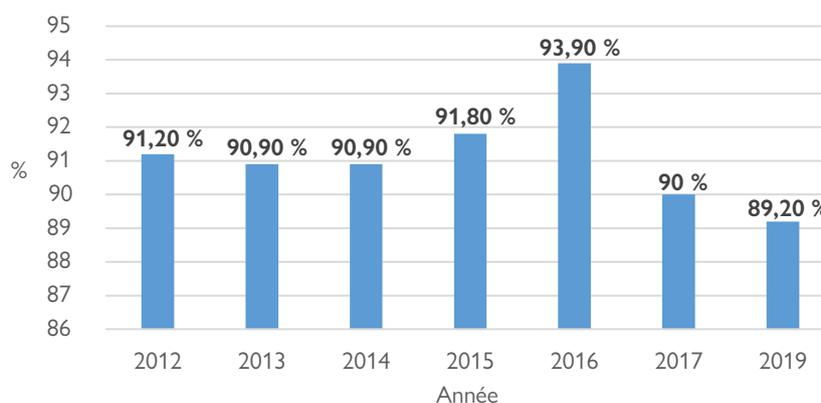
⁴⁷ La création des Instituts de Formation et d'Education Féminines (IFEF).

⁴⁸ Parmi les 5 centrales syndicales principales en Côte d'Ivoire, l'inter-syndicale CITEF mène des activités pour ces communautés, et celles des personnes susceptibles de migrer, qui incluent notamment des campagnes réalisées pendant crise du Covid-19 sur les marchés Abidjan pour sensibiliser sur mode propagation du virus.

3.1.4. Analyse descriptive des jeunes en emploi

En 2019, la population en emploi représente 61,3 % de la population en âge de travailler. Dans cette population en emploi l'on dénombre 70,9 % d'hommes contre 51,3 % de femmes. 9 emplois sur 10 en Côte d'Ivoire sont dans le secteur informel, environ 89,2 % des emplois. Le taux d'emploi informel en 2019 est le plus bas depuis ces six dernières années (voir graphique ci-dessous).

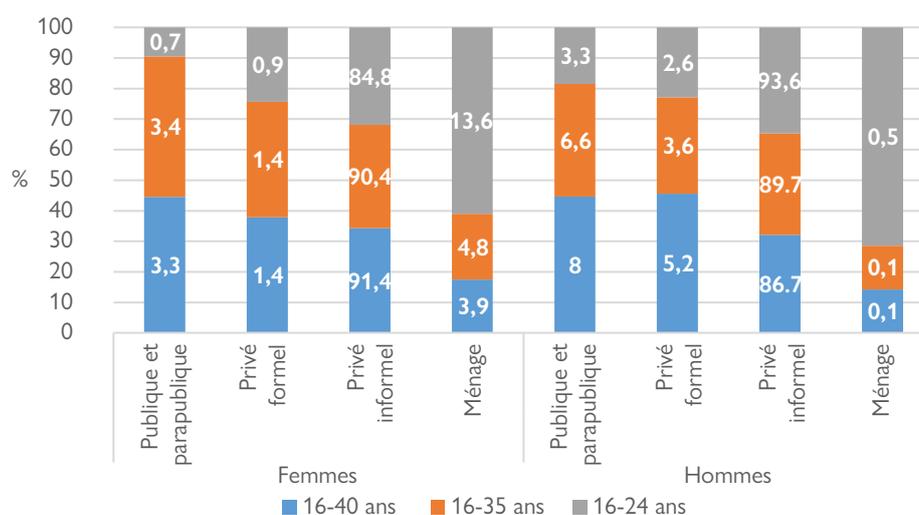
Graphique 12. Évolution du taux d'emploi informel depuis 2012



Source : Auteurs à partir des rapports d'enquêtes emploi de 2012 à 2019.

La proportion d'emplois informels décroît avec le niveau d'instruction. Ainsi elle est de 96,3 % chez les personnes sans instruction, 81,6 % chez les individus de niveau secondaire. Cette proportion est de 45,5 % chez les personnes de niveau supérieur. Les femmes ont en 2019 une proportion de 94,3 % dans les secteurs informels contre 85,5 % d'hommes. Dans le secteur privé formel, plus de la moitié des travailleurs sont des jeunes, environ (54,28 %). Et seulement 1,40 % des emplois dans le secteur privé formel sont occupés par les jeunes femmes de 16 à 35 ans (voir graphique 13 ci-dessous). Au niveau des jeunes, on constate que 44,6 % en emploi en 2019 ont un revenu inférieur au SMIG qui s'élève à 60 000 FCFA. On constate un écart énorme et en défaveur des femmes au niveau des bas salaires. En effet, 53,2 % des jeunes femmes gagnent moins du SMIG contre 38,1 % de leur homologue de sexe masculin. Enfin, les emplois occupés par les jeunes diffèrent de ceux des jeunes hommes. On retrouve les femmes majoritairement dans les secteurs de la couture, de la cuisine, et de la coiffure (les trois C), ainsi que dans les secteurs de l'hôtellerie et de la vente à itinérance (Nordman et Pasquier-Doumer, 2012).

Graphique 13. Répartition des emplois selon le secteur institutionnel et le sexe des jeunes



Source : ENE, 2019. III-1-5 Difficultés rencontrées par les jeunes en emploi.

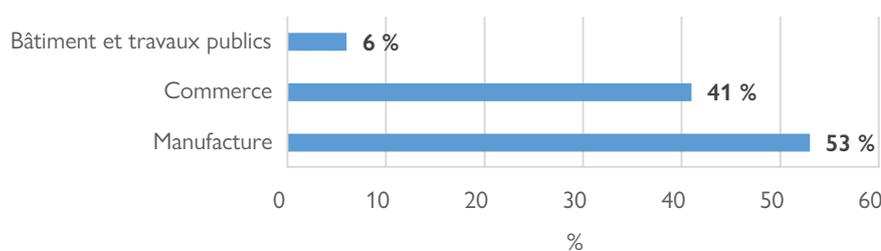
Selon l'étude de Kouakou et Yapo (2019), plus de 75 % des jeunes diplômés en emploi sont en situation d'inadéquation professionnelle en Côte d'Ivoire. De plus, les plus nombreux sont ceux qui occupent des emplois dont le niveau de diplôme requis pour occuper ces postes est en dessous des diplômes possédés par ces jeunes (inadéquation verticale). Au niveau des travailleurs en général et des travailleurs temporaires en particulier, on note un faible contrôle de l'inspection du travail qui pourrait s'expliquer par le nombre des agents techniques du ministère de l'Emploi sur le terrain qui est faible comparé aux employés qu'ils doivent protéger. Ces derniers subissent donc des abus (des ponctions injustifiées sur leur salaire, des licenciements abusifs, des emplois sans contrat de travail, etc.). En termes de contrat de travail, il ressort de l'ENE (2019) que les domestiques et apprentis ont les plus faibles taux de contrat de travail formel, ils sont respectivement en proportion de 12.4 % et 6.7 %.

En somme, la prépondérance d'emplois informels témoigne de la difficulté d'accéder à de bons emplois (stables et bien rémunérés) et suggère des conditions de travail en deçà des normes nationales (Nordman et Pasquier-Doumer, 2012). De plus, les travailleurs du secteur informel sont, en grande majorité, très peu scolarisés (Lolwana, 2017 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2012). Enfin, les emplois occupés par les femmes dans le secteur informel demeurent largement stéréotypés, ces emplois sont contraints à des rôles traditionnellement joués par les femmes, où elles n'ont que peu de pouvoir et sont moins bien rémunérées.

3.2. ANALYSE DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE DES ENTREPRISES

L'analyse de la demande de main d'œuvre a consisté à une collecte de données auprès des entreprises des trois secteurs porteurs d'emploi en Côte d'Ivoire (tels qu'identifiés en 2019). Il s'agit du secteur du commerce, de la manufacture et des BTP, voir graphique 6 ci-dessous. Les 53 % des entreprises⁴⁹ interrogées sont issues du secteur de la manufacture, 41 % sont issues du secteur du commerce alors que seulement 6 % des entreprises interrogées sont du secteur des BTP. Il faut également souligner que les informations recueillies auprès de ces entreprises ont été corroborées par les entretiens avec les différents groupements professionnels et chambres consulaires.

Graphique 14. Répartition des entreprises selon le secteur d'activité



Source : Auteur à partir des données recueillies.

La taille des entreprises interrogées

Les 53 % des entreprises interrogées sont des grandes entreprises avec des effectifs de 400 employés permanents à plus de 1 000 employés. Le reste des entreprises, c'est-à-dire les 47 % sont des petites et moyennes entreprises avec des effectifs allant de 5 à 50 employés. En termes d'employés temporaires, les grandes entreprises comptabilisent entre 100 et 8 000 employés temporaires, alors que les PME ont entre 2 et 10 employés temporaires.

⁴⁹ Le choix des entreprises s'est fait selon le chiffre d'affaires le plus élevé dans le classement des entreprises en Côte d'Ivoire et aussi en fonction des disponibilités.

Tableau 2. Répartition des entreprises selon leur taille

Taille Entreprise	Proportion (%)
400+ employés	53
11-50 employés	35
2-10 employés	12

Source : Auteur à partir des données collectées.

Mode de recrutement de ces entreprises

Pour le recrutement de la main d'oeuvre temporaire, 90 % des entreprises interrogées ont recours aux cabinets de placement privés. Ces entreprises préfèrent confier la gestion de leur personnel temporaire à ces cabinets. De plus, en ce qui concerne le recrutement de la main d'oeuvre permanente, la plupart des grandes entreprises disposent d'un service de recrutement interne. En outre, pour le recrutement de certains profils difficiles à trouver sur place, certaines de ces grandes entreprises ont recours aux cabinets de recrutement qui ont une expertise à l'international. Ces entreprises ont souvent recours à la diaspora ivoirienne qui a été formée dans des écoles qu'elles estiment prestigieuses à l'étranger.

Quant aux PME, elles ont plus recours à leur réseau social qu'aux cabinets de placements, cela pourrait se justifier par le coût de prestation de ces cabinets et aussi par le fait que ces PME ne trouvent pas nécessaire de recourir à ces structures. Cependant les 80 % des entreprises du panel n'ont pas recours à l'agence de placement nationale publique, notamment l'Agence Emploi Jeunes. La raison évoquée est que les prestations de ladite agence ne sont pas adaptées à leurs besoins.

Ces entreprises publient leur offre d'emploi sur les réseaux sociaux, sur des sites spécialisés et sur leur site internet. Force est de constater que la majeure partie des entreprises du panel qui hésitent à collaborer avec l'Agence Emploi Jeunes sont les entreprises dont le cœur de métier est la production industrielle, les télécommunications, et le transport-logistique. Cependant, les entreprises commerciales, notamment de la grande distribution ont non seulement recours à cette agence et en plus trouvent les profils recommandés par cette agence adéquats.

Encadré 2. Perceptions recueillies de certaines entreprises sur l'Agence Emploi Jeunes

« Nous ne trouvons pas l'utilité de travailler avec l'Agence Emploi Jeunes »

...

« Leurs procédures sont trop longues »

...

« Leurs prestations sont inadaptées aux besoins réels des entreprises privées »

...

« C'est une perte de temps de solliciter l'Agence Emploi Jeunes, de plus, ils ne se rapprochent pas suffisamment des PME »

Critères privilégiés en matière de recrutement

Le premier critère de choix de la majeure partie des entreprises du panel est « la compétence métier » ensuite soit l'expérience pour certaines et le diplôme pour d'autres et enfin le dernier critère privilégié par les employeurs est « les compétences relationnelles et humaines ».

Insuffisance constatée au niveau de la main d'œuvre actuelle

Toutes les entreprises déplorent une insuffisance de compétences techniques chez les jeunes diplômés sur le marché du travail ivoirien. En plus, ils constatent également que la main d'œuvre actuelle manque de compétences transversales comme « le savoir être », le manque de connaissance du milieu de travail, l'insuffisance de compétences en informatique ; une insuffisance dans l'attitude professionnelle (ex : l'éthique de travail, l'attention portée à la qualité). Les entreprises déplorent également une insuffisance substantielle dans la capacité de rédaction des jeunes sur le marché du travail. Le langage utilisé par ces jeunes est la majeure partie du temps familial, et des fautes élémentaires sont constatées à l'écrit. Les employeurs jugent que les programmes académiques ne sont pas adaptés à leurs besoins. Ils déplorent aussi le manque de curiosité de la jeunesse actuelle. Ce constat d'insuffisances de compétences relevées par les entreprises chez les jeunes est également confirmé par les cabinets privés de placement. En effet, ces cabinets privés de placement interrogés relèvent une incapacité de ces jeunes à rédiger correctement un curriculum vitae, un manque de compétences comportementales.

Encadré 3. Signaux émis par les jeunes sur le marché du travail

« Les postes existent mais les jeunes ne cherchent pas suffisamment, ils sont paresseux »

Directeur des Ressources Humaines (DRH) d'une entreprise

« Les jeunes ne font pas d'efforts pour être bien formés à l'école, ils n'ont pas la volonté, ils ne sont pas curieux »

DRH d'une entreprise

« Les jeunes d'aujourd'hui sont des paresseux : à titre d'exemple, la première préoccupation d'un jeune demandeur de stage est de savoir si le stage sera rémunéré »

DRH d'une entreprise

« J'ai importé une machine de la Chine pour emballer automatiquement mes produits et cette machine m'a coûté 5 millions FCFA. Pour l'installation de la machine sur mon site de production, j'ai recruté un jeune diplômé technicien de niveau du brevet de technicien supérieur. Ce dernier n'ayant pas la compétence requise, bien qu'ayant le diplôme, a endommagé la machine qui est aujourd'hui hors d'usage »

gérant d'une PME

La prise en compte de l'égalité de genre au niveau des besoins en compétences des entreprises

Deux constats ont été relevés en ce qui concerne la prise en compte de l'égalité de genre par les entreprises du panel. Premièrement, au niveau des entreprises multinationales, la question du genre fait partie de la politique globale de ces entreprises. Ainsi, la prise en compte de l'égalité homme femme transparaît dans les processus de recrutement de ces entreprises et même dans leurs plans stratégiques. À titre d'exemple, lors des processus de recrutement, les entreprises multinationales exigent un quota égal (50/50) de Curricula Vitae de femmes et d'hommes ; certaines envisagent d'atteindre à l'horizon 2025 une parité hommes -femmes au niveau des postes de direction. Ce constat au niveau des multinationales pourrait s'expliquer par le fait que le siège de ces entreprises (l'entreprise mère) soit assujetti à d'autres normes et lois du pays ou espace régional de création qui ont une avancée en matière d'égalité de genre. Deuxièmement, en ce qui concerne le cas des autres entreprises qui ne sont pas des multinationales, il ressort une persistance de stéréotypes de genre et de pesanteurs culturelles au niveau des employeurs à l'endroit des femmes qui influencent négativement leur recrutement dans les postes qui nécessitent des compétences techniques industrielles. Ces préjugés à l'endroit des femmes pourraient contrecarrer certaines initiatives gouvernementales qui visent à encourager les filles à s'orienter dans les filières industrielles.

Encadré 4. Perception de certains employeurs à l'endroit des femmes

« Le travail à l'usine n'est pas évident pour les femmes, du fait des réalités culturelles et pour éviter des problèmes au niveau des couples, il y a certains postes où on ne recrute pas de femmes »

DRH société agroindustrielle

« Le travail à l'usine est salissant pour une femme et incompatible avec sa morphologie, la place d'une femme c'est dans un bureau pas à l'usine »

DRH d'une brasserie

Les compétences difficiles à trouver sur le marché du travail en Côte d'Ivoire (secteurs porteurs)

Dans cette étude, les besoins en compétences ont été identifiés dans les secteurs porteurs d'emploi. En revanche, des études ont été menées en Côte d'Ivoire sur la question pour identifier les besoins en compétences de l'économie ivoirienne de façon générale (Dognimon, 2020 ; Ibourk, 2020). Dans le tableau 4 ci-dessous se trouve la liste des compétences demandées par les entreprises du secteur de la manufacture, du commerce et du BTP.

En terme prospectif, les entreprises du secteur de la manufacture auront besoin de diplômés dans le domaine du digital pour piloter leur ligne de transformation. Or la plupart des écoles de formation professionnelles actuelles n'intègrent pas encore le digital dans leurs curricula de formation. Les industries déplorent également le fait que les écoles d'ingénieurs en Côte d'Ivoire y compris l'INPHB ne forment pas à la gestion de projet industriel. Il existe donc un déficit en compétence dans la gestion de projets industriels.

Encadré 5. Perception de certaines entreprises sur les compétences formées en dehors de l'INP-HB

« Les ingénieurs industriels se font rares, seul l'Institut National polytechnique Houphouët Boigny (INPHB) forme de bons profils mais ils sont en quantité insuffisante pour satisfaire toutes les entreprises en Côte d'Ivoire ».

DRH d'une entreprise industrielle

« Il existe d'autre écoles qui forment des ingénieurs industriels mais nous ne confierons pas nos usines à ces jeunes formés dans les écoles en dehors de l'INPHB »

DRH d'une entreprise industrielle

Les entreprises interrogées dans le secteur du commerce sont les entreprises de la grande distribution, les entreprises du transport et de la logistique et les entreprises des télécommunications et des TIC. Les compétences qui sont difficiles à trouver dans ce secteur sont : les métiers du digital⁵⁰, les métiers du télécom⁵¹, les métiers de la finance digitale (Ingénieur en informatique financière, le *product owner*⁵², l'analyste crédit consommation, l'ingénieur test et automatisation, entre autres), les métiers liés à la cybersécurité (ingénieur *cloud computing*, cryptologue, juriste en cybersécurité, etc.), les métiers du Big

⁵⁰ Une étude a été menée de façon spécifique sur les besoins actuels et futurs des entreprises de compétences dans les métiers du digital par la Direction Générale de l'Emploi (DGE), le rapport n'est pas encore disponible.

⁵¹ Les métiers du télécom sont ceux permettant la transmission d'information à distance. Ce type de transmission sera permis par les technologies informatiques et électroniques.

⁵² Il a pour rôle de superviser une équipe de développeur et de designer dans la conception d'un produit.

data (besoin significatif d'experts big data seniors). En somme, au regard des besoins en compétences exprimées par les entreprises du panel, il semble que les défis en matière de besoins en compétences de ce secteur se résument en grande partie en l'acquisition de compétences digitales dans tous les secteurs d'activités.

Encadré 6. Besoins en compétences dans le domaine des TIC

« Nous recrutons les 70 % de nos besoins en compétence sur place en Côte d'Ivoire, cependant, nous recourons aux compétences à l'étranger pour combler les 30 % de nos besoins en compétence que nous ne trouvons pas localement »

Multinationale dans le domaine des télécom

...

« Les entreprises évoluent en fonction des réalités de leur environnement, si nous n'avons pas suffisamment de compétences en qualité et en quantité optimale dans un futur proche on risque d'être en difficultés »

DRH d'une multinationale

...

« Les modules de formation dans les écoles ne sont pas adaptées aux besoins des entreprises dans le domaine des TIC »

Groupement professionnel dans le domaine des TIC

Tableau 3. Récapitulatif des besoins en compétence dans les secteurs porteurs d'emploi

Secteur de la manufacture	Secteur du commerce	Secteur du BTP
<ul style="list-style-type: none"> • Les ingénieurs industriels • Les métiers de la qualité • Les métiers liés à la digitalisation de l'industrie • Ingénieur en gestion de projet industriels • Les tourneurs fraiseurs • Les affûteurs • Les électroniciens automobiles • Les métiers liés à l'emballage et au conditionnement • Les techniciens automatiques de niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Les métiers de la grande distribution • Les métiers du télécom • Les métiers du digital et les • Métiers liés à la finance digitale • Besoin qualitatif en compétences liées à la logistique et au transport • Les métiers de la cybersécurité • Les métiers du big data • Les métiers liés à la restauration et à l'hôtellerie 	<ul style="list-style-type: none"> • Les managers grand projet • Les ingénieurs BTP, les techniciens BTP • Les conducteurs d'engins • Les mécaniciens d'engins de chantier • Les foreurs et mineurs • Les chefs de carrière • Les pilotes d'installation de traitement de granulats • Des chefs de chantiers TP • Des chefs d'équipe BTP • Les opérateurs d'engins TP • Les opérateurs géomatiques • Les opérateurs géomètres • Des maçons qualifiés • Des menuisiers qualifiés • Soudeurs plongeurs

Besoins en compétences dans les autres secteurs de l'économie

En dehors des besoins en compétences des secteurs porteurs d'emploi, d'autres besoins en compétence ont été identifiés par l'étude et notamment dans le secteur de la santé, agricole et de l'artisanat.

Dans le secteur de la **santé**, des besoins ont été identifiés dans le secteur privé sanitaire que sont les cliniques privées et de la pharmacie. En effet, l'on dénombre plusieurs cliniques privées sur le territoire national environ 2036 cliniques privées (GIZ, 2019), cependant, ces cliniques éprouvent des difficultés à trouver du personnel qualifié pour mener leurs activités au niveau des paramédicaux⁵³. La seule structure habilitée à former les paramédicaux est l'Institut de Formation des Agents de la Santé (INFAS), qui forme en nombre insuffisant et ces derniers sont automatiquement recrutés par la fonction publique. Les cliniques privées ont donc du mal à satisfaire leurs besoins en personnels paramédicaux qualifiés. Les seules compétences disponibles sont formées dans des établissements privés qui ne dispensent pas de formation de qualité. De ce fait, il existe un besoin qualitatif en personnel paramédical dans le secteur privé sanitaire. En revanche, il existe un besoin quantitatif en ambulancier, brancardier, techniciens sanitaires et biomédicaux⁵⁴ (qui sont formés sur place mais sont en nombre insuffisant). Quant aux pharmacies privées qui sont en nombre très important (1 100 ont été dénombrées étant membre de l'Union Nationale de Pharmacies Privées en Côte d'Ivoire UNPPCI), ils ont des besoins qualitatifs en auxiliaire de pharmacie⁵⁵.

Dans le secteur de l'**agriculture**, des compétences sont nécessaires pour la modernisation de l'agriculture en vue de l'augmentation de la productivité agricole (et des revenus). En effet, pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'évoluer vers des systèmes de production plus intensifs et une diversification de la production de même que la production de cultures de plus grandes valeurs ajoutées. Cela nécessitera non seulement un meilleur accès aux technologies et aux finances, mais également le développement de compétences techniques pour l'atteinte de ces objectifs.

Lors des entretiens avec les agriculteurs et les coopératives de la filière hévéa et café-cacao, il est ressorti des besoins à la fois qualitatif et quantitatif en main d'œuvre qualifié notamment des besoins en **techniciens agricoles**, de **saigneurs**⁵⁶, **les ingénieurs en génie rural**, en **hydraulique agricole**, des compétences pour assurer **les services agricoles** dans les plantations de cacao et de café, des compétences techniques en « l'agritech » (utilisation de la technologie dans l'agriculture), des compétences managériales et commerciales dans le domaine de (l'agribusiness, l'économie agricole, la finance rurale, le marketing agricole et autre). De plus, il a été également souligné lors des entretiens des besoins en compétences pour la production d'alvéoles et d'aliments pour les poissons.

Ces besoins en compétence dans le domaine agricole s'expliquent d'une part par le manque d'intérêt de la jeunesse pour l'agriculture. Ils trouvent que l'agriculture est un métier « salissant », dévalorisant. Les jeunes ont aujourd'hui une préférence pour les emplois à la fonction publique ou dans une entreprise privée qu'ils trouvent plus valorisant et prestigieux. D'autre part le fait que le mode de production dans l'agriculture soit encore manuel, pas encore mécanisé est de nature à décourager la jeunesse actuelle à s'intéresser à ce secteur. Enfin, travailler dans les villes de l'intérieur du pays, surtout en zone rurale n'intéresse pas la jeunesse actuelle.

En terme prospectif, des besoins en compétences ont été identifiés dans le domaine de l'**emploi vert**⁵⁷ et aussi dans certaines branches de l'emploi vert qui font appel aux TIC, ce sont entre autres : La gestion des catastrophes naturelles, l'agriculture de précision, l'agriculture durable, la gestion des ressources naturelles, la gestion des déchets, l'efficacité énergétique, la sylviculture et la pêche.

⁵³ Les métiers « médicaux » sont d'ailleurs les seuls à pouvoir fournir des ordonnances ou des prescriptions (sauf cas particulier). Les métiers du paramédical, quant à eux, accompagnent les professionnels du secteur médical dans l'exercice de leurs métiers afin d'optimiser leurs services.

⁵⁴ Le technicien biomédical est responsable de l'entretien du matériel biomédical de la structure médicale MSF : contrôle de l'installation et la mise en fonction du matériel et des équipements médicaux, maintenance, suivi et réparation du parc biomédical, suivi, formation et assistance des utilisateurs.

⁵⁵ L'auxiliaire en pharmacie est alors, comme un médecin, un professionnel de la santé. Il travaille sous la responsabilité et la supervision d'un pharmacien. Son rôle consiste principalement à servir des produits à la clientèle puis à lui prodiguer des conseils dans le cadre de la posologie de ces derniers.

⁵⁶ Le besoin en saigneur est tellement important dans la filière de l'hévéa que les agriculteurs ont recours à la main d'œuvre étrangère essentiellement des Togolais. C'est actuellement un métier bien rémunéré.

⁵⁷ L'OCDE définit l'emploi vert comme les emplois qui contribuent à la protection de l'environnement (atténuation), ou qui aident à mieux faire face aux conditions climatiques actuelles (adaptation).

Dans le secteur **artisanal** l'on note également des besoins en compétences qualitatifs dans toutes les branches d'activités du secteur de l'artisanat (couturiers professionnels, coiffeurs professionnels, etc.). Les entretiens menés mettent en évidence le besoin croissant en personnel disposant des qualifications techniques requises, et présentant suffisamment de compétences transversales.

Cependant il faut ajouter que certains secteurs porteurs d'emploi n'offrent pas pour autant de bonnes rémunérations et cela explique le manque d'intérêt de la jeunesse pour ces métiers d'une part et d'autre part le fait qu'ils aient un projet migratoire bien qu'ils soient en emplois dans ces secteurs.

Autres défis en matière de ressources humaines

En dehors de la problématique de l'inadéquation des compétences, les entreprises du panel étudié rencontrent d'autres difficultés notamment pour attirer des candidats à l'intérieur du pays.

En effet, selon ces structures, les jeunes ne sont pas intéressés à un emploi à l'intérieur du pays du fait de la faible attractivité de ces villes. De plus, les entreprises sont confrontées à la problématique du débauchage de leurs compétences, ce qui soulève la question de la rétention des talents au sein des entreprises. Le débauchage des compétences est une cause majeure de la réticence des entreprises à former les compétences sur place et leur préférence pour la main d'œuvre étrangère.

Une autre difficulté rencontrée par les entreprises mais qui est de faible ampleur est la fuite des cerveaux liée à la migration pour des motifs d'études et d'emploi. Certaines entreprises en particulier seraient confrontées à des difficultés post recrutement que sont le manque de professionnalisme (absence répétitive, non-respect des procédures, etc.), éthique de travail, attention à la qualité, faute professionnelle. D'autres entreprises en particulier les PME éprouvent des difficultés à trouver des profils adéquats et qui accepteraient leurs propositions salariales. Cette situation les oblige à recruter des compétences inadéquates à leur besoins mais qui pourront accepter leur grille salariale.

Encadré 7. Difficultés rencontrées en matière de ressources humaines par certaines entreprises

« Nous sommes confrontés à la fuite de cerveaux dans notre entreprise, 15 % des départ de l'entreprise sont liés à la migration d'octobre 2017 à juin 2020 : 6 % des départs pour des études à l'étranger et 9 % des départs pour un emploi à l'étranger et la plupart sont au Canada »

DRH d'une entreprise agroindustrielle

...

« Notre grille salariale varie entre (60 000 et 250 000) or les jeunes qualifiés de niveau ingénieurs ont des prétentions salariales plus élevées. Nous sommes obligés de faire avec les diplômés de niveau brevet de technicien supérieur, qui n'ont pas forcément la compétence ».

Gestionnaire d'une PME

...

« Nous subissons le débauchage de nos employés ; en effet, nous déboursions des fonds pour former nos salariés en vue de les mettre à niveau, hélas ! Une fois formés ces personnes sont immédiatement débauchées par une entreprise concurrente. Cette situation nuit fortement aux entreprises qui hésitent « Désormais à former et préfèrent recruter la main d'œuvre étrangère qui correspond à nos besoins. »

DRH d'une entreprise agroindustrielle

Relations avec les structures de formation

Les relations de partenariat avec les structures de formation⁵⁸ est un élément très important du marché du travail car s'il existe de plus en plus de partenariat des centres de formation avec les entreprises, cela pourrait permettre de résorber les inadéquations sur le marché du travail et aussi permettre aux jeunes apprenants de trouver facilement des stages. La majeure partie des grandes entreprises du panel entretiennent des relations non formalisées avec les structures de formation. En moyenne chacune d'elle a des échanges informels avec au plus trois établissements. À la question de savoir les conditions à remplir pour être en partenariat avec les établissements de formation, les entreprises du panel estiment que c'est aux structures de formation de se rapprocher des entreprises.

Encadré 8. Conditions d'un partenariat des entreprises avec les structures de formation

« Il faut que les structures de formation se rapprochent de nous et nous disent ce qu'on peut gagner avec elles »

DRH d'une entreprise

« Les écoles doivent vendre leur contenu aux entreprises et démontrer aux entreprises qu'elles peuvent satisfaire leurs besoins en termes de compétence »

DRH d'une entreprise

« Il faut que ces écoles forment des compétences de qualité pour ce qui concerne les métiers en relation avec notre cœur de métier »

DRH d'une entreprise

Spécificité régionale de la demande de main d'œuvre

Au niveau régional, l'étude a été menée à Bouaké et San Pedro. Deux faits marquants ont été constatés : d'abord le recrutement de la main d'œuvre peu qualifiée se fait sur place dans chaque ville. En revanche, les entreprises dans ces villes procèdent au recrutement de la main d'œuvre qualifiée depuis le siège de l'entreprise qui en général est situé à Abidjan. Les demandeurs d'emploi dans ces villes ne sont donc pas privilégiés dans le recrutement au niveau de ces entreprises. Il faut noter que les besoins des entreprises ne coïncident pas dans la majeure partie des cas aux spécialités de formations des écoles professionnelles dans ces villes et donc à l'offre de compétences dans ces villes.

3.3. LES PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Les programmes de développement des compétences font partie des politiques actives d'emploi qui visent à réduire le taux de chômage en favorisant l'insertion professionnelle. En Côte d'Ivoire, les programmes de développement de compétences sont implémentés par plusieurs ministères. Ce sont notamment le Ministère de l'emploi et de la protection sociale ; le Ministère de la promotion de la jeunesse, de l'insertion professionnelle et du service civique. Le Ministère de la Promotion des PME, de l'artisanat et de la transformation du secteur informel, le Cabinet de la première Dame, le Ministère de la femme de la famille et de l'enfant, le Ministère de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

⁵⁸ Faire des partenariats publics-privés dans la formation professionnelle un levier fort de l'émergence économique en Afrique – IFEF, Lux Dev, Unesco - IIFE-Pôle de Dakar, 2018.

Le tableau ci-dessous propose un résumé des différents programmes d'insertion actuels, la suite de ce tableau est présentée en annexe. Il faut noter que les propos recueillis dans les groupes de discussion et corroborés par certaines études scientifiques, (Kouakou, 2006 ; Kloman, 2022), font état d'un mauvais ciblage des bénéficiaires des différents programmes d'emploi.

Tableau 4. Programme de développement de compétences

Structures	Dispositifs	Objet	Cibles
Ministère de l'emploi et de la protection sociale			
Direction Générale de l'Emploi (DGE)	Projet d'insertion socio-professionnelle des personnes vulnérables (2022-2024)	Insérer les personnes vulnérables à faible revenus dans des activités Génératrices de revenu (AGR)	<ul style="list-style-type: none"> Personnes vulnérables (femmes, personnes en situation de handicap, hommes de plus de 40 ans à faible revenu)
	Projet de promotion de l'Emploi de Ménage (2023-2024)	Valoriser le travail domestique conformément aux normes du travail décent	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes femmes / hommes à faible niveau d'instruction Travailleurs domestiques en activité
Direction Générale de la protection sociale (DGPS)	Recrutement Dérogatoire à la fonction publique en faveur des personnes en situation de handicap (PSH)	Contribuer à l'intégration à la fonction publique de personnes en situation de handicap dotées de qualification	<ul style="list-style-type: none"> Personnes en situation de handicap dotées de qualifications
Plate-Forme de service (PFS)	Travaux à haute intensité de main d'œuvre	Réduire le chômage des jeunes et personnes vulnérables à faible niveau d'instruction, Il s'agit d'offrir à ces personnes la possibilité d'exercer une activité d'utilité publique, leur permettant de se socialiser et d'améliorer leur employabilité	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes hommes et femmes sans qualifications, déscolarisés, analphabètes

Source : Ministère de l'emploi et de la protection sociale, 2021.

4. SYSTÈME DE FORMATION ET DE CERTIFICATION EN CÔTE D'IVOIRE

4.1. STRUCTURE DE L'OFFRE DE FORMATION EN CÔTE D'IVOIRE

4.1.1. Cartographie de l'offre de formation professionnelle

Selon l'annuaire statistique de la formation professionnelle de 2020-2021, les structures de la formation professionnelle sont formées d'établissements publics de formation, de structures publiques d'intervention en milieu rural (les unités mobiles de formation et les ateliers d'application et de production) et d'établissements privés de formation.

*Les établissements publics de formation*⁵⁹

Ils sont au nombre de soixante-quinze et sont composés de :

- 3 lycées techniques préparant au brevet de technicien supérieur ;
- 12 lycées professionnels préparant au brevet de technicien et au brevet de technicien supérieur ;
- 1 centre multi sectoriel préparant au certificat d'aptitude professionnelle, au brevet de technicien et au brevet de technicien supérieur ;
- 1 lycée sectoriel préparant au brevet de technicien ;
- 6 centres de perfectionnement des métiers, préparant au brevet d'études professionnelles ;
- 4 centres bureautiques de communication et de gestion préparant au brevet de technicien et au brevet de technicien supérieur ;
- 1 centre d'électronique et d'informatique appliquée préparant au brevet de technicien supérieur et le brevet de technicien ;
- 10 collèges d'enseignement technique préparant au certificat d'aptitude professionnelle, au brevet d'études professionnelles et au brevet de technicien ;
- 30 centres de formation professionnelle préparant au certificat d'aptitude professionnelle et au brevet d'études professionnelles ;
- 1 centre sectoriel de transport logistique ;
- 1 centre sectoriel agro-élevage ;
- 1 centre sectoriel maintenance véhicules engins ;
- 1 centre agroalimentaire et maintenance industrielle ;
- 1 lycée professionnel hôtelier ;
- 1 école de bijouterie et métiers annexes ;
- 1 lycée professionnel agricole.

⁵⁹ Voir leur situation géographique sur la carte en [annexe 2](#).

Les structures publiques d'intervention en milieu rural

Ces structures sont au nombre de treize et se présentent comme suit :

- 10 unités mobiles de formation, pour les formations qualifiantes ;
- 3 ateliers d'application et de production pour le perfectionnement des artisans et l'appui logistique aux jeunes diplômés du système.

460 établissements et cabinets privés de formations agréés par l'État

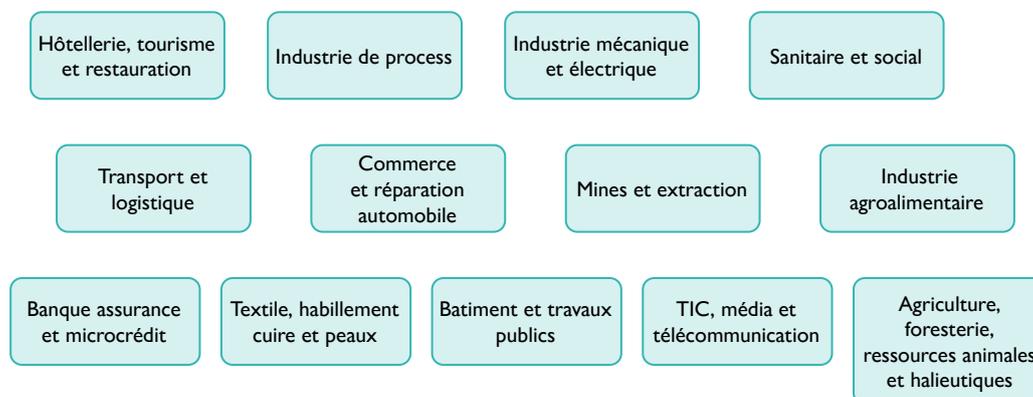
Tableau 5. Diplômes préparés et conditions d'accès des établissements

Diplômes	Libellé	Durée de la Formation	Tranche d'âge	Niveau minimum d'études	Mode de recrutement
CQP	Certificat de formation professionnelle	2 ans	15-27 ans	CM2	Inscription libre
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle	3 ans	15-27 ans	5ème	Concours
BEP	Brevet d'étude professionnelle	2 ans	15-27 ans	3ème	Orientation
BT	Brevet de technicien	3 ans	15-27 ans	3ème	Orientation et concours
BP	Brevet professionnel	3 ans	15-27 ans	CAP +3 ans d'expériences professionnelle	Concours
				BEP +1 an d'expérience d'expérience professionnelle	
BTS	Brevet de technicien supérieur	3 ans	15-27 ans	160 points au BAC A, B, C et D	Concours
				192 points au BAC E, F1, F2, F3, F4, F7, G1, G2	

Source : Annuaire statistique de l'ETFP 2020-2021.

Il faut noter que le dispositif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) n'accueille que 5 % des effectifs des élèves inscrits dans le secondaire en Côte d'Ivoire et compte 51 % de garçons et 49 % de filles. Les différents domaines de formation sont :

Figure 2. Domaines de formation de l'ETFP en Côte d'Ivoire



Source : Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP).

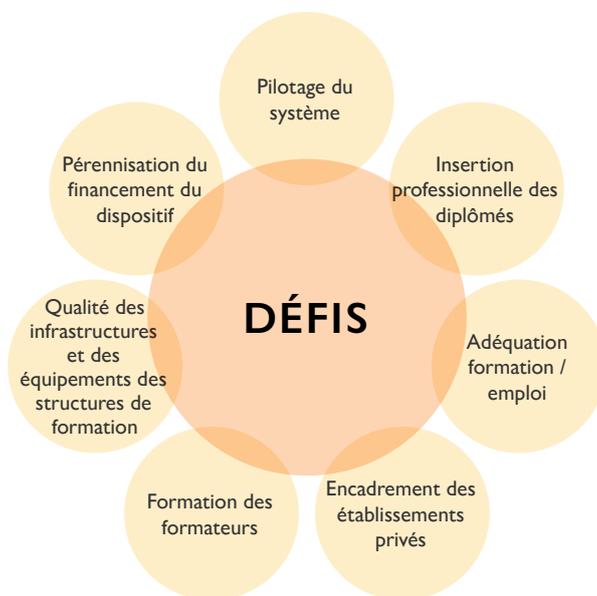
Défis de la formation professionnelle et de l'enseignement technique

Le dispositif de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire pâtit de certaines lacunes parmi lesquelles :

- L'instabilité du portefeuille institutionnel de la formation professionnelle ces dernières années matérialisé par des changements au niveau du Ministère de tutelle, a eu raison de l'efficacité de la politique de transformation du secteur (METFP, 2020) ;
- L'insuffisance de moyens financiers alloués au Ministère de ETFP face à la demande croissante de la formation ; la majeure partie du budget sert à financer les charges liées à la masse salariale ;
- L'offre de formation reste encore faiblement adaptée aux besoins des entreprises privées ; elle est essentiellement proposée dans les filières du secteur du tertiaire et est portée par un secteur privé aux ressources limitées ;
- L'absence d'un réel dispositif d'accompagnement dans le financement de nouvelles infrastructures (leur entretien préventif) et équipements de formation adaptés reste un frein à cette diversification de l'offre par le secteur privé ;
- Les contenus de formation ne sont pas normalisés : le cadre d'élaboration des curricula et des programmes de formations présente plusieurs limites ;
- Il subsiste un manque de formateurs dans certaines filières, notamment dans les filières industrielles ;
- La faible prise en compte des spécificités de genre dans l'ETFP : les moyens financiers pour la prise en compte du genre dans le fonctionnement de ce ministère sont limités.

Une présentation graphique des défis qui se présentent au ministère en charge est proposée dans le diagramme suivant.

Figure 3. Principaux défis posés au METFP en Côte d'Ivoire



Source : Ministère de l'ETFP.

4.1.2. Cartographie de l'offre de formation de l'enseignement supérieur

Le paysage de l'enseignement supérieur en Côte d'Ivoire est composé des institutions publiques sous tutelle ; des universités et grandes écoles privées et des établissements hors tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique :

Les Institutions publiques sous tutelle :

- L'Université Félix Houphouët Boigny de Cocody (UFHB) ;
- L'Université Nangui Abrogoua (UNA) d'Abobo Adjamé ;
- L'Université Alassane Ouattara de Bouaké (UAO) ;
- L'Université Jean Lorougnon Guédé (UJLG) de Daloa ;
- L'Université Péléforo Gon Coulibaly de Korhogo (UPGC) ;
- L'Université de San Pédro (USP) ;
- L'université virtuelle de Côte d'Ivoire ;
- L'Université de Man ;
- L'Institut Polytechnique Houphouët Boigny de Yamoussoukro (INP-HB) ;
- L'école Normale Supérieure d'Abidjan (ENS).

À ce dispositif s'ajoutent les grandes écoles et universités privées qui sont environ au nombre de 287 selon l'annuaire statistique de l'Enseignement Supérieur de 2015-2016.

Les établissements hors tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS) :

- Les Centres de Formation Pédagogiques (CAFOP) sous tutelle du Ministère de l'Education Nationale (MEN) ;
- L'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNEPT), les Centres de Bureautique de Communication et de Gestion (CBCG), les Lycées Techniques sous tutelle du Ministère de la formation professionnelle ;
- L'Institut National de Formation Sociale ;
- L'École Nationale de Statistiques et d'Économie Appliquée (ENSEA) sous la tutelle du Ministère du plan ;
- L'Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;
- L'Institut National de la Jeunesse et des Sports (INJS) sous la tutelle du Ministère du sport et des loisirs ;
- Les Instituts de Formation et des Agents de Santé (INFAS) sous la tutelle du Ministère de la santé ;
- L'École Nationale de l'Administration (ENA) ; sous la tutelle du Ministère de la fonction publique ;
- L'École Supérieure Africaine des Technologies de l'Information et de la Communication (ESATIC) ; sous tutelle du Ministère des Technologies de l'information et de la communication ;
- L'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer (l'ARSTM) sous tutelle du Ministère du transport ;
- L'Institut National de Formation Judiciaire (l'INFJ) sous tutelle du Ministère de la justice.

L'enseignement supérieur ivoirien est confronté à la massification de la population estudiantine, l'insuffisance d'infrastructures et de ressources humaines. L'effectif d'étudiants connaît une augmentation, il est passé de 169 946 en 2013 à 203 555 en 2016⁶⁰. Il subsiste également un manque d'enseignants au niveau de l'enseignement supérieur. Au niveau de l'enseignement privé par exemple, les établissements sont soumis à l'autorisation avant création, puis ils subissent des inspections lors de leur ouverture et des contrôles inopinés. Malgré ce processus, l'on constate que les formations délivrées par ces structures ne permettent pas aux apprenants d'acquérir les compétences nécessaires à leur insertion professionnelle. L'étude relève des interrogations de la part des groupes interrogés sur les critères de contrôle des organes en charge de l'enseignement privé supérieur que sont notamment la Direction de l'enseignement Supérieur (DESUP) et la sous-direction de l'enseignement supérieur privé.

Quant à l'enseignement supérieur public, en plus des effectifs pléthoriques, souffre de l'inadéquation des curricula de formation aux besoins du secteur privé. De nombreuses réformes ont été prises pour l'amélioration du système de l'enseignement supérieur, notamment la réforme du BTS⁶¹, le cadre de dépenses à moyen terme (CDMT) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MESRS)⁶² 2011-2014 ; le Plan d'action à Moyens Terme (PAMT) de septembre 2011 issu du CDMT MESRS, l'on note que ces réformes se mettent en place progressivement et souffrent par moment du manque de financement.

4.2. SYSTÈME D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES EN CÔTE D'IVOIRE

4.2.1. Les différentes structures en charge de l'évaluation des compétences

En Côte d'Ivoire, le système national de reconnaissance des qualifications regroupe l'ensemble des structures et des procédures mises en place pour faire reconnaître des acquis en termes de compétences ou qualifications obtenues de manière aussi bien formelle que non formelle (Dognimon, 2020). Le système national de reconnaissance des diplômes a deux composantes : une composante formelle et une composante informelle.

La composante formelle

La composante formelle du système de reconnaissance des qualifications est constituée du système de reconnaissances des compétences de niveau primaire, secondaire jusqu'au BAC et des diplômes de l'enseignement Technique et Professionnel acquis aussi bien en Côte d'Ivoire qu'à l'étranger. La structure en charge est la Direction des Examens et Concours (DECO). La DECO est appuyée dans sa tâche par la Direction des Examens, des Concours de l'orientation et des bourses (DECOB) pour la reconnaissance des diplômes de l'ETFP.

La reconnaissance des diplômes de niveau supérieur est assurée par la Commission de reconnaissance et d'équivalence de diplômes nationaux et étrangers (CREQ) qui est sous la tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur.

La composante informelle

Enfin, la composante informelle du système de reconnaissance des compétences est assurée par la structure Côte d'Ivoire Normalisation (CODINORM). C'est une association à but non lucratif, reconnue d'utilité publique, créée le 24 septembre 1992 par le secteur privé sur autorisation du Conseil. Sa tutelle technique est assurée par le Ministère en charge de l'industrie et gérée par un conseil d'administration de 23 membres dont 9 représentants de l'État et 14 issus du secteur privé.

⁶⁰ Annuaire statistique de l'enseignement supérieur de 2015-2016.

⁶¹ Cette réforme vise à supprimer les filières qui ne sont plus demandées par le secteur privé et à les remplacer par des filières demandées sur le marché du travail.

⁶² Ce cadre est un document de programmation budgétaire. Il fixe le cadre institutionnel permettant la décentralisation des universités et l'ouverture d'instituts à vocation professionnelle, entre autres.

4.2.2. Principaux défis du système national de reconnaissance des qualifications

L'étude du système des certifications professionnelles et de la validation des acquis de l'expérience en Côte d'Ivoire permet de comprendre quelles pistes d'intervention doivent être retenues.

Difficultés de généralisation de la validation des acquis de l'expérience en secteur formel

Les centres de formation doivent pouvoir assurer le suivi des sortants et devenir ainsi un vivier permanent de ressources que les entreprises pourraient solliciter en cas d'accroissement de commandes.

Les entreprises souhaiteraient avoir une meilleure lisibilité des compétences de leurs salariés et en particulier des saisonniers. Les saisonniers sont positionnés directement sur le chantier pour que leurs capacités soient évaluées, ensuite ils sont affectés au poste de travail qui paraît le plus adapté. La mise en œuvre d'un système de validation de l'expérience permettrait de rendre lisible les compétences de ces salariés.

Le système national de reconnaissance des diplômes formels bien qu'il soit crédible et fiable souffre de la lourdeur administrative dans sa mise en œuvre. En effet les usagers sont très vite confrontés à la lenteur dans la délivrance des équivalences de diplômes.

La DECO et la CREQ dans le cadre de leur mission éprouvent quelques difficultés dans le processus de reconnaissance. Ce sont notamment les réponses tardives ou les non-réponses des confirmations d'authenticité qu'elles adressent à certains pays (écoles à l'étranger, structures en charge d'équivalence, etc.) De plus, elles rencontrent des obstacles relatifs à la traduction des diplômes dans d'autres langues comme l'anglais, l'arabe, l'espagnol, le chinois, etc.. Enfin, il faut noter l'insuffisance de ressources financières qui limite leur capacité à effectuer des missions dans d'autres pays pour mieux appréhender d'autres systèmes de formation ou d'organiser des activités d'information à l'attention des usagers.

Besoins et difficultés de certifications dans le secteur informel

L'importance du secteur informel dans l'économie ivoirienne est avérée, il offre de nombreuses opportunités qui attendent d'être exploitées.

Cependant, le secteur informel continue d'apparaître pour certains comme marginal, un secteur vers lequel l'on s'oriente pour échapper au chômage ou pour échapper au formalisme des procédures administratives. L'analyse montre que les travailleurs (analphabètes, déscolarisés, diplômés non insérés) du secteur informel se forment en général sur le tas (apprendre en faisant, apprendre en répétant et en imitant) ou l'auto-formation, dans un environnement marqué par la transmission des pratiques et de la continuité des techniques et des gestes parfois traditionnels ou dépassés.

Ces travailleurs acquièrent, au fil des années, des compétences, des habilités et cumulent des expériences professionnelles « sans papier officiel », sans preuve et sans reconnaissance sociale et/ou administrative. Ce qui constitue un réel frein à l'insertion socioprofessionnelle, à la valorisation de leur capital humain et l'amélioration de leur bien-être social.

Au moyen des questionnaires et des activités menées en régions, il a été possible de définir le périmètre et les composantes du secteur informel en Côte d'Ivoire sous différents aspects : structuration des entreprises, secteurs d'activités les plus représentés, composition de la ressource humaine, posture vis-à-vis de la validation des acquis de l'expérience, etc..

Les professionnels, employeurs et jeunes rencontrés ont marqué un intérêt pour la qualification des personnes intervenant dans le secteur informel et la mise en œuvre d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience. En effet, en raison d'un manque de certifications adéquates, une large proportion de personnes fait face à l'impossibilité d'obtenir un emploi décent même dans les cas où elles auraient les connaissances et les compétences requises. Les enquêtés admettent que le processus de validation des

acquis de l'expérience peut aider une personne à obtenir une certification formelle qui corresponde à ses connaissances et compétences, ce qui améliorerait son employabilité, sa mobilité, son apprentissage continu, son inclusion sociale et son estime de soi. La validation des acquis de l'expérience a le potentiel d'offrir un parcours d'apprentissage alternatif à l'éducation et à la formation formelle, et de faciliter des passerelles à multiples facettes entre le système éducatif et le marché du travail.

Cependant, le système de reconnaissance des compétences informelles n'existe que depuis 2016 et donc est méconnu par la majeure partie des acteurs. Ceci explique sa faible sollicitation de CODINORM et donc les délibérations se tiennent rarement étant donné qu'il faut un nombre requis de dossier pour que la commission puisse siéger. Enfin la couverture du dispositif de certification des compétences est encore faible et ne prend en compte que trois branches d'activité à travers un projet pilote qui n'est toujours pas fonctionnel : les véhicules et engins (métiers de mécanicien auto, électricien auto et peintre auto) ; le bâtiment et les travaux publics (BTP) (électricien installateur) ; et les systèmes de management de qualité (SMQ).

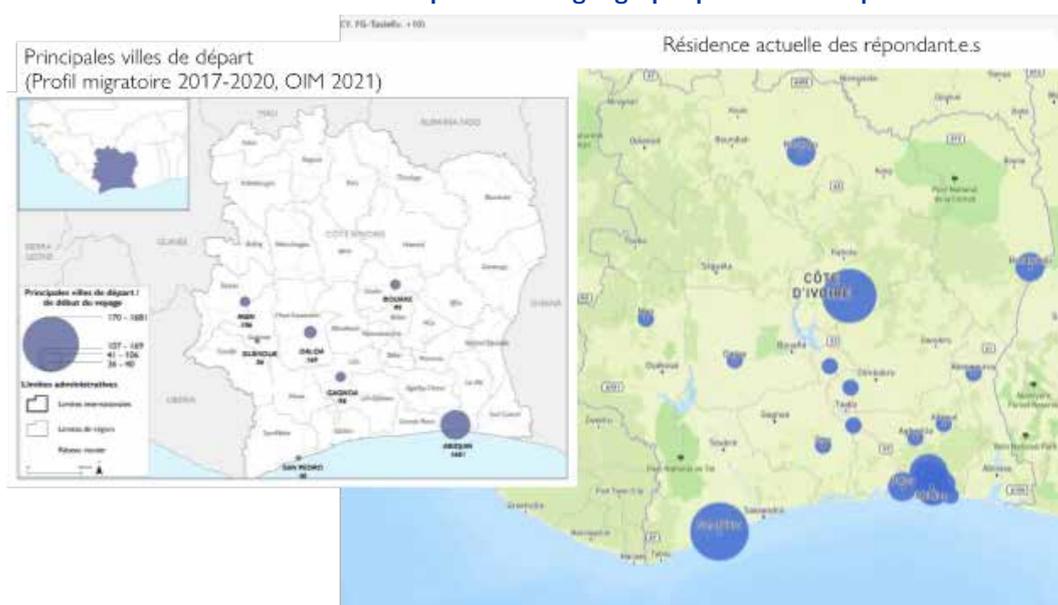
5. ANALYSE DES DÉCLENCHEURS DE LA MIGRATION EN CÔTE D'IVOIRE

Cette partie vise à analyser les facteurs déclencheurs de la migration chez les jeunes ivoiriens. En effet, en raison de la situation précaire des jeunes sur le marché du travail décrit dans la première partie de l'étude, il serait opportun de comprendre ce qui motive leur départ pour les pays étrangers. Pour ce faire les caractéristiques sociodémographiques de ces jeunes interrogés fera l'objet de la première session de cette partie qui sera suivi par la compréhension des perceptions des jeunes sur le projet migratoire, enfin, l'identification des besoins des jeunes en matière d'insertion professionnelle viendra clore cette session.

5.1. CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES RÉPONDANTS

L'étude a couvert les principales zones de départ des migrations identifiées par l'OIM dans son rapport de profilage.

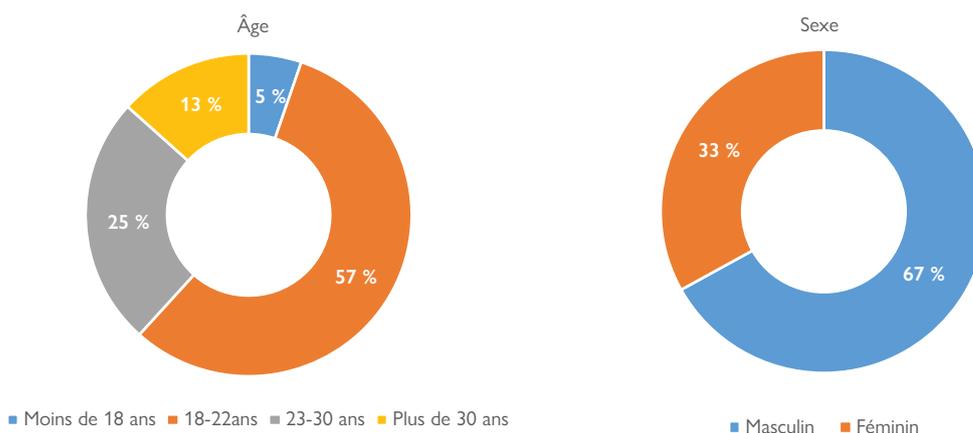
Carte 2. Visualisation de la provenance géographique des 248 répondants



Source : Élaboration propre à partir du rapport de profilage OIM (2017-2020) et données d'enquêtes.

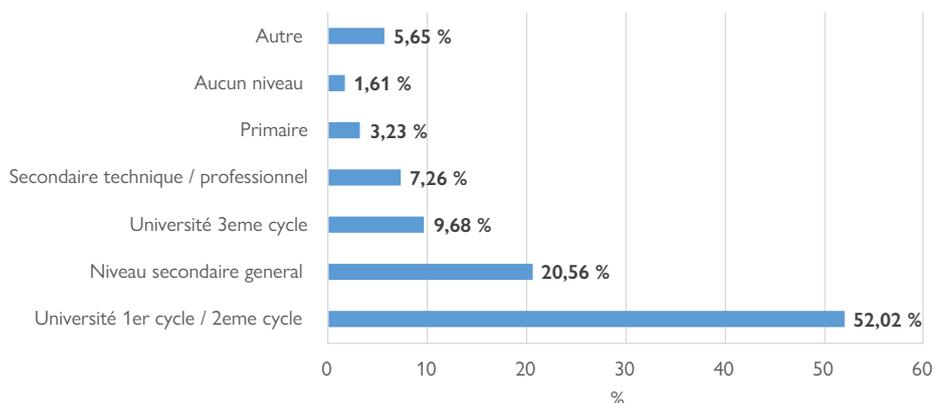
Note : Cette carte n'est fournie qu'à titre d'illustration. Le tracé des frontières et les noms indiqués sur cette carte n'impliquent aucune approbation ou acceptation officielle de la part de l'Organisation internationale pour les migrations.

Graphique 15. Âge et sexe des répondants



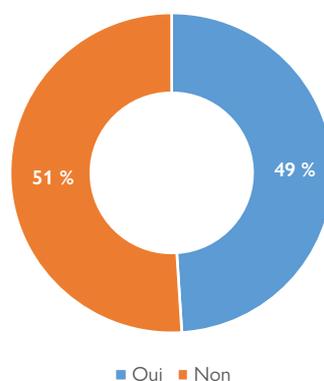
Le niveau d'instruction des répondants, représente l'ensemble des niveaux existants en Côte d'Ivoire, avec une bonne représentativité des publics identifiés comme « susceptibles de migrer » par les rapports étudiés (niveau secondaire général) :

Graphique 16. Niveau d'instruction des répondants



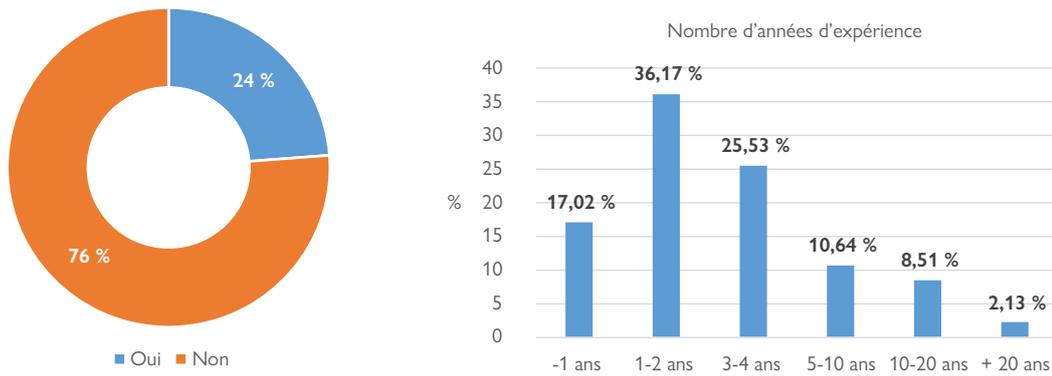
D'autre part l'échantillon global des personnes interrogées se répartit équitablement entre ceux qui poursuivent une formation et ceux qui n'en suivent pas :

Graphique 17. Poursuite de formation par les répondants

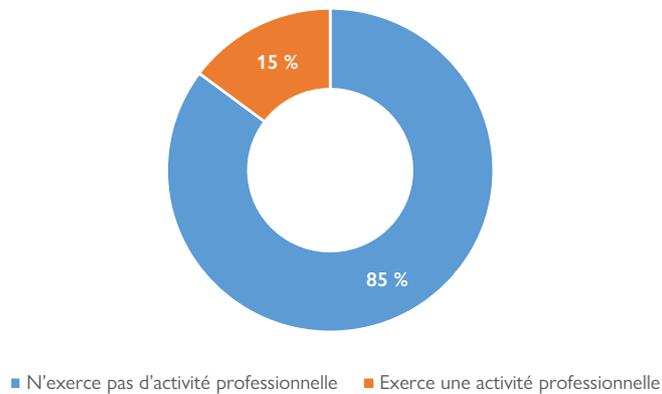


Les répondantes majoritairement n'ont pas d'expérience professionnelle (à 76 %), ou un faible nombre d'années d'expérience : moins de quatre ans pour l'essentiel d'entre eux (plus de 78 %).

Graphique 18. Expérience professionnelle des répondants



Graphique 19. Exercice d'une activité professionnelle



Une vaste majorité de répondants (85 %) répond qu'elle n'exerce pas d'activité professionnelle.

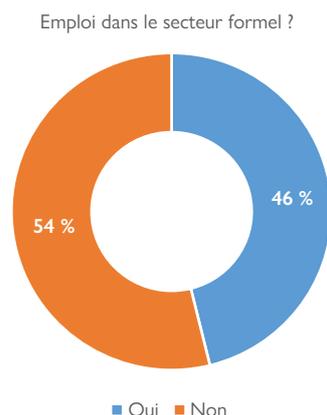
Graphique 20. Secteur d'activité professionnelle des répondants exerçant

Couture	Élevage	Football	Commerce	Éducation
Climatisation et froid	Cordonnier	Dans le transport	En entreprise	En gestion commerciale
Enseignement dans les établissements privés	Gérant de ma start-up	La réparation et vente de ventilateur	Informatique	La décoration événementiel
La peinture	La réparation et vente	Manager de football et commercial	Mandataire de gaz et responsable de cyber	Mécanique automobile
Sécurité	L'agriculture	Transcription de fichiers audio	Vente de produits cosmétiques	Vente de viande de brousse

Parmi les répondants déclarant exercer une activité, un grand nombre de secteurs et d'occupations différentes sont mentionnés ; il s'agit entre autres des secteurs de la couture, l'élevage, du commerce, du transport, de gérant de start-up, de l'informatique, de climatisation et froid, etc.. Ceci illustre la grande (et nécessaire afin de pouvoir s'assurer d'un revenu stable dans le temps) polyvalence des activités exercées par cette population de répondants jeunes.

Parmi ceux qui déclarent exercer une activité, les revenus sont d'ailleurs principalement (à 55 %) tirés d'activités du secteur informel :

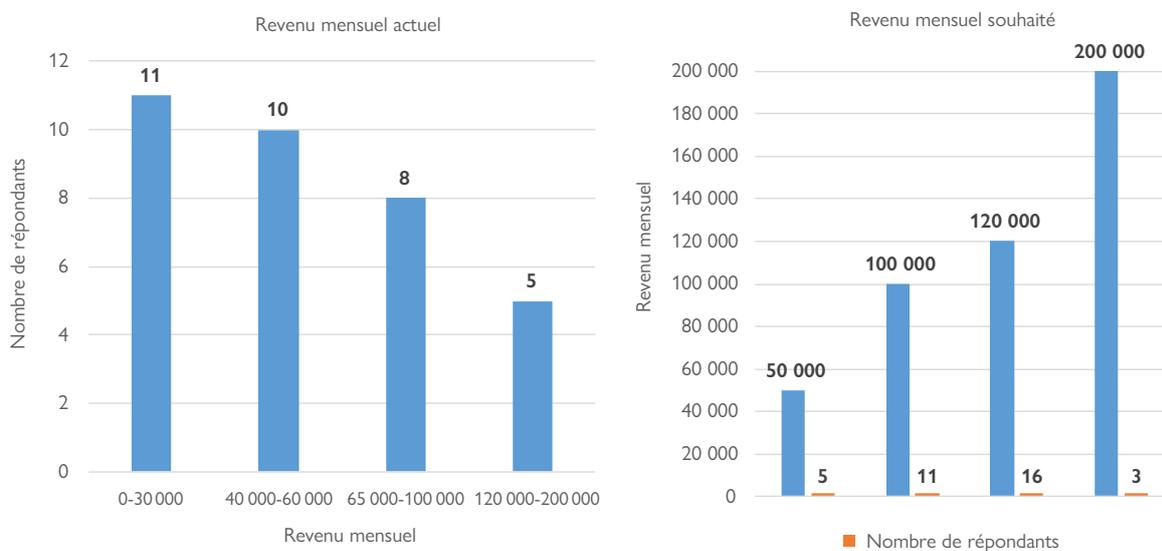
Graphique 21. Secteur d'activité professionnelle (formel ou informel) des répondants déclarant exercer une activité



Parmi la minorité de répondants percevant des revenus, on note deux pôles quasiment à parité : ceux qui déclarent des revenus inférieurs voire très inférieurs au SMIG et ceux déclarant des revenus aux alentours du SMIG (et jusqu'à 100 000 FCFA par mois).

Cette échelle des revenus réellement perçus s'oppose aux salaires mensuels souhaités, puisque la majorité des répondants aspire à percevoir des revenus supérieurs à 100,000 FCFA par mois. Le différentiel d'aspiration est donc important entre la situation actuelle et la situation projetée à la faveur d'un départ vers la migration.

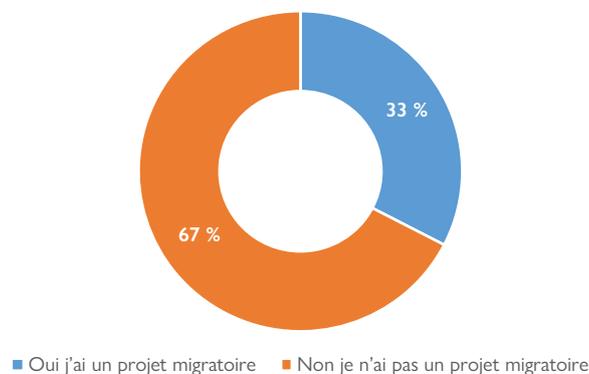
Graphique 22. Échelle des revenus des répondants déclarant exercer une activité



5.2. PERCEPTIONS DES JEUNES SUR LE PROJET MIGRATOIRE

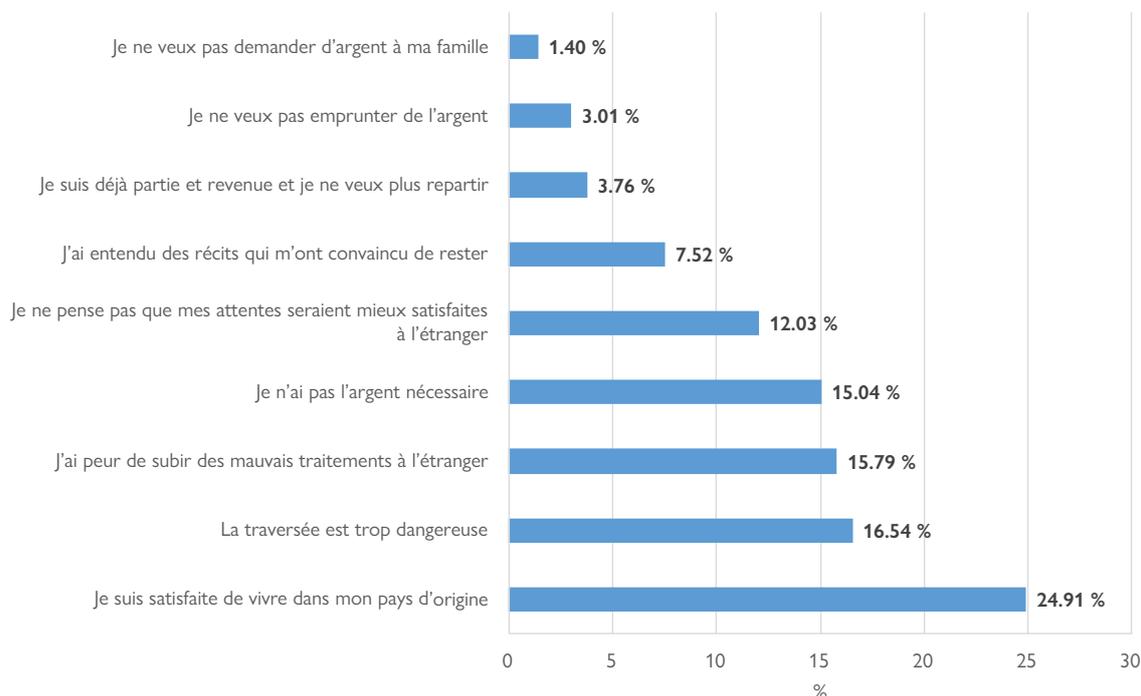
Si l'on interroge les jeunes sur leur projet migratoire, ils réfléchissent majoritairement (67 %) à la possibilité d'émigrer.

Graphique 23. Réflexion des répondants sur un éventuel projet migratoire



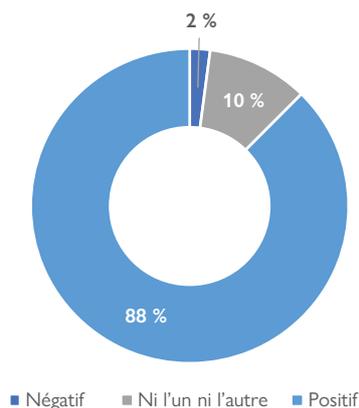
Parmi ceux, minoritaires, qui ne nourrissent pas de projet, la satisfaction quant aux conditions de vie en Côte d'Ivoire, la crainte des péripéties du voyage et le manque de moyens sont les principales raisons alléguées.

Graphique 24. Répondants ne nourrissant pas de projet migratoire



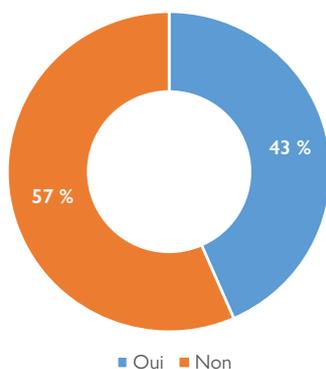
Parmi eux, les plus nombreux, qui entretiennent un projet migratoire, la migration est très majoritairement perçue comme positive.

Graphique 25. Avis et impressions sur le projet migratoire



Toutefois, parmi ceux qui nourrissent un projet migratoire, la plupart n'a pas encore commencé à en préparer les détails.

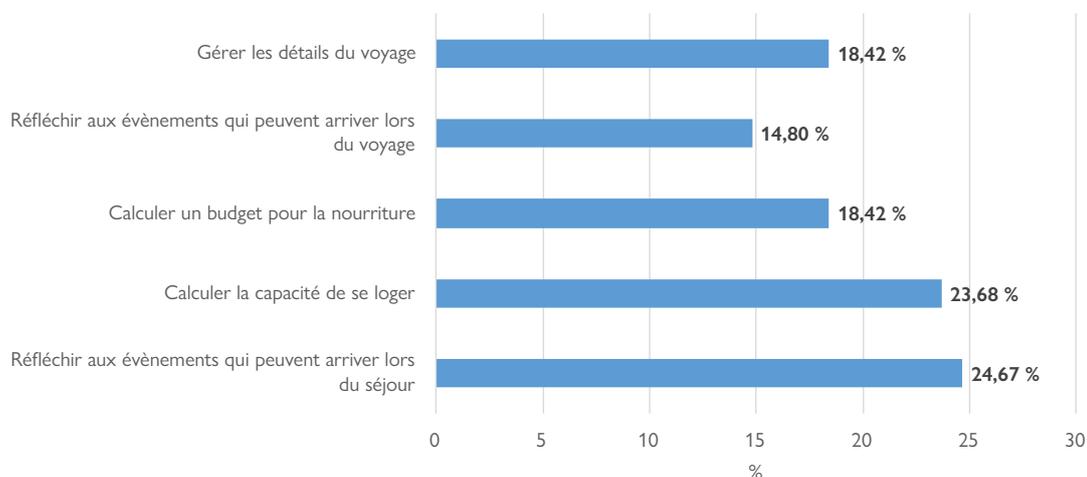
Graphique 26. Préparation en cours (ou non) du projet migratoire



Ainsi l'état de préparation du projet migratoire n'est pas avancé ou bien ne fait pas l'objet d'une préparation dans la majorité des cas.

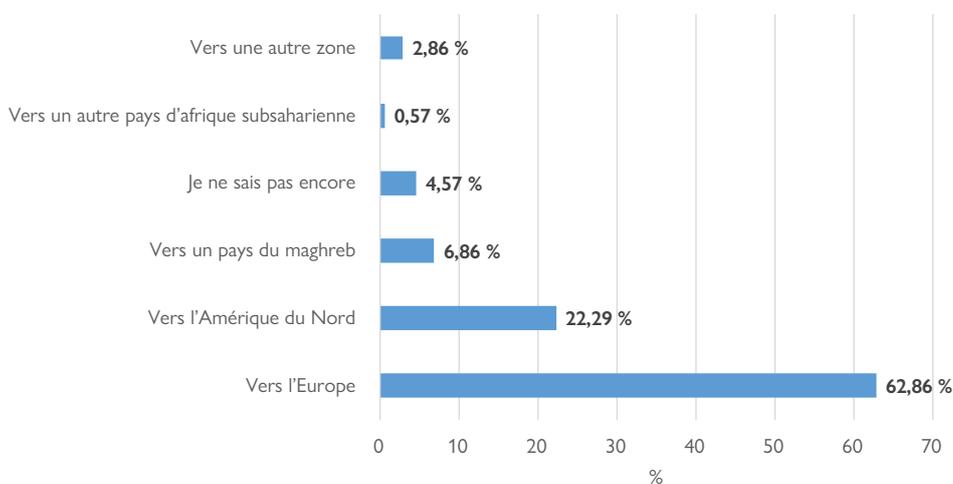
Parmi ceux qui ont réfléchi, les éléments relatifs au logement et les événements pouvant se produire au cours du voyage sont les préoccupations principales avancées :

Graphique 27. Éléments de préparation du projet migratoire



Parmi les destinations souhaitées, l'Europe et l'Amérique du Nord constituent l'essentiel des réponses (85 % pour les deux destinations cumulées). Le Maghreb n'est perçu comme une destination finale que par un très faible pourcentage de répondants (6,8 %).

Graphique 28. Destination souhaitée pour le projet migratoire



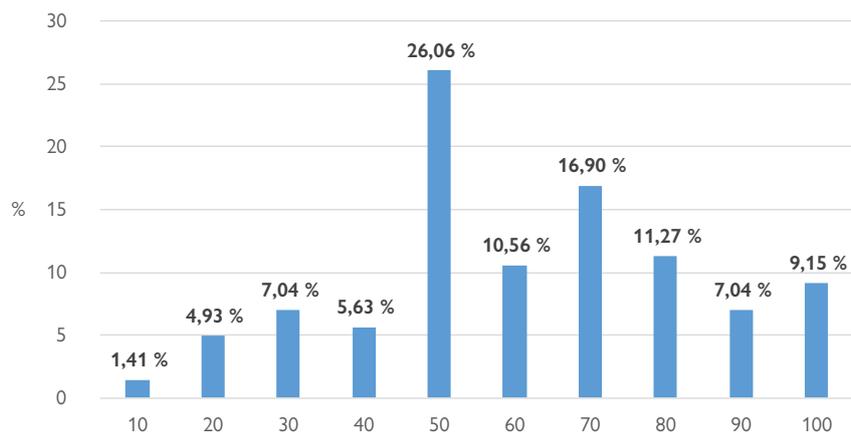
Parmi ceux qui mentionnent le Maghreb (nombre de réponses faible). Le Maroc est listé en priorité parmi les différents pays d'Afrique du Nord proposés :

Graphique 29. Projet migratoire vers le Maghreb

	Classement	Pourcentage du nombre de réponses
Algérie	2	41,67 %
	3	33,33 %
	4	25 %
Égypte	4	50 %
	2	25 %
	1	8,33 %
	3	8,33 %
	5	8,33 %
Libye	5	91,67 %
	4	8,33 %
Maroc	1	91,67 %
	2	8,33 %
Tunisie	3	58,33 %
	2	25 %
	4	16,67 %

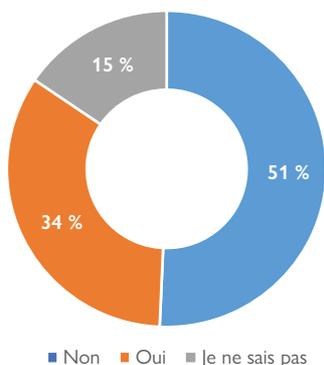
La probabilité estimée (en %) que le projet migratoire se réalise démontre une confiance certaine, puisque 82 % des répondants indiquent un chiffre de réalisation supérieure ou égal à 50 %.

Graphique 30. Probabilité (perçue) de réalisation du projet migratoire

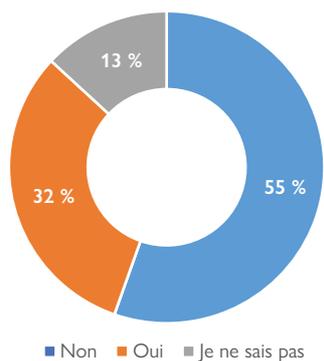


Lorsqu'on cherche à mesurer le niveau d'information des candidats au départ, on note qu'une majorité d'entre eux admet n'être pas suffisamment informée sur les conditions de vie à destination :

Graphique 31. Niveau d'information perçue sur les conditions de vie à destination



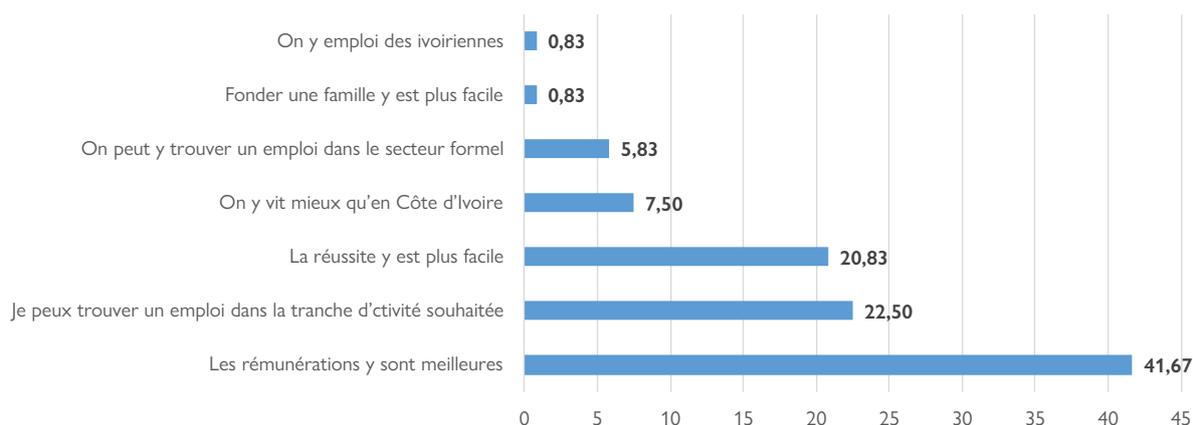
Graphique 32. Niveau d'information perçue sur les possibilités d'insertion à destination



Ce résultat devient encore plus clair lorsqu'on les interroge sur les possibilités d'insertion dans le pays de destination : ils estiment à 55 % ne pas disposer d'informations suffisantes sur les possibilités d'emploi une fois sur place.

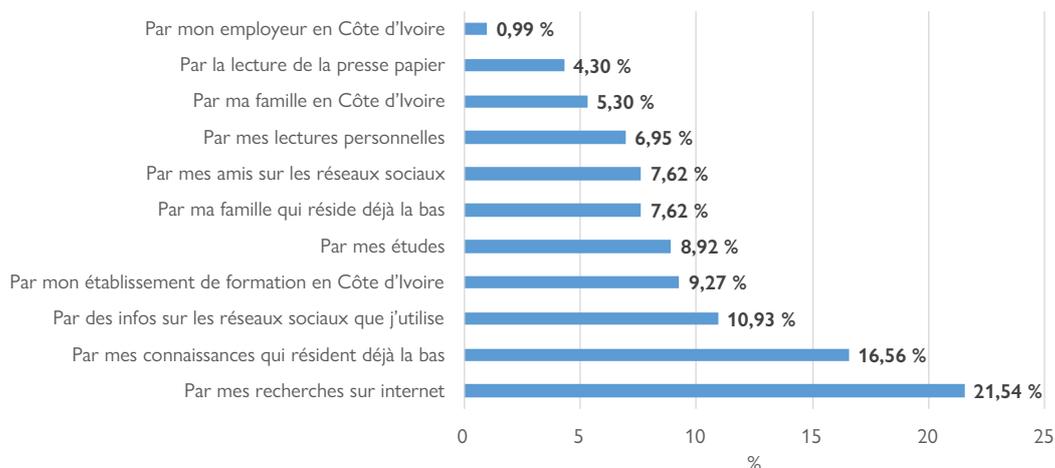
Quand on cherche à comprendre l'image et les représentations qu'ils entretiennent à l'endroit du pays de destination, justifiant l'optimisme vis-à-vis d'un possible départ, les réponses font apparaître l'assurance d'un meilleur revenu à destination, ainsi que de meilleures possibilités d'insertion, mieux conformes aux souhaits d'exercer dans son domaine d'activité.

Graphique 33. Image et représentation du pays de destination



Ces avis se fondent sur des canaux de renseignement variés sur le pays de destination. Ainsi, parmi les procédés habituellement utilisés pour se renseigner sur la destination, les canaux mentionnés principalement sont : les recherches personnelles via internet (s'ajoutant aux publications consultées sur les réseaux sociaux) et les réseaux de connaissances ou la famille, déjà établis dans le pays visé ou détenant des informations sur celui-ci. Les informations provenant de l'établissement de formation n'arrivent que dans un second temps. Ceci témoigne du poids important en tant que source d'information à la fois des canaux de diffusion électronique et du réseau de connaissances de chaque individu candidat au départ :

Graphique 34. Canaux de renseignement utilisés sur le pays de destination



Lorsqu'on examine désormais les raisons et motivations exprimées pour le départ, on note que les répondants s'accordent une grande importance tout d'abord à la possibilité de contribuer aux revenus de leur famille ou de leur communauté, mais également à la possibilité de se former (poursuivre ou entamer à l'étranger leur parcours de formation). Le recours au réseau de connaissances, ou aux membres de la famille établis dans le pays visé, arrive également en tête des réponses données.

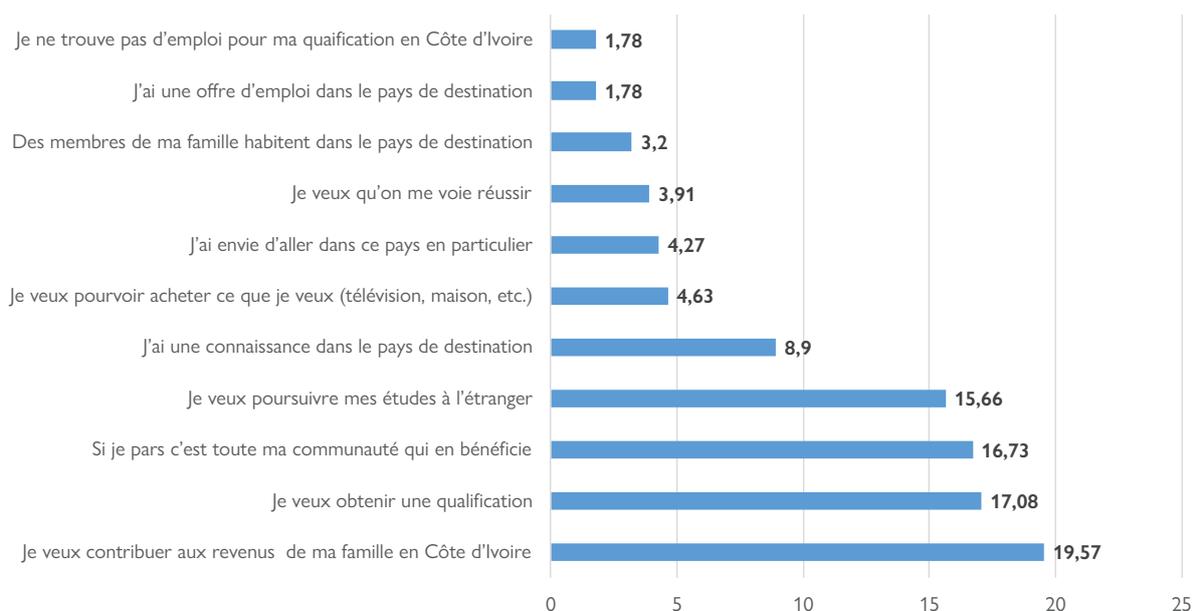
Les aspirations à la réussite matérielle, d'acquisition de biens ou les « gains d'image » personnels n'arrivent pas en tête des occurrences prioritaires pour motiver un départ. C'est bien le soin à apporter aux proches, les éléments de l'ordre du « devoir » envers ses proches, la participation aux dépenses de la famille en Côte d'Ivoire, l'aspiration à atteindre des conditions de vie permettant de subvenir aux besoins de son « groupe » qui arrivent en tête des motivations pour le départ.

Le type de destination en tant que tel n'apparaît pas non plus comme un critère de choix déterminant puisque les répondants ne semblent pas lier ces aspirations à subvenir aux besoins de la communauté à telle ou telle destination en particulier (le choix « j'ai envie d'aller dans ce pays-là en particulier » ne totalise que 4.2 % des occurrences). Parmi les occurrences de réponses les moins données, il faut noter la quasi-absence d'offre d'emploi parmi les raisons motivant le départ. De même, le fait de ne pas trouver à satisfaire une recherche d'emploi en Côte d'Ivoire conforme à ses qualifications n'intervient quasiment pas parmi les critères motivant un départ.

Pour autant, l'analyse menée au niveau des groupes de discussion nous donne un éclairage nouveau sur les facteurs qui seraient susceptibles de motiver le départ pour la migration. En effet, lorsque l'analyse est menée au niveau des jeunes pas ou peu qualifiés, exerçant de petites activités, il ressort comme facteur exacerbant le désir de partir, le manque de financement pour l'exercice de leurs activités professionnelles, le manque de perspectives sur le marché du travail, l'incapacité de subvenir à leurs besoins et le manque de soutien familial. Ceux qui ont pu exercer dans les entreprises en qualité d'employés estiment que leurs droits ne sont pas toujours respectés et les salaires perçus sont bas et ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins et aux besoins de leurs familles. À ces facteurs s'ajoute, la considération, le respect de la communauté pour les jeunes qui ont pu s'émigrer ; ils sont plus respectés, mieux vu que ceux restés en Côte d'Ivoire. Par ailleurs, la possession de biens de prestige par les migrants tels qu'une belle voiture, une maison sont également des éléments à prendre en compte parmi les facteurs. Enfin, le différentiel de taux de change entre la Côte d'Ivoire et les pays de destination est un argument avancé par les jeunes interrogés qui fait croire aux jeunes qu'ils pourraient effectuer leurs activités habituelles à l'étranger et gagner plus d'argent qu'en Côte d'Ivoire.

Quant aux groupes de jeunes diplômés, ils avancent comme motivation pour le départ, les conditions d'études dans les universités, la faible qualité de la formation (formation jugée théorique et pas adaptée aux besoins du marché du travail) et la non-valorisation de leurs diplômes comparés aux diplômes obtenus à l'étranger. Pour ces jeunes diplômés, les personnes qui ont obtenus leurs diplômes à l'étranger ont plus de chances d'avoir un emploi comparé à ceux restés au pays. Émigrer est donc perçu par les jeunes diplômés comme le moyen d'avoir une formation de qualité et d'augmenter leur employabilité.

Graphique 35. Motivations exprimées pour le départ

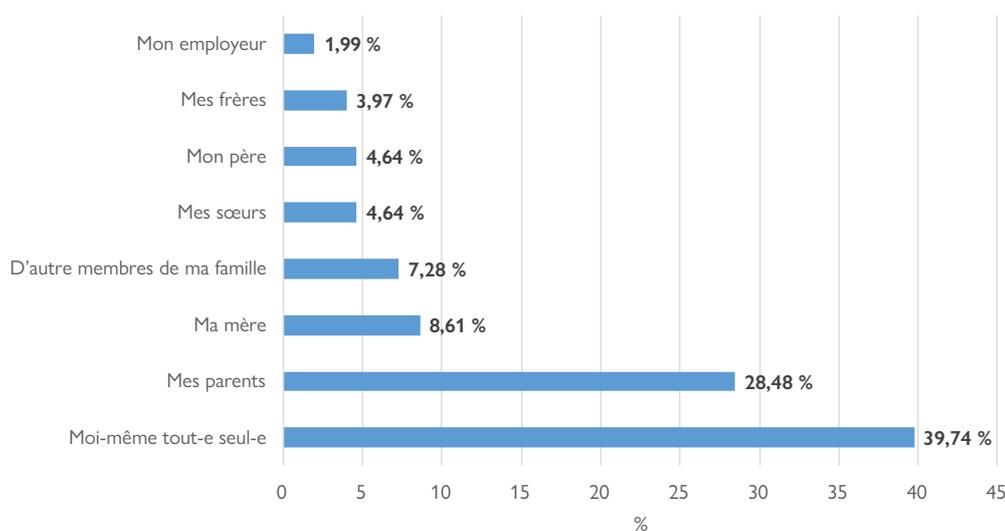


Source : Kloman, 2022.

Si l'on s'intéresse aux circonstances du processus de prise de décision concernant un départ, on remarque que la majorité des répondants (42 %) déclare garder la main quant au passage à l'acte de départ. Celui-ci reste donc principalement un chemin personnel et une décision individuelle. Le rôle des parents se classe en seconde position parmi les parties prenantes au processus de décision (28 %). Parmi les membres de la famille, il faut aussi remarquer la relative prépondérance des membres féminins (mère et sœurs totalisant 13 % des occurrences de réponses, le père et les frères ne totalisant que 8 %) dans la prise de la décision de départ.

Le rôle des employeurs est négligeable dans les réponses reçues, illustrant le fait que la décision de départ parmi les personnes interrogées n'a quasiment rien à voir avec une mise en relation avec un éventuel poste disponible ou une offre de travail en particulier. Il est ici apparent que les répondants ne pensent pas trouver un emploi formel dans le pays de destination.

Graphique 36. Parties prenantes du processus de décision de départ



La décision de migrer est principalement motivée par l'avis des parents (57 %), ou bien personnelle (39 %), ceci faisant apparaître pour la population jeune interrogée un rôle prépondérant de la famille supérieur à celui issu du Profil migratoire de l'OIM élaboré entre 2017-2020.

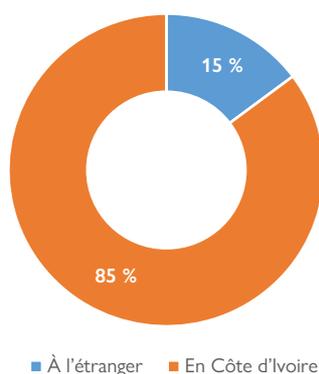
Ce constat pourrait s'expliquer par la différence de moyenne d'âge des différents échantillons ayant servi à mener les deux études. En effet, dans le profil migratoire nous avons dans l'échantillon un nombre non négligeable de personnes adultes qui ont un âge supérieur à 35 ans. Ces derniers étant plus autonomes que les jeunes, leur proportion pourrait jouer sur le résultat obtenu selon lequel la décision de migrer est personnelle (voir profil migratoire de l'OIM). En ce qui concerne la présente étude, l'échantillon est composé de jeunes d'un âge compris entre 15 et 35 ans, pas encore suffisamment autonomes et pour qui l'avis des parents compte dans la prise de décision.

Ces membres de la famille, dont la voix compte pour la prise de décision en vue d'un départ, résident principalement en Côte d'Ivoire. On peut en conclure que la décision n'est donc vraisemblablement pas issue d'un mouvement de regroupement familial.

S'agissant des sources de financement des parties prenantes à la décision de migrer⁶³, l'OIM Côte d'Ivoire dispose déjà de données sur le sujet, issues du rapport de profilage des migrants élaboré par l'OIM en 2017-2020) :

- « Dans 62 % des cas, les migrants déclarent avoir financé eux-mêmes leur voyage (65 % des hommes et 50 % des femmes). Les femmes sollicitent donc davantage l'aide de leur entourage pour une contribution au financement ».
- « Les parents le plus souvent, et plus rarement les amis, sont mis à contribution pour co-financer le voyage avec le migrant, avec de potentiels espoirs de retour sur investissement, de soutien financier à travers de l'envoi d'argent au pays une fois atteint le pays de destination ou en travaillant dans le(s) pays de transit ».

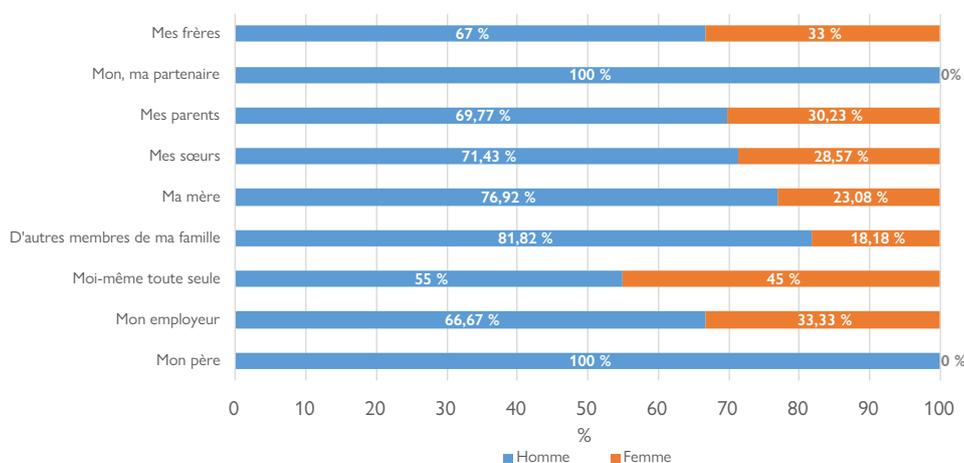
Graphique 37. Lieu de résidence des personnes participant à la décision de départ



Les données issues du rapport de Profil migratoire de l'OIM indiquent que « la pression et l'influence de la famille quant à la décision de partir semble plus forte chez les femmes que les hommes, même si elle reste à la marge ».

Si l'on tente de désagréger selon le genre des répondants, la prépondérance de l'influence des membres féminins de la famille dans la délibération précédent le départ, il ressort que cette prépondérance est le plus marqué chez les hommes. En effet, les répondants hommes mentionnent plus souvent à la fois les parents, mais aussi les membres féminins de leur famille, comme principales parties prenantes de la décision de migrer :

Graphique 38. Type de personnes participant à la décision de départ (selon le genre du répondant)



⁶³ Le choix pour cette collecte a été fait 1) de se focaliser sur les vides de connaissance apparus à la suite de l'étude documentaire, et 2) de limiter le nombre de sous-questions, ceci afin de contenir le questionnaire d'enquête dans des limites permettant la collecte d'un grand nombre de réponses complètes.

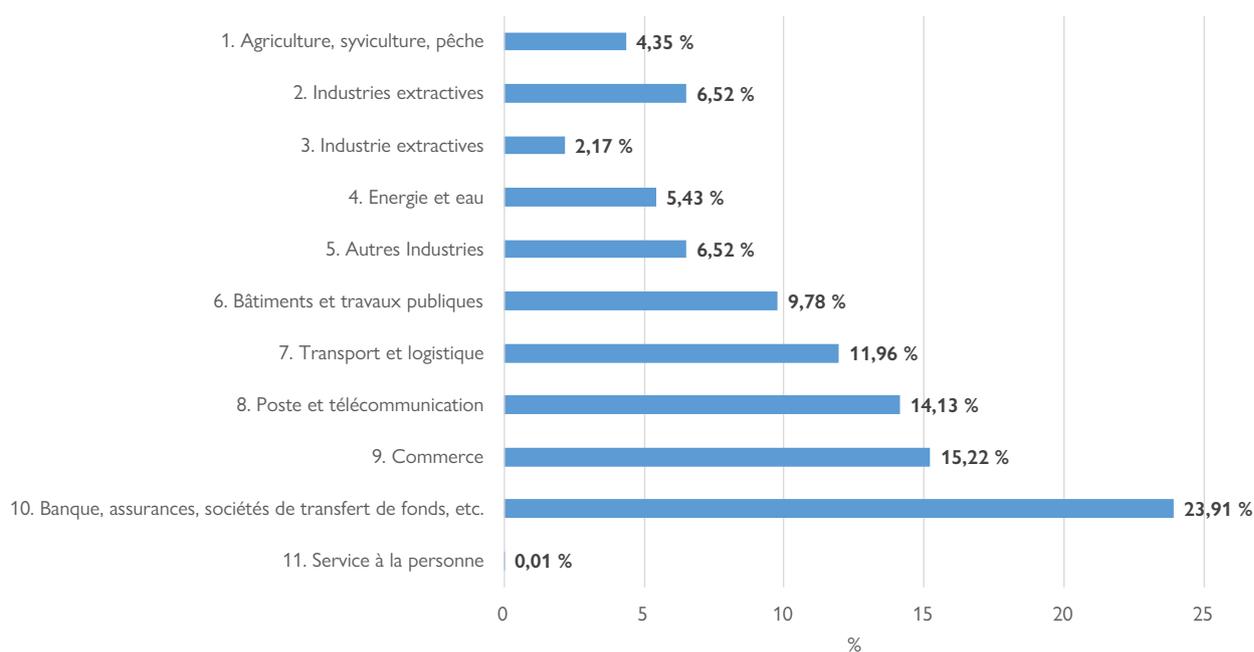
5.3. BESOINS EXPRIMÉS PAR LES JEUNES POUR LEUR INSERTION

Lorsqu'on demande aux répondants s'ils ont besoin d'une formation complémentaire pour leur insertion, une majorité (67,35 %) souhaite recevoir un appui financier davantage qu'un appui technique. Ceci confirme les résultats des entretiens auprès des focus groups, qui font apparaître un esprit d'initiatives généralisé, de nombreuses idées d'entreprises. Un grand nombre de porteurs de projets a indiqué à la mission que leur préoccupation concernait davantage l'accès à des marchés plus importants, mieux rémunérateurs et la croissance de leur activité, plutôt qu'un accompagnement strictement technique.

En outre, les réponses (positives) font apparaître une grande diversité de domaines pour lesquels l'appui est souhaité. Ceci illustre la grande propension de ces jeunes répondants, confirmée lors des entretiens en groupes, à se diriger vers les activités où ils estiment que leurs chances de percevoir et surtout de stabiliser des revenus sont les meilleures.

À la question sur les secteurs d'activité auxquels aspirent les enquêtés, les réponses font là encore apparaître un éventail très large de professions et de souhaits d'insertion, que ce soit du point de vue des secteurs ou des branches d'activité visés. En revanche l'on note une prédominance de choix pour les secteurs du tertiaire comparés aux secteurs industriels et du BTP. En effet, 65,22 % des répondants, souhaitent travailler dans les branches d'activités du secteur tertiaire tandis que seulement 9,78 % des répondants aspirent avoir un emploi dans le secteur du BTP et 13,04 % pour le secteur industriel. Ce résultat est en conformité avec l'analyse documentaire menée dans la première partie de ce rapport selon lequel l'offre de compétence en Côte d'Ivoire est dominante dans les spécialités du tertiaire.

Graphique 39. Secteurs d'activité visés pour l'insertion





PARTIE - III

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

6. CONCLUSIONS DE L'ANALYSE

Analyse des déséquilibres (axe 1)

S'agissant des déséquilibres sur le marché du travail, les conclusions peuvent être synthétisées de la manière suivante :

- Les jeunes sur le marché du travail éprouvent des difficultés d'insertion dans un emploi stable ;
- Ceux qui arrivent à s'insérer ont des emplois précaires, dont les conditions d'exercice sont difficiles ;
- De nombreux jeunes en difficultés d'insertion ou occupant des emplois précaires ont recours à la migration irrégulière ;
- Existence de besoins en compétences dans certains secteurs de l'économie pas comblés par la main-d'œuvre locale ;
- L'offre de formation est pléthorique dans le secteur tertiaire, produisant un nombre de sortants et dans des filières inadaptées aux besoins de l'économie ;
- Existence d'une inégalité de genre sur le marché du travail tant au niveau de l'offre que de la demande de main d'œuvre.

Analyse générale des déclencheurs de la migration (axe 2)

Si l'on met en perspective les analyses qualitatives de la partie IV avec les conclusions de la partie III, il ressort une indéniable cohérence entre les constats faits au cours des questionnaires et entretiens, avec les résultats de l'étude documentaire.

L'analyse qui précède ainsi que l'étude de la documentation font en outre ressortir des similitudes avec les éléments recueillis pour d'autres pays d'Afrique subsaharienne. Ainsi, la plupart des facteurs macro- et micro-structurels identifiés dans la littérature (Dago et Barrusso, 2021 ; Epiney, 2008 ; Carling et Collings, 2018) sont aussi présents en Côte d'Ivoire :

- Une grande importance est accordée à la possibilité de contribuer aux revenus de leur famille ou de leur communauté, mais également à la possibilité de se former (poursuivre ou entamer à l'étranger leur parcours de formation) ;
- Les aspirations à la réussite matérielle, d'acquisition de biens ou les « gains d'image » personnels n'arrivent pas en tête des occurrences prioritaires pour motiver un départ (à l'inverse de l'importance donnée au soin à apporter aux proches, aux éléments de l'ordre du « devoir » envers les proches, la participation aux dépenses de la famille en Côte d'Ivoire, l'aspiration à atteindre des conditions de vie permettant de subvenir aux besoins de son « groupe ») ;
- Le recours au réseau de connaissances, ou aux membres de la famille établis dans le pays visé, arrive en tête des facteurs possiblement déclencheurs ;
- Parmi les occurrences de réponses les moins données, il faut noter la quasi-absence d'offre d'emploi dans le pays de destination parmi les raisons motivant le départ.

Synthèse

Si l'on reprend et on tente de synthétiser les facteurs déclencheurs en Côte d'Ivoire à la lumière de l'étude d'offre et demande qui a précédé, les constats peuvent être résumés de la manière suivante :

- Les conditions d'appariement (*match-making*) entre le système de main d'œuvre et le système d'emplois en Côte d'Ivoire ne se fait pas convenablement, d'où les difficultés d'insertion dans les professions et les faibles perspectives de revenus telles qu'anticipées par la main d'œuvre jeune en Côte d'Ivoire, le manque de curiosité des jeunes allégués par certains employeurs ou la perception de leur réel découragement comme d'une certaine forme de désintérêt pour les métiers et les professions.
- La diffusion d'une information fiable, complète d'une part sur les conditions d'exercice des métiers, sur les compétences techniques, cognitives ou comportementales et sociales, et d'autre part sur les possibilités d'insertion réelles qui existent en Côte d'Ivoire, montre des lacunes récurrentes à un grand nombre de secteurs professionnels investigués au cours de l'étude.

7. RECOMMANDATIONS ET PISTES DE PROJETS

Traditionnellement terre de migration, la Côte d'Ivoire a connu des vagues successives d'immigrations depuis les années 1960. Encouragées par une politique de développement centrée sur l'agriculture, celles-ci ont cependant eu un impact sur les conflits fonciers et les crises politiques qui en ont découlés. Le pays jouit à ce jour d'un triple statut de pays d'accueil, de transit et de départ.

Une gestion concertée et planifiée de la migration avec les pays de destination s'avère nécessaire dans un contexte de menace sécuritaire dans les pays frontaliers, de persistance des affrontements intercommunautaires dans certaines localités et de croissance de la migration irrégulière.

Les difficultés identifiées pour une gestion concertée de la migration, pas uniquement de la migration de travail, sont à la fois d'ordre technique, politique, institutionnel, financier et sociologique. Afin de s'affranchir d'un pilotage à vue, la construction d'une véritable stratégie de gestion de la migration de travail doit faire partie intégrante du dialogue en cours entre Gouvernements et les organisations internationales concernées.

L'analyse des déséquilibres sur le marché du travail et l'étude des déclencheurs de la migration en Côte d'Ivoire, proposées dans les sections précédentes, doivent être prises en compte pour une telle **gestion coordonnée de la migration de travail, dans le cadre général d'une stratégie migratoire pour la Côte d'Ivoire.**

7.1. PRISE EN COMPTE DES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES

Le présent rapport a pour but de prolonger les initiatives menées par les gouvernements successifs, dans les cadres législatif (Loi n° 90-437 notamment⁶⁴) et réglementaire (jusqu'à l'Ordonnance n° 2007-604 du 8 novembre 2007) en vigueur. En effet, le Gouvernement de Côte d'Ivoire a jusqu'ici engagé des actions pour tenter d'enrayer les défis liés aux migrations irrégulières :

- Des campagnes de sensibilisation et d'information sur les parcours migratoires ;
- Des études de profilage lancées avec les partenaires internationaux dont l'OIM ;
- L'assistance apportée aux retours volontaires vers la Côte d'Ivoire et les efforts de réintégration des migrants de retour pour leur installation et leur formation ;
- Un plan national de retour et de réintégration en cours de validation ;
- L'État a également lancé le processus d'enquêtes et de démantèlement des réseaux de passeurs.

Des initiatives porteuses d'alternatives à la migration irrégulière peuvent être utilement mentionnées :

- Projets de jeunes et de femmes, centres de formation professionnelle progressivement renforcés ;
- La création de l'Agence Emploi Jeune, afin de promouvoir l'insertion et l'emploi des jeunes ;

⁶⁴ Également : Loi sur la lutte contre la traite des personnes (2016). Loi sur le trafic illicite de migrants (2018).

Afin de renforcer la gouvernance des migrations, la Côte d'Ivoire :

- A adopté le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières en décembre 2018 ;
- A réalisé une évaluation des indicateurs de gouvernance des migrations en 2019 ;
- Est en cours d'élaboration de sa politique migratoire avec l'appui de l'OIM.

Toutes ces initiatives nationales sont portées à divers niveaux par plusieurs ministères techniques et organisations de la société civile avec une coordination qui a vocation à être améliorée.

Si la finalité de ce projet est d'accompagner le Gouvernement ivoirien à l'élaboration d'une politique nationale des migrations **dans le cadre de la mise en œuvre effective du Pacte mondiale sur les migrations**, celle-ci ne saurait faire l'économie d'étapes intermédiaires et d'objectifs spécifiques qui constituent des préalables indispensables.

7.2. PROPOSITIONS DE L'ÉTUDE

En cohérence avec les initiatives menées par le Gouvernement, les propositions d'intervention suivantes peuvent servir de base à la formulation de projets utiles répondant aux besoins des jeunes sur le marché du travail.

7.2.1. Améliorer la production et la qualité des données liées au marché du travail conformément à l'objectif 1 du Pacte mondial sur les migrations.

Il est recommandé de poursuivre l'effort d'identification des impacts de la migration par la production d'analyses et de données pertinentes. À ce niveau, il est important de souligner la nécessité d'améliorer le système d'information sur le marché du travail ivoirien (SIMT)⁶⁵ en général et en particulier le système d'information sur les migrations en Côte d'Ivoire. Malgré les efforts faits par le gouvernement ivoirien pour améliorer le niveau général du système d'information sur le marché du travail, le dispositif actuel ne permet pas de capter l'ensemble des demandes et des offres d'emploi y compris dans le secteur informel, les flux d'immigrés et d'émigrés.

En effet, mieux comprendre les écarts entre la demande et l'offre de compétences sur le marché du travail permet d'anticiper en formulant des programmes de formation, de renforcement de capacités et des programmes d'emploi pour mieux répondre aux besoins des entreprises qui seront identifiés afin d'améliorer l'employabilité des jeunes surtout pour les publics cibles « susceptibles de migrer ». Des données fiables pourraient également informer les décisions sur les accords bilatéraux/regionaux liés à la mobilité de la main d'œuvre. En tant que pays de destination clé en Afrique de l'Ouest, cet angle est important pour la Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, avoir des données en temps réel et actualisées sur la migration permet de formuler des politiques adéquates. Le SIMT devra permettre une analyse de l'offre et de la demande de compétences à l'international et aussi le suivi des travailleurs ivoiriens à l'étranger.

Enfin, il est suggéré de mener des études de marché du travail similaires (le faire régulièrement) portant sur des cibles mieux affinées et également mener des études sectorielles plus approfondies en vue d'identifier les besoins en compétences actuels et futurs de chaque secteur.

⁶⁵ Dans le cadre d'une initiative de l'Union Africaine avec l'appui technique du BIT et OIM, le gouvernement ivoirien améliore le SIMT avec inclusion d'un modèle sur la migration de travail.

7.2.2. Agir sur les déclencheurs par des projets d'une envergure adaptée conformément à l'objectif 2 du Pacte mondiale sur les migrations

En l'absence de politique migratoire définie, et dans un paysage institutionnel fragmenté où les questions de migration de travail n'apparaissent pas explicitement parmi les priorités stratégiques immédiates, il paraît important de se focaliser sur des leviers d'action dont l'envergure peut être maîtrisée.

Le choix des partenaires institutionnels en Côte d'Ivoire est à ce titre important pour donner à ces projets l'impulsion et le dynamisme qu'exigent la résolution des facteurs déclencheurs identifiés dans la présente étude.

Ainsi les idées ci-dessous peuvent constituer une première base de travail pour faire émerger des projets acceptés par les partenaires institutionnels ivoiriens, où les chances de recueillir leur participation active sont les meilleures.

Par conséquent, les déclencheurs identifiés sur lesquels il est proposé d'agir en priorité comprennent :

- L'asymétrie d'information sur les conditions du marché du travail en Côte d'Ivoire et dans les pays de destination, pour les publics candidats au départ vers la migration. Cette asymétrie évoquée dans la présente étude, est source de malentendus, de faux espoirs entretenus sur les bénéfices réels à attendre de la migration (au-delà des risques qui lui sont inhérents), par exemple sur les réseaux sociaux ;
- Les portefeuilles de compétences disponibles dans la population (main d'œuvre disponible) et sur les besoins en compétences qui ont été identifiés lors de l'étude de la demande en compétences est une préoccupation récurrente exprimée par les milieux économiques ;
- Agir pour la réduction des risques de traite le long du corridor migratoire avec le Maghreb.

Les leviers d'action possibles, dans le cadre de projets à programmer, incluent :

► Formulation de programmes de formation et de renforcement de capacité :

Puisque la susceptibilité de migrer identifiée dans les données de l'OIM concerne le niveau d'instruction secondaire et sans niveau d'instruction, ces projets devront impliquer en particulier les établissements de FTP (secondaires) volontaires, en impliquant les associations de migrants et possiblement les associations de la diaspora⁶⁶. En effet, l'étude a relevé des besoins en compétences pas comblés par la main d'œuvre locale, il serait possible d'identifier des compétences au sein de la diaspora qui seraient volontaires pour former les jeunes en Côte d'Ivoire en vue de combler les déficits identifiés.

Il est recommandé de travailler sur des **portefeuilles de compétences** et sur les **démarches d'appariement, de mise en relation (*match-making*)** entre main d'œuvre disponible et secteur d'emplois à pourvoir (offre et demande) dans les secteurs identifiés. **Pour cela, la dynamisation et la généralisation des compétences transversales (*soft skills*) constituera une direction de travail à privilégier.**

Une autre direction concerne les **compétences digitales**, identifiées dans nombre de rapports récents comme une source de croissance inclusive dans un grand nombre de pays. En effet, la transformation numérique et la diffusion à grande échelle des compétences qui lui sont associées et nécessaires est porteuse de postes de travail décentés à la fois pour l'économie telle qu'elle se présente (largement informelle) et aussi pour les besoins de l'industrialisation en Afrique (Abreha et al., 2021). Outre la

⁶⁶ Cf. projet « transfert des compétences des diasporas dans des secteurs porteurs avec le but de contribuer au développement de leur pays d'origine » au Rwanda, avec l'appui de l'OIM.

nécessité⁶⁷ pour la Côte d'Ivoire de s'appuyer sur des outils numériques afin de proposer un enseignement au plus grand nombre et de meilleure qualité, il s'agit de développer des compétences spécifiques liées aux transformations digitales en cours, afin que les qualifications de la force de travail ivoirienne soient en adéquation avec les marchés actuels, tout en facilitant l'adoption des innovations numériques par le secteur informel. Compte tenu de l'environnement évolutif du marché du travail, la transformation digitale doit être mise à profit pour actualiser et réduire l'inadéquation des compétences telle que documentée dans la présente étude.

Il est aussi suggéré d'instaurer dans les curricula de formation tant professionnelle que générale des modules de formation en élaboration de curriculum vitae, lettre de motivation et en techniques de recherche d'emploi.

Enfin, il est proposé d'offrir une éducation et une formation aux travailleurs domestiques. Par exemple leur proposer des cours d'alphabétisation et des cours dédiés à l'éducation de la petite enfance, aux premiers soins pédiatriques, aux soins aux personnes âgées, aux besoins spéciaux, à l'hygiène alimentaire et à la gestion du ménage.

► **Mise en place de bureaux d'information sur les migrations de main d'œuvre régulière conformément à l'objectif 3⁶⁸ du Pacte mondial sur les migrations :**

Ces bureaux d'information permettront de prévenir la migration irrégulière et la traite des êtres humains. Ces bureaux devront être décentralisés dans les principales villes de départ des migrants en Côte d'Ivoire. Leur fonction de sensibilisation et de mise à disposition d'informations actualisées sur les possibilités de migration légales pourrait être essentielle pour assurer la protection des travailleurs migrants.

Ces informations peuvent être des informations d'orientation préembauche⁶⁹ et des informations d'orientation pré-départ.⁷⁰

En ce qui concerne le cas spécifique des femmes qui interviennent essentiellement dans le secteur des services à la personne, il faudra qu'elles aient accès aux informations d'orientations pré départ adaptées aux défis qu'elles pourraient rencontrer d'une part, aussi elles doivent être informées et formées sur les processus de validation des acquis de l'expérience existant en Côte d'Ivoire d'autre part, afin qu'elles puissent certifier leurs compétences déjà acquises dans ce secteur en vue de prétendre à des emplois de qualité dans les pays de destination.

Il est suggéré également pour la diffusion d'information en tenant compte du contexte sanitaire mondial lié à la COVID 19, de recourir à des initiatives numériques innovantes pour la diffusion d'informations clés aux potentiels migrants à des moments critiques du cycle de la migration. Ce sont notamment les applications mobiles qui pourraient servir comme un complément aux séances d'information en personne. À titre d'exemple, l'application Just Good Work⁷¹ qui est une application mobile gratuite conçue spécifiquement pour donner aux travailleurs migrants des informations essentielles sur les différentes étapes du processus de migration de travail.

⁶⁷ Analysée dans ce rapport en particulier : CUA/OCDE (2021), Dynamiques du développement en Afrique 2021 : Transformation digitale et qualité de l'emploi, CUA, Addis Abeba/Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/cd08eac8-fr>.

⁶⁸ Objectif 3-Fournir des informations précises et opportunes à toutes les étapes de la migration.

⁶⁹ Fournit aux travailleurs migrants éventuels des informations visant à les aider au cours de chaque étape de prise de décision sur l'emploi à l'étranger et fournit des renseignements précis pour assurer un recrutement sûr et éthique.

⁷⁰ Épaule les travailleurs migrants à garantir la sécurité de leur départ dans sa totalité, tout en leur fournissant des informations sur le voyage à venir, la période d'adaptation et comment accéder au soutien et à l'assistance.

⁷¹ L'application Just Good Work a été créée par un travailleur migrant kenyan au Qatar en 2018, qui a lui-même été victime d'exploitation, et couvre tout, du recrutement à l'emploi et la vie dans le pays de destination. L'application guide les travailleurs migrants dans la gestion de leurs documents et fournit des informations clés sur la législation du travail, les formes courantes d'exploitation à éviter et des conseils sur la préparation et la réussite à l'étranger. Just Good Work propose un contenu adapté aux différents couloirs de migration.

- **Mise en place de réseaux d'échanges réciproques de savoirs (RERS), incluant la diaspora et les associations de migrants, conformément aux l'objectifs 18 et 19 du Pacte mondiale sur les migrations** : ceci afin de viser les compétences employables au Maghreb et dans les autres pays de destination visés.

Un réseau d'échanges réciproques de savoirs est une association fonctionnant à l'échelle d'une agglomération, d'une zone rurale, d'un établissement scolaire, d'une classe, ou d'une entreprise et dont les membres donnent et reçoivent des savoirs et savoir-faire. Certains sont des associations, d'autres n'ont aucun cadre juridique.

Afin de nourrir les discussions autour de projets possibles impliquant la diaspora, il est recommandé d'étudier avec les associations de la diaspora les conditions de création de **réseaux d'échanges réciproques de savoirs**, afin de rendre crédibles les informations sur les possibilités d'insertion réelles dans les pays de destination, et de préparer le départ en toute connaissance des pré-requis, en particulier en termes de compétences.

Des réseaux d'échanges réciproques de savoirs se sont créés, essentiellement dans des pays et régions francophones : Belgique, Suisse, Québec (Canada), Mali, Burkina Faso, ainsi qu'en Espagne, en Italie, au Kenya, etc..

Le RERS est un moyen pour développer les apprentissages informels, dont il a été relevé dans la présente étude qu'ils gagneraient à être mieux diffusés, reconnus et certifiés. L'importance des apprentissages informels est reconnue comme la première source des apprentissages au travail.

- **Expérimenter les approches alternatives en matière de certification des compétences**

Compte-tenu des difficultés décrites en partie III dans le système de reconnaissance des compétences informelles et de reconnaissance des diplômes, il est recommandé d'explorer les ressources offertes par les approches alternatives et les nouvelles formes de certification. Celles-ci incluent par exemple les ensembles de compétences (portefeuilles de compétences, ou *skills sets*) et les micro-crédits (*micro-credentials*), les badges numériques et les certificats reconnus par l'industrie qui apparaissent également comme des pratiques utiles (Kato *et al.*, 2020). L'enquête européenne du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) sur les micro-crédits et les nouvelles formes de certification/qualification est conçue pour offrir une plus grande souplesse dans la réponse aux besoins de l'industrie.

Un Open Badge est une image numérique qui permet d'objectiver la reconnaissance d'un savoir, d'une compétence, d'un savoir-être, d'une expérience ou même d'une pratique.

Les *digital credentials* sont des attestations ou certificats numériques délivrées par une institution : diplômes, compétences, transcripts, etc..

Les open badges sont plus spécifiques : ce sont des *digital credentials* qui valorisent et attestent la maîtrise de compétences (des « *soft skills* »). Ce sont en quelque sorte des *micro digital credentials*.

La technologie des badges numériques (ou insignes) permet d'attester les apprentissages. Si on simplifie au maximum, cela remplace un certificat papier : l'apprenant prend les commandes de ses apprentissages et l'organisme qui décerne la confirmation d'un acquis peut être une association où il a fait du bénévolat ou une entreprise où il travaille, etc.. Ou un pair qui lui enseigne quelque chose. L'apprenant met ces badges sur son sac à dos virtuel (aussi connu sous le nom de *e-portfolio* ou *backpack*) et continue son « voyage » dans la vraie vie.

Cette approche peut s'avérer très utile dans le cas des personnes susceptibles de migrer/candidats à la migration dont la confiance dans le système éducatif est très faible, comme avéré par l'enquête. Elle peut par ailleurs intéresser les acteurs sur un marché du travail au Maghreb dont la confiance dans les certifications délivrées en Afrique subsaharienne sont limitées.

► **Inscrire les compétences dans les Accords Bilatéraux de main d'œuvre (BLMA en anglais) avec les principaux pays de destination des migrants ivoiriens. Conformément aux l'objectifs 18 et 23 du Pacte mondiale sur les migrations.**

Il est recommandé d'inscrire le volet compétences de ces accords bilatéraux dans le « Partenariat⁷² mondial pour les compétences » (Global Skills Partnerships – GSP). À ce niveau, la Côte d'Ivoire a des accords bilatéraux et conventions d'accords avec quelques pays comme la France, le Qatar et le Burkina Faso.

Les GSP répondent aux pénuries mondiales de compétences en proposant des formations (qualifiantes) ciblées dans les pays d'origine et en aidant certains des stagiaires de ces formations à se déplacer.

Le GSP⁷³ est un modèle de migration garantissant que la mobilité contribue au développement pour tous. Tant les pays d'origine que les pays de destination bénéficient de nouveaux travailleurs, dotés des compétences nécessaires pour aider les entreprises à se développer et à prospérer. Les pays d'origine bénéficient d'un soutien pour leurs objectifs de développement plus larges. Les pays de destination obtiennent la possibilité de gérer les migrations d'une manière sûre, légale et éthique. Les stagiaires concernés ont accès à des voies de migration sûres, à de nouvelles opportunités, et à une vie meilleure.

7.2.3. Agir sur les déclencheurs indirects par la poursuite et le renforcement des initiatives en cours

Il est recommandé de favoriser la création d'une plateforme de dialogue social multipartite incluant le gouvernement, **les employeurs, les agences de recrutement et d'emploi privées et les organisations de la société civile** afin d'encourager la discussion et l'échange sur les questions de recrutement de la main d'œuvre et de protection des travailleurs migrants au niveau national (voire régional). Une telle instance de dialogue permettrait de disposer d'un cadre d'échanges régulier, plus systématique que la fourniture d'étude et de rapports d'analyse, afin de promouvoir des projets concrets.

Il est également suggéré de renforcer le partenariat public-privé. Dans le cadre de la réforme de l'ETFP des axes stratégiques ont été définis dont le premier axe est le partenariat formation-entreprise et insertion professionnelle. Pour ce faire, une convention cadre de partenariat a été signé le 23 octobre 2009 entre le secteur privé, le ministère de l'ETFP et les chambres consulaires. Ce partenariat vise l'intégration des secteurs productifs dans le système de l'ETFP pour une formation de qualité et une adéquation formation emploi. Il couvre également l'élaboration de curricula et l'utilisation des professionnels dans la formation au sein des structures de formation. Cependant, 13 ans après sa mise en œuvre, ce partenariat peine à décoller véritablement. Il est donc nécessaire de faire un bilan en vue de booster la mise en œuvre effective des activités de ce partenariat.

► **Favoriser l'attractivité des villes secondaires et en particulier les villes de départ des migrants :**

Cela pourra permettre le développement de ces villes en termes d'infrastructures, de loisirs, et la création d'opportunités d'emploi pour la jeunesse dans ces villes. En effet cette étude a mis en lumière la réticence des jeunes pour des possibilités d'emploi dans certaines villes de l'intérieur du pays du fait de leur faible attractivité.

⁷² « Global Skills Partnership » model : <https://gsp.cgdev.org> et source OIT : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_653993.pdf.

⁷³ Se référer au Centre pour le développement mondial : <https://cgdev.org/bettermigration>. Processus décrit dans le détail ici : <https://gsp.cgdev.org/start-a-gsp/>.

Pour ce faire il est recommandé de développer ces villes et aussi favoriser une offre de compétences dans ces villes capables de répondre aux besoins des entreprises existantes et celles qui seront créées. Le préalable sera donc la restructuration des spécialités de formation des établissements professionnels existant dans ces villes afin de les adapter aux besoins du secteur privé. De plus, l'étude suggère de mettre en place des politiques qui vont privilégier le recrutement de compétences locales formées dans ces villes par les entreprises surplace, cela évitera le recrutement des compétences externes au profit des compétences locales et donc réduire la migration dans ces villes.

Il est également suggéré d'intégrer la dimension genre dans l'offre de compétence locale afin d'éviter des discriminations dans ces villes ; sensibiliser les filles sur les offres de formation dans les filières qui leur permettront une insertion dans des emplois de qualité d'une part et d'autre part, mener des sensibilisations auprès des entreprises pour la prise en compte du genre dans leur processus de recrutement.

Il est souhaitable de communiquer sur les besoins en compétences du secteur agricole et faire la promotion des planteurs qui sont devenus riches grâce à l'agriculture.

► **Élaborer une stratégie de l'emploi à l'international⁷⁴ conformément aux objectifs 5 et 6 du Pacte mondiale sur les migrations (voir [annexe 3](#))**

La Côte d'Ivoire est dotée d'une stratégie de l'emploi qui n'intègre pas la migration dans ses axes stratégiques. Cette étude suggère l'élaboration d'une stratégie de l'emploi à l'internationale en vue d'élargir les possibilités d'emplois offerts aux jeunes. Cela pourrait être une solution pour résorber les inadéquations décelées dans la présente étude.

Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer les capacités de l'Agence Emploi Jeunes en la matière et aussi celles des agences privées de placement en matière de prospection et de placement éthique à l'international, et du suivi de ce dispositif. La mise en œuvre d'un tel projet nécessite des préalables, notamment la ratification de certaines conventions internationales (la C097, la C143, et la N090) et la révision de la législation sur le travail en Côte d'Ivoire.

En effet, les agences privées de placement agréées fonctionnent seulement au niveau national et sont moins sollicitées comparées aux réseaux sociaux et les relations personnelles en Côte d'Ivoire.

La nature de leur fonctionnement est définie dans les dispositions du décret n°96-193 du 7 mars 1996 réglementant les bureaux de placement privés. Selon ce décret, le placement d'un ivoirien à l'étranger requiert un visa préalable du contrat de travail sous peine de sa nullité (Voir article 12 paragraphe 2).

Il serait donc opportun de renforcer les dispositions juridiques en vue de préciser les conditions de recrutement des candidats à l'étranger, notamment l'information du candidat sur les conditions de travail, leur droit à l'endroit des employeurs. Cela pourrait passer par la ratification des principales conventions internationales relatives aux travailleurs migrants (la C097, la C143, et la N090) et l'adoption de la norme IRIS⁷⁵.

⁷⁴ Voir l'exemple du Ghana et de la Tunisie en termes de stratégie d'emploi à l'internationale.

⁷⁵ IRIS : Ethical Recruitment est l'initiative phare de l'OIM visant à promouvoir le recrutement éthique à l'échelle mondiale. Il s'agit d'une initiative multipartite qui aide les gouvernements, la société civile, le secteur privé et en particulier les recruteurs à faire du recrutement éthique la norme dans la migration transfrontalière de main-d'œuvre. L'objectif d'IRIS est de rendre le recrutement international équitable pour toutes les personnes concernées : travailleurs migrants, employeurs, recruteurs et pays d'origine et de destination ; promouvoir le respect des droits des travailleurs migrants ; améliorer la transparence et la responsabilité dans le recrutement international ; faire progresser le principe de l'employeur-payeur ; et Renforcer les politiques publiques, les réglementations et les mécanismes d'application.

► **Renforcer la protection des travailleurs vulnérables en Côte d'Ivoire conformément à l'objectif 6 du Pacte mondiale sur les migrations.**

Il est recommandé de coordonner et promouvoir différentes mesures destinées à mieux protéger les travailleurs vulnérables (travailleurs domestiques, travailleurs agricoles, travailleur migrant, etc.) contre les recrutements abusifs (sensibilisation, information, formation, procédures de vérification sur demande).

Il est également opportun de procéder au renforcement de l'inspection du travail et des sanctions afin de permettre aux inspecteurs d'enquêter et d'intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement, dans n'importe quel secteur d'activité. Ouvrir la possibilité d'enregistrement par les services publics de l'emploi des offres d'emploi pour le travail domestique. Et également procéder à un recensement des travailleurs domestiques.

► **Actions de plaidoyer sur les déclencheurs indirects**

Au-delà des projets que les représentants du système des Nations Unies peuvent proposer au gouvernement, et qui peuvent donc faire l'objet d'une programmation concrète et tangible, il est recommandé que l'OIM poursuive son action afin de proposer des solutions aux déclencheurs indirects des projets de migrations.

Pour la migration permanente et temporaire, l'ouverture de canaux de migration légale avantagerait considérablement les migrant·e·s et leurs familles. Cela permettrait également de fixer des quotas d'immigration de main-d'œuvre réalistes, reflétant les exigences du marché du travail dans les pays de destination).

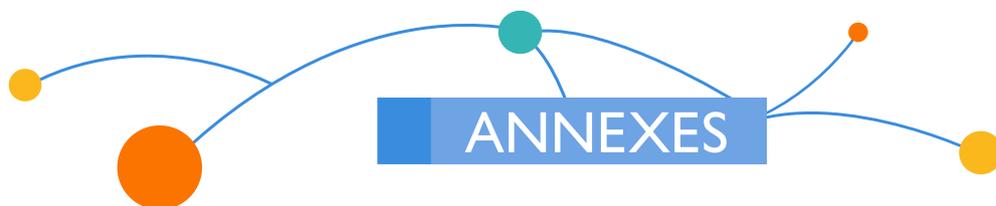
Par conséquent, au-delà des propositions de projets décrits supra, d'autres dispositions sont nécessaires et font partie des priorités d'action de nature à organiser des migrations de travail de manière concertée, telles que notamment le regroupement familial, l'octroi de visas d'études, ainsi que le renforcement de l'assistance et de la protection des migrants dans les pays de transit et de destination.

De même, les transferts de fonds⁷⁶ constituent une source de devises étrangères de plus en plus consistante et fiable⁷⁷. Même si les migrant·e·s n'envoient des fonds qu'aux membres de leur famille, ces ressources déclenchent un processus qui influe sur l'ensemble des économies subsahariennes.

Compte-tenu en particulier des réponses reçues de la part des migrant·e·s en matière d'aide à la famille, il convient que le plaidoyer porte sur les modalités de facilitation des transferts de fonds ou à tout le moins de la maîtrise de leur coût.

⁷⁶ Cela inclut l'ensemble du capital humain et financier de la diaspora au-delà des transferts de fonds (réf. déclaration de Dublin).

⁷⁷ Voir notamment : 2021. Migration and Development Brief 35 : Recovery : COVID-19 Crisis through a Migration Lens. KNOMAD-World Bank, Washington, DC ; voir également : Les transferts de fonds à l'épreuve de la crise en France, Synthèse de l'enquête IPSOS | RMDA (DGM-AFD) Juillet 2020.



ANNEXE 1 : REPERTOIRE DES DISPOSITIFS D'INSERTION EN CÔTE D'IVOIRE (JANVIER 2022)

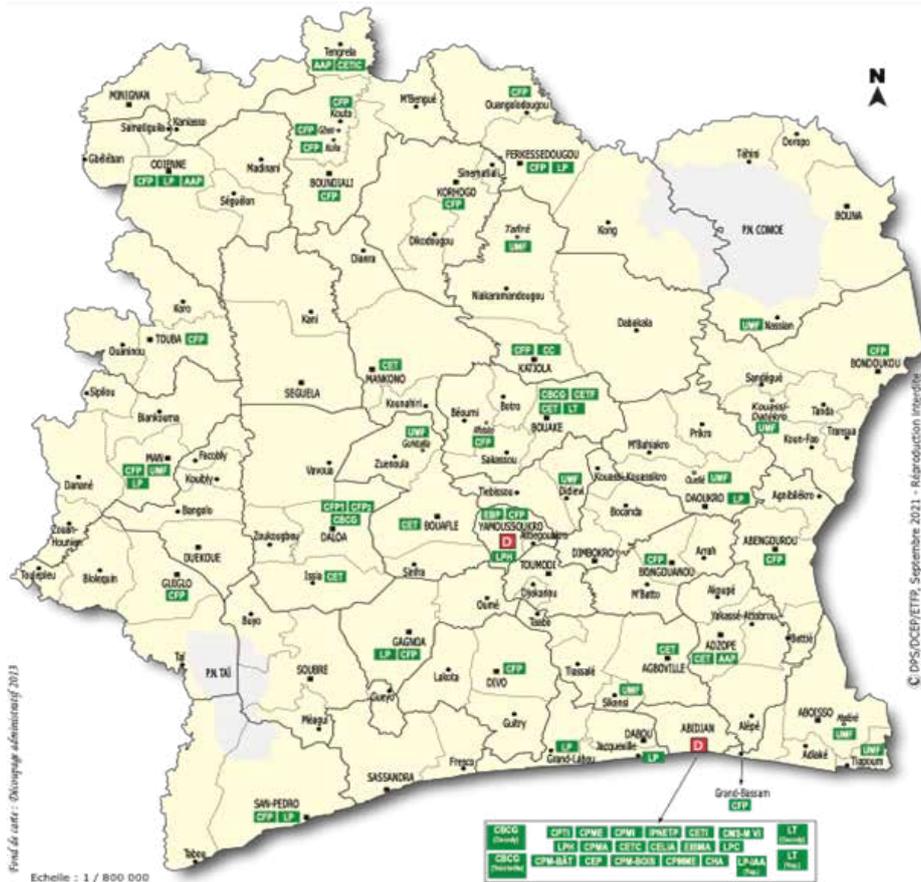
Structures	Dispositifs	Objet	Cibles
Ministère de la promotion de la jeunesse de l'insertion professionnelle et du service civique (MPJIPSC)			
Agence Emploi Jeune (AEJ)	Programme d'aide à l'embauche (PAE)	Favoriser l'embauche des jeunes diplômés par le biais de stages pré-emploi (stages de qualifications ou d'expérience professionnelle)	Jeunes diplômés de l'enseignement supérieur technique et professionnel, âgés de 18 à 40 ans, demandeurs de premier emploi et régulièrement inscrits à l'Agence Emploi Jeune (AEJ)
	Formation qualifiantes complémentaires	Contribuer à l'amélioration de l'adéquation formation emploi à travers des formations qualifiantes répondant aux besoins des entreprises	
	AGIR 3 (Activités génératrices de revenus - AGR)	Contribuer à la lutte contre le chômage des jeunes et promouvoir leur autonomisation à travers la mise à disposition de prêts pour mener des micro-entreprises où mener des AGR	Jeunes porteurs de projets d'activités génératrice de revenu, vivant en Côte d'Ivoire et inscrits sur la plateforme de l'AEJ
	Projets collectifs structurants	Installer des groupements de promoteurs à travers la mise en œuvre de projets structurants de filières porteuses	Groupement de jeunes âgés de de 18 à 40 ans, Inscrits sur la plateforme électronique de l'AEJ
	Chantier école	Lutter contre le chômage des jeunes déscolarisés ou non scolarisés, Il s'agit de former et installer ces jeunes dans des domaines du bâtiment, des travaux publics de la menuiserie etc., dans le cadre de la réalisation de chantiers grandeur nature	Jeunes déscolarisés ou non scolarisés en quête d'insertion

Structures	Dispositifs	Objet	Cibles
Agence Emploi Jeune (AEJ)	Permis de conduire	Faciliter l'insertion socio-professionnelle des jeunes par l'exploitation de véhicules de transport	Jeunes âgés de 21 à 40 ans, en quête d'insertion
	Stages école	Faciliter la validation des diplômes ou des formations professionnelles des jeunes diplômés, à travers une formation pratique à recevoir au sein d'une entreprise	Les stages de validation de diplômes ou encore stages écoles visent les élèves et étudiants des centres de formation des universités et grandes écoles de Côte d'Ivoire
	Travaux à haute Intensité de main-d'œuvre	Réduire le chômage des jeunes et personnes vulnérables dont les profils sont très éloignés des opportunités d'emploi, Il s'agit d'offrir à ces jeunes la possibilité d'exercer une activité d'utilité publique leur permettant de se socialiser et d'améliorer leur employabilité	Jeunes hommes et femmes sans qualification déscolarisés, analphabètes
	Programme Spécial d'appui à l'insertion des jeunes des zones frontalières du Nord (2022-2024)	Lutter contre la fragilité des zones frontalières du Nord, en amplifiant les interventions de l'État en matière d'insertion et d'emploi des jeunes du Nord	Jeunes ivoiriens vulnérables vivant dans six régions du Nord (Boukani, Tchologo, Poro, Bagoué, Kabadougou et Folon)
Bureau de coordination des programmes Emploi	Contrat de désendettement et de développement (C2D-Emploi)	Contribuer à réduire la pauvreté et le chômage des jeunes : <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la création des AGR (activités génératrices de revenu) • Aide à la création des micros et petites entreprises (MPE) • Stages pré-emploi • Chantiers écoles • Travaux à haute intensité de main d'œuvre 	Jeunes hommes et femmes âgés de 18 à 40 ans, non qualifiés, qualifiés, sans emploi et non-inscrits dans aucun autre programme d'insertion
	Projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC)	Contribuer à améliorer l'employabilité des jeunes e quête d'insertion : <ul style="list-style-type: none"> • Stages en entreprise et requalification • Formation professionnelles par apprentissage • Formation en entrepreneuriat (MPE, AGR) • Aide à l'auto-emploi et au développement des affaires • Travaux a haute intensité de main d'oeuvre 	Jeunes hommes et femmes âgés de 18 à 40 ans, non qualifiés, qualifiés, sans emploi et non-inscrits dans aucun autre programme d'insertion

Structures	Dispositifs	Objet	Cibles
Office du Service Civique National (OSCN)	Volontariat	Contribuer par des actions volontaires à la reconstruction e la Côte d'Ivoire, à travers des actions sociales environnementales, éducatives	Toutes personnes désireuses de s'y engager
	Formation Civique et Citoyenne	Aider à la resocialisation des jeunes vulnérables et à risque	Jeunes hommes et femmes vulnérables et marginalisés, âgés de 15 à 35 ans, sans qualifications, analphabètes, sans métier
	Alphabétisation Fonctionnelle	Initier à la lecture et à l'écriture les personnes analphabètes, en vue d'une meilleure insertion professionnelle de celles-ci	Jeunes hommes et femmes, âgés de 15 à 35 ans, sans qualifications, analphabètes, sans métier, échecs scolaires, en voie de marginalisation
Ministere de la promotion des pme de l'artisanat et de la transformation du secteur informel			
Secrétariat exécutif du fonds Soutient aux PME (Piloté par l'Agence Côte d'Ivoire PME)	Fonds de soutien aux petites et Moyennes Entreprises (FSPME)	Financer et accompagner les petites et Moyennes entreprises, fortement impactées par la crise sanitaire, pour maintenir l'emploi et l'outils de production <ul style="list-style-type: none"> • Subventions • Prêts à taux réduit 	Les Petites et Moyennes Entreprises (PME)
Agence Côte d'Ivoire PME	Statut de l'Entrepreneur	Attribuer un statut juridique et fiscal, et un accompagnement technique aux auto-entrepreneurs et promoteurs individuels	Toutes personne âgée d'au moins 18 ans exerçant seul une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole <ul style="list-style-type: none"> • Avoir un chiffre d'affaire qui n'excède pas les seuils suivants durant deux années consécutives : <ul style="list-style-type: none"> ▫ 30millions pour les entreprise de négoce ; ▫ 20 millions pour les entreprises artisanales ; ▫ 10 millions pour les entreprise de service.
Cabinet de la premiere dame			
Secrétariat exécutif du fonds d'appui aux femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI)	Fonds d'appui aux femmes de Côte d'Ivoire	Contribuer à l'autonomisation des femmes à travers l'octroi de prêts à taux réduit pour la réalisation d'activités génératrices de revenus	Femmes âgées de 18 ans et plus
Ministere de la femme, de la faille et de l'enfant			
Direction générale du genre et de l'Autonomisation de la femme	Fond Femme et Développement (FFD)	Contribuer à l'autonomisation des femmes à travers l'octroi de prêts à taux réduit pour la réalisation d'activités génératrices de revenus	Femmes de 18 ans et plus, sans activité

Structures	Dispositifs	Objet	Cibles
Ministere de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'apprentissage			
Direction de l'Apprentissage et de l'insertion Professionnelle (DAIP)	Dispositif de suivi et d'accompagnement des formés dans leur parcours d'insertion professionnelle	Assurer le suivi et l'accompagnement des formés dans leur parcours d'insertion professionnelle en vue de faciliter leur intégration sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (issus des établissements publics et privés de formation professionnelle) ; • Formés des projets et programmes de formation qualifiante de courte durée développés par les structures de formation professionnelle.

ANNEXE 2 : RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES 75 STRUCTURES PUBLIQUES DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

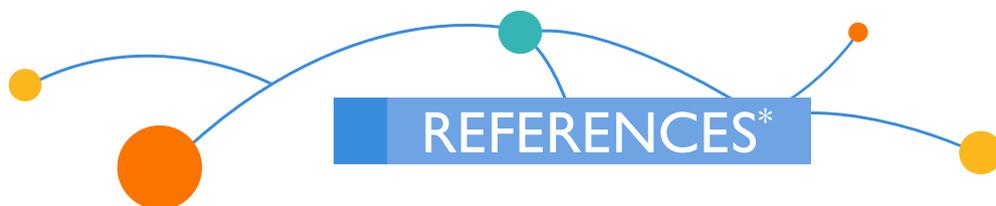


Source : DPS/DCEP/ETFP, Septembre 2021.

Note : Cette carte n'est fournie qu'à titre d'illustration. Le tracé des frontières et les noms indiqués sur cette carte n'impliquent aucune approbation ou acceptation officielle de la part de l'Organisation internationale pour les migrations.

ANNEXE 3 : LES OBJECTIFS DU PACTE MONDIAL POUR LES MIGRATIONS SÛRES ORDONNÉES ET RÉGULIÈRES

- Objectif 1 :** Recueillir et utiliser des données précises et désagrégées comme base pour des politiques fondées sur des preuves
- Objectif 2 :** Lutter contre les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine
- Objectif 3 :** Fournir des informations précises et opportunes à toutes les étapes de la migration
- Objectif 4 :** S'assurer que tous les migrants ont une preuve d'identité légale et une documentation adéquate
- Objectif 5 :** Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples
- Objectif 6 :** Faciliter un recrutement juste et éthique et des conditions de sauvegarde garantissant un travail décent
- Objectif 7 :** Traiter et réduire les vulnérabilités de la migration
- Objectif 8 :** Sauver des vies et mettre en place des efforts internationaux coordonnés contre les migrants disparus
- Objectif 9 :** Renforcer l'action transnationale face au trafic de migrants
- Objectif 10 :** Prévenir, combattre et éliminer la traite de personnes dans le cadre des migrations Internationales
- Objectif 11 :** Gérer les frontières de manière intégrée, sécurisée et coordonnée
- Objectif 12 :** Veiller à l'invariabilité et à la prévisibilité des procédures migratoires pour assurer des contrôles, des évaluations et une orientation appropriée
- Objectif 13 :** Utiliser la détention de l'immigration uniquement en dernier recours et chercher des alternatives
- Objectif 14 :** Améliorer la protection, l'assistance et la coopération consulaires tout au long du cycle de la migration
- Objectif 15 :** Fournir aux migrants un accès aux services de base
- Objectif 16 :** Donner aux migrants et aux sociétés les moyens de réaliser la pleine inclusion et la cohésion sociale
- Objectif 17 :** Éliminer toutes les formes de discrimination et promouvoir un discours public fondé sur des faits pour façonner les perceptions de la migration
- Objectif 18 :** Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, des qualifications et des compétences
- Objectif 19 :** Créer les conditions permettant aux migrants et aux diasporas de contribuer pleinement au développement durable dans tous les pays
- Objectif 20 :** Promouvoir un transfert de fonds plus rapide, plus sûr et moins coûteux et favoriser l'inclusion financière des migrants
- Objectif 21 :** Coopérer pour faciliter le retour et la réadmission dans un lieu sûr et digne, ainsi que pour la réintégration durable
- Objectif 22 :** Établir des mécanismes pour la transférabilité des droits à la sécurité sociale et des avantages acquis
- Objectif 23 :** Renforcer la coopération internationale et les partenariats mondiaux pour une migration sûre, ordonnée et régulière



REFERENCES*

- Abreha, K.G., K. Woubet, K.K.L. Emmanuel, T.A. Mengistae, S. Owusu et A.G. Zeufack
2021 Industrialization in Sub-Saharan Africa : Seizing Opportunities in Global Value Chains. *Africa Development Forum*. World Bank, Washington, DC.
- Asseman. M.E.
2006 Domesticité et mobilité des « bonnes » dans agglomération abidjanaise. Disponible à l'adresse www.revues-ufhb-ci.org.
- AUC/OECD
2021 Dynamiques du développement en Afrique 2021 : Transformation digitale et qualité de l'emploi, AUC, Addis Ababa/OECD Publishing, Paris. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1787/cd08eac8-fr>.
- Banque mondiale
2019 Vers l'opérationnalisation d'un agenda de l'emploi intégré et fondé sur des données rigoureuses. Disponible à l'adresse worldbank.org.
- Bureau International du Travail (BIT)
2017 Migrations de main-d'oeuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106e session, Genève.
- Bureau International du Travail (BIT), Observatoire National de la Migration (ONM), Haut Commissariat pour les Réfugiés (HCR)
2017a L'emploi formel et informel des travailleurs immigrés en Tunisie : cartographie et profils socioéconomiques des travailleurs immigrés en Tunisie. Par LABIDI Lassaad, BENNOUR Lotfi, JAIDI Ali. Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_554853.pdf.
- Carling, J. et F. Collins
2018 Aspiration, desire, and drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6) : 909-926.
- Dago, F. et S. Barussaud
2021 Push/Pull Factors, Networks and Student Migration from Côte d'Ivoire to France and Switzerland. *Social Inclusion*, 9(1) : 308-316.
- Direction des Prévisions, des Politiques et des Statistiques Économiques (DPPSE)
2016 Direction des Prévisions, des Politiques et des Statistiques Économiques (DPPSE), 2016, 2017, 2018, 2019, 2021, 2022. Disponible à l'adresse www.dppse.ci/.
- Dognimon, S.
2020 Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Côte d'Ivoire. *Organisation Internationale du Travail*. Disponible à l'adresse [wcms_747715.pdf\(ilo.org\)](http://wcms_747715.pdf(ilo.org)).
- ENE
2019 Enquête Nationale sur l'emploi en Côte d'Ivoire, Rapport final.

* Tous les liens hypertextes fonctionnaient au moment de la rédaction du présent rapport.

- ENV
2015 Enquête de Niveau de vie, Rapport final.
- Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI)
2017 Rapport final régional. Disponible à l'adresse www.uemoa.int/fr/rapport-final-enquete-regionale-integree-sur-l-emploi-et-le-secteur-informel-eri-esi-cote-d-ivoire/.
- Epiney, T.
2008 Dynamique de l'émigration extracontinentale des jeunes guinéen-nes : Etude de cas de Conakry (Guinée). Mémoire.
- Enseignement Technique et Formation Formation Professionnelle (ETFP)
2020-2021 Annuaire statistiques de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Disponible à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1GpuC0N386vuDaUJ_IRyibl6QlmhqM5By/view?usp=sharing.
- Fondation Friedrich Ebert en Tunisie
2018 Défis à relever pour un accueil décent de la migration Subsaharienne en Tunisie. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), (4) / 2018.
- GIZ
2019 Partnership Ready Côte d'Ivoire : le secteur de la santé. Disponible à l'adresse [gbn-fr-sante-cote.pdf \(giz.de\)](#).
- Ibourk, A.
2020 Etude exploratoire sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Afrique de l'Ouest et au Sahel. *Organisation Internationale du Travail*.
- Institut national de la statistique (INS)
2021 RGPH (2021), Résultats Globaux. Disponible à l'adresse <https://plan.gouv.ci/assets/fichier/RGPH2021-RESULTATS-GLOBAUX-VF.pdf>.
- Kato, S., V. Galán-Muros et T. Weko
2020 The emergence of alternative credentials. OECD Education working papers no. 2016. Disponible à l'adresse [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2020\)4/En/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2020)4/En/pdf).
- Kipré, P.
2006 *Migrations et construction nationale en Afrique noire : le cas de la Côte d'Ivoire depuis le milieu du XXe siècle*. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3917/oute.017.0313>.
- Kloman-Kouakou, V.
2022 Trois essais sur l'employabilité, la transition professionnelle et la qualité de l'emploi des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. Thèse de doctorat.
- Kloman-Kouakou, V., K.C Kouakou et G.M.B. Patrick
2020 Capital social, employabilité et qualité de l'emploi des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. *Revue ivoirienne de Sciences et de Gestion*. (1) : 61-86.
- Konaté, S.
2016 Appelle à une prise de conscience collective face au fléau de l'immigration clandestine. *Daloa Info Bulletin*, (002) / Octobre-Novembre-Décembre.

- Kouakou, K.C.
2006 Insertion professionnelle des jeunes urbains et politique active d'emploi en Côte d'Ivoire, thèse de doctorat unique, Université de Cocody, Abidjan.
- Kouakou, K.C. et A.T. Koba
2015 L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire : une étude diagnostique. Disponible à l'adresse [Report cover \(dspacedirect.org\)](#).
- Kouakou, K.C. et A.R.V. Yapo
2019 Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire. *Papiers de recherche*. 1-36.
- Lefeuvre, I., F. Roubaud, C. Torelli et C. Zanuso
2017 Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. La bombe à retardement est-elle dégoupillée ? *Afrique contemporaine*, (3) : 233-237.
- Lejosne, N., C. Barron et S. Barlet
2010 Métiers porteurs : entrepreneuriat, insertion et formation professionnelle. Le cas du Congo, Gret, Paris.
- Lolwana, P.
2017 *Technical and vocational education and training in Sub-Saharan Africa: The missing middle in post-school education* (F. Eicker, G. Haselof et B. Lennartz, eds.). *Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa: Current Situation and Development* 11-24. Bielefeld, Germany.
- Mbaye, A.A. et F. Gueye
2018 Marchés du travail et emplois en Afrique de l'Ouest, *Série de documents de travail*, (297), Banque africaine de développement, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation- Professionnelle (METFP)
2020 Rapport diagnostique du ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et de l'Apprentissage. Abidjan, Côte d'Ivoire : ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et de l'apprentissage, République de Côte d'Ivoire.
- Nordman, C.J. et L. Pasquier-Doumer
2012 Vocational education, on-the-job training and labour market integration of young workers in urban West Africa. p. 43. Paris, France. Paper commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2012, Youth and skills: Putting education to work.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE)
2017 Paysage de la migration en Côte d'Ivoire. Dans *Interactions entre politiques publiques, migrations et développement en Côte d'Ivoire*, Editions OCDE, Paris. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1787/9789264277090-fr>.
2020 *Panorama de l'émigration ivoirienne*, Talents à l'étranger. OECD Publishing, Paris. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1787/3f0192fe-fr>.
2022 *Panorama de l'émigration ivoirienne*. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1787/3f0192fe-fr>.

Organisation internationale pour les migrations (OIM)

- 2009 Migration en Côte d'Ivoire : Profil national 2009, Organisation internationale pour les migrations.
- 2019 Identification des opportunités d'insertion des jeunes vulnérables dans les villes d'Abidjan et Daloa.
- 2017 Directives Régionales pour le Développement des Accords Bilatéraux de Travail dans la Communauté de Développement de l'Afrique Australe. Disponible à l'adresse https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_bilateral_labour_agreements_fr.pdf.
- 2021 *Rapport de profilage des migrants ivoiriens*. Disponible à l'adresse <https://reliefweb.int/report/c-te-divoire/rapport-de-profilage-des-migrants-ivoiriens-2017-2020>.
- 2020 *West and Central Africa — COVID-19 — Impact on Mobility Report (April 2020)*, Organisation internationale pour les migrations. Disponible à l'adresse <https://displacement.iom.int/reports>.
- 2021 *Une étude exploratoire sur le recrutement de la main-d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest : Étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie, du Ghana, du Nigéria et du Sénégal*. OIM, Genève.

Ounnebo, G.M., K.D. Yao et K.F. Yao

- 2017 Jeunes Migrants et Consommation de Drogues dans la Région du Haut Sassandra en Côte d'Ivoire. Disponible à l'adresse <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n35p269>.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)

- 2020 Rapport sur le développement Humain en Côte d'Ivoire. Disponible à l'adresse <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/fr/CIV.pdf>.

Récensement Général de la Population et de l'habitat (RGPH)

- 1975 Récensement Général de la Population et de l'habitat.
- 1988 Récensement Général de la Population et de l'habitat.
- 1998 Récensement Général de la Population et de l'habitat. Disponible à l'adresse https://ireda.cepdep.org/inventaire/ressources/civ-1998-rec-o1_t1_%20etat_structure_population.pdf.

Stratégie nationale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes (SNIEJ)

- 2021-2025 Disponible à l'adresse www.mutualisation.cmefp-uemoa.org/system/files/cotedivoire_sniej_2021-2025.pdf.

Tableau de bord Emploi (TBE)

- 2021 Tableau de bord Emploi (2021). Disponible à l'adresse <https://directiongeneraleemploi.ci/>.



Organisation internationale pour les migrations (OIM)

17, route des Morillons, C.P. 17, 1211 Genève 19, Suisse

Tél. : +41 22 717 9111 • Fax : +41 22 798 6150 • Courriel : hq@iom.int • Site web : www.iom.int