



Organisation  
internationale  
du Travail

# **Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire: Éléments de politique pour l'action publique**

Programme  
international  
pour l'abolition  
du travail  
des enfants  
(IPEC)

Mars 2013

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

IPEC

*Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire: Éléments de politique pour l'action publique* / IPEC; Organisation internationale du Travail, Programme international pour l'abolition du travail des enfants - Genève: OIT, 2013

ISBN: 978-92-2-227235-8 (Print); 978-92-2-227236-5 (Web PDF)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

*Données de catalogage du BIT*

| Note                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Cette publication a été élaborée par KONE Koko Siaka pour l'IPEC et coordonnée par Hyacinthe SIGUI Mokié du Bureau de l'IPEC en Côte d'Ivoire et Alexandre Soho du Bureau de l'IPEC à Genève.</p> <p>Cette publication de l'OIT a été financée par le ministère du Travail des Etats-Unis (<i>Department of labour</i>) (Projet RAF/10/53/USA).</p> <p>Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de ce ministère. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement des Etats-Unis.</p> |

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

|                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Visitez notre site Web: <a href="http://www.ilo.org/ipec">www.ilo.org/ipec</a></b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------|

Imprimé en Côte d'Ivoire

Photocomposition par le bureau de l'IPEC à Genève

## Table de matières

|                                                                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Chapitre 1: Introduction générale .....</b>                                                                              | <b>1</b>  |
| 1.1. Situation socio-politique du pays.....                                                                                 | 1         |
| 1.2. Situation socio-économique .....                                                                                       | 3         |
| 1.3. Contexte et justification de l'étude sur le travail décent des jeunes .....                                            | 8         |
| <b>Chapitre 2: Cadre conceptuel et méthodologique .....</b>                                                                 | <b>17</b> |
| 2.1. Cadre conceptuel .....                                                                                                 | 17        |
| 2.2. Méthodologie de l'étude .....                                                                                          | 25        |
| <b>Chapitre 3: Travail des enfants et déficit de travail décent des jeunes .....</b>                                        | <b>29</b> |
| 3.1. Les caractéristiques des jeunes en Côte d'Ivoire .....                                                                 | 29        |
| 3.2. Des conditions de travail précaires.....                                                                               | 36        |
| <b>Chapitre 4: Le déficit de travail décent des jeunes, des causes structurelles .....</b>                                  | <b>53</b> |
| 4.1. Une politique des emplois jeunes peu efficace .....                                                                    | 53        |
| 4.2. Un système de formation peu efficace.....                                                                              | 57        |
| <b>Chapitre 5: Promouvoir le travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire,<br/>                les voies de l'action.....</b> | <b>65</b> |
| 5.1. Une structure institutionnelle dévolue entièrement à la promotion<br>du travail décent des jeunes .....                | 65        |
| 5.2. Des systèmes de formation, formelle et informelle, renforcés<br>et interpénétrés .....                                 | 66        |
| 5.3. Des conditions et un cadre de travail améliorés .....                                                                  | 71        |
| <b>Chapitre 6: Conclusion et recommandations.....</b>                                                                       | <b>73</b> |
| <b>Bibliographie .....</b>                                                                                                  | <b>75</b> |
| <b>Annexe 1: Présentation des programmes d'emploi jeunes.....</b>                                                           | <b>79</b> |
| <b>Annexe 2: Textes règlementaires régissant l'apprentissage en Côte d'Ivoire .....</b>                                     | <b>83</b> |
| <b>Annexe 3: Guide d'entretien .....</b>                                                                                    | <b>86</b> |
| <b>Annexe 4: Questionnaire .....</b>                                                                                        | <b>87</b> |

## **Figures**

|           |                                                                             |    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Figure 1: | Les différentes dimensions du travail décent .....                          | 19 |
| Figure 2: | Travail décent et cycle de vie .....                                        | 21 |
| Figure 3: | Evolution du taux de croissance du PIB en Côte d'Ivoire de 1961 à 2010..... | 56 |
| Figure 4: | Evolution de l'investissement (% du PIB) en Côte d'Ivoire de 1990 à 2010 .. | 56 |
| Figure 5: | Le système de formation en Côte d'Ivoire .....                              | 59 |
| Figure 6: | Schéma de structuration du dispositif de formation par alternance .....     | 70 |

## **Tableaux**

|            |                                                                                                              |    |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1: | Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, le groupe d'âge et le sexe .....                        | 30 |
| Tableau 2: | Répartition des jeunes scolarisés selon le type d'enseignement suivi et l'âge.....                           | 31 |
| Tableau 3: | Répartition des jeunes scolarisés selon le niveau d'enseignement suivi et l'âge.....                         | 31 |
| Tableau 4: | Pourcentage de jeunes astreints à un travail dangereux selon le sexe et l'âge .....                          | 46 |
| Tableau 5: | Principales mesures en faveur des emplois jeunes dans les plans nationaux de l'emploi en Côte d'Ivoire ..... | 53 |
| Tableau 6: | Evolution des effectifs scolarisés par niveau, 1996-97 à 2006-07 .....                                       | 59 |
| Tableau 7: | Aspects en cause et lacunes dans l'apprentissage informel.....                                               | 60 |

## **Graphiques**

|              |                                                                                                                                   |    |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 1: | Pourcentage de jeunes âgés de 14-17 ans, actifs, chômeurs ou inactifs, ayant une fois été scolarisés .....                        | 33 |
| Graphique 2: | Pourcentage de jeunes âgés de 18-24 ans, actifs, chômeurs ou inactifs, ayant une fois été scolarisés .....                        | 33 |
| Graphique 3: | Pourcentage de jeunes, actifs, chômeurs ou inactifs, selon le sexe et le groupe d'âge ayant une fois été scolarisés .....         | 34 |
| Graphique 4: | Répartition des jeunes âgés de 14-17 ans non scolarisés (actifs, chômeurs ou inactifs) selon le niveau d'instruction atteint..... | 35 |
| Graphique 5: | Répartition des jeunes âgés de 18-24 ans non scolarisés (actifs, chômeurs ou inactifs) selon le niveau d'instruction atteint..... | 35 |
| Graphique 6: | Répartition des jeunes actifs, chômeurs ou inactifs selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'instruction atteint .....       | 36 |

|               |                                                                                                                                     |    |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 7:  | Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon les actes<br>constitutifs détenus par leur entreprise .....               | 37 |
| Graphique 8:  | Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon les actes<br>constitutifs détenus par leur entreprise .....               | 37 |
| Graphique 9:  | Répartition des jeunes actifs selon le groupe d'âge, le sexe et les actes<br>constitutifs détenus par leur entreprise .....         | 38 |
| Graphique 10: | Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon<br>le nombre d'actes constitutifs détenus par leur entreprise .....       | 39 |
| Graphique 11: | Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon<br>le nombre d'actes constitutifs détenus par leur entreprise .....       | 39 |
| Graphique 12: | Répartition des jeunes actifs selon le groupe d'âge, le sexe et le nombre<br>d'actes constitutifs détenus par leur entreprise ..... | 40 |
| Graphique 13: | Répartition des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon<br>les caractéristiques de leur emploi .....                                  | 41 |
| Graphique 14: | Répartition des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon<br>les caractéristiques de leur emploi .....                                  | 41 |
| Graphique 15: | Répartition des jeunes actifs selon le sexe, le groupe d'âge et les<br>caractéristiques de leur emploi.....                         | 42 |
| Graphique 16: | Répartition des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon la nature de leur<br>contrat à l'embauche .....                               | 42 |
| Graphique 17: | Répartition des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon la nature de leur<br>contrat à l'embauche .....                               | 43 |
| Graphique 18: | Répartition des jeunes actifs selon le sexe, le groupe d'âge et<br>la nature de leur contrat à l'embauche.....                      | 43 |
| Graphique 19: | Répartition des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon le mode de<br>rémunération .....                                              | 44 |
| Graphique 20: | Répartition des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon le mode de<br>rémunération .....                                              | 44 |
| Graphique 21: | Répartition des jeunes actifs selon le sexe, le groupe d'âge et<br>le mode de rémunération .....                                    | 45 |
| Graphique 22: | Les dimensions du Travail dangereux (%) des jeunes âgés de 14-17 ans.....                                                           | 47 |
| Graphique 23: | Les dimensions du Travail dangereux (%) des jeunes âgés de 18-24 ans.....                                                           | 47 |
| Graphique 24: | Dimensions du travail dangereux (%) selon le groupe d'âge et le sexe.....                                                           | 48 |
| Graphique 25: | Evolution du temps de travail hebdomadaire moyen<br>selon le sexe, l'âge et la forme de travail .....                               | 48 |
| Graphique 26: | Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon le type de<br>protection dans leur entreprise .....                       | 49 |
| Graphique 27: | Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon le type de<br>protection dans leur entreprise .....                       | 49 |

|                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 28: Répartition des jeunes actifs selon le groupe d'âge, le sexe et le type de protection dans leur entreprise .....          | 50 |
| Graphique 29: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon la qualité (nombre) de la protection dans leur entreprise ..... | 51 |
| Graphique 30: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon la qualité (nombre) de la protection dans leur entreprise ..... | 51 |
| Graphique 31: Distribution des maîtres-artisans témoins selon les compétences enseignées (Réponses multiples) .....                     | 62 |
| Graphique 32: Distribution des maîtres-artisans programme selon les compétences enseignées (Réponses multiples) .....                   | 63 |
| Graphique 33: Evaluation des objectifs du Travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire.....                                               | 74 |

### 1.1. Situation socio-politique du pays

#### 1.1.1. Généralités

La Côte d'Ivoire est située en Afrique de l'ouest entre 4°30' et 10°30' de latitude nord. Elle couvre une superficie de 322 462 Km<sup>2</sup> et fait frontière avec le golfe de Guinée au Sud, le Ghana à l'Est, le Libéria et la Guinée à l'Ouest, le Mali et le Burkina Faso au Nord. Sa capitale politique est Yamoussoukro et Abidjan la capitale économique.

Sur le plan administratif, depuis septembre 2011, le décret 2011-263 du 28 septembre 2011 portant organisation du territoire national en districts et régions, le territoire national est organisé en 2 districts autonomes (Abidjan et Yamoussoukro), 12 districts, 30 régions administratives, 95 Départements et 497 sous-préfectures.

La population de la Côte d'Ivoire connaît une évolution soutenue caractérisée principalement par un accroissement naturel élevé, un apport migratoire important, une inégale répartition sur le territoire national et une forte urbanisation.

Le Recensement général de la Population et de l'Habitation de 1998 (RGPH 1998) a permis de dénombrer 15 366 672 personnes. Celui de 1988 avait donné une population de 10 815 694, pour un taux d'accroissement annuel de la population de 3,8 pour cent qui demeure l'un des plus élevés en Afrique. Les données du RGPH 98 ont permis de calculer un taux de croissance annuel qui s'établit à 3,3 pour cent sur la période 1998-2008, fixant les projections de population sur les dix années suivantes. Ainsi, le nombre de personnes vivant en Côte d'Ivoire est estimé, en 2011, à 22,6 millions d'habitants dont 26 pour cent d'immigrés provenant principalement des pays de la sous-région, en dépit d'un contexte où l'espérance de vie à la naissance a régressé depuis 1988, passant de 55 ans à 51 ans en 1998, soit une baisse de 4 ans en l'espace d'une décennie.

Ce croît naturel s'explique par le niveau élevé de la fécondité qui se situe en 1998 à 5,4 enfants en moyenne par femme. La résultante de cette fécondité élevée est l'extrême jeunesse de la population: 43 pour cent de la population a moins de 15 ans en 1998, alors que les personnes âgées de 60 ans et plus représentent, à peine, 4 pour cent de la population totale.

La structure par sexe de la population observée au RGPH 1988 s'est maintenue au RGPH de 1998, avec respectivement 51 pour cent d'hommes et de 49 pour cent de femmes dont près de la moitié est en âge de procréer.

Par ailleurs, de par son peuplement, la Côte d'Ivoire est un carrefour d'ethnies et un brassage de nationalités. Les ethnies sont regroupées en cinq grands groupes. Il s'agit des Akans (42 pour cent), des Krou (13 pour cent), des Mandé du Nord (16 pour cent), des Mandé du sud (10 pour cent) et des Voltaïques (18 pour cent) de l'ensemble de la population en 1998. Quant aux étrangers, toujours selon les résultats du RGPH de 1998, ils représentent 26 pour cent de la population, ce qui fait de la Côte d'Ivoire l'un des principaux pays d'immigration internationale d'Afrique subsaharienne.

---

<sup>1</sup> Cette section fait de larges emprunts au Plan national de développement, PND 2013-2015.

Bien que la population tende de plus en plus à s'urbaniser, la majorité demeure encore rurale. En effet, on note en 1998 que 58 pour cent de la population vivait en zone rurale contre 61 pour cent en 1988. La ville d'Abidjan est la plus importante; en 1998, elle représentait, à elle seule, 19 pour cent de la population totale et 44 pour cent de la population urbaine.

### **1.1.2. Environnement sociopolitique et sécuritaire**

Le contexte sociopolitique de ces vingt dernières années en Côte d'Ivoire est marqué par une détérioration de la cohésion sociale. En effet, le coup d'Etat de décembre 1999, la tentative de coup d'Etat de septembre 2002 et la crise postélectorale de décembre 2010 ont fortement dégradé le climat politique et social déjà mis à rude épreuve par la crise économique qui sévit depuis la fin des années 1980.

De fait, les crises successives de ces dernières années ont focalisé le pays sur le débat politique en lieu et place des questions de développement et de bien-être social. Dans ce contexte, l'accès des populations aux services sociaux de base compromis, les institutions de la République, fragilisées, ne pouvant plus assurer efficacement leur rôle.

En outre, l'insuffisance de contrôle des services publics, l'absence de reddition des comptes dans la gestion des deniers publics et le non aboutissement de certaines procédures administratives et judiciaires ont également contribué à l'effritement de l'Etat de droit. Dès lors, des mouvements migratoires internes et externes, ainsi que la destruction de plusieurs édifices publics jusqu'aux symboles de l'Etat ont-ils été observés.

L'instabilité sécuritaire a accru la pression le système national de défense et de sécurité qui reste confronté à des difficultés structurelles telles que: (i) la faible mise en œuvre de la vision stratégique et opérationnelle d'ensemble; (ii) l'insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières des forces de première catégorie; (iii) la concentration de la carte sécuritaire au Sud du pays; (iv) l'existence d'activités contraires à l'éthique telles que le racket, la corruption et l'abus d'autorité; (v) l'intrusion de la politique au sein des forces de première et de deuxième catégorie; et (vi) l'insuffisance d'équipements et d'infrastructures (brigades de gendarmerie, commissariats de police, casernes de sapeurs-pompiers, casernes militaires, etc.).

Malgré les efforts du gouvernement, le niveau de sécurité reste encore en deçà des attentes de la population, et de nombreuses structures publiques demeurent insuffisamment opérationnelles. Cette situation limite l'accès des populations aux services publics en termes de santé, d'éducation, de protections sociale et juridique.

## **1.2. Situation socio-économique<sup>2</sup>**

### **1.2.1. Contexte économique**

Dès son accession à l'indépendance, la Côte d'Ivoire a opté pour le libéralisme économique. Les objectifs visés par le pays étaient de préparer son décollage économique et la répartition équitable des ressources disponibles. La stratégie d'intervention de l'Etat dans le développement était axée sur une politique d'aménagement du territoire à travers une programmation de ses investissements. Ainsi, un plan décennal (1960-1970) a été adopté et a conduit au «miracle ivoirien». Ce plan a été complété par l'élaboration et la mise en œuvre de trois plans quinquennaux: (i) 1971–1975: un plan de développement régional à travers la création de pôles de développement, dont l'exécution a été à la base de la mise en place d'une armature urbaine construite autour des trois pôles économiques identifiés que sont Abidjan, Bouaké et San Pedro; (ii) 1976-1980: un plan de renforcement de la promotion des exportations et de l'aménagement du territoire; (iii) 1981-1985: un plan de correction des insuffisances décelées dans la stratégie de l'aménagement du territoire adoptée. Les objectifs généraux assignés à ces plans de développement étaient: (i) la poursuite d'une croissance forte; (ii) l'accroissement de la participation des nationaux à l'activité économique et (iii) la promotion individuelle et collective des ivoiriens.

Cette politique d'aménagement du territoire a jeté les bases du développement du pays avec des opérations de développement rural intégré dans certaines régions.

Cependant, avec la crise de l'endettement et les difficultés économiques des années 1980, la mise en œuvre de ces plans de développement a été interrompue au profit des Programmes d'Ajustement Structurels (PAS) visant à rétablir les équilibres financiers en ajustant les dépenses aux ressources et assurer une reprise de la croissance par des restructurations de l'appareil de production.

Ces programmes se sont traduits par des résultats mitigés. Et, les crises sociopolitiques de ces deux dernières décennies n'ont pas favorisé la croissance et le développement de l'activité économique. De sorte que la structure économique de la Côte d'Ivoire est demeurée inchangée. Le pays a une économie essentiellement basée sur l'agriculture destinée à l'exportation de café et de cacao<sup>3</sup>, en dépit de la mise en œuvre d'un programme de diversification des cultures pérennes et industrielles. A côté de cette économie agricole, le pays s'attèle de plus en plus au développement du secteur agro-alimentaire et du textile.

---

<sup>2</sup> Tous les chiffres avancés dans cette section sont empruntés au PND 2013-2015.

<sup>3</sup> Celle-ci occupe, en effet, 60 à 65 pour cent pour cent de la population active. Elle concerne principalement le cacao et le café qui ont contribué en 2004, pour environ 25 pour cent des recettes d'exportation. Ces deux produits, auxquels il faut ajouter le bois, ont longtemps été les piliers de l'économie ivoirienne. La production de cacao est passée de 1 201 000 tonnes en 1999 à 1 445 000 tonnes en 2000, ce qui place la Côte d'Ivoire au premier rang des pays producteurs. De même, le pays est au cinquième rang des producteurs mondiaux pour le café (380 500 tonnes en 1999).

Toutefois, le niveau d'endettement du pays contrariant les efforts déployés, le gouvernement a entrepris d'en négocier une annulation. Ainsi, la Côte d'Ivoire a été déclarée éligible à l'Initiative des Pays Pauvres Très Endettés (PPTe), en mars 1998, ce qui lui permettrait de bénéficier des retombées de l'allègement de sa dette extérieure pour mieux faire face, à l'instar de nombreux pays africains, à la paupérisation croissante de ses populations. Dans cette optique, en septembre 1999, lors des Assemblées annuelles de la Banque Mondiale (BM) et du Fonds Monétaire International (FMI), la Communauté Financière Internationale a décidé d'adosser ses interventions, notamment l'allègement de la dette dans les pays membres, à l'élaboration d'un nouveau Cadre de Stratégie de Lutte contre la Pauvreté (CSLP).

Pour relever ces défis, la Côte d'Ivoire tente d'améliorer sa gouvernance économique et financière. A cet effet, elle s'est mise en conformité avec les législations internationales et communautaires. Ainsi, elle a ratifié l'initiative ITIE pour garantir la transparence dans la gestion des ressources minières et énergétiques. En outre, elle a mis en place l'Autorité Nationale de Régulation des Marchés Publics. L'avènement du Système Intégré de Gestion des Finances Publiques (SIGFIP) a permis de rendre effectif le contrôle de l'obligation de passer un marché public à partir d'un seuil de dépenses. De plus, les structures de contrôle budgétaire existent, notamment l'Inspection Générale des Finances, la Cellule de Revue des Dépenses Publiques et la Direction du Contrôle Financier.

Malgré ces avancées en matière de gouvernance économique et financière, la Côte d'Ivoire reste confrontée à des problèmes majeurs se rapportant à (i) l'inadaptation du cadre juridique et institutionnel au développement des filières économiques; (ii) les difficultés liées à l'application des textes et lois existants; (iii) la mauvaise gouvernance des entreprises publiques et (iv) la multiplicité et le manque de coordination des organes de contrôle. En effet, sur le fonctionnement et la gestion des filières économiques libéralisées comme celle du binôme café-cacao, pèsent de fortes suspicions de mauvaise gestion des ressources parafiscales et de corruption. En outre, l'analyse de l'administration et de la gestion des sociétés d'Etat révèle des relations fonctionnelles difficiles entre les organes de supervision et de direction. De plus, la fonction de contrôle est très peu exercée avec l'absence de contrats d'objectifs et de performance avec les sociétés d'Etat. Les entreprises publiques ivoiriennes ne disposent pas de chartes d'éthique dans la gestion quotidienne de leurs activités. L'analyse des indicateurs de gouvernance économique montre que les investisseurs sont insuffisamment protégés. Selon l'enquête sur la gouvernance réalisée en 2006 par l'INS, environ 85 pour cent des enquêtés ne sont pas satisfaits de la gouvernance économique, notamment pour ce qui concerne la rigueur et la transparence dans la gestion des finances publiques, la lutte contre le chômage et la rationalisation du train de vie de l'Etat.

### 1.2.2. Santé

En Côte d'Ivoire, le financement du système de santé est assuré par le secteur public, le secteur privé, y compris les ménages et les partenaires au développement. Selon les Comptes Nationaux de la Santé 2007-2008, la contribution de l'Etat dans la dépense totale de santé est de 17 pour cent tandis que celle des partenaires au développement est de 13 pour cent en 2008. Quant aux ménages, ils contribuent à hauteur de 70 pour cent aux dépenses de santé à travers le paiement direct. Afin d'amoindrir les effets de la crise postélectorale sur les populations, le Gouvernement a instauré la gratuité des soins dans les structures publiques. Cette mesure s'est traduite par la suppression du recouvrement des coûts des actes de santé. Compte tenu de l'importance de la contribution des ménages au financement du secteur de la santé, des mesures d'accompagnement visant à combler le déficit sont nécessaires. La part du budget de l'Etat alloué au ministère de la santé et de la Lutte contre le Sida reste très faible. Elle est en moyenne de 4 pour cent de 2006 à 2010, loin des 15 pour cent préconisés par la Déclaration d'Abuja. De plus, seulement 16 pour cent de ces ressources sont consacrés à l'investissement contre 70,9 pour cent pour les dépenses de fonctionnement. Une part importante de ces fonds mobilisés pour la santé auprès des bailleurs est destinée aux activités de VIH/Sida.

En 2011, le système de santé public en Côte d'Ivoire compte 1 910 Etablissements Sanitaires de Premiers Contacts dont 1 237 Centres de Santé Ruraux (CSR) et 514 Centres de Santé Urbains (CSU), 127 Centres de Santé Urbains Spécialisés (CSUS) et 32 Formations Sanitaires.

Urbaines (FSU). Le niveau secondaire compte 83 établissements sanitaires de première référence dont 66 Hôpitaux Généraux (HG) et 17 Centres Hospitaliers Régionaux (CHR), de 9 établissements sanitaires de deuxième référence dont 4 centres hospitaliers universitaires et 5 instituts nationaux spécialisés. Le secteur privé compte 2 036 établissements sanitaires dont 964 infirmeries, 463 centres de santé des entreprises, 101 cabinets dentaires, 20 laboratoires, 136 cliniques, et 13 polycliniques. A ces établissements privés s'ajoutent 718 officines de pharmacies. Parmi ces établissements sanitaires privés, seulement 554 établissements détiennent un numéro d'autorisation d'ouverture du Ministère de la Santé et de la Lutte contre le Sida.

Au niveau des Ressources Humaines, en 2010, le personnel de santé comprend 4 010 médecins, 435 chirurgiens-dentistes, 1 288 pharmaciens, 8 580 infirmiers, 2 690 sages-femmes.

1 547 techniciens supérieurs et 710 aides-soignantes. Au niveau des cadres, plus de 70 pour cent des médecins et chirurgiens-dentistes exercent dans le public contre 44 pour cent pour les pharmaciens. Environ 80 pour cent des médecins intervenant dans le secteur privé proviennent du secteur public. Selon les normes internationales prescrites en la matière, les ratios sont relativement satisfaisants. En effet, les données disponibles indiquent 1 médecin pour 6 459 habitants, 1 infirmier pour 2 826 habitants, 1 sage-femme pour 3 717 femmes en âge de procréer contre un objectif de 1 médecin pour 5 000 habitants et 1 sage-femme pour 3 000 habitants. Cependant, ce personnel est inégalement réparti sur l'ensemble du territoire. Ainsi, en dehors du district d'Abidjan, le ratio est de 1 médecin pour 20 000 habitants pour le reste de la Côte d'Ivoire. Cette répartition déjà préoccupante a été accentuée par les mouvements du personnel de santé liés à la crise postélectorale.

Malgré les efforts conjugués de l'Etat, des partenaires au développement et des ménages, la situation sanitaire reste préoccupante en raison d'une morbidité et une mortalité élevées. En effet, les maladies infectieuses et parasitaires représentent 60 pour cent de la morbidité diagnostiquée. De plus, l'incidence des maladies endémiques (le paludisme, les diarrhées et les IRA) reste toujours élevée, principalement chez les enfants. Concernant la mortalité maternelle, le taux demeure élevé et s'établit à 543 décès pour 100 000 naissances vivantes en 2005. Quant à la mortalité infantile, elle demeure élevée avec un taux de 84 pour cent en 2005. Chez les enfants de moins de 5 ans, elle demeure élevée: 125 pour cent en 2005 loin de la cible de 51 pour cent en 2015 pour l'OMD. De même, la mortalité néonatale reste toujours élevée: 41 décès pour 1000 naissances vivantes en 2005 contre 62 décès pour 1000 naissances vivantes en 1999.

Cette situation a été accentuée par la survenue de la crise postélectorale de décembre 2010 qui a occasionné une rupture de la surveillance épidémiologique, particulièrement du système d'alerte précoce suite à l'absence du personnel qualifié dans plusieurs districts sanitaires. Cette rupture a été plus marquée à l'Ouest du pays, comme relevé dans *l'Evaluation sanitaire dans les régions des Montagnes et Moyen Cavally à l'Ouest de la Côte d'Ivoire* de l'OMS.

### **1.2.3. Education-formation**

Le système éducatif ivoirien reste peu performant avec une capacité d'accueil très limitée.

Au niveau de la performance et de l'encadrement, le rendement du système éducatif est encore faible avec des taux élevés de déperditions scolaires. Le système éducatif est aussi caractérisé par de substantielles disparités dans l'accès, le maintien et les performances scolaires. Les chances de scolarisation ne sont pas égales pour tous les jeunes selon le sexe, la région et le lieu de résidence. En outre, la performance et l'encadrement sont affectés par l'absence de politique de formation continue et/ou de renforcement des capacités des personnels du Ministère. Le taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire est de 64 pour cent, tandis que moins de 50 pour cent des enfants âgés de 6 à 11 ans sont scolarisés. Dans le premier cycle secondaire, les taux bruts et nets de scolarisation sont respectivement de 33 pour cent et 18 pour cent (DSRP, 2009). La sous-scolarisation des filles est une réalité en Côte d'Ivoire, la disparité entre filles et garçons est très importante, particulièrement lorsque le niveau scolaire s'élève. La forte pression démographique susmentionnée influe particulièrement sur l'offre d'éducation, contrariant l'objectif d'une *éducation pour tous*. Le taux élevé de redoublement qui est de 21,6 pour cent dans le primaire, 18 pour cent dans le premier cycle secondaire et 19 pour cent dans le second cycle en 2007 réduit les capacités d'accueil des infrastructures scolaires. Il influence négativement l'efficacité interne et l'efficience du système éducatif. Il accroît en outre les coûts de l'éducation pour l'Etat et pour les familles et crée des goulots d'étranglement, notamment au niveau de l'inscription au CP1 et en 6ème.

Pourtant, en 1997, la Côte d'Ivoire a élaboré le Plan National de Développement du secteur Éducation/Formation (PNDEF 1998-2010). La mise en œuvre de ce plan a été contrariée par les crises successives qu'a connues le pays. En effet, les résultats obtenus se sont avérés insuffisants et en deçà des objectifs visés par le PNDEF selon le Rapport d'Etat sur le Système Educatif National (RESEN) réalisé en 2007. Ce rapport révèle que le système éducatif reste confronté à des difficultés de plusieurs ordres qui portent notamment sur (i) la faiblesse de l'accessibilité et de l'encadrement; (ii) la gestion non satisfaisante des ressources; (iii) les contraintes budgétaires; (iv) l'insuffisance d'infrastructures et de matériels didactiques et (v) l'obsolescence des équipements.

Aussi, les capacités institutionnelles des Ministères en charge du secteur éducation-formation ont-elles été renforcées avec l'appui de la Banque Mondiale à travers le Programme d'Appui au Secteur Education-Formation (PASEF). Cette intervention a permis de mener une série d'activités entre autres, le démarrage du processus de mise en place du Système d'Informations et de Gestion de l'Education-Formation (SIGEF), la définition de la politique sectorielle avec l'adoption de la Lettre de Politique Educative, l'élaboration du Plan d'Actions à Moyen Terme (PAMT) pour opérationnaliser la lettre de Politique Educative, la mise en place d'un organe de coordination (TASK FORCE), l'élaboration des Cadres de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) du secteur et l'équipement des structures centrales et déconcentrées.

En matière de ressources humaines, l'effectif des instituteurs est passé de 45 804 en 2005/2006 avec 23 pour cent de femmes à 58 121 en 2010/2011 dont 32 pour cent de femmes. Malgré cet accroissement, le nombre d'enseignants demeure insuffisant. Les effectifs d'enseignants du secondaire connaissent également une progression. De 21 019 en 2005/2006 dont 13 pour cent de femmes, ils passent à 21 793 en 2010/2011 avec 16 pour cent de femmes. Ils demeurent toutefois insuffisants pour faire face au besoin d'expansion de cet ordre d'enseignement, notamment dans les disciplines scientifiques et en français. Par ailleurs, la répartition spatiale du personnel enseignant aussi bien dans le primaire que dans le secondaire révèle de fortes disparités, avec une concentration dans les grands centres urbains. Au niveau du système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, en 2010, l'encadrement des apprenants était assuré par 3 889 enseignants dont 757 enseignants assumant des fonctions administratives et pédagogiques, soit un taux moyen d'encadrement de 1 encadreur pour 12 apprenants dans les ateliers et laboratoires et une taille moyenne de classe de 32 élèves pour les filières industrielles et 45 apprenants pour le tertiaire. Ces ratios bien qu'étant acceptables, cachent de nombreux dysfonctionnements dans la gestion des effectifs enseignants, notamment leur affectation tardive et leur mauvaise répartition dans les établissements.

En termes de capacité d'accueil, au niveau du primaire, le nombre de classes est passé de 49 954 en 2005/2006 pour un total de 2 111 975 élèves, à 64 315 en 2010/2011 dont 8 942 au privé pour un effectif de 2 730 503 élèves. Le ratio élèves par classe s'est maintenu à environ 43 sur la même période. Cependant, ce ratio cache une inégale répartition de la population scolaire dans les structures d'accueil. En effet, alors que dans certaines régions, des classes ont un effectif d'élèves largement en deçà de ce ratio, dans d'autres, les classes sont surchargées entraînant parfois le recours au système de la double vacation. Dans l'enseignement secondaire général, la capacité d'accueil est passée de 679 établissements dont 469 privés en 2005/2006 à 1 084 en 2010-2011 dont 786 au privé.

Cela révèle la prédominance du privé avec une part de 73 pour cent des établissements. Quant à l'effectif des élèves dans le secondaire, il est passé de 755 432 dont 37 pour cent de filles en 2005/2006 à 999 707 avec 39 pour cent de filles en 2010-2011, soit un accroissement global de 32 pour cent. Cependant, le niveau d'accroissement des infrastructures publiques ne suit pas celui des effectifs, entraînant ainsi une surcharge des classes dans certains établissements. En matière d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle, le dispositif mis en place par l'Etat comprend 59 établissements publics de formation, 10 unités mobiles de formation et 3 Ateliers d'Application et de Production. De plus, le secteur privé accompagne l'Etat avec un accroissement rapide du nombre d'établissements passant de 153 en 2004 à 334 en 2010 dont 58,1 pour cent dans le district d'Abidjan. La capacité d'accueil de l'ensemble des structures de formation est estimée en 2010 à 69 000 apprenants ou stagiaires face à une demande potentielle de 478 964. L'effectif des élèves, bien qu'ayant doublé en 8 ans, passant de 28 066 apprenants en 2002 à 60 303 dont 23 699 filles en 2010 reste encore en deçà des capacités d'accueil du secteur.

La crise postélectorale de décembre 2010 a, par ailleurs, accentué le déficit de l'offre d'éducation. En effet, sur les 13 688 établissements recensés en juillet 2011 par le Secrétariat Technique Permanent du DSRP, 154 étaient fermés dont 14 du préscolaire, 137 du primaire et du secondaire général. La répartition spatiale faisait apparaître que 91 pour cent de ces établissements fermés étaient localisés dans le district des Montagnes. Ces fermetures étaient essentiellement dues au contexte sécuritaire instable selon le rapport *Back-to-school* du système des Nations Unies réalisé en fin juin 2011. D'autres évaluations conduites par le cluster éducation ont relevé 224 cas d'attaques contre les écoles, soit environ 67 500 enfants qui n'ont pu aller à l'école. Au niveau spécifique de l'ETFP, les crises sociopolitiques successives depuis 2002 ont entraîné la destruction et la relocalisation de 4 établissements et de nombreux dommages et pillages dans 24 autres établissements à l'Ouest et au Sud, soit 36 pour cent du dispositif de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

### **1.3. Contexte et justification de l'étude sur le travail décent des jeunes**

#### **1.3.1. Cadre institutionnel**

La présente étude relève des activités du projet WAP-ECOWAS, projet pour l'élimination des pires formes de travail des enfants en Afrique de l'Ouest et le renforcement de la coopération sous régionale à travers la CEDEAO. Ce projet vise à contribuer à travers des initiatives nationales et sous régionales à combattre les pires formes de travail des enfants en Afrique de l'Ouest. Il comporte deux composantes principales: la première appuiera les efforts pour éliminer les PFTE en Côte d'Ivoire, au Ghana et au Nigeria tandis que la seconde composante vise à renforcer le cadre juridique et à promouvoir la coopération dans la sous-région en vue de l'élimination des PFTE dans tous les Etats membres de la CEDEAO.

Dans le cadre de la première composante du projet, *le produit 1,5 prévoit des modèles d'interventions conçus et pilotés pour retirer les enfants des pires formes du travail des enfants ou les empêcher de s'y engager au Bénin, en RCI, au Ghana et au Nigéria.*

Cette étude est menée dans le cadre des activités de détection et de prévention du travail dangereux en ce qui concerne *les enfants en âge légal pour l'emploi*. Elle vise à aider le Ministère du Travail et les partenaires sociaux à élaborer un vaste «modèle d'intervention d'emploi sûr/emploi jeune» qui comprendrait l'évaluation des risques, la formation des employeurs, l'amélioration du lieu de travail, l'apprentissage, la formation professionnelle, la consultation et la création d'activités génératrices de revenus; toutes mesures susceptibles de constituer des alternatives viables aux travaux dangereux des jeunes, en particulier dans le secteur du cacao et de l'exploitation minière.

### **1.3.2. Travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire**

La politique de promotion d'emplois décents pour les jeunes en Côte d'Ivoire doit être examinée en étroite relation avec la politique générale de l'emploi dans ce pays, de même qu'au regard de la politique nationale de protection sociale.

En Côte d'Ivoire, la politique de l'emploi a été influencée par les différentes phases de l'évolution économique du pays. En effet, la première phase couvrant les deux premières décennies après l'indépendance a été caractérisée par une croissance économique soutenue et bénéfique pour l'emploi moderne. La seconde phase, marquée par la récession économique et la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) de 1980 à 1993, a enregistré des licenciements massifs. En réaction aux effets néfastes des PAS, l'Etat a pris des mesures qui se sont renforcées et diversifiées au fur et à mesure que le chômage se généralisait. Il s'agit du traitement social du chômage, de la réforme du code d'investissement et de mesures de création d'emplois contenues dans le Plan National de l'Emploi de 1991 révisé en 1995. Ce plan est basé sur des programmes spécifiques de création d'emplois tels que le Programme d'Aide à l'Embauche (PAE), le Programme d'Insertion des Femmes, le Programme d'Emplois pour les Jeunes Ruraux et le Programme de Création des Micro-entreprises. Ces programmes ont tous été arrêtés ou suspendus par manque de financement. Une dernière phase, allant de 1999 à 2011, caractérisée par une série de crises a créé un environnement défavorable à la création d'emploi. Devant cette situation, le Gouvernement a mis en place en 2003, une plateforme de service composée de l'AGEPE, de l'AGEFOP, du FDFP et du FNS. Il a également élaboré en 2006 un Plan National de Développement de l'Emploi 2006-2008, qui n'a pu être mis en œuvre. Les problèmes connexes à l'emploi sont (i) l'inadéquation du système de formation en relation avec les besoins de l'économie; (ii) le déficit de capacité de diagnostic et de formulation de la politique de l'emploi; (iii) le déficit d'intégration et de coordination de la politique de l'emploi en relation avec la recomposition des pôles de décisions et d'initiatives et (iv) l'absence d'une politique cohérente de financement de l'emploi. Par ailleurs, dans le cadre du Programme Pays pour la promotion du Travail Décent (PPTD 2008-2013), la Côte d'Ivoire a initié plusieurs actions pour la promotion d'emplois décents en faveur des jeunes. Ce sont entre autres: (i) la mise en œuvre du Projet d'Assistance Post-Conflict (PAPC) et du Programme de Développement des Initiatives Génératrices d'Emplois (PRODIGE); (ii) la réactivation du Programme d'Aide à l'Embauche (PAE), du Programme de Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO) et (iii) la mise en œuvre du Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage (PATEC), le retour du Programme du Service Civique National (PSCN) et le financement des projets jeunes par le Fonds National de Solidarité pour la promotion d'emplois jeunes (FNS). En 2009, ces programmes ont généré 6 106 emplois directs dans divers domaines comme l'Agriculture, les TIC, les infrastructures, les industries chimique et du bois. La dernière crise a porté un coup fatal à toutes ces initiatives.

De plus, la promotion de l'auto-emploi souffre des handicaps suivants: (i) l'incompatibilité de la culture économique rentière avec l'éclosion et le développement de l'initiative privée; (ii) la faible employabilité des jeunes et (iii) une culture ancrée d'impunité lorsque les prêts ne sont pas recouverts.

En matière de protection sociale, la Côte d'Ivoire s'est engagée dans sa Constitution à assurer le respect des Droits de l'Homme, y compris le droit à la protection sociale de base contenu dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948. Dans ce cadre, elle s'est dotée d'un système contributif qui offre aux travailleurs une gamme de prestations relatives à la retraite, à la maternité, à la maladie, au décès et à l'invalidité. Ce système est axé sur des régimes général et volontaire. Ainsi, le régime général est mis en œuvre par la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat (CGRAE) pour les travailleurs du secteur public et la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) pour le secteur privé formel. Par ailleurs, l'Etat fait obligation à chaque employeur de fournir une couverture du risque maladie aux travailleurs et à leurs familles. Dans la pratique, cette disposition réglementaire réaffirmée par le Code du Travail n'est pas toujours suivie.

Quant au régime volontaire de couverture des risques sociaux, il est assuré en partie par les mutuelles sociales qui se développent particulièrement dans le secteur public et dans les entreprises privées. Elles sont rares dans le secteur agricole et quasi inexistantes dans le secteur informel. La portée des mutuelles sociales reste très limitée avec un faible taux de pénétration. Pour ce qui est des compagnies privées d'assurance, elles couvrent une frange marginale de la population en raison du niveau élevé des primes pratiquées. En somme, le système actuel de sécurité sociale ne couvre qu'environ 10 pour cent de la population. La correction de cette insuffisance a conduit le Gouvernement à adopter les lois organiques relatives à l'Assurance Maladie Universelle (AMU) en octobre 2001. Malheureusement, l'AMU n'a pu être mise en œuvre. Suite à la crise postélectorale de décembre 2010, l'accès aux services de santé a été rendu temporairement gratuit.

### **1.3.3. Institutions liées au travail des enfants**

Depuis 2000, on a assisté à la mise en place et à l'évolution du cadre institutionnel de lutte contre la traite et le travail des enfants. Cette situation est marquée par la création d'un certain nombre d'organes et de directions. Ainsi, dans l'ordre chronologique, nous avons:

- Le Comité national de lutte contre la traite et l'exploitation des enfants, créé par décret 2001-467 du 25 juillet 2001, a pour mission d'assister le ministère en charge des questions de l'enfance dans la définition des politiques, programmes et actions d'éradication de la traite et des pires formes de travail des enfants.
- Le Comité Directeur National, créé par décret 2004-206 du 11 mars 2004, est chargé d'assister le ministère en charge du travail dans la coordination et l'harmonisation des actions du gouvernement en matière de lutte contre le travail des enfants.
- La Sous-Direction de la lutte contre le trafic des enfants et la délinquance juvénile à la Direction de la Police Criminelle est chargée de poursuivre et d'arrêter les auteurs de traite des enfants.

- La Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants, créée par Décret n° 2011-281 du 5 octobre 2011, en remplacement du Service autonome de la lutte contre le travail des enfants<sup>4</sup>, est chargée de:
  - o l'élaboration, le suivi et le contrôle de l'application des normes, lois et règlements en matière de travail des enfants; et,
  - o la coordination, l'identification et la mise en œuvre des mesures dans le domaine de la lutte contre les pires formes du travail des enfants.
- Le Comité Interministériel de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants, créé par décret n° 2011-365 du 03 novembre 2011, est chargé de:
  - o définir et de veiller à l'application des orientations du gouvernement dans le cadre de la politique nationale de lutte contre la traite, l'exploitation du travail des enfants;
  - o valider les différents programmes et projets exécutés par les partenaires en vue de vérifier leur conformité avec la politique nationale de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants;
  - o coordonner les activités de tous les acteurs intervenant dans la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants; et,
  - o évaluer l'exécution des programmes et projets relatifs à la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants.
- Le Comité National de Surveillance des Actions de Lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants, créé par décret n° 2011-366 du 03 novembre 2011, est chargé de:
  - o suivre la mise en œuvre des projets et programmes du gouvernement dans le cadre de la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants;
  - o suivre l'application des conventions en matière de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants; et
  - o initier des actions de prévention et de prise en charge des enfants victimes de traite, d'exploitation et des pires formes du travail des enfants.
- Les comités locaux de lutte contre les pires formes de travail des enfants, créés au niveau des communautés villageoises, des sous-préfectures et des préfectures. Au total près de 698 comités locaux de lutte contre les pires formes de travail des enfants ont été mis en place depuis 2004.

---

<sup>4</sup> Ce service avait pour missions: (i) d'assurer la coordination de toutes les actions de lutte contre les pires formes de travail des enfants en Côte d'Ivoire; (ii) d'élaborer, d'exécuter et de suivre la politique nationale en cette matière; (iii) de représenter la Côte d'Ivoire à l'extérieur dans les conférences et réunions ayant trait à ce sujet.

#### 1.3.4. Contexte et justification<sup>5</sup>

L'Afrique de l'Ouest est l'une des dernières régions du monde ayant un large taux de population âgé de moins de 15 ans (44 pour cent d'une population totale de 320 millions). La Côte d'Ivoire n'échappe pas à cette structure démographique. En effet, en 1998, la population ivoirienne était composée de 43 pour cent d'enfants âgés de 0 à 14 ans, de 53,1 pour cent de personnes d'âge actif âgées de 15 à 59 ans et de 3,9 pour cent de personnes de troisième âge âgées de 60 ans et plus. Cette répartition a évolué diversement au cours du temps. S'agissant des enfants, on note que leur poids démographique par rapport aux autres groupes d'âge s'amenuise, puisque de 44,7 pour cent en 1975, il passe à 43,0 pour cent en 1998 après une légère hausse (46,8 pour cent) en 1988. Toutefois, il gagne en effectif: estimé à 2 450 562 en 1975, le nombre d'enfants passe à 6 599 518 en 1998. Contrairement aux enfants, les personnes d'âge actif voient leur poids croître sur la même période: de 51,8 pour cent en 1975, cette population représente 49,8 pour cent de la population en 1988 et 53,1 pour cent en 1998; Et, selon les projections, elle devrait représenter 56,5 pour cent de la population du pays en 2010. En effectif, cette population, potentielle candidate à l'emploi, située à 2 906 235 en 1975, à 5 380 375 en 1988 et à 8 160 604 en 1998, est estimée à 12 772 689 en 2011. C'est dire que depuis 1998, la Côte d'Ivoire enregistre en moyenne un surplus d'environ 354 776 personnes d'âge actif chaque année.

En outre, la Côte d'Ivoire est de tradition, un pays d'intenses mouvements migratoires internes et externes. Les flux internes, orientés généralement du nord vers le sud forestier, plus propice à l'économie de plantation, se sont intensifiés avec le phénomène des personnes déplacées internes du fait de la guerre (plus d'un million). L'immigration est un facteur important de la croissance démographique, mais aujourd'hui, le solde migratoire international s'est considérablement réduit: 0,4 pour cent pendant la période intercensitaire 1988-1998 contre 4 à 11 pour cent durant la période de 1950 à 1985. La proportion des étrangers atteint 26 pour cent en 1998. La proportion des enfants nés en Côte d'Ivoire de parents étrangers est très importante et croissante: 30 pour cent en 1975 et 47 pour cent en 1998. Le nombre de réfugiés est estimé à 24 844 en décembre 2008. Cette situation est, du reste, commune à bon nombre de pays africains. C'est donc, à juste titre que l'Union Africaine, dans sa déclaration commune sur les migrations et le développement, constate que *«le changement de l'âge des flux de migrants est reflété par le nombre croissant des enfants migrant indépendamment de leurs parents. Aussi, la traite des enfants est un défi particulier qui doit être résolu et les enfants des populations migrantes devraient faire l'objet d'une attention particulière.»* Et, plus généralement, cette pression exercée par une population jeune sur l'emploi est de nature à exacerber le travail des enfants.

---

<sup>5</sup> Cette section réfère aux termes de référence de la présente étude.

En Côte d'Ivoire, les résultats d'une étude menée en 2008 par le SIMPOC rapportent qu'un quart environ des enfants de 5-17 ans sont économiquement occupés. 58 pour cent de ces enfants sont utilisés dans l'agriculture, 23 pour cent dans le commerce et 10 pour cent dans l'industrie. Environ 1/5 des enfants travaillant dans l'agriculture ont été identifiés comme travailleurs dans les secteurs du cacao et du café. Ces enfants économiquement actifs travaillent plus de 42 heures par semaine. Les enfants de 0 à 14 ans représentent 42 pour cent de la population ivoirienne en 2005. Face à la pauvreté grandissante, le travail des enfants est utilisé comme un renforcement du revenu des ménages. En Côte d'Ivoire, le travail se pratique en milieu rural et en milieu urbain. En milieu rural, le recours au travail des enfants se fait essentiellement dans les exploitations agricoles traditionnelles. En milieu urbain, le cas de la ville d'Abidjan est des plus édifiants. En effet, le travail des enfants de 10 à 13 ans économiquement occupés est estimé à 5,1 pour cent (AGEPE, 2008). Quant à ceux de 14 à 17 ans<sup>6</sup>, leur taux d'activité est de 20,7 pour cent. Ce taux représente 5 pour cent des emplois. Au total, les enfants occupés sont au nombre de 75 411 et représentent 13,7 pour cent de l'effectif total des enfants de 10 à 17 ans. Les enfants occupés se retrouvent dans des activités des services (45,2 pour cent) du commerce (38,2 pour cent) et de l'industrie manufacturière (9,6 pour cent). Ils sont davantage des personnels des services et, vendeurs de magasin et de marché (34,8 pour cent) des ouvriers et employés non qualifiés (28 pour cent) et des artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (23 pour cent).

Cette précarité de l'emploi des jeunes trouve, en partie, son fondement dans la non-scolarisation ou dans l'abandon précoce de l'école. En effet, le niveau d'instruction en Côte d'Ivoire est globalement faible. On en veut pour preuve la forte proportion d'analphabètes: plus de la moitié (53,5 pour cent) des personnes âgées de 15 ans et plus (36,5 pour cent en milieu urbain et 68 pour cent en milieu rural). Comme on peut le constater, les personnes d'âge actif n'y échappent guère, tout comme toutes les autres tranches d'âges. De fait, ceux qui offrent le travail ont généralement un faible niveau d'éducation. A en croire les données du RGPH 98, ce sont 6 individus sur 10 qui n'ont jamais fréquenté l'école. Et les femmes (34,1 pour cent) sont les plus défavorisées par rapport aux hommes (27,2 pour cent). Les actifs de niveau primaire représentent 16,5 pour cent dont 8,7 pour cent d'hommes et 7,8 pour cent de femmes. Au total, près de 77 pour cent (environ 8 actifs sur 10) de la population active ont moins que le niveau secondaire de l'enseignement. Ceux qui ont le niveau secondaire représentent 19,2 pour cent parmi lesquels 1 pour cent a reçu une formation secondaire technique. Environ 13 pour cent sont des hommes et 6,5 pour cent, des femmes. L'offre de travail de niveau supérieur représente 3 pour cent de la population active. Ceux-ci se répartissent entre 2 pour cent d'hommes et 1 pour cent de femmes. Quant au niveau d'analphabétisme des adultes, il demeure élevé surtout chez les femmes. Le taux net de scolarisation dans le primaire dont le niveau n'était pas satisfaisant, connaît une baisse en raison de la crise passant de 61 pour cent en 2000 à 55 pour cent en 2006. Il subsiste un écart de scolarisation prononcé entre les filles et les garçons (51,3 pour cent contre 58,6 pour cent en 2006) et entre le milieu rural et le milieu urbain (48 pour cent contre 66 pour cent).

---

<sup>6</sup> Le travail des enfants âgés de 14 à 17 ans est légal en Côte d'Ivoire sous réserve que ces enfants ne soient pas occupés à des activités prohibées au sens de la Convention n° 182 de l'OIT relative aux pires formes de travail des enfants.

Par ailleurs, en Côte d'Ivoire, l'économie moderne ou formelle, celle des entreprises ayant une identité juridique, statistique et fiscale, qui garantit une assiette d'impôts minimale, secteur privé et fonction publique confondus, représente 8,8 pour cent de l'emploi total depuis plus de cinquante ans (1960-2008), soit une infime partie de la force de travail nationale. En revanche, le secteur agricole traditionnel et les activités informelles urbaines dominent largement l'activité économique en Côte d'Ivoire, de par leur poids numérique. Ils sont, toutefois, handicapés par leur faible niveau de capital et par l'utilisation de techniques rudimentaires peu productives, d'où leur faible productivité. Néanmoins, ils ont l'avantage d'avoir des coûts de production dérisoires et une relative flexibilité de fonctionnement caractéristiques aux exploitations familiales. En effet, les activités traditionnelles agricoles et informelles urbaines, mobilisent depuis toujours en moyenne par an 91 pour cent de la population active employée – en moyenne 60 pour cent pour les activités agricoles traditionnelles et 30 pour cent pour les activités informelles urbaines –, même si d'une année sur l'autre la part du secteur agricole traditionnel décline au profit de celle du secteur informel urbain.

Les activités traditionnelles ou informelles sont donc le plus gros employeur du pays, tant en zones rurales qu'urbaines. Ce segment important de l'économie ivoirienne est le théâtre d'une imbrication des activités économiques et des activités domestiques ou familiales. D'un côté, les acteurs travaillent pour leurs intérêts et, de ce fait, participent au marché. Mais, en même temps, ils sont intégrés aux différents réseaux familiaux existants. Leurs comportements effectifs sont réellement inspirés en partie par la logique relationnelle et en partie par la logique économique. Dans ce cadre, la main-d'œuvre de l'exploitation agricole traditionnelle et de l'entrepreneur indépendant se compose d'aides familiaux, de métayers, de migrants saisonniers, d'apprentis et de façon très marginale de salariés. Cette main-d'œuvre est utilisée en dehors de la réglementation du travail. Aussi longtemps que ces deux secteurs fonctionneront de la sorte, leurs productivités demeureront structurellement faibles tout comme leur capacité à contribuer à l'élargissement de l'emploi productif.

Au surplus, le producteur ivoirien traditionnel de produits de rente et de vivriers n'a pour outils que la machette et la daba tandis que les intrants modernes sont faiblement utilisés. De même, en milieu urbain, les artisans et les entrepreneurs indépendants utilisent très peu d'équipements d'outillages modernes.

Aussi, n'est-il guère surprenant de noter que dans un tel contexte, les conditions de travail des enfants soient des plus pénibles. La durée de travail est souvent supérieure à la durée légale; les congés sont inconnus, ou alors ils ne sont pas payés; la sécurité sociale est hors de propos. Dans de nombreux cas, pour des apprentis, aucun «salaire» n'est payé. Dans les services domestiques la «rémunération» mensuelle versée généralement, pour un travail en continu, varie en moyenne de 10 000 à 20 000 Francs CFA selon l'âge de l'enfant et la ville où il travaille. Dans tous les cas, et c'est là l'un des principaux attraits de l'emploi des enfants pour les employeurs, la rémunération qui leur est attribuée ne pouvant être que très inférieure au salaire minimum légal (SMIG) qui n'est dû qu'aux travailleurs de 18 ans et plus.

Plus fondamentalement, la mise au travail des enfants à un très jeune âge présente des conséquences majeures, qui sont autant de facteurs renforçant les causes à l'origine du phénomène. C'est donc pour faire ressortir le lien entre le travail des enfants et l'emploi décent, et rechercher l'impact du travail des enfants sur l'emploi des jeunes que la présente étude est commanditée par le BIT-IPEC à travers son projet pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (PFTE) en Afrique de l'Ouest et le renforcement de la coopération sous régionale à travers la CEDEAO.

L'étude est structurée autour de cinq chapitres, y compris le présent chapitre introductif qui présente la situation socioéconomique, politique et sécuritaire du pays. Le chapitre 2 indique le cadre conceptuel et méthodologique qui sous-tend les réflexions. Le chapitre 3 met en évidence le lien entre le travail des enfants et le «déficit» de travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire. Le chapitre 4 examine les facteurs qui concourent à cette situation. Le chapitre 5 conclut l'étude par une série de recommandations susceptibles de conduire au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire.



## Chapitre 2: Cadre conceptuel et méthodologique

La présente étude vise, à rechercher et à définir le lien entre le travail des enfants et l'emploi des jeunes et à proposer des mesures visant à réduire progressivement l'ampleur du travail des enfants, par la mise en œuvre de politique économique et sociale, institutionnels et juridiques. Elle a, également, pour but de permettre au Gouvernement de s'approprier les modèles d'interventions et les recommandations de façon pérenne et de s'organiser avec les différents acteurs en place pour leur mise en œuvre (société civile, bailleurs, media).

### 2.1. Cadre conceptuel

#### 2.1.1. Le travail décent

##### 2.1.1.1. Historique et fondements du travail décent

En 1995, le Sommet mondial pour le développement social de Copenhague remet la personne humaine au cœur de la politique internationale. Il désigne la pauvreté, le chômage et l'exclusion sociale dans leur interdépendance, comme les cibles d'une stratégie mondiale de justice sociale. Au même moment, la conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes qui s'est tenue la même année à Beijing a largement traité les problèmes du travail. Parallèlement, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) élargit sa vision du développement humain en adoptant d'autres critères que l'augmentation du produit intérieur brut ou la progression des revenus. De son côté, la Banque mondiale prend ses distances avec le tant critiqué «consensus de Washington<sup>7</sup>»; elle élabore un nouveau cadre de développement intégré, davantage axé sur l'allègement de la dette des pays en développement et la réduction de la pauvreté (DRSP). Le Fonds Monétaire International (FMI) et le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) évoluent dans le même sens.

Progressivement, se profile à l'horizon un nouveau concept: le *travail décent* qui ne sera introduit, comme concept et programme, au BIT qu'en 1999, lors de la 87ème session de la Conférence internationale du travail. L'année suivante, en 2000, à l'issue du sommet du millénaire, les États membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU), à travers les objectifs

---

<sup>7</sup> Le consensus de Washington est un corpus de mesures standard appliquées aux économies en difficulté face à leur dette par les institutions financières internationales siégeant à Washington (Banque mondiale et Fonds monétaire international) soutenues par le département du Trésor américain. Il reprend les idées présentées en 1989, dans l'article de John Williamson soutenant dix propositions: (i) une stricte discipline budgétaire; (ii) accompagnée d'une réorientation des dépenses publiques vers des secteurs offrant à la fois un fort retour économique sur les investissements, et la possibilité de diminuer les inégalités de revenus (soins médicaux de base, éducation primaire, dépenses d'infrastructure); (iii) une réforme fiscale (élargissement de l'assiette fiscale, diminution des taux marginaux); (iv) la libéralisation des taux d'intérêt; (v) un taux de change unique et compétitif; (vi) la libéralisation du commerce extérieur; (vii) l'élimination des barrières aux investissements directs de l'étranger; (viii) la privatisation des monopoles ou participations ou entreprises de l'État, qu'il soit, idéologiquement, considéré comme un mauvais actionnaire ou, pragmatiquement, dans une optique de désendettement; (ix) la déréglementation des marchés (par l'abolition des barrières à l'entrée ou à la sortie); (x) la protection de la propriété privée, dont la propriété intellectuelle.

de développement pour le millénaire (OMD), fixent un cadre où l'Organisation Internationale du Travail est habilitée à *mieux faire comprendre à l'échelle internationale l'importance de l'agenda du travail décent* dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Au niveau du continent africain, les années 2001 et 2002, marquées par la mise en place du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) et la création de l'Union Africaine (UA), matérialisent l'engagement du continent dans la promotion du travail décent.

Mais au fait, qu'est-ce que le travail décent ?

#### **2.1.1.2. Définition et implications**

Le travail décent est toute activité économique dont l'exécution se fait en respect de la dignité humaine.

Plus spécifiquement, dans son agenda pour le travail décent, l'OIT indique que:

*«Le travail est un facteur clé du bien-être des individus. Plus qu'une source de revenus, le travail contribue au progrès socio-économique et renforce les individus, leurs familles et leurs communautés. Ces progrès ne sont néanmoins possibles que si le travail est décent. Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il implique la possibilité d'accéder à un travail productif et justement rémunéré, la sécurité sur le lieu du travail et une protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté d'exprimer ses revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent sa vie, l'égalité des chances et de traitement pour tous, femmes et hommes».*

Aussi, la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent passe-t-il par la satisfaction de quatre objectifs stratégiques, tels que schématisés, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal: (i) créer des emplois; (ii) garantir les droits au travail; (iii) étendre la protection sociale; (iv) promouvoir le dialogue social.

Figure 1: Les différentes dimensions du travail décent



Source: BIT.

- **Créer des emplois (*Employment*)**: l'économie doit générer des possibilités d'investir, d'entreprendre, de *développer les compétences*, de créer des emplois et des moyens de subsistance durables. Ce premier indicateur du travail décent, à savoir la promotion de l'emploi décent, recouvre trois aspects: (i) *les possibilités d'emploi*: La première dimension peut être mesurée par le biais du taux de participation, du rapport entre l'emploi et la population totale et/ou du taux de chômage, sachant que le premier indicateur est la somme des deux autres. Ces différents indices peuvent être décomposés en fonction du genre, de l'âge, du niveau de qualification ou de la nationalité; (ii) *la rémunération*: c'est une des dimensions importantes de la qualité des emplois disponibles. On peut le comparer aux seuils de pauvreté – relatif ou absolu; (iii) *les conditions de travail*: travail de nuit ou de dimanche, vacances payées ou accidents professionnels. Il existe à ce jour peu de statistiques relatives au pourcentage de décès ou d'accidents. Plus encore, elles n'existent souvent que pour les emplois formels alors que la situation est nettement plus défavorable dans les activités informelles ou dans les emplois au noir.
- **Garantir les droits au travail (*Rights at work*)**: obtenir la *reconnaissance et le respect des droits des travailleurs*. Tous les travailleurs, et en particulier les travailleurs pauvres ou défavorisés, ont besoin d'être représentés, de participer, et que des lois justes soient appliquées et servent leurs intérêts.
- **Etendre la protection sociale (*Social protection*)**: promouvoir l'insertion et la productivité en garantissant à chaque homme et à chaque femme des *conditions de travail sûres, la jouissance de temps libre et de repos*, la prise

en compte de la famille et des valeurs sociales, l'accès à une *juste indemnisation* en cas de perte ou de diminution de revenus et l'accès à *des soins médicaux* adaptés. Le système de sécurité sociale a pour objectif de combler les besoins urgents de subsistance et de prévenir les risques de l'existence. Ces droits sont souvent liés au travail rémunéré par le biais des cotisations. Elles sont parfois liées aux ressources sans conditions de cotisation mais seulement de besoins. Un premier indice de l'extension de la sécurité sociale consiste à examiner le pourcentage des dépenses publiques pour les assurances sociales par rapport au PIB. Le deuxième indice consiste à mesurer le pourcentage de la population couverte contre les risques de chômage, maladie, maternité, accidents professionnels, vieillesse, invalidité, survie.

- **Promouvoir le dialogue social (*Social dialogue*):** la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, est vitale pour améliorer la productivité, éviter les conflits au travail et construire des sociétés solidaires. Le dialogue social repose sur trois piliers: (i) les négociations collectives; (ii) les droits démocratiques au sein de l'entreprise et de la société; (iii) la participation des partenaires sociaux aux commissions chargées d'élaborer les nouvelles lois économiques et sociales.

Dès lors, le «**déficit**» de travail décent traduit-il les situations de chômage, de sous-emploi, les emplois improductifs, les travaux dangereux et les revenus précaires, les droits bafoués et l'inégalité des sexes, l'exploitation des travailleurs migrants, le manque de représentation et de possibilité d'expression, l'insuffisance de protection et de solidarité face à la maladie, à l'invalidité et à la vieillesse.

## **2.1.2. Le travail décent des jeunes**

### **2.1.2.1. Le concept de jeunes**

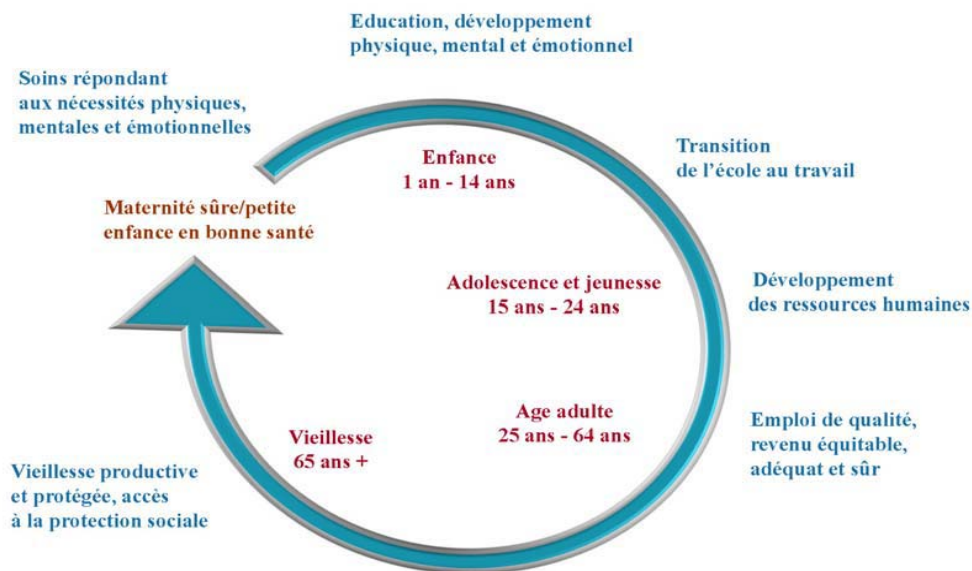
Les objectifs du travail décent prennent une traduction toute particulière lorsqu'il s'agit d'aborder la question spécifique des jeunes travailleurs. En effet, bien que constituant une catégorie statistique bien définie, les préoccupations liées à l'emploi des jeunes sont tantôt associées au travail des enfants tantôt dissoutes dans les questions générales d'emploi et de chômage. De fait, dans les statistiques internationales, est *jeune* tout individu âgé de 15 à 24 ans, cette catégorisation évoluant au niveau national selon l'âge d'admission à l'emploi.

En Côte d'Ivoire, la production de statistiques au plan national dégage effectivement cette tranche d'âge. Toutefois, la catégorie jeune n'est pas clairement spécifiée, comme en témoigne la diversité des bornes dans les différents programmes ou projets de promotion des emplois jeunes: 18-45 ans (PIJR), 16-35 ans (FAEJ), 18-30 ans (PEJEDEC), 15-40 ans ou 14-40 ans (PFS), comme souligné, en annexe, dans les présentations des dits programmes ou projets (cf. annexe 1).

Aussi, la présente étude réfère-t-elle à la définition internationale du concept de jeunes tout en modifiant la borne inférieure de la tranche d'âge qui la caractérise au regard de l'Article 23-8 du Code du Travail ivoirien qui stipule que «*les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans (14 ans) sauf dérogation édictée par voie réglementaire*». Dès lors, en Côte d'Ivoire, l'on est jeune lorsque l'on est âgé de 14 ans à

24 ans<sup>8</sup>. Dans ce cadre, entre 14 et 17 ans l'accent est mis sur les formes de travail des enfants à abolir quand, entre 18 et 24 ans, la question centrale reste celle de l'employabilité des jeunes caractérisée par la transition de l'école au travail et le développement des ressources humaines, comme indiqué dans le schéma de rapprochement du travail décent et du cycle de vie.

**Figure 2: Travail décent et cycle de vie**



Source: BIT - Programme de promotion des questions de genre, 2003.

#### **2.1.2.2. Du côté des jeunes, le travail décent**

Les objectifs du travail décent des jeunes épousent les contours généraux du concept. Cependant, l'objectif de la création d'emplois trouve une expression particulière avec la situation des nombreux jeunes primo-demandeurs pour qui la politique des emplois jeunes constitue un arcane spécifique de l'insertion professionnelle. En outre, du fait de la présence massive des jeunes et des enfants travailleurs dans les activités informelles, les dimensions du dialogue social et de la protection sociale du travail décent, bien que requérant une attention singulière, trouvent un écho dans les dispositifs susceptibles d'améliorer l'efficacité de l'Inspection du travail et de la concertation entre les représentants d'employeurs, ceux de travailleurs et le gouvernement.

Toutefois, le travail des enfants et la question de l'employabilité des jeunes, sans oublier les liens qui s'établissent entre ces concepts, cristallisent l'essentiel du déficit de travail décent des jeunes. Et, les éléments de politique visant le travail décent des jeunes s'appuient sur l'amélioration des conditions d'acquisition et de développement des compétences techniques et professionnelles de ces derniers. Aussi, importe-il de clarifier les concepts apparentés à l'employabilité et au travail des enfants qui structureront le présent rapport.

<sup>8</sup> Le présent rapport adopte cette définition du concept de jeunes.

**L'employabilité** est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de grande qualité, ainsi que d'une vaste gamme d'autres politiques. Elle englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie. ... Mais l'employabilité ne dépend pas que de la formation – elle nécessite le recours à un large éventail d'autres instruments favorisant l'existence d'emplois, le développement d'emplois de qualité et d'emplois durables.

En effet, obtenir un emploi est un exercice particulièrement difficile pour les jeunes, notamment les défavorisés, pauvres voire souffrant d'exclusion sociale. Ceux qui travaillent le font pour la plupart dans l'économie informelle<sup>9</sup>, dans des conditions précaires et pour de faibles salaires. Ainsi, la grande majorité de ces jeunes qui travaillent n'ont ni revenus suffisants, ni protection sociale, ni sécurité, et ils ne sont pas représentés<sup>10</sup>. Dans ce cadre, dans la plupart des pays en développement, les systèmes d'apprentissage demeurent la forme dominante de l'acquisition de compétences.

Aussi, l'amélioration de l'employabilité des jeunes passe-t-elle par une bonne compréhension des différents systèmes de formation et d'apprentissage, pour une action de politique efficace:

- **Formation formelle:** enseignement dispensé dans des instituts d'enseignement et de formation ou dans des lieux de formation appropriés comme les entreprises dans le cadre des systèmes d'apprentissage formel. La formation est structurée et méthodique, elle suit un programme préétabli et observe des objectifs d'apprentissage précis.
- **Education informelle:** l'éducation informelle est le processus non organisé qui s'étend sur la vie entière, par lequel tout un chacun acquiert des connaissances, des compétences et/ou des attitudes par l'expérience et par le contact avec les autres.
- **Système national de formation:** tout type de formation professionnelle dispensé dans les écoles, les centres de formation ou les entreprises, qui est validé par les autorités gouvernementales ou par des organismes agréés par le gouvernement. La formation délivrée dans le cadre du système national de formation peut bénéficier d'un financement du gouvernement ou d'autres moyens didactiques fournis par le gouvernement.

---

<sup>9</sup> En Inde et en Indonésie, plus de 90 pour cent des femmes qui travaillent en dehors de l'agriculture font partie de l'économie informelle. Près de 75 pour cent du travail de fabrication en Asie du Sud-Est relèvent de l'économie informelle. Et en Afrique, 93 pour cent des nouveaux emplois sont créés dans ce secteur.

<sup>10</sup> Cette précarité constitue un cercle vicieux car la faible productivité, les bas revenus et les mauvaises conditions de travail sapent la capacité de l'économie informelle de fournir des emplois productifs et décents.

- **Apprentissage formel:** l'apprentissage formel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté, habituellement en suivant en parallèle un enseignement de type scolaire. L'apprenti, le maître artisan/l'employeur et le prestataire de la formation concluent un accord qui est régi par des lois et réglementations adoptées en bonne et due forme. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti, le maître artisan/l'employeur et le gouvernement.
- **Apprentissage informel:** l'apprentissage informel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté. L'apprentissage informel s'appuie sur un accord de formation (et de travail) dans l'entreprise d'un homme de métier et obéit d'ordinaire à un plan de formation informel qui débute par la familiarisation avec les outils et par l'observation, pour se poursuivre par l'exécution de tâches simples sous surveillance et se terminer par des tâches plus complexes et le travail autonome. L'apprenti et le maître artisan concluent un accord qui est basé sur des normes et traditions locales d'une société. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti et le maître artisan.
- **Apprentissage traditionnel:** l'apprentissage traditionnel s'entend du système par lequel les compétences sont transmises du père ou de la mère à l'un des enfants, ou entre membres proches d'une famille ou d'un clan. Dans beaucoup de régions, les systèmes d'apprentissage traditionnel se sont mués en systèmes d'apprentissage informels qui sont accessibles aux apprentis qui ne font pas partie de la famille au sens strict ou au sens large.

La formation par l'apprentissage ouvre des perspectives aux jeunes défavorisés mais dresse aussi des obstacles sur leur chemin. L'apprentissage informel peut déboucher sur l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché et/ou se borner à transmettre des compétences existantes sans en conférer de nouvelles. En effet, si certaines conditions ne sont pas remplies<sup>11</sup>, les apprentissages sont potentiellement synonymes d'exploitation, comme le révèle toute la littérature sur le travail des enfants.

---

<sup>11</sup> Il faut que l'apprentissage soit bien structuré et supervisé; la formation doit avoir une durée déterminée; l'apprentissage doit conférer aux stagiaires une série de compétences; et il faut prévoir des contrats et des attestations écrits qui apportent la preuve de l'exécution de l'apprentissage. Les systèmes d'apprentissage devraient faire l'objet d'inspections, et des sanctions devraient être prévues en cas de non-respect des conditions. Les jeunes défavorisés risquent davantage d'être exploités dans les systèmes d'apprentissage, dans la mesure où ils se heurtent à des obstacles supplémentaires. Cela étant, c'est le système double d'apprentissage qui apparaît comme le plus souple des systèmes classiques d'enseignement et de formation, et la souplesse est importante si l'on veut répondre aux besoins des jeunes défavorisés.

## *Travail des enfants*<sup>12</sup>

Depuis le 7 février 2003, la Côte d'Ivoire est signataire des Conventions n° 138, fixant l'âge minimum, et n° 182, définissant les pires formes de travail des enfants<sup>13</sup>. Cet arsenal juridique international est renforcé, au plan national, par le Code du travail, précisément en son Article 23-8<sup>14</sup>, le Décret n° 96-204 du 07 mars 1996 réglementant la durée de travail et, l'Arrêté n° 009 MEMEASS/CAB du 19 janvier 2012 révisant l'Arrêté 2250 du 14 mars 2005 portant détermination de la liste des travaux interdits aux enfants de moins de dix-huit ans.

Fort de ces dispositions, l'étude définit les différentes formes de travail des enfants âgés de 14 à 17 ans comme suit:

- **Enfant travailleur:** tout enfant ayant déclaré avoir travaillé au moins pendant une heure au cours de la semaine de référence, de même que tous ceux qui sont temporairement absent de leur emploi.
- **Travail dangereux**<sup>15</sup>: les enfants effectuant un travail dangereux sont tous ceux qui sont occupés dans les branches d'activité dangereuses, à savoir les mines et carrières ou les activités de construction, ceux qui exercent des professions dangereuses telles que mentionnées dans l'Arrêté n° 009MEMEASS/CAB du 19 janvier 2012, ou qui travaillent de nuit ou plus de quarante heures par semaine.
- **Travail forcé:** un enfant sera victime de travail forcé si: (i) il est en situation de migration en Côte d'Ivoire, vit sans aucun de ses parents biologiques, recherche un travail ou effectue un travail pour lequel une tierce personne a décidé qu'il devait travailler ou a choisi son employeur; (ii) il est en situation de migration en Côte d'Ivoire et son employeur ne le laisserait pas partir; (iii) Les parents, forcés par une tierce personne ont décidé qu'il devait travailler et son employeur ne le laisserait pas partir; (iv) Les parents, forcés par une tierce personne ont choisi son employeur et, ce dernier ne le laisserait pas partir; (v) il a arrêté l'école pour travailler avec les parents ou pour effectuer les tâches ménagères et l'employeur ne le laisserait pas partir; (vi) il a arrêté l'école pour travailler avec les parents ou pour effectuer les tâches ménagères et, ceux-ci, forcés par une tierce personne, ou une tierce personne a choisi son employeur; (vii) Tout enfant dont le travail est à abolir, victime de traite; (viii) il ne vit avec aucun de ses parents biologiques et est contraint de travailler dans le cadre familial.

---

<sup>12</sup> Cette section fait de larges emprunts à Amani, Koné et al. (2010).

<sup>13</sup> L'étude s'appuie également sur les recommandations 146 et 190 complétant respectivement ces conventions.

<sup>14</sup> Cet article dispose que «les enfants ne peuvent travailler dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans (14) sauf dérogation édictée par voie réglementaire».

<sup>15</sup> Dans la mesure où le travail des enfants renvoie au travail dangereux et au travail interdit aux moins de 14 ans, les concepts de travail des enfants et de travail dangereux sont interchangeables quand il s'agit du travail des enfants âgés de 14 à 17 ans.

- **Traite:** les enfants victimes de traite sont tous ceux âgés de 14 à 17 ans qui ne fréquentent pas l'école, qui ne vivent avec aucun de leurs parents biologiques, qui ont changé de région<sup>16</sup> et qui effectuent des travaux dangereux<sup>17</sup>.

## **2.2. Méthodologie de l'étude**

### **2.2.1. Méthodologie de référence**

La présente étude est basée sur la méthodologie d'enquête d'évaluation rapide fondée sur un choix raisonné des populations à enquêter. Cette méthodologie fait intervenir simultanément plusieurs stratégies de recherche. Elle constitue un moyen rapide et performant de recueillir d'abondantes informations concernant une question ou une population relativement limitée et d'obtenir ainsi une vision nouvelle et approfondie d'une réalité donnée. Les informations ainsi obtenues peuvent servir de base à la formulation de stratégies orientées vers l'action et à la mise en œuvre de politiques d'intervention.

L'évaluation rapide est généralement présentée comme une méthodologie essentiellement qualitative. Cela tient au fait qu'elle privilégie l'observation et l'entretien comme outils de recherche. Néanmoins, elle inclut souvent des données quantitatives et peut également produire des résultats comparatifs. Les proportions relatives d'informations qualitatives et quantitatives collectées dépendent des priorités des chercheurs ainsi que des possibilités de recherche existantes.

Cette méthodologie présente certaines limites. Les évaluations rapides sont appliquées à des populations cibles de petite taille dans des zones limitées et leurs résultats ne peuvent pas être généralisés à d'autres populations de ce groupe cible. Les informations obtenues ne s'appliqueront avec certitude qu'à la population et au contexte de l'échantillon.

Par ailleurs, les évaluations rapides dépendent de façon significative de l'observation et des entretiens, ce qui comporte un biais potentiel lié aux perceptions des enquêtés qui peuvent entacher les résultats. La prise en compte de ce risque par les chercheurs peut, cependant, contribuer à réduire ce biais.

### **2.2.2. Sources d'informations**

La présente étude a reposé sur quatre sources d'informations: (i) la revue documentaire; (ii) les données de l'enquête sur le niveau de vie des ménages réalisée en 2008 par l'Institut national de la statistique, ENVM 2008; (iii) des entretiens qualitatifs; et (iv) une enquête légère en vue d'évaluer les contours du travail décent des jeunes.

En ce qui concerne la revue documentaire, l'étude réfère à un ensemble d'études récentes du BIT, et en particulier, l'étude sur la réintégration des enfants sortis des forces et groupes armés (ESFGA) par l'apprentissage informel, en partie réalisée en Côte d'Ivoire, pour

<sup>16</sup> Un enfant a changé de région lorsqu'il a quitté une région pour venir habiter dans une autre région où il a été enquêté.

<sup>17</sup> Etant donné que la traite des enfants a plusieurs finalités (destinations), il est important de souligner que notre approche tente de capturer les enfants victimes de traite impliqués dans les activités économiques. De ce fait, cette méthode n'aboutit pas à une estimation de toutes les formes de traite des enfants en Côte d'Ivoire.

questionner les conditions générales d'apprentissage. Ces études sont complétées par la documentation soulignée par les différents acteurs de la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire.

Les données de l'enquête sur le niveau de vie des ménages de 2008 ont servi à explorer le lien entre travail des enfants et déficit de travail décent des jeunes. Leur exploitation aura permis, tout d'abord, de pointer le niveau de l'emploi des jeunes, ainsi que l'ampleur du travail des enfants; et, de relever, ensuite, les conditions d'exercice du travail pour les deux catégories de jeunes susmentionnées<sup>18</sup>.

Pour ce qui relève des entretiens, ils ont été conduits essentiellement dans le district d'Abidjan. Cette collectivité décentralisée regroupe l'ensemble des ministères du pays et, notamment ceux du travail, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, de même que les centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs.

Un choix raisonné a permis d'identifier les personnes susceptibles d'apporter un éclairage sur la problématique selon leur fonction et leur expérience, afin de recueillir des informations pertinentes et de qualité. Ce sont notamment:

- décideurs de politique de l'emploi, il s'est agi de la Direction générale de l'emploi, l'AGEPE, la Direction générale du Travail, la Direction de la santé et de la sécurité au travail;
- directeurs d'Administration centrale du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, dont notamment la Direction de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, l'Institut pédagogique de l'enseignement technique professionnel, l'AGEFOP;
- inspecteurs du travail;
- représentants de centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs;
- représentants d'ONG; et,
- représentants d'enfants et jeunes travailleurs.

Des entretiens individuels ont été réalisés avec des responsables d'institutions, décideurs de la politique de l'emploi, ainsi que des inspecteurs du travail et des représentants de centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs.

Enfin, une grille d'entretien transversale a été élaborée et administrée aux acteurs-clés engagés ou préoccupés par les problématiques du travail des enfants et de l'emploi décent pour les jeunes. Son exploitation aura permis de questionner les quatre axes stratégiques du travail décent au regard de la spécificité du travail des enfants et de son impact sur le déficit de travail décent des jeunes.

---

<sup>18</sup> La présente étude ne cerne pas la dimension de la Santé et de la Sécurité au Travail –SST- en raison de la nature des données de l'ENVM 2008 qui ne mesurent ni la fréquence ni la nature des blessures, accidents, et maladies liées à l'emploi exercé.

### **2.2.3. Méthode d'analyse des données**

Les liens entre le travail des enfants et l'emploi des jeunes sont bidirectionnels; d'un côté, le travail empêche les enfants d'acquérir le capital humain nécessaire pour obtenir un emploi lucratif en tant que jeunes. D'un autre côté, étant donné les maigres perspectives d'emploi jeunes, les parents ne sont pas incités à investir dans la scolarité de leurs enfants et préfèrent les faire entrer précocement sur le marché du travail. Aussi, les analyses distinguent-elles, quand cela s'avère nécessaire, les facteurs incitants au travail des enfants de ceux qui entravent l'insertion professionnelle des jeunes.

Par ailleurs, le déficit de travail décent des jeunes trouve son origine dans la défaillance du système national de formation professionnelle, mais aussi dans les avatars de l'apprentissage informel; sans oublier la faible migration entre ces deux systèmes.

L'étude s'appuie sur une analyse statistique exploratoire des données de l'ENVM 2008, ainsi que sur l'examen des conditions générales d'apprentissage pour caractériser l'emploi des jeunes, en termes d'ampleur, de rémunérations auxquelles ils ont droit, et de conditions de travail (moment et durée du travail, occupations dangereuses ou non, etc.), tout en soulignant l'interaction avec leur niveau d'instruction.

Par la suite, l'exploitation de l'enquête légère sur le niveau et la qualité des emplois jeunes a complété l'étude. L'attribution d'un score de un à chaque item positivement validé des différentes dimensions du travail décent identifiées dans la grille d'entretien, et d'un score de zéro le cas échéant, a révélé, en partie, la longueur du chemin restant à parcourir pour un travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire.

Enfin, l'analyse de contenu des réponses des enquêtés est utilisée comme mode de traitement des données. Dans sa mise en œuvre, elle a permis de traiter chaque entretien pour retenir les données pertinentes en rapport avec les mesures de politique économique, sociale, institutionnelle et juridique, en vue du travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire.



## Chapitre 3: Travail des enfants et déficit de travail décent des jeunes

Le présent chapitre examine le lien entre le travail des enfants âgés de 5 à 17 ans et les modalités d'insertion des jeunes de 18-24 ans sur le marché du travail ivoirien. Il présente, tout d'abord, les caractéristiques éducatives et économiques des deux groupes susmentionnés. Ensuite, il compare les modes d'accès, de contractualisation, de rémunération et de protection sociale dont ces deux catégories de jeunes font l'objet.

### 3.1. Les caractéristiques des jeunes en Côte d'Ivoire

#### 3.1.1. Entre travail et école

Selon les données de l'ENVM, la Côte d'Ivoire compte en 2008, 4 750 943 jeunes âgés de 14 à 24 ans, dont 1 749 567 âgés de 14-17 ans et 3 001 376 âgés de 18-24 ans (soit 63,2 pour cent). Parmi les jeunes âgés de 14-17 ans, on dénombre 853 409 jeunes femmes pour 896 157 jeunes hommes; et, dans la tranche d'âge supérieure, on compte 1 601 722 femmes contre 1 399 654 hommes (Tableau 1).

En ce qui concerne la population de jeunes âgés de 14-17 ans, on note que sur dix jeunes, quatre d'entre eux sont scolarisés, trois sont économiquement occupés, un allie école et travail, et les deux autres sont soit au chômage soit inactifs. Toutefois, lorsque l'on prend en compte le sexe des individus, on remarque que, même si l'on reste proche des tendances susmentionnées, la relative sous-scolarisation des filles (34,9 pour cent contre 43,7 pour cent pour les garçons) se traduit par une présence plus marquée de ces dernières sur le marché du travail (33,5 pour cent, soit 3,4 points au-dessus de leurs homologues de sexe masculin); les hommes restant, du reste, plus longtemps à l'école que les jeunes femmes (13,1 pour cent d'actifs scolarisés contre 6,8 pour cent d'actives scolarisées). Au regard du chômage, on note que le chômage féminin (7 pour cent des femmes de 14-17 ans) est deux fois plus important que celui des jeunes hommes (3,5 pour cent des jeunes hommes). La même situation prévaut lorsque l'on envisage l'inactivité (17,8 pour cent contre 9,6 pour cent).

S'agissant des jeunes gens âgés de 18 à 24 ans, ils sont davantage portés sur le marché du travail, au détriment de leur scolarisation: à peine 18 pour cent d'entre eux continuent de n'avoir pour seule activité que l'école pour 52,7 pour cent d'actifs stricts. Les divergences entre les sexes précédemment constatées, loin d'être résorbées, s'accroissent et demeurent préoccupantes: la sous-scolarisation des jeunes femmes est accentuée et elles sont, relativement aux jeunes hommes, davantage frappées par le chômage et l'inactivité.

**Tableau 1: Répartition des jeunes selon le statut d'occupation, le groupe d'âge et le sexe**

|                     | 14-17 ans        |              | 18-24 ans        |              | Total            |              |
|---------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
|                     | N                | %            | N                | %            | N                | %            |
| <b>Hommes</b>       |                  |              |                  |              |                  |              |
| Scolarisés          | 391 563          | 43,7         | 335 892          | 24,0         | 727 455          | 31,7         |
| Actifs              | 269 876          | 30,1         | 769 898          | 55,0         | 1 039 774        | 45,3         |
| Actifs scolarisés   | 117 594          | 13,1         | 83 725           | 6,0          | 201 319          | 8,8          |
| Chômeurs            | 31 224           | 3,5          | 134 164          | 9,6          | 165 388          | 7,2          |
| Inactifs            | 85 900           | 9,6          | 75 975           | 5,4          | 161 875          | 7,1          |
| <b>Total</b>        | <b>896 157</b>   | <b>100,0</b> | <b>1 399 654</b> | <b>100,0</b> | <b>2 295 811</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Femmes</b>       |                  |              |                  |              |                  |              |
| Scolarisées         | 297 709          | 34,9         | 201 551          | 12,6         | 499 260          | 20,3         |
| Actives             | 285 845          | 33,5         | 811 463          | 50,7         | 1 097 308        | 44,7         |
| Actives scolarisées | 58 127           | 6,8          | 37 702           | 2,4          | 95 829           | 3,9          |
| Chômeuses           | 60 156           | 7,0          | 240 055          | 15,0         | 300 211          | 12,2         |
| Inactives           | 151 572          | 17,8         | 310 951          | 19,4         | 462 523          | 18,8         |
| <b>Total</b>        | <b>853 409</b>   | <b>100,0</b> | <b>1 601 722</b> | <b>100,0</b> | <b>2 455 131</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>     |                  |              |                  |              |                  |              |
| Scolarisés          | 689 272          | 39,4         | 537 443          | 17,9         | 1 226 715        | 25,8         |
| Actifs              | 555 722          | 31,8         | 1 581 361        | 52,7         | 2 137 083        | 45,0         |
| Actifs scolarisés   | 175 721          | 10,0         | 121 428          | 4,0          | 297 149          | 6,3          |
| Chômeurs            | 91 380           | 5,2          | 374 219          | 12,5         | 465 599          | 9,8          |
| Inactifs            | 237 472          | 13,6         | 386 925          | 12,9         | 624 397          | 13,1         |
| <b>Total</b>        | <b>1 749 567</b> | <b>100,0</b> | <b>3 001 376</b> | <b>100,0</b> | <b>4 750 943</b> | <b>100,0</b> |

Source: À partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

### 3.1.2. Un faible capital humain

#### 3.1.2.1. Jeunes scolarisés

En Côte d'Ivoire, neuf jeunes scolarisés sur dix âgés de 14-24 ans fréquentent un établissement d'enseignement général, le système d'enseignement technique et professionnel restant marginal: à peine cinq jeunes sur cent allant à l'école sont inscrits dans un établissement d'enseignement technique ou professionnel (Tableau 2). Cette répartition ne varie que très peu entre les deux catégories de jeunes mises en avant dans cette étude.

Bien que ces tendances se conservent selon le sexe, il importe de souligner une plus grande professionnalisation de la formation des jeunes filles (3,3 pour cent) relativement aux jeunes hommes (1,8 pour cent). Cette formation professionnelle des jeunes femmes se manifeste surtout entre 18 et 24 ans (7,6 pour cent), du reste comme pour les garçons (3,8 pour cent). En effet, si la formation professionnelle est marginale entre 14 et 17 ans, elle est trente-huit fois plus importante chez les jeunes hommes (de 0,1 pour cent à 3,8 pour cent) et multipliée par dix-neuf chez les jeunes femmes (de 0,4 pour cent à 7,6 pour cent). Il en va de même en ce qui concerne la formation technique, l'accroissement restant relativement modeste en comparaison de la formation technique.

**Tableau 2: Répartition des jeunes scolarisés selon le type d'enseignement suivi et l'âge**

|                 | 14-17 ans      |              | 18-24 ans      |              | Ensemble         |              |
|-----------------|----------------|--------------|----------------|--------------|------------------|--------------|
|                 | N              | %            | N              | %            | N                | %            |
| <b>Hommes</b>   |                |              |                |              |                  |              |
| Général         | 491 642        | 96,6         | 373 455        | 89,0         | 865 097          | 93,1         |
| Technique       | 1 936          | 0,4          | 20 511         | 4,9          | 22 447           | 2,4          |
| Professionnel   | 428            | 0,1          | 16 020         | 3,8          | 16 448           | 1,8          |
| Franco-arabe    | 10 056         | 2,0          | 2 070          | 0,5          | 12 126           | 1,3          |
| Coranique       | 4 240          | 0,8          | 4 750          | 1,1          | 8 990            | 1,0          |
| Autres          | 856            | 0,2          | 2 812          | 0,7          | 3 668            | 0,4          |
| <b>Total</b>    | <b>509 158</b> | <b>100,0</b> | <b>419 618</b> | <b>100,0</b> | <b>928 776</b>   | <b>100,0</b> |
| <b>Femmes</b>   |                |              |                |              |                  |              |
| Général         | 345 849        | 97,2         | 204 945        | 85,7         | 550 794          | 92,6         |
| Technique       | 669            | 0,2          | 13 121         | 5,5          | 13 790           | 2,3          |
| Professionnel   | 1 377          | 0,4          | 18 245         | 7,6          | 19 622           | 3,3          |
| Franco-arabe    | 4 939          | 1,4          | 1 158          | 0,5          | 6 097            | 1,0          |
| Coranique       | 2 530          | 0,7          | 587            | 0,2          | 3 117            | 0,5          |
| Autres          | 472            | 0,1          | 1 197          | 0,5          | 1 669            | 0,3          |
| <b>Total</b>    | <b>355 836</b> | <b>100,0</b> | <b>239 253</b> | <b>100,0</b> | <b>595 089</b>   | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b> |                |              |                |              |                  |              |
| Général         | 837 490        | 96,8         | 578 399        | 87,8         | 1 415 889        | 92,9         |
| Technique       | 2 604          | 0,3          | 33 632         | 5,1          | 36 236           | 2,4          |
| Professionnel   | 1 806          | 0,2          | 34 265         | 5,2          | 36 071           | 2,4          |
| Franco-arabe    | 14 995         | 1,7          | 3 229          | 0,5          | 18 224           | 1,2          |
| Coranique       | 6 770          | 0,8          | 5 337          | 0,8          | 12 107           | 0,8          |
| Autres          | 1 328          | 0,2          | 4 009          | 0,6          | 5 337            | 0,4          |
| <b>Total</b>    | <b>864 993</b> | <b>100,0</b> | <b>658 871</b> | <b>100,0</b> | <b>1 523 864</b> | <b>100,0</b> |

Source: À partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

La prise en compte du niveau d'enseignement dans lequel ils évoluent (Tableau 3) indique que 31,5 pour cent des 14-17 ans sont au primaire pour 60,7 pour cent au secondaire général 1. S'agissant des 18-24 ans scolarisés, 31,9 pour cent d'entre eux sont au secondaire général 1, 47,7 pour cent au secondaire général 2 pour 5,9 pour cent au secondaire technique et professionnel 1&2. Ces mêmes tendances s'observent quel que soit le sexe des individus.

**Tableau 3: Répartition des jeunes scolarisés selon le niveau d'enseignement suivi et l'âge**

|                          | 14-17 ans |      | 18-24 ans |      | Ensemble |      |
|--------------------------|-----------|------|-----------|------|----------|------|
|                          | N         | %    | N         | %    | N        | %    |
| <b>Hommes</b>            |           |      |           |      |          |      |
| Pré-scolaire et primaire | 164 751   | 32,4 | 16 624    | 4,0  | 138 237  | 19,5 |
| Secondaire général 1     | 307 903   | 60,5 | 195 023   | 32,9 | 23 886   | 48,0 |
| Secondaire général 2     | 29 938    | 5,9  | 4 799     | 46,5 | 28 698   | 24,2 |

|                               | 14-17 ans      |              | 18-24 ans      |              | Ensemble         |              |
|-------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|------------------|--------------|
| Secondaire prof & tech. 1 & 2 | 672            | 0,1          | 7 916          | 5,7          | 4 435            | 2,6          |
| Secondaire prof & tech. 3 & 4 | 187            | 0,0          | 419 618        | 1,1          | 928 775          | 0,5          |
| Supérieur 1 & 2               | 0              | 0,0          | 9 845          | 6,8          | 8 212            | 3,1          |
| Supérieur 3 & 4               | 296            | 0,1          | 28 698         | 1,9          | 4 986            | 0,9          |
| Coranique 1, 2 & 3            | 5 410          | 1,1          | 24 558         | 1,1          | 224 961          | 1,1          |
| <b>Total</b>                  | <b>509 157</b> | <b>100,0</b> | <b>446 140</b> | <b>100,0</b> | <b>181 375</b>   | <b>100,0</b> |
| <b>Femmes</b>                 |                |              |                |              |                  |              |
| Préscolaire et primaire       | 108 026        | 30,4         | 8 742          | 3,7          | 116 768          | 19,6         |
| Secondaire général 1          | 216 816        | 60,9         | 72 018         | 30,1         | 288 834          | 48,5         |
| Secondaire général 2          | 24 514         | 6,9          | 119 517        | 50,0         | 144 031          | 24,2         |
| Secondaire prof & tech. 1 & 2 | 1 016          | 0,3          | 15 067         | 6,3          | 16 083           | 2,7          |
| Secondaire prof & tech. 3 & 4 | 379            | 0,1          | 3 281          | 1,4          | 3 660            | 0,6          |
| Supérieur 1 & 2               | 416            | 0,1          | 15 549         | 6,5          | 15 965           | 2,7          |
| Supérieur 3 & 4               | 0              | 0,0          | 4 301          | 1,8          | 4 301            | 0,7          |
| Coranique 1, 2 & 3            | 4 670          | 1,3          | 779            | 0,3          | 5 449            | 0,9          |
| <b>Total</b>                  | <b>355 837</b> | <b>100,0</b> | <b>239 254</b> | <b>100,0</b> | <b>595 091</b>   | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>               |                |              |                |              |                  |              |
| Préscolaire et primaire       | 272 777        | 31,5         | 25 366         | 3,8          | 298 143          | 19,6         |
| Secondaire général 1          | 524 718        | 60,7         | 210 254        | 31,9         | 734 972          | 48,2         |
| Secondaire général 2          | 54 452         | 6,3          | 314 540        | 47,7         | 368 992          | 24,2         |
| Secondaire prof & tech. 1 & 2 | 1 688          | 0,2          | 38 953         | 5,9          | 40 641           | 2,7          |
| Secondaire prof & tech. 3 & 4 | 566            | 0,1          | 8 079          | 1,2          | 8 645            | 0,6          |
| Supérieur 1 & 2               | 416            | 0,0          | 44 246         | 6,7          | 44 662           | 2,9          |
| Supérieur 3 & 4               | 296            | 0,0          | 12 217         | 1,9          | 12 513           | 0,8          |
| Coranique 1, 2 & 3            | 10 080         | 1,2          | 5 215          | 0,8          | 15 295           | 1,0          |
| <b>Total</b>                  | <b>864 993</b> | <b>100,0</b> | <b>658 871</b> | <b>100,0</b> | <b>1 523 864</b> | <b>100,0</b> |

Source: À partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

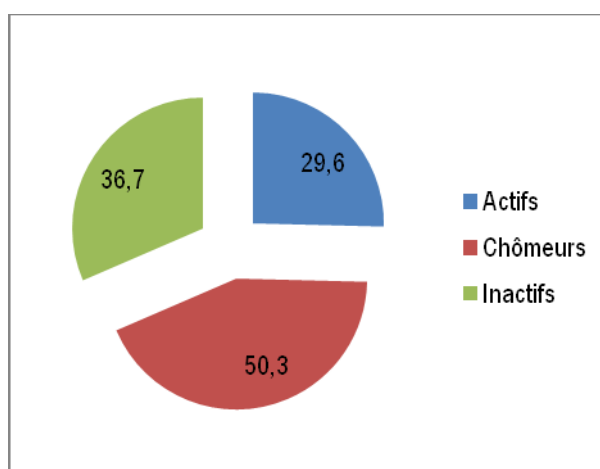
En somme, alors qu'ils sont enclins à intégrer précocement le marché du travail, la formation des jeunes en Côte d'Ivoire est axée sur les connaissances générales reçues dans le système de formation générale.

### 3.1.2.2. Jeunes non scolarisés<sup>19</sup>

L'examen de la scolarisation antérieure des jeunes en activité ou en quête d'un emploi indique que nombre d'entre eux n'ont jamais fréquenté une école. En effet, moins d'un tiers des actifs âgés de 14-17 ans ont déjà été scolarisés pour la moitié des chômeurs d'entre eux et un peu plus du tiers des inactifs. Pis, l'on observe même une régression au regard des statistiques des jeunes hommes âgés de 18-24 ans, ce qui laisse augurer d'une précarisation croissante des emplois occupés par les jeunes ivoiriens.

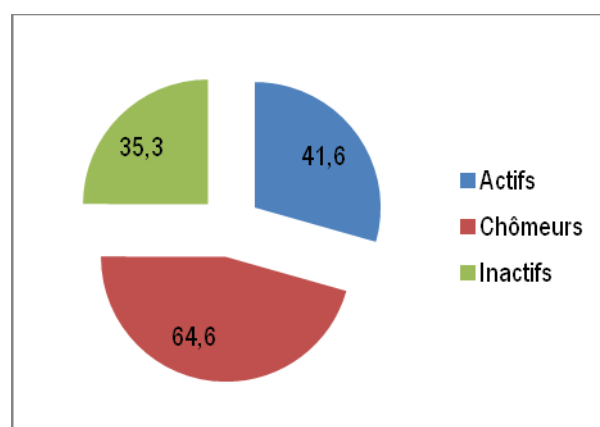
<sup>19</sup> Les caractéristiques éducatives des jeunes actifs présentent, dans l'ensemble, les mêmes tendances que celles des chômeurs ou des inactifs. Aussi, les résultats de cette section concernent-ils chacune des trois catégories de jeunes susmentionnées.

**Graphique 1: Pourcentage de jeunes âgés de 14-17 ans, actifs, chômeurs ou inactifs, ayant une fois été scolarisés**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

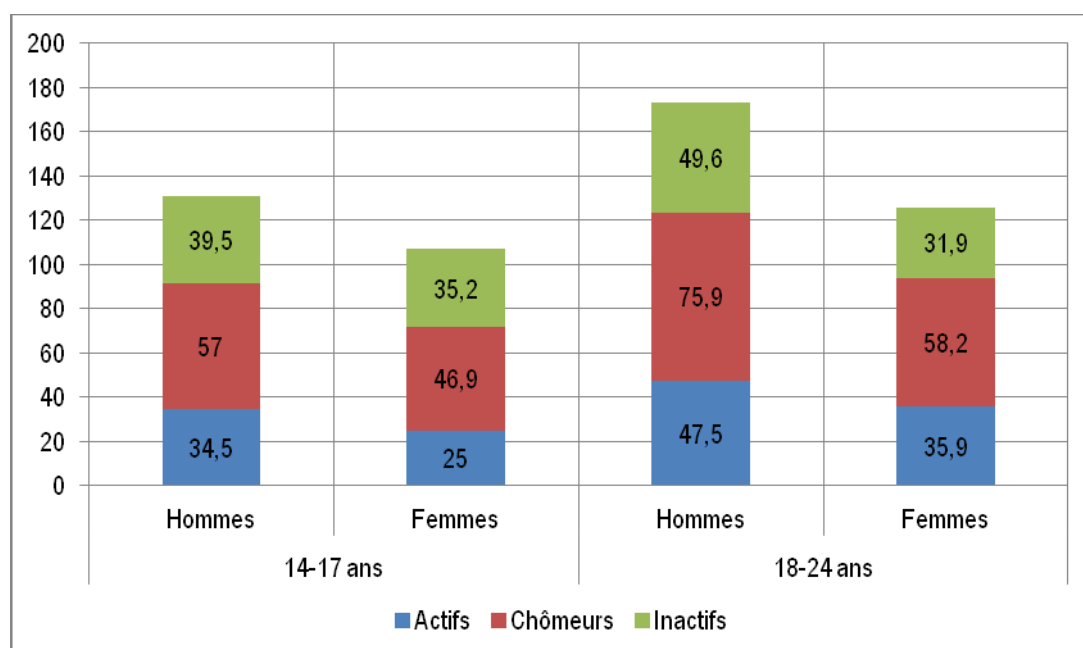
**Graphique 2: Pourcentage de jeunes âgés de 18-24 ans, actifs, chômeurs ou inactifs, ayant une fois été scolarisés**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

La prise en compte du sexe des individus confirme la sous-scolarisation relative des filles par rapport aux garçons généralement observée en Côte d'Ivoire. De fait, la proportion d'actifs ou de potentiels actifs ayant été une fois scolarisés est systématiquement plus importante pour les jeunes hommes, comparativement aux jeunes femmes. Ainsi, entre 14 et 17 ans, l'écart entre hommes et femmes est de 9,4 points de pourcentage au niveau des actifs, de 10,1 pour cent chez les chômeurs et de 4,3 pour cent en ce qui concerne les inactifs. Ces écarts relatifs entre hommes et femmes sont accentués entre 18 et 24 ans et se situent à 11,6 pour cent chez les actifs pour 17,7 pour cent au niveau des chômeurs et inactifs (Graphique 3).

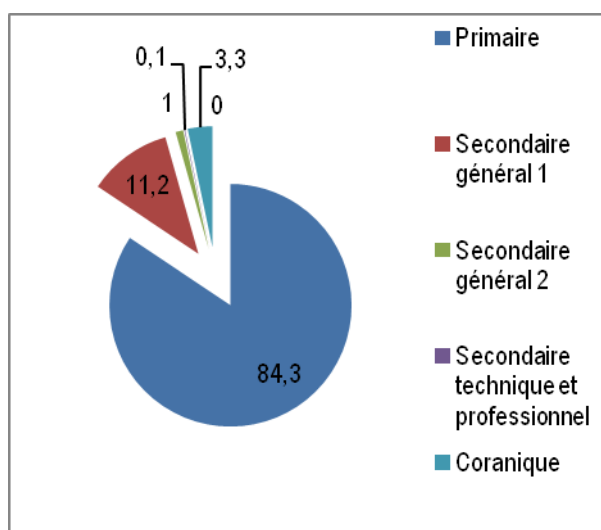
**Graphique 3: Pourcentage de jeunes, actifs, chômeurs ou inactifs, selon le sexe et le groupe d'âge ayant une fois été scolarisés**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

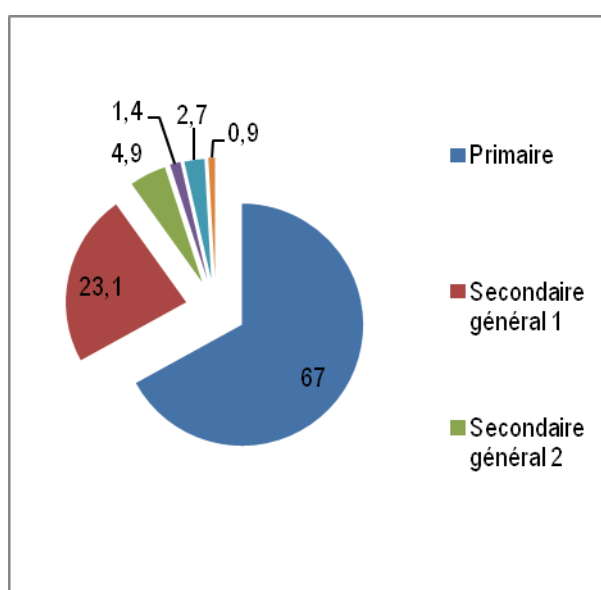
La prise en compte du niveau d'instruction des actifs ou des potentiels actifs confirme la faiblesse du capital humain des jeunes à leur entrée sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. De fait, à peine 11,2 pour cent des individus âgés de 14-17 ans en situation ou en quête d'emploi n'ont atteint que le secondaire général 1 pour 84,3 pour cent qui ne relèvent que du niveau primaire ou du préscolaire. Bien que l'on observe une légère amélioration de ces statistiques pour les 18-24 ans, respectivement, 23,1 pour cent et 67 pour cent, il est à noter que les exigences des entreprises modernes ne peuvent être satisfaites sans une formation spécifique d'appoint considérable. Cette inadéquation manifeste entre les besoins des entreprises ivoiriennes et la formation des jeunes explique sans doute leur faible degré d'employabilité et leur rejet quasi systématique dans les activités informelles.

**Graphique 4: Répartition des jeunes âgés de 14-17 ans non scolarisés (actifs, chômeurs ou inactifs) selon le niveau d'instruction atteint**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

**Graphique 5: Répartition des jeunes âgés de 18-24 ans non scolarisés (actifs, chômeurs ou inactifs) selon le niveau d'instruction atteint**

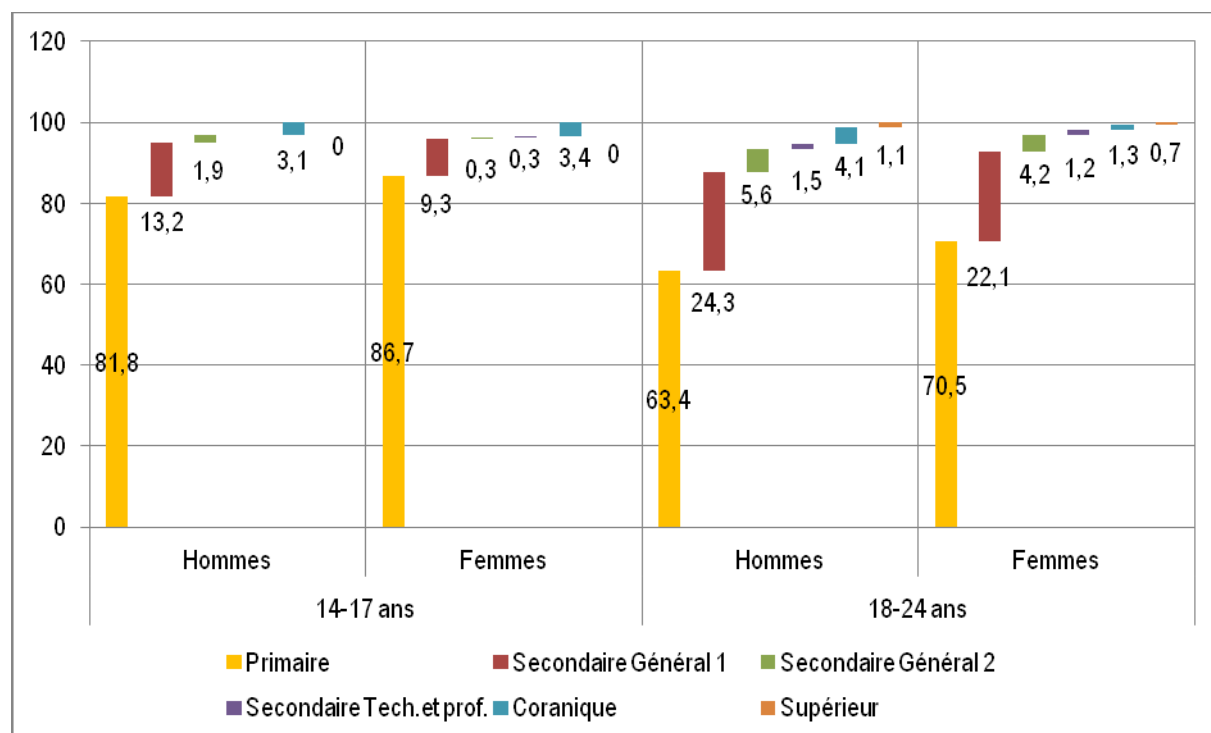


Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

Cette situation est davantage préoccupante pour les jeunes femmes, dans la mesure où si la proportion de jeunes hommes n'ayant atteint que le primaire se résorbe entre les deux groupes d'âge de 18,4 points de pourcentage pour se situer à 63,4 pour cent, celle des jeunes femmes, bien que baissant de 16,2 points, reste encore relativement importante avec 70,5 pour cent d'entre elles qui n'ont atteint que le primaire. Dans ces conditions, on note que 24,3 pour cent des hommes âgés de 18-24 ans relèvent du secondaire général 1 pour 22,1 pour cent de leurs homologues de sexe féminin. Toutefois, lorsqu'elles en ont la possibilité, les jeunes femmes tendent à rester plus longtemps à l'école. En effet, si aucun jeune homme de 18-24 ans n'a atteint le niveau supérieur, on

enregistre 0,7 pour cent des jeunes femmes actives ou en quête d'un emploi qui ont atteint ce niveau (Graphique 6).

**Graphique 6: Répartition des jeunes actifs, chômeurs ou inactifs selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'instruction atteint**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

Au total, les jeunes ivoiriens âgés de 14-24 ans se caractérisent par un faible niveau d'instruction. Dans un contexte ivoirien marqué par un accès réduit à la scolarisation, un important taux d'abandon scolaire et une quête constante d'amélioration de la compétitivité des entreprises, la grande majorité d'entre eux ont une forte probabilité d'intégrer les segments les plus vulnérables et les emplois les plus précaires du marché du travail, le plus souvent dans les activités informelles, augurant ainsi des conditions de travail des plus alarmantes.

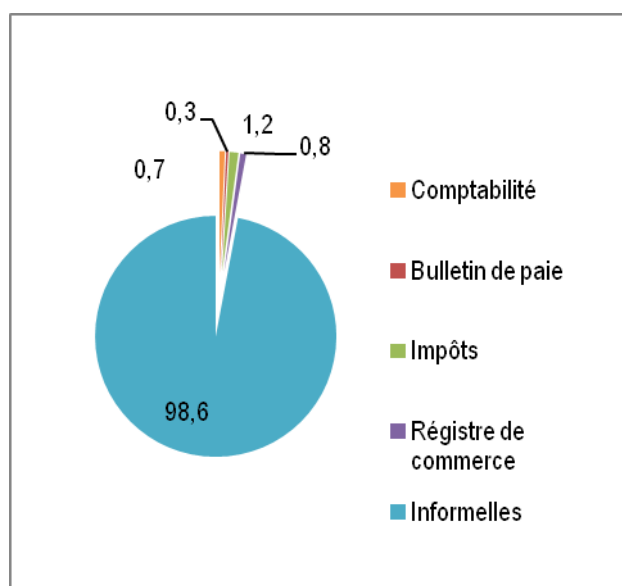
### 3.2. Des conditions de travail précaires<sup>20</sup>

#### 3.2.1. Une prédominance dans les activités informelles

Les données de l'ENVM 2008 confirment l'omniprésence des jeunes dans les activités informelles en Côte d'Ivoire. En effet, 98,6 pour cent des jeunes gens âgés de 14-17 ans sont occupés par des entreprises qui ne tiennent aucune comptabilité, ne délivrent aucun bulletin de paie, n'ont pas de registre de commerce et ne paient pas d'impôts (Graphique 7). C'est également le cas pour 95 pour cent des individus âgés de 18-24 ans, comme le souligne le graphique 8.

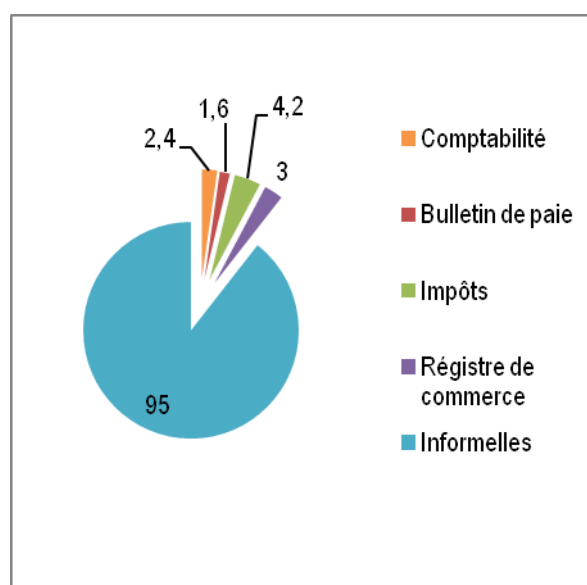
<sup>20</sup> Cette section réfère aux individus âgés de 14-24 ans qui n'ont pour seule activité que le travail.

**Graphique 7: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon les actes constitutifs détenus par leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

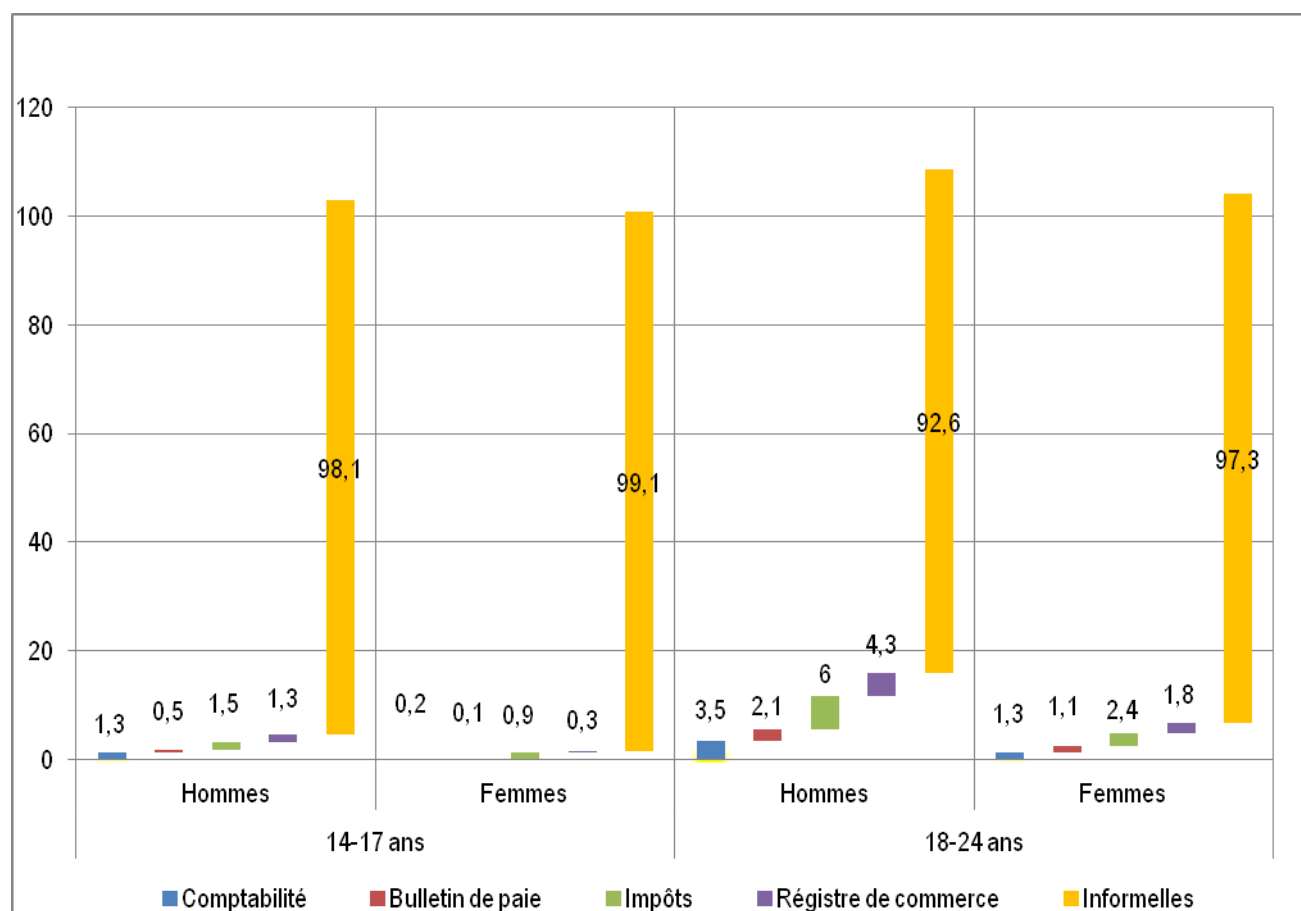
**Graphique 8: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon les actes constitutifs détenus par leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

Ce constat est, globalement, fait tant pour les hommes que pour les femmes âgés de 14 à 24 ans. Néanmoins, un regard attentif aux spécificités liées aux sexes fait apparaître que la situation des jeunes femmes ne s'améliore que très lentement au passage d'une cohorte à une autre. En effet, seules 1,8 pour cent des jeunes filles voient leur situation «s'améliorer» pour 5,5 pour cent de jeunes hommes qui quittent les activités informelles, comme le souligne le graphique 9.

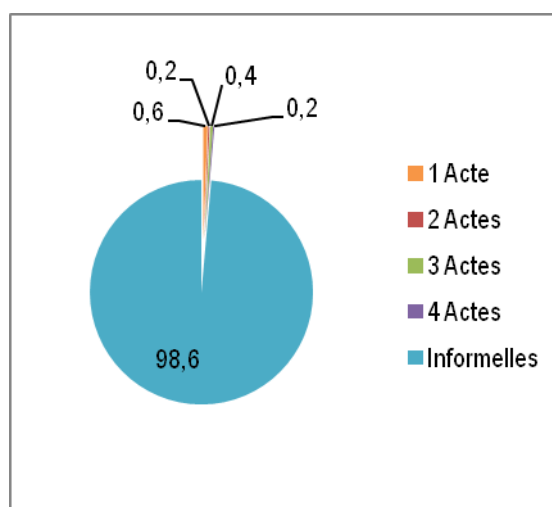
**Graphique 9: Répartition des jeunes actifs selon le groupe d'âge, le sexe et les actes constitutifs détenus par leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

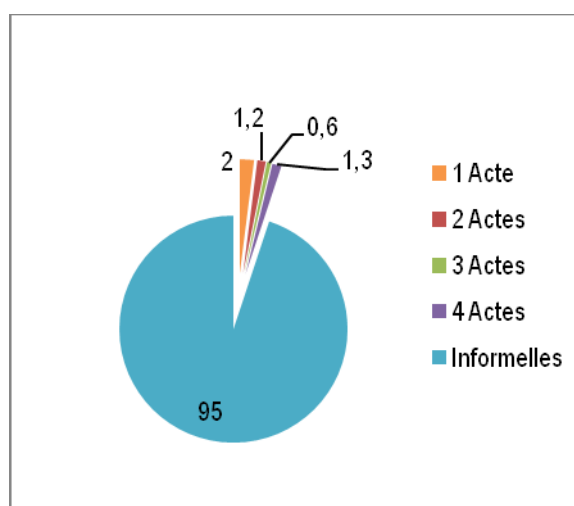
Mieux, lorsque l'on examine la détention du nombre d'actes constitutifs des entreprises en voie de formalisation qui embauchent les jeunes, on note que la plupart d'entre elles n'ont qu'un seul acte constitutif. Très peu d'entre elles réunissent l'ensemble des actes requis pour les entreprises formelles. Autant dire que la quasi-totalité des jeunes sont occupés dans des activités informelles ou dans des entreprises en voie de formalisation, comme le relèvent les graphiques 10 et 11.

**Graphique 10: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon le nombre d'actes constitutifs détenus par leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

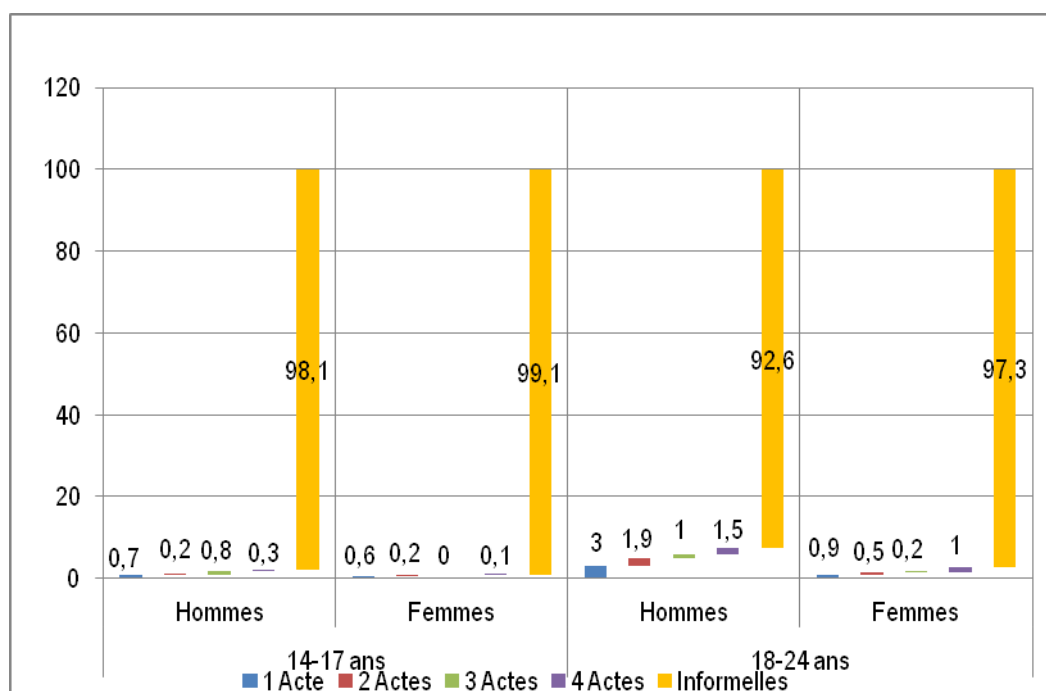
**Graphique 11: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon le nombre d'actes constitutifs détenus par leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

La prise en compte de l'identité sexuelle des individus confirme cette montée de la formalisation des emplois pour les jeunes hommes entre 18 et 24 ans: 2,3 pour cent passent d'une entreprise n'ayant aucun acte constitutif à une entreprise qui en possède un. A contrario, l'on note une rétention des jeunes femmes dans des entreprises qui ne se formalisent que de façon marginale (Graphique 12).

**Graphique 12: Répartition des jeunes actifs selon le groupe d'âge, le sexe et le nombre d'actes constitutifs détenus par leur entreprise**

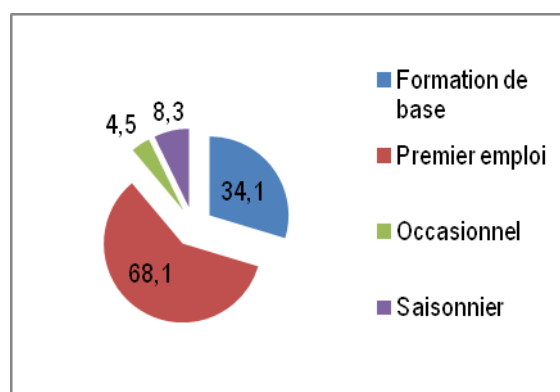


Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

### 3.2.2. Des modes vulnérables de contractualisation

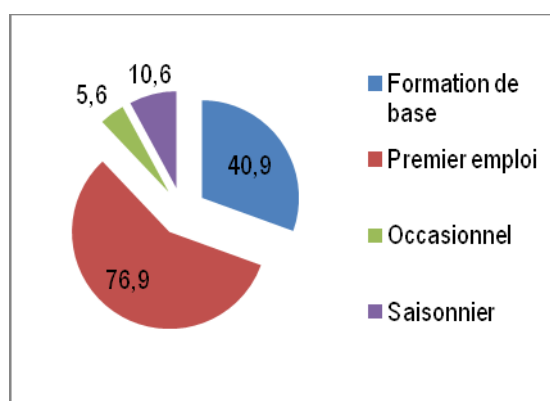
L'examen des caractéristiques de l'emploi des jeunes indique qu'il s'agit de leur premier emploi, avec toutefois une forte probabilité que cette situation perdure. En effet, si 68,1 pour cent des jeunes de 14-17 ans expérimentent le travail, ce sont 76,9 pour cent qui déclarent exercer dans leur activité initiale. Cette situation est, du reste, conforme à leur formation de base, puisque 40,9 pour cent et 34,1 pour cent des jeunes âgés, respectivement de 14-17 ans et 18-24 ans certifient exercer un emploi lié à leur formation de base. Cette physionomie de l'emploi des jeunes pourrait s'avérer durable, dans la mesure où seuls 12,8 pour cent des moins de 18 ans et 16,2 pour cent des jeunes les plus âgés occupent un emploi saisonnier (respectivement 8,3 pour cent et 10,6 pour cent) ou occasionnel (respectivement 4,5 pour cent et 5,6 pour cent).

**Graphique 13: Répartition des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon les caractéristiques de leur emploi**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

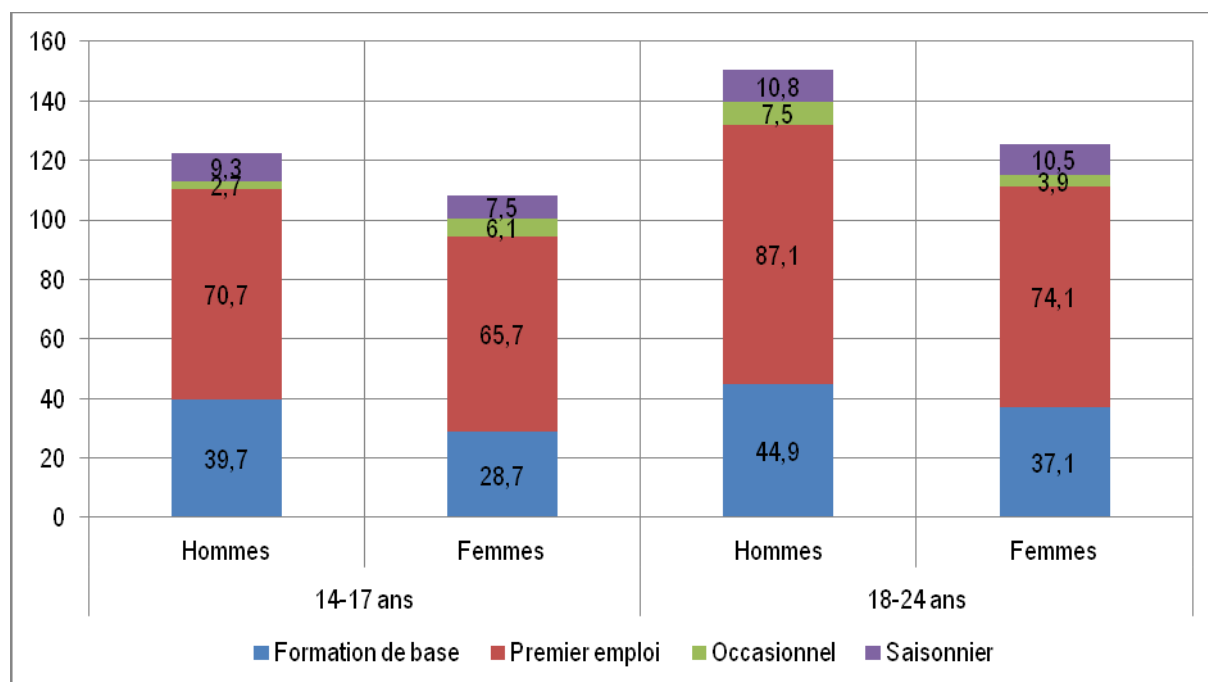
**Graphique 14: Répartition des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon les caractéristiques de leur emploi**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

L'examen des caractéristiques de l'emploi des jeunes selon le sexe (Graphique 15) souligne la précocité de l'entrée des femmes sur le marché du travail relativement aux hommes, dans la mesure où 26 pour cent d'entre elles âgées de 18-24 ans ont déjà occupé un autre emploi pour 13 pour cent des jeunes hommes de cette tranche d'âge. Pis, ce sont même, respectivement 34,3 pour cent et 29,3 pour cent des jeunes femmes et jeunes hommes qui en sont au moins à leur second emploi. En outre, au regard de leur formation de base, qu'elle que soit la cohorte à laquelle elles appartiennent, les jeunes femmes se caractérisent davantage par une forte propension à la mobilité interprofessionnelle, relativement aux jeunes hommes. Et, plus fondamentalement, l'instabilité dans l'emploi, associée à la précocité de l'emploi des jeunes, tend à se stabiliser avec l'âge, comme en témoignent les statistiques d'une cohorte à une autre. Cette tendance est, du reste, confirmée chez les jeunes filles qui sortent progressivement des emplois occasionnels alors que les jeunes hommes s'y maintiennent quand leur nombre n'y croit pas. Par ailleurs, quel que soit le sexe des jeunes, ils tendent davantage à être plus présents pour les emplois saisonniers qui leur sont offerts, sans nul doute en raison du fort chômage dont ils sont victimes.

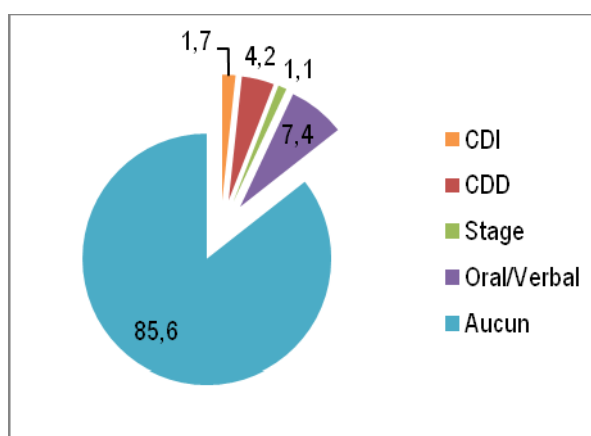
**Graphique 15: Répartition des jeunes actifs selon le sexe, le groupe d'âge et les caractéristiques de leur emploi**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

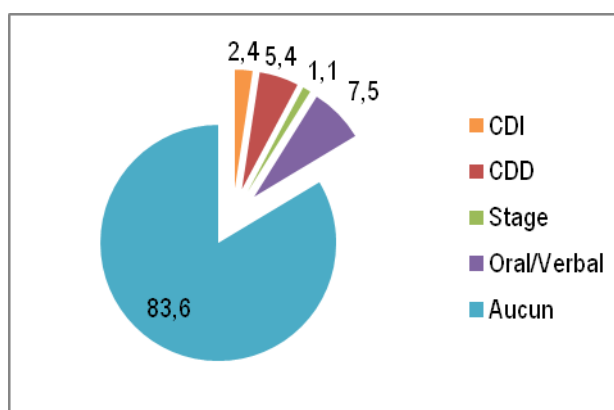
En outre, les modes de contractualisation des jeunes sont des plus vulnérables (Graphiques 16 et 17). Pour l'écrasante majorité d'entre eux, aucun contrat n'est passé entre eux et leur employeur (85,6 pour cent des 14-17 ans contre 83,6 pour cent des 18-24 ans); et, sur, globalement, les 15 pour cent d'entre eux qui sont sous contrat, la moitié (soit 7,5 pour cent) relève d'un contrat oral pour 1,1 pour cent de stagiaires. En clair, à peine 5,9 pour cent des 14-17 ans bénéficient d'un Contrat à durée indéterminée (CDI: 1,7 pour cent) ou d'un Contrat à durée déterminée (CDD: 4,2 pour cent). S'agissant de la catégorie des 18-24 ans, ce sont 2,4 pour cent qui sont en CDI pour 5,4 pour cent en CDD.

**Graphique 16: Répartition des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon la nature de leur contrat à l'embauche**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

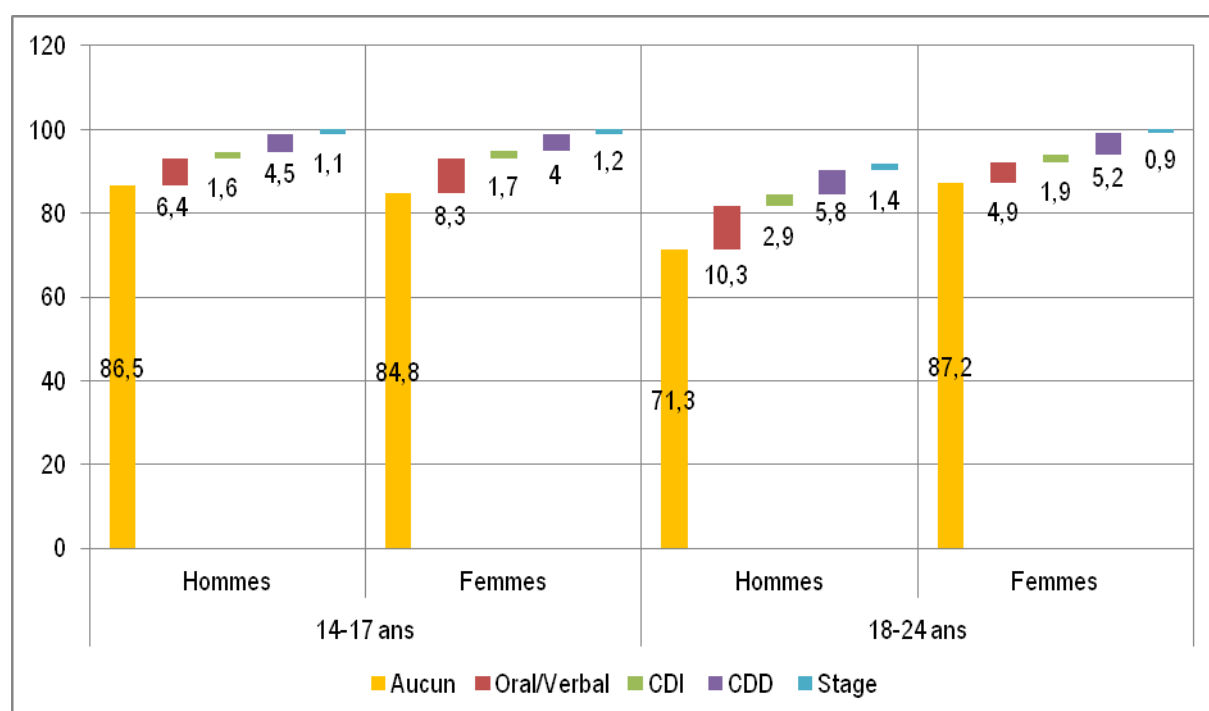
**Graphique 17: Répartition des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon la nature de leur contrat à l'embauche**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

L'analyse des modes de contractualisation selon le sexe souligne une dégradation de la situation des jeunes femmes au cours du passage inter-cohortes. En effet, si la passation de contrats devient plus importante en CDD (+1,2 pour cent) et CDI (+0,2 pour cent), il est dramatique d'observer, globalement, une vulnérabilité croissante des jeunes femmes entre 18 et 24 ans au regard de la proportion d'entre elles qui ne justifient d'aucun contrat (87,2 pour cent soit 2,4 points de pourcentage de plus qu'entre 14 et 17 ans) alors que l'on enregistre pour cette population une baisse de la part des contrats oraux/verbaux de 3,4 pour cent entre les deux cohortes. A contrario, même si sept jeunes hommes actifs âgés de 18 à 24 ans ne bénéficient d'aucun contrat qui les protège (contre neuf entre 14 et 17 ans), il est à noter que leur mode de contractualisation «s'améliore» (Graphique 18).

**Graphique 18: Répartition des jeunes actifs selon le sexe, le groupe d'âge et la nature de leur contrat à l'embauche**

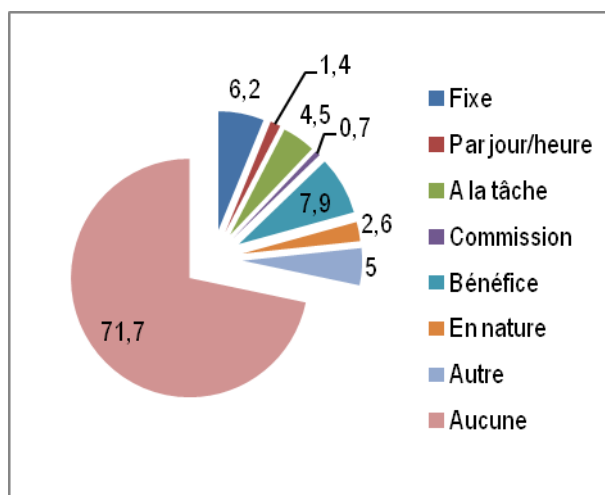


Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

### 3.2.3. De faibles<sup>21</sup> et irréguliers revenus

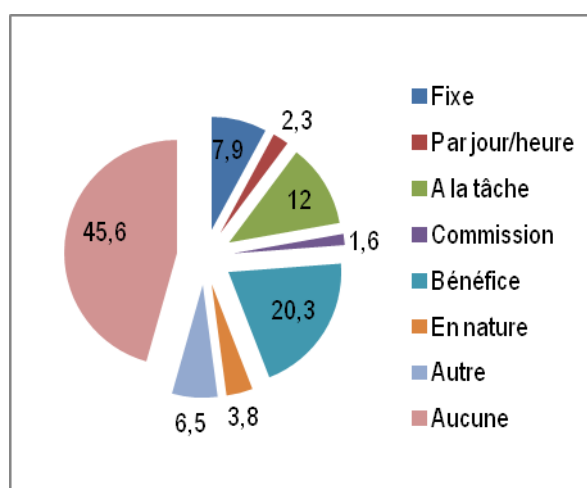
La conjonction d'emplois dans l'informel avec des modes de contractualisation des plus vulnérables condamnent les jeunes actifs en Côte d'Ivoire à une précarisation de la rémunération. En effet, près d'un jeune sur deux âgé de 18 ans ou plus travaille sans aucune rémunération, contre sept jeunes actifs sur dix âgé de moins de 18 ans. Et lorsque les 18-24 ans bénéficient d'un revenu de leur travail, ils le sont principalement soit au bénéfice généré par l'activité (20,3 pour cent) soit à la tâche (12 pour cent); à peine 7,9 pour cent d'entre eux jouissant d'un revenu fixe.

**Graphique 19: Répartition des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon le mode de rémunération**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

**Graphique 20: Répartition des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon le mode de rémunération**

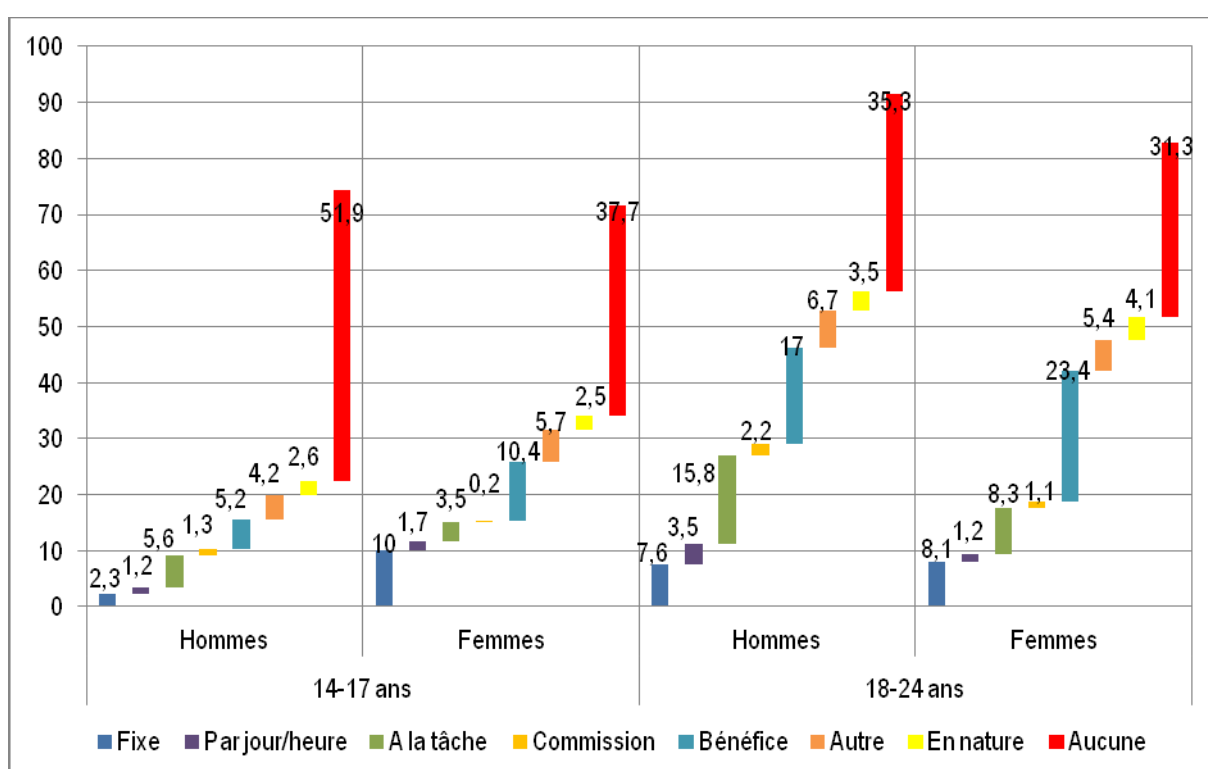


Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

<sup>21</sup> Nous ne présentons pas les résultats sur le revenu généré par l'activité des jeunes actifs eu égard à la qualité des données de revenu. Il importe cependant de noter ces données indiquent que leur revenu oscille entre 1 000 FCFA et 300 000 FCFA, avec 82 pour cent des individus concernés qui ont moins de 100 000 FCFA par mois.

La ventilation des jeunes actifs selon le sexe et leur mode de rémunération confirment globalement cette tendance, de même qu'elle souligne des comportements spécifiques pour chaque groupe. De fait, l'entrée précoce des jeunes femmes dans les activités économiques est étroitement associée à la quête d'une rémunération: seules deux d'entre elles sur cinq n'ont pas de revenus pour un jeune homme sur deux âgé de 14-17 ans; en outre, elles sont davantage intéressées par un revenu fixe (10 pour cent d'entre elles) ou une activité assortie de bénéfice (10,4 pour cent) quand les jeunes hommes âgés de 14-17 ans sont beaucoup plus concernés par les activités de tâcheron. Ces tendances se renforcent avec le passage à la cohorte supérieure où les rémunérations en nature deviennent importantes pour les individus des deux sexes.

**Graphique 21: Répartition des jeunes actifs selon le sexe, le groupe d'âge et le mode de rémunération**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

### 3.2.4. Des travaux dangereux<sup>22</sup>

Le tableau 4 met en exergue le fait que le travail des jeunes en Côte d'Ivoire se fait dans des conditions qui ne respectent pas toujours leur intégrité physique. En effet, quasiment un jeune actif sur deux effectue un travail dangereux, la situation étant davantage préoccupante pour les jeunes hommes (54 pour cent) comparativement aux jeunes femmes (38,3 pour cent). Lorsque l'en prend en considération le groupe d'âge, on note que la précarité du travail des enfants tend à se renforcer à l'adolescence, puisque de 34 pour cent des jeunes de 14-17 ans concernés par le travail dangereux, l'on se situe à 51,6 pour cent entre 18 et 24 ans.

**Tableau 4: Pourcentage de jeunes astreints à un travail dangereux selon le sexe et l'âge**

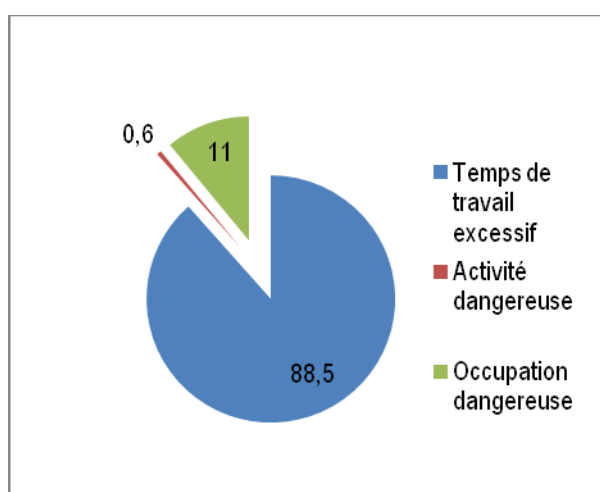
|                  | Hommes    |           |                   |      | Femmes    |           |                   |      | Ensemble  |           |                    |      |
|------------------|-----------|-----------|-------------------|------|-----------|-----------|-------------------|------|-----------|-----------|--------------------|------|
|                  | Total     | Actifs    | Travail dangereux |      | Total     | Actifs    | Travail dangereux |      | Total     | Actifs    | Travails dangereux |      |
|                  | N         | N         | N                 | %    | N         | N         | N                 | %    | N         | N         | N                  | %    |
| <b>14-17 ans</b> | 896 157   | 384 058   | 133 890           | 34,9 | 853 409   | 339 375   | 111 885           | 33,0 | 1 749 566 | 723 433   | 245 775            | 34,0 |
| <b>18-24 ans</b> | 1 399 653 | 852 017   | 533 683           | 62,6 | 1 601 722 | 847 172   | 342 984           | 40,5 | 3 001 375 | 1 699 189 | 876 667            | 51,6 |
| <b>Total</b>     | 22 95 810 | 1 236 075 | 667 573           | 54,0 | 2 455 131 | 1 186 547 | 454 869           | 38,3 | 4 750 941 | 2 422 622 | 1 122 442          | 46,3 |

Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

La caractérisation de ce travail dangereux des jeunes indique qu'ils sont, essentiellement et principalement, exposés à de longues heures de travail au quotidien (88,5 pour cent des 14-17 ans et 83,7 pour cent des 18-24 ans) et, secondairement employés dans des occupations dangereuses (respectivement, 11 pour cent et 15,2 pour cent), comme le soulignent les graphiques 22 et 23.

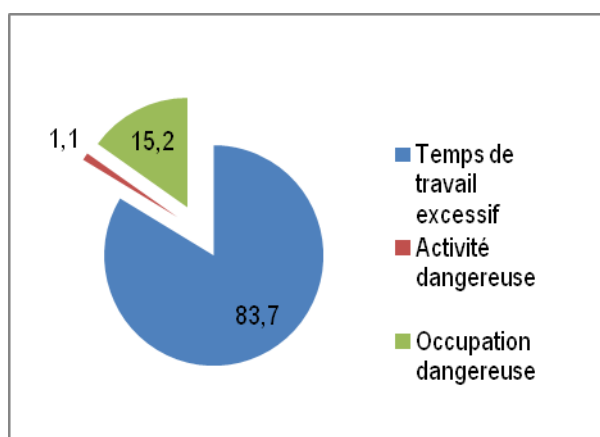
<sup>22</sup> Cette section fait, en partie, référence, en l'absence de conditions spécifiques pour la détermination du travail dangereux des 18-24 ans, aux mesures préconisées par Amani, Koné et al. (2008). En outre, dans la mesure où les données de l'ENVM 2008 ne permettent pas de définir les autres pires formes de travail pour les 18-24 ans, nous avons pris l'option de ne pas présenter dans le présent rapport les statistiques relatives à la traite et au travail forcé des 14-17 ans. L'on retiendra que, selon ce rapport, en 2008, l'on estimait le nombre de 14-17 ans victimes de travail forcé à 16544 (9294 jeunes hommes pour 7250 jeunes femmes). Parmi eux, on dénombre 5676 victimes de la traite (4338 femmes pour 1338 hommes).

**Graphique 22: Les dimensions du Travail dangereux (%) des jeunes âgés de 14-17 ans**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

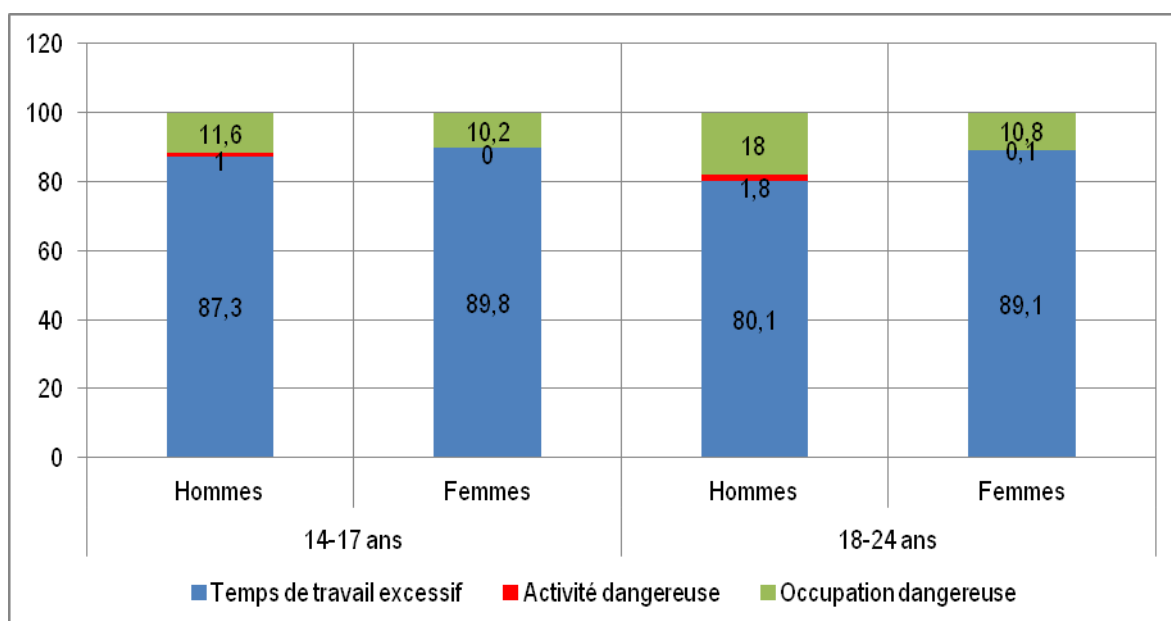
**Graphique 23: Les dimensions du Travail dangereux (%) des jeunes âgés de 18-24 ans**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

La décomposition du travail dangereux selon le sexe (Graphique 24) montre une dégradation des conditions de travail des jeunes hommes d'une cohorte à une autre, au regard des occupations (+6,4 pour cent) et des branches d'activités (+0,8 pour cent) dans lesquelles ils exercent. En ce qui concerne les jeunes femmes, les longues heures de travail constituent toujours le principal facteur de dangerosité de leur implication dans l'activité économique, en dépit d'une stagnation des dangers liés à leur occupation (10,8 pour cent contre 10,2 pour cent entre 14 et 17 ans).

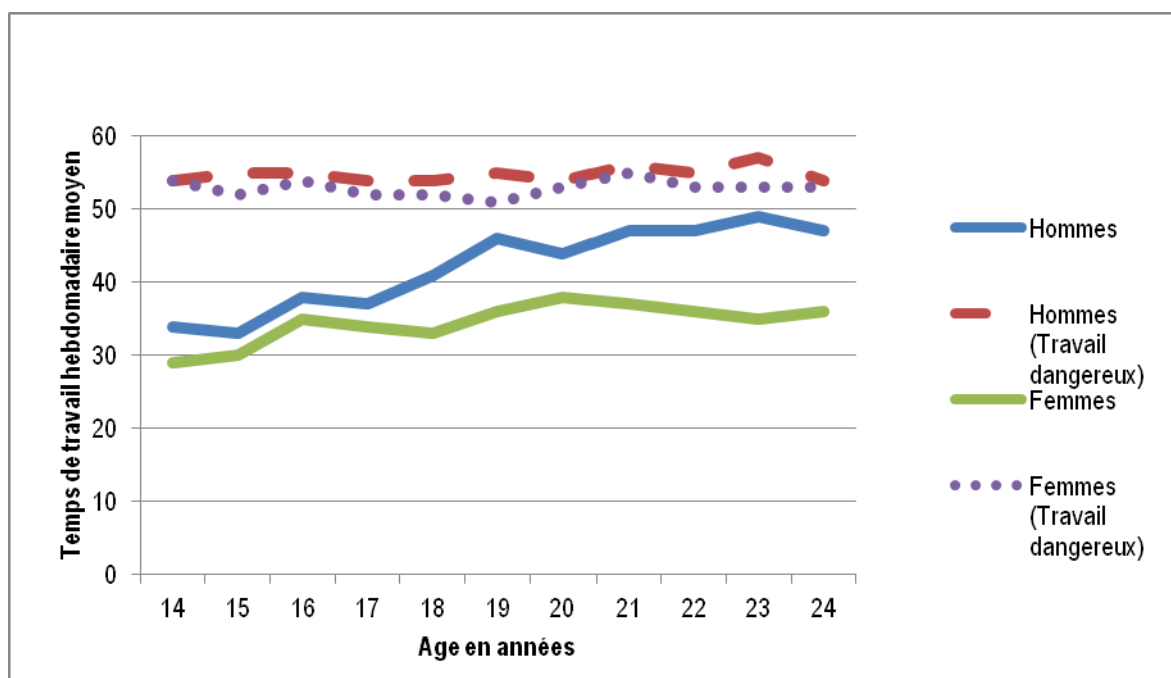
**Graphique 24: Dimensions du travail dangereux (%) selon le groupe d'âge et le sexe**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

Un regard au temps de travail hebdomadaire met en lumière le fait que ces jeunes gens, hommes et femmes, travaillent en moyenne environ 54 heures par semaine, soit 14 heures de plus que la durée légale de travail en Côte d'Ivoire.

**Graphique 25: Evolution du temps de travail hebdomadaire moyen selon le sexe, l'âge et la forme de travail**

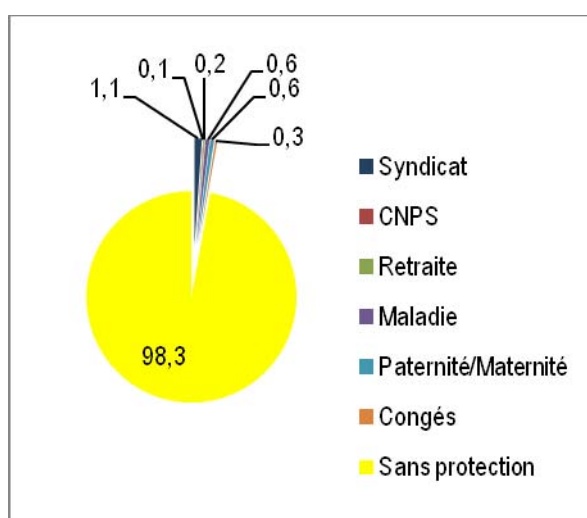


Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

### 3.2.5. Une protection sociale quasi-inexistante

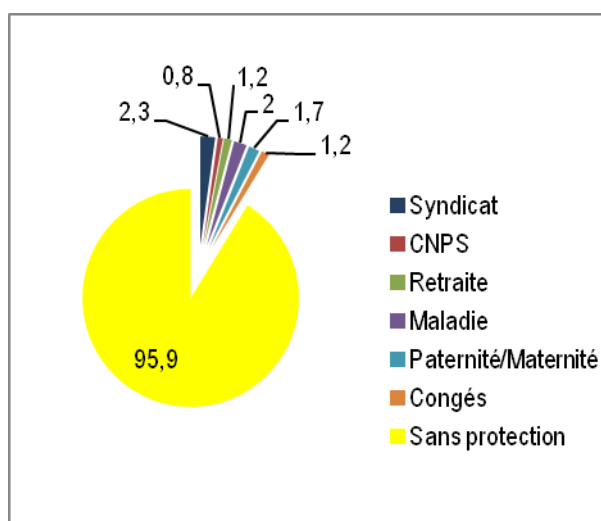
Le refuge des jeunes dans les activités informelles va de pair avec un déficit criard en matière de protection sociale. Amorcée avec le travail des enfants à abolir, la violation des droits se poursuit à l'adolescence. En effet, ce sont 98,3 pour cent des 14-17 ans et 96 pour cent des 18-24 ans qui ne jouissent d'aucune couverture sociale (CNPS, Retraite), d'aucun congé (maladie, paternité/maternité ou annuel) et ne sont sous la protection d'une représentation syndicale. Les seules protections auxquelles les employeurs semblent sensibles sont liées aux manifestations solidaires rythmant les sociétés traditionnelles, à savoir la maladie et la célébration des naissances; encore qu'à peine 3,7 pour cent des jeunes travailleurs en bénéficient (Graphique 27).

**Graphique 26: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon le type de protection dans leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

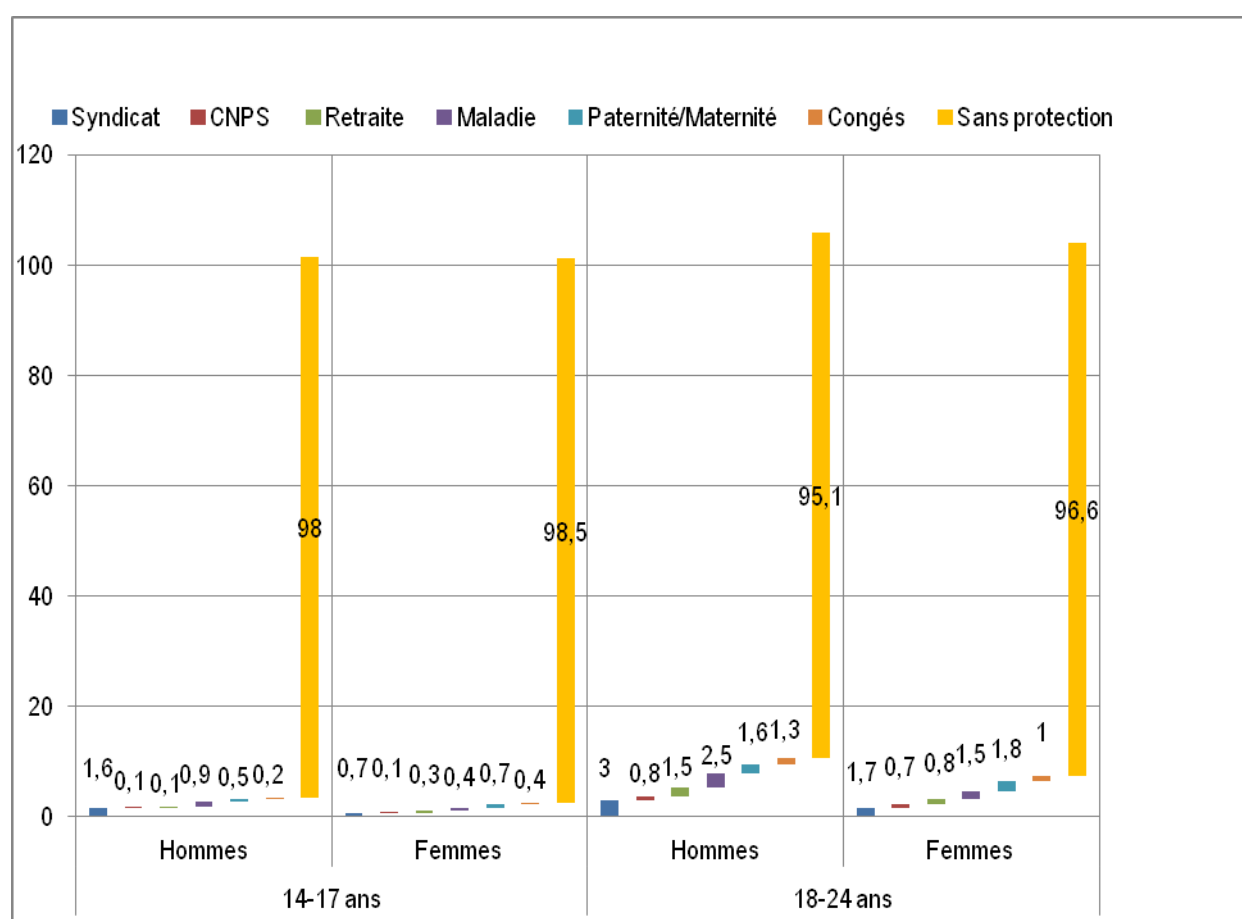
**Graphique 27: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon le type de protection dans leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

Bien que ce constat prévale tant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes, il importe de souligner que les progrès observés chez ces dernières sont beaucoup plus lents que chez leurs homologues de sexe masculin. Tous les indicateurs sont relativement meilleurs pour les hommes que pour les femmes au passage à la cohorte supérieure des 18-24 ans.

**Graphique 28: Répartition des jeunes actifs selon le groupe d'âge, le sexe et le type de protection dans leur entreprise**

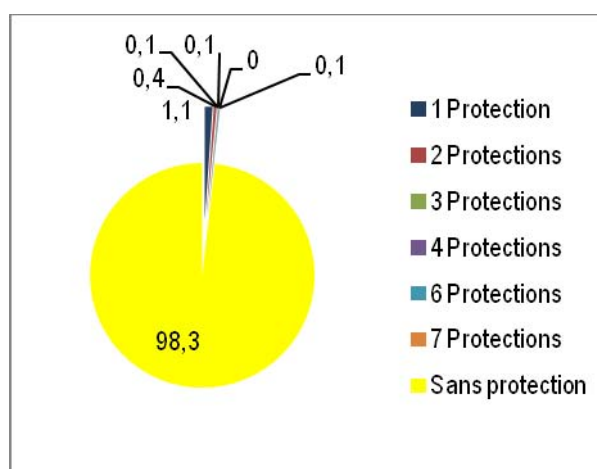


Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

Les graphiques 29 et 30, soulignant le cumul des protections, montrent que la relative protection sociale dont bénéficient les jeunes en Côte d'Ivoire est le plus souvent limité à un produit unique; à peine un pourcent des jeunes travailleurs bénéficiant de plus d'une protection.

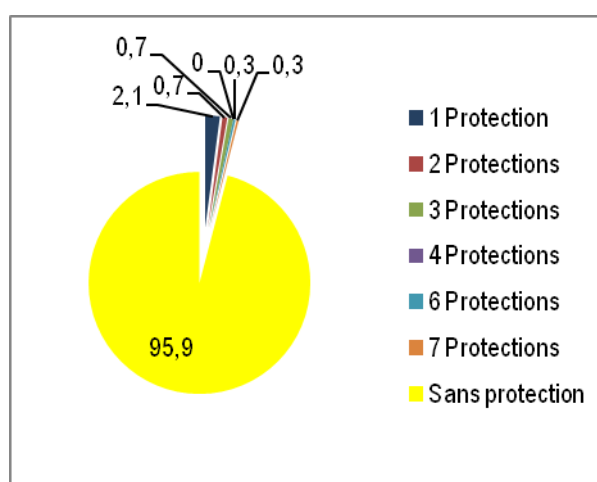
Le seul progrès notable que l'on observe dans la transition du travail des enfants à l'emploi des jeunes concerne la représentation syndicale. De fait, il semblerait qu'une prise de conscience progressive soit à l'œuvre pour faire entendre la voix des jeunes dans le processus de dialogue social, y compris chez les plus jeunes (Graphique 27).

**Graphique 29: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 14-17 ans selon la qualité (nombre) de la protection dans leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

**Graphique 30: Répartition (%) des jeunes actifs âgés de 18-24 ans selon la qualité (nombre) de la protection dans leur entreprise**



Source: A partir des données de l'ENVM – Côte d'Ivoire 2008.

En définitif, bien que bidirectionnels en termes quantitatif, le travail des enfants et l'emploi des jeunes sont parfaitement convergents en matière de conditions générales de travail. Fatalement, le déficit de travail décent des jeunes est le parfait reflet du travail des enfants à abolir. En effet, amorcée avec les pires formes de travail des enfants, la précarisation des emplois jeunes se poursuit dans les activités informelles. Celle-ci se traduit par: (i) des modes de contractualisation: neuf jeunes sur dix travaillent sans contrat formel avec leur employeur et, à peine 8 pour cent sont soit sous CDD soit sous CDI; (ii) des modes de rémunération précaires, les jeunes travailleurs étant rémunérés à la tâche, au bénéfice, ou à la commission; (iii) une protection sociale quasi-inexistante avec moins de 5 pour cent de jeunes socialement couverts, ces droits étant, du reste, très insuffisamment respectés; (iv) des travaux qui restent dangereux eu égard aux excessives heures de travail (souvent près de 60 heures par semaine) et, accessoirement, à la nature même des activités exercées. Et, si globalement, hommes et femmes sont logés à la même enseigne, les progrès au passage d'une cohorte à une autre semblent beaucoup plus faibles pour ces dernières.

### 3.2.6. Un cadre et des conditions de travail non sécurisés

L'économie informelle se caractérise par des conditions de travail rarement sécurisées. Aussi, les enfants et les jeunes travailleurs se trouvent-ils confrontés à des problèmes d'insalubrité des locaux de travail, de température souvent élevée, d'humidité, de nuisances sonores, de faible éclairage du lieu et du poste de travail, d'espace exigu, de dangers et de risques pour les jeunes travailleurs de se blesser ou de tomber malade, le plus souvent en raison d'un rangement mal assuré des outils et des produits. Cependant, rares sont les études qui en rendent compte dans le contexte ivoirien. Néanmoins, lorsqu'elles existent, elles dressent un tableau alarmant comme l'étude de Yéboué-Kouamé et al. (2012) dans le secteur de la menuiserie et de l'ébénisterie. En effet, basée sur une enquête auprès de 280 travailleurs (dont 58 pour cent de jeunes âgés de 19-35 ans) à Yopougon-Abidjan, l'étude révèle que: *«Plus des deux tiers des travailleurs avaient subi des traumatismes. Les lésions traumatiques siégeaient essentiellement au niveau des membres supérieurs, avec une prédominance au niveau des doigts (38,2 pour cent) et des mains (27,35 pour cent). Les projections oculaires (40,57 pour cent) et les coupures (38,67 pour cent) représentaient les principaux mécanismes des traumatismes. (...) Les principales nuisances retrouvées étaient les nuisances mécaniques (98 pour cent); chimiques (63,2 pour cent); physiques dominées par l'exposition aux poussières de bois (95,4 pour cent) avec l'exposition aux bruits (95 pour cent), les risques d'incendie (63,2 pour cent); ergonomiques liées à la réalisation de gestes répétitifs (60,7 pour cent); biologiques constituées par l'exposition aux eaux usées (36,4 pour cent) et aux moisissures (15,4 pour cent).»* Ils ponctuent leur étude par le fait que:

*«Les activités de menuiseries et ébénisteries s'exercent dans de mauvaises conditions avec un risque élevé d'accident du travail et de maladies professionnelles. Les activités dans ces établissements s'exercent dans des locaux inadaptés, un environnement pollué et emploient des travailleurs formés sur le tas avec un faible niveau scolaire. Les dispositifs de prévention technique et médicale étaient absents dans la plupart des ateliers. Les risques professionnels étaient dans leur grande majorité méconnus des travailleurs, (en particulier des enfants) qui adoptaient fréquemment des comportements à risque et ne disposaient pas d'équipements individuels de protection».*

Au total, l'emploi des jeunes est le prolongement de l'activité économique et des conditions de travail précaires des enfants. Aussi, le déficit de travail décent des jeunes est-il en partie une conséquence directe du travail des enfants, en ce sens que le travail des enfants est de nature à exacerber les problèmes d'emploi des jeunes. En effet, les enfants qui travaillent ne peuvent pas s'instruire encore moins acquérir les connaissances et les compétences dont ils auront besoin pour être compétitifs sur le marché du travail, à l'âge adulte.

Bien que la causalité entre travail des enfants et déficit d'emploi décent pour les jeunes soit établie, il est crucial d'en rechercher les causes profondes dans la défaillance des systèmes de formation formel et informel, l'inefficacité de la politique des emplois jeunes ou encore l'absence d'un cadre formel de suivi de l'emploi spécifique des jeunes.

## Chapitre 4: Le déficit de travail décent des jeunes, des causes structurelles

Le déficit de travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire trouve principalement son fondement dans la conjonction d'un ensemble de trois facteurs structurels. Premièrement, faute d'une croissance soutenue, la capacité créatrice d'emplois décents de l'Etat, en particulier pour les jeunes, reste limitée. Deuxièmement, les lacunes du système de formation, formel et informel, cantonnent les jeunes dans des emplois déqualifiés offrant une faible rémunération et un déficit de protection sociale. Troisièmement, enfin, les limites de l'intervention de l'Inspection ne garantissent pas les droits des jeunes travailleurs, notamment dans les activités informelles où l'on retrouve la majorité d'entre eux.

### 4.1. Une politique des emplois jeunes peu efficace

#### 4.1.1. Des résultats mitigés

Les mesures en faveur des emplois jeunes sont noyées dans les mesures globales de création d'emplois et ne concernent pas spécifiquement les jeunes de 14-24 ans. En outre, les programmes connaissent une insuffisante application et connaissent des résultats mitigés, comme le souligne le tableau suivant.

**Tableau 5: Principales mesures en faveur des emplois jeunes dans les plans nationaux de l'emploi en Côte d'Ivoire**

| Plan                                 | Programme                                              | Cibles / objectifs                                                                                              | Prévision                                          | Réalisation                                                                                                                                      | Observations                                                                                                                                            |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Plan National de l'Emploi – PNE 1991 | Programme d'aide à l'embauche – PAE.                   | Jeunes primo-demandeurs d'emploi.                                                                               | 5 000 mises en stage assorties de 2 500 embauches. | 1 252 mises en stage dont 376 embauches effectives.                                                                                              |                                                                                                                                                         |
|                                      | Programme spécial de création d'emplois – PSCE.        | - Personnes non qualifiées des collectivités locales.<br>- Jeunes ruraux.<br>- Femmes seules, chefs de famille. | 20 000 Occupations.                                | 840 femmes.                                                                                                                                      | Problèmes de décaissement entre AGEPE, cellule technique, et CAA, gestionnaire des fonds du programme.                                                  |
|                                      | Programme de création de micro-entreprises – PCME.     | - Chômeurs.                                                                                                     | - 800 micro-entreprises.<br>- 3 400 emplois.       | - 5 projets financés en 1991.<br>- 1 projet ayant profité à 25 jeunes en 1992.<br>- les projets de 121 chômeurs dans le cadre des fonds sociaux. | - Multiplicité des centres de décision (AGEPE, CAA, Primature).<br>- Faible suivi des promoteurs financés.<br>- Lenteur dans le décaissement des fonds. |
|                                      | Programme d'embauche prioritaire des nationaux – PEPN. | - Ivoiriens.                                                                                                    | 5 000 emplois.                                     | 2 530 embauches.                                                                                                                                 |                                                                                                                                                         |
|                                      | Programme générateur                                   |                                                                                                                 |                                                    |                                                                                                                                                  | Pas de début d'exécution pour                                                                                                                           |

| Plan                                 | Programme                                                        | Cibles / objectifs | Prévision                                             | Réalisation                                                                                                 | Observations                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | d'emplois rapides – PGER.                                        |                    |                                                       |                                                                                                             | des raisons administratives, techniques et financières.                                                                                                                                                        |
| Plan National de l'Emploi – PNE 1995 | Programme d'aide à l'embauche – PAE.                             | - Jeunes diplômés. |                                                       | - 907 jeunes formés dont 63% placés en entreprises.<br>- 999 primo-demandeurs d'emplois dont 322 embauches. | Inapplication des mesures fiscales et parafiscales, en raison du manque de collaboration de la DGI et de la CNPS (non associés à l'élaboration du programme); primes à l'embauche non versées aux entreprises. |
|                                      | Programme de création de micro-entreprises – PCME.               |                    |                                                       | - 1 447 projets financés et 2193 en attente.<br>- 7 200 emplois créés.                                      | - Multiplicité des organes de gestion des dossiers.<br>- Disponibilité tardive des dotations.<br>- Faiblesse du niveau de recouvrement.                                                                        |
|                                      | Programme d'insertion des jeunes ruraux – PIJR.                  | - Jeunes ruraux.   |                                                       | 998 bénéficiaires dont 56% de femmes.                                                                       |                                                                                                                                                                                                                |
|                                      | Programme spécial d'insertion des femmes – PSIF.                 | - Femmes.          |                                                       |                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |
|                                      | Programme d'aide à la formation de la population active – PAFPA. |                    | - 137 projets enregistrés.<br>- 21 000 bénéficiaires. | - 25 projets réalisés.<br>- 3 154 personnes dont 60% de femmes.                                             |                                                                                                                                                                                                                |
|                                      | Programme d'absorption des jeunes déscolarisés – PAJD.           |                    |                                                       | - 5 552 jeunes formés.                                                                                      | - Une seule génération formée.<br>- Aucune insertion.                                                                                                                                                          |

| Plan                                                                | Programme                                                                    | Cibles / objectifs | Prévision | Réalisation                            | Observations |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|----------------------------------------|--------------|
| Programme pays pour la promotion du travail décent – PPTD 2008-2013 | Projet d'assistance post-conflit – PAPC.                                     |                    |           |                                        |              |
|                                                                     | Programme de développement des initiatives génératrices d'emplois – PRODIGE. |                    |           |                                        |              |
|                                                                     | Programme d'aide à l'embauche – PAE.                                         |                    |           |                                        |              |
|                                                                     | Programme de travaux à haute intensité de main-d'œuvre – THIMO.              | -Jeunes.           |           | 6 106 emplois directs générés en 2009. |              |
|                                                                     | Projet d'appui au traitement économique du chômage – PATEC <sup>23</sup> .   |                    |           |                                        |              |
|                                                                     | Programme du service civique national – PSCN.                                |                    |           |                                        |              |
|                                                                     | Fonds national de solidarité – FNS.                                          |                    |           |                                        |              |

Source: Informations reconstituées.

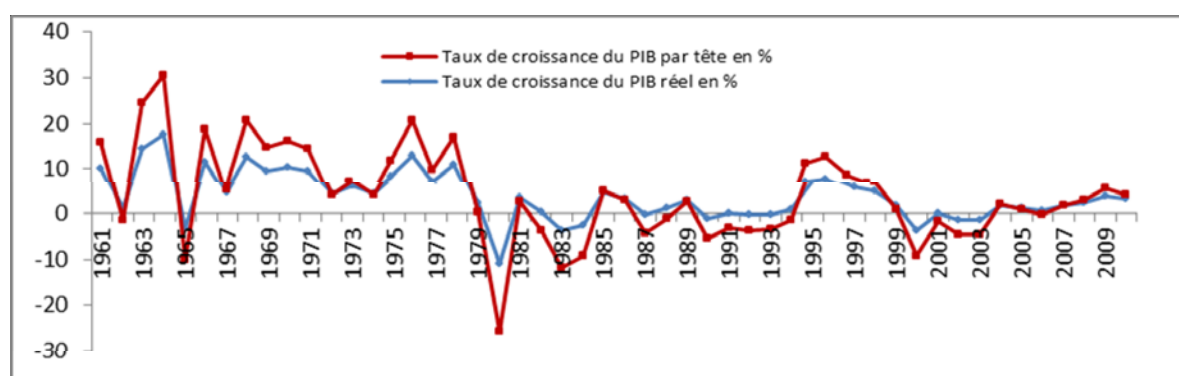
#### 4.1.2. Un cadre macroéconomique peu propice à la création d'emplois

Les crises sociopolitiques que le pays a connues ont sapé les bases de l'économie et l'ont replongé dans une phase de croissance négative. L'économie n'a renoué avec la croissance qu'à partir de 2004. Cette reprise s'est consolidée, d'une part, avec la conclusion d'un programme d'Assistance d'Urgence Post-Conflit (AUPC) du FMI et, d'autre part, avec l'apurement des arriérés de paiement envers la Banque mondiale et le groupe de la BAD, après l'accord de paix d'Ouagadougou en 2007. Cet environnement favorable a permis la réalisation d'un taux de croissance de 1,6 pour cent en 2007 et 2,3 pour cent en 2008. L'amélioration du cadre macroéconomique et l'apaisement du climat social ont conduit à la conclusion d'un programme triennal appuyé par la Facilité Elargie de Crédit couvrant la période 2009-2011. La reprise effective de la coopération financière et l'atteinte du point de décision de l'initiative PPTE ont permis d'enregistrer un taux de croissance du PIB réel de 3,8 pour cent en 2009 et 2,4 pour cent en 2010. Parallèlement, le PIB par tête a connu une croissance très faible de 0,24 pour cent en moyenne par an sur la période 2004 - 2010. En

<sup>23</sup> Le PATEC n'est un projet en direction des jeunes. Il est ici mentionné en raison de l'impossibilité de désagrégation des informations communiquées.

2011, les autorités en accord avec le FMI, ont estimé une contraction du PIB de 4,7 pour cent. Cette situation devrait se conforter en 2012, avec un taux de croissance de 8,5 pour cent, suivie d'une croissance de 6 pour cent en 2013 et 2014. L'atteinte du point d'achèvement de l'initiative PPTe laisse augurer un assainissement du cadre d'investissement et de croissance/développement, notamment avec les contrats de désendettement-développement, C2D. Toutefois, cette relative amélioration ne s'avère pas suffisante pour induire un vaste programme de création d'emplois.

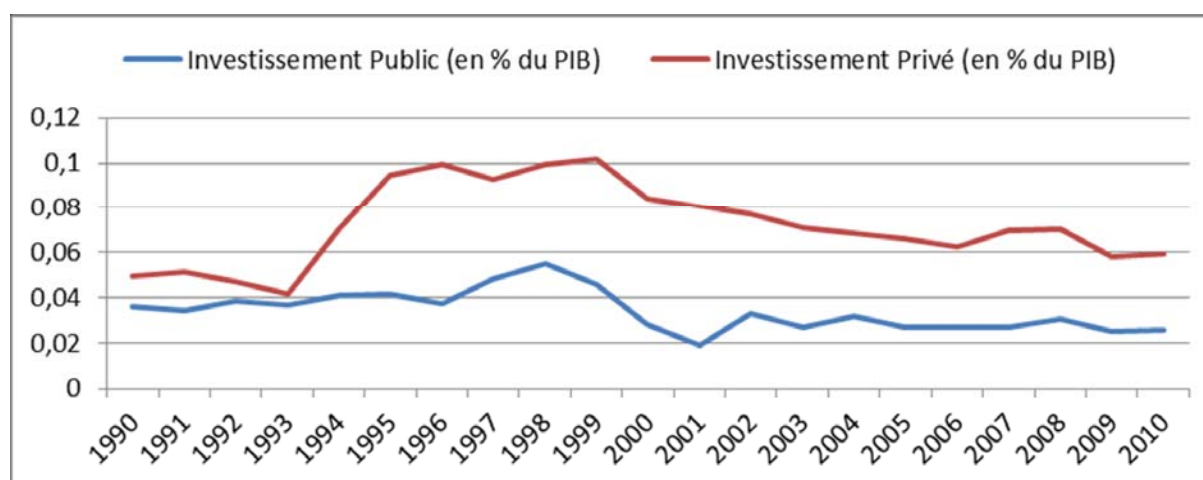
**Figure 3: Evolution du taux de croissance du PIB en Côte d'Ivoire de 1961 à 2010**



Source: RCI (2012b) d'après DCPE/MEF.

Dans ce contexte, en effet, le taux d'investissement qui était en moyenne de 20 pour cent entre 1960 et 1980, s'est situé à environ 10 pour cent depuis les années 1980, principalement du fait de la contraction drastique des investissements publics; le poids élevé de la dette du pays, l'accumulation de déficits budgétaires et l'adoption des Programmes d'Ajustement Structurel agissant comme des facteurs limitant de cette initiative d'investissement public. Par ailleurs, depuis le coup d'Etat de 1999 et les différentes crises sociopolitiques qui ont suivi, l'investissement privé a connu un sérieux coup d'arrêt avec la méfiance des investisseurs étrangers. Dès lors, la préoccupation du Gouvernement était-elle plutôt portée vers la sauvegarde des emplois existants que vers un objectif de création d'emplois.

**Figure 4: Evolution de l'investissement (% du PIB) en Côte d'Ivoire de 1990 à 2010**



Source: RCI (2012b) d'après DCPE.

## **4.2. Un système de formation peu efficace**

### **4.2.1. Un système national de formation peu performant et inadapté à l'économie nationale**

#### **4.2.1.1. Une capacité d'absorption et de rétention faible**

En Côte d'Ivoire, un nombre important d'enfants restent encore exclus de l'école. Selon le RESEN, en 2007, sur environ 1,2 millions de jeunes en âge d'être à l'école primaire, 42 pour cent n'y sont pas. Pis, ce sont 30 pour cent des enfants âgés de 6 ans qui n'auront pas du tout accès à l'école. Ces jeunes, dont une majorité de filles, sont le plus souvent issus de familles rurales et pauvres. Et, plus globalement, les populations exclues de l'école le sont pour des raisons à la fois d'offre et de demande. Ainsi, selon le lieu de résidence et la distance, l'accès est moindre en milieu rural qu'en milieu urbain, l'écart global étant de l'ordre de 17 points: 66 pour cent en milieu rural contre 83 pour cent en milieu urbain. Les chances d'accès à l'école diminuent de façon assez significative pour s'établir à 59 pour cent lorsque l'enfant doit marcher entre 30 et 60 mn pour accéder à l'école primaire, et tomber en dessous de 50 pour cent si l'école est à plus d'une heure de marche du domicile familial. Ces chiffres manifestent aussi un effet de demande dans le système éducatif qui reste prégnant. En effet, en supposant que la demande de scolarisation des individus pour lesquels l'école est lointaine est comparable à celle des individus pour lesquels une école primaire est à proximité de leur domicile, l'on aboutit à un rôle quantitatif de l'offre qui ne représente que 12,8 pour cent des raisons de nonaccès à l'école primaire en Côte d'Ivoire, le déficit de demande représentant 87,2 pour cent des raisons de nonaccès.

En outre, le système se caractérise par une faible rétention. En effet, le taux d'achèvement dans les différents cycles scolaires reste faible en Côte d'Ivoire: (i) 46 pour cent au niveau primaire; (ii) 33 pour cent d'accès au secondaire et 25 pour cent à la classe de 3<sup>ème</sup>; (iii) 13 pour cent atteignent la classe de seconde et; (iv) 10 pour cent, la classe de terminale. A titre d'illustration, le METFP, s'appuyant sur les données de l'ENVM 2008, indique dans son plan stratégique de 2009, que sur 465 096 enfants âgés de 11 ans, à peine 213 944 achèvent le primaire et seulement 158 133 accèdent à la classe de 6<sup>ème</sup>. Et, au bout de la chaîne seuls 56 132 enfants de cette cohorte obtiendront le Baccalauréat (cf. Annexe).

Les causes à cette faible rétention des enfants dans le système scolaire sont à rechercher tant du côté de la demande de scolarisation que du côté de l'offre de formation. Au niveau de la demande scolaire, deux principales raisons peuvent être avancées pour rendre compte de la faiblesse de la rétention: le décalage de perception dans la fonction sociale de l'école et les coûts d'opportunités supposés liés à la scolarisation des enfants. En effet, les parents procèdent souvent à un arbitrage entre les rôles sociaux des enfants et les bénéfices attendus de l'école; et, il est possible que l'école ait des caractéristiques (contenu de l'enseignement, calendrier scolaire, etc.) qui ne conviennent pas aux parents. En sus, les coûts directs (frais de fournitures scolaires) mais aussi les coûts d'opportunité, comme par exemple le renoncement au travail des enfants dans l'économie familiale, auxquels doivent faire face les familles pour la scolarisation de leurs enfants peuvent également être à l'origine des abandons prématurés, surtout lorsque les parents n'ont plus la même perception des bénéfices attendus de la scolarisation. Ces facteurs peuvent être renforcés par les lacunes et/ou rigidités de l'offre scolaire.

Dans la pratique, certains élèves peuvent être scolarisés dans une école relativement proche de leur domicile jusqu'à une certaine classe du cycle, mais doivent ensuite aller dans une autre école généralement plus éloignée, les autres niveaux n'étant pas offerts localement. Dans bien des cas, la majorité de ces élèves (et notamment les filles et les élèves venant de familles vivant dans des conditions difficiles) abandonnent prématurément les études. A cela, il faut ajouter le degré formel d'exigence du système dans la gestion des passages de classe et des redoublements. De fait, le changement de perception des parents concernant l'opportunité de laisser leurs enfants à l'école peut, dans beaucoup de cas, être lié à la question du redoublement. Celui-ci est un signal négatif fort pour les parents, qui peuvent réviser alors à la baisse l'intérêt qu'ils portent à l'école: dans ces circonstances, la contribution des enfants à l'économie familiale peut reprendre de l'importance. Ce phénomène est susceptible d'avoir un impact significatif dans le contexte de la Côte d'Ivoire qui présente, en 2006–2007, un pourcentage de redoublants de 22 pour cent en moyenne sur l'ensemble du cycle primaire, atteignant 32 pour cent sur la dernière année du primaire<sup>24</sup>.

#### ***4.2.1.2. Un système de formation peu intégrateur de l'entreprise***

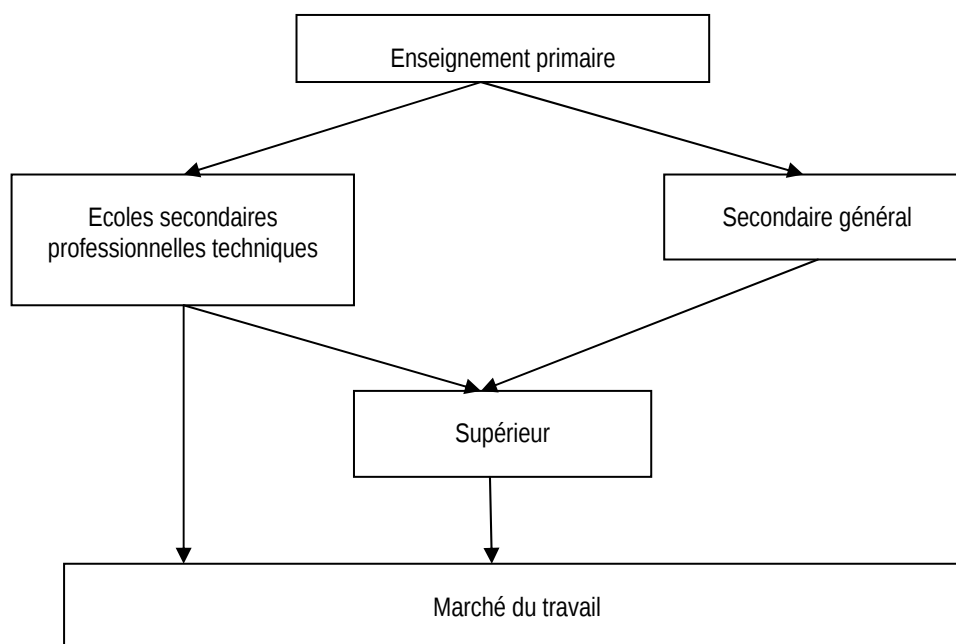
Outre les difficultés d'accès et de rétention de son système de formation, qui pousse la majorité des jeunes dans les activités informelles vulnérables, la Côte d'Ivoire est confrontée à une inadéquation qualitative entre la formation et les besoins des entreprises en termes de ressources humaines qualifiées et immédiatement opérationnelles. En effet, d'un côté, les jeunes formés ne parviennent pas à s'insérer dans le tissu socioprofessionnel et, de l'autre, les besoins en ressource humaine des entreprises ne sont pas satisfaits, du fait de l'absence de compétences sur le marché.

Cette situation est en partie imputable au système de formation en vigueur dans le pays (figure 5) qui consacre la prééminence de la formation secondaire générale sur la formation professionnelle technique.

---

<sup>24</sup> Certaines analyses montrent, en contrôlant le niveau du PIB par habitant ainsi que le coût unitaire des études, qu'en moyenne, un point de redoublement en plus dans l'enseignement primaire est associé à une diminution du taux de rétention de 0,8 points. Sur la base de ce résultat, la Côte d'Ivoire en réduisant le pourcentage de redoublements à 10 pour cent, le taux de rétention pourrait augmenter d'environ 9,6 pour cent (RCI, 2011).

**Figure 5: Le système de formation en Côte d'Ivoire**



Ce système se traduit par un déséquilibre marqué entre connaissances générales et compétences productives, renforçant l'inadéquation qualitative entre l'école et l'entreprise. De fait, les élèves et les étudiants dans leur majorité ont une méconnaissance totale de l'entreprise et de l'outil de production, en raison de leur prédominance dans la formation générale: en 2006-2007, à peine 6 pour cent des 858 749 élèves inscrits au secondaire relèvent de l'enseignement technique et professionnel, comme le souligne le tableau 5.

**Tableau 6: Evolution des effectifs scolarisés par niveau, 1996-97 à 2006-07**

|                                   | 1996-1997    | 1997-1998    | 1998-1999    | 1999-2000    | 2000-2001    | 2001-2002    | 2002-2003    | 2003-2004    | 2004-2005    | 2005-2006    | 2006-2007    |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Préscolaire</b>                | 32 141       | 34 909       | 35 553       | 38 965       | 41 592       | 44 799       | 28 842       | 35 972       | 41 556       | 53 706       | 52 028       |
| <b>Primaire</b>                   | 1 735<br>814 | 1 807<br>503 | 1 910<br>820 | 1 943<br>101 | 2 046<br>861 | 2 113<br>836 | 1 310<br>941 | 1 624<br>349 | 1 661<br>901 | 2 111<br>975 | 2 179<br>801 |
| <b>Secondaire 1</b>               | 404 123      | 410 979      | 428 505      | 445 195      | 470 279      | 500 301      | 331 865      | 430 666      | 483 390      | 570 253      | 600 618      |
| <b>Secondaire 2</b>               | 122 914      | 128 318      | 137 345      | 154 520      | 169 181      | 182 160      | 130 214      | 165 664      | 176 762      | 192 957      | 207 632      |
| <b>Technique et professionnel</b> | 28 793       | 39 781       | 39 613       | 43 679       | 43 711       | 29 109       | 28 066       | 33 120       | 42 327       | 47 666       | 50 499       |
| <b>Supérieur</b>                  | 87 873       | 101 969      | 102 267      | 110 472      | 115 413      | --           | -            | -            | 146 490      | -            | 158 772      |

Source: RCI (2012).

Par conséquent, les formés, tout comme du reste les formateurs, sont en déphasage avec l'évolution technologique; la formation est plus théorique que pratique et les formés ne sont pas automatiquement opérationnels, sans une formation spécifique en entreprise. Et cela, d'autant plus que les conditions de mise en stage des élèves sont des plus difficiles: durée insuffisante, manque de stages, etc. En outre, l'école et l'entreprise ne travaillent pas en synergie pour assurer la formation, encore moins le partenariat aboutit-il à une élaboration conjointe des curricula de formation.

## 4.2.2. Un système d'apprentissage à améliorer

### 4.2.2.1. Entre formation et exploitation

Le BIT (2012a) retrace les contours de l'apprentissage informel. Il indique, en particulier, que l'un des avatars de l'apprentissage informel est qu'il s'assimile dans nombre de situations à de l'exploitation<sup>25</sup>. Cette assertion trouve son fondement dans le fait que des jeunes gens travaillent dans des ateliers sans être rémunérés, ou ils le sont faiblement, et qu'ils effectuent de très longues heures de travail. En effet, certains apprentis sont «utilisés» comme une «main-d'œuvre bon marché» par des propriétaires d'entreprise et/ou des maîtres artisans. Cette pratique est considérée comme un traitement injuste et comme une utilisation abusive de la main-d'œuvre que constituent les apprentis. Si les apprentis ne sont rentrés dans l'atelier qu'à titre de travailleurs, les arguments avancés ci-dessus restent valables. Or, dans l'apprentissage informel, les apprentis rentrent dans un atelier pour y apprendre un métier et ils fournissent donc des services en échange de la formation et des compétences qu'ils y acquièrent. La contribution qu'ils apportent à l'entreprise en termes de productivité compense le coût de la formation assumé par le maître artisan. La durée d'apprentissage doit correspondre au temps nécessaire à l'apprenti pour devenir un artisan compétent et doit compenser l'investissement financier: à la fin de la période d'apprentissage, le maître artisan doit avoir récupéré son investissement – si tel n'est pas le cas, il ne sera plus disposé à conclure d'autres accords d'apprentissage. L'apprentissage informel peut être assimilé à de l'exploitation si le maître artisan ne dispense pas les compétences qu'il s'est engagé à transmettre. Garder des apprentis pendant des périodes excessivement longues sans transmettre le savoir-faire d'un métier est une pratique abusive. Certains maîtres artisans retiennent leurs apprentis à l'atelier en gardant délibérément pour eux certaines compétences essentielles. Le fait de ne pas divulguer ces «secrets du métier» empêche les apprentis de partir car ils n'ont pas acquis la totalité des compétences pour exercer leur métier. Les mécanismes actuellement en vigueur pour empêcher les formes d'exploitation dans l'apprentissage informel relèvent de la pression exercée par le réseau social (clients et entreprises voisines); les maîtres artisans qui passent pour exploiter leurs apprentis hypothèquent leur bonne réputation dans la communauté locale. Cela risque de réduire leur clientèle, d'affaiblir l'appui futur des autres entreprises et d'infléchir la future demande d'apprentissage.

Plus fondamentalement, les griefs contre le système d'apprentissage informel sont consignés dans le tableau 6 ci-après.

**Tableau 7: Aspects en cause et lacunes dans l'apprentissage informel**

| Aspect en cause         | Lacune                                                     | Cause de la lacune                                                                             | Type de dysfonctionnement |
|-------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Qualité de la formation | Absence d'accès aux nouvelles compétences ou technologies. | Le mécanisme traditionnel de transmission des compétences perpétue les compétences existantes. | Absence de règle.         |

<sup>25</sup> Le concept «d'exploitation» peut se définir comme «l'utilisation d'une autre personne à des fins purement égoïstes», ou encore comme «le fait de persécuter quelqu'un et de le traiter injustement».

| Aspect en cause                                                 | Lacune                                                                                                                                                    | Cause de la lacune                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Type de dysfonctionnement                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Egalité des sexes dans l'apprentissage informel</b>          | Perpétue la ségrégation professionnelle, réduit les possibilités offertes aux filles.                                                                     | Rôle traditionnel des hommes et des femmes et modes de pensée de la société empreints de préjugés sexistes.                                                                                                                                                                                                                           | «Mauvaise règle».                                                                                                                                        |
| <b>Travail des enfants</b>                                      | Risque d'être confronté au travail des enfants en ce sens que les jeunes sont embauchés comme apprentis alors qu'ils n'ont pas l'âge légal de travailler. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratiques traditionnelles de recrutement.</li> <li>• Mauvaise application de la loi sur l'âge minimum.</li> <li>• Faibles possibilités d'accès à l'enseignement secondaire dans le pays, taux élevé d'abandon scolaire dans le supérieur et absence de solutions de substitution.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Mauvaise règle».</li> <li>• La règle n'est pas suffisamment respectée.</li> <li>• Absence de règle.</li> </ul> |
| <b>Validation des compétences par les employeurs potentiels</b> | La validation se limite à la zone locale ou au réseau du maître artisan.                                                                                  | Les coutumes locales limitent la validation des compétences au réseau du maître artisan.                                                                                                                                                                                                                                              | «Mauvaise règle».                                                                                                                                        |

Source: Adapté de BIT, 2012a, p. 18.

#### 4.2.2.2. Des maîtres-artisans peu évolués

Une étude récente du BIT (2010), en partie réalisée en Côte d'Ivoire, révèle que, bien que relativement jeunes, les maîtres artisans semblent suffisamment matures pour faire face aux obligations qui sont les leurs en matière de formation des apprentis, les deux-tiers d'entre eux justifiant de plus de dix années d'expérience.

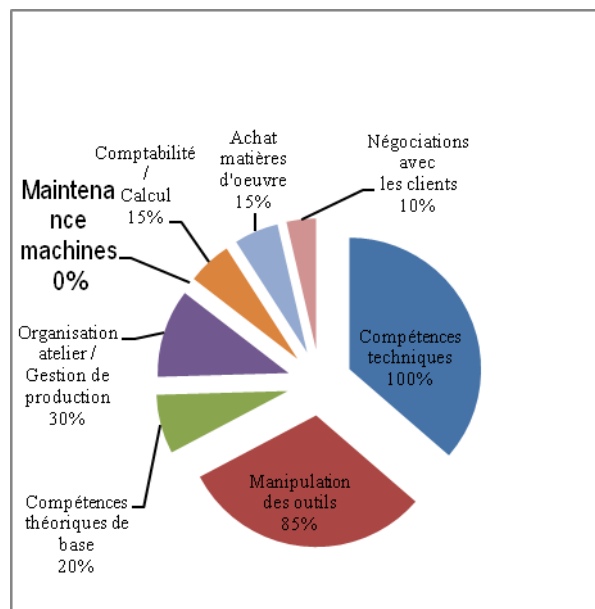
En revanche, si 84,6 pour cent ont été scolarisés, à peine 10 pour cent d'entre eux ont atteint la dernière année du second cycle du secondaire, tandis qu'un tiers a terminé le premier cycle du secondaire. Par contre, plus de la moitié d'entre eux n'ont réalisé au plus que six années d'études (56,4 pour cent ont le niveau primaire); autant dire que, dans l'ensemble, les maîtres artisans justifient d'un niveau d'instruction relativement faible quoique suffisant pour former les apprentis qui leur sont confiés.

Aussi, n'est-il guère surprenant de constater qu'un peu plus de 70 pour cent d'entre eux reproduisent leur propre schéma de formation à un métier, dans la mesure où ils ont, eux-mêmes, été confiés à un maître artisan dans un système d'apprentissage informel. Et bien que 47,4 pour cent des maîtres artisans relevant des projets de réintégration économique des enfants sortis des forces et groupes armés aient été en partie formés dans un centre non formel, on relève que parmi ces derniers un artisan sur deux a parachevé sa formation auprès d'un maître artisan.

Par ailleurs, l'enquête a montré qu'au cours de leur formation, les bénéficiaires acquièrent principalement des compétences techniques et de manipulation des outils. En effet,

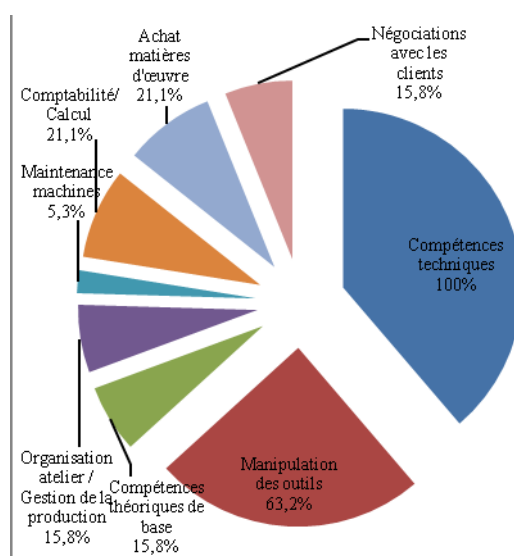
moins d'un quart des maîtres-artisans dispensent des compétences théoriques de base, de calcul ou de gestion de la production, sans nul doute une résultante de leur faible capital humain et de leur propre modèle d'apprentissage du métier. En effet, les enseignements dispensés par les maîtres artisans occultent les bases théoriques de la formation à un métier (à peine 17,9 pour cent de l'ensemble des maîtres-artisans les enseignent), notamment en termes de gestion de la production ou d'organisation des ateliers (15,4 pour cent), ou même de calcul (2,4 pour cent). De même, le développement des compétences entrepreneuriales des apprentis, bénéficiaires comme non bénéficiaires, est totalement absent des projets de réintégration économique observés: les apprentis, considérés comme trop jeunes, ne sont guère associés aux décisions d'achats ou de négociations avec la clientèle; pis, ils ne reçoivent aucune formation en comptabilité basique (graphiques 31 et 32).

**Graphique 31: Distribution des maîtres-artisans témoins selon les compétences enseignées (Réponses multiples)**



Source: BIT, 2012a.

**Graphique 32: Distribution des maîtres-artisans programme selon les compétences enseignées (Réponses multiples)**



Source: BIT, 2012a.

#### 4.2.3. Une inspection du travail peu efficace

L'Inspection du travail en Côte d'Ivoire se caractérise par des difficultés matérielles et logistiques qui inhibent sa capacité d'intervention et réduisent considérablement la portée de son action. En Effet, l'action de l'Inspection du travail ivoirienne s'étend à moins de 50 pour cent du territoire. En particulier, son champ d'action limité n'inclut que très rarement les activités informelles où l'on retrouve pourtant la majorité des jeunes âgés de 14-24 ans.

En outre, le mandat de l'Inspection du travail en Côte d'Ivoire reste trop général et n'intègre pas spécifiquement la question des jeunes travailleurs, ceux-ci ne constituant pas une cible distinctive de son action. Le corolaire en est un déficit des capacités de ses membres dans l'approche de suivi et de contrôle des conditions de travail des jeunes, particulièrement dans la «nébuleuse<sup>26</sup>» des activités informelles.

Pis, l'absence d'une vision d'une Inspection du travail au cœur de la définition des emplois décents se traduit par sa faible implication dans l'élaboration des programmes de création d'emplois, en particulier pour les jeunes. En effet, si la Direction générale de l'emploi est un des acteurs-clés de l'élaboration de la Politique nationale de l'emploi, il importe de garantir ces emplois en termes de sécurité et de santé au travail; les emplois nouveaux doivent intégrer, d'autorité, ces deux dimensions. Et, le point de vue des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail doit être explicite et déterminant dans l'élaboration des mécanismes de suivi et de contrôle du travail décent.

Au total, le déficit de travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire est la résultante des lacunes du système de formation, formel et informel, que l'action de l'Etat, insuffisamment adossée à une Inspection du travail forte et impliquée, n'arrive pas à combler, en particulier dans l'économie informelle.

<sup>26</sup> Dans l'économie informelle, les systèmes d'emploi complexes et diffus peuvent compliquer le contrôle de l'application de la loi car il n'est pas toujours facile de déterminer qui est responsable lorsque ce n'est pas le propriétaire de l'entreprise mais un intermédiaire qui recrute et les paie les enfants, parfois clandestinement.



## Chapitre 5: Promouvoir le travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire, les voies de l'action

La réalisation de l'objectif d'un travail décent pour les jeunes est un élément crucial de l'élimination de la pauvreté et du développement durable. En effet, pour échapper aux affres du chômage ou conduits à travailler précocement, de nombreux jeunes gens effectuent souvent des horaires de travail inacceptables, dans des situations d'emploi informelles, provisoires et sans sécurité. Ils peuvent être et sont souvent exposés à des manquements en termes de travail décent. Ainsi, nombre d'entre eux se trouvent piégés dans un cercle vicieux où faibles qualifications, faible productivité, faibles perspectives de revenus, absence de protection sociale, privation de liberté syndicale et de négociation collective sont inexorablement liées.

Pourtant, il est de notoriété que le déficit de travail décent des jeunes perpétue le cercle vicieux de la pauvreté, faisant du sous-emploi et du chômage des jeunes une préoccupation majeure pour la Côte d'Ivoire.

Aussi, importe-il de mettre en œuvre des politiques qui aident les jeunes hommes et les jeunes filles à passer sans accroc du monde de l'enfance et de l'école au monde des adultes et du travail. A cet effet, quatre leviers d'action nous paraissent indispensables à mobiliser: (i) une structure institutionnelle appropriée pour promouvoir des conditions favorables à l'emploi des jeunes; (ii) un système de formation professionnelle et technique plus adapté qui intègre le système d'apprentissage informel; (iii) une inspection du travail, de la santé et de la sécurité au cœur du dispositif pour un travail décent des jeunes.

### **5.1. Une structure institutionnelle dévolue entièrement à la promotion du travail décent des jeunes**

Le défi de l'emploi des jeunes est lié à la situation générale de l'emploi, mais avec ses aspects propres qui appellent des mesures spécifiques. Si l'on veut réduire le taux du chômage des jeunes de 18-24 ans, d'une part, et améliorer les conditions de travail des 14-17 ans, d'autre part, il est impératif que les jeunes soient directement visés. Leurs possibilités d'entrée et d'exercice d'un travail décent sur le marché de l'emploi ou de créer des emplois sûrs doivent être multipliées et/ou sécurisées. Cette action ne peut être conduite efficacement, de façon intégrée et intégrale, que par une structure autonome chargée de développer une base de connaissances sur la situation spécifique du travail des jeunes, afin de mettre en œuvre des stratégies appropriées. Dans ce cadre, cette dernière devra :

- Elaborer et mettre en œuvre une politique générale pour un emploi décent des jeunes en Côte d'Ivoire.
- Renforcer la synergie entre les différents programmes et projets en matière de lutte contre le travail des enfants et la Politique nationale de l'emploi, en particulier celle de la promotion des emplois jeunes.
- Développer une base d'informations statistiques sur la question spécifique du travail décent des jeunes, en étendant, par exemple, la collecte de données sur le travail des enfants aux 18-24 ans dans le cadre des enquêtes

liées au travail des enfants. Il est, en effet, essentiel de disposer au niveau national de bonnes données quantitatives et qualitatives sur l'emploi des jeunes, ventilées selon l'âge et le sexe et selon d'autres variables pertinentes comme l'appartenance ethnique, la région, le milieu de résidence, ou le statut de résidence avant de se lancer dans des décisions stratégiques. En outre, des informations sur les conditions de travail des jeunes des deux sexes, dans l'économie tant formelle qu'informelle, sont nécessaires pour élaborer des stratégies d'emploi des jeunes qui garantissent l'aspect qualitatif du travail.

- Adapter et/ou faire évoluer les textes réglementaires et juridiques liés au travail des enfants à la problématique du travail décent des jeunes, en ce sens que les normes internationales du travail, complétées par les dispositions légales nationales, constituent la base de l'élaboration de stratégies visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi pour les jeunes.
- Renforcer la place du travail décent des jeunes dans le dialogue social avec la société civile, les collectivités décentralisées et déconcentrées, les associations d'enfants et de jeunes travailleurs, car l'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes de promotion du travail décent pour les jeunes est la clé de la réussite de ces programmes.
- Prolonger et coordonner l'action des agences d'exécution en matière de lutte contre le travail des enfants.

## **5.2. Des systèmes de formation, formelle et informelle, renforcés et interpénétrés**

L'une des causes fondamentales du déficit de travail décent des jeunes est leur faible employabilité. Cette dernière repose, d'une part, sur un faible capital humain inhérent soit à un manque de scolarisation soit à une sortie précoce du système de formation, et d'autre part, sur les avatars de l'apprentissage informel et l'inarticulation des deux sous-systèmes précités.

Aussi, trois leviers d'action nous paraissent déterminants pour accomplir des progrès dans le sens de l'employabilité et du travail décent des jeunes.

### **5.2.1. Un système de formation technique et professionnelle privilégiant l'alternance**

Le développement des compétences des jeunes en vue d'une insertion professionnelle durable requiert non seulement un accroissement de la capacité d'accueil du système de l'ETFP mais aussi une orientation plus centrée sur le monde de l'entreprise. Aussi, le défi de l'employabilité des jeunes implique-t-il de :

- Accroître la taille du sous-système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.
- Favoriser, en particulier, l'accès des filles aux filières techniques, professionnelles et technologiques.

- Retarder la sortie du système de formation formelle, en rendant l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans.
- Resserrer les liens entre l'enseignement en classe et l'apprentissage sur le lieu de travail. Dans ce cadre, la stratégie la plus efficace consiste à combiner l'expérience de travail et la formation professionnelle, à travers des placements auprès d'employeurs du secteur privé plutôt qu'en projets de création d'emplois du secteur public. A cet égard, l'expérience du projet AIFPA est édifiante (cf. Encadré 1).
- Soutenir le passage à échelle de ce projet tel qu'envisagé dans le cadre du redéploiement de la formation par alternance.
- Instituer un cadre permanent de recyclage post-formation des jeunes travailleurs, en vue de leur permettre d'affronter le changement des technologies et des métiers.

**Encadré 1: Appui à l'introduction de la formation professionnelle par alternance – AIFPA**

**Caractéristiques du projet**

**Description générale:**

- Le programme AIFPA est centré sur le principe de la «formation double»: les entreprises organisent leur formation professionnelle en coopération avec les écoles;
- renforce les organisations professionnelles et le développement des structures pour organiser des opérations menées conjointement par les pouvoirs publics et l'industrie;
- une recherche portant sur le marché du travail a été effectuée avant la mise en œuvre du projet.

**Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:**

- le projet a opté pour une politique d'intégration pour la formation des jeunes filles et des jeunes femmes (entre 14 et 24 ans) en décrochage scolaire pour des raisons sociales ou économiques;
- mis en œuvre en recourant à la formation interne et aux apprentissages.

Lieu: Côte d'Ivoire.

**Contexte, détermination des besoins**

- la recherche a démontré que de nombreux jeunes de Côte d'Ivoire ne possèdent pas les qualifications suffisantes pour le marché du travail. Les programmes de formation offerts par les écoles ne sont pas conformes aux exigences de l'industrie, les entreprises commerciales et industrielles ne participant pas à la formation initiale du personnel;
- le programme AIFPA s'articule dès lors autour du principe de la «formation double», en vertu duquel les entreprises organisent leur formation professionnelle en coopération avec les écoles;
- le projet a pour but de former les jeunes de Côte d'Ivoire des deux sexes âgés de 14 à 24 ans en décrochage scolaire pour des raisons sociales ou économiques au niveau primaire ou secondaire.

**Objet/buts**

- Le projet a pour principal objet d'offrir aux jeunes des projets de formation qui répondent aux exigences du marché du travail et au développement économique du pays. En un mot, de leur «apprendre un métier»;
- le projet est conforme aux objectifs du Plan National de Développement du Secteur Education/Formation (PNDEF), 1998-2010.

**Description du projet et méthode appliquée**

- Le programme AIFPA a retenu un certain nombre d'entreprises disposées à appliquer pleinement le programme de formation «double», y compris la formation interne;
- il est prévu que les centres de formation seront situés dans la même région que le secteur ou l'entreprise;
- les métiers suivants ont été ciblés:
  - mécaniciens des véhicules automobiles;
  - contremaîtres de chantiers de construction;
  - agents administratifs commerciaux;

- techniciens en matériel informatique;
- techniciens de maintenance industrielle;

**Impact**

(Difficile à déterminer en raison de la situation politique et économique.)

- Le programme AIFPA devrait toutefois avoir une incidence positive sur les jeunes, le système de formation professionnelle et l'industrie en offrant:
  - de meilleures possibilités d'emploi;
  - une capacité accrue des centres de formation;
  - des ressources humaines qualifiées pour répondre aux besoins réels de l'industrie;
  - une adaptation et une amélioration permanentes de la qualité de la formation;
  - des apprentissages productifs qui contribuent au recouvrement du coût de la formation.

**Organisme(s):** le programme AIFPA a été élaboré par le gouvernement de Côte d'Ivoire conjointement avec l'Agence de coopération technique allemande (GTZ).

**Financement**

Le projet est financé par:

- le gouvernement de Côte d'Ivoire, qui a obtenu un prêt de la Banque mondiale lui permettant d'offrir des enseignants et des formateurs ainsi qu'une infrastructure scolaire;
- l'Agence de coopération technique allemande (GTZ);
- des contributions du Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP);
- l'aide qu'il reçoit des entreprises participant au projet.

**Calendrier:** le projet a une durée prévue de 13 ans, de 1998 à 2010, mais la Côte d'Ivoire traverse une crise politique et économique grave depuis septembre 2002, qui a également eu une incidence majeure sur le travail du projet. L'Allemagne a retiré ses experts du projet en décembre 2002. La coopération est maintenue par le «mentorat à distance», en l'espèce par des services de conseil assurés par des experts opérant depuis les pays voisins, par des experts en détachement de courte durée et par des mesures de formation. Actuellement, la coopération avec la Côte d'Ivoire consiste dès lors en un dialogue et une orientation par l'Internet et le téléphone, et en services de conseil sur des thèmes précis dans le cadre de détachements de courte durée lorsque la situation sécuritaire le permet.

**Contact**

AIFPA – GTZ  
01 B.P. 7172 Abidjan 01  
Tél.: (225) 22 48 77 21/ 22 48 77 22  
Adresse électronique: [gtzaifpa@aviso.ci](mailto:gtzaifpa@aviso.ci)

### **5.2.2. Un système d'apprentissage amélioré**

L'élaboration d'une politique nationale de développement des compétences, en particulier pour les jeunes, doit systématiquement inclure l'évaluation du système d'apprentissage informel et rechercher la voie la plus efficace pour tirer profit de ses potentialités. Aussi, un certain nombre de pistes paraissent fécondes :

- Renforcer les organisations de travailleurs pour qu'elles jouent un rôle plus actif dans l'organisation de la formation au sein de l'économie informelle, en se faisant par exemple les porte-parole des apprentis.
- Favoriser l'accès des maîtres-artisans à une formation complémentaire pour améliorer leurs compétences techniques et de gestion, bénéficier de la coopération et de la coordination entre les petites entreprises d'une part et entre les petites, moyennes et grandes entreprises d'autre part, d'avoir accès au crédit et aux services d'aide au développement des entreprises pour accroître leurs performances et leur productivité.
- Identifier les besoins de formation des acteurs de l'économie informelle par des consultations entre les prestataires de formation et les petites entreprises ou la FIPME.
- Prévoir des incitations pour la création de centres de formation privés ou coopératifs en vue d'accroître la capacité d'organisation de formations complémentaires pour les apprentis et les maîtres artisans.
- Evaluer et certifier les compétences des maîtres-artisans et des apprentis de l'économie informelle.
- Améliorer la transition entre l'apprentissage informel et les systèmes formels par la reconnaissance institutionnalisée des compétences acquises.
- Développer et animer un réseau de maîtres-artisans tuteurs susceptibles de favoriser l'échange de connaissances techniques et technologiques.

### **5.2.3. Un système de formation technique et professionnelle intégrant l'apprentissage informel**

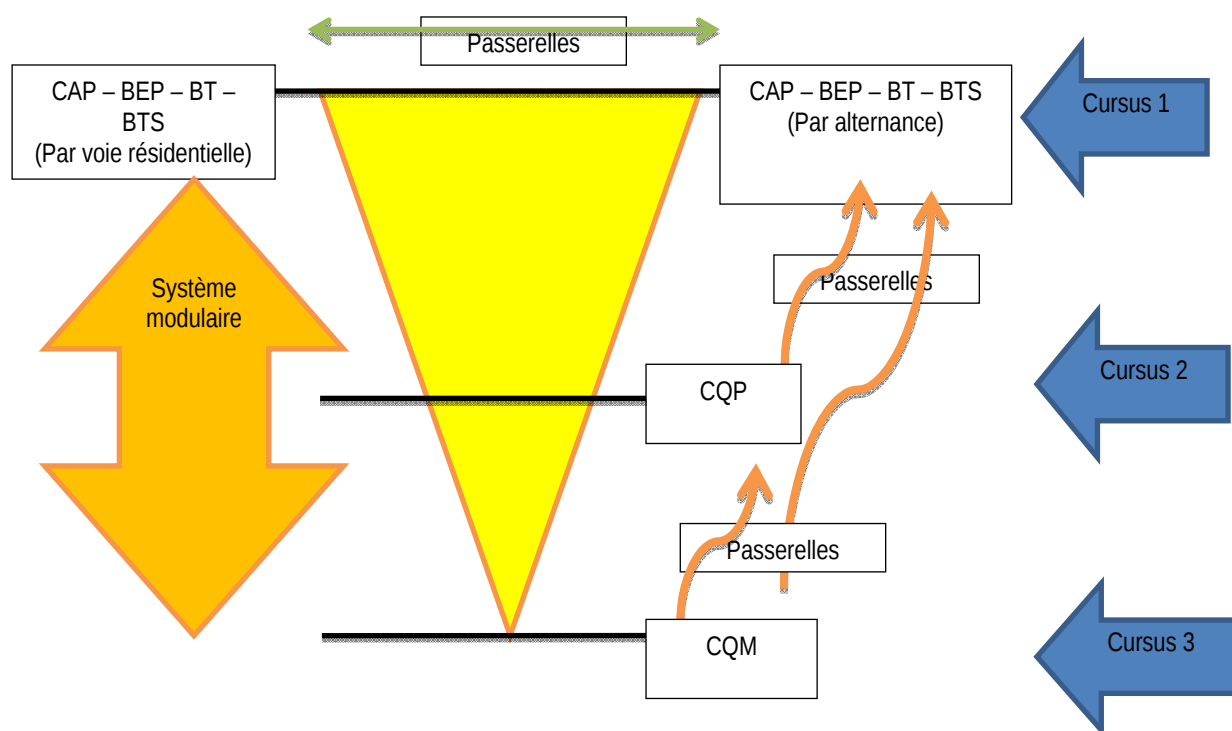
L'amélioration du système informel ne passe pas forcément par sa formalisation, mais par l'amélioration, entre autres, des liens avec le système formel de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP). Il est important aussi de considérer les stratégies liées à son amélioration comme des mesures complémentaires visant à étendre le système formel de l'ETFP et à renforcer les autres initiatives propres à améliorer les systèmes de développement des compétences.

Améliorer l'apprentissage informel implique de jeter des passerelles vers le marché du travail formel et vers le système de formation formel existant, pour déboucher à terme sur l'intégration de l'apprentissage informel dans le système de formation national. C'est du reste, la conclusion à laquelle invite la restructuration actuelle du dispositif de formation par alternance de l'ETFP. De fait, au regard des défis pour une insertion professionnelle durable

des jeunes, il importe de mettre en œuvre un certain nombre de passerelles pour accompagner le processus, comme le suggère le Cabinet SFERE:

- un cursus «diplômant» destiné aux jeunes sortant du système éducatif en fin de cycles (Primaire et Secondaire général) préparant par la voie de l’alternance les mêmes diplômes techniques que par la voie «résidentielle»;
- un cursus «qualifiant» destiné aux jeunes inscrits dans un projet ou un programme d’insertion professionnelle, afin de renforcer leurs compétences et leur employabilité; ces formations complémentaires conduisant à une Certification de Qualification Professionnelle (CQP); et,
- un cursus «certifiant» destiné aux jeunes en situation d’apprentissage en milieu artisanal ou informel urbain et rural; basée sur une Certification de Qualification des Métiers (CQM), la formation du jeune couplée à la formation continue du maître d’apprentissage vise à valider les compétences acquises dans le cadre informel.

**Figure 6: Schéma de structuration du dispositif de formation par alternance**



Source: METFP/SFERE, 2012.

#### 5.2.4. Le financement du dispositif

Trois mesures peuvent être avancées pour financer le système :

- Mobiliser une partie des fonds collectés au titre de la taxe d’apprentissage pour financer la formation par alternance.
- Prévoir des mesures incitatives au bénéfice des entreprises d’accueil et/ou des maîtres d’apprentissage; ces incitations, dont le contenu et la nature doivent être préalablement définis paritairemment, par branches

professionnelles, avec des engagements réciproques entre l'État et les entreprises, pouvant prendre la forme de déductions fiscales, de réduction des charges patronales, d'accès privilégié aux financements de projets, d'aides salariales à l'embauche.

- Solliciter les bailleurs de fonds pour une action à long terme.

### **5.3. Des conditions et un cadre de travail améliorés**

Le non-respect des droits des travailleurs, l'absence de protection sociale et des conditions de travail précaires sont une caractéristique récurrente de l'économie informelle. De ce fait, la grande majorité des jeunes ont besoin qu'une attention particulière leur soit accordée non seulement en raison de l'insécurité de leur emploi et de leurs revenus mais aussi et surtout parce qu'ils sont plus souvent exposés à des risques graves en matière de santé et de sécurité au travail. Cette protection impérative requiert de :

- Renforcer le système administratif et judiciaire pour le contrôle de l'application de la législation du travail, y compris dans les activités informelles, par :
  - o Le renforcement des capacités des inspecteurs du travail et des lois sociales pour garantir l'efficacité et la bonne compréhension des projets initiés dans le cadre du travail décent et du plein emploi des jeunes.
  - o La promotion du dialogue social, gage d'une action concertée et partagée pour faire avancer les trois autres piliers du travail décent: l'accès à l'emploi productif, le respect des normes du travail et l'accès à la protection sociale.
- Développer le dispositif de protection sociale en faveur des jeunes.

A cet effet, il importe d'en étendre les services aux activités informelles, à travers :

  - o L'appui aux organismes existants pour mieux adapter leurs produits à l'évolution du marché (caisses d'épargne, banques, assurances, ...) étant entendu qu'en l'état la gamme des besoins du monde de l'emploi n'est couverte que partiellement.
  - o L'initiation de nouveaux dispositifs de protection sociale en direction des jeunes avec l'implication des autorités sanitaires (districts de santé) et administratives (collectivités locales).
  - o Le développement des systèmes de protection sociale communautaires englobant des institutions créées par la société civile, comme les coopératives, les ONG, les associations de microcrédit qui, entre autres objectifs, facilitent souvent l'accès de leurs membres à des produits d'assurance comme ceux qui concernent la santé ou les accidents, etc.

- Sensibiliser et former les responsables de l'élaboration des politiques d'emploi jeunes, les autorités municipales, les responsables des collectivités locales et l'inspection du travail au droit fondamental des jeunes travailleurs dans les activités informelles à des conditions de travail décentes.
- Promouvoir la participation volontaire des acteurs dans les activités informelles à la mise en œuvre d'améliorations concrètes du lieu de travail, à travers la vulgarisation de méthodes de formation pratiques et simples, comme le Plan d'action participatif pour les opérateurs du secteur informel (PATRIS) du BIT qui concerne notamment l'environnement physique, les locaux, l'ergonomie, les services sociaux, l'organisation du travail et la promotion de la santé.

## Chapitre 6: Conclusion et recommandations

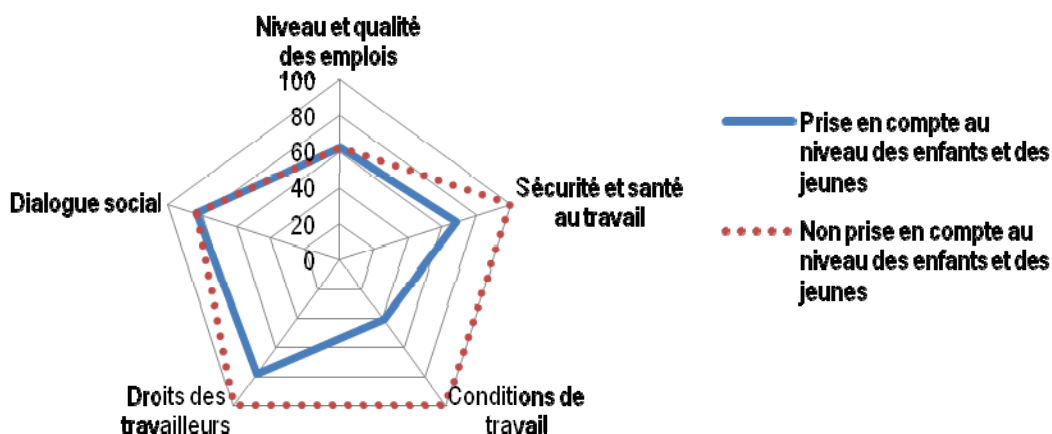
Le travail des enfants et l'emploi des jeunes sont parfaitement convergents en termes des conditions générales de travail. De fait, le déficit de travail décent des jeunes est en tout point le prolongement du travail précoce des enfants à abolir. En effet, amorcée avec les pires formes de travail des enfants, la précarisation des emplois jeunes se poursuit dans les activités informelles, cette précarisation se traduisant par des modes de contractualisation et de rémunération précaires, une protection sociale quasi-inexistante alors que la majorité des jeunes travailleurs sont exposés à des travaux qui restent dangereux au regard des excessives heures de travail ou à la nature même des activités qu'ils exercent.

Mais pourquoi une telle prééminence des jeunes dans des emplois aussi vulnérables ? La réponse à cette interrogation trouve son fondement dans la faible employabilité de ces derniers sur les segments les plus valorisés, les mieux rémunérés et «protégés» du marché du travail. En effet, outre le phénomène du travail précoce des enfants qui entrave la scolarisation de ces derniers, il importe de relever la faible capacité d'absorption et de rétention du système national de formation qui consacre un capital humain pauvre aux jeunes en quête d'un emploi décent. Et, pour ceux qui achèvent leur formation, ils se heurtent à l'inadéquation qualitative du système de formation avec le monde du travail, l'enseignement technique et la formation professionnelle demeurant marginaux dans un système porté sur l'acquisition du savoir au détriment du savoir-faire.

Dans ce contexte, le système d'apprentissage informel, miné par ses propres contradictions, s'avère incapable de combler le déficit laissé par le système formel et constitue même, bien souvent, une poche d'exploitation de la main-d'œuvre jeune en Côte d'Ivoire. Pis, cette dernière semble condamnée à y demeurer, non seulement, en raison de l'absence de passerelles entre les deux catégories d'emplois, formels et informels, mais aussi du fait d'une Inspection du travail aux moyens d'action limités, en particulier en ce qui concerne les activités informelles.

Les mesures prises par l'Etat dans le cadre général de la lutte contre le chômage, en particulier des jeunes, restent trop générales et globales et sont loin de concerner spécifiquement le groupe des 14-24 ans, la notion de jeunes touchant même parfois les individus de 35 ans ou plus, primo-demandeurs d'emplois. En outre, la plupart des programmes initiés pèchent à garantir, en raison des difficultés économiques que rencontre l'Etat, suffisamment d'emplois aux jeunes. Et, bien que la législation du travail soit claire en matière d'apprentissage et de conditions générales de travail, l'on est loin de l'objectif d'un *travail décent des jeunes* en Côte d'Ivoire, pourtant consigné dans le Programme Pays pour le travail décent. Le graphique 33 ci-après montre le chemin restant à parcourir. En effet, si les acteurs interrogés s'accordent globalement sur la bonne marche vers la réalisation des objectifs du travail décent en Côte d'Ivoire, ils indiquent clairement leur perplexité quant à sa prise en compte au niveau des jeunes; en particulier, il ressort nettement que le niveau et la qualité des emplois jeunes, de même que les conditions générales dans lesquelles ils exercent sont loin de rencontrer les objectifs assignés.

**Graphique 33: Evaluation des objectifs du Travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire**



Source: A partir de l'Enquête sur le niveau et la qualité des emplois jeunes.

Dès lors, la satisfaction des dimensions du travail décent pour les jeunes en Côte d'Ivoire passe-t-elle par un certain nombre d'actions qu'il importe d'engager. Les recommandations suivantes sont faites à cet effet.

#### ***Au Gouvernement de la Côte d'Ivoire***

- Appuyer la création d'une structure institutionnelle placée sous la tutelle du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de Formation Professionnelle, chargée, à travers une approche intégrée, de promouvoir le travail décent des jeunes (14-24 ans) en Côte d'Ivoire.

#### ***Aux agences des Nations Unies***

- Appuyer le Gouvernement Ivoirien dans la réalisation des objectifs d'un travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire.

#### ***Aux bailleurs de fonds***

- Soutenir financièrement et matériellement le Gouvernement Ivoirien dans la mise en œuvre du programme pays pour le travail décent, en particulier pour les jeunes.

## Bibliographie

- AMANI M. et al. (2010). *Le travail des enfants en Côte d'Ivoire, à partir des données de l'ENV 2008*, 80 pages.
- AMANI M. et al. (2005). *Enquête Nationale sur le Travail des Enfants*.
- BIT (2012a). *L'amélioration de l'apprentissage informel – Un guide de réflexion*, Skills/BIT, 200 p.
- BIT (2012b). *Un meilleur départ pour les jeunes*, in Travail N° 74 Mai, 48 p.
- BIT (2012c). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012*, Résumé analytique, mai, 6 p.
- BIT (2012d). *Formuler une politique nationale relative au développement des compétences*, in Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques, 5 p.
- BIT (2012<sup>e</sup>). *L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel*, in Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques, 8 p.
- BIT (2011a). *Accroître l'employabilité des jeunes*, in Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques, 8 p.
- BIT (2011b). *Intégration des questions relatives au travail des enfants dans les plans et programmes du secteur de l'éducation*, IPEC-BIT, 46 p.
- BIT (2011c). *Une rechute de l'emploi*, in Travail N° 73 Décembre, 56 p.
- BIT (2010). *Etude sur la réintégration d'enfants sortis des forces et groupes armés à travers l'apprentissage informel. Expériences de Korhogo (Côte d'Ivoire) et de Bunia (République Démocratique du Congo)*, Centre international de formation (CIF) de l'OIT à Turin, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), Département des compétences et de l'employabilité, (Turin, CIF-OIT).
- BIT (2009). *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, Conférence internationale du Travail 98e session, Rapport VI, Sixième question à l'ordre du jour, 276 p.
- BIT (2008a). *Travail décent = travail sûr - Sécurité et santé au travail*, in Travail N° 63 Août, 48 p.
- BIT (2008b). *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent - Application à l'échelon national*, 104 p.
- BIT (2008c). *Decent work country programme 2008-2013*, 41 p.

- BIT (2007a). *L'agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015*, Onzième Réunion régionale africaine Addis-Abeba, Ethiopie – Avril, Rapport du Directeur général, 84 p.
- BIT (2007b). *Travail décent et stratégies pour la réduction de la pauvreté*, 33 p.
- BIT (2006a). *Integrated labour inspection training system (ILITS)*, 36 p.
- BIT (2006b). *A Tool Kit for Labour Inspectors: A Model Enforcement Policy - A Training and Operations Manual - A Code of Ethical Behaviour*, 93 p.
- BIT (2005). *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent*, Conférence internationale du Travail, 93e session, Rapport VI, Emploi des jeunes: le défi à relever, Sixième question à l'ordre du jour, 110 p.
- BIT (2004). *Quelles politiques pour l'emploi et le travail décent des jeunes ?*, in *Education ouvrière* 2004 /3 Numéro 136, 104 p.
- BIT (2002). *Travail décent et économie informelle*, Conférence internationale du Travail 90e session, Rapport VI, Sixième question à l'ordre du jour, 150 p.
- BIT (2000). *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, paragr. 9, Conférence internationale du Travail, 88e session, Genève.
- BIT (1998). *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99: Employabilité et mondialisation – Le rôle crucial de la formation*.
- Brewer, L. (2005). *Les jeunes en danger – Le rôle de la mise en valeur des compétences pour faciliter le passage au monde du travail*, SKILLS/BIT Document de travail N°19, 180 p.
- Kawakami, T. et al. (2006). *Work Improvement for Safe Home Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers*, BIT, 92 p.
- RCI (2012a). *Plan national de développement 2012-2015, Tome I: Résumé analytique*, mars, 62 p.
- RCI (2012b). *Plan national de développement 2012-2015, Tome II: Diagnostic politique, économique, social et culturel*, 125 p.
- RCI (2012c). *Plan national de développement 2012-2015, Tome III: Vision de développement et orientations stratégiques*, mars, 129 p.
- RCI (2012d). *Plan national de développement 2012-2015, Tome IV: Matrice d'actions prioritaires*, mars, 190 p.
- RCI (2012e). *Document de politique nationale de l'emploi*, MEMEAS, 70 p.
- RCI (2012f). *Configuration et modalités d'organisation du nouveau dispositif de formation par alternance en Côte d'Ivoire*, METFP/Cabinet SFERE, 39 p.

RCI (2011). *Le système éducatif de la Côte d'Ivoire - Comprendre les forces et les faiblesses du système pour identifier les bases d'une politique nouvelle et ambitieuse*, Rapport d'Etat sur le système éducatif national (RESEN), Banque mondiale, Département pour le Développement Humain Région Afrique, 276 p.

YEBOUA-KOUAME B.Y. et al. (2012). *Sécurité et santé au travail chez les menuisiers et ébénistes dans l'économie informelle à Abidjan: étude transversale portant sur 280 travailleurs*, in Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, ELSEVIER MASSON, février, pp. 75-82.



## Annexe 1: Présentation des programmes d'emploi jeunes

### PSIF (Programme Spécial d'Insertion des femmes) - PIJR (Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux)

Le Programme Spécial d'Insertion des femmes (PSIF) et le Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux (PIJR) adoptés en conseil des ministres du 11 Septembre 1996, participent à la politique nationale de lutte contre le chômage et de régression de la pauvreté mise en place par le gouvernement ivoirien.

#### OBJECTIF

##### Objectif général

Promouvoir l'auto emploi des femmes et des jeunes ruraux, organisés en groupements, par la création de microprojets générateurs de revenus. Objectifs spécifiques Promouvoir le développement de microprojets initiés par des groupements de jeunes ruraux et de femmes. Développer l'autonomie de ces groupements afin de permettre la pérennité des projets initiés. Favoriser la création d'activités rémunératrices permettant d'accroître sensiblement le revenu des populations cibles. Favoriser une dynamique de développement d'ensemble. Freiner l'exode rural.

#### ACTIVITES

Identification et sélection des groupements et des projets. Elaboration des études de faisabilité. Organisation de la formation des groupements à la gestion et aux techniques de production. Recherche de financements pour l'installation des groupements. Appui – conseil des promoteurs dans l'achat des équipements, dans la réalisation des constructions et dans l'installation des projets. Suivi, contrôle et évaluation des projets installés. Les activités de l'Equipe vis-à-vis d'un groupement s'établissent en tenant compte de la trilogie suivante: cohésion du groupe – capacité des membres à mener l'activité – rentabilité du projet.

#### CRITERES - POPULATION POUR LE PSIF ET LE PIJR

Les bénéficiaires du Programme Spécial d'Insertion des Femmes (PSIF) et du Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux (PIJR) doivent remplir les conditions suivantes:

- 1 - Etre un groupement ou une coopérative légale (enregistré à la DOPAC = Récépissé) de femmes pour le PSIF
- 2 - Etre un groupement ou une coopérative légale (enregistré à la DOPAC=Récépissé) de jeunes filles et/ou hommes pour le PIJR.
- 3 - Etre de nationalité ivoirienne
- 4 - Avoir un casier judiciaire vierge
- 5 - **Avoir entre 18 et 45 ans pour le PIJR**; entre 18 et 60 ans pour le PSIF.
- 6 - Ne pas être salarié d'une structure privée ou fonctionnaire de l'Etat
- 7 - Résider à titre principal dans la zone où se situe le projet.
- 8 - Fournir une attestation d'encadrement de l'ANADER dans votre zone.
- 9 - Fournir une attestation de terrain légalisée pour toute activité qui en nécessite l'apport.

#### LISTE DES RENSEIGNEMENTS A FOURNIR POUR CONSTITUER UN DOSSIER PSIF/PIJR

- 1- Lettre de demande d'assistance adressée au Directeur Général de l'AGEPE.
- 2- Présentation du groupement
- 3- Nom.
- 4- Date de création
- 5- Motif de la création du groupement
- 6- Nombre de membres
- 7- Organisation du groupement (composition du bureau)
- 8- Nom et adresse de deux personnes pouvant être facilement contactées
- 9- Présentation du projet
- 10- Localisation du projet
- 11- Superficie du terrain (dans le cas d'activités agricoles)
- 12- Activités pratiquées actuellement; Activités envisagées (donnez toutes les précisions possibles)
- 13- Organisation du travail
- 14- Liste des besoins et coûts détaillés de ces besoins si possibles.

### FONDS D'APPUI A L'ENTREPRENEURIAT DES JEUNES - FAEJ

Dans le cadre de la promotion de l'emploi des jeunes par l'appui à l'entrepreneuriat en Côte d'Ivoire, les partenaires, notamment le Ministère d'Etat, ministère de l'Industrie, le Ministère de l'Artisanat et de la Promotion des PME, le Ministère de la Promotion de la Jeunesse et du Service Civique, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire, la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire, le Fonds Ivoirien pour le Développement des Entreprises (FIDEN), Afrique Emergence & Investissements (institution de micro finance) et l'ONUDI lancent un appel compétitif à candidature pour le financement de projet d'entreprise à l'endroit des jeunes.

#### Conditions d'éligibilité :

- **Etre âgé de 16 à 35 ans ;**
- Être inscrit à l'AGEPE;
- Localisation: District d'Abidjan;
- Projet rentable et existence d'un marché;
- Type de projet préféré: Métiers, développement de produits artisanaux, transformation des matières premières locales, fabrication des produits intermédiaires, technologies d'information et de communication, etc.;
- Coût du projet ne doit pas excéder **5 000 000** de F CFA.

## PROJET EMPLOI JEUNE ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - PEJEDEC

*«Améliorer l'accès des jeunes ivoiriens (hommes et femmes) âgés de 18 à 30 ans à l'emploi en leur offrant une première expérience professionnelle et/ou une formation professionnelle adaptée aux besoins du marché»*

*«La formation et l'expérience professionnelle offertes aux bénéficiaires sont en parfaite adéquation avec les besoins du marché du travail.»*

*«Transparence, équité, égalité de chances pour tous»*

### I – VUE D'ENSEMBLE

Le chômage et le sous-emploi sont d'énormes défis auxquels doit faire face la Côte d'Ivoire suite à des années de crise militaro politique. Les jeunes sont les plus touchés par cette crise de l'emploi.

Les causes de ce chômage sont multiples: l'accroissement de la population, la détérioration du climat sociopolitique, l'inadéquation de la formation aux exigences du marché, la demande croissante d'emploi face à la rareté des offres etc. Ce taux de chômage élevé des jeunes et la pauvreté croissante des populations font courir au pays des risques élevés de perturbations sociales.

Face à cette situation, le gouvernement ivoirien a mis la question de l'emploi des jeunes au nombre de ses priorités d'action.

Approuvé en Septembre 2011, le Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC) vise à appuyer le gouvernement ivoirien dans sa réaction rapide face à la situation économique et sociale d'urgence.

L'objectif de développement du PEJEDEC est d'améliorer l'accès aux opportunités d'emploi et de développement des compétences **des jeunes ivoiriens âgés de 18 à 30 ans.**

Les bénéficiaires du projet pourront, plus facilement et plus sûrement, apprendre un métier sûr, bénéficier d'une formation professionnelle adaptée, faire des stages en entreprise et bénéficier de coaching en entrepreneuriat.

En outre, les entreprises et associations professionnelles bénéficieront de ressources humaines qualifiées.

### II - DEFI

Cette opération d'urgence n'a pas la prétention de traiter toutes les questions structurelles profondes liées à l'emploi, encore moins, offrir un emploi à chacun des jeunes sans-emploi. Elle vise à donner un signal fort d'espoir aux jeunes afin qu'ils comprennent que le

gouvernement ivoirien et la Banque Mondiale sont à l'écoute de leurs préoccupations et mettent tout en œuvre pour leur offrir des opportunités concrètes. Le projet servira d'étape initiale dans le lancement de mesures qui auront un impact immédiat sur l'emploi et les moyens de subsistance, dans l'élaboration de partenariats et dans le lancement d'activités pilotes innovatrices et en s'inspirant de ces expériences pour des initiatives futures.

### III - DEMARCHE

Le projet se déploie à travers plusieurs composantes:

a- La création d'opportunités d'emplois temporaires au profit des jeunes dans un délai assez court, par le biais des travaux publics à haute intensité de main d'œuvre;

b- L'offre de formation et/ou une première expérience professionnelle dans les secteurs de croissance économique à travers les programmes:

a. d'apprentissage;

b. de stages directs en entreprises;

c. de formations professionnelles accélérées suivies de stage;

d. Aide à l'auto-emploi;

### IV – GROUPE CIBLE

**Les jeunes hommes et femmes âgés de 18 à 30 ans** non qualifiés, peu qualifiés, hautement diplômés sans emploi et non-inscrits dans aucun programme de formation formelle ou informelle.

### V – ZONE D'INTERVENTION DU PROJET

Tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire en fonction des intérêts des entreprises partenaires et des orientations du gouvernement ivoirien.

### VI - BAILLEUR ET MONTANT DU DON IDA

IDA (Association Internationale de Développement) du groupe de la Banque Mondiale, avec un don de 50 millions de dollars.

### VII - DUREE DU PROJET

Le projet a été mis en vigueur le 27 décembre 2011 et sera clôturé le 30 juin 2015.

*Lien: télécharger la plaquette du projet / documents relatifs au projet*

## Plate-forme de services – Côte d'Ivoire

### CHANTIER ECOLE

#### Une mesure d'insertion professionnelle des jeunes par la qualification dans un métier

Le Chantier Ecole est une mesure qui contribue à l'insertion socioprofessionnelle par la professionnalisation et la qualification dans un métier, acquises en situation de travail, et par le renforcement des capacités personnelles d'intégration dans un milieu professionnel. Il constitue une étape du parcours d'insertion des jeunes.

#### Objectifs

Une «mesure transversale» au service de la professionnalisation et la qualification.

1. Acquérir une qualification professionnelle dans un métier reconnu, dans le cadre d'un emploi et l'exercice des situations professionnelles correspondantes;
2. Contribuer au dynamisme et renforcer en compétences les secteurs et groupements professionnels à l'initiative de la PFS et des acteurs économiques;
3. Accompagner la dynamique de l'aménagement local et de l'amélioration du cadre de vie portée par la Régie de Services Territoriaux (RST) dans le cadre et la valorisation des ressources locales;
4. Accompagner la dynamique socioéconomique locale en participant à la structuration des filières porteuses à l'initiative des territoires et en répondant aux besoins des filières nationales.

#### Cibles

1. Jeunes âgés de 15 à 40 ans, ayant pris la pleine mesure de leur engagement dans cette mesure sous la forme d'un projet/ parcours d'insertion;
2. Entreprises en groupement sectoriels et les filières nationales associées étroitement aux PFS-Locales;
3. Collectivités territoriales: communes et conseil généraux.

#### Modalités de mise en œuvre

1. Recrutement / orientation (DIPAO)
2. Organisation du cadre de réalisation
3. Identification des entreprises et des corps de métiers
4. Sélection, préparation des acteurs (tutorat)
5. Validation du comité Local d'Insertion des Jeunes (CLIJ)
6. Accueil / intégration dans le poste
7. Alternance séquentielle
8. Activités de production
9. Séquences d'apprentissage collectif
10. Capitalisation et ajustements
11. Bilan / Evaluation des résultats (VAE)
12. Intégration dans l'emploi.

#### Conditions de réussite

1. Une production qui profite à la collectivité publique dans le champ de l'utilité sociale;
2. La mobilisation dynamique des collectivités locales initiatrices des projets territoriaux et celle des secteurs professionnels pour leurs projets de développement économique (accès au marché).
3. L'inscription des entreprises dans une approche d'emploi des jeunes qui met en exergue principes, clauses sociales, contractualisation et tutorat;
4. La capacité des prestataires/opérateurs de formation à s'adapter aux contraintes de cette mesure et à présenter des compétences opérationnelles en vue à la fois de la gestion des jeunes, de la formation en alternance et de la valorisation des acquis d'expériences;
5. La capacité des instances locales du dispositif à développer un dynamisme et une réactivité pour la conduite du dispositif de façon générale et mais surtout pour le pilotage de cette mesure.

#### Principes / acteurs

##### Principes

1. L'alternance comme mode d'acquisition de compétence et de qualification;
2. Acquisition des «compétences métier» par l'exercice de l'activité productive;
3. Accompagnement technico-pédagogique des bénéficiaires;
4. Une coopération contractualisée entre les acteurs impliqués
5. L'Intégration dans les dynamiques socioéconomiques portées par la PFS (CLIJ, mission locale, Passerelle d'insertion) en concertation avec les secteurs professionnels.

Acteurs: une pluralité d'acteurs agissant en complémentarité d'action dans le cadre d'un partenariat

1. animateurs de Mission locale (AML)
2. Comité Local d'Insertion des Jeunes (CLIJ)
3. Jeunes du territoire pour leur intégration dans l'économie locale
4. Prestataires de services dans le cadre de la contractualisation; secteurs et groupements professionnels qui assurent l'accueil en situation de travail et contribuent par le tutorat à la qualification par l'alternance
5. Collectivités en tant que donneurs d'ordre

## **Plate-forme de services – Côte d'Ivoire**

### **Démarche d'Accompagnement à la Professionnalisation dans l'Emploi**

Une démarche de développement de l'employabilité des jeunes dans les secteurs d'activités locaux.

La DAPE est un cadre de gestion opérationnelle des mesures d'accès à l'emploi viable et durable par la qualification ou l'acquisition de compétences dans un métier.

#### **Objectifs**

1. Favoriser l'intégration dans le tissu économique local par l'accompagnement à la détermination et à la réalisation d'un parcours d'accès à un emploi viable.
2. Développer les capacités d'intégration en milieu professionnel et l'acquisition de compétences dans des métiers reconnus;
3. Assurer l'appui-conseil et le suivi dans la mise en œuvre du projet et du parcours professionnel;
4. Favoriser les partenariats avec les secteurs professionnels locaux et les coopérations avec les organismes de qualification et d'insertion.

#### **Cibles**

1. **Jeunes de 14 à 40 ans**, diplômés ou non;
2. Secteurs et groupements professionnels;
3. Structure de l'économie sociale et solidaire.

#### **Modalités de mise en œuvre**

1. Accueil / orientation
2. Elaboration des parcours et projets professionnels et personnels (4P);
3. Mise en activité dans une entité de production
4. Validation du comité Local d'Insertion des Jeunes (CLIJ)
5. Alternance à visée de qualification professionnelle;
6. Reconnaissance des compétences professionnelles;
7. Aide à la recherche d'un emploi durable pour une intégration et insertion définitive.

#### **Conditions de réussite**

1. La prise en compte de la démarche dans le Plan Local d'Insertion des Jeunes (PLIJ): intégration dans l'économie locale;
2. L'appropriation et la maîtrise de la démarche par les instances locales (AML et CLIJ);
3. La coopération active entre la PFS-Locale et les secteurs et groupements professionnels locaux: préparation, répartition des contributions respectives, tutorat, qualification, suivi et régulation;
4. La mobilisation contractuelle des compétences et des ressources externes pour assurer les prestations adaptées à la réalisation de la démarche (opérateurs de formation).
5. Le suivi-régulation régulier de la démarche - centrée sur les pratiques, la qualité des parcours et l'atteinte des résultats et l'évaluation finale et la valorisation des résultats.

#### **Principes / acteurs**

**Principes:** dans sa stratégie d'action, la démarche se caractérise par trois principes

1. Une finalité centrée sur l'intégration dans l'économie locale via l'activité dans un emploi salarié;
2. L'animation du parcours professionnel portée par des mesures obéissant à l'alternance et à la qualification professionnelle;
3. La réussite conditionnée par la participation et la coopération des milieux économiques et professionnels.

#### **Acteurs**

1. Comité Local d'Insertion des Jeunes (CLIJ): veille à la mobilisation des jeunes, à l'implication des acteurs socioéconomiques locaux, valide les parcours et projets, établit les partenariats avec les secteurs et groupements professionnels, contractualise avec les prestataires, organise la promotion;
2. animateurs de Mission locale (AML): coordonnent la démarche entre les acteurs, assurent la continuité et la complémentarité entre l'insertion et la qualification par l'alternance;
3. Secteurs professionnels concernés: assurent l'accueil en situation de travail et contribuent par le tutorat à la qualification par l'alternance;
4. Prestataires de services locaux: assurent des prestations contractualisées
5. Jeunes du territoire

## Annexe 2: Textes réglementaires régissant l'apprentissage en Côte d'Ivoire

### Côte d'Ivoire - Code du travail - Loi n° 95/15 du 12 janvier 1995 (Extrait) Chapitre 2 - Formation professionnelle - Apprentissage

**Art.12.1.-** La formation professionnelle des travailleurs est organisée dans des conditions prévues par décret.

**Art.12.2.-** Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'engage, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation.

Le contrat doit être constaté par écrit. Il est rédigé en langue française.

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

**Art.12.3.-** Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Un décret détermine les conditions d'exercice des fonctions de maître d'apprentissage ainsi que les conditions dans lesquelles un maître peut se voir interdire de recevoir des apprentis lorsqu'il est fréquent qu'à l'issue de leur contrat ces derniers ne sont pas en état de subir avec succès l'examen d'aptitude professionnelle.

**Art.12.4.-** Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

**Art.12.5.-** Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

**Art.12.6.-** Ne peuvent recevoir des apprentis mineurs les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs.

**Art.12.7.-** Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie,

d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Il ne doit employer l'apprenti, dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

**Art.12.8.-** Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille. Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire ou compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps est donné à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais il ne peut excéder une durée calculée sur la base de deux heures de travail par jour.

**Art.12.9.-** Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. Il lui délivre, à la fin de l'apprentissage, un congé ou certificat constatant l'exécution du contrat.

**Art.12.10.-** L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant un organisme désigné à cette fin. Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

**Art.12.11.-** L'embauche comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans des écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit du chef d'établissement abandonné.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du premier contrat aient été remplies complètement, ou sans qu'il ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

Source: [www.Droit-Afrique.com](http://www.Droit-Afrique.com) Côte d'Ivoire Code du travail 4/34

### Côte d'Ivoire Droit du travail - Apprentissage - Décret n°96-286 du 3 avril 1996

**Art.1.-** L'apprentissage consiste en un système de transmission de savoirs professionnels entre une personne qualifiée, reconnue «maître d'apprentissage» et une personne désireuse d'apprendre un métier ou une profession correspondant à la qualification du maître et pour lequel l'aptitude de la personne a été déterminée par voie d'orientation.

**Art.2.-** L'apprentissage est fondé sur une formation en alternance de l'apprenti, à raison de 75% du temps de formation en pratique obligatoire du métier dans l'entreprise d'accueil, et 25% dans un centre de formation théorique complémentaire.

**Art.3.-** Nul ne peut recevoir d'apprenti s'il n'est titulaire d'une carte de «maître d'apprentissage» délivrée par le Ministre chargé de la Formation Professionnelle.

Pour la détermination des critères de délivrance de cette carte, le Ministre peut solliciter l'organisation professionnelle concernée.

Le maître doit satisfaire aux exigences prévues aux articles 12.4, 12.5, et 12.6 du Code du Travail.

**Art.4.-** L'encadrement technique, pédagogique et administratif des personnes placées en apprentissage dans l'entreprise est assuré par des Conseillers d'Apprentissage. Le Conseiller d'apprentissage est un agent technique ayant la formation théorique et une

expérience pratique avérée de l'enseignement d'un métier.

Le conseiller d'apprentissage est appelé à :

- suivre les progrès accomplis par les apprentis.
- conseiller techniquement et pédagogiquement toute personne responsable de la formation;
- dispenser des cours théoriques et pratiques complémentaires dans sa spécialité.

**Art.5.-** Toute personne physique ou morale qui forme un apprenti sans remplir les conditions prévues à l'article 3 du présent décret, sera considérée comme employeur du prétendu apprenti et soumis à toutes les obligations attachées à la qualité d'employeur à compter de la date de l'apprentissage irrégulier.

**Art.6.-** Tout candidat à l'apprentissage doit subir un examen médical, avant le début de sa formation, pour déterminer son aptitude aux conditions de l'apprentissage et à celles ultérieures concernant l'exercice de la profession ou du métier envisagé.

L'examen médical du futur apprenti est effectué par :

- le Médecin de l'Inspection Médicale du Travail;
- le Médecin de l'entreprise ou de l'établissement d'accueil de l'apprenti;
- le Médecin de centre médico-scolaire ou de centre hospitalier universitaire, régional ou local;
- tout autre médecin agréé, à cet effet, par le Ministre de la Santé.

En cas d'inaptitude médicalement constatée, l'apprentissage ne peut avoir lieu, pour le métier ou la profession initialement envisagée.

**Art.7.-** Pour l'efficacité de l'apprentissage, tout apprenti peut subir un test, permettant de déceler ses aptitudes au métier à lui apprendre.

Cette orientation est faite par la structure chargée de l'organisation pédagogique de l'apprentissage.

**Art.8.-** Le contrat d'apprentissage est conclu, par écrit, conformément à l'article 12.2 alinéa 2 du Code du Travail, compte tenu des usages dans le métier ou la profession, et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail applicables en Côte d'Ivoire.

**Art.9.-** Le contrat d'apprentissage est rédigé en cinq originaux, et soumis, par le maître d'apprentissage à l'agence d'Étude de la Formation Professionnelle pour être visé.

**Art.10.-** Après visa, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle transmet :

- un exemplaire du contrat à l'Agence d'Étude et de Promotion de l'Emploi pour l'évaluation des potentialités d'emploi ultérieur;
- un exemplaire à l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort territorial ou à son délégué pour le suivi des conditions de travail des apprentis;
- un exemplaire au maître d'apprentissage;
- un exemplaire à l'apprenti ou à son représentant légal.

L'Agence conserve le dernier exemplaire dans ses archives pour y être recouru en cas de besoin.

**Art.11.-** La durée du contrat d'apprentissage peut varier selon le métier à apprendre. Elle ne peut excéder trois années.

Si pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti ou du maître, la durée prévue dans le contrat n'a pu suffire à la formation, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle peut accorder une prorogation, qui en tout état de cause, ne peut excéder douze mois.

La durée minimum peut être réduite, notamment dans les cas de complément d'apprentissage, en vue d'une qualification supérieure

**Article12.-** Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention :

- des nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître, ou raison sociale de l'entreprise qui engage l'apprenti;
- des nom, prénoms et qualification du maître d'apprentissage;
- des nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
- des nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère ou de son tuteur;
- de la date et de la durée du contrat;
- de la mention du métier qui sera enseigné;
- des conditions de rémunération, de nourriture, de logement et de toutes autres conditions conformes à la réglementation en vigueur;
- du lieu d'exécution du contrat;
- de la mention des cours professionnels que le maître s'engage à dispenser à l'apprenti.

**Art.13.-** L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou son délégué peut aider ou participer à la rédaction du contrat d'apprentissage, à l'initiative de toute partie concernée.

Il a compétence pour exiger, de l'apprenti ou du maître, en accord avec le Conseiller d'apprentissage, la modification ou la suppression de toute clause dudit contrat qui s'avère contraire à la législation du travail et aux intérêts de l'État.

**Art.11.-** Le maître d'apprentissage bénéficie d'avantages financiers attachés à la conclusion du contrat.

Ces avantages financiers seront déterminés par arrêté du Ministre de l'Économie et des Finances.

La taxe d'apprentissage contribue à ces avantages.

**Art.15.-** Le contrat d'apprentissage doit prévoir une pré-rémunération de l'apprenti à compter du 13ème mois.

Cette pré-rémunération sera fixée d'accord parties. Elle ne peut être inférieure à 30% du SMIG.

**Art.16.-** Outre la pré-rémunération, l'apprenti a droit à une carte de transport dans les mêmes conditions que l'élève ou l'étudiant.

**Art.17.-** Nul candidat ne peut être admis en apprentissage s'il n'est pas couvert par une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**Art.18.-** Au terme de la durée de la formation, le maître d'apprentissage doit délivrer une attestation constatant l'exécution du contrat conformément à l'article 12.9 alinéa 2 du Code du travail.

L'attestation doit mentionner particulièrement la catégorie professionnelle obtenue. Le maître en adresse copie à l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle qui délivre à son tour à l'apprenti un certificat de fin d'apprentissage. L'Agence constate la fin

de l'apprentissage et en informe l'Agence d'Étude et de Promotion de l'Emploi et l'inspection du Travail.

**Art.19.-** Tout apprenti peut être admis à se présenter aux différents niveaux d'examens professionnels et techniques, organisés notamment par les structures compétentes en vue de recevoir le ou les diplômes correspondants.

**Art.20.-** Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé à son terme, dans les conditions de l'article 11 au cas où la qualification de l'apprenti est estimée insuffisante par:

- le maître d'apprentissage;
- le conseiller d'apprentissage.

Le renouvellement est généralement possible, après l'échec de l'apprenti à l'examen mentionné à l'article 12.10 du Code du Travail ou aux examens prévus au précédent article.

**Art.21.-** Le contrat d'apprentissage peut être rompu:

- d'accord parties;
- à l'initiative du maître d'apprentissage ou de l'apprenti majeur ou de son représentant légal lorsqu'ils estiment avoir une cause légitime;
- en cas de force majeure.

**Art.22.-** Dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours théoriques sont dispensés aux apprentis.

Le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre.

La fréquentation des cours par l'apprenti est obligatoire.

Un livret spécial dénommé livret d'assiduité que signent au moins une fois par mois le maître et le représentant de l'apprenti permet de contrôler cette fréquentation.

Les services de l'Enseignement Professionnel peuvent solliciter la collaboration des organisations professionnelles et des structures de formation privées habilitées.

Des modalités particulières de prise en charge du coût de cet enseignement, feront l'objet d'un arrêté conjoint du

Ministre chargé de l'apprentissage et du Ministre de l'Économie et des Finances.

**Art.23.-** L'apprenti qui a subi avec succès l'examen prévu aux articles 12.10 du Code de Travail et 19 du présent décret, doit recevoir un diplôme de fin d'apprentissage déterminant son classement dans la hiérarchie professionnelle.

**Art.24.-** Au terme de la formation, l'apprenti qui ne subit pas d'examen, doit recevoir une attestation de fin d'apprentissage délivrée par le maître en vue de faciliter son embauche.

**Art.25.-** Tout maître dont l'apprenti ou plus de 50% des apprentis, ont échoué deux fois successivement à l'un des examens mentionnés à l'article 19, ne peut recevoir d'autres apprentis à former sauf s'il obtient, après un délai minimum de deux ans, à compter de la date de constat du deuxième échec, un nouvel agrément conformément à l'article 3 alinéa 1 du présent décret.

**Art.26.-** Les maîtres d'apprentissage qui forment des apprentis peuvent se regrouper par secteur ou branche d'activité, ou selon toute autre modalité pour s'organiser et pour faciliter leurs relations avec les institutions et les organismes intervenant dans le domaine de l'apprentissage, ou susceptibles de leur fournir toute forme d'assistance.

**Art.27.-** Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles prévues par le présent décret.

**Art.28.-** Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale, le Ministre de l'économie et des Finances et le Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Source: [www.Droit-Afrique.com](http://www.Droit-Afrique.com) Côte d'Ivoire Droit du travail - Apprentissage - Décret n°96-286 du 3 avril 1996

## Annexe 3: Guide d'entretien



**ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

**Programme international pour l'abolition du travail des enfants - IPEC**

**Projet WAP-ECOWAS**

### **Du travail des enfants au travail décent des jeunes en Côte d'Ivoire**

#### **Guide d'entretien**

##### **1. Sensibilisation et implication à la promotion d'emplois décents pour les jeunes**

2. L'emploi des jeunes peut-il / doit-il être considéré comme une priorité ? Veuillez préciser en quoi.
3. Etes-vous associé à l'élaboration de la politique nationale de promotion des emplois pour les jeunes ? Quel est le niveau de votre implication dans ce processus ?
4. A votre sens, l'élaboration de cette politique d'emplois jeunes est-elle suffisamment participative pour embrasser les différentes dimensions du travail décent (Création d'emploi, Droits au travail, Protection sociale, Dialogue social) ? Merci de bien vouloir préciser votre réponse.

##### **2. Spécificité de l'action**

1. Quelle est la capacité d'intervention de votre structure (Ressources matérielles et humaines) ?
2. Quelle est la couverture nationale de vos activités ? En particulier, les activités de votre structure s'étendent-elles aux activités informelles ?
  - a. Si oui, dans quelles mesures ? et quelle stratégie adoptez-vous ?
  - b. Si non, quelles sont les contraintes auxquelles vous faites face ?
3. Votre action concerne-t-elle spécifiquement les jeunes ? Du reste, qui entre dans cette catégorie ?
4. Quelles sont les principaux constats que vous faites au regard de votre activité ? Disposez-vous d'informations statistiques ? de rapports ? de toute documentation à ce sujet ?

##### **3. Niveau de satisfaction et voies d'amélioration**

1. Votre action est-elle efficace dans le sens d'une promotion de l'emploi décent pour les jeunes ?
2. Quels enseignements tirez-vous de la pratique de vos activités ?
3. Quelles stratégies proposez-vous pour une insertion professionnelle *durable* des jeunes en Côte d'Ivoire ?
  - a. En termes d'amélioration de votre intervention
  - b. En termes de renforcement du dialogue social
  - c. En termes de pilotage de l'action publique en la matière

**Merci de votre sollicitude**

## Annexe 4: Questionnaire

### ENQUETE SUR LE NIVEAU ET LA QUALITE DES EMPLOIS DES JEUNES.

*(Les informations recueillies sont à usage statistique et demeurent strictement confidentielles).*

#### Section I: Informations générales

*Merci de bien vouloir indiquer les caractéristiques de votre structure.*

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Structure                       |  |
| Objectif                        |  |
| Politique / axes d'intervention |  |
| Cibles                          |  |
| Niveau de recrutement           |  |

## Section II: Dimensions du travail décent

*Merci de bien vouloir cocher oui ou non au regard des activités de votre structure.*

| En matière de niveau et de qualité des emplois, en particulier des jeunes                                                                                                                                                                                                                           | OUI | NON |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement / de programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b>                                                                                                                                                                     |     |     |
| Mettent l'accent sur le choix de technologies à forte intensité d'emplois ?                                                                                                                                                                                                                         |     |     |
| Etablissent un lien entre les structures visant à attirer l'investissement direct étranger et le nombre et la qualité des emplois créés ?                                                                                                                                                           |     |     |
| Etablissent un lien entre les structures visant à attirer l'investissement direct étranger et le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre locale ?                                                                                                                                       |     |     |
| Favorisent les services financiers offerts aux petites entreprises ?                                                                                                                                                                                                                                |     |     |
| Prévoient une formation pour renforcer les capacités des entrepreneurs ?                                                                                                                                                                                                                            |     |     |
| Accordent une attention particulière au développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes femmes et les jeunes hommes ?                                                                                                                                                                        |     |     |
| Visent des secteurs spécifiques de l'activité économique ?                                                                                                                                                                                                                                          |     |     |
| Tiennent expressément compte du potentiel du secteur en matière de création d'emplois ?                                                                                                                                                                                                             |     |     |
| Tiennent expressément compte de l'impact de l'évolution technologique dans le secteur sur la quantité et la qualité des emplois ?                                                                                                                                                                   |     |     |
| Favorisent les complémentarités entre différents secteurs (comme l'agriculture et les secteurs non agricoles) à des fins de valeur ajoutée ?                                                                                                                                                        |     |     |
| Évaluent les secteurs de l'économie du point de vue des conditions de travail (salaires, risques au plan de la sécurité et la santé au travail, sécurité de l'emploi, droit de s'organiser et de négocier collectivement, etc.) ?                                                                   |     |     |
| Etablissent un lien explicite entre l'éducation et l'élimination du travail des enfants ?                                                                                                                                                                                                           |     |     |
| Etablissent un lien explicite entre l'éducation et l'accroissement de l'emploi pour les jeunes femmes et les jeunes hommes ?                                                                                                                                                                        |     |     |
| L'offre d'un travail décent aux parents des foyers pauvres de façon qu'ils puissent envoyer leurs enfants à l'école ?                                                                                                                                                                               |     |     |
| La mise en place de mesures telles que l'orientation professionnelle et les services d'emploi pour faciliter la transition de l'école à la vie active pour les jeunes femmes et les jeunes hommes ?                                                                                                 |     |     |
| Examinent expressément les liens de causalité entre ces politiques et la quantité et la qualité de l'emploi ?                                                                                                                                                                                       |     |     |
| Tiennent des consultations avec les entreprises et les syndicats au sujet des politiques du marché du travail ?                                                                                                                                                                                     |     |     |
| Mesurent l'impact des politiques du marché du travail mises en œuvre ?                                                                                                                                                                                                                              |     |     |
| Favorisent l'obtention de salaires et de revenus du travail justes, y compris dans l'économie informelle et les zones rurales ?                                                                                                                                                                     |     |     |
| Se réfèrent/ont recours à la législation relative au salaire minimum ?                                                                                                                                                                                                                              |     |     |
| Associent les organisations d'employeurs et de travailleurs aux discussions ou aux mesures concernant les salaires ou les revenus de l'emploi ?                                                                                                                                                     |     |     |
| Favorisent la négociation collective des salaires et autres conditions de travail ?                                                                                                                                                                                                                 |     |     |
| Tiennent expressément compte de l'emploi des jeunes des deux sexes (par exemple, par une formation ciblée des compétences, le développement de l'esprit d'entreprise, des services de développement des entreprises, des services de micro-finance et des services relatifs au marché du travail) ? |     |     |
| Garantissent la non-discrimination et l'égalité d'accès pour les jeunes des deux sexes dans les                                                                                                                                                                                                     |     |     |

| En matière de niveau et de qualité des emplois, en particulier des jeunes                                                                                                                    | OUI | NON |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement / de programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b>                                                              |     |     |
| différents programmes ou activités ?                                                                                                                                                         |     |     |
| Incluent des dispositions spécifiques comme l'orientation professionnelle, les services d'emploi et de placement, pour aider les jeunes des deux sexes à passer de l'école à la vie active ? |     |     |
| Incluent des dispositions spécifiques ciblant les jeunes, hommes et femmes, défavorisés ?                                                                                                    |     |     |
| Associent les jeunes à la détermination de leurs besoins et à l'élaboration de solutions pour répondre à ces besoins ?                                                                       |     |     |
| Disposent de statistiques et d'informations sur les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle ?                                                                        |     |     |
| Se préoccupent des questions relatives à l'économie informelle dans les secteurs autres que l'agriculture ?                                                                                  |     |     |
| Se préoccupent des déficits de travail décent dans l'économie informelle et encouragent la transition vers la formalisation ?                                                                |     |     |
| Améliorent-ils le cadre réglementaire de façon que les entreprises puissent fonctionner plus facilement dans l'économie formelle ?                                                           |     |     |
| Améliorent-ils le cadre réglementaire pour garantir les droits de propriété, les actifs ou le capital financier ?                                                                            |     |     |
| Etendent-ils la législation du travail pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle ?                                                                                              |     |     |
| Aident-ils ceux qui sont dans l'économie informelle à s'organiser, se faire représenter et faire entendre leur voix ?                                                                        |     |     |
| Etendent-ils la protection sociale pour couvrir ceux qui sont dans l'économie informelle ?                                                                                                   |     |     |
| Accordent une attention particulière aux groupes désavantagés dans l'économie informelle ?                                                                                                   |     |     |
| Adoptent des approches fondées sur le développement économique local pour promouvoir le travail décent dans l'économie informelle ?                                                          |     |     |

| En matière de sécurité et de santé au travail                                                                                                                                                           | OUI | NON |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement/ de programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b>                                                                           |     |     |
| Encouragent l'établissement de systèmes de santé et de sécurité au travail pour prévenir les lésions, décès et maladies sur le lieu de travail ?                                                        |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                               |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                                |     |     |
| S'occupent des questions de sécurité en ce qui concerne les professions à haut risque dans des secteurs comme l'agriculture, la foresterie, la pêche, les industries extractives la construction, etc.? |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                               |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                                |     |     |
| S'emploient à améliorer les conditions de travail, y compris dans l'économie informelle, pour éliminer le travail effectué dans des conditions dangereuses ou insalubres ?                              |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                               |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                                |     |     |

| En matière de sécurité et de santé au travail                                                                                                       | OUI | NON |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement/ de programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b>                       |     |     |
| Se préoccupent des travailleurs à domicile pour faire en sorte que leurs foyers soient des lieux de vie et de travail plus sûrs et plus salubres ?  |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                           |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                            |     |     |
| Associent les travailleurs et les employeurs à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme relatif à la sécurité et à la santé au travail ?    |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                           |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                            |     |     |
| Aident le pays à élaborer et mettre en œuvre des programmes nationaux complets en matière de sécurité et de santé au travail ?                      |     |     |
| Mènent des travaux de recherche sur les questions de sécurité et de santé au travail ?                                                              |     |     |
| Favorisent l'accès des actifs et de leurs familles à un ensemble essentiel de services de santé de qualité ?                                        |     |     |
| Encouragent la non-discrimination dans l'accès aux services de santé pour :                                                                         |     |     |
| Les travailleurs de l'économie informelle ?                                                                                                         |     |     |
| Les travailleurs migrants ?                                                                                                                         |     |     |
| Les jeunes travailleurs ?                                                                                                                           |     |     |
| Les enfants travailleurs ?                                                                                                                          |     |     |
| On accorde le soutien du service public d'inspection du travail dans la mise en œuvre du programme relatif à la sécurité et à la santé au travail ? |     |     |

| En matière de conditions de travail                                                                                                                                                               | OUI | NON |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement / de programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b>                                                                   |     |     |
| Favorisent expressément des mesures visant à éviter la discrimination au travail (en raison du sexe, de la race, de l'ethnie, de l'origine sociale, de l'âge, de l'affiliation politique, etc.) ? |     |     |
| Appuient la fixation d'un salaire minimum?                                                                                                                                                        |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                         |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                          |     |     |
| Favorisent l'égalité de rémunération pour les adultes et les enfants/jeunes pour un travail d'égale valeur ou des niveaux de salaire établis sans discrimination ?                                |     |     |
| Soutiennent des politiques visant à réduire le stress et la violence sur le lieu de travail ?                                                                                                     |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                         |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                          |     |     |
| Soutiennent des politiques visant à renforcer la dignité au travail, comme, empêcher le harcèlement sexuel au travail?                                                                            |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                         |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                          |     |     |
| Favorisent des mesures pour réglementer le temps de travail, y compris la longueur et la configuration des horaires quotidiens et hebdomadaires et des congés payés annuels ?                     |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                         |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                          |     |     |

| En matière de conditions de travail                                                                                             | OUI | NON |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement / de programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b> |     |     |
| Encouragent et appuient des procédures permettant aux travailleurs de faire valoir leurs griefs sur le lieu de travail?         |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des enfants/jeunes ?                                                |     |     |
| Cette action concerne-t-elle de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                        |     |     |

| En matière de droits des travailleurs / liberté syndicale,                                                                                                                                                                                                               | OUI | NON |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Est-ce que le cadre de développement /de programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:</b>                                                                                                                                           |     |     |
| Donnent des conseils ou mettent en œuvre des activités pour aider le pays à honorer ses engagements en faveur de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, en ce qui concerne :                                     |     |     |
| La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement ?                                                                                                                                                                                |     |     |
| L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (esclavage, servitude pour dettes, traite des êtres humains, etc.)?                                                                                                                                   |     |     |
| L'élimination effective du travail des enfants, en particulier de ses pires formes ?                                                                                                                                                                                     |     |     |
| L'élimination de la discrimination s'agissant de l'emploi et de la profession ?                                                                                                                                                                                          |     |     |
| Ces actions concernent-elles de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                                                                                                |     |     |
| Ces actions concernent-elles de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                                                                                                 |     |     |
| Mettent en œuvre des activités pour lutter contre une violation de l'un quelconque des principes ou droits fondamentaux au travail qui a été mise en évidence dans le pays ?                                                                                             |     |     |
| Analysent le respect par le pays des principes et droits fondamentaux au travail ?                                                                                                                                                                                       |     |     |
| Consultent les organisations d'employeurs / de travailleurs au niveau local et national lorsqu'ils analysent le respect par le pays des principes et droits fondamentaux au travail ?                                                                                    |     |     |
| Sont dotés d'outils ou de lignes directrices spécifiques, ou mènent des activités spécifiques, par exemple de sensibilisation ou de formation, pour aider le personnel ou les mandants à mieux comprendre et appliquer les principes et droits fondamentaux au travail ? |     |     |
| Se réfèrent aux conventions et recommandations de l'OIT lorsqu'ils traitent des principes et droits fondamentaux au travail ?                                                                                                                                            |     |     |
| Mènent des activités spécifiques pour éduquer ou informer les travailleurs/employeurs de leurs droits et devoirs dans le domaine du travail ?                                                                                                                            |     |     |
| Consultent régulièrement les parties prenantes autres que le gouvernement, en particulier les travailleurs et les employeurs, sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail ?                                                                        |     |     |
| Ces actions concernent-elles de façon spécifique le travail des enfants ?                                                                                                                                                                                                |     |     |
| Ces actions concernent-elles de façon spécifique le travail des jeunes ?                                                                                                                                                                                                 |     |     |
| Favorisent et respectent le droit des employeurs /des travailleurs, ainsi que d'autres groupes de pression, de s'organiser et d'exprimer librement leurs préoccupations ?                                                                                                |     |     |
| Identifient toute forme de violation de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le pays ?                                                                                                                                                              |     |     |
| Expriment leurs préoccupations au sujet des violations du droit de s'organiser et de négocier collectivement auprès de leurs homologues au niveau national ?                                                                                                             |     |     |

| En matière de dialogue social, | OUI | NON |
|--------------------------------|-----|-----|
|--------------------------------|-----|-----|

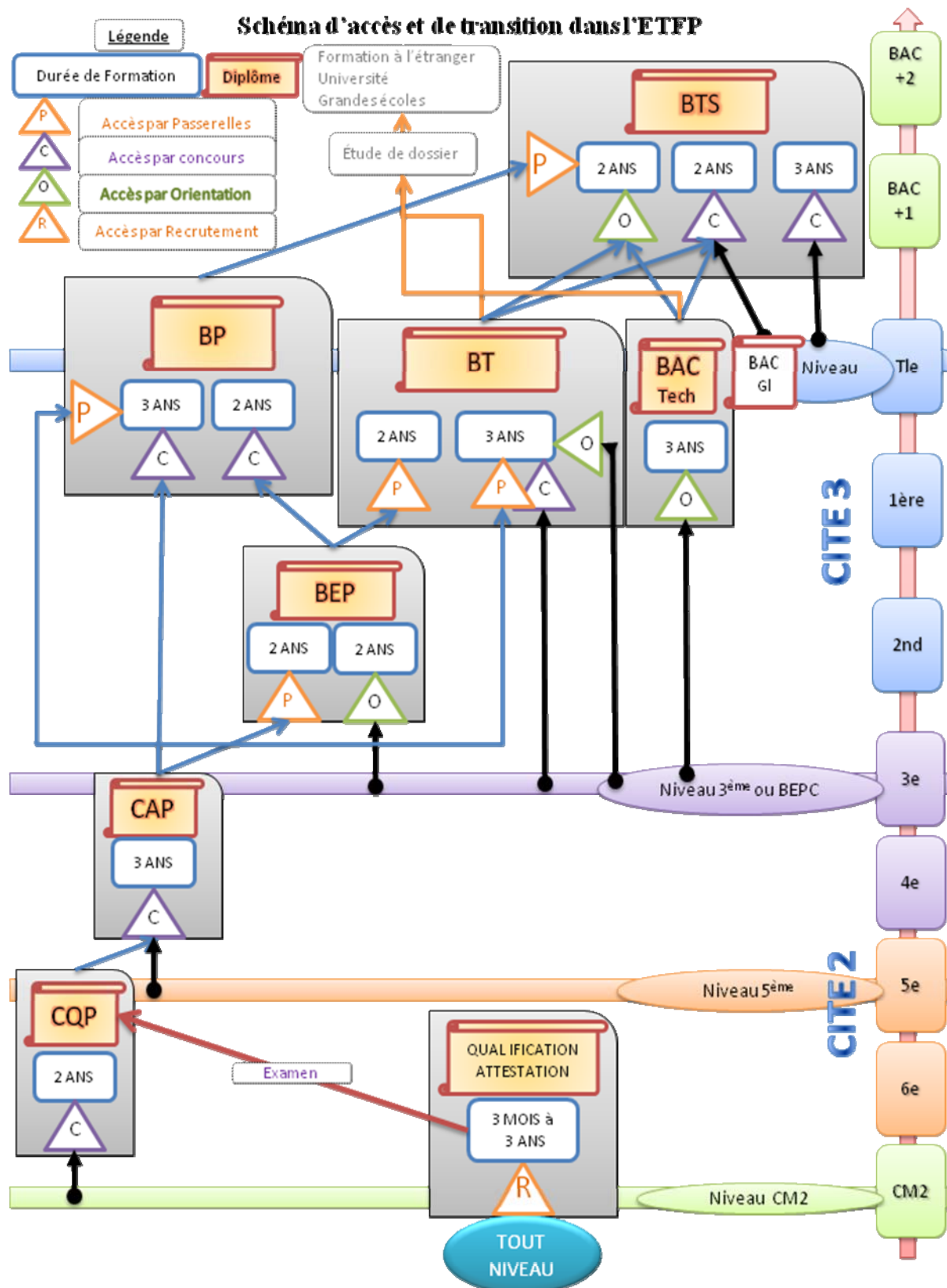
| <b>Est-ce que le cadre de développement / de programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :</b>                                                                  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Favorisent les mécanismes de dialogue social avec tel ou tel groupe de mandants, dans un but consultatif ou afin de définir et d'arrêter des programmes, activités et stratégies ?                |  |  |
| Utilisent les mécanismes du dialogue social pour formuler le cadre national de développement ou le programme par pays d'une organisation donnée ?                                                 |  |  |
| Etendent les mécanismes du dialogue social au-delà des mandants normaux d'une organisation donnée ?                                                                                               |  |  |
| Dans le cadre de la formulation du cadre national de développement/programmation :                                                                                                                |  |  |
| Consultent et associent les organisations d'employeurs / de travailleurs ?                                                                                                                        |  |  |
| Consultent et associent les autres organisations d'adhérents ?                                                                                                                                    |  |  |
| Sont dotés d'un organe consultatif incluant des représentants des organismes suivants :                                                                                                           |  |  |
| Ministère du travail et de l'emploi ?                                                                                                                                                             |  |  |
| Organisations de travailleurs/employeurs ?                                                                                                                                                        |  |  |
| Autres organisations gouvernementales ou non gouvernementales ?                                                                                                                                   |  |  |
| Etablissent une distinction entre le dialogue avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et le dialogue avec les organisations de la société civile ?                                 |  |  |
| Tiennent compte de toute convention collective existante conclue entre les travailleurs et les employeurs lorsqu'ils agissent dans un secteur ou domaine donné de l'activité économique du pays ? |  |  |
| Ont des activités quelconques, par exemple des programmes de formation, visant à renforcer les capacités des organisations d'employeurs / de travailleurs ?                                       |  |  |

### Section III: Mesures pour le travail décent des jeunes - Recommandations

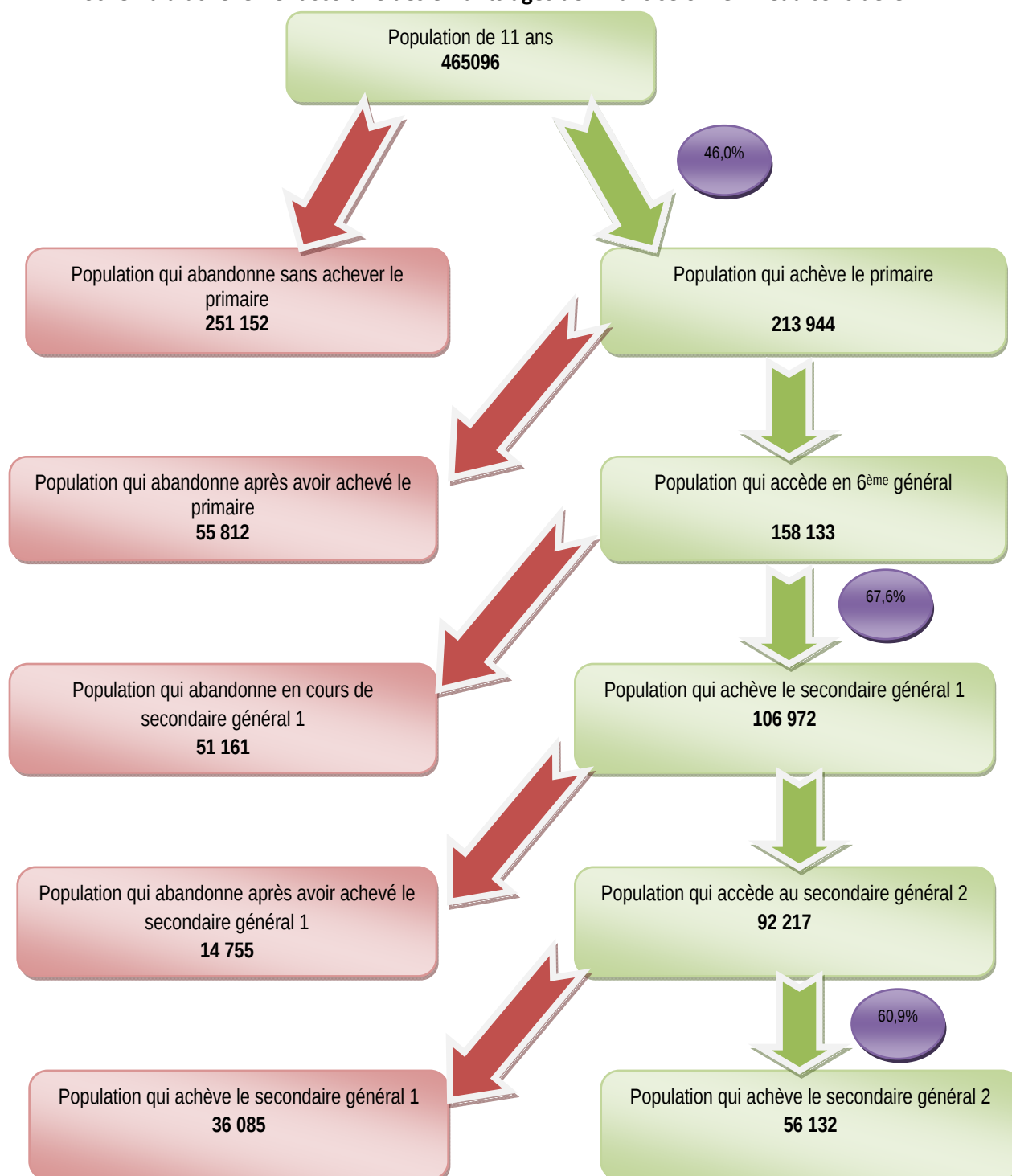
|                                                                                                  | <b>Tout à fait d'accord</b> | <b>Plutôt d'accord</b> | <b>Sans opinion</b> | <b>Plutôt pas d'accord</b> | <b>Pas du tout d'accord</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Politique de l'emploi</b>                                                                     |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Le travail des jeunes est une priorité.</b>                                                   |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>La politique actuelle de promotion des emplois jeunes est une réalité.</b>                    |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Les emplois jeunes sont nombreux.</b>                                                         |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Les emplois jeunes sont de qualité.</b>                                                       |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Les programmes de formation des jeunes éligibles sont adaptés.</b>                            |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Le suivi des jeunes éligibles est assuré.</b>                                                 |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Le cadre de concertation pour la définition des emplois à pourvoir est une réussite.</b>      |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Le cadre de concertation pour la sélection des jeunes éligibles est bien défini.</b>          |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Rôle de l'Inspection du travail</b>                                                           |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>Les inspecteurs du travail sont distincts des inspecteurs de la santé et de la sécurité.</b>  |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>L'implication de l'Inspection du travail dans la définition des emplois est une réussite.</b> |                             |                        |                     |                            |                             |
| <b>L'implication de l'Inspection du travail dans la définition des emplois pourrait être un</b>  |                             |                        |                     |                            |                             |

|                                                                                                      | Tout à fait d'accord | Plutôt d'accord | Sans opinion | Plutôt pas d'accord | Pas du tout d'accord |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|--------------|---------------------|----------------------|
| <b>gage de réussite.</b>                                                                             |                      |                 |              |                     |                      |
| La collaboration entre les différentes structures impliquées est très bonne.                         |                      |                 |              |                     |                      |
| Le travail des enfants n'a aucune incidence sur l'emploi des jeunes.                                 |                      |                 |              |                     |                      |
| L'Inspection du travail intervient dans tous les domaines d'activités, y compris dans l'informel.    |                      |                 |              |                     |                      |
| L'action de l'Inspection du travail est globalement efficace.                                        |                      |                 |              |                     |                      |
| L'action de l'Inspection du travail est efficace, y compris dans l'informel.                         |                      |                 |              |                     |                      |
| La mission de conseil de l'Inspection du travail est une réussite.                                   |                      |                 |              |                     |                      |
| La mission d'exécution de l'Inspection du travail est une réussite.                                  |                      |                 |              |                     |                      |
| La mission de surveillance de l'Inspection du travail est une réussite.                              |                      |                 |              |                     |                      |
| L'Inspection du travail dispose de suffisamment de moyens humains.                                   |                      |                 |              |                     |                      |
| L'Inspection du travail dispose de suffisamment de moyens matériels.                                 |                      |                 |              |                     |                      |
| Le taux de couverture national (en termes d'antennes) de l'Inspection du travail est de plus de 50%. |                      |                 |              |                     |                      |
| Les effectifs de l'Inspection du travail lui assurent une bonne couverture géographique.             |                      |                 |              |                     |                      |
| <b>Autres structures techniques</b>                                                                  |                      |                 |              |                     |                      |
| De nombreuses structures sont impliquées dans l'élaboration de la politique d'emploi.                |                      |                 |              |                     |                      |
| De nombreuses structures sont impliquées dans la mise en œuvre de la politique d'emploi.             |                      |                 |              |                     |                      |

Quelles mesures politiques, économiques, sociales, institutionnelles et juridiques préconiseriez-vous afin d'assurer un travail décent aux jeunes en Côte d'Ivoire ?



### Schéma d'achèvement scolaire des enfants âgés de 11 ans selon le niveau considéré



Source: Adapté de METFP (2009), Plan stratégique de réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.