

1996

1

L'EMPLOI SALARIE DANS LE SECTEUR MODERNE IVOIRIEN (1980 - 1993)

Etat des connaissances et tendances générales sur la période

Cellule « Emploi » ENSEA - ORSTOM *

Le but de ce texte est d'exposer quelques données générales sur les caractéristiques et l'évolution de l'emploi salarié dans les entreprises du secteur moderne ivoirien, du début des années 1980 jusqu'à la veille de la dévaluation du franc CFA. Il s'agira ici d'un état provisoire des connaissances, non d'une synthèse des enquêtes, sources documentaires, interprétations et modèles théoriques élaborés dans ces dernières années. Une description détaillée de l'emploi dans les moyennes et grandes entreprises de Côte-d'Ivoire, et plus encore l'analyse des principales tendances de l'offre et de la demande de travail salarié, se heurtent en effet à une double difficulté.

La première est d'ordre technique : dans le temps, et selon les sources, les critères de distinction entre les secteurs moderne et informel ont varié ; les nomenclatures d'emploi utilisées et le contenu des postes de travail ont subi un désajustement progressif ; les emplois saisonniers et occasionnels sont recensés avec un degré de précision variable ; les enquêtes périodiques de main d'oeuvre ont disparu, et les sources d'information sont plus difficilement accessibles ; enfin, les données utilisables sont dans l'ensemble sous-exploitées. Ces difficultés ont déjà largement été exposées ailleurs [3.60] ; il est donc inutile de s'y attarder. Elles n'en constituent pas moins un handicap majeur dans la mise en forme et l'homogénéisation des séries statistiques, et contraignent à une grande prudence dans leur interprétation.

La seconde difficulté est d'ordre théorique. Le déficit de travaux récents consacrés à l'étude des relations contractuelles (1) et des « systèmes » d'emploi dans les établissements de Côte-d'Ivoire (2) est tel que les logiques conduisant à la formation et à la confrontation des offres et des demandes de travail, ainsi qu'à l'activité productive de la main d'oeuvre, sont désormais mal connues. A l'évidence, les recherches empiriques visant à différencier les mobiles d'embauche par type d'entreprises font actuellement défaut alors qu'elles furent, au moins jusqu'au début des années 1980, l'un des moyens de rendre compréhensible les choix entrepreneuriaux de recrutement : il a ainsi été montré que l'Etat « patron » [2.128], l'entrepreneur « materné » [3.42], l'entreprise « fordienne » [3.59], à « contenu technologique » [3.131, 3.132], les unités de transformation des biens primaires [3.145] ont, chacun pour leur

(1) Ou, pour reprendre les termes des économistes de la régulation, des modalités extrêmement diverses du « rapport salarial » [1.3 ; 1.23]

(2) Depuis une dizaine d'années, de nombreux programmes de recherche portent sur l'étude de la division sociale et technique du travail dans l'entreprise, de la formation du revenu, des modalités d'embauche, du mode de vie des salariés, bref du « rapport salarial », considéré comme un facteur-clé de la productivité du travail et des comportements des salariés. Force est de constater que ces études se sont imposées dans la plupart des régions en voie de développement (cf. par exemple [1.126] ; [1.71] pour l'Amérique Latine ; [4.72] ; [4.52] pour l'Inde ; [4.101] pour la Corée, [4.58] pour le Maroc, etc.), et qu'elles ont su faire le lien entre une approche socio-économique du lien de travail et une analyse macroéconomique de l'emploi dans le secteur moderne. De telles études, engagées en Afrique subsaharienne il y a dix ans, sont devenues fort rares. Pour mémoire, on mentionnera néanmoins les travaux de [3.17] et Ghabé (1996) sur l'emploi dans les entreprises modernes en Côte-d'Ivoire - ou ceux de CV [4.25] et Diouf [4.48] au Sénégal -, bien que leur articulation à l'économie soit devenue fort ténue.

* Akaffou Dorcas I. (ENSEA), Enoh C. (ENSEA), Dingui Ch. (ENSEA), Gnamien G. (ENSEA), Guichaoua Y. (Orstom), Labazée P. (Orstom), Mourot J. (ENSEA), Piron M. (Orstom).

Fonds Documentaire ORSTOM



010020297

Fonds Documentaire ORSTOM

Cote : Bx 20 297 Ex : unuqun

part, leurs usages et leur méthode d'embauche et de rémunération. Le fonctionnement réel du marché du travail en est le résultat contingent. On ne doit pas sous-estimer les divers artefacts produits par cette méconnaissance des liens de travail. Il est par exemple sous-entendu que le salariat, dans les moyennes et grandes entreprises enregistrées, est la modalité quasi-exclusive de l'emploi (3). Pareillement, les enquêtes traitant l'emploi dans le secteur informel, ou plus encore l'emploi agricole, sont dans l'impossibilité de ranger les multiples relations contractuelles de travail dans une typologie simple et acceptable.

La période sous revue recoupe diverses mutations profondes de l'économie ivoirienne, dont toutes ont affecté le niveau d'emploi : essoufflement puis déclin de l'industrialisation et des investissements privés [4.56], désengagement certes incomplet et contesté de l'Etat dans le tissu entrepreneurial [3.39], faillite puis démantèlement des organismes publics d'appui à la création d'entreprises [3.133, 4.30], mise en place de politiques de stabilisation, déréglementation progressive du marché du travail [3.83, 3.84]. Un tel contexte aura produit, sur les travaux consacrés au marché du travail, deux effets majeurs.

En premier lieu, la période d'ajustement structurel n'a guère été favorable aux analyses exclusivement centrées sur l'emploi salarié : l'informalisation rapide du travail a été, en comparaison, un thème plus fréquemment traité [3.98]. Il est probable que cette désaffection relative tient à ce que le niveau des salaires, le volume d'emploi ou les qualifications dans les moyennes et grandes entreprises sont, le plus souvent, considérés en faits qui relèvent d'une théorie générale du marché - ils ne justifient pas, en conséquence, des recherches particulières - ou encore en produits résiduels de politiques d'ajustement nécessaires. Il est possible, de plus, que les études consacrées aux modes et standards de vie [3.66] et plus généralement à la mesure objective de la pauvreté en Côte-d'Ivoire [2.78] ont contribué à donner des salariés du secteur moderne, public et privé - et plus généralement des salariés bénéficiaires d'emplois protégés ou non [1.99] - l'image discutable d'une catégorie homogène et relativement privilégiée, et par là éloignée des priorités de politique publique et des intérêts de la recherche (4).

En deuxième lieu, les travaux et les débats sur l'emploi se sont organisés autour du rôle joué par chacun des facteurs précités dans la chute considérable des effectifs salariés des entreprises - celle-ci est estimée ici à près de 100 000 postes entre 1980 et 1992. Une interprétation, largement dominante en économie, attribue l'effondrement du salariat d'entreprise aux hésitations, réticences et retards étatiques dans la mise en place des mesures libérales. La Côte-d'Ivoire aurait ainsi payé en pertes de postes la faible compétitivité d'un tissu industriel protégé [3.41 ; 1.108], soumis à une réglementation du travail contraignante [3.20]. D'autres interprétations, empruntant quelques éléments à la « nouvelle économie du travail [1.135], nuancent sur certains aspects institutionnels le jugement libéral. Une partie de la réduction des effectifs est imputée tantôt aux effets induits par certains volets de la déréglementation [3.85] ; tantôt à la disparition de politiques générales de l'emploi [4.125] ou aux difficultés de coordination entre les différentes institutions (5). Un autre courant, proche de l'école des choix publics, admet que la gestion réglementaire des emplois et des salaires est un moyen de préserver des équilibres politiques et sociaux locaux [1.100 ; 4.107], au prix cependant de situations et de comportements rentiers économiquement dommageables : l'optimisation des politiques publiques doit ainsi procéder par arbitrages entre les impératifs d'ordre politique et les objectifs d'ordre économique. Il est aussi reconnu au marché du travail une dimension

(3) Il semble cependant que la crise, puis la reprise d'activité ayant suivi la dévaluation, ont poussé les chefs des petites et moyennes entreprises à diversifier les relations contractuelles avec leurs employés, sans qu'on dispose d'études permettant de mesurer, voire de décrire, cette diversité.

(4) Il a été toutefois montré qu'au cours de la décennie 1980, la proportion de salariés du secteur moderne situés au dessous du seuil de pauvreté avait doublé pour atteindre 15 % (INS 1994), même si ce taux est très loin d'égaliser celui des employés du secteur informel.

(5) Ou, à tout le moins, aux difficultés de mise en oeuvre de la politique nationale de l'emploi élaborée en 1991 [2.118] suite à un déficit de cohérence et de coordination entre les diverses instances chargées de gérer la situation de l'emploi et de la formation [3.134].

culturelle à même de modifier l'équilibre du niveau d'emploi et des revenus : la réduction des salaires réels, dans une période de hausse du taux de pression communautaire, aurait par exemple induit une perte d'efficacité du travail salarié [3.113] ; de même, un relèvement des revenus salariaux n'induirait pas les effets économiques escomptés - en termes de consommation ou d'incitation à la productivité par exemple - suite à la diffusion sociale de ces ressources sous forme de « transferts altruistes » [3.88].

Ce texte traite du salariat d'entreprise sous deux aspects complémentaires. L'un, exposé en première partie, retrace des tendances de long terme et examine, dans la limite de l'information disponible, la place qui lui revient à diverses périodes de l'activité ivoirienne. Les résultats sont pour le moins ambivalents. S'il est en effet légitime d'aborder l'essor du salariat puis son déclin en faits économiques et sociologiques d'importance, il reste néanmoins que l'évolution de l'emploi d'entreprise n'aura guère affecté les formes dominantes - et non salariales - du travail et de la production ivoiriennes. Il a paru utile de rappeler cette ambivalence, afin d'éviter toutes les illusions - voire les prophéties - sur le devenir de l'emploi d'entreprises apparaissant dès l'irruption d'une conjoncture nouvelle : du miracle à la crise, des plans d'ajustement à la dévaluation, de l'Etat-patron à la déréglementation, les tendances lourdes du travail se sont maintenues dans une durée ou se lit l'épaisseur des structures économiques, sociales et culturelles ivoiriennes. L'autre aspect, présenté en deuxième partie, décrit quelques évolutions marquantes du niveau d'emploi et du chômage, des salaires et des caractéristiques socio-économiques du travail en entreprise, apparues dans les quinze dernières années. Sous la description, le paradoxe : l'amélioration visible des taux d'encadrement, de féminisation, et d'ivoirisation, de même que l'évolution des niveaux de salaire, semblent être le produit escompté de politiques publiques volontaires, autant que le résultat - moins attendu - d'une déformation de la structure d'emploi suite au déclin du salariat.

Ce document a mobilisé nombre de sources statistiques, documentaires et analytiques, une bibliographie sélective étant présentée en fin de texte (6). Par ailleurs, trois bases de données issues de la Centrale des bilans ont été constituées, en vue d'un traitement encore très partiel d'informations sur l'emploi (7). Il convient enfin de noter que la collecte et l'exploitation de faits sur l'emploi dans les entreprises tenant une comptabilité, ne vaut pas pour adhésion à une distinction de nature entre les secteurs moderne et informel, ou entre le salariat et les formes de travail non salariées. Il sera au contraire suggéré, à différentes reprises, les impasses d'une analyse exclusivement centrée sur les sources statistiques, et l'urgence d'une redéfinition des liens de travail par des approches de terrain.

1. Etat et tendances de l'emploi sur la période 1960 - 1990

Quelques réalités durables du salariat

Tout d'abord il est utile de rappeler que le travail rémunéré dans la moyenne et grande entreprise est une sous-partie importante, mais non dominante, du salariat ivoirien - le secteur informel et l'économie de plantation utilisent aussi du personnel contractuel, percevant une rémunération monétaire. Par ailleurs la précarisation du travail est dans divers secteurs d'activité une tendance de long terme, antérieure à la crise. Enfin, l'emploi dans le secteur moderne englobe tant de réalités différentes - par exemple en termes de qualification, de revenus, de stabilité dans le poste -, et entretient tant de liens multiples avec l'activité

(6) Les documents utilisés ont été rangés par références théoriques [1], source statistique [2], analyses d'emploi en Côte d'Ivoire [3] et autres [4].

(7) La première fournit des indications générales sur l'emploi et les salaires de toutes les entreprises de la Centrale pour l'année 1993. La seconde donne des indications plus détaillées sur les 300 plus grandes entreprises de Côte-d'Ivoire classées par valeur ajoutée, pour les années 1978, 1984, 1990 et 1992. Enfin, la troisième base est constituée des 200 plus grandes entreprises dont les informations annuelles étaient disponibles pendant la période 1982 - 1992.

« informelle », que le statut de salarié ne paraît engager aucune des continuités économiques, sociales ou culturelles indispensables à la formation d'un groupe homogène.

Encadré 1

Le salariat : une notion équivoque

Les nombreux travaux sur l'emploi agricole ivoirien fournissent une approche commode d'une mise en question de la notion de salariat, dont les termes ont été transposés à d'autres segments d'activité, en particulier le travail dans l'informel urbain [2.129, 3.61] et le secteur moderne.

Ces travaux [3.2, 1.65] opèrent une distinction entre d'un côté le salaire, fixe ou variable, en espèces ou en nature, perçu en contrepartie d'une tâche accomplie, et de l'autre le rapport salarial lui-même supposant l'embauche sur un marché anonyme du travail, des liens contractuels dépourvus de toute dimension relationnelle, une relation immédiate entre le coût et la rentabilité du travail. Ils interrogent ainsi une interprétation commune faisant du salaire l'indice principal du statut de salarié [1.6]. Par extension, ils jettent le doute sur les méthodologies visant à dénombrer les travailleurs du secteur moderne sur la base d'une démarche déclarative, ou d'enquêtes sur la distribution de revenus. Ces travaux montrent, de plus, que la perception d'un revenu contre un travail s'opère principalement hors marché dans l'agriculture, qu'elle s'appuie sur un vaste éventail de relations contractuelles [3.40], que l'embauche repose sur des relations d'interconnaissance et des réseaux migratoires.

La notion de salariat est aussi discutée dans le secteur informel, où des difficultés pratiques apparaissent lors d'enquêtes pour délimiter des frontières précises entre employés permanents, occasionnels rémunérés à la tâche, apprentis, aides familiaux. Il ne fait pas de doute que les différences considérables d'évaluation de l'emploi salarié dans les micro-entreprises, observables d'une étude à l'autre, tiennent à l'arbitraire de délimitations exclusivement fondée sur la perception d'un revenu. Elles s'expliquent aussi par les transformations rapides des politiques d'embauche des petits patrons : ainsi, au début des années 1980, il est noté une tendance au recrutement de salariés occasionnels à la place d'apprentis [3.54] ; plus tard, lorsque les signes d'une récession des activités informelles se font plus forts (8), l'apprentissage devient au contraire un moyen de se procurer une ressource monétaire - la « rente » d'apprentissage [3.60] - et d'obtenir une main d'oeuvre gratuite affectée aux tâches sans qualification [4.157].

D'autres études, menés cette fois sur le salariat urbain [3.111, 3.51], aboutissent à la même conclusion : les modalités de recrutement du personnel d'entreprise semblent moins liées à l'existence d'un marché du travail qu'aux formes non marchandes d'embauche. Dans le temps, diverses mutations ont certes affecté l'accès aux emplois salariés, sans qu'on puisse pourtant affirmer qu'elles ont contribué à créer un « marché » du travail.. Ainsi, à la veille des années 1960, les chefs d'entreprises mobilisent les filières de recrutement direct de travailleurs voltaïques, déjà actives dans l'agriculture, afin de capter la main d'oeuvre mossi non qualifiée et non scolarisée dont ils ont besoin [3.70]. A partir de 1974, le passage par l'Office de la main d'oeuvre (OMOCI) devient obligatoire, et les exigences des entreprises envers le niveau scolaire des employés s'élèvent ; le recrutement par les filières voltaïques s'estompe alors sans que l'OMOCI parvienne pourtant à exercer son monopole d'embauche. Ainsi, en 1982, trois formes d'accès aux emplois coexistent dans les établissements abidjanais, dont les poids respectifs sont à peu près comparables : 36 % des recrutements se font par un intermédiaire déjà présent dans l'entreprise, 36 % se font à la porte des établissements, le reste des embauches étant assuré par l'Office [2.120]. Encore celui-ci est-il, le plus souvent, transformé en chambre d'enregistrement des recrutements déjà accomplis, de sorte que sept salariés abidjanais sur dix auraient « obtenu leur emploi grâce à l'intervention d'un intermédiaire présent dans l'usine ou par contact direct, la plupart des ivoiriens - contrairement aux non nationaux - jouant sur les réseaux de parenté » [3.51]. Les postes de travail restent bien des enjeux de compétition entre différents circuits relationnels d'embauche fondés sur des liens familiaux, territoriaux voire politiques.

(8) Ces signes, relativement indifférents au taux de participation du secteur informel dans le produit intérieur, reposent d'un côté sur la réduction du volume d'affaires traitées par chaque point d'activité, et de l'autre sur l'accroissement des micro-activités commerciales dans le total des points d'activité [3.60 1989].

Le salariat d'entreprise est un fait antérieur à la décolonisation : au début des années 1960, le nombre d'employés dans les établissements enregistrés de Côte-d'Ivoire est proche de 150 000, soit plus de 60 % des emplois dénombrés dans l'ensemble des pays d'Afrique de l'Ouest francophone. C'est aussi en Côte d'Ivoire que la progression de ces emplois est la plus forte, les effectifs étant multipliés par deux jusqu'en 1980, et que le déclin est le plus vivement ressenti au cours de la dernière décennie. De telles évolutions, pourtant, méritent en premier lieu d'être ramenées à la structure globale du travail ivoirien afin d'en pondérer l'ampleur. Sur la durée en effet, celle-ci est plutôt restée stable, le salariat d'entreprise comptant pour une part mineure de l'emploi aussi bien pendant la phase de forte croissance qu'au cours des années de crise. En deuxième lieu, bien que relatif, l'essor du salariat ne reste pas moins un fait important indissociablement lié au rôle d'employeur et d'administrateur du marché du travail rempli par l'Etat : les investissements privés ont certes créé des emplois, mais pour une part moindre que les capitaux publics et l'administration.

1.1. Mutations limitées dans la structure d'emploi, essor relatif du salariat

L'essor des moyennes et grandes entreprises ivoiriennes au cours de la période 1965-1980 aura 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 (cf. tableau 1), a fait reculer la part de l'emploi agricole et informel dans des proportions somme toute modestes. De plus, ce décollage est plus attribuable aux postes ouverts dans l'administration qu'à l'embauche de personnels dans les entreprises enregistrées ; il convient, en outre, de relever le rôle non négligeable joué par l'Etat ivoirien dans la création d'emplois des établissements publics et mixtes. Depuis les années 1980, le constat d'une « régression sans précédent » de l'emploi salarié en Afrique [1.46] s'applique sans doute à la Côte-d'Ivoire - l'un des rares pays de la sous-région ayant connu une réelle industrialisation. Néanmoins, le déclin des activités entrepreneuriales n'a pas radicalement modifié la structure générale de l'emploi en Côte-d'Ivoire. Le travail salarié dans le secteur moderne représente en effet 10 % des postes d'actifs occupés en 1965, 14 % en 1980, et 8 % en 1992. L'emploi d'entreprise représente pour sa part et aux mêmes dates 8 %, 10 % et 5 % de l'emploi total. Si l'on exclut la période 75-80, le salariat a toujours engagé une fraction décroissante des employés du secteur moderne, et plus généralement des actifs occupés en Côte-d'Ivoire. De plus, la part de la main d'oeuvre banale dans les moyennes et grandes unités ivoiriennes - manoeuvres et personnels dépourvus de toute qualification et de formation spécifique en vue de remplir une tâche d'entreprise -, s'est certes réduite au cours de la période, mais reste cependant non négligeable : de 20 à 30 % des effectifs des entreprises selon le secteur d'activité. C'est parmi cette main d'oeuvre que les continuités professionnelles, techniques et sociales avec l'informel urbain ont été mises en évidence, au moyen de démarches biographiques [3.55]. Au total, et dans la durée, le fait le plus marquant demeure bien la capacité des secteurs agricole et informel à fournir des emplois, et ce quelle que soit la « conjoncture ».

Entre 1960 et 1972, l'envolée de l'investissement et de la production manufacturiers - le secteur est qualifié de second moteur de la croissance ivoirienne, sa part dans le PIB passe de 4 à 10 % pendant cette période - a sans doute contribué à donner l'image d'une industrialisation ivoirienne accélérée, tirant l'emploi et contribuant à l'affirmation d'une catégorie de salariés d'entreprises. Néanmoins, dès 1973, la progression de la valeur ajoutée des unités d'import-substitution décline, suivie en 1975 par celle des entreprises valorisant les produits agricoles : en 1978 la part des industries tombe à 7 % du PIB. Le tassement de la croissance manufacturière est le plus souvent attribué au dirigisme public [3.26] et à ses implications rentières [3.39] ; au déficit de libéralisme et d'ouverture sur l'extérieur [3.69], à la hausse constante de la protection réelle des entreprises [3.115] comme à la formation de « chasses gardées » sur les marchés

locaux et internationaux [4.56] (9). L'accord semble acquis sur le fait que les prélèvements rentiers, opérés par l'Etat sur l'économie du café-cacao, ont financé d'une part le déficit de compétitivité des unités ivoiriennes, d'autre part le renforcement des activités du secteur industriel protégé relativement aux productions tournées vers l'extérieur [3.124] ; et qu'ils ont enfin renchéri le coût d'accès des consommateurs locaux aux biens fabriqués localement. Il ressort aussi que les activités industrielles créent peu d'entraînement en amont et aval : elles suscitent rarement des intermédiaires-relais, et sollicitent peu la sous-traitance [3.33].

T1. L'emploi salarié dans l'emploi global
Données d'ensemble 1965-1992

	1965		1975		1980		1985		1988		1990		1992	
	Eff.	%												
Agriculture	1487	82	2003	77	2284	72	2547	70	2775	69	2964	69	3150	68
Sect. moderne	181	10	340	13	440	14	405	11	405	10	385	9	380	8
- Entreprises	147	8	262	10	326	10	257	7	253	6	233	5	232	5
- Admin.	34	2	78	3	114	4	147	4	152	4	152	4	148	3
Sect. informel	151	8	245	10	430	14	678	19	850	21	964	22	1090	24
Total actifs	1819	100	2588	100	3154	100	3630	100	4030	100	4313	100	4620	100

A partir de : [2.139] ; [2.121] ; DERT ; DCGTx ; RGP 1975 ; RGP 1988

L'ensemble des données convergent pour noter une progression des effectifs des entreprises enregistrées jusqu'à la fin des années 1970. Les premiers symptômes du ralentissement des activités n'ont pas, quelques années durant, mené à une réduction des postes de travail. Divers travaux notent cependant que très vite, le taux de croissance de l'emploi est 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 produit qu'une progression de 6,5 % des emplois salariés [2.143]. Le niveau de protection industrielle, ainsi que les avantages fournis par le code des investissements, sont parfois tenus pour responsables des distorsions apparues dès la phase de croissance sur les marchés des facteurs : en rendant les biens d'équipement artificiellement plus accessibles que le travail, ces avantages expliqueraient l'attrait des investisseurs pour des techniques de production intensives en capital, et par là le décrochage progressif de l'emploi ainsi que la concentration croissante des revenus aux mains des dirigeants, des cadres et d'une élite d'employés très qualifiés [3.132]. De fait, la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée n'est pas négligeable, notamment dans les grandes entreprises ivoiriennes (10)

L'amélioration de la productivité apparente du travail dans les entreprises ne doit pas pourtant tromper. Elle tient surtout à l'implantation d'activités nouvelles à fort contenu en capital, et en travail hautement qualifié - raffineries de pétrole, secteur bancaire et assurances par exemple -, non à des gains progressifs d'efficacité et d'intensité du travail dans les unités existantes. Du reste la période 74-78, où les investissements commencent à se tasser, semble inverser la tendance et favoriser l'embauche, particulièrement dans les secteurs manufacturier et du bâtiment. La part des salaires progresse alors plus rapidement que le taux de croissance des activités modernes, dont les signes de ralentissement sont apparus. A compter de 1979, et

(9) Certains travaux ont cependant suggéré que le degré d'ouverture sur l'extérieur n'avait pas des effets aussi dynamisants que prévu sur la croissance manufacturière [3.87, 4.22]

(10) La part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises passe en effet de 33,1 % à 21,4 % entre 1965 et 1974, cf. [3.132].

suite aux premières vagues de licenciements et de fermeture d'entreprises, la productivité apparente du travail retrouve son niveau de 1974 [3.20].

Si la phase de forte croissance d'activité des entreprises a induit des effets moindres sur le volume d'emploi, elle aura eu cependant un impact considérable sur la structure des revenus monétaires : dès 1965, les établissements modernes distribuaient un montant de salaires quatre fois supérieur à celui du secteur « traditionnel » rural et urbain (11), la masse des revenus courants progressant en outre de 59 % entre 1965 [2.139] et 1971 [2.127]. Cependant, et contrairement à l'évolution des revenus des agents de l'administration, le salaire moyen a progressé lentement dans les entreprises enregistrées entre ces dates. Il convient du reste de noter qu'à la veille des années 1980, le salaire moyen versé par ces établissements représente à peine quatre fois le montant du PIB par habitant (12). En d'autres termes, les moyennes et grandes unités sont certes à l'origine d'une part élevée du revenu salarié national, mais le revenu moyen par tête qu'elles distribuent ne semble pas particulièrement exorbitant. Ce paradoxe ne traduit nullement une politique patronale orientée vers une compression des frais de personnel, mais la conjonction d'une triple mutation : la première concerne la hausse des effectifs employés, la seconde renvoie à un changement dans la structure des qualifications - forte progression des effectifs non qualifiés, et plus précisément des ouvriers spécialisés - ; et la dernière est liée à l'impact de la répartition des salariés d'entreprises par nationalité - pendant la phase de croissance, s'opère un remplacement lent mais néanmoins réel des expatriés par des ivoiriens aux postes d'encadrement intermédiaire et de maîtrise.

Le salaire moyen d'entreprise masque bien sûr d'évidentes disparités selon le secteur, la qualification, la nationalité, l'aire géographique d'implantation des entreprises. Ainsi, en 1980, les employés d'entreprises du secteur tertiaire perçoivent en moyenne presque le double du revenu des salariés du secondaire, et le triple de ceux du secteur primaire. De même a-t-il été maintes fois noté, dès la phase d'essor des investissements du secteur productif, les écarts impressionnants entre salaires versés aux nationaux, autres africains et non africains : en 1974 par exemple, le revenu moyen d'un directeur expatrié est près de 30 fois supérieur à celui d'un manoeuvre africain non ivoirien [3.32]. De telles inégalités de salaires expliquent l'entraînement somme toute modeste de l'industrialisation sur le niveau de la consommation intérieure. Il a ainsi été montré que les distorsions de la structure des revenus expliquent, au moins en partie, que l'implantation de complexes industriels a bien moins favorisé l'extension de leurs marchés locaux que le dynamisme des points d'activité et des emplois dans l'artisanat et le petit commerce local [3.110] : ces derniers sont finalement chargés d'approvisionner à moindre coût la main d'oeuvre salariée africaine, en particulier celle située en bas de la hiérarchie des revenus. Au cours des années 70, la capacité d'absorption de nouveaux travailleurs par les entreprises décline - les effectifs du secondaire et du tertiaire évoluent alors à un rythme à peine égal à celui de la croissance urbaine - et il revient déjà au secteur « traditionnel » d'absorber le surplus de main d'oeuvre, tout en fournissant en biens courants un marché qui tend à se réduire. Cette double fonction, passablement contradictoire, est sans doute au principe du déclin du salariat dans la micro-activité urbaine, et de la généralisation du travail relationnel.

1.2. *Le salariat « moderne »* *Le rôle-clé de l'Etat employeur*

Au même titre que la progression des investissements, l'essor du salariat urbain - dont on vient de voir qu'il n'est nullement le trait majeur de l'évolution sociale et économique nationale - a été de plus largement tiré par le « besoin d'Etat » [3.39], sur lequel le modèle ivoirien de développement a reposé pendant la période de croissance. C'est bien l'« Etat-

(11) A partir de la recomposition des données fournies par [2.139].

(12) A partir des données [2.121].

patron » [2.128], non le secteur privé *stricto sensu*, qui aura été le vecteur premier de l'emploi urbain salarié jusqu'au début des années 1980, tant par le biais des recrutements administratifs - ceux-ci sont multipliés par 3,3 entre 1960 et 1980 -, que par l'embauche dans les établissements : en 1971, le quart des effectifs d'entreprise travaille en effet dans des sociétés à capital totalement ou partiellement public, pour atteindre plus de 40 % à la fin de la décennie [2.122]. Malgré le désengagement de l'Etat prévu par les plans d'ajustement dans la décennie 1980, celui-ci reste prépondérant à la fin de la période.

T2. Proportion de salariés dans les entreprises à participation publique 1978 - 1984 - 1990

	Etat =100%	Etat >=50%	Etat >0%
1978	21,0%	42,5%	55,6%
1984	20,9%	42,6%	43,1%
1990	14,5%	40,5%	71,8%

A partir de : données BDF, 300 plus grandes entreprises

Au cours des années 1970 et 1980, l'investissement public domine l'emploi dans les unités du secteur primaire - les sociétés d'Etat occupent, selon les années, entre 40 et 55 % des effectifs des blocs agricoles -; et dans une moindre mesure sur le secteur manufacturier, la production d'énergie et le secteur minier. On doit noter de plus que si l'Etat est à l'origine de progrès accomplis dans l'ivoirisation des emplois salariés - 83 % des postes d'établissements publics sont ivoirisés en 1974 [2.127] -, il a néanmoins participé, au même titre et dans les mêmes proportions que le secteur privé, à la reconduction des disparités de salaire par nationalité et par niveau de qualification [3.32]. Notons enfin que, malgré l'adhésion des autorités aux objectifs d'ajustement prévoyant la limitation des recrutements, la politique d'embauche et de revenus dans la fonction publique s'est poursuivie, au moins jusqu'en 1987, constituant un puissant amortisseur du déclin du salariat.

La responsabilité de l'Etat-entrepreneur dans le décrochage entre revenu salarial et productivité du travail a maintes fois été relevé : l'emploi dans la fonction publique a induit une progression annuelle des frais de personnel de 6 % en moyenne pendant la décennie 70, supérieure de 2 % environ au taux de croissance moyen du budget de l'Etat. Dans les entreprises publiques, la gestion des emplois et le recrutement se sont moins alignés sur les impératifs de rentabilité et de production à court terme que sur des objectifs de politique sociale dans des agglomérations en forte croissance. Lieu de « peuplement » [1.153] plutôt que de production, l'entreprise publique et mixte aura, sur la durée, ajusté l'emploi et la politique salariale à l'état des transferts du Trésor et des opportunités d'endettement, non à ses indicateurs de santé économique et financière [3.39]. Mais certains travaux imputent aussi aux politiques publiques la perte de compétitivité des entreprises privées et publiques, suite d'une part à l'indexation annuelle du salaire minimum (SMIG) jusqu'au début des années 1980, d'autre part à la pression qu'exerce sur l'embauche la hausse régulière des niveaux de salaires des personnels des entreprises publiques (13), enfin à rigidité des conventions collectives de travail et des salaires catégoriels. Ces facteurs auraient contribué à limiter les recrutements pendant la phase de croissance, puis à les bloquer définitivement dès le retournement de tendance : les hauts salaires imposés seraient à l'origine d'un déficit d'emplois et de réduction des ventes et la production, de sorte que le surplus de travailleurs urbains n'aurait eu d'autre choix que d'intégrer des petites unités artisanales et commerciales sans doute dynamiques,

(13) Cf. par exemple l'étude [4.107] indiquant que le salaire moyen à l'EECI et à la Sodeci représentent respectivement 21 et 29 fois le PNB par habitant en 1990.

mais hors d'état d'assumer les charges qu'impliquerait leur mise aux normes vis-à-vis de la réglementation de l'emploi [3.151] (14).

1.3. *Salariés et employeurs de Côte-d'Ivoire : prépondérance du patronat domestique, limites du patronat d'entreprise*

Une autre approche de l'emploi salarié des moyennes et grandes entreprises enregistrées, nullement dépourvue d'intérêt, consisterait à s'interroger sur la part qu'il occupe dans le total de l'emploi salarié ivoirien. Toutefois, à cette approche s'oppose d'une part l'absence de données statistiques détaillées sur le salariat agricole et informel - y compris aux dates des divers recensements de population -, et d'autre part le caractère extrêmement variable, voire aléatoire, des définitions utilisées pour dénombrer les salariés. Aussi se bornera-t-on ici à fournir un cadre compréhensif certes peu quantifié, mais qui laisse néanmoins entrevoir d'une part que le salariat d'entreprise représente une faible part du salariat ivoirien, et d'autre part que le salariat ivoirien tend à devenir, pendant la période sous revue, une modalité secondaire de l'emploi global.

Encadré 2 .

Le déclin du salariat agricole

Il est extrêmement délicat d'avancer des données sur l'évolution de la proportion de salariés dans l'emploi agricole total, tant les méthodologies diffèrent d'une étude à l'autre. En 1965 néanmoins, la synthèse des vastes travaux de la SEDES évalue à 460 000 le nombre d'exploitations familiales. La répartition du temps de travail entre les diverses catégories d'intervenants montre de plus toute l'importance de la main d'oeuvre familiale occupée à temps plein ou partiel, le travail rémunéré ne comptant que pour 26 % du temps mobilisé dans l'agriculture (15). Au total, la population de salariés agricoles occupée dans l'économie familiale de plantation représenterait 220 000 personnes, soit près de 15 % des actifs ruraux (16) et cinq fois plus que les travailleurs salariés des blocs agricoles. Les recensements ultérieurs donnent d'utiles compléments sur la chute du salariat agricole pendant la décennie 1980, ce qui conforte par ailleurs les tendances mentionnées dans des travaux plus détaillés (17). Il occupe encore 277 000 actifs en 1975, soit près de 15% des ruraux ; puis 289 000 en 1988 soit 10,4 % des actifs recensés en 1988.

Une telle chute du travail salarié dans l'emploi agricole tient d'abord au changement de statut d'anciens manoeuvres des plantations devenus, pour bon nombre d'entre eux, chefs d'exploitation [2.47] ; ensuite au recours croissant à une main d'oeuvre domestique, en particulier parmi les planteurs akan et burkinabè ; enfin à la diversification des liens contractuels entre patrons et employés - le partage de la récolte, la cession à terme d'une terre se substituent à la rémunération fixe monétaire. Au total, le déclin du salariat agricole conforte la généralisation de l'emploi relationnel et de la « rente en travail » [3.104], et réalise l'ajustement « spontané » [3.142] du coût de la main d'oeuvre sur le prix d'achat payé aux producteurs.

(14) Cette interprétation des liens réciproques qu'induit une réglementation contraignante sur les divers segments du marché du travail est toutefois largement discutée. Il a ainsi été montré que le coût de formalisation des activités n'était pas l'obstacle principal à la mutation des petites unités urbaines [4.154].

(15) Il s'agit ici de résultats issus d'une comptabilité en jours de travail. La force de travail rémunérée vient des manoeuvres agricoles étrangers (65 %), le reste étant réparti entre ouvriers autochtones (26 %) et allochtones (9 %).

(16) La différence entre les deux taux précités - temps de travail salarié, nombre d'actifs salarié - vient de ce que ces derniers se consacrent plus longuement aux travaux agricoles, tandis que les autres actifs, exploitants agricoles et aides familiales, affectent une partie moindre de leur temps aux activités culturelles.

(17) Une fois encore, on ne peut que regretter la diversité des approches méthodologiques entre les sources mobilisables sur le salariat agricole - SAF 1983, DS 1984, EPAM 1985, etc.. - de sorte qu'on n'a retenu ici que les informations fournies par les recensements, auxquelles il serait possible d'adjoindre les résultats de l'EPR 1978, les nomenclatures employées ayant été les mêmes.

En premier lieu, l'agriculture de plantation et, dans une moindre mesure, la production vivrière de « rente » [3.155], sont restées les vecteurs premiers du recrutement de travailleurs. Fondée sur l'exploitation extensive, et par là forte consommatrice de main d'oeuvre, notamment burkinabè, l'agro-exportation a créé l'essentiel des postes de travail pendant les décennies 1960 et 1970, tant sur les blocs industriels que dans les plantations familiales [4.56]. Le modèle extensif d'exploitation, largement étudié en Côte-d'Ivoire [3.102, 3.141] explique que, malgré le 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 [2.161] et qu'elle est restée le premier pourvoyeur d'emplois en Côte-d'Ivoire pendant la décennie 1980. Néanmoins, le salariat rural a représenté une partie régulièrement décroissante du travail agricole au profit d'autres modalités de valorisation des terres.

Encadré 3 :

Le salariat dans le secteur informel

Les données d'enquêtes urbaines menées dans les années 1960 et 1970 (18) laissent simultanément apparaître une croissance d'effectifs dans l'artisanat et le petit commerce, et une mutation dans la structure du travail au détriment de l'emploi salarié. Celle-ci est attribuée à la tendance des petits entrepreneurs à « substituer à la main d'oeuvre salariée de la main d'oeuvre peu rémunérée » - apprentis, aides familiales - par suite de la hausse générale des salaires en Côte d'Ivoire [2.15]. Ultérieurement, les données issues de l'enquête « Château » [2.38] et plus encore celles d'Oudin [2.129] indiqueront que le travail salarié est plutôt concentré les entreprises de « transition » - ou entreprises « intermédiaires » qui, échappant au comptage de la Centrale des bilans, s'acquittent néanmoins de la contribution des patentes -, soit 18 000 établissements en 1976, 31 000 en 1988. Or, le taux de croissance de ce « missing middle » entrepreneurial serait de moitié inférieur à celui des micro-entreprises urbaines localisées, de sorte que ces dernières tendent à imprimer leur logique d'embauche à l'ensemble du secteur informel. Les études détaillées de Lootvoet [3.111], puis de Fauré [3.60], fournissent un décompte précis et convergent de l'emploi dans ces micro-entreprises, au terme duquel le salariat n'occuperait que 14,5 à 15,5 % des effectifs totaux. Elles montrent de plus que le salariat est corrélé d'une part à la taille de l'établissement, d'autre part au type d'activité - le petit commerce n'emploie ainsi qu'une proportion modeste de travailleurs permanents et rémunérés -, enfin à l'ancienneté dans l'activité. Si l'on ne connaît, depuis lors, aucune source précisant la répartition par catégorie d'emploi des travailleurs du secteur informel urbain, on sait toutefois que la croissance du secteur informel, à partir de la fin des années 1980, s'est opérée 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 salariat occupe une place décroissante dans l'activité informelle urbaine (19).

Un croisement du taux de salariat mentionné ci-dessus sur la population active du secteur informel telle que mesurée en 1994 par l'enquête de l'Institut de la statistique [2.76] est sans nul doute une opération à haut risque d'erreur statistique. Aussi ne sera-t-elle effectuée ici que pour mémoire, afin de pondérer toute espoir mis dans les capacités de ce secteur à fournir un grand nombre d'emplois fixes et rémunérés, puisqu'au terme de l'opération, le salariat informel n'occuperait au mieux que 150 à 200 000 travailleurs urbains.

Malgré l'existence d'une réglementation du salariat rural, la flexibilité quasi immédiate des contrats et revenus versés aux employés a bien prévalu, notamment lorsque le prix d'achat des produits d'exportation a fléchi [3.103]. En conséquence, l'augmentation des emplois dans le monde rural s'est accompagné d'une transformation sensible des rapports entre les exploitants et les employés, et ce au détriment du lien salarial dont le déclin s'est confirmé de 1989 à 1992 [3.142, 3.156].

(18) Ont été ici retenues les évaluations quantitatives du rapport Roussel [2.139], de l'enquête Château [2.38], Antoine et Alii. [2.5], Oudin [2.129] et INS [2.76] ; et, parmi les analyses plus détaillées sur le statut des employés du secteur informel, les études détaillées de l'Orstom [2.43], [3.111], [3.60].

(19) Quelques études signalent en outre un net essor de la pluriactivité domestique, reposant sur la mobilisation de la main d'oeuvre familiale et cadette [3.92 ; 3.68].

L'emploi dans le secteur informel urbain est, comparativement au monde rural, mieux évalué par divers inventaires d'activités urbaines menés en Côte-d'Ivoire, la dynamique et la structure des effectifs étant par ailleurs relativement bien approchée par les données d'enquêtes plus détaillées 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 des emplois (20), et que les études portant sur de petits effectifs - 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.

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 confondus - ne saurait au plus occuper qu'un million de travailleurs, soit 20 % environ de l'emploi total en 1992. 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'Etat ivoirien reste encore aujourd'hui le premier employeur du pays, les petits patrons domestiques urbains et ruraux sont quant à eux les fournisseurs de 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, semble aussi vérifié 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 mal 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.

1.4. Emploi et urbanisation

L'activité salariée et le fait abidjanais

La population de Côte d'Ivoire, estimée aujourd'hui à près de 14 millions, connaît un taux de croissance annuel d'environ 3,8 %, l'un des plus élevés de la sous-région, qui provient à la fois de la forte natalité et des migrations en provenance des pays voisins. Les plus fortes croissances se retrouvent dans les villes, et ceci depuis l'accès à l'indépendance de la Côte d'Ivoire. La population urbaine serait de 19 % en 1960, 28 % en 1970, 45 % en 1990, et on estime qu'elle atteindra 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 du désajustement croissant entre urbanisation et salariat. Si la notion de surplus de main d'oeuvre tient en effet pour le secteur agricole, en milieu urbain, une baisse du taux de création d'emplois salariés se traduit en chômage et en renforcement du secteur informel.

Pour un taux de croissance des actifs occupés de 11 % entre 1985 et 1988, l'informel progresse de 25%, le secteur agricole de 9 % seulement. De 1988 à 1992, l'augmentation de 7 % des actifs occupés induit un accroissement de 7 % de l'informel, de 6 % des effectifs agricoles, mais 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

(20) Cf. Lootvoet [3.111], qui mentionne l'impossibilité pratique de « dépasser l'ambiguïté des définitions des catégories de travailleurs, et de s'expliquer longuement avec les enquêtés sur leur véritable statut » lors d'enquêtes menées sur des effectifs élevés.

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 ce fait, d'autres formes de travail urbain ont émergé.

Un inventaire de l'emploi salarié à Abidjan mené par la DCGTx en 1988 dénombre 1177 établissements regroupant 71 800 travailleurs - soit 12,8 % de la population active exerçant à Abidjan -, concentrés à 85 % dans les zones industrielles du sud de la ville. Un rapprochement de ces données avec l'inventaire des emplois effectué par l'Orstom en 1980 [2.49, 2.50], laisse apparaître une croissance importante du nombre d'établissements dans la capitale, de 5,8 % l'an, et une croissance faible de l'emploi - 1,5 % l'an - de sorte que l'effectif moyen par entreprise a fortement chuté [3.1] (21). Ce constat mérite qu'on s'y arrête, puisqu'il est conforme aux données plus complètes de la Centrale des 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 - dans la Centrale des bilans est désormais constitué d'établissements comptant des effectifs modestes, ce qui traduit une « indiscutable modification de la structure de la population des entreprises dans tout le pays » [3.60]. 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 maintenue 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.

Une typologie récente (22), visant à estimer la nature des emplois et des rémunérations dans les secteurs moderne et informel en zone urbaine conforte les données précédentes - bien qu'elles proposent un taux de salariat supérieur aux estimations habituelles (23). De même elle souligne la tendance à la précarisation, voire à l'exclusion, des travailleurs vis-à-vis du rapport salarial au sens strict - défini ici par un appointement mensuel et un contrat à durée indéterminée [3.98] - : celui-ci représenterait 35 % des emplois, 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 (24).

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 (25). Quoi qu'il en soit, la montée du chômage déclaré lors d'enquêtes de terrain ou enregistré par les offices 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'oeuvre urbaine ne trouvant pas d'emplois salariés dans les entreprises [2.44]. 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 1984, les chômeurs représentent 7 % environ des effectifs salariés du secteur moderne. Toutefois, le taux de chômage est resté faible en regard de la population active - de 2,5 à 4 % pendant la décennie et selon les sources [3.63, 2.162] ; il est de

(21) La réduction des effectifs moyens par entreprise ne fait pas de doute, même si la concentration des emplois reste forte dans les établissements répertoriés à la Centrale des bilans : en 1993, les 30 premières entreprises occupent 50 % des salariés totaux, les cent premières 69 % (A partir de BDF (1993). Les données sont calculé pour 1956 entreprises, occupant au total 122 652 employés.)

(22) Cf. [1.138]

(23) Rappelons une fois encore l'extrême diversité des évaluations d'emploi salarié tenant, entre autres, au degré de précision des enquêtes menées: les taux de salariat passent en effet du simple au double selon qu'est pris en compte le seul statut du chef de ménage, ou celui de l'ensemble des actifs des ménages.

(24) Les données de l'étude mentionnent, en outre, que le salariat - protégé ou non - n'est guère plus développé en Côte-d'Ivoire que dans des pays voisins à faible niveau d'industrialisation ; et que la part des travailleurs indépendants est largement supérieure à celle observée au Burkina faso ou au Mali.

(25) En 1992 par exemple, les estimations vont de 112 000 chômeurs inscrits à plus d'un million de personnes non occupées ou sous-employées [3.134].

deux à 5 fois inférieur aux taux constatés dans divers pays en développement, ce qui s'explique d'une part par la capacité du secteur informel à absorber une bonne partie des excédents de main d'oeuvre non qualifiée, et d'autre part par une sous-évaluation du chômage féminin réel - mesuré par la Direction de l'emploi, le taux de chômage féminin est de 37 % inférieur au taux masculin en 1990 - qui atteste de renoncements croissants envers la recherche d'un emploi salarié, et corrélativement d'un engagement croissant dans les activités indépendantes informelles. Enfin, il est admis que les « déflatés » des secteurs public et privé, peu prompts à se reconvertir dans les petites unités de production, de commerce et de services urbains, occupent une part plus élevée dans le chômage déclaré que les nouveaux entrants sur le marché de l'emploi.

Encadré n° 4

L'emploi salarié dans une commune d'Abidjan : Yopougon

Les résultats provisoires d'une enquête menée en 1996 auprès de 1113 ménages de la commune de Yopougon [2.163], livrent d'utiles indications sur le poids réel de l'emploi moderne et informel dans l'activité de ses habitants. Les salariés du secteur moderne représentent le tiers des actifs, les travailleurs indépendants, salariés et autres employés de l'informel comptent pour 58,4 %, enfin les chômeurs et personnes à la recherche d'un premier emploi 12,4 %. La part des salariés dans les entreprises enregistrées et l'administration représente cependant 76 % du total des emplois salariés.

T3. Le salariat dans l'emploi des actifs à Yopougon (1996)

	Chômeurs Prem emp.	Indépendants	Apprentis Aide fam.	Salariés sect. informel	Salariés sect. moderne
Ensemble actifs	12,4	32,2	16	10,2	31,9
Hommes	18,4	16,7	9,6	14,8	40,5
Femmes	4,9	50,6	23,9	3,5	17,1

Source : [2.163] Effectifs concernés : 2830 actifs

Ainsi, dans un quartier d'accueil des couches sociales moyennes travaillant à Abidjan, la catégorie des salariés d'administration et de moyennes et grandes entreprises semble être à la fois un fait d'évidence et une construction encore fragile, tant par l'importance de l'emploi informel et du chômage dans la répartition des actifs, que par l'exclusion de l'essentiel de la population féminine du salariat - en particulier d'entreprise. Il faut ajouter que les fortes disparités de qualification et de revenus entre les salariés rendent encore improbable tout sentiment d'appartenance commune : il a été montré par exemple que l'importance des mobilités entre les travailleurs d'entreprise non qualifiés et ceux de l'informel induit des proximités sociales et des comportements homologues [3.17] ; inversement, la résistance des salariés qualifiés à accomplir de telles conversions manifeste bien, même en temps de crise, le désajustement durable entre les espérances sociales et les réalités de l'emploi [3.60].

Différentes causes à la progression du chômage ont été avancées. L'une, généralement présentée par les économistes libéraux, traite le chômage moins en résultat d'un excédent de main d'oeuvre qu'en conséquence d'un déficit de création de postes, lié lui-même à une segmentation dommageable du marché du travail qu'entretiennent des politiques publiques inadéquates : les réglementations contraignantes, l'inélasticité des salaires du secteur moderne [3.20], la gestion patrimonialiste de l'emploi dans le secteur public sont autant de facteurs limitant l'embauche dans les activités de type concurrentiel. Horton et Ali [4.74] insistent de leur côté sur l'excès d'offre de travail lié à la hausse tendancielle du taux d'activité de la population féminine ainsi qu'au régime de transition démographique : un accroissement de

population annuelle proche de 4 % pendant la décennie 1980, ainsi que l'essor de l'urbanisation - de l'ordre de 6 % l'an à Abidjan - rendaient improbable une création d'emplois d'entreprises à un rythme équivalent ; aussi l'excédent de main d'oeuvre, estimée à 220 000 en 1980, progresserait annuellement d'environ 14 % [3.151] (26).

Encadré 5

Chômage urbain : une double exclusion

L'étude des données récentes de l'Institut de la statistique évaluant le chômage en 1995 est sans doute le plus sûr révélateur des processus par lesquels s'opère désormais une double exclusion : celle du monde salarial d'abord, celle des liens de travail gagés sur les dépendances sociales ensuite. Au moins pour les actifs les plus démunis en compétences scolaires et en relations sociales, toute distance prise envers le réseau de dépendances familiales et territoriales - par exemple suite à une migration - constitue désormais un handicap sérieux pour une insertion professionnelle. Ainsi le taux de chômage, quasi nul en zone rurale forestière et de savane, s'élève à 5 % dans les villes secondaires et à près de 15 % à Abidjan ; il est aussi plus fort parmi les migrants d'origine ivoirienne - ceux-ci sont plutôt dans l'attente d'un emploi salarié - que dans les groupes d'Africains non ivoiriens fortement insérés dans de denses réseaux migratoires opérant, en Côte-d'Ivoire comme ailleurs, comme autant de système d'accès aux poste de travail non salariés [4.164]. Le faible taux de chômage des migrants burkinabè, de l'ordre de 0,4 %, témoigne par exemple de l'efficacité de ces réseaux, et de leur capacité d'ajustement à toute opportunité d'emploi non qualifié, urbain comme rural [2.57].

L'intensité des changements d'état professionnel, et le nombre élevé de plages de chômage de courte durée parmi les travailleurs du secteur informel, qu'ils soient employés où à leur compte, a par ailleurs été statistiquement mesuré [4.97], ou approché par une démarche biographique [3.91].

Enfin, 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 - 10 % des demandes d'emplois techniques sont alors satisfaits par les services de la main d'oeuvre. Plus généralement, c'est aux deux pôles des niveaux d'instruction que se situent les plus fortes proportions de chômeurs. D'un côté, ceux qui ont perdu leur emploi et ne disposent d'aucun capital scolaire semblent difficilement retrouver du travail, salarié ou non, tandis que les jeunes sans instruction, formant le gros du volant des dépendants sociaux, sont moins touchés par le chômage. De l'autre, ceux qui possèdent une instruction d'un niveau secondaire - ils sont désormais le résultat de stratégies éducatives familiales dont le revers est la mise au travail d'autres cadets, familiaux ou non [3.93] - 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 plages de chômage, en particulier à de l'entrée dans la vie active, qui attestent des résistances qu'ont les diplômés à s'orienter vers le secteur informel : 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 de longue durée - i.e. de plus de deux ans, qui compte pour près de 70 % des chômeurs déclarés -, notamment chez les jeunes dépendants familiaux dont l'autonomie financière et familiale, bref l'intégration sociale, se trouve ainsi menacée [1.99].

(26) Ainsi, sur la période 1980-1986, le déficit de création d'emplois modernes serait d'environ 160 000 postes. Une estimation [3.151] fait état d'une probabilité d'absorption d'environ 50 % de cette main d'oeuvre par le secteur informel, de 25 % par l'agriculture urbaine et périurbaine ; les travailleurs ne trouvant aucun emploi étant d'environ 40 000 personnes.

1.5. *Les salariés du secteur moderne* *Une catégorie sociale fortement hétérogène*

Les travaux d'historiens et de sociologues ayant analysé l'émergence du salariat dans les entreprises ivoiriennes s'accordent pour considérer l'après-guerre comme une période de nette rupture dans la gestion coloniale de la main d'oeuvre, consécutive à l'ouverture des premiers crédits de paiement par le FIDES (27). La structuration volontaire d'un milieu de salariés d'entreprises daterait de la période 1936-1952 [3.16], et serait imputable à une révision des politiques économique et sociale de la métropole. Le passage d'une main d'oeuvre tournante à une classe ouvrière urbaine stable est indispensable aussi pour stabiliser un volant de travailleurs à Abidjan, que pour éviter tout risque social ou soutenir les programmes d'industrialisation et de développement des infrastructures. Il s'opère alors par diverses mesures : reconnaissance des syndicats en 1937, règlement du travail en 1947, harmonisation des hiérarchies et des grilles de salaire, réévaluation du salaire minimum, régime d'allocations familiales, Code du travail de la France d'Outre-mer en 1952. Les deux premières décennies d'indépendance compléteront ou réviseront la réglementation des droits et devoirs des salariés du secteur moderne : Code ivoirien du travail (1964), de prévoyance sociale (1968), conventions collectives interprofessionnelles (1977). C'est à cette intense production juridique, amorcée dès avant la décolonisation, que peut être attribuée la césure entre un emploi salarié fortement réglementé mais très minoritaire, et les modalités de travail propres aux logiques du secteur « indigène », ultérieurement appelé « informel ».

Les statistiques établies depuis 1958 par l'Office de la main d'oeuvre fournissent par ailleurs d'utiles précisions sur les tendances de l'emploi salarié et les problèmes qu'elles suscitent [2.44]. On en mentionnera quatre, qui suggèrent que la thématique et les inquiétudes contemporaines sur le salariat ivoirien s'inscrivent, au bout du compte, dans la durée.

En premier lieu, il est relevé la place marginale, bien que légèrement croissante, que les femmes occupent dans l'emploi administratif et d'entreprise : à peine 2 % des effectifs totaux en 1966, - 1,5 % en 1960 -, en particulier dans les postes à très faible niveau de qualification. En second lieu, le recrutement de cadres subalternes et plus généralement de personnels qualifiés, en particulier dans l'industrie, se révèle très difficile ; ainsi, la transformation d'emplois de manoeuvres en postes d'ouvriers spécialisés, au sein de la main d'oeuvre dite « banale », conditionnera durablement la politique d'embauche au cours des années 1960 ; de même dans les années 1970 pour l'amélioration nécessaire du taux d'encadrement. En troisième, lieu, la forte progression du nombre d'emplois salariés à tous les niveaux de qualification - à l'exception des manoeuvres et apprentis -, s'opère à un faible taux de participation ivoirienne. En 1961, les ivoiriens comptent pour 52 % des effectifs d'entreprises, et pour à peine plus de 40 % en 1965 (28). Et la part des ivoiriens recensés en 1966 à l'office de la main d'oeuvre régresse pour six des sept catégories de personnel définies officiellement.

Le décalage entre d'une part les besoins en personnel qualifié des établissements et, d'autre part, les disponibilités sur le marché du travail, induit diverses distorsions qui marqueront longtemps le débat sur l'emploi. Elles appellent la mise en place d'un système exceptionnellement important de formation, à même de fournir les employeurs en main-d'oeuvre productive compétente et en personnel d'encadrement. Dans l'attente, l'ivoirisation restera difficile à mettre en oeuvre, notamment aux deux extrêmes de la hiérarchie des qualifications.

(27) Avant 1947, le salariat d'entreprise reste en effet très marginal en Côte-d'Ivoire, le nombre des unités industrielles ne dépassent pas une quinzaine [4.144, 3.79]

(28) Les données des enquêtes de main d'oeuvre puis de l'ONFP montrent que l'ivoirisation des postes d'entreprises ne sera en nette progression qu'à partir de 1970 - de 48 % à 68 % des emplois entre 1971 et 1984, la proportion de cadres et agents de maîtrise passant aux mêmes dates de 9 % à 21 % -, et qu'elle s'est accéléré lors du déclin du taux de croissance des investissements puis des emplois.

Encadré 6

Employés des secteurs moderne et informel : les continuités sociales

Malgré l'ambition des administrateurs coloniaux de l'après-guerre, le salariat ivoirien a conservé des liens forts avec le secteur informel dont il est l'un tout des premiers investisseurs. Ainsi, plusieurs études de l'Orstom [3.111 ; 3.61] consacrés au petit commerce et à l'artisanat urbains indiquent qu'une épargne salariée est mobilisée dans 25 % des cas de création de micro-entreprises. De plus, les revenus des ménages de salariés urbains laissent une place importante aux ressources de la pluriactivité [2.106], notamment au cours des années de crise économique [3.92]. Les salariés urbains, loin de former un groupe économiquement et socialement distinct des communautés d'origine - famille, village par exemple - entretiennent des relations suivies avec ces collectifs qui absorbent une part non négligeable de leurs revenus. Un débat existe sur la signification économique de tels flux, qui sont tantôt qualifiés de « transferts communautaires » résultant d'un mixte de pressions et de solidarités sociales - les diverses enquêtes (EPAM 1986, 1.112, 3.113] les estiment tous à 10 % -, tantôt de placements orientés vers la conquête d'un prestige social [2.106 ; 3.149] mais dont un taux de retour est escompté.

Au total, la disparité des marqueurs sociaux de l'emploi salarié est telle que l'émergence d'une catégorie homogène de travailleurs « modernes » ne peut s'imposer. Parallèlement, diverses continuités sociales unissent le travail d'entreprise et la micro-activité urbaine.

2. L'ajustement et le salariat moderne 1980 - 1993

Déclin de l'emploi et changements de structure

Cette partie est consacrée aux évolutions de l'emploi salarié au cours de la décennie passée. Ne seront ici abordés que trois thèmes majeurs. Le premier décrit la chute globale des effectifs, dont l'un des corollaires est l'accroissement des disparités entre les diverses catégories d'emploi. On insistera sur les différences de pertes de postes de travail par secteur, ainsi que sur le rôle qu'a continué de jouer l'Etat ivoirien - malgré un désengagement programmé - dans la régulation du salariat et le contrôle des revenus distribués. Le second point aborde le changement de structure des salaires dans les entreprises. Le maintien, voire la hausse des salaires moyens durant la période semble en réalité procéder d'un changement dans la ventilation des postes au sein des entreprises, aux dépens des travailleurs les moins qualifiés. Enfin, seront évoquées les évolutions des caractéristiques d'emploi - niveaux de qualification, d'ivoirisation, de féminisation -, en suggérant qu'elles sont, au moins en partie, imputables au déclin global de l'emploi salarié et non à la seule amélioration des marchés internes du travail.

2.1. L'évolution globale des effectifs salariés

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 de l'emploi pendant la décennie d'ajustement, l'un de forte chute des effectifs dans les entreprises vivant des marchés publics ou bénéficiant de protections (29) ; et l'autre de hausse de postes de travail, salariés ou non, dans les micro et petites entreprises urbaines. Il reste que le jeu n'a été à somme nulle ni en emplois, ni en revenus, divers auteurs émettant des doutes sur la vitalité d'un secteur informel lui-même adossé aux ressources des salariés du secteur moderne [3.8], et peu en mesure de produire en faisant appel au travail salarié [3.60]. En conséquence, il n'est

(29) Rappelons néanmoins l'extrême disparité, selon les sources, dans l'évaluation des effectifs : en 1986 par exemple, les données de la Centrale des bilans font état de 152 000 emplois salariés, celles de la DGI de 197 000, celles de l'ONFP de 305 000 salariés ; les fichiers de la CNPS enregistrent, pour leur part, un effectif de 330 000 salariés.

nullement acquis que les petits entrepreneurs de l'informel urbain puissent réaliser l'idéal-type d'un marché du travail libre de « tout cadre réglementaire », parfaitement concurrentiel et développant le « salariat courant » [3.151].

Une première vague de licenciements massifs se manifeste entre 1980 et 1985, où les entreprises enregistrent une perte d'environ 70 000 emplois, concentrés dans les unités les plus 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 augmente de 41 % entre les deux dates. Les données de la Centrale des 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 - ont réussi à maintenir leurs effectifs sur la période, même si l'accroissement du nombre d'entreprises indique, pour certaines, une dispersion croissante d'activité. D'autres branches, à l'inverse, enregistrent de fortes baisses d'effectifs : les matériaux de construction, le tertiaire hors commerce, le textile - ce dernier, soumis à la fois à la concurrence internationale et à la contrebande, a 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 [3.54]. Rien pourtant ne laisse penser que le secteur informel a joué, en chaque cas, le rôle de substitut aux emplois supprimés et à la baisse d'activités dans le secteur moderne.

T4. Evolution des effectifs dans quelques branches du secteur secondaire
1981- 1984 - 1987 - 1992 (30)

	1981		1984		1987		1992	
	nb	ind	nb	ind	nb	ind	nb	ind
Indust. agro-alimentaires	40372	100	37367	92	27824	69	24755	61
Textile	11470	100	5112	45	6134	53	8120	71
Bois	5987	100			6134	102	6134	
Chimie, parachimie, raffinage	11767	100	13537	115	15204	129	14230	121
Bâtiment et travaux publics	22891	100	8023	34	3016	13	2698	12

Source : BDF

Si la chute des effectifs salariés est attestée dans tous les secteurs, l'activité manufacturière est finalement moins affectée, de sorte que sa part dans l'emploi d'entreprise passe de 41 % à 54 % pendant cette période [3.20]. Dans tous les cas, la baisse du volume de la production des unités enregistrées - soit 13 % entre 1980 et 1985 - a des effets multiplicateurs sur l'emploi, qui diminue de 35 %. Il importe de noter que la diminution des effectifs d'entreprise, dans les premières années d'ajustement, a été comparable à la baisse de la masse salariale réelle - 33 % pendant cette période -, de sorte que le « salaire réel moyen est resté stable », voire aurait augmenté dans certains secteurs [3.151]. Cette situation confirme, comme on le verra plus tard, que les patrons ont préféré réduire leurs effectifs mais n'ont pas saisi toutes les opportunités de réduction des niveaux de salaire, en particulier sur la main d'oeuvre qualifiée.

Sur la décennie, les deux-tiers des emplois perdus sont imputables aux faillites et restructurations, le tiers restant revenant aux licenciements individuels [2.117]. Dans les premières années d'ajustement, la liquidation ou restructuration de sociétés d'Etat a plus pesé sur la baisse totale des effectifs d'entreprises que les licenciements effectués par le secteur

(30) A partir d'un regroupement des sous-branches : Industries Agro-alimentaires = branches 06 à 10, Textile = 11 et 12, Bois = 13, Chimie, parachimie et raffinage = 14 à 16, BTP = 17 et 23

privé, tandis que les établissements mixtes ont été les moins touchés [3.151]. La première vague d'assainissement du secteur parapublic, affectant notamment quelques grandes unités du secteur primaire, a donc grandement contribué à la réduction de l'emploi salarié. De 1986 à 1992, les liquidations et privatisations restent des facteurs déterminants de la hausse du chômage [3.134], bien que le désengagement de l'Etat se soit accompli à un rythme très lent - au total, 30 entreprises ont été effectivement privatisées entre 1978 et 1990 -, et que la stratégie d'ajustement de l'emploi dans les entreprises à capitaux publics a plutôt privilégié, parmi les diverses possibilités mises en oeuvre dans les pays d'Afrique [1.109], un mixte de réduction des effectifs et de baisse des salaires réels. Reliée à une privatisation de la gestion, ce choix a donné des résultats positifs en termes de productivité du travail - par exemple + 6,4 % et + 12,8 % l'an respectivement, pour la distribution d'eau et d'électricité par exemple [4.107] -, au prix d'une rupture dans la relation implicite, et jusqu'alors respectée, entre le taux de création de postes salariés et celui de la croissance urbaine.

Encadré n° 7

L'effondrement des emplois dans le secteur du BTP

Le bâtiment et les Travaux publics est le premier concerné, suite à la réforme des baux administratifs qui font perdre de leur intérêt aux placements immobilier, et à la réduction des commandes publiques qui représentaient la quasi-totalité de son activité. Sur la décennie, le chiffre d'affaires du BTP est ainsi passé de 315 à 66 milliards FCFA, l'emploi a été réduit de 90 %, et le secteur passe du second au septième rang des employeurs du secteur moderne.

T5. Evolution de l'emploi et de la masse salariale des entreprises du secteur BTP (1980 - 1990)

	1980	1982	1984	1986	1988	1990
CA HT *	276	192	115	74	100	66
Masse salariale *	47	28	27	16	21	14
Effectifs	3463	16677	8023	5002	6665	3436
	5					

* En milliards de FCFA Source : [3.64]

Pour la plupart, les entreprises du bâtiment n'ont pu adapter leur technologie à haute intensité de capital - il a été montré que cette option, coûteuse en devises et en équipements et faiblement génératrice d'emplois, était favorisée par les règles de passation et d'exécution des marchés publics [3.64] - à la contraction de la taille unitaire de ces marchés.

Enfin, les programmes d'ajustement ne semblent pas avoir induit les modifications espérées dans les salaires relatifs entre biens échangeables et non échangeables [4.74] - les salaires réels auraient progressé plus rapidement dans les non échangeables [3.134] - de sorte qu'il n'y a pas eu de déplacement majeur de main d'oeuvre au profit des entreprises soumises à la concurrence internationale [4.97] (31) ; et rien n'indique que les tendances d'emploi et de salaire soient de « nature à favoriser un tel mouvement » au début des années 1990 [3.85]. A l'inverse des effets de l'ajustement dans les pays asiatiques et latino-américains, le déplacement d'effectifs au sein du secteur moderne a en effet été négligeable, du moins si on le compare aux transferts d'emplois du secteur moderne vers l'agriculture et le secteur informel. L'une des questions sensibles, et actuellement débattue, est de savoir si ces transferts d'emplois au profit de petites

(31) La Côte-d'Ivoire a ainsi été rangée parmi les pays à faible effort d'ajustement du marché du travail à la fin des années 1980 [3.73]

unités doivent être accompagnés par des programmes de type haute intensité de main d'oeuvre ou des dispositifs d'appui aux micro-entreprises, où s'il faut poursuivre la flexibilisation de l'emploi et des revenus dans l'administration et les entreprises enregistrées jusqu'à l'obtention, encore hypothétique, des résultats escomptés. Ainsi, les politiques de création d'emploi hésitent désormais entre l'objectif de lutte contre la pauvreté, et des stratégies d'essor entrepreneurial indispensables pour assurer une croissance durable. Dans l'immédiat, il semble que les orientations publiques, comme celles des organismes internationaux et non gouvernementaux, convergent vers le premier choix [4.96].

Encadré 8

L'ambivalence des politiques d'emploi dans la fonction publique

Les réglementations visant à limiter les salaires de la fonction publique, prises au début des années 1980, ont d'abord été compensées par l'impact des glissements catégoriels et de l'ancienneté. Il faut attendre 1985 pour que la masse salariale dans l'administration se stabilise. Plus généralement, la première vague de mesures prise au début des années 1980 est à la fois orientée par les exigences de libéralisation du marché du travail émanant des bailleurs, et par les préoccupations de défense de l'emploi des autorités ivoiriennes. Ainsi, l'interdiction des heures supplémentaires en 1982, le renforcement du contrôle administratif des licenciements suggèrent toute l'ambiguïté d'une politique publique soumise à la fois aux pressions des organismes internationaux et aux risques politiques que provoquerait une forte baisse des emplois et des revenus salariés. Aussi, jusqu'en 1990, les emplois dans l'administration centrale évoluent de façon erratique : le nombre des postes augmente de 17 000 de 1980 à 1984, puis diminue de 4 500 au cours des deux années suivantes, avant de progresser d'un montant équivalent en 1987. La plus forte réduction des postes intervient néanmoins entre 1990 et 1992 - 12 000 emplois supprimés - les effectifs étant stabilisés depuis lors. En 1994, une nouvelle baisse des effectifs affecte environ 3500 agents.

Il est probable que les termes, indissociablement économiques et politiques, de la politique d'emploi dans la fonction publique seront longtemps encore au coeur des débats sur l'ajustement. Il semble en effet difficile, et prématuré, de parier sur les arbitrages qui seront fait entre d'une part les engagements de réduction des postes - programme de mise en retraite d'environ 15 000 fonctionnaires, éviction de fonctionnaires fantômes, refonte des conditions d'accès à l'Ecole nationale d'administration, etc .. -, et d'autre part les opportunités de création d'emplois qu'offre la décentralisation, l'accroissement net du nombre d'établissements publics à caractère industriel et commercial. Il est loisible de penser que, suite à la dévaluation, l'augmentation des prélèvements publics sur les ressources d'exportation est à même de les financer.

La décennie a été marquée par l'ambivalence du comportement de l'administration ivoirienne au regard de l'emploi : aux mots d'ordre de désengagement, de libéralisation et de déréglementation du marché du travail, répond une gestion nuancée des instruments réglementaires et de la politique de recrutement dans la fonction publique.

Dans l'ensemble, les dépenses en personnel rapportées aux recettes de l'Etat ivoirien se sont élevées de 1976 à 1980 - elles atteignent alors 50 % -, avant de se réduire quelque peu, du moins en termes réels [3.11], et ce jusqu'à la veille de la dévaluation. Depuis lors, la part des frais de personnel dans ces recettes - hors ponctions sur l'exportation - est remontée à un niveau comparable à celui de l'année 1988. Les coupes budgétaires faites depuis 1994 ont donc plus touché l'investissement que la masse salariale [3.28] (32), celle-ci restant l'un des instruments majeurs d'une politique d'Etat visant à préserver la consommation intérieure et à reconduire les alliances sociales. Au reste, la structure des qualifications dans la fonction publique s'est transformée au profit de l'encadrement moyen et supérieur, et ce à l'aide de promotions internes et d'un recrutement de jeunes diplômés, tandis que le nombre des postes

(32) Les mouvements sociaux de 1990, liés à l'annonce d'un projet de baisse directe des salaires de la fonction publique - celle-ci, qui devait se situer entre 25 et 40 % selon le niveau de rémunération, a été abandonnée au profit de coupes budgétaires et de nouvelles taxations - rappellent l'intensité des risques d'une politique orientée vers la contraction des revenus nominaux

non ou peu qualifiés a diminué. Au total, l'évolution moyenne annuelle des effectifs aura été de + 3,5 %, soit un taux comparable à la croissance démographique nationale [3.151]. Ainsi, la politique d'emploi dans la fonction publique, si elle ne permet plus d'absorber l'excédent de main d'oeuvre urbaine jeune et qualifiée, aura tout de même atténué la baisse globale des effectifs dans le secteur moderne de sorte qu'en découle une nouvelle structure d'emploi : les effectifs d'entreprise, qui représentaient 74% des postes de travail en 1980, ne comptent plus que pour 64% en 1985, 61% en 1990.

L'Etat ivoirien, à l'inverse du secteur des entreprises, aura plutôt privilégié le volume d'emplois, le pouvoir d'achat des fonctionnaires ayant baissé de 20 % environ entre 1980 et 1987 [3.151]. Par ailleurs, une politique de redistribution uniforme, plutôt qu'une répartition incitative a été engagée [3.148], cette dernière étant difficile à mettre en oeuvre en période d'accroissement de la pauvreté. Les écarts de rémunération dans la fonction publique ivoirienne se sont donc réduits, comme dans divers pays sous ajustement [4.137]. Les mesures d'alignement des grilles de salaire du secteur parapublic, ainsi que la fiscalisation récente des avantages en nature accordés aux employés des entreprises ont aussi contribué à réduire le taux de retour de l'investissement scolaire, y compris dans le secteur productif.

Encadré 9 :

Les mesures de déréglementation du marché du travail

L'un des arguments justifiant une déréglementation du travail réside dans le fait que le secteur privé n'aurait pu obtenir la main d'oeuvre compétente et qualifiée lui faisant défaut, par suite de la concurrence déloyale que lui imposait le secteur public (33). Aussi, dès le début des années 1980, il s'est agi de réallouer le travail qualifié vers les activités de production des biens échangeables, et d'autre part de lier le niveau de rémunération aux performances de la main d'oeuvre. Les moyens mis en oeuvre ont consisté en un blocage des salaires nominaux de la fonction publique, décidé en 1981 suivi, l'année suivante, par celui du salaire minimum interprofessionnel (SMIG) et agricole (SMAG) ; en un alignement progressif des grilles de rémunération des établissements publics nationaux sur celles du secteur public. En 1991, le retard pris par les autorités ivoiriennes dans la réforme de la législation du travail était à nouveau dénoncé par les institutions internationales, qui y voyait la raison du déclin des emplois productifs modernes, et de la croissance des effectifs de la fonction publique (34). Aussi, un nouveau programme d'ajustement et de compétitivité fut établi, menant en 1991 à l'exclusion des jeunes diplômés et des chômeurs de longue durée du régime d'indemnisation. En 1992, l'OMOCI perdait son monopole de placement et l'Inspection du travail perdait de ses prérogatives. La procédure de licenciement économique fut en outre allégée.

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'emploi productif, d'une part par éradication des rentes liées à l'existence d'un salaire minimum [1.158] ; d'autre part par une élimination systématique de rigidités imputables aux contraintes pesant sur l'embauche et les licenciements collectifs ; enfin par la privatisation des services de placement de main d'oeuvre. Or, la dérégulation, si partielle, chaotique et souvent trompeuse qu'elle ait pu apparaître, notamment au début des années 1980, ne semble avoir créé aucun emploi salarié additionnel dans la moyenne et grande entreprise. Par contre, la chute des revenus distribués

(33) « The public sector has crowded out the private sector by bidding away the most educated members of the labour force », note Demery [3.41, p. 137] qui déplore que le niveau de rémunération des diplômés de la fonction publique soit neuf à dix fois supérieur au produit intérieur par tête.

(34) La libéralisation complète du marché du travail fut, en conséquence, érigée en condition expresse du déblocage de la seconde tranche d'un prêt d'ajustement structurel. L'une des réformes alors entreprises consista en une réduction de moitié des charges sociales sur salaire, l'Etat s'engageant en outre à les supprimer totalement, du moins pour les travailleurs nationaux.

n'est sans doute pas indifférente à l'expansion des emplois non salariés, déjà noté dans le secteur informel. Inversement, la réglementation sur les autorisations administratives de licenciement, prise à début des années 1980, ne paraît pas avoir freiné la décade de l'emploi dans les entreprises puisque 75 % des suppressions de poste ont été menées hors procédure, et que celle-ci n'a pas été engagée pour la moitié des effectifs licenciés lors de la restructuration des entreprises publiques [3.20]. Ceci illustre une certaine autonomie entre les politiques de réglementations et le comportement effectif des entrepreneurs.

2.2. Evolution des salaires moyens et de la masse salariale :

Comme dans d'autres pays soumis aux politiques d'ajustement, le revenu réel moyen des employés de secteur moderne s'est révélé bien plus « élastique » que prévu, malgré le maintien d'un salaire minimum et de barèmes catégoriels contestés dans leur principe par nombre d'économistes libéraux [4.12]. L'Etat ivoirien a pu laisser filer vers le bas le niveau des salaires réels du secteur privé, en s'abstenant de les indexer au cours des années 1980. Entre 1980 et 1989, la perte de pouvoir d'achat du salaire minimum a ainsi été estimée à 20 % [3.20]. Comme il a déjà été vu, cette flexibilité et plus généralement la déréglementation du marché de l'emploi n'ont produit les effets escomptés ni sur la productivité réelle du travail ni sur l'embauche, soit que les opérateurs privés aient renoncé à mobiliser toutes les opportunités de baisse des salaires réels, soit aussi que la contraction de la masse salariale du secteur moderne ait produit des effets de rétroaction dommageables sur la demande globale [4.74] (35).

Le déclin du salariat d'entreprise pendant les années 1980 ne paraît pas avoir été le résultat de niveaux de salaire jugés trop élevés par les opérateurs économiques. Le tableau ci-dessous montre en effet que malgré le blocage du salaire minimum, les frais de personnel par tête ont régulièrement progressé dans les plus grandes entreprises ivoiriennes, à l'exception toutefois des salariés africains non ivoiriens dont le revenu nominal est resté presque identique de 1983 à 1993.

T6. Evolution des effectifs et des salaires moyens par nationalité
1983 - 1993

	1983	1985	1987	1989	1991	1993
Effectifs salariés	100	96	96	98	92	80
Salaire moyen ivoiriens	100	106	118	121	136	164
Salaire moyen autres africains	100	103	98	102	109	104
Salaire moyen expatriés	100	107	108	122	143	146

A partir de : BDF, 200 grandes entreprises

Deux mouvements semblent bien s'être produits : l'un de hausse du revenu moyen par salarié, et l'autre d'accroissement des écarts de salaire entre la main d'oeuvre banale et le personnel d'encadrement. Ce constat est, de plus, confirmé par le fait que dans les 200 plus grandes entreprises ivoiriennes, le salaire médian a plus fortement progressé que le salaire moyen (36). Notons aussi que la progression des salaires moyens a été faible dans les entreprises où l'organisation du travail, répondant à une logique « fordienne », est utilisatrice

(35) Parmi les facteurs de la marginalisation industrielle de l'Afrique, le niveau des salaires réels est sans doute l'un des plus discutés : l'incertitude de l'environnement économique et politique, et le risque sur investissements sont souvent considérés comme plus significatifs [4.13 ; 1.36].

(36) En base 100 pour l'année 1983, le salaire médian est en effet passé à l'indice 155 en 1993. On doit noter, de plus, que cette progression est plus forte dans les secteurs secondaire et primaire - les disparités de salaire entre personnels qualifiés et non qualifiés s'y sont accentuées - que dans le tertiaire où l'emploi qualifié est moins représenté.

de postes de manoeuvres et d'ouvriers non qualifiés ; elle a été plus forte dans les entreprises industrielles protégées, ainsi que dans les unités du secteur tertiaire. Enfin, la masse des salaires versés par ces 200 grandes entreprises - rappelons qu'elles ont été présentes sur l'ensemble de la période 1983-1993 - a progressé de 18 % en termes nominaux, alors que la plupart de leurs indicateurs d'activité ont régressé (37).

Ainsi, la hausse des salaires dans le secteur privé a été mise en oeuvre volontairement par des entrepreneurs qui avaient pourtant toute latitude de faire jouer les règles d'un marché du travail et d'une réglementation qui leur étaient favorables. Au cours des années 1970-1985, différentes enquêtes menées auprès des employeurs privés indiquaient que le coût salarial direct - hors accessoires du salaire et taxes diverses - n'a jamais été vu comme l'obstacle majeur aux investissements. En outre, la création dans les grandes entreprises de caisses internes à vocation sociale - prêts scolaires, pour achats de biens d'équipement, aide médicale complémentaire, etc -, dont le coût peut être supérieur à la part de cotisation patronale [3.18], confirme que les employeurs « savent bien, même si c'est de façon empirique, la validité de la notion de salaire d'efficience, en dessous duquel la démobilisation ou, au contraire, la contestation induisent plus d'effets négatifs que de gains de productivité » [3.146, p. 87].

A la fin des années 1980, et malgré les mesures de déréglementation du travail, le coût de la main d'oeuvre ivoirienne relativement à celui de ses concurrents directs dans la sous-région - en particulier les pays anglophones - et sur les marchés internationaux des entreprises exportatrices, est toujours considéré comme élevé [3.73]. En intégrant aux salaires les divers avantages, indemnités et primes, les frais unitaires de personnel auraient augmenté de 25 % entre 1982 et 1988 ; et le niveau élevé des taxes sur salaires alourdit, de plus, le déficit de compétitivité des entreprises (38) sans qu'un allègement puisse être aisément programmé hors d'une révision générale, politiquement et socialement coûteuse, de la fiscalité [3.28]. Il faut néanmoins relativiser les études sur le prix du travail qui excluent de leur calcul les frais d'approche et d'insertion dans l'entreprise - coût de transaction pour accéder au travail, investissements dans les aménagements d'hygiène, de sécurité, de confort, frais de formation aux technologies - dont on sait qu'ils sont extrêmement réduits en Côte-d'Ivoire [3.81]. En revanche, peu de données sont disponibles sur le revenu net d'impôts des salariés d'entreprise. Une étude de la Banque Mondiale [4.9] constate cependant un fort taux d'imposition des employés et ouvriers d'entreprises du secteur moderne, en particulier pour les tranches de revenus les plus faibles - 26 % de prélèvements pour les salaires annuels inférieurs à un million de FCFA - ainsi que pour les plus élevées. Pour les agents de la fonction publique ivoirienne, la pression fiscale est de moitié inférieure à celle des employés d'entreprise.

2.3. *Ivoirisation, qualification, féminisation des emplois* *Une progression « par le bas »*

Le thème de l'ivoirisation domine le débat sur l'emploi dès la veille de l'indépendance, et se développe parfois sous des formes violentes telles que la répression de 1958 contre les dahoméens et les togolais très présents dans les postes qualifiés d'entreprise, ou celle de 1969 envers les voltaïques qui mènera, quelques années plus tard, à l'exclusion des étrangers de l'OMOCI.

Le faible taux d'ivoirisation des postes dans le secteur moderne est devenu très tôt une préoccupation, qui a orienté la politique de promotion de l'emploi en Côte-d'Ivoire dès 1970

(37) Toujours en termes nominaux, le chiffre d'affaires agrégé de ces 200 entreprises baisse de 9 % pendant la période, l'investissement de 31 %, les exportations de 16 %.

(38) Avant la mise en oeuvre du PASCO, ces prélèvements sur salaire se composent de la contribution des employeurs - 10 et 16 % sur les salaires respectifs des nationaux et des étrangers ; de l'impôt sur les traitements et salaires (1,5 %) ; des contributions nationale et de solidarité, des cotisations sociales et de l'IGR.

(39). En pratique cependant, les résultats ont souvent été bien plus nuancés que les programmes visant à favoriser l'emploi national ne le laisseraient penser. L'ivoirisation effective - c'est-à-dire supérieure au taux de croissance de l'emploi total -, n'est vérifiée dans la période de décollage des investissements d'entreprises 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 - celle qui reconduit la part de l'emploi national dans l'emploi total - concerne des secteurs d'activité réalisant 65 % de la valeur ajoutée totale [2.143]. Dans l'ensemble, la phase de croissance entrepreneuriale aura fourni 16000 emplois aux travailleurs ivoiriens, sans que la structure d'ensemble par nationalité s'en trouve transformée ; il faut cependant noter que, pendant la période considérée, une ivoirisation progressive des postes d'encadrement subalterne est apparue, bien que celle-ci soit insuffisante pour répondre aux besoins des entreprises : en 1973, le nombre de postes à pourvoir est par exemple évalué à 12 000, la main d'oeuvre ivoirienne satisfaisant le quart seulement de cette demande [3.114].

La période 1976 - 1980 conforte le gap entre le volontarisme politique et les réalités du marché du travail : les investissements miniers, sucriers et textiles suscitent une forte demande de main d'oeuvre, qui ne correspond cependant ni aux qualifications ivoiriennes disponibles, ni aux espérances sociales nées du « miracle ivoirien ». Cette situation où les investissements ivoiriens ont, pour partie, développé l'emploi de travailleurs étrangers, a pu donner le sentiment que l'ivoirisation du capital des entreprises modernes a progressé plus vite que l'ivoirisation des postes [3.151] (40) avant la décennie 1980. En fait, il a été montré la faible part des placements d'opérateurs privés ivoiriens - au moins jusqu'en 1986, ceux-ci ne dépassent pas 8 à 12 % du capital des entreprises modernes -, ainsi que la fonction de « courtage » des actionnaires nationaux [4.62]. Et ni les incitations fiscales à l'emploi national (41), ni le rôle de filtre dévolu à l'Office de la main d'oeuvre n'ont été capables d'accélérer l'ivoirisation.

T7. Effectifs salariés par qualification et nationalité (1993)

	Ivoiriens		Autres africains		Non africains		Ensemble	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Total	83317	67,9	36390	29,7	2923	2,4	122630	100
Direct + cadres	3259	61,7	169	3,1	1859	35,2	5287	100
Maîtrise + techni.	13190	89,1	702	4,7	916	6,2	14808	100
Emp/ouv. qualifiés	27903	88,9	3329	10,6	136	0,5	31368	100
Emp/ouv. non qual.	38965	54,8	32190	45,2	12	0,0	71167	100

Source : BDF, 2151 entreprises, 122630 salariés

Néanmoins, l'ivoirisation des postes de maîtrise et de techniciens dans le secondaire et le tertiaire, déjà notée 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 %. 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 aujourd'hui [2.121, BDF 1993]. 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

(39) Plus généralement, dès 1970, le Congrès du PDCI notait que « la principale faiblesse de la Côte-d'Ivoire est l'insuffisance de participation des ivoiriens à leur économie » ; depuis lors, tous les Plans de développement ont insisté sur les modalités pratiques de l'ivoirisation des emplois.

(40) La part ivoirienne du capital des entreprises de la centrale des bilans est ainsi passé de 40 à 62 % entre 1975 et 1980 ; tandis que le taux d'ivoirisation des emplois n'a progressé que de 58 à 64 % dans la même période.

(41) En 1970, les incitations s'effectuent par le jeu d'un prélèvement moindre sur les salaires bruts des ivoiriens que sur ceux du personnel étranger - respectivement 6,4 % et 10,4 % - ; et par une rétrocession de la taxe ONFP aux entreprises assurant des programmes de formation aux nationaux.

emplois administratifs et commerciaux. Néanmoins, et dans tous les cas, ce mouvement s'est accompli sur fonds de suppression de postes de cadres, et d'un départ massif de personnels expatriés suivant de près la chute des investissements étrangers en Côte-d'Ivoire. Rien n'indique, donc, que de semblables résultats auraient pu être obtenus hors du contexte de crise, ni qu'une reprise d'activité ne conduirait pas à une baisse du taux d'ivoirisation de l'encadrement. A l'inverse, il semble que l'ivoirisation a peu concerné la main d'oeuvre non qualifiée.

Les données récentes sur les mouvements migratoires en direction d'Abidjan indiquent un tassement des flux 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 [3.51, 2.29]. Il est donc probable que l'attraction abidjanaise et la pression sur l'emploi qu'elle induit [3.55] - s'est poursuivie, à un rythme sans doute moins soutenu, et qu'elle restera une donnée sous-régionale de long terme [2.35]. La poursuite des migrations a du reste joué sur le niveau réel des plus bas salaires, que les entreprises ont pu laisser chuter sans risque de crise majeure : la progression de la demande d'emplois, et le faible taux de dépendance - rapport entre actifs migrants et inactifs migrants - ont fourni les conditions économiques et sociales d'une forte baisse des revenus des manoeuvres et ouvriers spécialisés, postes qui sont occupés à 36 % et 26 % par des africains étrangers en 1993. De plus, ces flux migratoires ont, dans le monde rural cette fois, contribué à réduire les coûts de production des biens agricoles d'exportation [3.142] et de consommation locale [3.151] ; ils ont ainsi participé à la préservation du pouvoir d'achat des salariés urbains.

L'évolution de la structure des qualifications et du taux d'encadrement aura 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'oeuvre non qualifiée bien qu'il ait été noté très tôt une tendance à la substitution des manoeuvres par les ouvriers spécialisés.

Une césure dans les dynamiques de la demande de travail est apparue dans les années 1970 entre les secteurs secondaire et tertiaire : le premier a été pourvoyeur d'emplois à un taux annuel plus élevé que celui des autres secteurs, mais l'offre concernait d'une part la main d'oeuvre banale plutôt recrutée parmi les africains non ivoiriens, et d'autre part l'encadrement technique qu'assurait en grande partie le personnel non africain. L'absence de formation professionnelle adaptée aux besoins industriels reconduisait en effet le déficit de cadres technique - le taux d'encadrement reste inférieur à 10 % des effectifs jusqu'à la fin des années 1970 [2.127]. 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'Etat, 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 (42), charge unitaire par élève extrêmement élevé, 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 progression 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

(42) Résultant en partie de l'ampleur des effectifs administratifs mis à la disposition de l'enseignement professionnel, cf. [3.134].

premier cycle du secondaire [2.121] et ultérieurement, quoique dans une proportion plus modeste, celle du deuxième cycle secondaire et de l'Université.

Encadré 10

L'ivoirisation par secteur d'activité

Le secteur primaire, intensif en main d'oeuvre, emploie tout au long de la période d'observation une forte proportion de main d'oeuvre étrangère provenant des pays limitrophes, ce qui explique d'ailleurs le faible niveau des salaires. En 1993, le salaire annuel moyen des étrangers est de l'ordre de 300 000 francs CFA, tirant vers le bas le salaire annuel moyen de l'ensemble du secteur - 800 000 francs CFA, soit la moitié environ du salaire moyen du total des travailleurs ivoiriens.

Contrairement au secteur primaire, l'industrie s'appuie désormais sur un personnel largement ivoirien. Les personnels étrangers, africains et non africains, se répartissent strictement dans les emplois non qualifiés pour les premiers, et les postes de cadres pour les seconds. La participation de ceux-ci, en termes d'effectif, a décliné au fil des années 1980 pour atteindre 1% en 1993. L'écart entre le salaire moyen des ivoiriens et des expatriés non africains reste considérable, de l'ordre de 1 pour 10 soit respectivement des coûts salariaux annuels moyens de 2 et 20 millions de francs CFA. Il n'empêche : la baisse des effectifs expatriés, dont on doit rappeler qu'elle est corrélée à celle des investissements occidentaux, ne laisse plus guère de marge pour qu'une politique d'ivoirisation de ces postes mène à une réduction significative des coûts salariaux.

Le secteur du bâtiment et travaux publics s'apparente, dans sa composition par nationalité au secteur industriel, l'effectif moyen d'ivoiriens étant de 65% sur la période. Il représente désormais 78% d'un personnel total ayant, sur la décennie, diminué de 90%. Concernant les salaires, on retrouve sensiblement les résultats du secteur industriel, hormis pour les expatriés non africains dont le salaire moyen est 4 fois supérieur, ce qui s'explique par leur présence à des postes plus qualifiés.

Le secteur des transports et télécommunications compte la proportion d'ivoiriens la plus importante - plus de 80%. Les niveaux de salaires sont plus élevés que dans les trois précédents secteurs, et notamment l'écart salarial en termes de nationalité s'accroît, liée une fois encore à l'ivoirisation plus intensive au niveau des postes d'encadrement. L'évolution d'activité du secteur suit en partie celle du commerce extérieur, ce qui explique également l'amélioration relative des résultats pour les années 1986, 1987 et 1989.

On retrouve sensiblement cette évolution pour le secteur du commerce, qui cependant, à l'inverse des transports et télécommunications est le secteur pour lequel la proportion d'étranger africain est la plus élevée, après le secteur primaire. Et il est intéressant de noter qu'à l'inverse de l'évolution, plus ou moins lente, certes, de l'ivoirisation au sein des différents secteurs, on note ici un recul du personnel ivoirien sur la période avec 60,7% de l'effectif total en 1983 contre seulement 47,1% en 1993. Ceci s'explique en partie par la nature des emplois concernés, à savoir sans qualification, généralement regroupés sous le label manoeuvre. Malgré un environnement politico-économique (43) en faveur de l'ivoirisation, la substitution ne s'est pas opérée.

Au niveau des services, la part déjà majoritaire de travailleurs ivoiriens s'est renforcée au cours du temps, passant de 67% en 1983 à 79% en 1993. Le niveau des salaires est au dessus de la moyenne de l'échantillon, et l'écart entre les salaires par nationalité (africain) est restreint.

Dans les secteurs primaires et du commerce, les diverses mesures en faveur de l'emploi ivoirien n'ont pas été suivies d'effet. Ceci s'explique par diverses raisons : salaires peu attractifs proposés par les employeurs, plus grand savoir-faire parmi certaines catégories d'étrangers, emplois réservés (44). Ainsi, les possibilités concrètes d'ivoirisation se heurtent à la fois aux désajustements entre les offres et demandes de qualifications, et de manière plus générale à des faits de société.

(43) Au niveau politique, la récession s'accompagne généralement d'un recentrage sur les personnels ivoiriens, afin de maîtriser le contexte social, notamment la montée du chômage. Les mesures prises en faveur de l'ivoirisation vont dans ce sens.

(44) Par habitude ou pour d'autres raisons, certains travaux sont réservés à certaines populations, et l'inertie est forte. L'idée est que des différences s'observent entre offre et demande de travail. (au sens nature du travail)

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 - et dans le bâtiment. Le cas de la distribution d'électricité est à cet égard spectaculaire, le taux d'encadrement restreint progressant au rythme de 1 % par an, celui de la maîtrise de 5 % l'an [4.107] : plus qu'au recrutement de diplômés, c'est au programme de promotion interne qu'il revient d'avoir ici assuré l'essor considérable des qualifications. Toutefois, pour d'autres domaines d'activité - bâtiment, matériaux de construction, travail du métal par exemple -, le niveau d'encadrement semble s'être mécaniquement amélioré par suite d'une compression, plus importante en proportion, des effectifs non qualifiés.

T8. Taux d'encadrement dans quelques branches du secteur secondaire (1993)

Branche	Tx	Branche	Tx	Branche	Tx
Mines	22,6	Bois	6,9	Méca + métal.	18,2
IAA	10,1	Chimie	11,1	Divers	19,5
Textile cuir	10,3	Mtx construc.	24,9	Energ-Gaz-Eau	53,3

A partir de : BDF, 535 entreprises

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 que ce taux est en raison de la taille des établissements, mesuré ici en nombre de salariés.

T9. Taux d'encadrement selon le nombre d'employés dans les entreprises (1993)

< 50	50 - < 250	250 - < 500	> 500	Ensemble
18,8%	16,5%	13,3%	13,1%	14,2%

A partir de : BDF, 535 entreprises

Malgré la réduction des dépenses publiques, les charges du système éducatif ivoirien ont été reconduites pendant les années 1980 - celles-ci représentent 45 % du budget de fonctionnement et 14 % des investissements publics sur la période. De même, le recrutement d'enseignants du secteur public s'est poursuivi. Il faut cependant attendre la fin de la décennie pour qu'une réflexion sur les causes du faible rendement de la formation professionnelle soit engagée (45), et débouche sur la mise en oeuvre d'un Programme de valorisation des ressources humaines (PVRH) visant à améliorer simultanément le niveau, le coût et le rendement de l'éducation primaire et professionnelle (46).

L'image d'un secteur moderne peuplé de diplômés, par opposition au secteur informel accueillant plutôt des petits patrons et des employés illettrés ou peu scolarisés est sans doute contestable ; il reste que le niveau moyen d'études parmi les salariés du secteur moderne est sensiblement plus élevé - de 2 à 4 ans en moyenne - que chez leurs homologues de l'artisanat et du petit commerce urbains. De plus, il a été montré par un modèle de capital humain qu'à qualification égale, l'écart de salaire entre les employés des secteurs moderne et informel est de 1 à 3 [3.20].

(45) L'ajustement des structurés de formation aux opportunités d'emploi reste néanmoins un exercice délicat, qui suppose tout à la fois une décentralisation régionale et une intégration aux multiples segments de l'activité ivoirienne, ainsi qu'une forte coordination des diverses institutions impliquées.

(46) Après une chute sensible, entre 1985 et 1992, du taux de scolarité dans le primaire, celui-ci semble bien être remonté de 68 à 75 % entre 1992 et 1995, au prix d'un accroissement du nombre d'élèves par instituteur et d'une forte baisse du salaire réel des enseignants [4.67].

T10. Niveau d'instruction des employés des secteurs moderne et informel (1995)

	Moderne	Informel
Sans instruction	20,9 %	51,9 %
Lire / écrire	3,5 %	4,5 %
Primaire	17,4 %	24,2 %
Secondaire général	34,9 %	17,0 %
Secondaire technique	9,3 %	1,4 %
Supérieur	12,8 %	0 %

Source : Institut national de la Statistique, 1995

L'entreprise moderne, comme d'ailleurs l'administration, ont ainsi assuré un taux de retour non négligeable de l'investissement scolaire, y compris pendant la période d'ajustement où les ménages ont sensiblement ajusté leur stratégie éducative - réduction du nombre de scolarisés par famille - afin d'en préserver le rendement [3.136 ; 4.165]. Le chômage des diplômés, la contraction des niveaux de salaire et l'arrêt des recrutements automatiques dans la fonction publique, enfin l'allongement de la recherche d'un emploi qualifié dans le privé - qui sont autant de signes d'une réduction du taux de retour scolaire - ont eu des effets finalement mineurs sur le taux de scolarisation global (47) : le phénomène des «déscolarisés» parfaitement décrit par Le Pape [3.106] manifeste bien toute l'importance qui reste attachée au statut de scolaire parmi les jeunes urbains, y compris ceux qui sont objectivement des chômeurs.

Les données de la Direction de l'emploi, ainsi qu'une récente étude du ministère de la Promotion de la femme [2.45] livrent d'utiles indications sur l'état de féminisation des emplois en Côte-d'Ivoire. On a déjà aperçu la part marginale de l'emploi féminin dans le secteur moderne au début des années 60. L'évolution est depuis lors sensible, bien que le salariat d'entreprise et d'administration représente aujourd'hui moins de 2 % 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'Etat en 1981, 27 % en 1990 -, notamment au sein des catégories intermédiaires B et C, ainsi que dans l'enseignement. Dans l'entreprise moderne, le salariat féminin représente environ 9 % des emplois en 1993 ; s'il est très peu représenté aux postes d'ouvriers et de manoeuvres, il constitue une fraction désormais non négligeable des cadres et des employés, les premières années d'ajustement ayant été favorables à la féminisation rapide - de 4 à 13 % entre 1980 et 1986 - de l'encadrement.

T11. Part des effectifs féminins d'entreprises par poste occupé (1993)

Poste occupé	Direction cadres	Technicien maîtrise	Employé	Ouvrier manoeuvre	Ensemble
	16,9 %	15,9 %	15,3 %	4,8 %	9,0 %

A partir de : BDF 1993, 122630 emplois

La période d'ajustement et de contraction globale des emplois d'entreprises a moins affecté les femmes que les hommes : 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 à la croissance spectaculaire de la demande urbaine féminine

(47) Néanmoins, la Côte-d'Ivoire a enregistré pendant les années 1980 une baisse de la proportion d'élèves inscrits en fin de cycle primaire [1.27].

d'emplois, combinée à la nette 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 emplois féminins a été de 25 % entre 1980 et 1990, tandis qu'elle atteint 50 % dans les activités informelles et 37 % dans le salariat moderne.

On ne dispose pas d'analyses récentes sur les disparités de salaire hommes-femmes. Les dernières données [3.86 ; 3.80] indiquent toutefois que l'inégalité des salaires moyens par sexe profite plutôt aux femmes. Ce résultat n'a rien de paradoxal. Même s'il mérite d'être actualisé, il semble s'expliquer par la différence de ventilation des hommes et des femmes dans la structure des qualifications - peu de femmes dans la main d'oeuvre banale - et au niveau de formation des femmes, souvent supérieur à celui que les employeurs exigent des salariés masculins afin d'accéder à des postes de qualification équivalents. Il n'est donc pas exclu que l'avantage relatif, calculé en terme de salaire moyen, recouvre de nets désavantages pour un même niveau de formation.

La place réservée aux jeunes femmes dans le système éducatif ivoirien est sans doute au principe de leur insertion croissante dans l'activité entrepreneuriale autant qu'administrative. 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 [3.159], de sorte que la proportion d'élèves féminins et le niveau moyen de formation sont désormais l'un des plus élevés de la sous-région. Il n'empêche : l'écart de la scolarisation par sexe reste important, l'effort éducatif national ayant finalement plus profité aux garçons qu'aux filles (48) ; il progresse en raison du niveau de formation (49) et plus encore selon le degré de valorisation et 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 pour les filières administratives et commerciales de formation professionnelle, qui regroupent 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 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 semblent plus guère favoriser l'investissement scolaire féminin [3.136].

Conclusion

Les quelques remarques exposées ci-dessus n'autorisent que des conclusions partielles et invitent plutôt à explorer différentes pistes. L'emploi salarié dans les unités ivoiriennes du secteur moderne 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 formes contractuelles du travail limitent la compréhension des mutations actuellement en cours, en particulier dans la gestion des ressources humaines des entreprises. L'urgence, dans ce domaine est sans doute d'établir des bases de données mobilisant et coordonnant au mieux l'information disponible, et d'engager simultanément des enquêtes ponctuelles sur les liens de travail dans

(48) Remarquons, pour seul exemple de ce paradoxe, que le taux de scolarisation ivoirien est nettement plus élevé qu'au Mali, mais que l'écart du taux entre garçons et filles est plus fort en Côte-d'Ivoire - 35 %, contre 10 % au Mali (Marcoux 1994 : le travail ou l'école. L'activité des enfants et les caractéristiques des ménages en milieu urbain au Mali, Cerpod n° 12) ***

(49) L'effectif scolaire féminin représente respectivement 42 %, 31 % et 18 % des effectifs totaux de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ivoirien (Okou, 1993 : Le travail des femmes en Côte-d'Ivoire, Genève BIT, TSS1)

divers secteurs dont on a vu l'interdépendance, afin d'alimenter la réflexion sur les perspectives d'emploi et le fonctionnement réel du marché du travail en Côte-d'Ivoire.

L'emploi salarié a toujours été une préoccupation majeure des politiques publiques de Côte-d'Ivoire. Plus que le secteur privé au sens strict, c'est l'administration, le secteur des entreprises publiques et mixtes ainsi que les dispositifs publics d'appui à la création d'entreprises qui ont d'une part tiré l'emploi pendant les années de croissance, et d'autre part amorti la baisse des effectifs et des revenus salariaux pendant la période de crise. Si ces politiques ont eu pour effet de reconduire des alliances sociales et de préserver des équilibres sociaux, notamment en zone urbaine, leurs résultats se sont par contre révélés, aux plans économique et budgétaire, peu efficaces voire dommageables. Une nouvelle donne semble émerger depuis la fin des années 1980, faite d'arbitrages complexes et encore imprécis entre les impératifs de bien-être social, d'équilibre politique et de croissance économique.

Il reste que les politiques d'emploi ont eu une incidence restreinte sur la structure générale du travail en Côte-d'Ivoire : le salariat a toujours compté pour une part modeste dans l'activité du pays, les logiques d'emploi du petit patronat agricole et urbain semblent peu orientées vers la mobilisation de travailleurs salariés, l'embauche dans les entreprises privées emprunte des voies contractuelles de plus en plus diversifiées. Au déclin du travail salarié, constaté dans les différents segments de l'économie ivoirienne, répond l'essor du travail indépendant, de l'auto-emploi, de la pluriactivité familiale, des dépendances domestiques, du chômage. Il s'agit sans doute d'un trait marquant de la période étudiée qui engage doublement l'avenir. D'une part 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. D'autre part 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.

Bibliographie

Le chiffre placé avant le numéro de référence indique le thème de l'ouvrage ou article : 1 désigne les ouvrages théoriques ; 2, les données statistiques ; 3, les études consacrées à la Côte-d'Ivoire ; 4, les autres travaux.

- 3.1 Aboubacar D., 1995**
Emploi et activité dans l'agglomération d'Abidjan, Abidjan, ENSEA
- 3.2 Affou Yapi, 1980**
Le salaire : une question de forme ? A propos de l'Abou-san, Abidjan, Orstom, doc. mult.
- 1.3 Aglietta M., Brender A., 1984**
Les métamorphoses de la société salariale, Paris, Calmann-Lévy
- 4.4 Amin S., 1967**
Le développement du capitalisme en Côte-d'Ivoire, Paris, Editions de Minuit
- 2.5 Antoine Ph., Herry Cl., 1982**
Enquête démographique à passages répétés. Agglomération d'Abidjan, Abidjan, Direction de la statistique
- 1.6 Babassana H., 1978**
Travail forcé, expropriation et formation du salariat en Afrique noire, Grenoble, PUG
- 3.7 Balac R., 1994**
L'acheminement du système d'économie de plantation ivoirien vers un blocage structurel, Abidjan, Orstom-Gidis-CI
- 3.8 Bamba N., Contamin B, Diomandé K., Coulibaly M., 1992**
Crise économique et programme d'ajustement structurel en Côte d'Ivoire, Abidjan, Orstom-Gidis CI
- 4.9 Banque mondiale, 1988**
La mobilisation des ressources internes en vue d'une croissance stable, vol. 2, Washington, Banque mondiale
- 4.10 Banque mondiale, 1990**
Rapport sur le développement dans le monde, Washington, Banque mondiale
- 3.11 Banque mondiale, 1990b**
Côte-d'Ivoire : examen des dépenses publiques, Washington, Dpt. Afrique occidentale et centrale
- 4.12 Banque mondiale, 1995**
Le monde du travail dans une économie sans frontières, Washington, Banque mondiale
- 4.13 Barbier J.-P., 1993**
« L'industrialisation de l'Afrique. Mythe d'hier, pari réaliste de demain ? » in Michailoff S. (éd.), 1993, *La France et l'Afrique*, Paris, Karthala
- 2.14 Baris P., 1980**
Recensement des activités en milieu urbain. Résultat par secteurs économiques et par activités (1976), Abidjan, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan.
- 2.15 Baris P., 1980**
Propositions pour l'amélioration du système d'information sur le secteur informel en Côte-d'Ivoire. Nomenclature des activités, Abidjan, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan.
- 3.16 Bazin L. (éd.), 1995**
Le changement social dans l'entreprise africaine. Compétitivité et système de gestion, Abidjan, Gidis-CI, Notes et travaux n° 6
- 3.17 Bazin L., 1996**
« Conflits et répartition des ressources dans une entreprise industrielle ivoirienne », in Cabanes R, Lautier B. (éds.) 1996, *Profils d'entreprises au Sud*, Paris, Karthala
- 3.18 Bazin L, Gnabéli R., 1996**
Les « dépenses sociales » et le rapport salarial dans les entreprises ivoiriennes, Abidjan, Orstom-Gidis-CI
- 2.19 BDI Bureau de développement industriel, 1980 - 1987**
Répertoire des industries et activités de Côte-d'Ivoire, Abidjan, Ministère de l'Industrie
- 3.20 Berthélémy J.C., Bourguignon F., 1996**
Growth and Crisis in Côte-d'Ivoire, Washington, Banque Mondiale
- 1.21 Bertrand H., 1995**
« Rapport salarial et système d'emploi », in Boyer R. Saillard Y. (éds), 1995, *Théorie de la régulation. Etat des savoirs*, Paris, La Découverte
- 4.22 Bohoun B., Kouassi O., 1994**
Ouverture sur l'extérieur et performances économiques dans le modèle ivoirien, Abidjan, Gidis-Orstom
- 1.23 Boyer R., 1986**
La théorie de la régulation. Une analyse critique, Paris, La Découverte
- 2.24 Bureau international du travail, 1964**
Niveau général du chômage en Côte-d'Ivoire 1956-1963, Abidjan, BIT
- 4.25 CV - Cahiers verts, 1990**
Ouvriers, emploi et entreprises au Sénégal Paris, Orstom, Cahiers « Pratiques sociales et travail en milieu urbain »

- 3.26 Campbell B., 1983
Etat et développement du capitalisme en Côte-d'Ivoire in *Entreprises et entrepreneurs en Afrique*, Paris L'Harmattan, vol. 2.
- 1.27 Carnoy M., 1995
L'ajustement structurel et l'évolution de l'enseignement, *Revue internationale du travail*
- 3.28 Cerdi, 1996
Rapport post-dévaluation, Clermont, mult.
- 2.29 Cerpod, 1995
Migrations et urbanisation en Afrique de l'Ouest : résultats préliminaires, Bamako, CERPOD
- 4.30 CES (Conseil économique et social), 1989
Entreprise ivoirienne et reconversion des mentalités, Abidjan, CES
- 3.31 Chevassu J., Valette A., 1974
Note sur la répartition des effectifs et des salaires dans le secteur secondaire moderne en 1971, Abidjan, Orstom-Ministère du Plan
- 3.32 Chevassu J., Valette A., 1974
Structure des salaires et des effectifs par CSP dans l'industrie ivoirienne en 1971, Abidjan, Orstom-Ministère du Plan.
- 3.33 Chevassu J., Valette A., 1975
Les relations intermédiaires dans le secteur industriel ivoirien, Abidjan, Orstom
- 3.34 Chevassu J., Valette A. 1977
Quelques réflexions sur les options de base en matière de politique de développement, Abidjan, Orstom
- 2.35 Cinergie, 1992
Perspectives à long terme en Afrique de l'Ouest. Population, espace, développement, Abidjan, BAD-OCDE
- 1.36 Collier P., 1995
La marginalisation de l'Afrique, *Revue internationale du travail*
- 2.37 Chambre d'industrie de Côte-d'Ivoire, 1966
L'industrie ivoirienne. Principales industries installées en Côte-d'Ivoire (Annuel), Abidjan, Chambre d'industrie
- 2.38 Chateau J., 1976
Recensement général des activités en milieu urbain, Abidjan, Ministère du Plan
- 3.39 Contamin B., Fauré Y.-A., 1990
La bataille des entreprises publiques en Côte-d'Ivoire, Paris, Karthala-Orstom
- 3.40 De Fina C., 1994
Les contrats de travail en économie de plantation ivoirienne, Montpellier, Thèse
- 3.41 Demery L., 1994
« Côte-d'Ivoire : fettered adjustment », in Husain I., Faruqee (éds.), 1994, *Adjustment in Africa*, Washington, The World Bank
- 3.42 De Miras Cl. 1980
L'entrepreneur ivoirien ou une bourgeoisie privée de son état, Abidjan, Orstom
- 2.43 De Miras C., 1980
Secteur de subsistance, ménages et salariat : origine des revenus domestiques dans un quartier spontané d'Abidjan, Abidjan, Orstom
- 2.44 Descler R., 1960
Problème de la main d'oeuvre en Côte d'Ivoire et ses solutions, Bulletin de l'Institut Inter africain du travail, n° VIII (2)
- 2.45 Diaby K., 1991
Les femmes dans le secteur moderne de l'emploi, Abidjan, Ministère de la promotion de la Femme
- 1.46 Dial, 1995
Développement social en Afrique subsaharienne : les changements sociaux face à la crise sont-ils viables à long terme ? Paris, Orstom-MAE
- 2.47 Dimbo T., Zanou B., 1993
Aspects démographiques et socio-économiques des migrations burkinabè vers la Côte-d'Ivoire, Abidjan, INS-MEEFP
- 4.48 Diouf B., 1996
Privatisation et cadres au Sénégal. La SCDS, in Cabanes R., Lautier B. (éds.) 1996, *Profils d'entreprises au Sud*, Paris, Karthala
- 2.49 Dubresson A., 1983
Les zones industrielles d'Abidjan, nature et localisation du parc manufacturier, Abidjan, Petit Bassam
- 2.50 Dubresson A., 1984
Les zones industrielles d'Abidjan, notes et principaux documents d'enquête, Abidjan, Petit Bassam
- 3.51 Dubresson A., 1989
Villes et industries en Côte-d'Ivoire, Paris, Karthala
- 4.52 Dupont V., 1996
« Stratégies entrepreneuriales et rapports salariaux dans le secteur de la petite industrie textile en Inde de l'Ouest », in Cabanes R., Lautier B. (éds.), 1996, *Profils d'entreprises au Sud*, Paris, Karthala
- 2.53 Direction de la statistique 1985
Série conjoncture ; les indices de production industrielle, Abidjan, *Enquête entreprise. L'enquête de production industrielle*, Abidjan

- 3.54 Dureau F., Dubert A., 1985
L'apprentissage en mutation. Le cas des secteurs menuiserie et bâtiment de Côte-d'Ivoire, *Cah. Orstom Sér. Sc. Hum.*, XXI(2-3)
- 3.55 Dureau F., 1987
Migration et urbanisation : le cas de la Côte-d'Ivoire, Paris, Orstom
- 4.56 Duruflé G., 1988
L'ajustement structurel en Afrique. Sénégal, Côte-d'Ivoire, Madagascar, Paris, Karthala
- 2.57 Enquête ivoirienne sur les migrations et l'urbanisation, *Séminaire de dissémination des résultats*, Abidjan, INS- IGT-IES-CIRES
- 4.58 El Aoufi N., 1992
La régulation du rapport salarial au Maroc Rabat, Ed. Fac. Sc. Jur.
- 3.59 Esparre P., 1965
Le travailleur manuel urbain de l'industrie d'Abidjan, Dakar, thèse
- 3.60 Fauré Y.-A., 1989
Le monde des entreprises en Côte-d'Ivoire. Sources statistiques et données de structure Paris, UREF/AUPELF N° 89-1
- 3.61 Fauré Y.-A., 1994
Petits entrepreneurs de Côte-d'Ivoire, Paris, Karthala
- 4.62 Fauré Y.-A. 1994b
Les politiciens dans les entreprises en Côte-d'Ivoire : investisseurs ou « courtiers » ?, *Politique africaine, « Entrepreneurs, ajustement, démocratie »*, n° 56
- 3.63 Fields G., 1988
Labour market policy and structural adjustment in Côte-d'Ivoire, New York, Cornell Univ.
- 3.64 Garnier P., Rubayiza E., 1993
Création d'emploi dans le secteur des infrastructures et des travaux d'aménagement en milieux urbain et rural, TSSI, Genève, BIT
- 1.65 Gastellu J.M., 1980
Du salaire. Note à l'attention du groupe de travail sur les indicateurs de la transition, Paris, AMIRA
- 3.66 Glewwe P., 1986
The Distribution of Welfare in the Republic of Côte-d'Ivoire, Washington, LSMS, WP n° 29
- 4.67 Goreux L., 1996
La dévaluation du franc CFA. Un premier bilan en décembre 1995, Washington, Banque mondiale
- 3.68 Guillaume A., Koffi N., Vimard P., 1994
La circulation des enfants en Côte-d'Ivoire. Solidarités familiales et redistribution de main d'oeuvre, Abidjan, Orstom, 1994
- 3.69 Harrisson A., 1990
Productivity, imperfect competition and trade liberalization in Côte-d'Ivoire, Washington, Banque mondiale, PRE Papers
- 3.70 Hauser A., 1957
Les industries de transformation de la Côte d'Ivoire, Bulletin de l'Institut Interafricain du Travail n° IV(1)
- 1.71 Hillcoat G., 1986
La crise des modèles de développement en Amérique Latine, St-Denis, Thèse
- 4.72 Holmstrom J., 1984
Industry and inequality. The social Anthropology of Indian Labour, Cambridge, Cambridge Univ. Press.
- 3.73 Horton B., 1990
Mission sur la compétitivité et le cadre réglementaire, Abidjan, Banque Mondiale
- 4.74 Horton S., Kanbur R., Mazumdar D., 1991
Le marché du travail en période d'ajustement dans douze pays en développement, *Revue internationale du travail* n° 130
- 3.75 Inades, 1996
La relation d'apprentissage, Abidjan, Inades
- 2.76 INS, 1994
Enquête prioritaire sur les Dimensions sociales de l'Ajustement Structurel (DSA), Abidjan, Institut national de la statistique
- 2.77 INS, 1995
Enquête auprès des ménages, Abidjan Institut national de la statistique
- 2.78 Kanbur R., 1990
La pauvreté et les dimensions sociales de l'ajustement structurel en Côte-d'Ivoire Washington, DSA DT n° 2
- 3.79 Kipré P., 1981
Les villes coloniales de Côte d'Ivoire. Economie et société (1843-1940), Paris, Thèse
- 3.80 Kobenan G., 1987
Education, expérience et salaire en Côte-d'Ivoire. Une analyse à partir de l'enquête main-d'oeuvre de 1984, Banque mondiale, Discussion Paper Education and Training Series
- 3.81 Kouabenan R., 1990
Les problèmes de sécurité et d'hygiène du travail en Côte-d'Ivoire, *Revue internationale du travail* n° 129
- 3.82 Kouadio Béné M., 1986
L'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes, Abidjan, ONFP, Cahiers formation-emploi n° 4

- 3.83 Kouadio Béné M., 1991**
Restructuration et évolution de l'emploi dans le secteur public et para-public, *Revue Tiers-Monde* n° XXXII (126)
- 3.84 Kouadio Béné M., 1992**
L'ajustement structurel et les institutions du marché du travail en Côte-d'Ivoire, Ouagadougou, Réseau Analyse du Marché du Travail
- 3.85 Kouadio Béné M. 1996**
Le marché du travail du secteur moderne en Côte-d'Ivoire : de la rigidité à la flexibilité, Bordeaux, Thèse
- 3.86 Kouadio Béné M., 1986**
L'inégalité des salaires entre hommes et femmes, *Cahiers formation emploi* n° 34
- 3.87 Kouassi O., Bohoun B., 1993**
New technologies and export oriented growth. The case of some manufacturing sectors of Côte-d'Ivoire, Maastricht, INTECH-UNU
- 3.88 Koulibaly M., 1990**
Marché du travail et coût du capital dans un univers d'ajustement structurel, Abidjan, doc. mult.
- 4.89 Koulibaly M., 1992**
Les liens sociaux à l'épreuve : le ménage vu par les économistes de la Banque Mondiale, Bingerville, Gidis
- 3.90 Kreman Konan J., 1989**
Recherche de facteurs explicatifs de l'embauche des demandeurs d'emploi en Côte-d'Ivoire, Revue de l'ASDECI n° 2
- 3.91 Labazée P., 1991**
Ethnies, statuts, mobilité spatiale : parcours et construction identitaire des agents de deux filières marchandes du nord ivoirien, Paris, MRT
- 3.92 Labazée P., 1994**
Le développement de la pluriactivité dans le Nord de la Côte-d'Ivoire, Orstom, Actes du Colloque international du Gidis-CI
- 4.94 Labazée P., Fauré Y.-A., 1996**
L'appui aux entrepreneurs privés africains. Fragilités, incertitudes et limites des dispositifs existants, Montréal, CCSBE-CCPME
- 1.95 Lachaud J. P., 1993a**
L'ajustement structurel et le marché du travail en Afrique francophone, Genève IIES, Discussion Paper n° 56
- 4.96 Lachaud J. P., 1993b**
Les écarts de salaires entre les secteurs public et privé en Afrique francophone. Analyse comparative, Genève IIES, Discussion Paper n° 53
- 4.97 Lachaud J.P. (éd.), 1994**
Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique au Sud du Sahara : analyse comparative, Genève, IIES
- 3.98 Lachaud J.P., 1995**
Le secteur informel urbain et l'informalisation du travail en Afrique subsaharienne. Le cas de la Côte-d'Ivoire, Bordeaux, CED DT n° 5
- 1.99 Lachaud J.P., 1995b**
Marché du travail et exclusion sociale dans les capitales d'Afrique francophone. Quelques éléments d'analyse, *Revue Tiers-Monde* n° XXXVI(142)
- 1.100 Lafay J., Lecaillon J. (éds), 1993**
La dimension politique de l'ajustement, Paris, OCDE Centre de développement
- 4.101 Lanzarotti M., 1992**
La Corée du Sud. Une sortie du sous-développement, Paris, PUF
- 3.102 Léna P., 1979**
Transformation de l'espace rural dans le front pionnier du sud-ouest ivoirien, Paris, Thèse
- 3.103 Léonard E., Ibo J., 1994**
Appropriation et gestion de la rente forestière en Côte-d'Ivoire, *Politique africaine* n° 53
- 3.104 Léonard E., 1994**
Ajustement et recomposition sociale sur les anciens fronts pionniers ivoiriens, Abidjan, Gidis-CI
- 3.105 Le Pape M., 1988**
Les statuts d'une génération : les déscolarisés d'Abidjan entre 1976 et 1986, *Politique africaine* n° 24
- 2.106 Le Pape M., Vidal Cl., 1994**
Eléments de recherche sur les budgets populaires, Abidjan, Orstom, Bulletin du Gidis n° 7
- 4.107 Lesueur J.Y., Plane P., 1994**
La gestion des ressources humaines et la restructuration des services publics. L'eau et l'électricité en Afrique, *Revue internationale du travail*
- 1.108 Levy V, Newman J., 1989**
Wage Rigidity : Micro and Macro Evidence on Labor Market Adjustment in the Modern sector, Washington, *World Bank Economic Review* n°6(3)
- 1.109 Lindauer, 1991**
Parastatal pay policy in Africa, *World Development*, n° 7
- 3.110 Lootvoet B., 1984**
Artisanat et commerce autour d'un complexe industriel. Données économiques sur Agboville et Dimbokro Abidjan, Orstom DT

- 3.111 Lootvoet B., 1988**
L'artisanat et le petit commerce dans l'économie ivoirienne, Paris, Orstom, Etudes et thèses
- 1.112 Mahieu F.-R., Odunfa A., 1988**
La différenciation sociale en Afrique de l'Ouest face aux droits et obligations, Abidjan, doc. mult.
- 3.113 Mahieu F.-R., 1990**
Les fondements de la crise économique en Afrique, Paris, L'Harmattan
- 3.114 Mathieu A., Du Chaxel P., 1975**
Pilotage et ivoirisation de l'économie. Bilan et propositions d'actions, Abidjan, Ministère de l'emploi et de la formation
- 3.115 Michel G., Noël M., 1984**
Short term responses to trade and incentive policies in the Ivory Coast, Washington, Banque mondiale, Working Paper 647
- 2.116 Antoine P., Herry C., N'Guessan K., Koupylou P., 1982**
Enquête démographique à passage répété 1978-1979, Abidjan, Ministère du commerce et de l'industrie
- 2.117 Ministère de l'Economie et des Finances, 1995**
Rapport économique et financier, Abidjan, MEF
- 2.118 Ministère de l'Emploi et de la Fonction Publique, 1991**
Plan d'action triennal de la Politique nationale de l'emploi, Abidjan, MEFP
- 2.119 Ministère du Plan et de l'Industrie, 1983**
Les zones industrielles d'Abidjan Vol 1., Abidjan, Orstom-Ministère du Plan
- 2.120 Ministère du Plan et de l'Industrie, 1984**
Les zones industrielles d'Abidjan Vol 2. Enquête sur 250 salariés Abidjan, Orstom-Ministère du Plan
- 2.121 Ministère des relations extérieures, 1982**
Bilan national de l'emploi en Côte-d'Ivoire, Paris, SED Etudes et documents n° 47
- 2.122 Ministère des relations extérieures, 1982b**
Les entreprises publiques en Côte-d'Ivoire Paris, SED, n° 49
- 3.123 Monson T., 1979**
Education Return in the Ivory Coast, Journal of Developing Areas n° 13
- 3.124 Nowak J., 1994**
Le boom du café-cacao en Côte-d'Ivoire : une étude de cas du syndrome hollandais, Revue d'économie du développement n° 4
- 4.125 OIT, 1995**
Rapport sur l'emploi en Afrique, Genève, Bureau international du travail
- 1.126 Ominami C., 1980**
Croissance et stagnation au Chili, Nanterre, thèse
- 2.127 ONFP,**
Enquêtes main d'oeuvre 1971, 1974, 1979, 1984, Abidjan, Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- 2.128 ONFP, 1972**
L'Etat «Patron». EMO 1971 Vol. 4, Abidjan, Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- 2.129 Oudin X., 1985**
Les activités non structurées et l'emploi en Côte-d'Ivoire. Définition et mesure, Rennes, Thèse mult.
- 3.130 Pegatienan H.-J., 1977**
Politique industrielle et création d'emplois modernes, Abidjan, Cires
- 3.131 Pegatienan H.-J., 1978**
Systèmes et structures de production industrielle, technologie et développement de l'emploi moderne, Abidjan, Cires n° 24-25
- 3.132 Pegatienan H.-J., 1979**
L'unité de production dans l'industrie manufacturière ivoirienne, Abidjan, Cires
- 3.133 PNUD, 1988**
Séminaire national sur le rôle du secteur privé dans le développement économique de la Côte-d'Ivoire, Abidjan, PNUD
- 3.134 PNUD-BIT, 1993**
Politique de développement et emploi en Côte-d'Ivoire. Le coût de la transition, Genève, OIT
- 1.135 Perrot A., 1992**
Les nouvelles théories du marché du travail, Paris, La Découverte
- 3.136 Proteau L., 1996**
Système éducatif en Côte-d'Ivoire, Paris, Thèse
- 4.137 Robinson D., 1990**
Les rémunérations de la fonction publique en Afrique, *Revue internationale du travail* n° 3
- 1.138 Rodgers G. (éd.), 1989**
Urban poverty and the labour market, Genève, BIT
- 2.139 Roussel L., 1968**
Côte d'Ivoire 1965. Emploi, Abidjan, Ministère du Plan
- 2.140 Roussel L., 1973**
Côte-d'Ivoire : Problèmes et politiques de l'emploi, in *L'emploi en Afrique*, Genève, BIT
- 3.141 Ruf F., 1988**
Stratification sociale en économie de plantation ivoirienne, Paris, Thèse

- 3.142 Ruf F., 1994**
Les cycles du cacao en Côte-d'Ivoire : la remise en cause d'un modèle ?, Abidjan, Gidis-CI
- 2.143 SEAE, 1974**
Evolution des structures de l'emploi en Côte-d'Ivoire 1965-1971, Paris, Direction de l'aide au développement
- 4.144 Tirefort A., 1979**
« *Le bon temps* ». *Approche de la société coloniale*, Clermont, Thèse
- 3.145 Valette A., 1980**
Résultats et réflexions sur une étude empirique de l'industrialisation en Côte-d'Ivoire, *Cahiers Orstom Sér. Sc. Hum XVII* (1-2)
- 3.146 Valette A., 1994**
Marché et ajustement structurel. Le mariage tumultueux d'un couple célèbre, *Cahiers Orstom Sér. Sci. Hum.* n° 30
- 3.147 Van Der Gaag, Vijverberg W., 1987**
Wage Determinants in Côte d'Ivoire.
LSMS, Banque Mondiale, Working Paper n° 33
- 3.148 Van der Gaag, Stelcner M., Vijverberg W., 1989**
q<Wage differentials and moonlighting by civil servants. Evidence from Côte-d'Ivoire and Peru, Washington, *The World Bank Economic Review*, n° 3
- 3.149 Vidal Cl., 1992**
« Les réthoriques de la solidarité africaine », Table ronde *Crise et ajustements en Côte-d'Ivoire. Les dimensions sociales et culturelles*, Abidjan, Orstom-Gidis-CI, 1992
- 3.150 Yao Yao J., 1985**
Education et salaire en Côte-d'Ivoire. Quelle relation ? Abidjan, CIRES
- 3.151 Schneider H., 1991**
Ajustement et équité en Côte-d'Ivoire, Paris, OCDE
- 3.152 Okou, 1993,**
Le travail des femmes en Côte-d'Ivoire, Genève
BIT, TSS1
- 1.153 Bernstein H., Campbell B.K., 1985**
Contradictions of accumulatiuon in Africa,
Beverly Hills, Sage
- 4.154 Pigeon P., 1994**
Micro-entreprises des pays en développement. L'illusion institutionnelle, Paris, Note de recherche UREF-AUPELF, n°94-45
- 3.155 Chaléard J.L., 1996**
Temps des vivres, temps des villes. L'essor du vivrier marchand en Côte d'Ivoire, Paris, Orstom, Karthala.
- 3.156 Losch, B., 1992**
La relève incertaine de la régulation étatique dans les filières café-cacao en Côte d'Ivoire, Montpellier, CIRAD-SAR.
- 4.157 Sy O., 1994**
Le secteur informel à la rescousse de l'économie sénégalaise, in Béraud P., Perrault J.L., (éds).
- 1.158 Rama M., Tabellini G., 1995**
Endogenous distorsions in product and labor markets, Washington, World Bank, div. PRH.
- 3.159 Achio F., 1969**
Ressources humaines et perspectives d'emploi, Côte d'Ivoire 1968-1975, Abidjan, Ministère du Plan, DED.
- 4.160 Marcoux R., 1994**
Le travail à l'école, l'activité des enfants et des caractérisriques des ménages en milieu urbain au Mali, Paris, CERPOD.