

# L'approfondissement de l'intégration régionale en Afrique de l'Ouest et son impact pour la Côte d'Ivoire

Ministère de l'Economie et des Finances  
et

Fondation pour les Etudes et Recherches sur le Développement International

## Le marché du travail

Patrick Plane, CERDI-CNRS

24 et 25 Novembre 2014



CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LE  
DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL



# I- Constat général en UEMOA

- ❑ Le secteur formel coexiste avec un **secteur informel dominant**.
- ❑ Maintien de **taux de chômage élevés** et cadres réglementaires contraignants
- ❑ **Le marché du travail est éclaté**. Représentation souvent duale, mais la réalité est plus complexe (CDI, CDD, CTT....informels...)
- ❑ **Chômage des jeunes diplômés**. Taux de rendement du capital humain faible. En termes de revenu, le bénéfice privé de l'année supplémentaire d'étude est faible.
- ❑ Problèmes d'**adéquation emploi-formation**.
  - ➔ -Politique passive en matière d'orientation
  - Insuffisante valorisation du travail professionnel et technique



# I- Constat général : Côte d'Ivoire

- ❑ **Taux de chômage de 9,7 %** (986 220 chômeurs dont 554 330 femmes et 431 890 hommes (AGEPE, juillet 2013).
- ❑ **Le taux d'emplois informels se situe à 91,2%**
- ❑ **Le taux d'emplois vulnérables est situé à un niveau de 70,4%** au niveau national : 64% pour les hommes, 78,9% pour les femmes plus élevé en milieu rural (81,5%) qu'en milieu urbain (57,3%).
- ❑ **Le taux de chômage des jeunes (14-24 ans) est de 13,8%** et celui des 14 - 35 ans de 12,2%. Proportion des chômeurs découragés représente (40,3%) de la population totale des chômeurs.
- ❑ Proportion des jeunes: 14 -24 ans sans emploi ni éducation ou formation (21,2%).



## II- Quelques changements significatifs depuis 1994

Les pays de l'UEMOA ont mis en œuvre des mesures conduisant à un **repli de l'interventionnisme public**

- ❑ Déréglementation en matière de **formation des salaires**. Le SMIG devient un plancher. Il conditionne moins la formation des rémunérations. Les entreprises et branches sont davantage « faiseuses » de salaires.
- ❑ Le SMIC n'augmente pas comme l'inflation. Depuis la dévaluation, pérennité d'une partie des gains de **compétitivité**. Attention toutefois aux signaux de réajustement. Le SMIG ivoirien a été porté de 36 607 à 60 000 F.CFA en novembre 2013 (+ 64%).



# Le SMIG en 2012 dans les pays de l'UEMOA

Source : BCEAO, en francs CFA

	Bénin	Burkina	Côte d'Ivoire	Mali	Niger	Sénégal	Togo
SMIG	31 625	32 572	36 607 60 000 (2013)	28 460	30 047	36 174	28 000



## II- Quelques changements significatifs depuis 1994

- Mise en place des **contrats à durée déterminée**, reconductibles 2 fois sur une période de 24 mois
- Suppression de l'autorisation administrative** de licenciement. Ajustement plus facile des effectifs en fonction des circonstances économiques
- Ouverture du marché du travail aux **agences d'intérim** qui complètent/substituent aux agences publiques (ANPE...) = chambres d'enregistrement

### III- Des avancées encore insuffisantes

- ❑ Le marché du travail conserve des **rigidités qui pénalisent les PME-PMI** (50-100 salariés) et la diversification dans un environnement de forte concurrence.
- ❑ Peu de progrès en vingt ans sur la question de l'**adéquation emploi-formation**, sur la qualité de la formation professionnelle et technique ou formation continue.
- ❑ **Les CDD et CTT pas une panacée**. Ils ne débouchent pas sur des CDI et répondent pas au besoin de sécurité des salariés.
- ❑ **Règlement des conflits du travail**: présence de **parti pris pour le salariés** (Tribunal d'instance, Tribunal ou conseil prud'homal...).



## IV Que faire ?

**Trois lignes de force** : Flexisécurité, partenariat public privé, intégration régionale

- ❑ « **Flexisécurité** »: satisfaire mutuellement les exigences d'ajustement des entreprises (flexibilité) et de sécurité des salariés.

Aller vers le **contrat unique** (donnant-donnant) ?  
Responsabilisation sociale des entreprises. Eviter le licenciement par la taxation des entreprises qui y recourent. Indemnisation des agents licenciés croissant avec le temps passé dans l'emploi.





## IV Que faire ?

### ❑ Renforcement des concertations publiques privées

1- **Participation plus active du privé** à la gestion des formations. Avoir des mécanismes d'orientation sélectifs qui réduisent : le chômage, l'inadéquation emploi-formation, tout en respectant les aspirations de chacun: promouvoir une **co-gestion** publique/privée **de la formation** technique et professionnelle.

2- **Gestion efficace de la formation continue.** Les entreprises financièrement sollicitées, mais les prestations de services pas au niveau des attentes.



## IV Que faire ?

### □ Intensifier l'intégration régionale.

- 1- Favoriser la **libre circulation des hommes** dans l'UEMOA...CEDEAO. On est plus avancé en Afrique de l'ouest qu'en Afrique centrale (CMAC, CEEAC)...
- 2- Renforcement/création des **écoles de formation régionales**. Mettre en œuvre un principe d'avantage comparatif au niveau de chacun des pays de la région
- 3- **Acte uniforme** dans la cadre de l'OHADA sur le **marché du travail**. La région lieu idoine pour mettre en place un dispositif de flexisécurité.



**Merci  
de votre attention**



CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL

