

5

L'emploi

Pascal LABAZÉE

L'objectif est ici d'exposer quelques faits sur l'état et les tendances de l'emploi dans les secteurs moderne et informel de l'économie ivoirienne, tels qu'ils ressortent des données statistiques et documentaires disponibles. L'exercice a néanmoins d'importantes limites, liées, d'une part, à l'absence de séries homogènes permettant d'établir des comparaisons solides sur les catégories d'emploi, et, d'autre part, aux variations, d'une enquête à l'autre, des concepts et nomenclatures utilisés. Ces limites invitent à la prudence dans l'interprétation du passé et dans l'élaboration des perspectives. On retracera en première partie quelques tendances lourdes d'emploi qui, parce qu'inscrites dans l'épaisseur des structures économiques, sociales et culturelles ivoiriennes, pèsent sur la configuration du travail et des relations contractuelles depuis les années soixante et confèrent encore diverses particularités aux formes contemporaines de l'emploi. En deuxième partie, on évoquera les évolutions de niveau, de structure et des caractéristiques socio-économiques du salariat apparues pendant la période d'ajustement et de libéralisation. Une troisième partie traitera des mutations des formes de travail – auto-emploi, multiactivité, diversification spatiale, flexibilité – qui transforment désormais la structure d'emploi et les parcours professionnels. Dans une quatrième partie, on suggérera quelques pistes de réflexion relatives aux évolutions à venir de l'offre et de la demande d'emploi, et à leurs implications en termes de politiques publiques.

Tableau 1
Structure sectorielle de l'emploi global
Données d'ensemble (1965-1995)*

	1965		1975		1980		1985		1988		1990		1992		1995	
	Eff.	%														
Agriculture	1 487	82	2 003	77	2 284	72	2 547	70	2 775	69	2 964	69	3 150	68	3 597	67
Secteur moderne :	181	10	340	13	440	14	405	11	405	10	385	9	380	8	438	8
– entreprises	147	8	262	10	326	10	257	7	253	6	233	5	232	5	279	5
– administrations	34	2	78	3	114	4	147	4	152	4	152	4	148	3	159	3
Secteur informel	151	8	245	10	430	14	678	19	850	21	964	22	1090	24	1 347	25
Total actifs occupés	1 879	100	2 588	100	3 154	100	3 630	100	4 030	100	4 313	100	4 620	100	5 382	100

Source : à partir de : Ensea-Orstom, 1996 ; Observatoire de l'emploi, 1996.

* Effectif en milliers.

Tendances longues de l'emploi en Côte d'Ivoire : quelques réalités durables

Activités rurales et micro-activités urbaines :

le rôle déterminant du petit entrepreneuriat dans la création d'emplois

L'agriculture a été, dans les deux décennies passées, le vecteur premier du recrutement de travailleurs (tableau 1). Fondée sur l'extensif et forte consommatrice de main-d'œuvre, l'agro-exportation a créé l'essentiel des postes de travail pendant les décennies 1960 et 1970, sur les blocs industriels et plus encore dans les plantations familiales. Le système extensif d'exploitation, bien étudié en Côte d'Ivoire, explique que, malgré un fort taux de croissance urbaine lié pour partie aux migrations rurales, l'agriculture a continué de fournir annuellement des emplois à un rythme voisin de 3 % l'an et qu'elle reste le premier pourvoyeur d'emplois en Côte d'Ivoire pendant toute la décennie 1980. Néanmoins, le salariat rural a représenté une fraction régulièrement décroissante du travail agricole au profit d'autres modalités de mise au travail.

Il est délicat d'avancer des données sur l'évolution de la part des salariés dans l'emploi agricole total, tant les méthodologies diffèrent d'une étude à l'autre. Néanmoins, la synthèse des vastes travaux de la Sedes (Roussel, 1968) évalue à 460 000 le nombre des exploitations familiales en Côte d'Ivoire pour l'année 1965. La répartition du temps de travail entre les diverses catégories d'intervenants montre par ailleurs toute l'importance de la main-d'œuvre familiale occupée à temps plein ou partiel, le travail rémunéré ne comptant que pour 26 % du temps mobilisé dans l'agriculture. Au total, la population des salariés agricoles occupés dans l'économie familiale de plantation représenterait 220 000 personnes, soit près de 15 % des actifs ruraux et cinq fois plus que les travailleurs salariés des blocs agro-industriels. Les recensements ultérieurs suggèrent, pour les décennies 1970 et 1980, une chute sensible du poids relatif du rapport salarial dans l'ensemble des formes de mise au travail agricole, bien que les salariés agricoles représentent encore 277 000 actifs en 1975 soit près de 15 % des ruraux, et 289 000 actifs recensés en 1988 soit 10,4 % des ruraux.

Une telle chute de la part du salariat dans l'emploi agricole s'explique d'abord par les fréquents changements de statut d'anciens manœuvres des plantations familiales, devenus eux-mêmes chefs d'exploitation. Elle tient ensuite à l'utilisation croissante d'une main-d'œuvre domestique, en particulier parmi les planteurs akan et burkinabè. Enfin, l'entrée en crise de l'économie de plantation a conduit à une diversification des liens contractuels entre patrons et employés, le partage de la récolte ou la cession à terme d'une terre se substituant durablement aux rémunérations fixes monétaires.

Au total, le déclin du salariat agricole a conforté la généralisation de l'emploi relationnel et réalisé l'ajustement du coût de la main-d'œuvre sur le prix d'achat payé aux producteurs. Malgré l'existence d'une réglementation du salariat rural, la flexibilité quasi immédiate des contrats passés et des revenus versés aux employés a prévalu, notamment lorsque le prix d'achat des produits d'exportation a fléchi. En conséquence, l'augmentation des emplois dans le monde rural s'est accompagnée d'une transformation sensible des rapports entre exploitants et employés, et ce au détriment du lien salarial dont le déclin s'est confirmé de 1989 à 1992.

L'emploi dans le secteur informel urbain a été, comparativement à celui du monde rural, mieux évalué par divers inventaires exhaustifs d'activités effectués dans différentes villes de Côte d'Ivoire, la dynamique et la structure des effectifs étant par ailleurs bien approchées par des travaux détaillés portant sur de petits échantillons. La difficulté d'une mesure précise du travail salarié informel réside néanmoins dans le fait que les enquêtes lourdes sont tenues de renoncer à une typologie fine des emplois, et que les études portant sur des effectifs restreints – par ville, par filière ou par taille d'activité – perdent en représentativité ce qu'elles gagnent en informations significatives. Aussi paraît-il plus raisonnable de se borner à dégager des tendances et des ordres de grandeur, au moyen d'une sélection de données disponibles.

Les enquêtes urbaines des années 1960 et 1970 laissent simultanément apparaître une croissance considérable des effectifs employés dans l'artisanat et le petit commerce, et une mutation dans la structure du travail aux dépens de l'emploi salarié. Celle-ci est attribuée à la tendance des petits opérateurs à privilégier l'embauche d'une main-d'œuvre peu ou non rémunérée – apprentis, aides familiaux – par suite de la hausse générale des salaires en Côte d'Ivoire. Ultérieurement, les données issues des enquêtes de J. Château (1976) et de X. Oudin (1985) montreront que le travail salarié est plutôt concentré dans les entreprises intermédiaires – ou dites de « transition » – qui, échappant au comptage de la Centrale de bilans, s'acquittent néanmoins de la contribution des patentes soit environ 18 000 établissements en 1976 et plus de 25 000 en 1985. Or, le taux de croissance de ces unités intermédiaires serait de moitié inférieur à celui des micro-unités urbaines localisées, de sorte que ce sont bien ces dernières qui tendent à imprimer leur logique d'embauche à l'ensemble du secteur informel.

D'autres études approfondies (Lootvoet, 1988 ; Fauré, 1994) ont fourni un décompte précis et convergent de l'emploi dans ces micro-entreprises, au terme duquel le salariat n'occuperait, à la fin des années 1980, que 15 % environ des effectifs totaux. De plus, elles ont montré que celui-ci est corrélé d'une part à la taille de l'établissement, d'autre part au type d'activité – le petit commerce n'emploie par exemple que très peu de permanents rémunérés au fixe –, enfin à l'ancienneté dans l'activité. Par ailleurs, au cours de

Tableau 2

**Comparaison des structures d'emploi dans trois capitales régionales
et dans l'ensemble des villes secondaires ivoiriennes**

	San Pedro 1997 ¹	Korhogo 1998 ²	Daloa 1999 ³	Villes de l'intérieur 1995 ⁴
1. Secteur informel	19 420 48 %	24 540 65 %	26 550 62 %	610 500 70 %
2. Agriculture et élevage	7 770 19 %	6 840 18 %	7 980 19 %	152 400 17 %
3. Secteur moderne intermédiaire	13 500 33 %	6 420 17 %	8 570 20 %	114 300 13 %
Total	40 690 100 %	37 800 100 %	43 100 100 %	877 200 100 %

Sources : 1. Ensea-Orstom, 1997b ; 2. Ensea-Orstom, 1998 ; 3. Ensea-IRD, 1999 ; 4. Observatoire de l'emploi, 1996.

la présente décennie, l'essor du secteur informel s'est opéré à l'avantage de la micro-distribution et au détriment de la taille et de la durée de vie des petits établissements. En d'autres termes, il est probable que le secteur informel absorbe une part croissante des actifs urbains, mais que l'emploi salarié occupe une place tendanciellement décroissante dans les micro et petites entreprises de ce secteur.

Les récents inventaires menés par l'Ensea-IRD (1997b ; 1998 ; 1999) sur la structure d'emploi dans trois capitales régionales du pays – San Pedro, Korhogo et Daloa – confirment ce double constat. Au titre du premier constat (tableau 2), retenons que 15 % environ des actifs occupés dans ces communes¹ ont leur emploi principal dans les unités du secteur moderne et intermédiaire², plus de 65 % travaillent dans des petites unités du secteur informel hors activités agropastorales, et près de 20 % d'entre eux pratiquent l'agriculture et l'élevage en première activité. Seule la ville de San Pedro se distingue par le poids élevé des postes de travail dans le secteur moderne, lié aux activités portuaires et aux entreprises de conditionnement des produits d'exportation. On notera enfin que les données de l'Observatoire de l'emploi (1996), réalisées à partir d'une enquête de l'Institut national de la statistique (INS) sur le niveau de vie des ménages en Côte d'Ivoire, conduisent à des résultats comparables par des méthodologies différentes.

1. Villes et villages rattachés compris.

2. Qui comprend les administrations publiques et privées, et les entreprises définies ici par leur assujettissement au régime des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), ou l'emploi d'au moins un travailleur permanent déclaré à la CNPS.

Au titre du second constat, ces études montrent que moins de 15 % des travailleurs du secteur informel des villes concernées ont une rémunération fixe et contractuellement établie, que le plus gros des emplois (62 %) se compose de petits opérateurs à leur compte, permanents (52 %) ou occasionnels (10 %) et qu'une majorité d'entre eux n'emploie aucun salarié, enfin que la proportion d'apprentis et de main-d'œuvre familiale est d'environ 23 %.

Un croisement du taux de salariat de 15 %, mentionné ci-dessus, sur la population active du secteur informel, telle que mesurée par l'enquête INS de 1995, est sans doute une opération à fort niveau d'imprécision. Aussi ne sera-t-elle effectuée ici que pour mémoire, et, au terme de l'opération, le salariat informel ne concernerait au mieux que 150 000 à 200 000 travailleurs urbains du pays. Il convient donc de pondérer les espoirs si souvent exprimés dans la capacité du secteur informel à fournir des emplois stables et contractuellement rémunérés au fixe ; et ce d'autant que le statut de salarié dans les micro et petites entreprises ne constitue presque jamais un objectif professionnel pour les employés, mais une séquence orientée vers une installation à leur propre compte (Fauré et Labazée, 1999).

Au total, le salariat en Côte d'Ivoire dans les divers secteurs – exploitations agricoles, artisanat et petit commerce urbains, moyennes et grandes entreprises déposant leur comptabilité, administration – n'occuperait au mieux qu'un million de travailleurs, soit 20 % environ de l'emploi total en 1992, et le salariat d'entreprise ne représenterait pour sa part qu'un quart de ces emplois salariés. Aussi doit-on convenir, d'une part, que si l'État ivoirien reste encore aujourd'hui le premier employeur du pays, les micro et petites unités urbaines et rurales fournissent quant à elles la plus grande part des postes de travail fixes et rémunérés. D'autre part, le déclin du rapport salarial, manifeste pendant les années 1980 dans les moyennes et grandes entreprises ivoiriennes, se vérifie aussi dans le monde rural et les micro-activités urbaines. Trait majeur des mutations actuelles du travail, cette évolution reste dans l'ensemble mal connue et imparfaitement mesurée. De même, la contribution de chaque secteur à la contraction globale du salariat, ainsi que les effets d'entraînement intersectoriels, sont encore peu étudiés.

L'emploi dans le secteur moderne

L'emploi salarié dans le secteur moderne regroupe, par convention, les postes de travail des entreprises publiques, parapubliques et privées, et ceux de l'administration. On constatera à la lecture du tableau 1 que cette catégorie d'emploi a été soumise à d'importantes variations, à la hausse de 1965 à 1980, puis à la baisse à partir de cette dernière date. En revanche, ces varia-

tions ont engendré des changements modestes dans la répartition sectorielle de la population active de Côte d'Ivoire : sur la durée, les grands mouvements d'emploi ont beaucoup plus concerné le travail agricole et informel. Cette tendance lourde de l'emploi en Côte d'Ivoire doit être nuancée : si les retournements de conjoncture ont, somme toute, peu affecté la part revenant au salariat moderne dans la structure sectorielle d'emploi, ils ont joué un rôle non négligeable sur les débouchés du secteur informel – les ménages citadins disposant d'au moins un revenu salarial forment la clientèle principale des petits opérateurs – et sur la capacité des nouveaux entrants dans le secteur à accumuler une épargne initiale à partir d'emplois provisoires dans les moyennes et grandes entreprises.

L'essor des moyennes et grandes entreprises ivoiriennes au cours de la période 1965-1980 a eu des effets spectaculaires, mais finalement limités sur la structure globale de l'emploi dans le pays. Le décollage du salariat, dont les effectifs ont été multipliés par 2,4 en quinze ans, fait sans conteste partie de l'argumentaire des tenants du « miracle » ivoirien ou du « modèle de développement », qui y voyaient, d'une part, le signe d'une industrialisation rapide et appelée à devenir le second moteur de la croissance et, d'autre part, l'émergence d'une classe moyenne citadine bousculant l'équilibre social global, et porteuse de changements de comportements démographiques, sociaux et économiques. Cependant, même en forte croissance, le salariat a fait reculer la part de l'emploi agricole et informel dans de faibles proportions, la progression étant par ailleurs plus imputable aux postes ouverts dans l'administration qu'à l'embauche de personnels dans les entreprises modernes. Il convient enfin de relever le rôle non négligeable joué par l'État ivoirien dans la création d'emplois des établissements publics et mixtes.

Les données disponibles, enregistrées jusqu'à la fin des années 1970, convergent pour noter une progression d'effectifs dans les entreprises, bien que le taux de croissance de l'emploi soit très vite devenu inférieur à celui de la valeur ajoutée : de 1965 à 1972, la hausse de 14 % par an de la valeur ajoutée industrielle et des services n'a induit qu'une augmentation annuelle de 6,5 % des emplois salariés. Les fortes protections industrielles, les avantages prévus au Code des investissements et la réglementation du travail ont souvent été tenus pour les responsables de ce paradoxe : en rendant les biens d'équipement artificiellement moins coûteux que la main-d'œuvre, ils expliqueraient l'attrait des investisseurs pour des techniques de production intensives en capital, et partant le lent décrochage de l'emploi ainsi que la concentration croissante des revenus des entreprises aux mains des dirigeants, des cadres et d'une élite d'employés très qualifiés. De fait, sur la période, le tassement de la part des salaires dans la valeur ajoutée n'est pas négligeable, notamment dans les grandes entreprises ivoiriennes.

Si la phase de forte croissance d'activité des entreprises a induit des effets moindres sur la part du salariat dans l'emploi national, elle a néanmoins eu un impact considérable sur la structure des revenus : dès 1965, les établissements modernes distribuaient un volume de rémunérations monétaires quatre fois supérieur à celui du secteur traditionnel rural et urbain. Cependant, et contrairement à l'évolution des revenus unitaires des agents de l'administration, le salaire moyen dans les entreprises a progressé lentement jusqu'au début des années 1980 : il représentait à cette période à peine quatre fois le montant du PIB par habitant. Les moyennes et grandes entreprises ont ainsi généré une fraction élevée des revenus salariaux nationaux, mais le niveau moyen des revenus unitaires ne s'est pas envolé, et ce sous l'effet d'une double mutation. La première tient à ce que la hausse globale des effectifs, soit quelques 170 000 postes de travail créés de 1965 à 1980, fut assortie d'une progression importante des emplois non qualifiés, plus précisément des postes d'ouvriers spécialisés, et la forte composante d'Africains non ivoiriens dans la main-d'œuvre dite « banale » rendait aisée la limitation des coûts salariaux. La seconde est liée aux changements ayant affecté la structure d'emploi par nationalités pour les postes d'encadrement intermédiaire et de maîtrise : pendant la phase de croissance, un remplacement lent mais néanmoins réel des expatriés par des Ivoiriens s'est ici opéré.

L'envolée du salariat dans le secteur moderne, dont on vient de suggérer qu'elle n'est pas un trait majeur des évolutions sociales et économiques nationales durant la croissance, a par ailleurs été largement tirée par l'« État-patron », non par le secteur privé *stricto sensu*. L'État a été un vecteur premier de l'emploi salarié urbain jusqu'au début des années 1980, tant par le jeu des recrutements administratifs qui ont été multipliés par 3,3 de 1960 à 1980, que par l'embauche dans le secteur des entreprises publiques. Dès 1971, le quart des effectifs des entreprises travaille ainsi dans des sociétés à capital totalement ou partiellement public. Cette proportion atteint plus de 40 % à la fin de la même décennie. Et, malgré le désengagement de l'État programmé au fil des ajustements des années 1980, l'État employeur a su conserver un rôle prépondérant.

Depuis le début des années 1980, l'emploi salarié en Côte d'Ivoire a fortement régressé. Toutefois, la chute d'activité du secteur moderne, entreprises et administration confondues, n'a pas non plus radicalement modifié la structure générale d'emploi : le salariat de ce secteur absorbe en effet 10 % des actifs occupés en 1965, 14 % en 1980, et 8 % en 1995. Pour les seules entreprises cette fois, l'emploi salarié représente aux mêmes dates 8 %, 10 % et 5 % de l'emploi total. Si l'on exclut la période 1975-1980, le salariat d'entreprise a toujours mobilisé une fraction décroissante des emplois dans le secteur moderne et, plus généralement, des actifs occupés en Côte d'Ivoire. De plus, la part de la main-d'œuvre non qualifiée des moyennes

et grandes unités ivoiriennes est restée élevée, de 20 à 30 % des effectifs d'entreprises selon le secteur d'activité, bien que légèrement orientée à la baisse. C'est parmi ces travailleurs à faible niveau scolaire que les parcours professionnels alternent, avec régularité, des séquences d'emploi dans les secteurs moderne et informel. Au total, et sur la période 1960-1990, le fait le plus marquant demeure bien la capacité des secteurs agricole et informel à avoir fourni des emplois et absorbé la main-d'œuvre, aussi bien en période de croissance que de crise.

Salariat et chômage : un fait à dominante urbaine

La population de Côte d'Ivoire, estimée aujourd'hui à près de 16 millions, a connu des taux de croissance annuels d'environ 3,7 % – ils sont parmi les plus élevés de la sous-région –, qui proviennent à la fois d'une forte natalité et des migrations en provenance des pays voisins. Les plus fortes croissances se retrouvent dans les villes, et ceci depuis l'indépendance de la Côte d'Ivoire. La population urbaine aurait été de 19 % en 1960, de 28 % en 1970 puis de 45 % en 1990 ; elle devrait être proche de 60 % en l'an 2000. L'urbanisation était sans doute souhaitée dans les années 1960 pour qu'émergent des centres d'activités, des pôles industriels générant croissance et modernisme. Mais le développement accéléré des agglomérations, et principalement d'Abidjan, a induit des coûts considérables de gestion des infrastructures, d'administration municipale, d'intégration sociale et spatiale, et de politique d'emploi qui, apparues dès le début des années 1980, sont en partie responsables des désajustements croissants entre urbanisation et salariat.

Pour un taux de croissance des actifs occupés de 11 % entre 1985 et 1988, l'informel a progressé de 25 %, le secteur agricole de 9 % seulement. De 1988 à 1992, l'augmentation de 7 % des actifs occupés a induit un accroissement de 7 % de l'informel, de 6 % des effectifs agricoles, et une chute nette de l'emploi salarié. Cette déformation de la structure de l'emploi est bien évidemment préoccupante en termes de pauvreté, en particulier dans les villes secondaires peu pourvues en entreprises modernes, converties de plus en plus en réceptacles de bon nombre de « déflatés » du secteur public et de licenciés du secteur privé. En fait, si la phase de forte croissance en Côte d'Ivoire a stimulé l'emploi moderne et, de ce fait, l'urbanisation, la contraction du secteur moderne n'a pas freiné l'urbanisation dans la même proportion, de sorte que se sont affirmées d'autres formes de travail urbain.

Une étude de l'emploi salarié à Abidjan en 1988 dénombrait 1 177 entreprises regroupant 72 000 travailleurs, soit 12,8 % de la population active exerçant à Abidjan, concentrés à 85 % dans les zones industrielles du sud de la ville. Le rapprochement de ces données et de celles disponibles en 1980 laisse apparaître une croissance importante du nombre d'établisse-

ments dans la capitale, de 5,8 % l'an, et une croissance faible d'emploi, de 1,5 % l'an, de sorte que l'effectif moyen par entreprise a fortement chuté. Ce constat est conforme aux données plus complètes de la Centrale de bilans : la dimension des entreprises n'est plus, en effet, un critère discriminant entre le secteur moderne et informel dans la mesure où la composante majoritaire – en nombre d'unités – de la Centrale est désormais constituée d'établissements comptant des petits effectifs, ce qui traduit une indiscutable modification de la structure de la population des entreprises dans tout le pays. En d'autres termes, la crise a moins affecté le processus de création d'entreprises – à l'exception des années 1983 et 1984, les créations de sociétés se sont maintenues à un rythme annuel supérieur à 600 entreprises, pour culminer à plus de 800 en 1986 et 1987 – que le niveau d'emploi moyen dans ces établissements nouveaux.

Sur la base d'une typologie fine (Rodgers, 1989) des emplois et des rémunérations dans les secteurs moderne et informel urbains, une récente étude (Lachaud, 1996) conforte les données précédentes et souligne la tendance à la précarisation, voire à l'exclusion, des travailleurs vis-à-vis du salariat au sens strict, défini ici par des appointements mensuels, un contrat à durée indéterminée et une couverture sociale : celui-ci représenterait 35 % des emplois citadins, tandis que le salariat non protégé et irrégulier compterait pour 23 % et le travail indépendant 42 %. En d'autres termes, sont exclus d'un emploi stable et d'une protection sociale les deux tiers de la population urbaine ivoirienne.

Le chômage est aussi un fait à dominante urbaine. Les données disponibles sont néanmoins à prendre avec précaution, les méthodes d'estimation étant en effet variables : elles vont du simple dénombrement des chômeurs inscrits jusqu'à des évaluations de sous-emploi, en passant par des extrapolations de chômage déclaré lors d'enquêtes auprès des ménages. Quoi qu'il en soit, la montée du chômage déclaré lors d'enquêtes de terrain ou enregistré par les services publics est un fait urbain ancien : dès la fin des années 1950, le « problème de l'emploi » en Côte d'Ivoire est en effet défini comme la conjonction paradoxale entre un déficit d'actifs disponibles, surtout sensible en zone rurale, et un excédent de main-d'œuvre urbaine ne trouvant pas d'emplois salariés dans les entreprises. Si la croissance ivoirienne a permis de limiter le chômage urbain, celui-ci s'affirme néanmoins dès le milieu des années 1970 et progresse régulièrement depuis lors : en 1988, les données du recensement indiquent un taux de chômage national de 5,5 %, mais de 12 % dans l'ensemble des zones urbaines et de 16 % à Abidjan. Par comparaison, les données de l'enquête 1995 sur le niveau de vie des ménages menée par l'INS, mentionnent des taux de chômage de 4 %, 10 % et 15 % respectivement dans l'ensemble de la Côte d'Ivoire, dans les villes du pays et à Abidjan.

Ces taux, somme toute modestes lorsqu'on les compare à ceux qu'enregistrent les pays industriels, s'expliquent d'abord par la capacité du secteur informel à absorber une bonne part de la main-d'œuvre non qualifiée. Ils tiennent aussi à un sous-enregistrement du chômage réel lors des enquêtes, tenant, d'une part, aux renoncements envers la recherche d'un emploi salarié, d'autre part, à l'essor des activités précaires et de survie, enfin à la perception même du statut de chômeur puisque ne se déclarent ainsi que les seuls citoyens dotés de caractéristiques socio-économiques les prédisposant à conserver encore quelques espérances professionnelles : les hommes, jeunes diplômés et Ivoiriens constituent de fait l'essentiel des effectifs se déclarant au chômage. Pris dans son acception étroite, le chômage constitue finalement un indicateur peu expressif des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Plus significatives semblent être, de ce point de vue, les notions de sous-emploi visible et invisible, la première étant liée au temps de travail effectivement accompli dans une activité principale, la seconde au niveau de rémunération tiré de cette activité. En l'absence d'indicateurs nationaux, on se limitera à suggérer que l'essor des micro-activités génératrices de survie, le repli du lien de travail sur les liens domestiques, et la chute de 20 % du PIB réel par habitant ont été autant de vecteurs d'une augmentation du sous-emploi. Par ailleurs, l'agrégation des données d'enquêtes menées sur les trois grandes capitales régionales précédemment évoquées indique que 52 % des actifs occupés sont désormais en situation de sous-emploi puisqu'ils tirent de leur activité principale une rémunération inférieure au salaire minimum légal³.

Emploi et ajustement : les changements récents de structure

L'évolution globale des effectifs salariés du secteur moderne : de fortes pertes d'emplois, un rôle d'amortisseur de la fonction publique

Les données disponibles confortent l'hypothèse d'un double mouvement sur le marché du travail pendant la décennie d'ajustement, l'un de forte chute des effectifs dans les entreprises vivant des marchés publics ou bénéficiant de protections, et l'autre de hausse des emplois dans les micro et petites entreprises urbaines. Il reste que le jeu n'a été à somme nulle ni en postes et en statuts d'emploi, ni en revenus, et il n'est nullement acquis que

3. Pour spectaculaire qu'il apparaisse, le constat doit pourtant être nuancé puisque les citoyens déclarant une activité principale, qu'ils soient des salariés du secteur moderne, des travailleurs indépendants et des petits patrons de l'informel ou des agriculteurs, exercent couramment des activités secondaires.

la micro entreprise soit encore en mesure d'absorber les excédents de main-d'œuvre, et surtout de développer le salariat courant.

Une première vague de licenciements s'est manifestée entre 1980 et 1985, où les entreprises ont enregistré une perte d'environ 60 000 emplois, concentrés dans les unités exposées à la compression des dépenses publiques. Les enquêtes ONFP de 1979 et 1984 enregistrent, pour leur part, une réduction de 50 000 postes, bien que le nombre d'entreprises répertoriées ait augmenté de 41 % entre les deux dates. Les données de la Centrale de bilans confirment ces ordres de grandeur et donnent d'utiles indications sur les évolutions contrastées de l'emploi pour divers secteurs. Quelques branches, électricité, gaz, eau, bois, chimie et parachimie par exemple, sont parvenues à maintenir leurs effectifs sur la période, même si l'accroissement du nombre d'entreprises indique, pour certaines, une dispersion croissante de l'activité. D'autres, à l'inverse, ont enregistré de fortes baisses d'effectifs : les matériaux de construction, le tertiaire hors commerce, le textile – ce dernier, soumis à la concurrence internationale et à la contrebande, a par exemple perdu près de la moitié de ses effectifs en six ans. Dans quelques secteurs d'activité, la crise a réduit la rentabilité de moyennes et grandes entreprises qui ont réagi, d'une part, en licenciant, d'autre part, en sous-traitant à des petits établissements de l'informel les segments les moins capitalistiques de leur activité. Tel a été le cas dans la mécanique et la réparation, ainsi que dans la menuiserie où d'anciens salariés de moyennes et grandes unités se sont installés à leur compte pour traiter les commandes de leurs anciens employeurs.

Sur la décennie 1980, les deux tiers des emplois perdus sont imputables aux faillites et restructurations, le tiers restant revenant aux licenciements individuels. Dans les premières années d'ajustement, les liquidations ou restructurations de sociétés d'État, pourtant menées à un rythme fort lent, ont plus pesé sur la baisse totale des effectifs d'entreprises que les licenciements effectués par le secteur privé, tandis que les établissements mixtes ont été les moins touchés. La première vague d'assainissement du secteur parapublic, affectant surtout quelques grandes unités du secteur primaire, a donc bien contribué à la réduction de l'emploi salarié. En revanche, de 1986 à 1992, c'est, d'une part, à la fermeture d'établissements à capitaux privés, industriels notamment, et, d'autre part, à l'informalisation d'unités jusqu'alors enregistrées à la Centrale de bilans qu'on doit la chute des emplois permanents. Les privatisations n'ont joué qu'à la marge dans la chute des effectifs salariés, cela malgré la nette accélération du désengagement de l'État, et une politique d'emploi dans les entreprises restées dans le domaine public plutôt orientée vers un mélange de réduction des effectifs et de baisse des salaires réels.

Tableau 3
Évolution récente des effectifs employés
dans le secteur moderne 1994-1995

	1994		1995	
	Effectif	%	Effectif	Δ
Primaire	14 819	13,4	14 577	- 1,6
<i>Bois</i>	8 615	7,8	10 328	+ 19,9
<i>Chimie et parachimie</i>	14 396	13,0	11 826	- 17,8
Tertiaire	38 779	35,1	47 179	+ 21,7
<i>Textile</i>	8 869	8,0	9 556	+ 7,7
<i>Mécanique – métal</i>	5 878	5,3	6 094	+ 3,7
Secondaire	56 962	51,5	65 320	+ 14,6
<i>BTP</i>	2 273	2,1	2 509	+ 10,4
<i>Énergie – gaz – eau</i>	4 752	4,3	4 558	- 4,1
<i>Agroalimentaire</i>	12 179	11,0	20 449	+ 67,9
Ensemble	110 560	100,00	127 076	+ 14,9

Source : à partir de la Centrale de bilans, années 1994 et 1995.

On reviendra plus tard sur les effets d'emploi complexes engendrés par la dévaluation. Mais il importe de relever d'emblée la spectaculaire progression, de l'ordre de 15 %, des effectifs permanents des unités enregistrées à la Centrale de bilans entre 1994 et 1995 (tableau 3) : sur les 17 000 postes ainsi gagnés, le secteur secondaire, en particulier l'agro-industrie, en fournit plus de 8 000, tandis que les secteurs du commerce et des services en livrent 9 000. Cette nette évolution, qui fut plus modeste en 1996 (+ 4 %), a coïncidé avec une forte reprise des investissements privés visant plus à une remise en état d'équipements productifs inemployés qu'à une extension nette des capacités existantes (Ensea-Orstom, 1997). On doit par ailleurs relever qu'un des freins à l'embauche réside désormais dans la difficulté qu'éprouvent les entreprises à recruter du personnel qualifié d'encadrement administratif et, plus encore, d'encadrement technique, et que ce blocage sur les postes de responsabilité se répercute mécaniquement sur l'embauche de travailleurs non qualifiés.

Les politiques d'ajustement recherchant dans la déréglementation du travail le ressort du développement d'un marché anonyme de l'emploi, porteur d'un strict rapport salarial privé, semblent s'être autant heurtées à l'ambivalence des politiques publiques qu'aux logiques d'embauche et de gestion du personnel dans le secteur privé ivoirien. Sur le marché du travail, les ajustements ont fait en effet le pari d'une progression naturelle de l'em-

ploi productif, suite à l'éradication des rentes liées à l'existence d'un salaire minimum, à l'élimination des rigidités imputables aux contraintes pesant sur l'embauche et les licenciements collectifs, et à la privatisation des services de placement de main-d'œuvre. Or, la dérégulation ne semble avoir créé aucun emploi salarié additionnel dans les moyennes et grandes entreprises. Par contre, la chute des revenus distribués n'est sans doute pas indifférente à l'expansion des emplois non salariés, déjà notée dans le secteur informel. Inversement, la réglementation sur les autorisations administratives de licenciement, adoptée au début des années 1980, ne paraît pas avoir freiné la décreue de l'emploi dans les entreprises puisque 75 % des suppressions de poste ont été menées « hors procédure » administrative, et que celle-ci n'a pas été utilisée pour une bonne moitié des effectifs licenciés lors de la restructuration des entreprises publiques. Ce qui illustre une certaine indifférence des comportements et stratégies d'emploi des entrepreneurs privés envers les politiques de réglementation du marché du travail.

L'ivoirisation des emplois

L'ivoirisation des postes de travail dans les secteurs moderne et informel est devenu très tôt une préoccupation, qui a orienté les politiques publiques de promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire dès 1970. En pratique cependant, les résultats ont souvent été bien plus nuancés que les programmes mis en œuvre ne le laissent penser. Dans le secteur moderne, l'ivoirisation effective, c'est-à-dire supérieure au taux de croissance de l'emploi total, n'a été vérifiée dans la décennie 1970 que dans les sous-branches de l'énergie et du BTP, qui ne représentent que 15 % environ de la valeur ajoutée du secteur moderne. L'ivoirisation relative, c'est-à-dire celle qui reconduit la part des travailleurs ivoiriens dans l'emploi total, a concerné des secteurs d'activité réalisant au total 65 % de la valeur ajoutée. Dans l'ensemble, la phase de croissance aura fourni 16 000 emplois salariés aux Ivoiriens, sans que la structure d'ensemble par nationalité s'en trouve transformée. Il faut cependant noter que, pour cette période, une ivoirisation progressive des postes d'encadrement subalterne est apparue, bien que celle-ci soit restée insuffisante pour répondre aux besoins des entreprises : en 1973, le nombre de postes à pourvoir était par exemple évalué à 12 000, la main-d'œuvre ivoirienne satisfaisant le quart seulement de cette demande.

L'ivoirisation des postes de maîtrise et de techniciens dans le secondaire et le tertiaire, déjà amorcée au cours de la décennie 70, s'est poursuivie dans les années 1980 : en 1993, le taux d'ivoirisation à ces postes est proche de 90 % (tableau 4). Elle a été prolongée, de plus, par celle des cadres d'entreprises, les deux tiers étant désormais des nationaux. Le taux d'encadrement par des nationaux aurait ainsi progressé de près de 15 % de 1979 à

Tableau 4

Effectifs salariés par qualification et nationalité (1993)

	Ivoiriens		Autres Africains		Non Africains		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Direction + cadre	3 259	61,7	169	3,1	1 859	35,2	5 287	100
Maîtrise + technicien	13 190	89,1	702	4,7	916	6,2	14 808	100
Employé/ouvrier qualifié	27 903	88,9	3 329	10,6	136	0,5	31 368	100
Employé/ouvrier non qualifié	38 965	54,8	32 190	45,2	12	0,0	71 167	100
Total	83 317	67,9	36 390	29,7	2 923	2,4	122 630	100

Source : à partir de la Centrale de bilans, année 1993.

aujourd'hui. Cette incontestable ivoirisation de l'encadrement s'est effectuée tantôt par promotions internes pour les emplois techniques, tantôt par l'intégration de jeunes diplômés, et ce pour les postes administratifs et commerciaux. Néanmoins, et dans tous les cas, ce mouvement s'est accompli sur fonds de suppression générale des emplois de cadres, et d'un départ massif de personnels expatriés suivant de près la chute des investissements étrangers en Côte d'Ivoire. La reprise de l'emploi après la dévaluation conforte la tendance à l'ivoirisation des postes de cadres et de maîtrise : entre 1993 et 1997, le taux d'ivoirisation à ces fonctions a progressé de près de 4 points, le gain venant principalement des contraintes financières et administratives imposées lors du recrutement d'expatriés (Labazée et Combarous, 1999).

Les migrations sous-régionales en direction de la Côte d'Ivoire et singulièrement d'Abidjan ont accompagné et soutenu le « miracle ivoirien », et participé au relèvement du taux moyen d'activité de la population résidente, les taux bruts étant en effet de 59 % et 41 % respectivement pour les migrants et les non-migrants (EIMU, 1997). Les estimations de la direction de l'Emploi laissent penser que le principal réceptacle des travailleurs migrants reste le secteur informel, composé à près de 60 % de non-Ivoiriens au début des années 1990, même si un tassement semble bien s'être produit à partir de 1975, par l'insertion croissante des femmes ivoiriennes dans le petit commerce. Les études récentes sur les migrations indiquent un tassement des flux, et notamment des entrées sur le territoire ivoirien, pendant la période d'ajustement. Elles mentionnent aussi quelques retours vers les zones rurales ivoiriennes et les pays limitrophes, bien qu'il soit difficile d'avancer une mesure précise et que ce phénomène soit loin d'être massif. Il est probable

que l'attraction abidjanaise et la pression sur l'emploi informel qu'elle induit restera une donnée sous-régionale de long terme, même si son rythme paraît avoir fléchi. La poursuite des migrations a du reste joué sur la baisse du niveau réel des plus bas salaires, que les moyennes et les grandes entreprises ont pu laisser chuter sans risque de crise majeure : la progression des demandeurs d'emploi, d'une part, et, d'autre part, le faible taux de dépendance parmi les migrants – rapport entre actifs et inactifs – fournissaient en effet les conditions économiques et sociales d'une forte réduction des revenus réels des manœuvres et des ouvriers spécialisés, postes occupés à 36 % et 26 % par des Africains étrangers en 1993.

Emplois et niveaux de qualification

Le système de formation scolaire et technique mis en place pendant les années de croissance s'est révélé inadapté dès le retournement de conjoncture, de sorte que le chômage des jeunes techniciens qualifiés est apparu au début des années 1980. Plus généralement, ce sont les travailleurs dotés d'un capital scolaire élevé qui alimentent désormais les listes de chômeurs déclarés : ceux qui possèdent une instruction secondaire représentent 53 % du total des personnes recherchant un premier emploi, et 38 % des chômeurs ayant déjà exercé une activité. Le rendement monétaire que l'instruction continue de fournir s'accompagne ainsi de longues plages de chômage, en particulier dès l'entrée dans la vie active. Celles-ci attestent des résistances encore vives de la part de nombreux diplômés à s'orienter vers le secteur informel, de sorte que 15 % des actifs ayant suivi un enseignement secondaire déclarent rechercher un emploi, la proportion étant inférieure à 1 % pour les actifs non scolarisés. Différents travaux ont aussi insisté sur l'ampleur du chômage d'une durée de plus de deux ans, notamment chez les diplômés, qui compte pour près de 70 % des chômeurs déclarés.

L'évolution de la structure des qualifications et du taux d'encadrement a été un processus relativement indépendant de l'état de santé des entreprises. Sur la période 1960-1992, les travaux indiquent une amélioration progressive et non négligeable, quoique différenciée selon le secteur et la taille des établissements, du niveau de qualification des salariés. Ainsi, de 1965 à 1971, l'encadrement moyen et supérieur, et plus encore les emplois spécialisés et qualifiés se sont étoffés, en particulier dans le secteur des services. En revanche, l'emploi d'industrie est resté demandeur net de main-d'œuvre non qualifiée bien qu'il ait été noté très tôt une tendance à la substitution des manœuvres par les ouvriers spécialisés.

Une césure dans les dynamiques des offres d'emploi est apparue dans les années 1970 entre les secteurs secondaire et tertiaire : le premier a fourni des emplois à un taux annuel plus élevé que celui des autres secteurs, mais

l'offre concernait, d'une part, la main-d'œuvre peu ou non qualifiée, plutôt recrutée parmi les Africains non ivoiriens, et, d'autre part, l'encadrement technique assuré en grande partie par du personnel non africain. L'absence de formation professionnelle adaptée aux besoins industriels a néanmoins reconduit le déficit global de cadres techniques : le taux d'encadrement est resté inférieur à 10 % des effectifs jusqu'à la fin des années 1970. De fait, un enseignement technique et professionnel public de qualité s'est développé en Côte d'Ivoire pendant les années 1970. Sa capacité d'accueil est certes restée faible – elle est actuellement estimée à 40 000 places – mais coïncide avec les orientations implicites de la décennie : il s'est agi de favoriser l'emploi technique moderne, notamment dans le secteur tertiaire et les structures d'État, non de dispenser une formation de masse négociable dans l'artisanat et l'agriculture. Le retournement de conjoncture a néanmoins fait apparaître les limites de tels choix : fort coût global du dispositif de formation, charge unitaire par élève extrêmement élevée, et rendement – mesuré en termes d'accès à l'emploi et de niveau de rémunération – finalement plus faible que celui de l'enseignement général. De son côté, l'enseignement technique privé a plutôt assuré son essor sur une clientèle scolaire féminine, mais sur des filières professionnelles qu'on savait saturées. Ainsi, la dynamique de l'emploi manufacturier a limité le mouvement d'ivoirisation, et c'est au tertiaire qu'il est revenu, durant les années 1970-1982, d'accueillir la génération des Ivoiriens ayant suivi le premier cycle du secondaire et ultérieurement, quoique dans une proportion plus modeste, celle du deuxième cycle secondaire et de l'université.

L'amélioration du taux d'encadrement dans les entreprises s'est poursuivi pendant toute la décennie 1980, en particulier dans le secteur tertiaire mais aussi dans certaines branches du secondaire, énergie, mines, industries mécaniques et métalliques. Plus qu'au recrutement externe de diplômés, c'est aux programmes de promotion interne et de formation continue qu'il revient d'avoir ici assuré l'essor des qualifications. Toutefois, dans d'autres secteurs d'activité tels que le bâtiment, les matériaux de construction, le travail du métal par exemple, le niveau d'encadrement s'est mécaniquement amélioré par suite d'une compression plus que proportionnelle des effectifs non qualifiés. En définitive, la réduction des effectifs moyens par entreprises, déjà noté pendant la décennie 1980, a participé à la croissance du taux d'encadrement ; on notera de plus (tableau 5) que ce taux est en raison de la taille des établissements, mesuré ici en nombre de salariés.

L'image d'un secteur moderne peuplé de diplômés, par opposition au secteur informel urbain et au monde rural composé de travailleurs sans instruction ou peu scolarisés illettrés doit sans doute être nuancée. Mais il reste que le niveau moyen d'études des salariés du secteur moderne est sensiblement plus élevé, de 2 à 4 ans en moyenne, que celui noté chez leurs homo-

Tableau 5

**Taux d'encadrement selon le nombre d'employés
dans les entreprises, en % (1993)**

Nombre d'employés	< 50	50 à < 250	250 à < 500	> 500	Ensemble
Taux d'encadrement	18,8 %	16,5 %	13,3 %	13,1 %	14,2 %

Source : à partir de la Centrale de bilans.

logues de l'artisanat et du petit commerce urbains. Bien que peu détaillées, les données nationales tirées de l'enquête INS (1995), récemment reprises par l'Observatoire de l'emploi, montrent ainsi que 52 % et 21 % des effectifs des secteurs informel et moderne sont sans instruction, tandis que 18 % et 56 % des mêmes effectifs ont suivi un cycle d'enseignement secondaire ou supérieur. D'autres travaux permettent cependant d'approcher de façon plus détaillée les fortes différences de niveau scolaire entre les travailleurs situés dans et hors des agglomérations et, pour chacun, entre les diverses situations d'occupation.

Les données d'une enquête menée en 1995 auprès des actifs résidant dans la commune de Yopougon montraient que dans l'ensemble, 29 % d'entre eux n'avaient reçu aucune instruction, 27 % ayant suivi un cycle d'enseignement primaire et 44 % un cycle secondaire ou supérieur (tableau 6). Les disparités autour de ces moyennes étaient cependant fortes, recoupant des différences de situation professionnelle : les salariés et chômeurs comptaient en effet les plus fortes proportions de scolarisés, les patrons et employés de l'informel concentrant plus de 90 % des travailleurs sans instruction. Par comparaison, l'exploitation d'enquêtes récentes sur 20 810 actifs répartis dans différentes zones rurales⁴ montre que, selon les régions, entre 71 % et 84 % des exploitants agricoles n'ont reçu aucune instruction, tandis que le niveau moyen d'éducation des artisans et petits commerçants est proche de celui constaté en ville.

L'élévation simultanée du niveau d'instruction et de formation professionnelle des patrons du secteur informel est sans doute l'un des enjeux majeurs des actuelles politiques publiques. En premier lieu, diverses études indiquent en effet qu'une instruction primaire assure une meilleure réussite entrepreneuriale, et ce en termes de durée de vie de l'entreprise, de taille

4. Calcul de l'auteur, à partir d'enquêtes menées dans les régions d'Aboisso, Katiola, Memni et Tanda par l'Ensea auprès de 6 101 personnes dont 2 912 actifs à Katiola, 9 946 personnes dont 4 202 actifs à Aboisso, 18 237 personnes dont 8 471 actifs à Tanda, 10 847 personnes dont 5 225 actifs à Memni.

Tableau 6

Situation d'occupation et éducation des actifs résidant à Yopougon (1995)

	Patrons	Salariés	Aides familiaux	Apprentis	Chômeurs
Sans instruction	46 %	22 %	41 %	18 %	10 %
Primaire	28 %	20 %	41 %	57 %	23 %
Secondaire	25 %	49 %	16 %	25 %	60 %
Supérieur	1 %	9 %	0 %	0 %	7 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : à partir des données de l'enquête Ensea-Orstom « Santé de la reproduction et planification familiale à Yopougon », calculs de l'auteur.

d'activité et de revenu de l'opérateur. En revanche, les niveaux supérieurs d'instruction semblent procurer des avantages supplémentaires progressivement décroissants (Fauré, 1994 ; Lachaud, 1996 ; Fauré et Labazée, 1999). En deuxième lieu, le niveau présent de formation professionnelle des petits opérateurs détermine, d'une part, la productivité de leurs activités, et, d'autre part, *via* la transmission des savoir-faire par l'apprentissage traditionnel, la compétitivité des petites entreprises à venir. En troisième lieu, il convient de noter que le développement des dispositifs d'appui à la création ou à l'extension des micro et petites entreprises – Fonds sociaux, Programme d'appui au secteur informel (Pasi), Fonds ivoirien de développement et d'investissement (Fidi) entre autres – contribue certes à favoriser l'insertion de petits opérateurs dotés d'un meilleur niveau d'instruction, ainsi que de jeunes diplômés⁵ ; mais, en l'absence d'expérience de terrain et de formation solide aux tâches entrepreneuriales, ces nouveaux entrepreneurs ne réalisent pas les performances escomptées. En d'autres termes, les difficultés d'accès à l'emploi dans le secteur moderne poussent désormais certains diplômés vers la création de petits établissements. Mais, faute d'une préparation préalable aux fonctions techniques et gestionnaires qu'implique le métier de petit

5. Récemment il a été montré que les bénéficiaires de ces dispositifs avaient un niveau d'instruction nettement plus élevé que les opérateurs non aidés, ce qui suggère un effet de sélection secondaire involontairement induit par les critères officiels d'accès aux programmes de soutien – en particulier les critères d'ivoirité et de présentation d'un aval salarié. Quoi qu'il en soit, 10 % seulement des opérateurs aidés par les dispositifs seraient sans instruction, 16 % auraient un niveau d'instruction primaire, 31 % un niveau secondaire, enfin 43 % auraient reçu un enseignement supérieur ou technique (Fauré et Labazée, 1999).

opérateur, le niveau d'instruction ne suffit ni à garantir la réussite individuelle, ni à assurer d'une meilleure productivité dans l'entreprise.

L'emploi féminin

Le taux d'activité des femmes a progressé au cours des deux dernières décennies, et se situerait actuellement à 63 %. L'agriculture absorbe à elle seule environ deux tiers des actives occupées, l'informel urbain près de 30 % et le secteur moderne moins de 3 %. Cette structure de l'emploi féminin ne diffère guère de celle des hommes, à ceci près que les femmes tendent à travailler dans les segments d'activités rurales et urbaines les moins rémunérateurs, voire les moins monétarisés, et à des échelles particulièrement modestes. Les femmes rurales sont ainsi majoritairement occupées dans la production vivrière et, simultanément, la majeure partie du temps qu'elles y consacrent est destinée à l'alimentation domestique. Encore la saturation foncière dans certaines régions tend-elle à multiplier les tensions entre les cultivatrices de vivriers et de produits maraîchers et les producteurs de cultures de rapport. En ville, cette fois, ce sont les activités de transformation et de commercialisation alimentaire qui assurent le plus gros des emplois féminins informels. Par ailleurs, les statuts d'occupation entre hommes et femmes sont très différents : plus de la moitié des actives urbaines exercent comme travailleuses indépendantes n'employant aucun salarié – par comparaison, la proportion est inférieure à 40 % pour les hommes –, et 25 % sont des aides familiales contre 13 % parmi les hommes. On verra plus loin que les activités féminines ont été un puissant levier des stratégies domestiques de survie et de lutte contre le déclassement social, mais que, en revanche, le faible taux de scolarisation des femmes issues des milieux les plus défavorisés, ainsi que le peu d'accès aux moyens du travail – terres, épargne familiale et crédits notamment – qui leur est consenti constituent des freins non moins puissants à la valorisation de leur travail.

Au début des années soixante, l'emploi féminin dans le secteur moderne est un fait marginal. L'évolution est depuis lors sensible, bien que le salariat d'entreprise et d'administration représente aujourd'hui moins de 3 % des postes de travail féminins. Les effectifs féminins représentent néanmoins 3,8 % des emplois salariés en 1971, 8,5 % en 1981, 10,1 % en 1985 et 12,4 % en 1990. C'est dans la fonction publique qu'elles sont les plus présentes – 18 % des agents de l'État en 1981, 27 % en 1990 –, notamment au sein des catégories intermédiaires ainsi que dans l'enseignement primaire et secondaire. Dans les entreprises modernes enregistrées, le salariat féminin représentait environ 9 % des emplois en 1993. Si les femmes sont très peu représentées aux postes d'ouvriers et de manœuvres, elles constituent une fraction désormais non négligeable des cadres et employés (tableau 7).

Tableau 7

**Part des effectifs féminins dans les entreprises
selon le niveau hiérarchique, en % (1993)**

Niveau	Direction + cadre	Techniciens + Maîtrise	Employés	Ouvriers + manœuvres	Ensemble
Effectif féminin	16,9 %	15,9 %	15,3 %	4,8 %	9,0 %

Source : à partir de la Centrale de bilans, année 1993.

La période d'ajustement et de contraction globale des postes de travail dans les entreprises enregistrées a moins affecté l'emploi féminin que masculin : entre 1985 et 1990, celles-là ont bénéficié de près de 7 000 recrutements supplémentaires, tandis que ceux-ci ont perdu 28 000 postes. Cette évolution n'est sans doute pas sans rapport avec la croissance spectaculaire de l'offre urbaine de travail féminin, combinée à une progression du niveau de qualification, notamment technique et professionnel. En l'absence d'analyses plus détaillées, on notera que sur la décennie, la progression de l'emploi féminin a été plus forte dans les métiers urbains que dans l'activité agricole : pour cette dernière, l'augmentation du nombre des postes a été de 25 % entre 1980 et 1990, tandis qu'elle atteint 50 % dans les activités informelles et 37 % dans le salariat moderne.

La place des filles dans le système éducatif ivoirien explique autant leur participation encore modeste dans les entreprises et l'administration, que la progression sensible de leur taux d'insertion, au moins jusqu'à une période récente. Bien qu'insuffisante, la réduction des disparités de taux de scolarisation par sexe est en effet une constante de la politique éducative ivoirienne, engagée dès le début des années 1960, de sorte que la proportion d'élèves féminins et le niveau moyen de formation sont désormais parmi les plus élevés de la sous-région. Il n'empêche : l'écart de la scolarisation selon le sexe reste important, et augmente en raison du niveau de formation et plus encore selon le degré d'ouverture professionnelle des filières : 59 % des étudiantes de l'université d'Abidjan sont inscrites en droit, en lettres et en sciences humaines, tandis que 52 % des garçons poursuivent des études supérieures en sciences, médecine et pharmacie. De même, les filières de formation professionnelle dans les domaines administratifs et commerciaux, largement saturées, concentrent 97 % des effectifs féminins. En conséquence, il convient de se demander si la formation des filles sera apte à procurer longtemps encore des emplois dans les entreprises et l'administration et à élever durablement le taux d'occupation des femmes dans le secteur moderne,

en particulier dans la triple hypothèse d'une reprise durable des activités en Côte d'Ivoire, d'un transfert d'emplois au profit du secteur productif et d'une réduction des postes dans la fonction publique. Parallèlement, les changements induits par la crise sur les stratégies éducatives familiales ne favorisent l'investissement scolaire féminin.

Les mutations récentes de l'emploi : diversification des formes du travail

Auto-emploi et pluriactivité : des processus différenciés d'informalisation

La notion de pluriactivité englobe, d'une part, les occupations secondaires ou tertiaires accomplies par un actif exerçant une activité principale, que ce dernier soit un salarié ou un travailleur indépendant, et, d'autre part, les activités rémunératrices gérées par un ou plusieurs dépendants, jusqu'alors non actifs, de ménages dont le chef est privé d'emploi ou victime d'une réduction de revenu. Divers travaux (Vidal et Le Pape, 1986 ; Vimard et Guillaume, 1991 ; Labazée, 1994) suggèrent que la démultiplication des activités et, simultanément, la réduction de leur taille unitaire et de leur rentabilité sont des faits majeurs ayant accompagné la crise économique ivoirienne. Il est d'autre part établi que les femmes jouent un rôle déterminant dans l'essor récent de la pluriactivité des ménages – ce qui rejoint d'ailleurs le constat d'une augmentation sensible des taux d'activité féminine, et de la féminisation des activités micro-commerciales – et dans la mise au travail des cadets au sein des collectifs résidentiels.

Il importe par ailleurs d'apercevoir les différenciations de taille, de nature, de finalité et sans doute de viabilité à moyen terme entre deux types de pluriactivité contribuant chacune à l'informalisation de l'économie ivoirienne. La première vient de fonctionnaires et salariés du secteur moderne qui participent à la création d'unités informelles à partir d'investissements initiaux non négligeables. Il est probable que les compléments de revenus ainsi obtenus, dans le transport intra-urbain, la restauration et l'hôtellerie, le petit commerce général notamment, ont fait accepter plus facilement la dégradation régulière des salaires réels au cours des années 1980 (Charmes, 1995). De tels investissements peuvent à terme générer des emplois salariés, bien que le travail mobilisé soit le plus souvent fourni par des parents et des dépendants directs des propriétaires. La seconde peut être qualifiée de pluriactivité de survie, et fait suite aux fortes contraintes financières supportées par les ménages citadins à faible revenus. La caractéristique des activités secondaires ainsi créées est que les facteurs de production se composent d'actifs domestiques – petite épargne, biens d'équipement ménagers et

main-d'œuvre familiale. Les occupations sont à dominante agricole, de transformation alimentaire, de micro-distribution, de services aux particuliers, et génèrent l'essentiel des points d'activité mais laissent des revenus monétaires marginaux. Enfin, l'implication des opérateurs du secteur informel dans la pluriactivité relève de logiques, désormais bien connues, d'accumulation extensive (Lootvoet, 1988 ; Fauré, 1994).

Une étude récente montre ailleurs que la diversification des points d'activité reste, depuis la dévaluation, la principale stratégie d'accumulation dans le secteur informel. Ainsi, près de 20 % des entrepreneurs urbains exploiteraient une seconde unité de même nature, et 43 % généreraient des activités annexes sans rapport avec l'activité principale (Fauré et Labazée, 1999). Le plus souvent, les emplois issus de la pluriactivité sont confiés à des dépendants familiaux ou des relations proches.

Depuis le début des années 1990, les politiques publiques ont pris en compte la dégradation de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire. Divers obstacles réglementaires à une plus grande flexibilité ont d'abord été levés : révisions du Code du travail, de la Convention collective interprofessionnelle, du droit de licenciement économique, suppression fin 1991 du monopole d'embauche détenu par l'Office de la main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (Omoci). Des ajustements entre la formation professionnelle et l'emploi ont ensuite été recherchés, via une refonte des institutions chargées d'asseoir un « système dynamique » et souple d'ajustement de l'offre à la demande de travail (Kouadio Benié, 1997) : le « triangle » des Agences – d'étude et de promotion de l'emploi (Agepe), d'ingénierie de la formation professionnelle (Agefop) et de gestion financière des moyens de la formation initiale et continue (FDFP) – remplace désormais, avec des statuts rénovés et des structures plus légères, les anciens offices publics. Ces structures sont à l'origine de vastes programmes d'insertion et de formation professionnelle des Ivoiriens, s'adressant en priorité aux nouveaux entrants, aux jeunes diplômés et aux « déflatés » des secteurs public et privé. Le Programme d'aide à l'embauche (PAE) prévoit ainsi diverses incitations fiscales et parafiscales pour les établissements créateurs d'emplois stables et embauchant des stagiaires. Enfin, en 1994, une nouvelle génération de Fonds sociaux largement dotés, logés à la Caisse autonome d'amortissement (CAA) et administrés par plusieurs ministères techniques, a en charge l'octroi de crédits à divers « publics-cibles » porteurs d'un projet de création de micro-entreprises, ou d'activités génératrices de revenus.

Il reste que le rendement externe – en termes de création d'entreprises et d'emplois durables – de ces déréglementations, réorganisations et programmes d'aide à l'emploi reste sujet à des débats d'autant plus vifs qu'on ne dispose à ce jour d'aucune évaluation globale de ces mesures, souvent postées entre libéralisme et redistribution. Il semble cependant que

Tableau 8

**Évolution des chiffres d'affaires (ca), des valeurs ajoutées (va)
et des masses salariales (ms) dans le secteur moderne (1994-1996)**

Secteur	Δ ca/an	Δ va/an	Δ MS permanents	Δ MS occasionnels
Industries	22 %	17 %	8 %	20 %
BTP	48 %	23 %	10 %	71 %
Services	25 %	19 %	9 %	42 %

Source : Enquête « Emploi secteur moderne », 1997, Ensea-Orstom, résultats provisoires.

les nouvelles Agences éprouvent des difficultés à développer leurs synergies, et que l'opération Fonds sociaux, outre sa gestion interne approximative, le déficit chronique de ses comptes et malgré une dotation considérable – 7 milliards de crédits cumulés sur trois ans pour 1 100 micro et petits patrons urbains relevant du seul Programme de création de micro entreprises (PCME) –, ne donne au bout du compte que de très faibles résultats.

Dévaluation, reprise et emploi : l'essor de la précarité

La Côte d'Ivoire a amorcé, avec quelque retard sur le programme initialement prévu, sa longue marche vers la flexibilité du travail dont il est escompté, à terme, un regain de compétitivité des entreprises et le renforcement du marché de l'emploi. Si la déprotection du travail fait peu de doute (Lachaud, 1996), on peut en revanche s'interroger sur l'effet qu'exerce, depuis la dévaluation, la nette reprise des affaires sur les politiques d'embauche des entreprises du secteur moderne ivoirien.

Les résultats d'une enquête menée auprès d'un échantillon de moyennes et grandes unités du secteur industriel, du bâtiment et des travaux publics, des services aux entreprises⁶, fournissent dans ce domaine quelques indications utiles (tableau 8).

Ils font d'abord apparaître une progression moyenne annuelle des chiffres d'affaires non négligeable, suivie d'une évolution moindre des valeurs ajoutées en particulier dans le BTP et dans l'industrie. Néanmoins, à cette évidente reprise des affaires, répondent des stratégies d'embauche qui privilégient plutôt le recours à la main-d'œuvre occasionnelle, et réservent plutôt le recrutement de permanents aux emplois à fort contenu en qualification.

6. Ensea-Orstom, 1997, concernant 107 entreprises représentant 66 500 emplois permanents fin 1996.

Ainsi, 83 % des entreprises interrogées ont déclaré avoir fait appel à des travailleurs occasionnels en 1996, et 61 % ont signalé pour la même année une augmentation du recours à la sous-traitance et au tâcheronnage. Signe enfin des fortes tensions sur la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, on notera que 78 % des établissements font effectuer des heures supplémentaires aux agents de maîtrise, 67 % aux employés et ouvriers qualifiés, et 52 % seulement aux personnels non qualifiés.

Le recrutement des personnels permanents et occasionnels laisse cependant une place importante aux circuits relationnels : l'emploi par recommandations ou par connaissances dans les entreprises concerne par exemple 25 % et 43 % respectivement des cadres et des agents de maîtrise nouvellement embauchés. Par ailleurs, 55 % des entreprises interrogées déclarent avoir recruté des employés et ouvriers qualifiés par le jeu de recommandations, de façon exclusive ou en parallèle avec des recrutements sur le tas, par annonce, intérim ou par cabinets privés. L'hypothèse d'une reprise d'embauche dans les moyennes et grandes entreprises est bien confirmée, mais sa double singularité est d'être fortement centrée sur le recours au travail occasionnel et de s'articuler à des formes non concurrentielles de recrutement. Du point de vue des entreprises, l'objectif est de réduire les coûts de transaction qu'induit le passage par le marché, et de disposer de « tuteurs » – des travailleurs permanents et de confiance – responsables de l'attitude, de l'assiduité et du rendement des nouveaux entrants. Il convient par ailleurs de relever les difficultés qu'éprouvent les entreprises à trouver du personnel d'encadrement, de sorte que les salaires et accessoires des rémunérations ont nettement augmenté depuis la dévaluation : dans l'industrie, par exemple, les cadres et les agents de maîtrise ont absorbé 47,6 % de la masse salariale globale en 1996 contre 44,8 % en 1994 ; dans le bâtiment, la proportion est passée de 59 % à 63 % aux mêmes dates. En outre, et pour les postes à fort contenu en qualification technique, les pratiques de débauchage se sont généralisées. Mais il importe aussi de renverser la perspective pour apercevoir toute l'importance, pour les travailleurs cette fois, que revêt l'insertion préalable dans des réseaux relationnels susceptibles de favoriser l'accès à des postes de travail, même précaires. Loin d'écorner la relation entre la détention d'un capital social et l'obtention d'un travail – cette relation avait été vérifiée pour l'embauche dans l'industrie ivoirienne au début des années 1980 (Dubresson, 1989) – la pression exercée sur les demandeurs d'emploi tend à faire fonctionner les liens sociaux comme autant d'opérateurs sélectifs d'embauche.

Évolutions probables de l'emploi en Côte d'Ivoire : quelques pistes de réflexion

La demande de travail : les déterminants de long terme

Les données d'emploi disponibles et évoquées ci-dessus sont à l'évidence insuffisantes pour alimenter une prospective à moyen et long terme, d'autant que cette dernière ne peut être menée sans référence à la compétitivité du secteur productif ivoirien et à l'évolution des marchés intérieurs et extérieurs : le devenir de l'emploi est lié à celui des entreprises, ou plus précisément à l'évolution des structures entrepreneuriales et des choix de politique publique dans ce domaine. Cependant, ces données fournissent quelques pistes de réflexion, d'une part, sur les tendances durables et les changements récents de l'offre et demande de travail, d'autre part, sur leurs probables effets en matière de volume et de structure d'emploi, enfin sur les stratégies aptes à favoriser simultanément l'insertion professionnelle des nouveaux entrants et la compétitivité du facteur travail.

L'hypothèse médiane de population proposée dans le présent document suggère, pour les années à venir, une forte croissance annuelle de la population en âge d'exercer une activité ; la ventilation par tranche d'âge indique par ailleurs que le double défi de l'emploi résidera dans la capacité de l'économie ivoirienne à assurer l'insertion de nouveaux entrants, notamment ceux de la classe d'âge comprise entre 15 et 24 ans – la progression devrait être de l'ordre de 4 % l'an pour les cinq ans à venir –, et à garantir la continuité des parcours professionnels des actifs de 25 à 49 ans, l'accroissement annuel de cette tranche d'âge devant être proche de 3,8 %. Un troisième défi vient de l'intégration professionnelle des jeunes urbains déscolarisés – pour seul exemple, les enquêtes récentes auprès des ménages de Yopougon (tableau 5) indiquent que 69 % des chômeurs ont moins de 30 ans, et que 66 % ont un niveau d'éducation secondaire ou supérieur (Ensea, 1996) – et plus encore de la réduction du sous-emploi dans le secteur agricole et l'informel urbain, elle-même conditionnée à un relèvement de la productivité du travail et des rémunérations.

Un autre enjeu de l'emploi vient de l'insertion professionnelle croissante des femmes, dont le taux de participation à la population active est désormais proche de 65 %, contre 78 % pour les hommes, et s'élève en raison inverse du niveau de vie des ménages. Les positions professionnelles subalternes ou peu valorisées des femmes engendrent des écarts considérables de revenus – ceux-ci sont par exemple inférieurs des deux tiers à ceux des hommes dans le secteur informel – de sorte que la formation d'une épargne servant à l'extension ou à la diversification de leurs activités est improbable. L'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, d'une part, la sécurisation des droits d'exploitation du foncier et, plus généralement, la recon-

naissance des droits d'accès aux biens de production, d'autre part, semblent être les conditions d'une transition entre des activités précaires – ou « génératrices de revenus » – et des activités entrepreneuriales créatrices d'emplois durables.

*L'offre de travail : lieux, secteurs d'activité
et catégories d'emplois futurs*

Les données relatives à la structure de l'emploi, précédemment exposées, ne laissent guère de doute sur le rôle moteur du secteur informel dans la formation de postes de travail supplémentaires : sur les dernières années, la progression annuelle des emplois informels est proche de 7 %, et les micro et petites entreprises urbaines ont absorbé près du quart des actifs occupés supplémentaires. Une reprise durable des embauches dans le secteur des entreprises modernes, amorcée en 1995 et 1996 à un rythme de l'ordre de 10 % l'an, paraît pour sa part soumise à une double condition, l'une d'amélioration de qualifications ciblées faisant actuellement défaut, et l'autre plus générale de sécurisation de l'environnement des affaires qui continue d'être évoquée en préalable à l'investissement et à l'emploi (Labazée et Combarous, 1999). En revanche, le taux de croissance des emplois du secteur agricole devrait être inférieur à celui de la population en âge d'activité ; de même pour les emplois créés par l'administration. L'essor actuel des initiatives publiques et non gouvernementales d'appui aux micro et petites entreprises pourrait, de ce point de vue, constituer une avancée positive si les formes de soutien étaient, d'une part, ajustées aux attentes et besoins des opérateurs, et, d'autre part, régulées et coordonnées, ce qui est loin d'être le cas (Fauré et Labazée, 1999).

La capacité de l'informel urbain à procurer des emplois a conduit, on l'a vu, vers une différenciation des formes et des dynamismes du petit entrepreneuriat. Il convient de distinguer, à cet égard, entre les micro-activités de survie des ménages les plus précarisés dont rien n'indique qu'elles contribuent actuellement à la croissance et à la création d'emplois durables, notamment salariés. Leur soutien relève, plus sûrement, de stratégies de redistribution et de lutte contre la pauvreté, non de politiques d'appui à l'entrepreneuriat. De sorte que c'est au segment supérieur de l'artisanat et du petit commerce qu'il reviendra de tirer l'emploi salarié, à l'aide de politiques d'appui ciblées. De ce point de vue, il ressort qu'une éducation de niveau primaire constitue pour les patrons un levier de leur réussite professionnelle, les rendements des niveaux scolaires supérieurs étant en revanche décroissants. En outre, les blocages à l'essor des petites entreprises tiennent moins à un défaut de financement des équipements qu'à la faiblesse des fonds de roulement et à l'exiguïté des marchés (Fauré et Labazée, 1999), et

plus généralement à l'exiguïté des marchés finaux. Enfin, on ne peut négliger que les revenus distribués par le secteur moderne sont à la fois une source majeure de financement de l'informel et l'un des principaux débouchés pour les biens et services vendus par les petits opérateurs. En d'autres termes, la création d'entreprises et la formation d'emplois durables dans l'artisanat et le petit commerce dépend de la compétitivité des moyennes et grandes entreprises, et singulièrement de celle du facteur travail. Les déficits en qualifications ciblées ont des incidences importantes dans les politiques de recrutement puisqu'elles mènent d'un côté au renchérissement des coûts d'encadrement, de l'autre à une compensation par pression sur les salaires des personnels non qualifiés. Une telle distorsion dans la structure des revenus des entreprises modernes (Ensea-Orstom, 1996), bien qu'encore mal cernée, est à terme un obstacle de taille pour la croissance de ce secteur, comme pour la progression des marchés et des capacités de financement de l'informel.

Les industries orientées vers l'exportation, ainsi que les entreprises de service, sont dans l'immédiat des secteurs portant la création d'emplois par recrutement direct et par recours au travailleurs occasionnels. Toutefois, les impératifs concurrentiels laissent penser que l'embauche se concentrera plutôt sur le segment des techniciens et des personnels administratifs très qualifiés, et que ces unités s'orienteront vers des techniques à forte intensité de capital – ce fut du reste le cas lors de la croissance des années 1970. Il semble que pour d'autres secteurs, le bâtiment et les travaux publics par exemple, les choix de techniques à haute intensité de main-d'œuvre (Himo) soient une solution conciliant la productivité, l'emploi et la redistribution, de sorte qu'elle mérite d'être insérée dans l'élaboration des politiques publiques d'investissement.

Propositions

Les quelques remarques exposées ci-dessus n'autorisent que des conclusions partielles et invitent plutôt à explorer différentes pistes. L'emploi reste en effet mal cerné à double titre : d'un côté, l'outillage statistique fait défaut ou manque d'homogénéité ; de l'autre, la pauvreté des connaissances sur les rapides transformations des formes contractuelles du travail et de leur impact sur la compétitivité limitent la compréhension des mutations en cours. Or, de ces nouveaux rapports de travail, de rémunération et de protection sociale dépendent aussi bien l'avenir des structures entrepreneuriales, de la structure d'emploi et de la stabilité des parcours professionnels – ce dernier aspect étant déterminant dans un projet de développement humain durable. L'urgence, dans ce domaine, est d'engager rapidement des études sur les liens de travail dans le secteur moderne et l'informel urbain, ainsi que dans

le monde rural, dont les résultats permettront d'alimenter la réflexion sur les perspectives d'emploi, sur la dynamique concrète du marché du travail, enfin sur l'efficacité productive du facteur travail en Côte d'Ivoire. Cette première urgence rejoint et complète par ailleurs une nécessaire évaluation des politiques publiques menées depuis le début de la décennie : quelles leçons peut-on tirer des mesures de déréglementation du marché du travail, de la réorganisation des structures gérant l'emploi et la formation professionnelle, des formules d'appui financier à la promotion des micro et petites entreprises et de « l'auto-emploi » ?

Il reste que les évolutions d'emploi en Côte d'Ivoire ont, sur la durée, reconduit une structure dont les caractéristiques singulières sont présentes depuis longtemps. D'une part, le salariat a toujours compté pour une part modeste dans l'activité du pays. D'autre part, les logiques d'emploi du petit patronat agricole et urbain sont peu orientées vers la mobilisation de travailleurs salariés. Enfin, l'embauche dans les entreprises privées modernes emprunte des voies contractuelles de plus en plus diversifiées, dont le trait commun est qu'elles ne contiennent pas toutes les propriétés sociales du salariat classique ; et l'externalisation du travail tend à limiter l'expansion des marchés internes. Néanmoins, au déclin du travail salarié constaté dans les différents segments de l'économie ivoirienne répond désormais l'essor du travail indépendant, de l'auto-emploi, de la pluriactivité familiale, des dépendances domestiques, du chômage et du sous-emploi. Il s'agit sans doute d'un aspect marquant de la période étudiée qui engage doublement l'avenir. En premier lieu, parce que ces nouvelles modalités du travail ont, en elles-mêmes, peu de vertu productive et font l'économie d'un passage par le marché du travail. En second lieu, parce que l'informalisation et la précarisation croissante du travail limitent d'autant l'impact des politiques d'emploi, y compris les plus libérales d'entre elles. Il est loisible de penser que les enjeux de l'emploi passent par des stratégies visant à la fois à l'essor de qualifications ciblées et du renforcement des niveaux de scolarisation primaire ; ainsi que par des soutiens différenciés et ajustés à chaque échelon de la structure entrepreneuriale.

Bibliographie

- CHARMES J., 1995, *Emploi, informalisation, marginalisation. L'Afrique dans la crise et sous-ajustement*, Orstom, Royaumont.
- CHÂTEAU J., 1976, *Recensement général des activités en milieu urbain*, ministère du Plan, Abidjan.
- DUBRESSON A., 1989, *Villes et industries en Côte d'Ivoire*, Karthala, Paris.
- EIMU, 1997, *Enquête ivoirienne sur les migrations et l'urbanisation*, Séminaire de dissémination des résultats, INS, Abidjan, multigr.

- ENSEA-ORSTOM, 1996, *L'emploi salarié dans le secteur moderne ivoirien (1980-1993)*, Séminaire «Emploi» Agepe-Ensea, décembre 1996, Abidjan.
- ENSEA-ORSTOM, 1997a, *Politiques d'embauche et flexibilité dans les entreprises du secteur moderne*, Rapport provisoire, Ensea, Abidjan.
- ENSEA-ORSTOM, 1997b, *San Pedro et son arrière-pays. Dynamismes et synergies d'une économie locale*, 3 volumes, Union européenne-OCDE, Abidjan-Paris.
- ENSEA-ORSTOM, 1998, *L'économie locale de Korhogo et de son arrière-pays*, 3 volumes, Union européenne-OCDE, Abidjan-Paris.
- ENSEA-IRD, 1999, *L'économie locale de Daloa et de son arrière-pays*, 3 volumes, Union européenne-OCDE, Abidjan-Paris.
- FAURÉ Y.-A., 1994, *Petits entrepreneurs de Côte d'Ivoire*, Karthala, Paris.
- FAURÉ Y.-A. et LABAZÉE P., 1999, *Petits patrons africains. Entre l'assistance et le marché*, Karthala-IRD, Paris (à paraître).
- KOUADIO BENIE M., 1997, *Les dispositifs d'appui à la création d'emplois en Côte d'Ivoire*, Séminaire «Emploi» Agepe-Ensea, avril 1997, Abidjan.
- LABAZÉE P., 1994, «Le développement de la pluri-activité dans le Nord ivoirien», in CONTAMIN B. et MEMEL-FOTÉ H. (éds.), *Le modèle ivoirien en questions*, coll. Hommes et sociétés, Karthala-Orstom, Paris, p. 591-609.
- LABAZÉE P. et COMBARNOUS F. (dir.), 1999, *Emploi, relations contractuelles de travail et compétitivité dans les entreprises du secteur moderne en Côte d'Ivoire*, Agepe-Banque mondiale, Abidjan.
- LACHAUD, 1996, *Les femmes et le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne*, Centre d'économie de développement, Bordeaux.
- LOOTVOET B., 1988, *L'artisanat et le petit commerce dans l'économie ivoirienne*, Orstom, Paris.
- ROUSSEL A., 1968, *Côte d'Ivoire 1965. Emploi*, ministère du Plan, Abidjan.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, 1996, *Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire 1995*, Abidjan.
- LOUDIN X., 1985, *Les activités non structurées et l'emploi en Côte d'Ivoire, définitions et mesure*, Rennes, multigr.
- RODGERS G., éd., 1989, *Urban Poverty and the Labour Market*, BIT, Genève.
- VIDAL C. et LE PAPE M., 1986, *Pratiques de crise et conditions sociales des enfants à Abidjan*, Orstom, Abidjan.
- VIMARD P. et GUILLAUME A., 1991, «Mobilités familiales et spatiales des enfants en Côte d'Ivoire», in QUESNEL A. et VIMARD P. (éds.), *Migration, changements sociaux et développement*, III^e Journées démographiques de l'Orstom, (septembre 1988, Paris), Collection Colloques et Séminaires, Orstom, Paris, p. 243-260.

Labazée Pascal. (2002)

L'emploi

In : Photios Tapinos G. (ed.), Hugon P. (ed.), Vimard Patrice (ed.). La Côte d'Ivoire à l'aube du 21ème siècle : défis démographiques et développement durable

Paris : Karthala, 233-262. (Hommes et Sociétés). ISBN 2-84586-257-1