



Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté : Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire

Février
2017



Ce rapport peut être cité comme suit : Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Vers de meilleurs emplois et l'inclusion productive : Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire* Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.

Cet ouvrage édité contient des chapitres rédigés par des auteurs. Ces chapitres peuvent être cités comme des contributions au volume édité (voir références du résumé exécutif).

Vice-président régional :	Makhtar Diop
Directeur des opérations :	Pierre Laporte
Directeur Sectoriel :	Michal Rutkowski
Responsable Sectoriel :	Stefano Paternostro
Chargé de projet :	Patrick Premand

REMERCIEMENTS

Ce rapport de « diagnostic emploi » pour la Côte d'Ivoire, l'un des premiers à répondre à un mandat de l'IDA en Afrique de l'Ouest, est le fruit d'une collaboration multisectorielle entre différentes unités de la Banque mondiale, y compris les secteurs protection sociale et emploi, le groupe transversal pour l'emploi, le secteur commerce et compétitivité, le secteur éducation, le secteur macroéconomie et gestion des finances.

L'équipe chargée du rapport du « diagnostic emploi » a été dirigée par Patrick Premand. Les auteurs et contributeurs des différents chapitres sont les suivants :

- Patrick Premand et Bienvenue Tien étaient responsables du chapitre 1 « *Le défi de la qualité de l'emploi et de l'inclusion productive en Côte d'Ivoire* ». Wael Mansour a contribué à l'analyse des données macroéconomiques, et Robin Audy à l'analyse des données géographiques.
- Luc Christiaensen et Gabriel Lawin étaient responsables du chapitre 2 « *L'emploi au sein de la transformation structurelle – Perspectives pour la Côte d'Ivoire* ». Wael Mansour, Patrick Premand, Bienvenue Tien, et Amarachi Utah ont contribué à la section sur les projections de la future composition de l'emploi.
- Luc Christiaensen et Gabriel Lawin étaient responsables du chapitre 3 « *Maximiser la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi* ».
- Bienvenue Tien et Patrick Premand étaient responsables du chapitre 4 « *Accroître la productivité dans les emplois indépendants non agricoles en Côte d'Ivoire* ». Kouadio Baya Bouaki a effectué l'analyse qualitative sur laquelle s'appuie une partie de ce chapitre, tandis que Nathanael Zabé a entrepris un examen de la littérature et des documents de politiques locaux pour informer le chapitre.
- Trang Thu Tran et Sarah Hebous étaient responsables du chapitre 5 « *Tendances et perspectives pour la création d'emplois formels en Côte d'Ivoire* ».
- Laura Ralston et Kebede Feda étaient responsables du chapitre 6 « *Éducation, compétences et formation pour une main-d'œuvre compétitive en Côte d'Ivoire* », avec des contributions de Patrick Premand, Hamoud Wedoud Abdel Kamil et Marina Tolchinsky sur l'apprentissage et les recommandations de politiques.

Azedine Ouerghi a joué un rôle stratégique dans l'élaboration de cette activité et fourni des contributions et conseils à divers stades du processus. Nous remercions chaleureusement Kathleen Beegle, Yoonyoung Cho, Mary C. Hallward-Driemeier, Ejaz Syed Ghani et Yannick Saleman pour leurs commentaires sur la note conceptuelle et durant la préparation du rapport. L'équipe est également reconnaissante à Nabil Chaherli, Cassandra Colbert, Jacques Morisset et Volker Treichel pour leurs contributions et conseils, ainsi qu'à Ousmane Diagana, Deon Filmer, Pierre Laporte, Stefano Paternostro, Dena Ringold et Katrina Sharkey pour leurs orientations stratégiques. Nous remercions aussi JPD Systems pour une traduction de qualité de ce rapport.

Le présent rapport s'inscrit dans un vaste effort analytique, entrepris entre 2013 et 2017 par la Banque mondiale sur l'agenda de l'emploi en Côte d'Ivoire, qui comprenait une assistance technique aux enquêtes emploi, des évaluations d'impact de certains programmes d'emploi, l'analyse de nouvelles sources de données sur l'emploi, ainsi que de la facilitation d'échanges sur l'emploi avec les contreparties gouvernementales. L'activité sur l'agenda de l'emploi a informé le Diagnostic pays systématique et le Cadre de partenariat pays pour la Côte d'Ivoire, ainsi que le rapport sur la situation économique récente de la Côte d'Ivoire publié en décembre 2015. Au niveau opérationnel, le travail sur l'agenda de l'emploi a informé la conception du financement additionnel du Projet emploi jeune et du développement des compétences (PEJEDEC).

Le rapport du « diagnostic emploi » a été élaboré à travers un dialogue continu avec les autorités ivoiriennes sur la politique, la stratégie et les programmes d'emploi. Ces échanges ont notamment compris un atelier organisé en juin 2013, des consultations internes avec l'équipe pays du Groupe de la Banque mondiale en février 2015, la diffusion en mai 2015 des éléments du Diagnostic pays systématique sur l'emploi et les compétences, des consultations techniques en février 2016 sur les résultats préliminaires de ce rapport, et des discussions de haut niveau sur la version finale du rapport en Novembre 2016. Les nombreuses contributions des interlocuteurs locaux au cours de ce

dialogue soutenu sur le thème de l'emploi ont été hautement appréciées.

L'équipe est particulièrement reconnaissante au BCP-Emploi (Bureau de coordination des programmes Emploi) et aux comités de pilotage et techniques des enquêtes nationales sur l'emploi. Les données micro-économiques sur l'emploi et auprès des ménages ont été obtenues grâce à une collaboration avec le ministère de la Protection sociale et de l'Emploi, le ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique, l'Institut national de la statistique (INS), l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE), et l'Agence emploi jeunes (AEJ). Les données sur l'apprentissage s'appuient sur une évaluation d'impact du PEJEDEC, menée conjointement avec le BCP-Emploi et l'AGEFOP (Agence Nationale de la Formation Professionnelle). Nous remercions vivement l'Institut national de la statistique, en particulier l'équipe de la Centrale des bilans, d'avoir facilité l'accès aux données anonymisées en panel du recensement des entreprises, utilisées dans le chapitre 5.

Le rapport du « diagnostic emploi » pour la Côte d'Ivoire s'appuie sur le travail effectué sur l'emploi et la création d'emplois dans les États fragiles et en situation de conflit en Afrique subsaharienne (« *Jobs and Job Creation in fragile and conflict states (FCS) in sub-Saharan Africa* »), soutenu par le Fonds fiduciaire coréen pour le développement économique et la consolidation de la paix dans les pays en transition (P147849), qui a financé l'assistance technique aux enquêtes sur l'emploi et a permis le démarrage d'analyses complémentaires pour le rapport de diagnostic emploi, en particulier en appuyant l'élaboration du contenu pour les chapitres 1, 4 et 6. Le traitement des données complémentaires sur l'agriculture et les entreprises utilisées dans les chapitres 3 et 5 a été rendu possible par une subvention du Fonds de la Banque mondiale dédié à des investissements pour l'emploi. Ce Fonds est soutenu par le département du Développement international du Royaume-Uni, par les gouvernements de Norvège, d'Allemagne, d'Autriche, par l'Agence autrichienne de développement, et par l'Agence suédoise de développement.

TABLE DES MATIÈRES

ABRÉGÉ ET RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	6
CHAPITRE 1 : LE DÉFI DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN CÔTE D'IVOIRE.....	23
1.1 La situation de l'emploi en Côte d'Ivoire.....	23
1.2 Tendances de l'emploi en Côte d'Ivoire.....	44
1.3 Conclusion.....	49
CHAPITRE 2 : L'EMPLOI AU SEIN DE LA TRANSFORMATION STRUCTURELLE – PERSPECTIVES POUR LA CÔTE D'IVOIRE.....	54
2.1 Le potentiel d'emploi dans l'agriculture.....	55
2.2 Aller au-delà de l'exploitation agricole.....	66
2.3 Quelle est l'amplitude des transitions intersectorielles attendues en Côte d'Ivoire.....	70
2.4 Une approche triple pour promouvoir l'emploi productif et accélérer la réduction de la pauvreté.....	72
CHAPITRE 3 : MAXIMISER LA CONTRIBUTION DE L'AGRICULTURE À L'AGENDA DE L'EMPLOI.....	81
3.1 L'agriculture est dominée par les petits exploitants orientés vers le marché qui sont bien dotés en terres.....	81
3.2 L'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre agricole et la diversification ont commencé, mais il reste encore beaucoup à faire.....	89
3.3 Le cas du riz.....	93
3.4 Points d'entrée de politique agricole pour des emplois meilleurs et plus inclusifs.....	96
CHAPITRE 4 : ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ DANS LES EMPLOIS INDÉPENDANTS NON AGRICOLES EN CÔTE D'IVOIRE.....	101
4.1 Introduction.....	101
4.2 Qui exploite des activités indépendantes non agricoles et pourquoi ?.....	104
4.3 Quels sont les obstacles et les moteurs de la productivité des activités indépendantes non-agricoles?	110
4.4 Vers un environnement des affaires plus propice aux activités indépendantes.....	113
CHAPITRE 5 : TENDANCES ET PERSPECTIVES POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS FORMELS EN CÔTE D'IVOIRE.....	129
5.1 Introduction.....	129
5.2 Vue d'ensemble du secteur formel.....	131
5.3 Création d'emploi et dynamiques des entreprises.....	136
5.4 Survie des entreprises.....	145
5.5 Productivité de la main-d'œuvre et croissance des entreprises en activité.....	148
5.6 Salaires, qualité de l'emploi et coût de la main-d'œuvre.....	149
5.7 Discussion et conclusion.....	152
CHAPITRE 6 : ÉDUCATION, COMPÉTENCES ET FORMATION POUR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTITIVE EN CÔTE D'IVOIRE.....	170
6.1 Scolarité, niveau d'instruction et compétences.....	170
6.2 Niveaux d'instruction et emploi.....	179
6.3 Formation et emploi.....	184
6.4 Le marché de l'apprentissage.....	188
6.5 Orientations politiques.....	190

ABRÉGÉ ET RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Après une période de croissance économique jusqu'au milieu des années 1990, la Côte d'Ivoire est entrée dans une décennie de crises politiques et économiques au cours des années 2000. Entre 2002 et 2004, des soulèvements et conflits ont laissé le pays divisé jusqu'à l'Accord de Ouagadougou de 2007, avec de graves conséquences pour l'économie, le capital humain, la gouvernance et la cohésion sociale. Les élections présidentielles de 2010 ont conduit à une crise postélectorale qui a duré jusqu'en avril 2011 et a vu l'économie se contracter de 4,7 % en 2011. La décennie de crise a porté un coup sévère à l'économie nationale et au niveau de vie, avec en 2012, un PIB par habitant inférieur de plus de 10 % au sommet atteint au milieu des années 1990 (Figures 1 et 2).

Figure 1 : Taux de croissance du PIB (1994-2015)

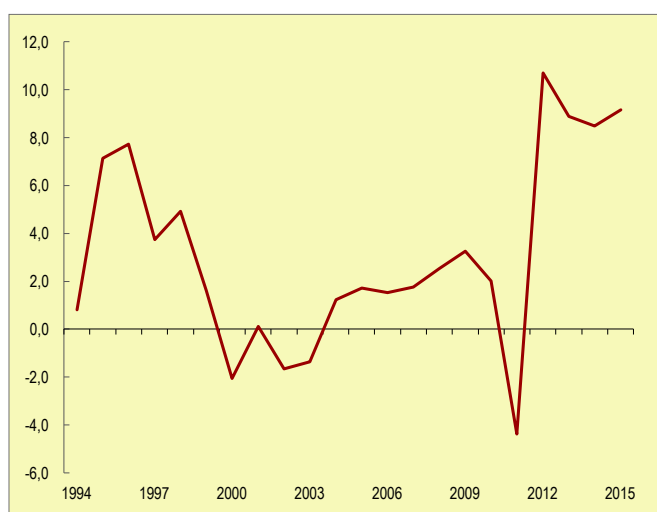
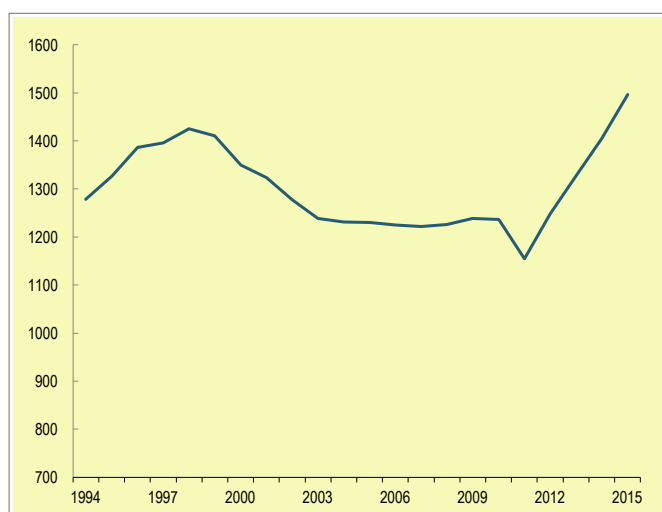


Figure 2 : PIB par habitant (en dollars EU constants de 2005)

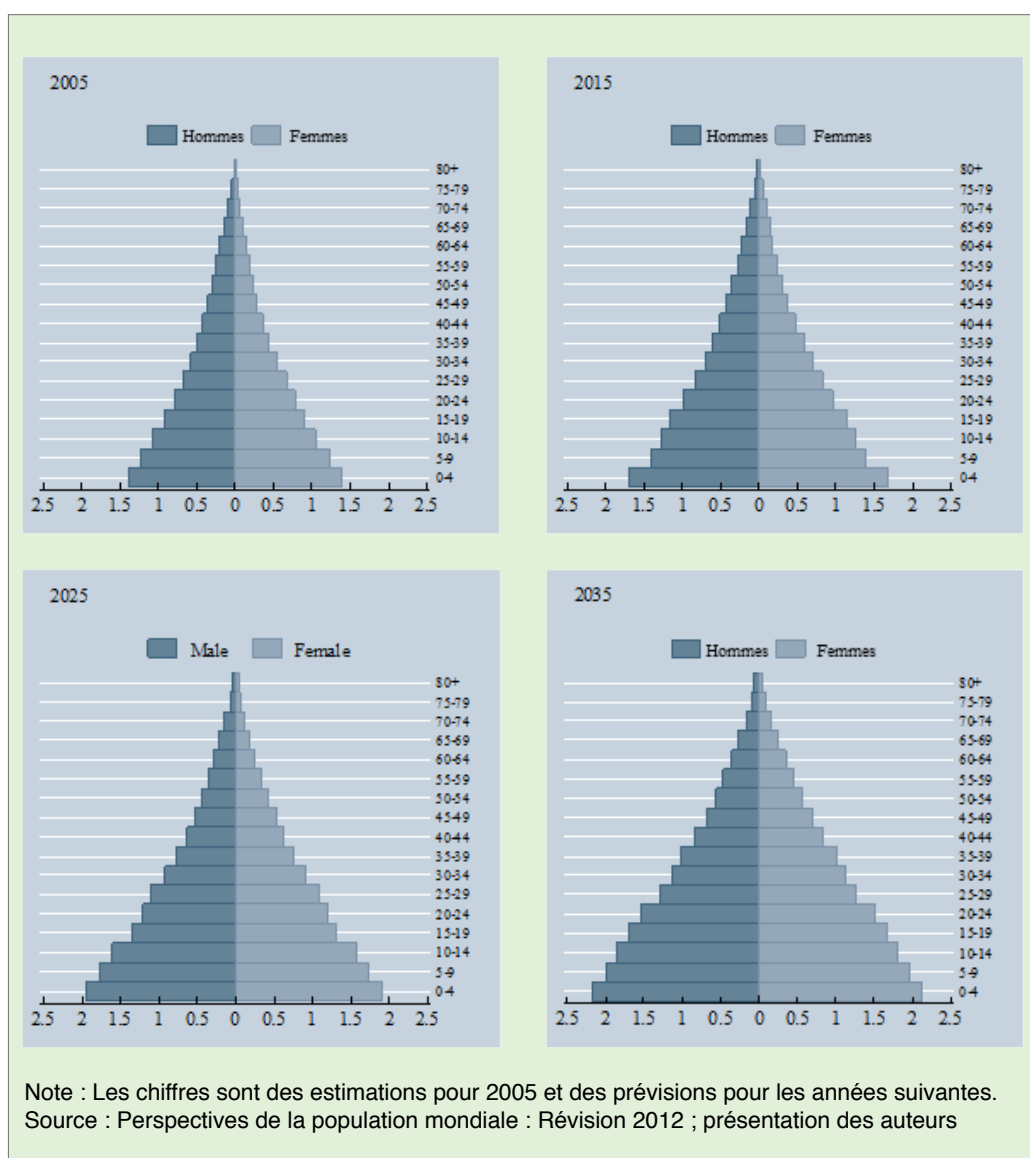


Source : Indicateurs du développement dans le monde

Depuis la mi-2011, le pays a retrouvé une stabilité politique et recommencé à exploiter son considérable potentiel social et économique, ambitionnant de devenir une économie émergente d'ici 2020. La reprise économique se poursuit à une vitesse rapide et soutenue, et la Côte d'Ivoire achève sa transition entre une situation post-conflit et un environnement de stabilité politique et économique. Le pays a entrepris un programme ambitieux de réformes et d'investissements visant à tirer parti de ses considérables dotations en capital humain, ressources naturelles et infrastructures pour stimuler une croissance économique solide, partagée et durable. Depuis la fin de la crise postélectorale en 2011, la croissance économique a repris grâce à une saine gestion macroéconomique, combinée à des investissements publics et privés. Le taux de croissance du PIB a été respectivement de 10,7 %, 8,7 % et 8 % en 2012, 2013 et 2014.

En même temps, la Côte d'Ivoire subit des changements démographiques rapides. Comme dans d'autres pays d'Afrique subsaharienne, la croissance démographique ivoirienne entraîne une forte augmentation de la population jeune (Figure 3). En 2005, celle-ci était estimée à 5,9 millions. À peine dix ans plus tard, elle a grimpé à environ 7,3 millions. La forte augmentation de la population jeune devrait se poursuivre pendant les prochaines décennies, pour atteindre 9,1 millions en 2025 et 11,3 millions en 2035¹. Dans l'ensemble, on estime qu'entre 350 000 et 400 000 jeunes rejoignent chaque année la population en âge de travailler (AGEPE et INS, 2014). Cette main-d'œuvre nouvelle constitue pour le pays une occasion de bénéficier d'un dividende démographique. Toutefois, en l'absence de meilleures opportunités d'emploi, certains craignent qu'une « jeunesse désœuvrée » puisse représenter un risque pour le pays.

¹ Les chiffres proviennent des estimations de la population établies par les Nations Unies (Perspectives de la population mondiale : Révision 2012). Le recensement 2014 de la population de la Côte d'Ivoire indique que la population totale est estimée à 22 671 331 personnes, dont 36,2 % âgées de 15 à 34 ans (voir <http://www.plan.gouv.ci/accueil.php?page=actu&id=242>).

Figure 3 : Pyramides des âges en Côte d'Ivoire, en millions

La question de l'emploi, et en particulier l'emploi des jeunes, est une priorité politique majeure en Côte d'Ivoire. Le Rapport du développement dans le monde 2013 *Emplois* (Banque Mondiale, 2012) souligne que les emplois catalysent le développement en soutenant les niveaux de vie, en contribuant à la productivité et en renforçant la cohésion sociale. Le Diagnostic pays systématique pour la Côte d'Ivoire identifie la création d'emplois de meilleure qualité comme l'une des principales voies de réduction de la pauvreté et une source de croissance durable (Banque Mondiale, 2015). La politique nationale de l'emploi 2012-2015 de la Côte d'Ivoire cherche à accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la réduction de la pauvreté (République de Côte d'Ivoire, 2012). Elle repose sur trois piliers : i) la stimulation de la croissance économique et la création d'emplois, ii) l'investissement dans le capital humain et la productivité de la main-d'œuvre, et iii) la rationalisation de la gouvernance de l'emploi. Une stratégie de relance de l'emploi a par ailleurs été publiée en 2013 pour décrire comment des stratégies sectorielles, mesures structurelles, des programmes spécifiques et des améliorations du climat des affaires pourraient entraîner la création d'emplois. Ces documents stratégiques étaient liés à un objectif présidentiel, initialement annoncé afin de créer 200 000 emplois par an, entre 2012 et 2015. Une nouvelle stratégie pour 2016-2020 est en cours de finalisation au moment de la rédaction de ce rapport.

L'objectif de ce rapport "Diagnostic emploi" pour la Côte d'Ivoire est de fournir une analyse empirique complète et des éléments factuels solides sur les défis et opportunités pour l'emploi dans le pays afin d'informer les

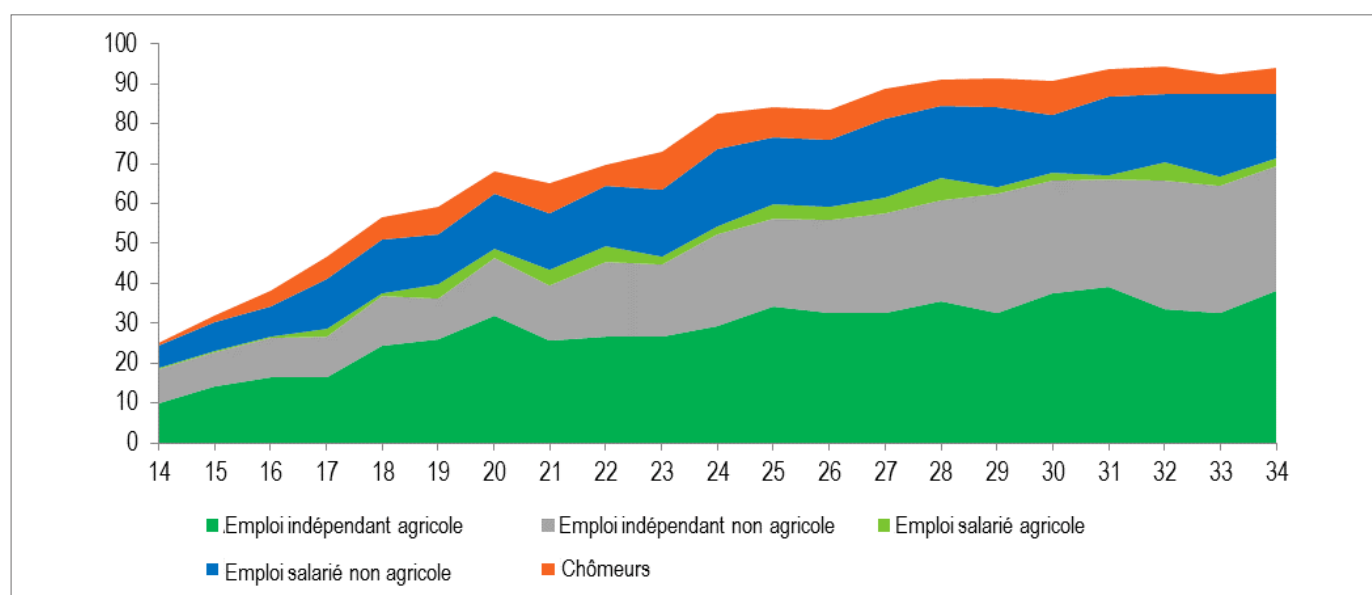
stratégies et actions politiques. Le rapport compte six chapitres. Le premier présente une analyse approfondie de la situation et des tendances de l'emploi en Côte d'Ivoire, fondé sur un large éventail de données, notamment des enquêtes nationales sur l'emploi et auprès des ménages, collectées par le gouvernement de Côte d'Ivoire (Premand et Tien, 2017a). Le chapitre 2 analyse ensuite le potentiel relatif des différents secteurs pour procurer des emplois inclusifs et productifs dans le cadre de la transformation structurelle en cours en Côte d'Ivoire (Christiaensen et Lawin, 2017a). Le chapitre 3 examine comment maximiser la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi (Christiaensen et Lawin, 2017b). Le chapitre 4 aborde le défi de l'accroissement de la productivité dans les emplois indépendants non agricoles, qui sont susceptibles de devenir la principale forme d'emploi au cours de la prochaine décennie, même si le secteur salarié formel continue à s'étendre (Premand et Tien, 2017b). Les tendances et perspectives de développement pour l'emploi salarié dans les entreprises formelles sont abordées plus en détail dans le chapitre 5 (Hebous et Tran, 2017). Les compétences étant identifiées comme une contrainte transversale, le chapitre 6 traite du rôle de l'éducation, des compétences et de la formation dans la constitution d'une main-d'œuvre plus compétitive en Côte d'Ivoire (Feda et Ralston, 2017). Les idées et messages clés du rapport sont résumés dans cet abrégé.

Les données récentes sur l'emploi en Côte d'Ivoire révèlent un certain décalage entre la situation de l'emploi et les orientations des actions dans le domaine de l'emploi. Malgré la reconnaissance par la stratégie de l'emploi du caractère vaste du défi de l'emploi, y compris de l'emploi indépendant agricole et non agricole où sont employés la plupart des individus, les problématiques de la réduction du chômage et de la création d'emplois tendent à justifier de nombreuses actions dans le domaine de l'emploi. Ainsi, la mise en œuvre d'actions concrètes a souvent tendance à se concentrer sur l'emploi formel, en mettant l'accent sur le nombre d'emplois créés et la réduction du chômage. Pourtant, le chômage demeure relativement faible et la majeure partie de la main-d'œuvre travaille à son compte, ce qui signifie qu'elle crée des emplois pour elle-même et génère aussi la plupart de « nouveaux emplois » dans l'économie. Même si la croissance du secteur salarié moderne est nécessaire à long terme, les projections de la composition future de l'emploi montrent que, combinée à la rapide croissance démographique, l'étroite base de l'emploi salarié implique que même une forte croissance de ce secteur n'absorberait qu'une part limitée de la population au cours de la prochaine décennie. Les pauvres, qui sont moins instruits et vivent souvent dans des zones rurales, ont des possibilités particulièrement limitées d'accéder à des emplois salariés (formels).

Une plus large stratégie pour l'emploi, centrée sur des « emplois de meilleure qualité » et l'« inclusion productive » des pauvres, des femmes et des populations rurales, peut s'attaquer plus directement aux défis centraux de réduction de la pauvreté et de stimulation d'une prospérité partagée à court et moyen terme. Conformément aux données récentes de la Côte d'Ivoire, aux éléments factuels du Rapport du développement dans le monde 2013 sur l'emploi, et au Rapport régional sur l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne (Filmer et coll., 2014), l'objectif d'une stratégie plus inclusive pour l'emploi pourrait directement viser à améliorer les revenus et la qualité des emplois dans toutes les occupations, y compris les activités indépendantes agricoles et non agricoles, qui continueront à occuper la majorité de la population dans un avenir proche. Le présent rapport invite donc à élargir les discussions sur les politiques de l'emploi pour aller au-delà du nombre d'emplois et du chômage et donc pour accorder davantage d'attention à la qualité, au caractère inclusif et à la productivité des emplois. Cela inclurait une priorisation plus forte de la réduction de la pauvreté dans les politiques d'emploi.

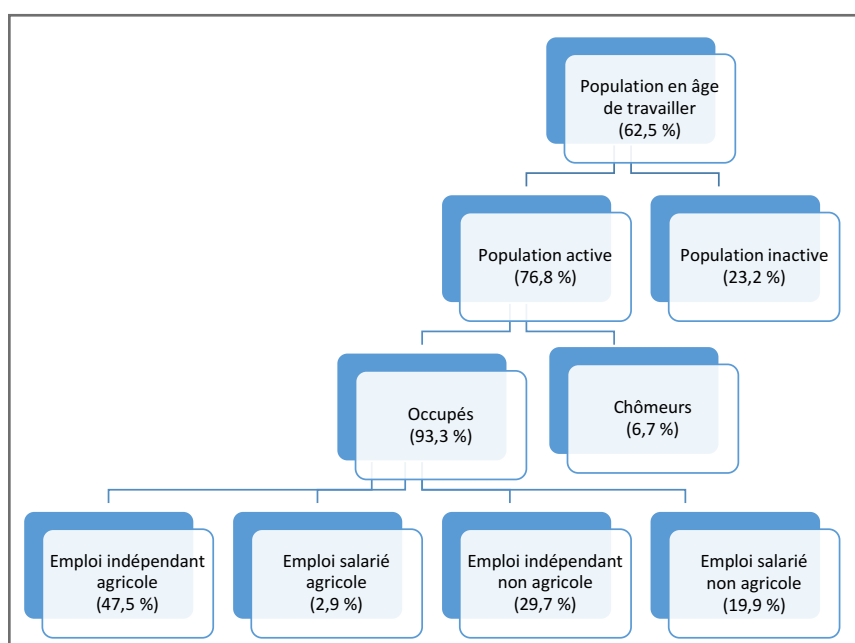
Promouvoir des emplois de meilleure qualité qui fournissent des rémunérations plus élevées constitue le principal défi de l'emploi dans l'avenir proche

L'analyse des données récentes sur le profil de l'emploi en Côte d'Ivoire montre que le plus grand défi de l'emploi a trait à la qualité, au caractère inclusif et à la productivité des emplois. La figure 4, montre la répartition de la population en âge de travailler en fonction de l'âge. À mesure que les jeunes achèvent leurs études, leur taux d'activité augmente progressivement, pour atteindre plus de 80 % à 24 ans et plus de 95 % à 34 ans. La plupart des jeunes s'insèrent en travaillant à leur compte dans les secteurs agricoles et non agricoles. Les jeunes qui rejoignent la main-d'œuvre après des études plus longues contribuent à augmenter la part de l'emploi salarié, ainsi que du chômage. Toutefois, ces phénomènes restent dans l'ensemble d'une ampleur plus faible que les emplois indépendants.

Figure 4 : Transition des jeunes vers la population active, et type d'emploi, par âge


Source : Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants, ENSETE, 2013 ; représentation des auteurs

Un défi majeur découle de la forte concentration de l'emploi dans des occupations à faible productivité dans les activités indépendantes agricoles et non agricoles. La figure 5 fournit une image globale de la population ivoirienne en âge de travailler en Février 2014. Le chômage touche environ 6,7 % des individus de la population active, et est plus prévalent parmi les personnes les plus instruites en zones urbaines. Un nombre limité d'individus occupent des emplois salariés non agricoles (19,9 % de la population active occupée), et moins de la moitié d'entre eux ont des emplois salariés formels, qui sont aussi concentrés parmi les personnes les plus instruites en zones urbaines. En revanche, la majorité des individus œuvrent dans des activités indépendantes agricoles ou non agricoles (respectivement 47,5 % et 29,7 % de la population occupée). Presque tous les pauvres et les individus en zone rurale exercent de telles activités indépendantes. En moyenne, l'emploi indépendant a tendance à avoir une productivité et des revenus relativement faibles, bien qu'il existe d'importantes variations et opportunités de croissance des revenus au sein de ces secteurs.

Figure 5 : Vue d'ensemble de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en février 2014


Source : ENSETE 2013, indicateurs basés sur les normes internationales adoptées par le BIT (13th Conference of Labor Statisticians, CIST, 1982), voir chapitre 1 pour les détails et définitions.

L'analyse des tendances récentes montre que la prépondérance des emplois de faible qualité et à bas revenu est en grande partie une question structurelle. Certaines données suggèrent que la part de l'emploi indépendant non agricole a augmenté pendant la période de crise, tandis que la part de l'emploi salarié formel dans l'économie a diminué. Malgré ces variations, la structure globale de l'emploi est néanmoins restée relativement stable. Le processus de transformation structurelle suit son cours en Côte d'Ivoire, mais dans un contexte de très forte évolution démographique. Dans ce cadre, les prévisions montrent que la structure de l'emploi devrait rester relativement stable d'ici 2020, dans le sens où la plupart des individus devrait continuer à exercer des activités indépendantes agricoles et non agricoles, même avec des scénarios de croissance très élevée des secteurs des services ou de l'industrie. Il est en fait probable que l'emploi indépendant non agricole, en particulier dans les services, devienne le type d'emploi le plus commun d'ici une dizaine d'années.

Il existe une marge considérable pour des gains de productivité de la main-d'œuvre dans les secteurs où les pauvres travaillent

Les revenus peuvent augmenter en améliorant la productivité de la main-d'œuvre au sein des secteurs et en favorisant les transitions de la main-d'œuvre d'un secteur à un autre (transformation structurelle). De manière générale, les revenus des couches plus pauvres et plus marginalisées de la société peuvent augmenter soit en accroissant et la productivité dans les secteurs où les pauvres travaillent actuellement (principalement dans l'agriculture et l'emploi indépendant non agricole) et là où ils vivent (essentiellement dans les zones rurales), soit en facilitant les transitions vers des secteurs où la productivité de la main-d'œuvre est plus élevée. Les activités agricoles et informelles sont souvent considérées comme moins productives et les activités non agricoles et formelles comme plus productives. Favoriser la productivité au sein des secteurs et faciliter les mouvements entre les secteurs requiert des approches quelque peu différentes.

Quel est le juste équilibre entre ces différentes approches de politique économique pour la Côte d'Ivoire d'aujourd'hui ? Historiquement, à mesure que les pays se développent, la part de la main-d'œuvre dans l'agriculture diminue. Elle est d'abord compensée par une augmentation correspondante des activités indépendantes non agricoles et, à plus long terme, de l'emploi salarié formel. Des tendances similaires de transformation structurelle ont commencé à apparaître en Côte d'Ivoire et devraient se poursuivre au cours de la prochaine décennie. Ces transformations s'accompagnent habituellement d'une urbanisation, consécutive à un exode rural, à une urbanisation in situ des centres ruraux, et à une formalisation des activités. Quel volume de mouvements entre secteurs, dans l'espace et vers des formes d'emploi plus formelles pourrait être visé aujourd'hui, en particulier avec un objectif de génération d'emplois de meilleures qualités et plus inclusifs ?

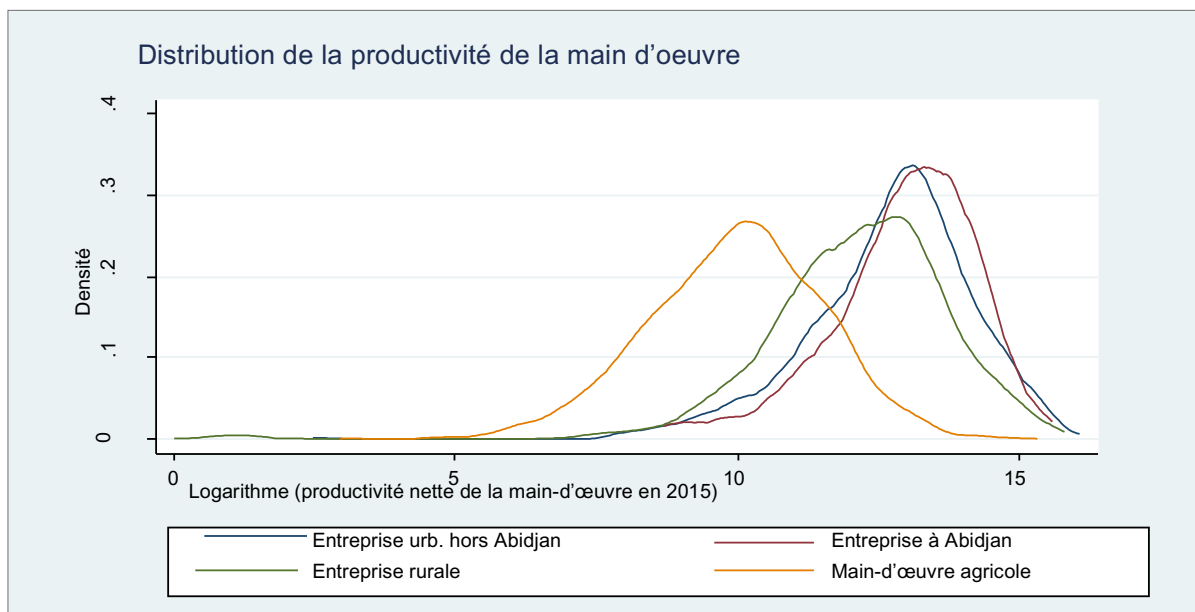
Il peut sembler y avoir un paradoxe des emplois dans l'agriculture. Plus les ménages s'enrichissent, plus la part de la dépense totale consacrée à la demande alimentaire diminue, de même que la part de l'emploi dans l'agriculture. Du côté de l'offre, la main-d'œuvre s'avère généralement plus productive en dehors qu'au sein de l'agriculture. Ces larges écarts de productivité aux stades initiaux du développement et le processus de convergence ultérieur suggèrent qu'il y a beaucoup à gagner, à favoriser la sortie de certains travailleurs du secteur agricole. Dès lors, quelle peut donc être la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi d'un pays, en dehors du fait de libérer de la main-d'œuvre ?

Ces préoccupations par rapport au potentiel des emplois de l'agriculture doivent être nuancées et ce, tant du côté de l'offre que de la demande de main-d'œuvre. Du côté de l'offre, de récentes données micros qui ajustent les efforts de la main-d'œuvre par les différences de capital humain et d'utilisation du temps, indiquent que l'écart de productivité agricole² habituellement rapporté sur la base de données macros est exagéré. Cet écart de productivité est plus de l'ordre d'un facteur de 2 que d'un facteur 6. Cela implique que les gains du mouvement entre secteurs sont sensiblement moindres que communément avancé, et une part importante de l'écart est expliquée par la saisonnalité agricole. L'agriculture n'est pas intrinsèquement moins productive. Ces observations valent également pour la Côte d'Ivoire. La grande hétérogénéité de la productivité de la main-d'œuvre agricole souligne les importantes opportunités de gains de revenu dans l'agriculture (Figure 6). Enfin, il a été démontré de façon convaincante que la génération

² Ratio de la valeur ajoutée dans l'agriculture par personne employée principalement dans l'agriculture, sur la valeur ajoutée dans les secteurs non agricoles par personne employée principalement en dehors de l'agriculture.

de revenus dans l'agriculture réduit davantage la pauvreté, même si les politiques agricoles et les conditions initiales (telles qu'une répartition équitable des terres) comptent pour assurer que la croissance dans le secteur agricole favorise l'emploi inclusif et la réduction de la pauvreté. L'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre agricole émerge ainsi comme un autre point d'entrée important des politiques pour augmenter les revenus, au même titre que l'élimination des obstacles à la migration et l'amélioration de la productivité en dehors de l'agriculture.

Figure 6 : La substantielle hétérogénéité de la productivité de la main-d'œuvre au sein des secteurs suggère qu'il existe une marge considérable de gains de revenu intra-sectorielle, y compris dans l'agriculture



Note : La productivité nette de la main-d'œuvre est mesurée par la production nette par personne principalement occupée par an. Dans le secteur de l'emploi indépendant, la production nette est la valeur des bénéfices annuels.

Source : Calculs des auteurs, Enquête Niveau de Vie des Ménages, ENV, 2015

Du côté de la demande, la demande mondiale de produits agricoles d'exportation de la Côte d'Ivoire et la transformation du régime alimentaire suite à la croissance des revenus et à l'urbanisation ouvrent des opportunités de génération de nouveaux emplois productifs et d'accroissement des revenus dans l'agriculture.

En Côte d'Ivoire, la valeur des exportations agricoles a rapidement augmenté au cours des dernières années. Étant donné la prédominance de petits exploitants, occupés pour la plupart dans les cultures de rente, beaucoup peuvent tirer profit de l'expansion des cultures d'exportation. En même temps, une partie de la baisse de la demande de main-d'œuvre dans l'agriculture, due à la (relative) faible diminution de la demande de denrées alimentaires, consécutive à l'accroissement des revenus, peut également être compensée en répondant à la demande de produits agricoles de plus grande valeur et transformés, croissant avec l'enrichissement des pays. Cela peut créer de nouveaux emplois dans les exploitations, mais aussi de plus en plus, en dehors de celles-ci, dans les chaînes de valeur agricoles et les agro-industries en expansion. Les pays combinant une transformation structurelle réussie (déclin de la part de l'agriculture dans l'économie à mesure qu'ils se développent) avec une transformation agricole réussie (diminution de la part des denrées de base dans la valeur ajoutée agricole) sont ceux qui enregistrent la réduction la plus rapide de la pauvreté (rurale).

Malgré les bonnes perspectives de nouveaux emplois et de meilleurs revenus au sein de l'agriculture, sur la durée, la plupart des emplois seront générés en dehors de ce secteur. Ce sont souvent les jeunes qui sont enclins à quitter l'agriculture les premiers et en plus grand nombre. Jusqu'ici, le rythme de la sortie des jeunes de l'agriculture correspond au niveau de développement de la Côte d'Ivoire. Une part importante de la demande de produits et services non agricoles et donc des emplois non agricoles, en particulier dans les couches les plus pauvres de la société, viendra d'une croissance agricole généralisée dans les zones rurales (et moins de l'emploi salarié dans les industries manufacturières modernes). En fait, même durant la période de forte croissance dans les années suivant la crise post-électorale, la majorité de nouveaux « emplois » générés étaient indépendants (la plupart, dans

l'agriculture au sein des exploitations familiales). Seule une faible part des nouveaux emplois étaient salariés (et souvent informels). Beaucoup de nouveaux emplois des jeunes seront indirectement liés à l'agriculture et à l'agro-industrie. L'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre dans les sous-secteurs agricoles sera donc également nécessaire pour maintenir la compétitivité de l'agriculture par rapport aux autres secteurs non agricoles, afin de retenir les jeunes, de tirer profit des opportunités d'emplois résultant de la croissance de la demande intérieure et extérieure de produits agricoles. Cela permettra de séquencer la transition de la main-d'œuvre en dehors de l'agriculture, mais aussi de stimuler la demande de produits non agricoles et la création d'emplois à l'extérieur des exploitations.

Le développement des zones rurales et des villes secondaires doit encore progresser en Côte d'Ivoire pour absorber de manière productive la main-d'œuvre quittant l'agriculture. Environ quatre travailleurs ruraux sur cinq sont engagés dans l'agriculture, ce qui est conforme aux ratios observés dans d'autres pays ayant un même niveau de développement. Mais seule une très petite (et relativement plus faible) partie de la population rurale (4 %) occupe des emplois *salariés* non agricoles, soulignant la limitation des opportunités d'emploi dans l'économie rurale, en ligne avec le haut degré d'urbanisation de la Côte d'Ivoire. Les ménages ont également tendance à être plus spécialisés, soit dans l'agriculture soit dans l'emploi indépendant non agricole. Dans ce contexte, l'accès à des emplois indépendants et salariés à proximité de l'économie rurale et dans les villes secondaires est particulièrement important pour un emploi de meilleure qualité et plus inclusif.

À quel volume de mouvement entre les principaux types d'emploi peut-on raisonnablement s'attendre en Côte d'Ivoire ? Les projections indiquent une diminution continue de la part de la main-d'œuvre dans l'agriculture, principalement contrebalancée par une augmentation de l'emploi indépendant non agricole. Même en adoptant une vision plutôt pessimiste de la croissance agricole, d'ici 2025, l'emploi salarié devrait toujours rester le type d'emploi le plus petit par rapport à l'emploi indépendant agricole et non agricole. En fait, selon les projections, l'emploi indépendant non agricole est susceptible de devenir la principale source d'emploi d'ici 2025. Une croissance plus rapide dans l'agriculture, résultant de gains de productivité au sein du secteur, ralentirait la sortie de main-d'œuvre de l'agriculture et son entrée dans des activités indépendantes non agricoles.

En résumé, pour relever le défi de promotion de l'emploi inclusif en Côte d'Ivoire, une approche à trois volets peut être considérée. D'abord, environ deux tiers des pauvres en Côte d'Ivoire vivent en milieu rural et près de la moitié dans des ménages dont le chef est principalement engagé dans l'agriculture. Ainsi, la modernisation et l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre dans l'agriculture doivent être un point d'entrée clé pour la génération d'emplois plus nombreux, de meilleure qualité et plus inclusifs. Deuxièmement, il sera également important d'élargir les opportunités d'emplois productifs en dehors des exploitations agricoles. La génération de ce type d'emplois sera plus inclusive et réduira davantage la pauvreté lorsqu'elle a lieu à proximité. Les pauvres sont concentrés dans les économies rurales et les villes secondaires, attirant l'attention sur le problème posé par la forte concentration urbaine en Côte d'Ivoire et le faible taux d'emploi rural salarié à l'extérieur des exploitations. L'élargissement des opportunités d'emploi productif en dehors des exploitations exigera non seulement d'accélérer la création d'emplois dans les entreprises et l'expansion du secteur formel, mais aussi de mettre en place des politiques pour accroître la productivité dans les emplois indépendants non agricoles du secteur informel. Enfin, la transformation occupationnelle est habituellement en retard sur la transformation économique, et un système de protection sociale sera nécessaire pour les personnes incapables de saisir les opportunités d'accéder à des emplois plus productifs. Une discussion en profondeur des politiques de protection sociale est au-delà de la portée de ce rapport, même si elle demeure un élément pertinent d'une approche large de la problématique de l'emploi.

Maximiser la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi

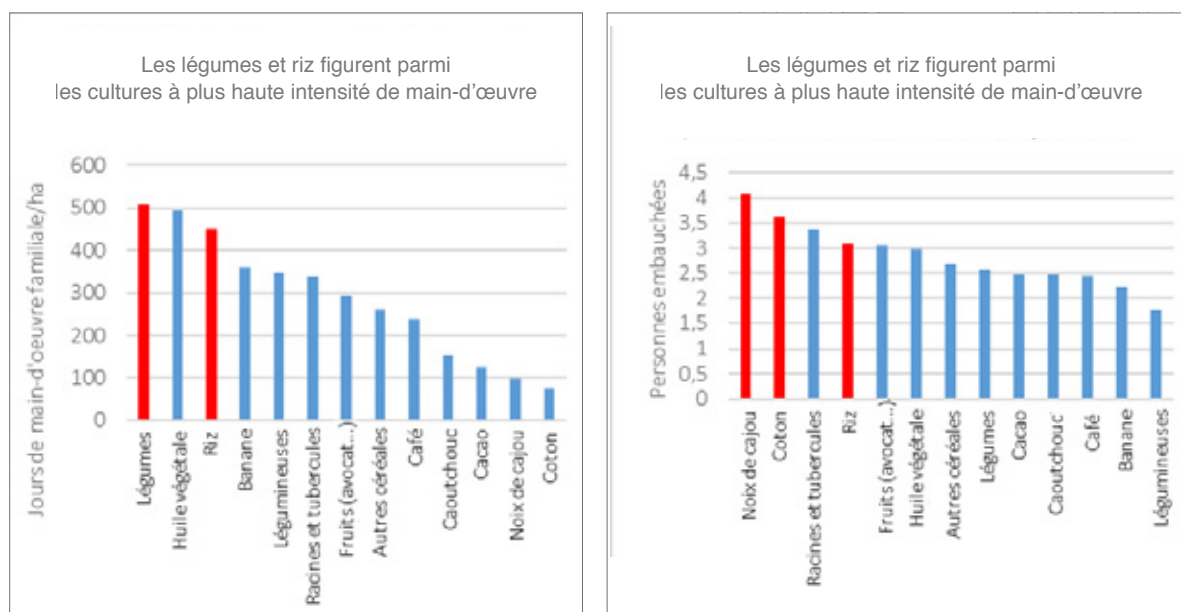
L'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre agricole est cruciale pour l'agenda de l'emploi de la Côte d'Ivoire. Elle s'appuie sur l'avantage comparatif du pays, accroît directement les revenus des pauvres, et aide à générer une demande de produits et services non agricoles, et par conséquent des emplois en dehors des exploitations agricoles. Étant donné la part importante de l'emploi dans l'agriculture, même une croissance rapide des emplois salariés urbains ne suffira pas à absorber tous les nouveaux arrivants dans la population en âge de travailler. Toutes les stratégies agricoles ne sont toutefois pas aussi efficaces pour générer des emplois inclusifs.

Les cultures d'exportation ne représentent qu'environ un quart de la production agricole totale. Les cultures vivrières représentent le reste (75 %). L'agriculture ivoirienne est substantiellement orientée vers le marché. Quatre petits exploitants sur cinq vendent au moins une partie de leur production, et un sur cinq déclare vendre l'ensemble de ses récoltes. L'agriculture est dominée par les petits exploitants relativement bien dotés en terres. Étant donné les ratios terre/main-d'œuvre élevés et la faible mécanisation, l'embauche de main-d'œuvre est courante, y compris des travailleurs migrants, pour combler le manque de main-d'œuvre familiale. Le recours à une main-d'œuvre non familiale est particulièrement élevé dans le coton, le riz et la noix de cajou (cultivée dans le Nord), dont la production s'est développée au cours des cinq dernières années.

Les objectifs généraux d'une agriculture qui promouvrait l'agenda de l'emploi seraient d'améliorer la productivité agricole, la diversification et l'ajout de valeur. Ces dernières années, un début a été constaté sur chacun de ces fronts. Parmi les cultures vivrières de base, des progrès ont été particulièrement notables dans le riz. La croissance des rendements a cependant été négative dans d'autres cultures de base (telles que les racines et tubercules). Cela reflète un relatif manque d'attention à ces cultures par rapport aux cultures de rente. Il s'agit d'un domaine à considérer, en particulier compte tenu des niveaux de pauvreté plus élevés chez les producteurs de cultures vivrières. Parmi les cultures de rente, la croissance des rendements a également été revitalisée, spécialement dans le coton et la noix de cajou, indiquant une diversification à côté du cacao, même si la production de café et d'ananas a diminué.

La solide croissance de la productivité du riz, de la noix de cajou et du coton a permis une diversification de la gamme des cultures de rente, mais qui ne s'est pas réellement orientée vers des produits à forte valeur. L'expansion de la production de riz, de coton et de noix de cajou est prometteuse du point de vue de l'emploi (Figure 7). Le riz émerge en Côte d'Ivoire comme l'une des cultures à plus haute intensité de main-d'œuvre. Les producteurs de coton et de noix de cajou font le plus large usage d'une main-d'œuvre salariée. Ces deux cultures sont largement pratiquées dans le nord, où les taux de pauvreté sont les plus élevés. L'expansion de leur production est également prometteuse pour l'emploi inclusif. Une part croissante des noix de cajou est traitée au niveau local (en particulier dans la région du centre), créant ainsi des opportunités potentielles d'emplois dans les villes secondaires. La production de légumes est également à haute intensité de main-d'œuvre, mais son potentiel n'a jusqu'à présent pas été pleinement exploité. Dans l'ensemble, ces tendances sont prometteuses, mais il reste une marge d'amélioration.

Figure 7 : Les productions de riz et de légumes ont la plus forte intensité de main-d'œuvre ; le coton et la noix de cajou font largement appel à une main-d'œuvre salariée



Source : Calculs des auteurs basés sur ENV 2015.

La grande hétérogénéité des rendements nets par hectare entre les cultures est le signe d'une marge considérable de gains de productivité. La valeur nette de la production par hectare pour les producteurs du 75^e centile est généralement trois à quatre fois plus élevée que celle des producteurs du 25^e centile. Après prise en compte des contributions de la main-d'œuvre et autres facteurs, les résultats montrent également une marge considérable pour des gains de productivité par une utilisation accrue des intrants modernes. L'utilisation d'engrais inorganiques est faible et leur rentabilité mérite un examen approfondi. L'utilisation de produits agrochimiques est relativement plus élevée, mais soulève toutefois des inquiétudes à propos des risques pour la santé et la qualité des emplois.

Une analyse de la chaîne de valeur du riz met en évidence les défis et opportunités de la croissance à la fois chez les producteurs et au long de la chaîne de valeur. Ces défis sont similaires dans d'autres chaînes de valeur. Les acteurs de la chaîne de valeur du riz (producteurs, transformateurs, fournisseurs d'intrants et de stockage et négociants) sont en général faiblement dotés de ressources productives, sous-équipés, mal formés et médiocrement organisés et coordonnés. Chez les transformateurs, l'absence d'un approvisionnement suffisant en riz, ainsi que le coût et les pénuries de l'électricité sont fréquemment mentionnés comme des contraintes majeures. Cela freine l'investissement et affecte la qualité, des éléments pourtant nécessaires pour concurrencer les importations. L'utilisation des intrants agricoles et le contrôle de l'eau sont rarement optimaux. Les marges brutes par hectare des producteurs sont, par conséquent, souvent faibles et hautement variables selon les endroits et les saisons. Le manque général de profondeur financière au sein de la chaîne, où chaque acteur est confronté à des contraintes de crédit et s'autofinance largement, est combiné à une mauvaise coordination et à des dispositifs contractuels sous-optimaux entre les différents acteurs. Une amélioration de l'organisation et de la coordination de la chaîne est nécessaire ; un défi auquel s'attaque la stratégie nationale de développement du riz.

Plusieurs points d'entrée pour les politiques peuvent être considérés pour maximiser la contribution de l'agriculture pour l'agenda de l'emploi en Côte d'Ivoire. Tout d'abord, l'appui continu à la croissance de la productivité dans les cultures à haute intensité de main-d'œuvre de riz, de coton et de noix de cajou peut être complété par un soutien supplémentaire à d'autres cultures vivrières à haute intensité de main-d'œuvre et cultures à forte valeur ajoutée. Deuxièmement, les petites exploitations agricoles sont les plus prometteuses pour la génération d'emplois inclusifs, en particulier parce qu'aucun signe n'indique que les exploitants ivoiriens les plus grands sont plus efficaces que les plus petits. Il existe une marge considérable pour la modernisation dans les petites exploitations agricoles, notamment par la mécanisation. En troisième lieu, la Côte d'Ivoire aurait besoin de solides investissements supplémentaires dans la recherche et le développement agricoles, notamment sur les cultures vivrières de base. Quatrièmement, les faibles niveaux d'instruction et la médiocre formation des acteurs des chaînes de valeur agricoles freinent l'innovation technologique. La réhabilitation des centres nationaux d'enseignement et de formation agricoles pourrait mettre à profit les avancées dans l'accès à l'enseignement primaire et améliorer l'offre d'opportunités d'acquisition de connaissances et de formation agricole. Enfin, l'amélioration de la sécurité foncière rurale et la levée des contraintes de financement resteront critiques pour catalyser l'investissement agricole et accroître la productivité, tant chez les exploitants que dans les entreprises agroalimentaires. Cela nécessitera souvent une approche plus intégrée des chaînes de valeur où les pouvoirs publics peuvent jouer un important rôle de coordination.

Améliorer la productivité des emplois indépendants non agricoles grâce à un environnement des affaires plus favorable

Bien qu'elles regroupent une large part des emplois en Côte d'Ivoire, les activités indépendantes non agricoles sont souvent laissées pour compte dans les stratégies pour l'emploi. En 2014, la part de l'emploi dans les activités indépendantes non agricoles représentait 29,7 %, contre 47,5 % pour les emplois dans l'agriculture et 19,9 % pour les emplois salariés non agricoles. Les projections du futur profil de l'emploi en Côte d'Ivoire indiquent que l'emploi indépendant non agricole est susceptible de devenir la plus importante catégorie d'emploi d'ici 2025. Les stratégies pour ce secteur en Côte d'Ivoire demeurent toutefois limitées, et souvent concentrées sur la formalisation. Une stratégie plus claire et plus complète pour la création d'un environnement des affaires favorable et l'accroissement de la productivité du secteur pourrait participer à assurer des opportunités d'emploi de meilleure qualité pour contribuer à la réduction de la pauvreté et l'inclusion productive.

La grande majorité des activités indépendantes non agricoles en Côte d'Ivoire opèrent dans le secteur informel, souvent en marge de la législation existante sur les petites et moyennes entreprises. Les entreprises familiales non agricoles répondent à la définition légale ivoirienne des microentreprises. Il faut toutefois noter que la plupart des activités indépendantes non agricoles ne sont pas enregistrées et ne tiennent aucune forme de comptabilité. En général, ce type d'activité informelle se comporte de manière contre cyclique et peut servir de tampon en cas de crise ou de choc. En Côte d'Ivoire, le secteur informel a certes connu une expansion pendant les années de crise, mais il est en grande partie structurel et compte un grand nombre d'entreprises établies depuis plusieurs années. Le propriétaire type d'une microentreprise non agricole est une jeune femme sans éducation formelle. La majorité des activités indépendantes non agricoles opèrent dans des activités de service à petite échelle, pour les deux tiers dans les zones urbaines.

L'emploi indépendant, non agricole n'est pas seulement le résultat du manque d'autres opportunités. Divers facteurs d'attraction contribuent à l'emploi dans le secteur. En fait, de nombreuses personnes disent préférer le travail dans ce secteur aux autres possibilités d'emploi. Cette tendance reflète sans doute des opportunités limitées, en particulier pour les personnes peu éduquées pour lesquelles les emplois salariés formels sont hors de portée. Manifestement, toutes les personnes ne travaillent pas dans le secteur informel par choix, mais des données qualitatives et quantitatives viennent quelque peu nuancer la connotation négative souvent associée à ce secteur.

Le fait que beaucoup de personnes trouvent l'emploi indépendant non agricole attrayant est cohérent avec la grande hétérogénéité dans les revenus et la productivité dans le secteur. Si certains parviennent tout juste à y survivre, beaucoup y trouvent un meilleur emploi, une source de revenus plus élevés ou une voie de sortie de la pauvreté. Dans l'ensemble, les entreprises actives des hommes à Abidjan sont les plus productives, alors que celles opérant en milieu rural le sont nettement moins. Les secteurs relativement à plus forte intensité de capital, tels que le transport, la vente en gros ou les bars et restaurants, ont également tendance à être plus productifs.

De multiples contraintes freinent la création et le fonctionnement des activités indépendantes non agricoles. L'analyse de données qualitatives et quantitatives révèle une hiérarchie relativement claire des contraintes. Les difficultés d'accès au financement sont les plus contraignantes pour les individus opérant dans le secteur. Les services financiers très limités ou inexistants forcent les (potentiels) entrepreneurs à faire principalement appel à leurs économies personnelles, à leurs réseaux familiaux ou connaissances pour trouver des financements. L'absence d'un environnement des affaires sûr ou le manque d'accès aux marchés constituent d'autres freins. De nombreux entrepreneurs se plaignent par exemple de relations problématiques avec les autorités locales. En dépit des taxes qu'ils paient, les propriétaires de microentreprises bénéficient de peu de services. Enfin, en ce qui concerne l'instruction et les compétences, même si une éducation formelle n'est pas nécessairement gage d'une meilleure productivité dans l'emploi indépendant non agricole, le nombre d'années d'expérience ainsi que des compétences de base en affaires ont leur importance quand il s'agit de réussir à faire fonctionner une entreprise. Les entrepreneurs du secteur mentionnent également des difficultés liées aux compétences comportementales, en particulier pour les jeunes.

Plusieurs points d'entrée peuvent être considérés pour établir un environnement des affaires plus favorable aux activités indépendantes non agricoles. Au niveau des politiques économiques, il n'existe pas de stratégie nationale consolidée pour le secteur. De nombreuses actions relatives aux entreprises informelles ont tendance à commencer par se demander comment les « formaliser ». Ces dernières années, la simplification des procédures de création d'entreprises formelles a contribué à accroître le nombre des petites entreprises enregistrées (voir chapitre 5). La formalisation ne peut toutefois être considérée comme une fin en soi, en particulier parce que les expériences internationales sur l'effet des politiques encourageant la formalisation sur la productivité des entreprises ou les impôts collectés sont assez mitigées : elles montrent que, seule une faible part des entreprises informelles se formalisent. En fait, de récentes innovations suggèrent que la formalisation peut être encouragée à l'aide de mesures complémentaires visant à alléger les obstacles à la productivité des entreprises. Dans ce sens, la recherche de politiques s'attaquant aux contraintes à la productivité peut venir en premier et les tentatives de formalisation plus tard. Le manque de définition claire des rôles et responsabilités relatifs au secteur constitue un réel défi pour la mise

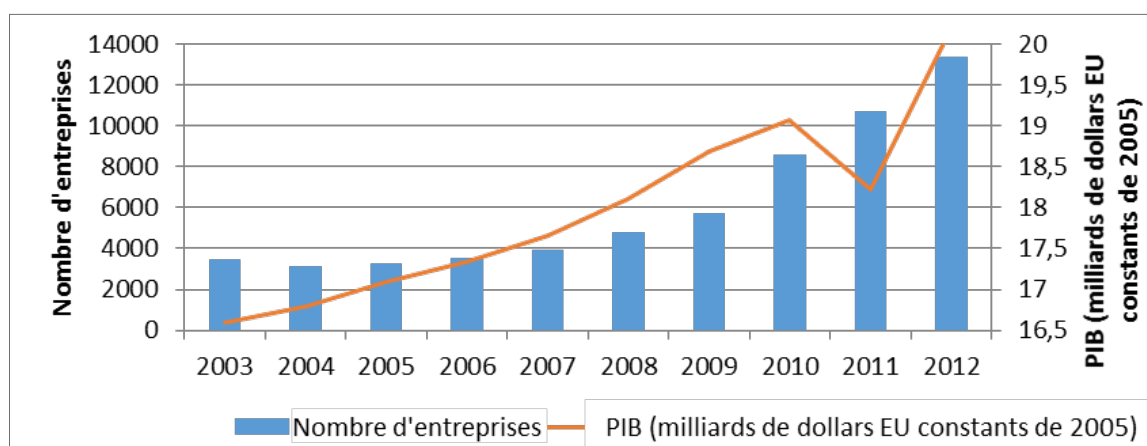
en place d'un environnement propice et encourageant pour les activités indépendantes non agricoles en Côte d'Ivoire. Une multitude d'organismes publics ont des relations avec le secteur, mais bon nombre d'entre eux se concentrent sur des aspects particuliers, comme par exemple la constitution de registres pour mieux réglementer ou taxer le secteur. Il y a relativement moins d'attention sur la mise en œuvre de mesures visant l'allègement des contraintes à la productivité dans le secteur.

De nouvelles actions sont possibles pour lever les multiples obstacles à l'établissement d'un environnement des affaires plus favorable aux activités indépendantes non agricoles. Une approche en trois étapes peut être considérée. Tout d'abord, en ce qui concerne les politiques, il serait bénéfique d'élaborer une stratégie pour le secteur prenant en compte les perspectives des opérateurs indépendants et articulant des mécanismes de coordination et de redevabilité des organismes publics appelés à traiter avec le secteur. Ensuite, sur le plan de programmation, des interventions spécifiques peuvent être entreprises en vue d'assouplir les contraintes entravant les micro-entrepreneurs confrontés à des failles de marché. Faciliter l'accès au financement à travers des mécanismes efficaces est sans conteste une priorité majeure, suivi de la facilitation de l'accès aux marchés et à des lieux de travail adaptés. En ce qui concerne les compétences, la portée des interventions visant directement l'offre de formation est peut-être plus limitée. Il est toutefois envisageable de favoriser l'accès à des formations en affaires ou la mise à niveau des compétences techniques, par exemple en s'appuyant sur des institutions privées existantes, y compris en dynamisant l'apprentissage traditionnel répandu pour les jeunes. Dans l'ensemble, les évaluations d'impact au niveau international indiquent que les interventions intégrées, ciblant conjointement plusieurs contraintes sont les plus prometteuses. Enfin, étant donné l'hétérogénéité du secteur, la protection sociale peut rester la seule option pour ceux qui ne seraient pas à même de devenir plus productifs.

Encourager la création d'emplois formels par l'accroissement du nombre, de la taille et de la répartition géographique des entreprises formelles

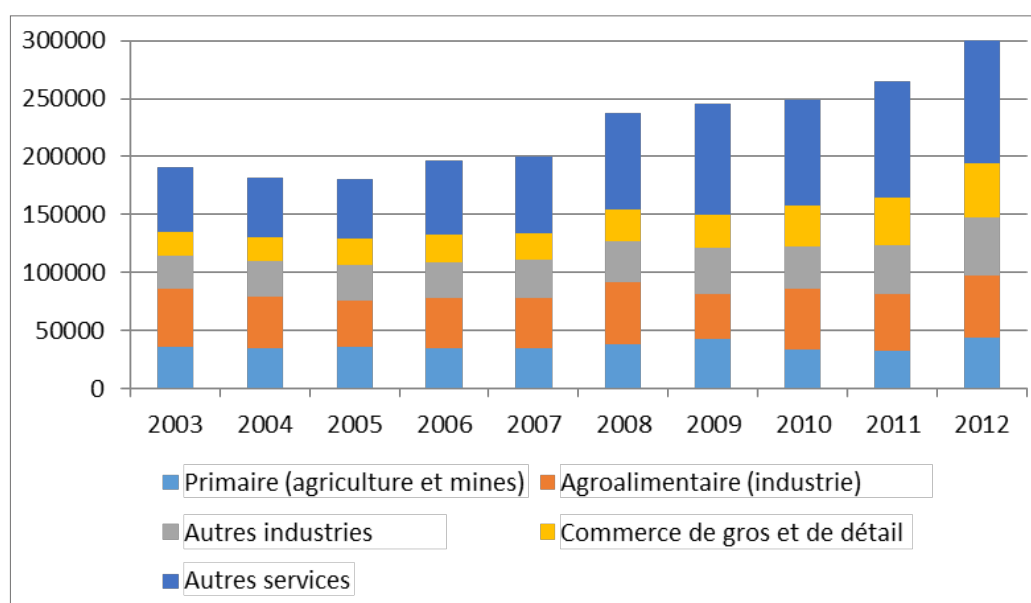
Étant donné la meilleure qualité des emplois du secteur moderne formel, l'extension de la taille de celui-ci est essentielle pour obtenir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'économie ivoirienne se caractérise par un secteur industriel relativement développé et diversifié pour l'Afrique subsaharienne, mais la compétitivité et le climat général de l'investissement se sont érodés durant la décennie de crise. L'instabilité politique a longtemps été classée parmi les principaux obstacles à la conduite des affaires, mais tel n'est plus le cas aujourd'hui. Le pays aspire désormais à l'émergence et il pourrait profiter des dividendes de la paix pour se focaliser sur d'autres contraintes limitant la compétitivité et la croissance du secteur privé.

Une analyse au niveau des entreprises révèle que, dans les années qui ont suivi l'accord de Ouagadougou en 2007, la Côte d'Ivoire a enregistré des avancées continues dans les activités commerciales, l'arrivée de nouvelles entreprises et la croissance de l'emploi formel. Le nombre total d'entreprises officiellement enregistrées a plus que triplé entre 2007 et 2012 (figure 8). Par rapport aux autres pays pour lesquels des données sont disponibles, l'économie formelle ivoirienne a fait preuve d'un certain dynamisme dans la création et la croissance des entreprises : la création d'emplois est concentrée à la fois dans les entreprises jeunes et les grandes entreprises, soulignant ainsi l'importance non seulement de l'arrivée de nouvelles entreprises, mais aussi de la croissance de celles déjà en place. Les tendances de l'emploi au cours du cycle de vie des entreprises suggèrent également que celles-ci s'agrandissent avec le temps, signe d'un marché relativement fonctionnel.

Figure 8 : Nombre d'entreprises dans le secteur formel, par an


Source : calculs des auteurs, données de la Centrale des bilans (voir chapitre 5 pour les détails)

L'économie ayant à peine commencé à se rétablir pendant la période couverte par les données en panel disponibles sur les entreprises, les preuves de changements structurels importants sont encore limitées, y compris car le nombre initial des entreprises et des emplois formels était relativement bas. Selon les données de la centrale des bilans, le nombre d'emplois dans le secteur formel est passé d'environ 200 000 en 2003 à approximativement 300 000 en 2012. En même temps, la magnitude de la création totale d'emplois formels est restée faible : le nombre le plus élevé d'emplois formels créés au cours d'une année n'est que d'environ 40 000 (figure 9). Le pays comptant plus de 10 millions de personnes occupées, cela signifie que le potentiel d'absorption d'un grand volume de main-d'œuvre par le secteur formel est limité à *court terme*. Comme le souligne également le chapitre 3, une période soutenue de croissance rapide sera nécessaire dans les secteurs de l'industrie et des services pour que la part de l'emploi salarié formel dans l'économie augmente de manière significative. En outre, malgré certains signes de diversification régionale, plus de 90 % des entreprises et emplois formels restent concentrés à Abidjan, créant ainsi des défis d'inclusivité des emplois formels. En ce qui concerne la production, de nouveaux secteurs tels que le pétrole et le gaz sont devenus les plus importants contributeurs à la valeur ajoutée, mais leur participation à l'emploi est négligeable. La concentration persistante de l'emploi dans les activités agroalimentaires, notamment dans l'agriculture et la transformation, implique que ces secteurs resteront d'importants moteurs de création d'emplois dans un avenir proche.

Figure 9 : Nombre total d'emplois dans le secteur formel, par an et par secteur


Source : calculs des auteurs, données de la Centrale des bilans (voir chapitre 5 pour les détails)

Les dynamiques des entreprises et de l'emploi formel observées en Côte d'Ivoire font apparaître plusieurs obstacles à la croissance du secteur formel. Les entreprises, en particulier jeunes et petites, souffrent d'une rotation élevée de leur personnel et d'un faible taux de survie. Si l'arrivée d'entreprises étrangères semble avoir eu un effet positif de concurrence, favorisant la survie des entreprises plus productives, l'aptitude des entreprises locales à concurrencer les entreprises étrangères apparaît malgré tout limitée. Ce constat est le signe de contraintes de capacité potentiellement importantes. Pour celles qui réussissent à survivre, la croissance de l'emploi est concentrée dans une poignée d'entreprises, et le taux de croissance est plus élevé parmi les entreprises et secteurs à plus forte intensité de capital et plus productifs. Cela suggère que l'accès au capital, les capacités de l'entreprise, et la demande des produits sont des contraintes potentielles à la croissance de l'emploi. En même temps, il existe une hétérogénéité considérable dans la qualité des emplois, mesurée par les différences de salaires moyens entre les secteurs et selon la taille des entreprises. Il est intéressant de constater que les moyennes et grandes entreprises ont tendance à payer des coûts de main-d'œuvre nettement plus élevés, y compris du fait d'une structure organisationnelle comprenant plus de niveaux hiérarchiques et de postes managériaux. Le coût élevé de la main-d'œuvre très qualifiée peut être un des obstacles à la croissance des entreprises.

La comparaison de la dynamique des entreprises et du climat des affaires avec d'autres pays indique une série d'actions politiques potentielles. L'accès au financement est un obstacle, comme l'indiquent les niveaux relativement faibles d'intensité du capital et le taux élevé de rendement de l'investissement dans les entreprises ivoiriennes. Dans le secteur formel, les contraintes liées au capital semblent varier fortement selon les secteurs et la taille des entreprises. Contrairement aux idées reçues, les entreprises les plus petites ne sont pas nécessairement celles dont l'accès au capital est le plus limité. Au niveau institutionnel, la Côte d'Ivoire a encore une marge de progression en matière de réglementation de l'accès au financement, en raison de l'absence d'un registre des crédits ou de mécanismes de partage de l'information sur le crédit, ainsi que d'un registre des garanties mobilières. Des réformes de l'environnement des affaires dans ces domaines pourraient réduire le coût global des prêts et améliorer l'accès au financement, en particulier pour les entreprises les plus petites et les moins bien établies. En outre, lutter contre la corruption et le manque de concurrence dans le secteur des transports contribuera à améliorer l'accès aux marchés régionaux, en particulier des petites et moyennes entreprises. En effet, à court terme, la croissance de la demande de produits a plus de chances de provenir des secteurs d'exportation, mais les coûts de transport élevés, dûs au vieillissement des infrastructures et à l'inefficacité des services logistiques, limitent la capacité des entreprises ivoiriennes à atteindre les marchés régionaux et mondiaux.

Au-delà des réformes institutionnelles, la Côte d'Ivoire peut également envisager un appui direct, plus ciblé pour compenser certaines faiblesses du climat d'investissement. Le pays a une longue histoire de forte présence étrangère et d'entrepreneurs sophistiqués. Il peut tirer parti du récent retour des investissements étrangers pour maximiser les avantages potentiels des afflux de capitaux ainsi que des retombées en matière d'apprentissage et d'effets indirects sur d'autres secteurs. Bien que l'État soit occupé à mettre en œuvre un généreux programme d'encouragement à l'investissement direct étranger, les mesures d'incitation existantes ne sont pas toujours suffisamment ciblées pour promouvoir la création d'emplois ou les exportations. Les pouvoirs publics pourraient envisager de lier les mesures incitatives aux secteurs à plus haute intensité de main-d'œuvre ou aux activités des entreprises encourageant le développement des compétences et des pratiques de gestion, les exportations, ou l'embauche et la passation de marchés au niveau local. Un appui ciblé peut également être fourni au niveau géographique pour réduire les disparités régionales existant dans les opportunités économiques et d'emploi.

Enfin, dans les comparaisons internationales, les coûts globaux moyens de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire figurent parmi les plus bas, mais elle n'est pas aussi compétitive une fois sa productivité prise en compte. La faible productivité de la main-d'œuvre peut en partie refléter des contraintes pesant sur la demande. Elle peut également résulter de contraintes du côté de l'offre de compétences : le faible niveau d'instruction et le rendement convexe de l'éducation peuvent contribuer à la cherté relative de la main-d'œuvre et à l'incapacité des entreprises à absorber les coûts qui leur permettraient de croître. Ainsi, le dernier chapitre examine plus en détail l'éducation, les compétences et la formation pour rendre la main-d'œuvre plus compétitive en Côte d'Ivoire.

Éducation, compétences et formation pour une main-d'œuvre compétitive en Côte d'Ivoire

Pour atteindre son objectif de devenir l'une des principales économies émergentes de l'Afrique subsaharienne et d'être compétitive au niveau mondial, la Côte d'Ivoire est confrontée à de gros défis pour rendre rapidement sa main-d'œuvre compétitive. Les années de crise ont affecté la qualité de l'enseignement et sa capacité à inculquer aux élèves les compétences dont ils ont besoin pour devenir une main-d'œuvre productive. Comme mentionné ci-dessus et dans le chapitre 5, par rapport à d'autres pays, les salaires ne sont pas nécessairement très élevés dans le secteur formel. Toutefois, la faible productivité des travailleurs contribue probablement à gonfler le coût relatif de la main-d'œuvre et peut freiner l'expansion des entreprises formelles. En même temps, comme mentionné dans les chapitres 3 et 4, l'instruction et les compétences comptent également pour la productivité de l'emploi indépendant agricole et non agricole, en particulier pour permettre aux individus de saisir des opportunités telles que de nouvelles technologies ou des pratiques d'affaires modernes. Dans ce contexte, la Côte d'Ivoire est confrontée au défi urgent de veiller à ce que les enfants d'aujourd'hui acquièrent les compétences dont la main-d'œuvre de demain aura besoin, tout en offrant aux travailleurs actuels des possibilités de mettre efficacement à niveau leurs compétences.

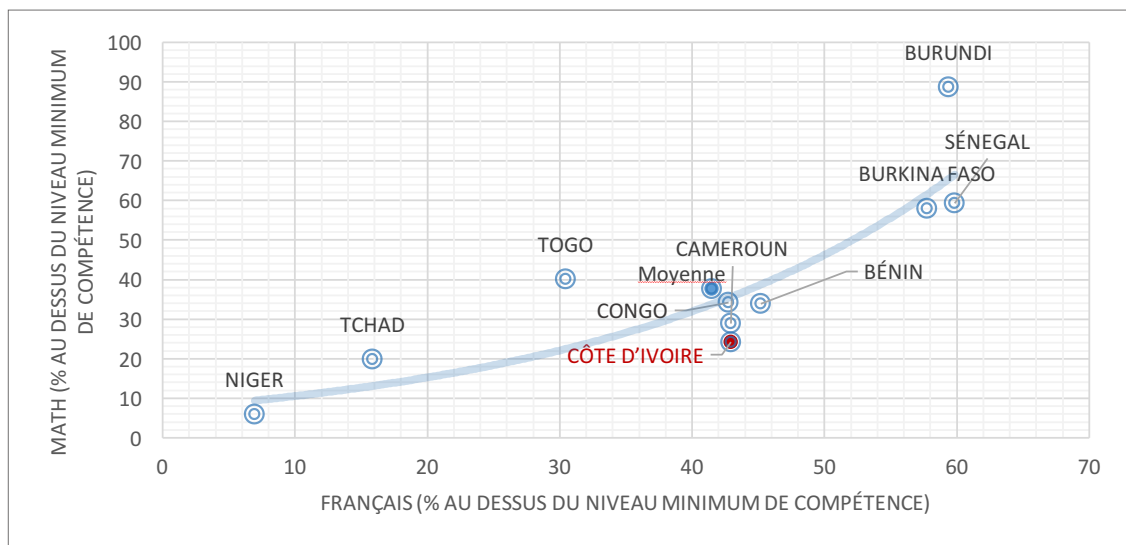
La fréquentation de l'enseignement primaire a été négativement affectée par la crise, et la Côte d'Ivoire n'a pas encore entièrement rattrapé les autres pays de la région. Le taux brut de scolarisation s'est détérioré entre 2002 et 2010. Malgré une certaine reprise après 2008 (et en particulier après 2011) et la décision en 2015 de rendre l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, le taux de scolarisation ivoirien reste inférieur à la moyenne des pays en développement de l'Afrique subsaharienne. La scolarisation dans l'enseignement secondaire et supérieur reste également relativement faible, même si la Côte d'Ivoire atteint la moyenne régionale dans l'enseignement secondaire et la dépasse dans l'enseignement supérieur. Dans l'ensemble, l'accès à l'éducation varie considérablement au sein du pays, où le niveau d'instruction des pauvres, des femmes et des habitants des zones rurales reste à la traîne.

La crise post-électorale de 2010-2011 a marqué un tournant dans l'enseignement supérieur du pays, avec une grave perturbation des cours dans les universités publiques. Depuis 2012, avec la fin de la crise et une plus grande stabilité, la scolarisation dans l'enseignement supérieur a retrouvé son niveau d'avant la crise, soit 866 inscriptions pour 100 000 habitants. Même si cette performance est plutôt bonne par rapport aux autres pays francophones de l'Afrique subsaharienne, elle peut encore s'améliorer, en particulier si on la compare à d'autres pays à revenu intermédiaire. En outre, les disparités liées au genre et aux quintiles de richesse continuent d'exister.

Alors que la Côte d'Ivoire vise à devenir une économie émergente au cours de la prochaine décennie, son stock actuel de capital humain freine sa compétitivité au niveau mondial. Au vu des tendances historiques de la scolarisation, le niveau d'instruction reste modeste chez les jeunes ivoiriens en âge de travailler. Plus de 50 % des jeunes de 15 à 34 ans n'ont pas terminé l'école primaire, et seuls environ 24 % des jeunes en âge de travailler ont été au-delà du primaire. Le niveau d'instruction est inférieur à celui d'autres économies émergentes, tant en Afrique (comme le Nigéria) qu'ailleurs (comme l'Indonésie).

La qualité de l'enseignement primaire ivoirien est également inférieure à celle d'autres pays en Afrique subsaharienne, limitant ainsi les compétences que les élèves peuvent acquérir à l'école. Par exemple, les élèves de CM2 sont en retard par rapport à ceux d'autres pays francophones de la région (figure 10). Leurs scores en mathématiques sont particulièrement faibles et moins de 25 % des élèves satisfont les exigences minimales de compétence. Les scores en français se rapprochent plus du niveau moyen des autres pays, mais moins de 45 % des élèves atteignent le niveau minimum requis. Étant donné que le système éducatif constitue la principale source d'acquisition des compétences pour la plupart des individus, une amélioration constante de l'accès à l'enseignement, ainsi que des avancées rapides dans l'apprentissage par l'amélioration de la qualité des services pédagogiques seront essentielles à la compétitivité de la Côte d'Ivoire.

Figure 10 : Pourcentage des enfants ayant les compétences minimales requises en français et en mathématiques en CM2



Source : résultats des évaluations 2014 de PASEC (Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la confemen) (PASEC, 2016).

Le niveau d'instruction influence à la fois les activités exercées par les individus et leur productivité. Les personnes plus instruites ont plus de chance de travailler dans le secteur salarié et le taux d'emploi dans l'agriculture est inversement proportionnel au niveau d'instruction. L'accès à l'emploi salarié est particulièrement limité pour les femmes, par rapport aux hommes, sauf lorsqu'elles ont un niveau d'études supérieures. L'emploi salarié rémunère positivement le niveau d'études tant des femmes que des hommes, selon, semble-t-il, des courbes non linéaires convexes. Dans l'emploi salarié, une forte disparité liée au genre peut être observée dans les profils de rémunération, les femmes étant nettement moins bien payées que les hommes à tous les niveaux d'études. Dans l'emploi indépendant non agricole, on constate, par contre, un rendement limité des années d'études supplémentaires, sauf chez les femmes très instruites qui restent actives dans ce secteur.

Peu d'individus ont des possibilités d'acquérir des compétences après leur sortie du système éducatif. Seuls 12 % de la population en âge de travailler a participé à une formation postscolaire. Les formations fournies par des prestataires privés sont les plus courantes, notamment l'apprentissage traditionnel, qui représente la source de formation pour la moitié des individus ayant participé à une formation postscolaire. Alors que l'apprentissage traditionnel semble accessible et pertinent aux yeux des individus de faible niveau d'instruction, la formation technique et professionnelle privée et publique attire des groupes plus instruits.

Bien que l'apprentissage informel constitue la principale source de formation postscolaire (en particulier pour les jeunes peu qualifiés), il est souvent négligé dans les discussions sur les politiques relatives aux compétences, qui ont tendance à se focaliser sur le système éducatif et les formations dispensées par les organismes publics. L'apprentissage informel est délivré par des micros et petites entreprises, principalement du secteur informel. En plus du travail, directement effectué par les apprentis, les employeurs recrutent souvent parmi ceux-ci. Les maîtres-artisans réclament également souvent des frais aux apprentis si bien que l'apprentissage peut constituer une source de revenus pour les entreprises. Celles-ci considèrent les compétences comportementales comme les traits les plus importants recherchés chez les jeunes, ainsi que les plus difficiles à trouver. Un grand nombre d'apprentis abandonnent d'ailleurs avant la fin de leur formation. Même si l'apprentissage informel présente une série de déficiences apparentes, les interventions publiques doivent trouver un juste équilibre entre la volonté d'améliorer la qualité de la formation et le risque de créer des distorsions pour cette source importante de formation privée pour les jeunes peu qualifiés du secteur informel.

La Côte d'Ivoire est confrontée au défi de la refonte rapide de son système éducatif pour affecter le flux des jeunes entrant dans la population active. Les projections du niveau de capital humain en Côte d'Ivoire montrent que parvenir à l'enseignement primaire universel (Objectifs millénaire pour le développement (OMD) n° 2) d'ici 2020 réduira de 12 points de pourcentage (de 23 % à 11 %) l'incidence des jeunes entrant dans la main d'œuvre sans avoir terminé le cycle primaire et éliminera la part de ceux sans aucune instruction d'ici 2025. Si les OMD sont atteints d'ici 2020, la proportion des jeunes diplômés du secondaire ou de l'enseignement supérieur augmentera. En même temps, il est essentiel et urgent d'améliorer la qualité des services éducatifs de base. Pendant que l'accès à l'enseignement fondamental et sa qualité continueront à s'améliorer, la Côte d'Ivoire peut également se préparer à mettre en place un système d'enseignement supérieur plus performant et à plus forte capacité.

Assurer des opportunités de mise à niveau des compétences aux jeunes et aux adultes déjà sortis du système éducatif est un défi, étant donné que bon nombre d'entre eux démarrent avec un faible niveau d'instruction. Pour ce sous-groupe, le rôle de l'intervention publique n'est pas nécessairement de fournir directement des formations. Il est également envisageable de faciliter l'accès aux formations privées existantes et d'en améliorer la qualité. Il devrait notamment être possible d'exploiter les mécanismes d'apprentissage informel (au lieu de les remplacer), ou de mieux calibrer le système de formation professionnelle actuellement pas toujours adapté à la population peu qualifiée pourtant souvent peu desservie. En plus des compétences techniques, des moyens d'améliorer les compétences en affaires et les compétences comportementales peuvent également être considérés, tant au sein qu'en dehors du système éducatif. Ensemble, ces stratégies pourront produire le capital humain fondamentalement nécessaire pour assurer la compétitivité et catalyser l'émergence de la Côte d'Ivoire.

Références

- AGEPE et INS. 2014. «Rapport Descriptif sur la Situation de l'Emploi.» Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants (ENSETTE2013). Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi de l'Institut National de la Statistique: Abidjan, Côte d'Ivoire. http://www.ins.ci/n/documents/enquete_emploi/Enquete%20Emploi%202013.pdf
- Banque Mondiale. 2012. *Rapport sur le Développement dans le Monde 2013: Emplois*. New York: Oxford University Press.
- Banque Mondiale. 2015. "La Force de l'Éléphant." Situation Économique en Côte d'Ivoire, Banque Mondiale, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Christiaensen, Luc et Gabriel Lawin. 2017a. "L'emploi au sein de la transformation structurelle – Perspectives pour la Côte d'Ivoire." dans Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire*. Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.
- Christiaensen, Luc et Gabriel Lawin. 2017b. "Maximiser la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi." dans Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire*. Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.
- Feda, Kebede et Laura Ralston. 2017. "Éducation, compétences et formation pour une main-d'œuvre compétitive en Côte d'Ivoire." dans Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire*. Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.
- Filmer, Deon; Fox, Louise; Brooks, Karen; Goyal, Aparajita; Mengistae, Taye ; Premand, Patrick; Ringold, Dena; Sharma, Siddharth ; Zorya, Sergiy, 2014. *Youth Employment in Sub-Saharan Africa*. Africa Development Series, Washington DC, World Bank.
- Hebous, Sarah et Trang Thu Tran. 2017. "Tendances et perspectives pour la création d'emplois formels en Côte d'Ivoire." dans Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire*. Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.
- Premand, Patrick et Bienvenue Tien. 2017a. "Le défi de la qualité de l'emploi et de l'inclusion productive en Côte d'Ivoire." dans Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire*. Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.
- Premand, Patrick et Bienvenue Tien. 2017b. "Accroître la productivité dans les emplois indépendants non agricoles en Côte d'Ivoire." dans Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. *Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté: Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire*. Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale.
- République de Côte d'Ivoire, 2012, Politique Nationale d'emploi.

CHAPITRE 1 : LE DÉFI DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN CÔTE D'IVOIRE

Patrick Premand et Bienvenue Tien

1.1 La situation de l'emploi en Côte d'Ivoire

Les micro-données sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire sont restées assez rares jusqu'à récemment. Cette situation a restreint les possibilités de diagnostic des défis de l'emploi dans le pays, tout comme l'analyse des tendances passées et l'évaluation des perspectives d'avenir. Les efforts récents des pouvoirs publics pour produire plus régulièrement des statistiques sur l'emploi permettent de donner une image plus claire de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire. Les enquêtes représentatives sur l'emploi réalisées à l'échelle nationale en octobre 2012, février 2014 et janvier-mars 2015 fournissent des micro-données fiables et récentes sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire (voir Encadré 1.1 sur les sources de données). Ce chapitre commence par décrire la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire et met en évidence ses implications pour les politiques d'emploi. Il ne cherche pas à reproduire les nombreuses statistiques sur l'emploi déjà disponibles dans les rapports descriptifs d'enquête,³ mais il porte principalement sur les aspects les plus pertinents en termes de politique. En se fondant sur le cadre du rapport régional sur l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne (Filmer et coll., 2014), ce chapitre analyse les tendances de l'emploi dans les principaux types d'emploi, notamment l'agriculture, l'emploi indépendant non agricole et l'emploi salarié.

Encadré 1.1: Sources de micro-données sur l'emploi en Côte d'Ivoire

Ce rapport utilise plusieurs enquêtes représentatives à l'échelle nationale sur l'emploi et les conditions de vie des ménages en Côte d'Ivoire. Il inclut trois enquêtes sur les conditions de vie des ménages collectées en 2002, 2008 et 2015, ainsi que des enquêtes sur l'emploi collectées en 2012 et 2014.

Les enquêtes sur le niveau de vie des ménages (ci-après ENV2002 et ENV2008) sont des enquêtes traditionnelles auprès des ménages. Elles présentent quelques limitations pour obtenir des données complètes sur l'emploi, mais contiennent des modules qui permettent d'analyser l'emploi et d'obtenir une série de statistiques clefs comparables à travers le temps.

Le gouvernement a fourni des efforts importants pour collecter des données régulières sur l'emploi ces dernières années. Des enquêtes sur l'emploi, représentatives à l'échelle nationale ont été collectées en octobre 2012 (EEMCI 2012) et en février 2014 (ENSETTE 2013). Ce rapport se fonde principalement sur cette dernière enquête, en particulier pour produire des informations sur la situation récente de l'emploi, ainsi que pour construire une série de statistiques comparables à travers le temps. L'enquête comprend des informations détaillées sur l'emploi au niveau individuel, ainsi que des modules au niveau des ménages sur les activités génératrices de revenu non agricoles, l'agriculture et l'élevage. L'enquête devait être collectée fin 2013, raison pour laquelle elle est nommée enquête emploi 2013 (ENSETTE 2013), mais la collecte a finalement eu lieu en février 2014. Une nouvelle enquête sur l'emploi réalisée en 2016 est en cours de traitement au moment de la finalisation de ce rapport.

Enfin, une enquête sur le niveau de vie des ménages a été collectée en janvier-mars 2015 (*Enquête niveau de vie des ménages* - ENV2015) en vue de mettre à jour les statistiques de pauvreté et autres indicateurs socio-économiques. Le questionnaire contient des modules sur l'emploi, les génératrices de revenu non agricoles, l'agriculture et l'élevage, permettant ainsi de construire des indicateurs clefs d'emploi, même si quelques problèmes de comparabilité demeurent avec l'enquête emploi.

Source : AGEPE 2013; AGEPE et INS 2014; INS 2015.

3 Voir AGEPE 2013 ; AGEPE et INS 2014

Une certaine confusion affecte parfois les débats politiques et les discussions publiques sur le thème de l'emploi dans les pays en développement. De nombreuses définitions formelles dans le domaine de l'emploi servent à caractériser un marché du travail où des individus cherchent des emplois salariés et des employeurs en fournissent. Ces définitions ne sont pas bien adaptées dans un contexte où prédomine l'emploi indépendant dans les activités agricoles et non agricoles, et où relativement peu de personnes ne travaillent pas du tout et se concentrent sur la recherche d'un emploi salarié. Le rapport du diagnostic emploi se fonde sur les définitions internationales officielles de l'emploi telles qu'elles ont été adoptées par la Côte d'Ivoire⁴. L'Encadré 1.2 ci-dessous fournit la définition des termes utilisés dans ce rapport. Conformément aux normes internationales, une personne est considérée en emploi si elle a travaillé au moins une heure au cours des sept jours précédant l'enquête. Une personne est considérée au chômage quand elle a travaillé moins d'une heure au cours des sept jours précédant l'enquête, elle recherche activement un emploi et elle est disponible pour travailler dans les 15 jours suivant l'enquête.

La répartition entre emplois salariés, emplois indépendants non agricoles et emplois agricoles ou le niveau de rémunération et de productivité de ces types d'emplois constituent des indicateurs de la situation de l'emploi plus instructifs que le chômage. En conséquence, au lieu de se concentrer sur les niveaux de l'emploi et du chômage, ce chapitre analyse la composition de l'emploi en distinguant trois principales catégories : l'emploi indépendant dans le secteur de l'agriculture, l'emploi indépendant dans les secteurs non agricoles et l'emploi salarié. Fait important, le sous-emploi en Côte d'Ivoire ne se caractérise pas tant par le nombre de personnes travaillant un nombre d'heures limité (sous-emploi en fonction des heures travaillées), que par un grand nombre de personnes travaillant dans des activités à bas revenus (sous-emploi en fonction des revenus).

Après analyse du profil de l'emploi en Côte d'Ivoire, ce premier chapitre examine des indicateurs comparables dans le temps qui permettent d'analyser les tendances récentes de l'emploi depuis la période de crise jusqu'au récent redressement. Ce chapitre analyse les données recueillies à partir des enquêtes auprès des ménages menées en 2002 et 2008, ainsi que les enquêtes emploi 2012 et 2013 (collectées respectivement en octobre 2012 et février 2014) et de l'enquête nationale auprès des ménages de 2015. Ces cinq enquêtes sont des sources de données représentatives de qualité qui fournissent des informations détaillées sur l'emploi des individus. En analysant les tendances entre 2002 et 2015, le chapitre décrit les changements démographiques en Côte d'Ivoire dans la population en âge de travailler et dans la main-d'œuvre, et analyse les changements intervenus dans la composition de l'emploi dans les principaux secteurs.

Encadré 1.2 : Définition des principaux termes utilisés dans ce rapport

Les termes utilisés dans ce rapport reposent sur les définitions officielles de l'emploi adoptées par la Côte d'Ivoire. Plus précisément, ce rapport utilise les normes et définitions statistiques de l'emploi adoptées lors de la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) tenue en 1982, normes ajustées lors de la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail tenue en 2013. Une des conséquences de cet ajustement est que certains nouveaux indicateurs d'emploi ne peuvent pas être construits rétroactivement pour les années précédentes. L'Encadré 1.3 souligne quelques différences existant entre les anciennes et nouvelles normes des statistiques de l'emploi.

Conformément aux définitions officielles, la population en âge de travailler est répartie en deux catégories : active et inactive. La population active (ou main-d'œuvre) est divisée ensuite en personnes employées (ou « en emploi ») et personnes au chômage. Une personne est considérée en emploi si elle a travaillé au moins une heure au cours des sept jours précédant l'enquête. Une personne est considérée au chômage quand elle a travaillé moins d'une heure au cours des sept jours précédant l'enquête, elle est activement à la recherche d'un emploi et elle est disponible pour travailler dans les quinze jours suivant l'enquête. Dans ce rapport, la population active en emploi est subdivisée en trois catégories principales : emploi salarié, emploi indépendant dans le secteur agricole, emploi indépendant dans les secteurs non agricoles. La définition des principaux termes utilisés dans le présent rapport est fournie ci-dessous.

4 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234124.pdf

Population en âge de travailler ^a	Personnes âgées de 14 ans et plus.
Main-d'œuvre (ou population active)	Personnes en emploi ou au chômage pendant la semaine précédant l'enquête.
Taux d'emploi de la main-d'œuvre	Part de la main-d'œuvre dans la population en âge de travailler.
En emploi	Personne ayant effectué tout type d'activité (emploi salarié ou indépendant) pendant au moins une heure au cours de la semaine précédant l'enquête ou qui a un emploi permanent, mais n'a pas travaillé durant la semaine précédant l'enquête.
Taux d'emploi ou ratio population en emploi/ population en âge de travailler	Part des personnes en emploi dans la population en âge de travailler.
Au chômage	Personne qui ne travaille pas, a recherché activement un emploi au cours de la période de référence et est disponible pour travailler dans les 15 prochains jours suivant l'enquête.
Taux de chômage	Part des personnes au chômage dans la population active.
Population inactive	Personnes hors de la population active. Cette catégorie inclut toutes les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage pendant la semaine précédant l'enquête, et donc inactives parce qu'elles fréquentent un établissement d'enseignement, sont à la retraite, ou pour d'autres raisons telles que l'âge ou l'invalidité.
Emploi salarié	Personne en emploi déclarant être employée par un employeur en dehors de son domicile et être rémunérée (avec ou sans contrat, en espèce ou en nature).
Emploi indépendant agricole	Personne en emploi travaillant à son propre compte dans le secteur de l'agriculture. Cette catégorie comprend les personnes effectuant des activités agricoles destinées à la production de biens pour leur propre consommation ou pour la vente.
Emploi indépendant non agricole	Personne en emploi à son propre compte dans des activités non agricoles. Elle peut être indépendante en travaillant seule sans aucun employé ou avec une ou plusieurs aides familiales non rémunérées.
Autres types d'emploi	Personne en emploi qui ne peut être incluse dans l'une des catégories précédentes, par exemple les personnes bénévoles, les stagiaires ou les apprentis.
Activité indépendante (ou entreprise familiale) non agricole	Entreprise familiale (ou individuelle) non agricole ou activité de production familiale exercée par les membres du ménage. (Elle n'est pas nécessairement située physiquement dans l'unité de logement du ménage.)
Emploi formel	Personne employée dans le secteur public ou privé ayant déclaré être salariée et disposant d'un contrat écrit ou oral.
Emploi salarié formel public	Personne employée ayant déclaré être salariée dans la fonction publique ou une entreprise parapublique ou une organisation internationale.
Emploi salarié formel privé	Personne employée ayant déclaré être salariée, avec un contrat oral ou écrit, dans une entreprise privée.
Emploi salarié informel privé	Personne en emploi ayant déclaré être rémunérée pour son travail et n'appartenant pas aux catégories d'emploi salarié formel public ou privé.

Note : a. Cette définition de la population en âge de travailler diffère de la définition internationale et reflète la définition adoptée par la Côte d'Ivoire qui ne fixe pas de limite supérieure.

Source : Banque mondiale (RDM, 2013 ; Manuel de référence SHIP, 2011) ; BIT (CIST, 1982) ; Présentation des auteurs

Encadré 1.3 : Anciennes et nouvelles définitions officielles de l'emploi

Les définitions internationales officielles des statistiques de l'emploi ont été révisées en 2013. Dans le but d'assurer la comparabilité des statistiques, ce rapport se fonde sur les statistiques d'emploi reposant sur les définitions utilisées pendant les 30 années précédentes. Plus précisément, ce rapport est basé sur les normes des statistiques de l'emploi adoptées à la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) tenue en 1982, qui a produit les définitions officielles de base utilisées par le BIT jusqu'en 2013. De nouvelles normes des statistiques de l'emploi ont été proposées à la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail tenue en 2013, mais des indicateurs d'emploi selon les nouvelles normes ne peuvent pas être systématiquement calculés pour les années antérieures à 2013 et ces nouvelles normes ne sont pas encore appliquées de manière large ou robuste (voir par exemple discussion dans le chapitre 3, Encadré 3.1, sur les défis de l'application des nouvelles normes dans le secteur agricole). Comme ce rapport vise dans son ensemble à mettre l'accent sur les grandes tendances de la composition de l'emploi en Côte d'Ivoire, l'utilisation dans ce contexte des anciennes ou des nouvelles normes ne change pas les principaux messages politiques du rapport^a.

La 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, tenue en 2013, a recommandé l'adoption de nouvelles normes internationales pour les statistiques de l'emploi. Les figures B1 et B2 illustrent la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire en février 2014 selon les anciennes et les nouvelles normes. Dans les deux cas, la population se compose des personnes âgées de moins de 14 ans et des personnes en âge de travailler. Cependant, la décomposition de la population en âge de travailler diffère selon les normes utilisées.

Selon les anciennes normes, la population en âge de travailler est décomposée en *population active* (ou main-d'œuvre) et *population inactive* (hors main-d'œuvre). La population active (ou main-d'œuvre) est à son tour décomposée en *population en emploi* et *population au chômage*. Une personne est considérée en emploi si elle a travaillé au moins une heure au cours des sept jours précédant l'enquête. Une personne est considérée au chômage quand elle a travaillé moins d'une heure au cours des sept jours précédant l'enquête, elle est à la recherche d'un emploi et elle est disponible pour travailler dans les 15 jours suivant l'enquête.

Les nouvelles normes des statistiques de l'emploi ont apporté certaines modifications à ces définitions. Selon ces nouvelles normes, les personnes en âge de travailler se répartissent en *main-d'œuvre* et personnes *hors main-d'œuvre*. Comme auparavant, la main-d'œuvre est ensuite décomposée en *population en emploi* et *population au chômage*. Cependant, certaines nuances sont introduites dans la composition de la population hors main-d'œuvre. Plus précisément, la population hors main-d'œuvre comprend désormais les personnes qui cherchent du travail, mais ne sont pas disponibles immédiatement (*main-d'œuvre potentielle*), les *personnes qui sont au travail, mais pas en emploi*, et d'autres personnes classées hors main-d'œuvre.

Bien que cette décomposition semble similaire à celle des anciennes normes, elle a d'importantes conséquences pour la composition de la population active (main-d'œuvre). Selon les nouvelles normes, les personnes exerçant des activités non rémunérées ou « pour leur propre usage » (par exemple, les agriculteurs de subsistance qui cultivent exclusivement pour leur propre consommation) et considérées auparavant en emploi, et donc faisant partie de la population active (définition des anciennes normes), sont considérées selon les nouvelles normes comme étant hors main-d'œuvre. Une nouvelle catégorie de personnes « au travail, mais pas en emploi » est créée et fait maintenant partie de la population hors main-d'œuvre. C'est pourquoi la taille de la main-d'œuvre selon les nouvelles normes est plus faible qu'elle ne l'était selon les anciennes normes. Par conséquent, le taux de chômage est également modifié, car il dépend de la taille de la main-d'œuvre. (À la fois le numérateur et le dénominateur du taux de chômage peuvent changer, donc le taux peut augmenter ou diminuer quand les nouvelles normes sont appliquées.) Dans ce contexte, les anciennes et nouvelles normes ne sont pas comparables.

L'encadré 3.1 fournit des informations supplémentaires sur les défis d'appliquer les nouvelles normes au secteur agricole.

Figure B1 : Décomposition de la population en âge de travailler selon les anciennes normes des statistiques de l'emploi en Côte d'Ivoire (février 2014)

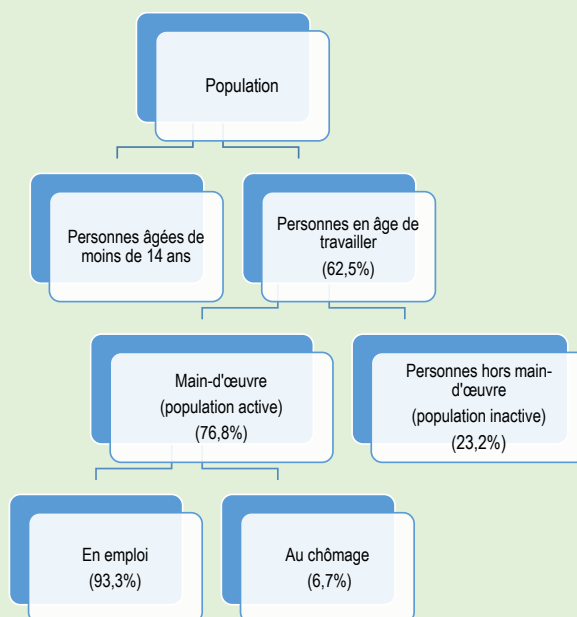
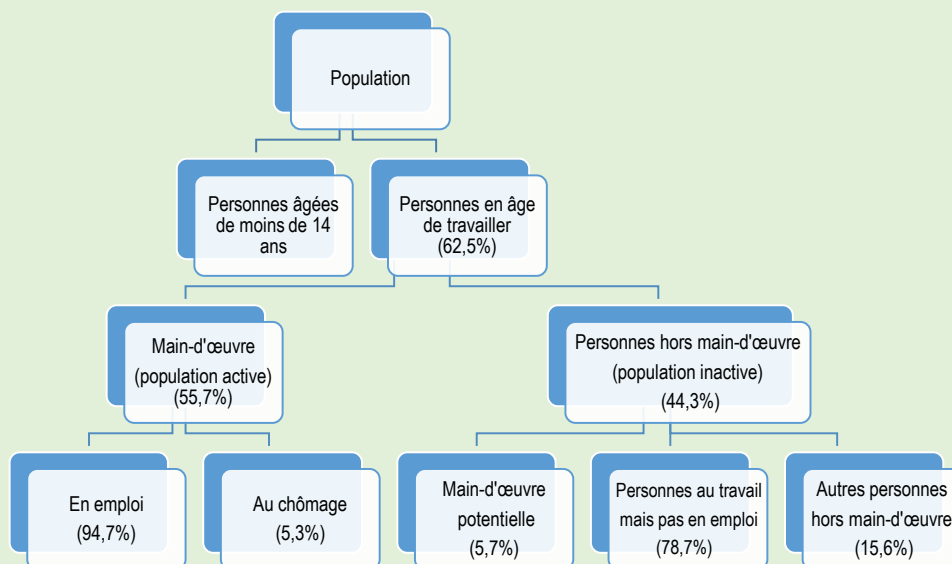


Figure B2 : Décomposition de la population en âge de travailler selon les nouvelles normes des statistiques de l'emploi en Côte d'Ivoire (février 2014)



Source : BIT (CIST, 2013) ; Présentation des auteurs

Note : En réalité, les nouvelles normes des statistiques de l'emploi introduisent une distinction entre « travail » et « emploi », distinction qui pourra créer une confusion supplémentaire dans les discussions politiques sur l'emploi.

1.1.1 Participation à la population active et chômage

La population en âge de travailler est très jeune en Côte d'Ivoire. Elle était estimée en février 2014 à 62,5 % de la population totale. Plus de 60 % de la population en âge de travailler est composée de jeunes âgés de 15 à 34 ans (35,1 % des 15-24 ans et 25,2 % des 25-34 ans). Les personnes âgées de plus de 35 ans représentent 39,7 % de la population en âge de travailler, et ceux de plus de 65 ans moins de 4 %.

La Côte d'Ivoire se caractérise aussi par un fort taux d'activité. En février 2014, 76,8 % de la population adulte était active. Le taux de participation atteignait 85 % dans les zones rurales, un taux beaucoup plus élevé que dans les zones urbaines (68 %). Les personnes inactives (classées en dehors de la main d'œuvre) incluent principalement les jeunes qui n'ont pas encore quitté l'école, particulièrement en milieu urbain, ainsi que les personnes âgées (Tableau 1.1).

Tableau 1.1 : Inactivité par tranche d'âge, genre et lieu de résidence (%)

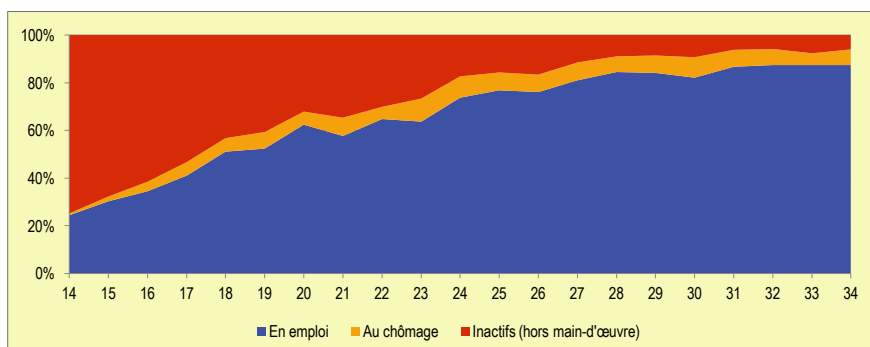
Tranche d'âge	Total	Genre		Résidence	
		Hommes	Femmes	Urbaine	Rurale
14-24	44,3	43,9	44,8	57,8	28,9
25-34	9,9	5,0	15,0	14,1	6,3
35-64	9,4	3,9	15,3	12,1	7,5
65+	44,0	34,1	54,4	56,8	38,9
Ensemble	23,2	19,3	27,2	32,1	15,4

Source : ENSETTE 2013 ; Calcul des auteurs

Les taux de participation sont relativement plus bas pour les femmes que pour les hommes. Dans leur ensemble, 27,2 % des femmes adultes sont inactives, un taux beaucoup plus élevé que celui des hommes adultes, 19,3 %. Les différences entre les genres sont particulièrement fortes pour les femmes entre 25 et 34 ans et au-dessus, c'est-à-dire après que les jeunes ont quitté l'école. Les femmes sont confrontées à des contraintes supplémentaires pour participer à la vie active, y compris celles liées à la fécondité et aux charges familiales.

La population inactive (hors main-d'œuvre) est principalement composée de personnes en cours de scolarisation. Les jeunes qui se préparent à une transition progressive de l'école vers le travail font partie de la population inactive (Figure 1.1). Dans l'ensemble, 73,8 % des inactifs fréquentent l'école, y compris 83,5 % d'hommes et 63,1 % de femmes (Figure 1.2). Une écrasante majorité (86,1 %) des inactifs âgés de 14 à 24 ans est encore à l'école, seuls 36,2 % de la tranche d'âge supérieure (25-34 ans) y sont encore (Figure 1.3). En d'autres termes, les inactifs incluent les jeunes non scolarisés, sans emploi ou hors formation, souvent baptisés NINI⁵ (*Ni en emploi, ni à l'école ni en formation*). Ces NINI représentent 13,9 % des inactifs de 14-24 ans et 63,8 % des 25-34 ans.

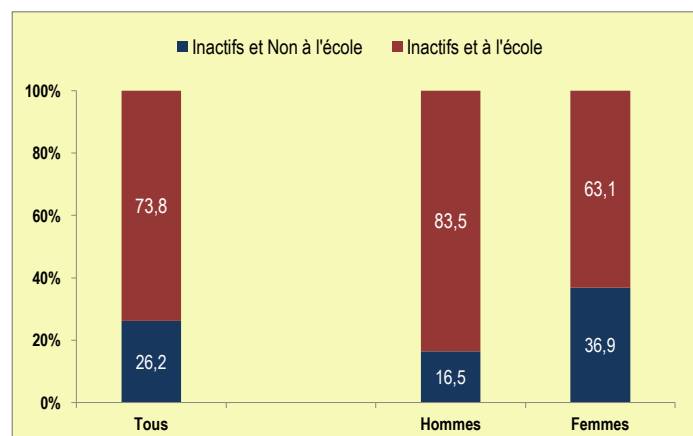
Le taux de chômage est relativement bas Côte d'Ivoire. Le chômage n'affecte qu'une partie relativement faible des adultes de la population active (6,7 %). Le chômage est officiellement défini comme la part des personnes de la population active qui ne travaillent pas, recherchent un emploi et sont disponibles pour travailler. Dans ce sens, le chômage est un concept qui s'applique principalement à un marché du travail formel d'emplois salariés. En tant que tel, le chômage est très faible dans les zones rurales (3 %), où le marché du travail formel est étroit et la plupart des personnes occupent un emploi indépendant. De façon générale, la grande majorité de la population active est engagée dans une certaine forme de travail, mais beaucoup sont employés dans des activités à faible productivité (comme décrit plus loin).



Source : ENSETTE 2013 ; Présentation des auteurs

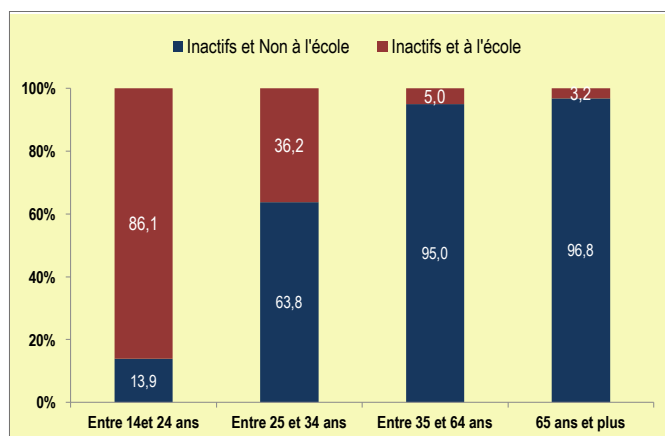
5 En plus des inactifs non scolarisés et hors formation, les NINI incluent également les personnes au chômage.

Figure 1.2 : La majorité des personnes inactives sont encore à l'école, en particulier les hommes



Source : Calcul des auteurs ; ENSET 2013

Figure 1.3 : L'inactivité décroît avec l'âge, quand les jeunes achèvent la transition de l'école vers le monde du travail



Source : Calcul des auteurs ; ENSET 2013

Non seulement les femmes sont plus susceptibles d'être inactives que les hommes, mais elles ont aussi un taux de chômage supérieur. Les femmes enregistrent des taux plus élevés de chômage (9,4 %) que les hommes (4,5 %). Dans leur ensemble, 66 % des femmes adultes ont un emploi. Ce taux est beaucoup plus faible que celui des hommes, 77 %. Elles doivent non seulement franchir les obstacles à leur entrée dans la population active mais, une fois dans la population active, franchir également les obstacles pour accéder à l'emploi, y compris en termes de choix d'activité, comme décrit ci-dessous.

La prévalence du chômage est également plus élevée dans la population la plus jeune, et en particulier dans les zones urbaines. Bien que le niveau du chômage reste faible par rapport aux niveaux internationaux, le taux de chômage est relativement plus élevé pour les jeunes, atteignant 7,9 % de la main-d'œuvre pour les 25-34 ans et 13,6 % pour le même groupe d'âge en zones urbaines (Tableau 1.2).

Tableau 1.2 : Le chômage touche une part relativement plus importante de jeunes, de femmes et de résidents urbains

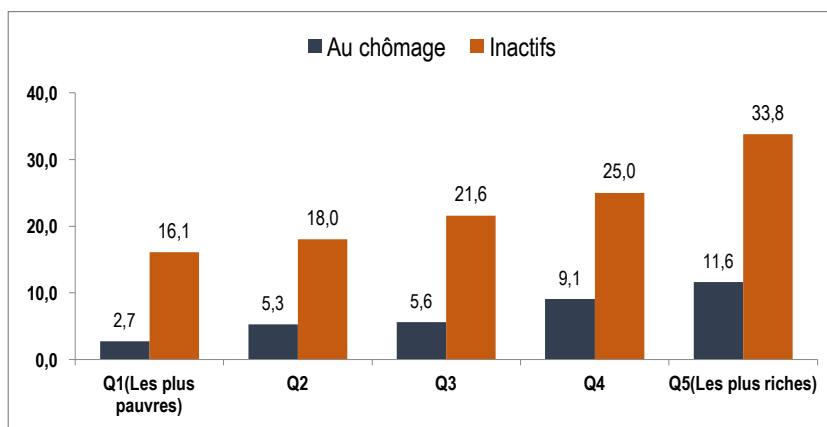
Tranche d'âge	Total	Genre		Résidence	
		Hommes	Femmes	Tranche d'âge	
14-24	9,8	6,8	13,0	15,9	5,6
25-34	7,9	4,8	11,6	13,6	3,5
35-64	4,4	3,1	5,9	8,4	1,6
65+	1,7	2,2	0,8	6,1	0,4
Tous	6,7	4,5	9,4	11,9	3,1

Source : ENSET 2013 ; Calcul des auteurs

Un aspect souvent négligé est que l'inactivité et le chômage ont tendance à se concentrer dans les groupes relativement plus aisés. Les taux d'inactivité et de chômage sont les plus bas dans la partie inférieure de la distribution des richesses (Figure 1.4)⁶. Moins de 3 % des pauvres du quintile inférieur de richesse sont au chômage, et seuls 16 % sont inactifs. Les plus pauvres vivent principalement dans les zones rurales et sont occupés dans un emploi ou un autre. La plupart ne peuvent pas se permettre d'être au chômage et le concept de « recherche d'emploi » sous-tendant la définition du chômage n'est pas aussi pertinent dans des contextes où domine l'emploi indépendant, y compris dans les zones rurales. Par opposition, les taux d'inactivité et de chômage augmentent régulièrement avec la distribution des richesses. Moins des deux tiers de la population du quintile supérieur de la distribution de la richesse sont actifs, en partie du fait de la participation scolaire plus élevée dans ces groupes. Dans le même temps, 11,6 % de la population active sont au chômage dans ce groupe.

6 Les enquêtes sur l'emploi n'incluent pas la mesure de la consommation ou du bien-être. Pour analyser la répartition de l'emploi, la présente figure utilise l'indice des actifs des ménages.

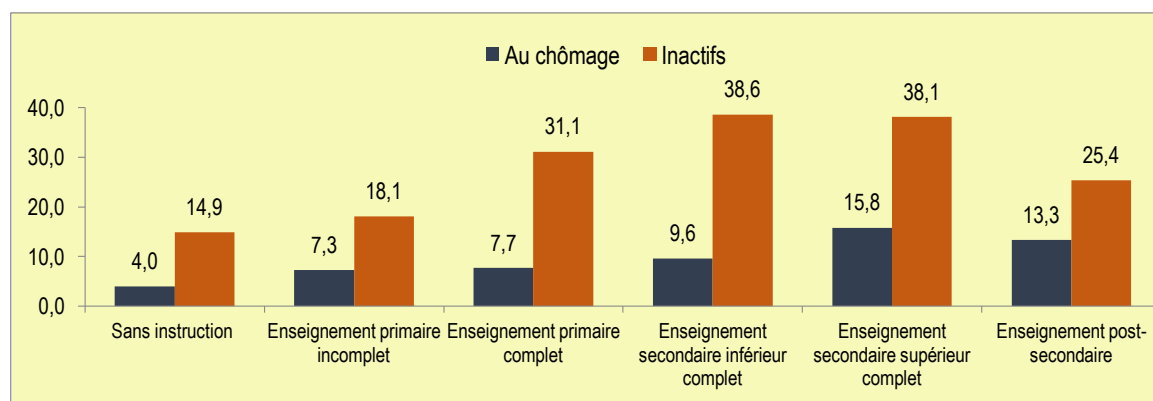
Figure 1.4 : Inactivité et chômage progressent avec la distribution des richesses



Source : ENSETTE 2013 ; Présentation des auteurs. Classification des ménages sur la base d'un indice de biens durables.

Les taux de chômage sont plus élevés chez les personnes les plus instruites, bien que la majorité des chômeurs ait un faible niveau d'éducation. Les taux de chômage sont relativement plus élevés chez les personnes qui ont terminé le cycle de l'enseignement secondaire ou tertiaire (Figure 1.5). Les jeunes qui ont atteint les niveaux les plus élevés de réussite scolaire tendent à vivre en ville et à provenir de familles plus aisées et peuvent parfois se permettre de rechercher plus longtemps un emploi. Il est cependant, important de noter que relativement peu de personnes atteignent ces hauts niveaux d'enseignement et que la majorité des chômeurs ont un niveau de scolarisation inférieur à l'enseignement secondaire.

Figure 1.5 : Inactivité et chômage sont relativement plus élevés chez les personnes ayant terminé les cycles d'éducation primaire et secondaire



Source : ENSETTE 2013 ; Présentation des auteurs

Bien que le taux de chômage soit relativement faible, les personnes au chômage restent longtemps sans emploi. Les données de l'enquête sur l'emploi de 2014 montrent que plus de 3 chômeurs sur 4 sont des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire sans emploi depuis plus d'un an. Cette situation concerne tous les chômeurs quels que soient le genre, la tranche d'âge, le lieu de résidence et le niveau d'éducation (AGEPE et INS 2014).

La main-d'œuvre est relativement mobile en Côte d'Ivoire.⁷ Près de la moitié des individus dans la main-d'œuvre ont migré à un moment dans leur vie, y compris 42 % des individus qui viennent en zones urbaines et 58 % en zones rurales. La migration est principalement interne à la Côte d'Ivoire, y compris des migrants permanents, et des individus qui ont quitté leur lieu de naissance avant d'y revenir. La part des migrants nés à l'étranger est plus limitée, même si elle reste robuste à 7 % de la main-d'œuvre. Ces chiffres n'incluent pas les migrants internationaux temporaires,

⁷ La définition de la mobilité est ici fondée sur le lieu de naissance de l'individu, et non sa nationalité.

qui viennent travailler en Côte d'Ivoire avant de rentrer dans leur pays. Cette migration internationale saisonnière est particulièrement importante dans l'agriculture, comme mentionné dans le chapitre 3).

Tableau 1.3: Mobilité de la main-d'œuvre

	Jamais migrant	Migrant temporaire qui est rentré	Migrant interne	Migrant international (né à l'étranger)	Total
Tous	51,6	4,7	36,3	7,3	100
Genre					
Homme	51,3	5,0	35,2	8,5	100
Femme	52,0	4,5	37,7	5,9	100
Zone de résidence					
Urbaine	42,2	3,9	46,7	7,2	100
Rurale	58,2	5,4	29,1	7,3	100

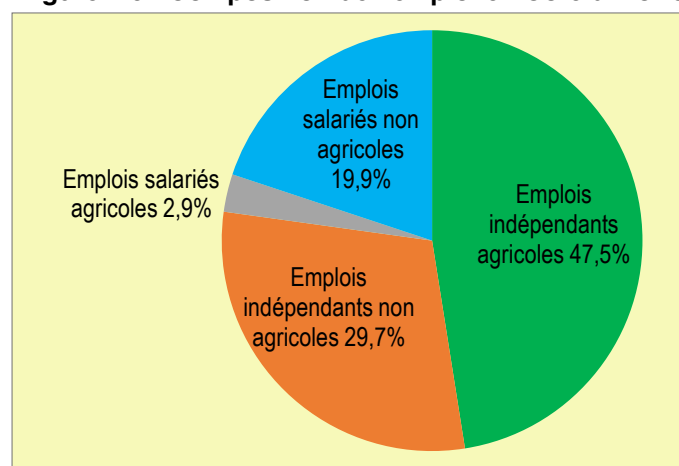
Source: ENSETTE 2013 ; Calculs des auteurs

1.1.2 Composition de l'emploi en Côte d'Ivoire

1.1.2.1 Aperçu général de la composition de l'emploi

Le principal défi de l'emploi en Côte d'Ivoire réside dans la forte concentration de l'emploi indépendant dans les secteurs agricoles et non agricoles. Plutôt que la proportion de personnes au chômage, un indicateur plus instructif de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire est la répartition des personnes selon les différents types d'emplois. Dans le cadre du rapport régional de la Banque mondiale sur l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne, cette répartition s'organise autour de trois principaux types d'emplois : emploi agricole, emploi indépendant non agricole et emploi salarié moderne (Filmer et coll., 2014.). En se basant sur cette répartition, la Figure 1.6 récapitule la composition de l'emploi en Côte d'Ivoire en février 2014. Comme indiqué plus haut, le chômage est relativement faible, tout comme le nombre d'emplois salariés dans l'économie. Seuls 22,8 % des personnes employées occupent un emploi salarié⁸, principalement non-agricole (19,9%). En revanche, 47,5 % de la population active occupent un emploi indépendant dans l'agriculture et 29,7 % un emploi indépendant dans une activité non agricole. Ces indépendants opèrent hors du « marché du travail » formel pour des emplois salariés. Ils travaillent surtout pour eux-mêmes et créent leur propre emploi. La plupart des adultes travaillent dans des fermes ou des entreprises familiales non agricoles vendant des articles ou des services. Bien qu'il existe d'importantes variations à l'intérieur de ces secteurs d'emploi (y compris dans les micro-entreprises agricoles et non agricoles), la productivité moyenne de ces activités a tendance à être faible.

Figure 1.6 : Composition de l'emploi en Côte d'Ivoire

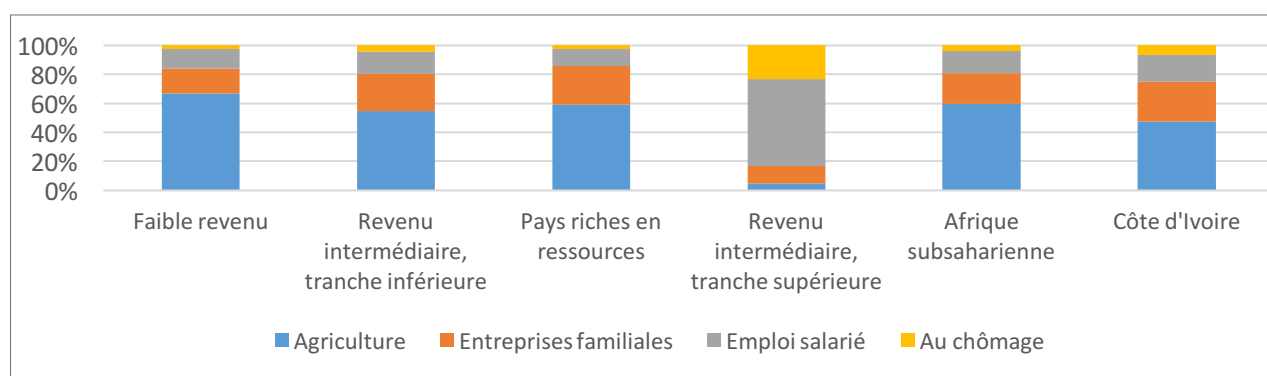


Source : ENSETTE 2013 ; Présentation des auteurs

⁸ Nous incluons ici les apprentis et stagiaires dans l'emploi salarié, donc cette statistique peut être considérée comme une borne supérieure.

La Côte d'Ivoire a un profil d'emploi similaire aux pays d'Afrique subsaharienne à revenu intermédiaire, tranche inférieure, mais différent de celui des pays de la région à revenu intermédiaire, tranche supérieure. La Figure 1.7 compare la composition de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire à celle d'autres pays d'Afrique subsaharienne (basé sur Filmer et coll., 2014). Avec un taux de chômage inférieur à 10 % et approximativement 20 % de la population ayant un emploi salarié, la composition de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire contraste fortement avec les pays à revenu intermédiaire, tranche supérieure (comme le Gabon ou l'Afrique du Sud). La Côte d'Ivoire a un profil d'emploi beaucoup plus proche de celui des pays à revenu intermédiaire, tranche inférieure (tels que le Cameroun, le Ghana ou le Sénégal) ou des pays riches en ressources (comme le Nigéria), avec plus de 45 % de la main-d'œuvre employée dans le secteur agricole et plus de 25 % dans des emplois indépendants non agricoles. Cela étant dit, le chômage et l'emploi salarié ont tendance à être légèrement plus élevés et l'emploi agricole légèrement inférieur en Côte d'Ivoire que dans les pays africains comparables à revenu intermédiaire, tranche supérieure.

Figure 1.7 : Composition de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire comparée à d'autres pays d'Afrique subsaharienne



Source : Pour la Côte d'Ivoire : ENSET 2013, pour les autres pays : Filmer et coll. 2014. Les pays sont regroupés selon le classement du RNB par habitant des indicateurs du développement mondial⁹

Les femmes sont particulièrement concentrées dans l'emploi indépendant, y compris l'emploi indépendant non agricole, et n'ont qu'un accès limité à l'emploi salarié (Tableau 1.4). 12 % des femmes actives, et 24,4 % dans les zones urbaines, occupent un emploi salarié. En comparaison, les hommes actifs sont deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi salarié, 26,4 % au niveau national et 52,9 % dans les zones urbaines. En revanche, l'emploi indépendant non agricole est une source essentielle d'emploi pour les femmes. 41,9 % des femmes ont un emploi indépendant non agricole, deux fois plus souvent que les hommes. Dans leur ensemble, près de 90 % des femmes ont un emploi indépendant dans l'agriculture ou dans des activités non agricoles.

Tableau 1.4 : Composition de l'emploi par genre et lieu de résidence en Côte d'Ivoire (%)

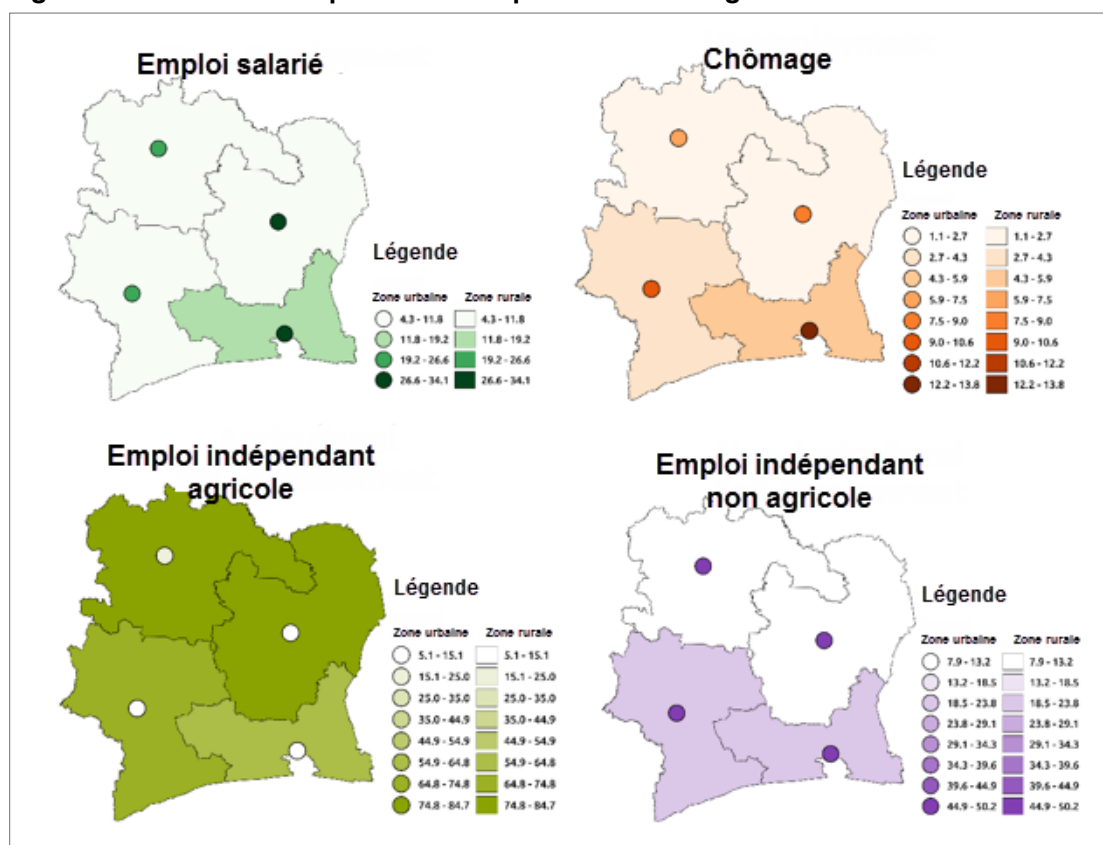
	Genre		Résidence		Milieu rural, par genre		Milieu urbain, par genre	
	Hommes	Femmes	Urbaine	Rurale	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emploi indépendant agricole	49,3	45,4	8,1	72,6	74,8	69,8	8,6	7,4
Emploi indépendant non agricole	19,8	41,9	50,8	16,3	9,1	25,2	36,8	67,7
Emploi salarié agricole	4,5	0,8	1,1	4	6,3	1,1	1,7	0,5
Emploi salarié non agricole	26,4	11,9	40	7,1	9,7	3,9	52,9	24,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ENSET 2013 ; Présentation des auteurs

⁹ Les pays à faible revenu incluent : Bénin, Burkina Faso, Burundi, République centrafricaine, Comores, Érythrée, Éthiopie, Gambie, Guinée-Bissau, Kenya, Liberia, Madagascar, Malawi, Mali, Mozambique, Niger, Rwanda, Sierra Leone, Somalie, Tanzanie, Togo, Ouganda et Zimbabwe. Les pays à revenu intermédiaire tranche inférieure incluent : Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Lesotho, Mauritanie, São Tomé-et-Príncipe, Sénégal et Swaziland. Les pays riches en ressources incluent : Angola, Tchad, Congo, République démocratique du Congo, République de Guinée, Nigeria, Soudan et Zambie. Les pays à revenu intermédiaire tranche supérieure incluent : Botswana, Cap-Vert, Guinée équatoriale, Gabon, Maurice, Namibie, Afrique du Sud et Seychelles.

De fortes différences spatiales sont visibles dans la distribution des emplois en Côte d'Ivoire (Tableau 1.5, Figure 1.8). L'emploi indépendant domine dans les zones urbaines et rurales. La prévalence de l'emploi indépendant agricole est particulièrement marquée dans les zones rurales où les emplois salariés sont très rares. Dans les zones rurales, 72,6 % de la population active exercent un emploi indépendant agricole et 16,3 % ont un emploi indépendant non agricole. L'emploi indépendant agricole est relativement plus répandu dans le nord, et l'emploi indépendant non agricole relativement plus fréquent dans le sud. L'emploi indépendant non agricole est également plus répandu que l'emploi salarié dans les zones urbaines, où l'emploi salarié n'est pas non plus la norme. Seuls 40 % des personnes en emploi dans les zones urbaines occupent un emploi salarié tandis que 51 % ont un emploi indépendant non agricole. L'emploi salarié et le chômage sont fortement concentrés dans les zones urbaines et dans le sud. En réalité, plus de 90 % des emplois formels sont concentrés à Abidjan (voir chapitre 5).

Figure 1.8 : Distribution spatiale de l'emploi et du chômage

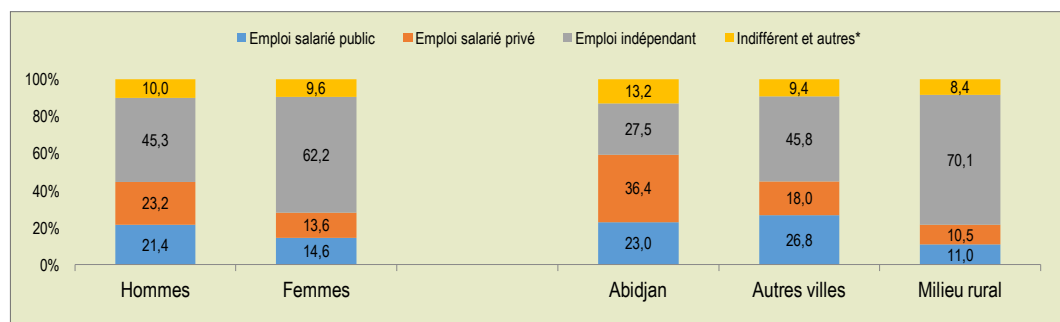


Source : Calcul des auteurs basé sur ENSET 2013

Les statistiques pour les zones urbaines représentent la moyenne dans toute la zone, et non dans la localisation spécifique du point sur la carte.

Les aspirations de la population en matière d'emploi reflètent les différences géographiques, et beaucoup déclarent avoir une préférence pour les emplois indépendants. Les femmes et les personnes résidant à l'extérieur d'Abidjan ont tendance à déclarer préférer les emplois indépendants alors que les personnes résidant à Abidjan s'orientent principalement vers les emplois salariés (Figure 1.9). Des tendances similaires sont observées chez les chômeurs. Bien que ces tendances puissent surprendre, ces aspirations correspondent à la réalité de la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire, et en particulier la prévalence marquée des activités indépendantes. Toutefois, la quantité relativement faible de personnes aspirant à des emplois formels salariés reste bien plus élevée que le nombre d'emplois salariés disponibles.

Figure 1.9 : Les femmes et les personnes résidant hors d'Abidjan ont tendance à préférer les emplois indépendants

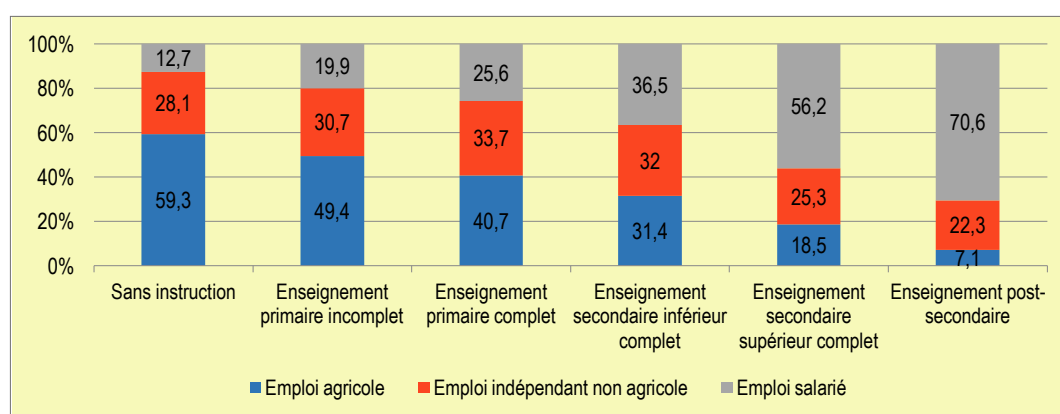


Note : * «Autres» inclut les travaux agricoles ou domestiques.

Source : Calcul des auteurs ; ENSETTE 2013

L'éducation influence les opportunités d'emploi. Le niveau d'instruction influe à la fois sur les emplois que les personnes peuvent exercer ainsi que sur leur productivité dans ces activités. Les déterminants du choix des occupations sont marqués en Côte d'Ivoire. La plupart des personnes ayant un faible niveau scolaire se retrouvent dans le secteur de l'agriculture, alors que l'accès à l'emploi salarié non agricole est plus facile pour les personnes ayant achevé des études secondaires ou plus. La part de l'emploi indépendant non agricole est relativement stable quel que soit le niveau d'éducation, même si elle diminue légèrement pour le niveau d'études secondaires et supérieures (Figure 1.10). L'éducation est le facteur déterminant de l'accès à certains types d'emploi. Ainsi, des différences prononcées dans la participation scolaire et le niveau d'instruction entre hommes et femmes ont des fortes répercussions sur les choix des occupations. L'Encadré 1.4 analyse de manière plus détaillée les déterminants de la sélection dans les principaux types d'emploi en fonction des caractéristiques individuelles (genre, éducation) tout en tenant compte des autres facteurs (origine sociale, région de résidence). Les résultats montrent de forts effets de l'éducation. Le chapitre 6 examine plus profondément les liens entre éducation, compétences, formation et emploi productif en Côte d'Ivoire.

Figure 1.10 : Type d'emploi occupé selon le niveau d'éducation en Côte d'Ivoire



Source : Calcul des auteurs, d'après l'Étude nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants 2013 (ENSETTE 2013)

Encadré 1.4 : Déterminants du choix des occupations

Le Tableau B1, document les choix d'occupations dans les principaux types d'emploi sur la base d'un modèle logit multinomial. Le secteur de référence est l'emploi indépendant agricole. Le tableau montre le rapport de risque relatif (RRR) qui indique la variation marginale de la probabilité qu'a une personne de se retrouver dans un type d'emploi donné (plus probable si le rapport est supérieur à 1, moins probable si le rapport est inférieur à 1) par rapport au fait d'avoir un emploi indépendant agricole. De façon générale, le genre, l'éducation, l'expérience professionnelle du père et la région de résidence affectent de manière significative la probabilité de se retrouver dans une catégorie donnée par rapport au fait d'exercer un emploi indépendant agricole. Les effets estimés représentent des associations et non des effets causaux.

L'éducation a des effets importants sur les ratios de risque relatif. Les estimations indiquent que l'éducation est associée à une forte augmentation de la probabilité d'être en emploi salarié ou en emploi indépendant non agricole par rapport au fait d'être en emploi indépendant agricole. Par exemple, les personnes qui ont terminé l'enseignement primaire ont une probabilité de 51 à 76 % plus élevée que les personnes sans instruction d'être en emploi salarié plutôt qu'en emploi indépendant agricole (Tableau B1). Cette probabilité est de 133 à 200 % plus élevée pour les personnes ayant terminé l'enseignement secondaire.

L'influence du genre est également très forte. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être en emploi salarié que d'être indépendant agricole. En particulier, les hommes sont deux fois plus susceptibles que les femmes d'être en emploi salarié que d'être indépendant dans le secteur agricole. D'un autre côté, les hommes ont deux fois moins de chance que les femmes d'exercer un emploi indépendant non agricole que d'exercer un emploi indépendant agricole.

La région de résidence a également une forte influence sur la probabilité qu'une personne exerce un emploi indépendant agricole ou non. Vivre en dehors d'Abidjan, la principale ville économique du pays, réduit la probabilité de trouver tout autre type d'emploi (emploi salarié ou indépendant) ailleurs que dans l'agriculture.

Enfin, les expériences familiales interviennent assez fortement dans la transmission intergénérationnelle des occupations. Pour estimer l'origine sociale, les régressions prennent en compte le type d'emploi exercé par le père lorsque la personne avait 15 ans. Les personnes sont plus susceptibles d'exercer un emploi salarié ou indépendant non agricole qu'un emploi agricole quand leur père exerçait également un emploi non agricole.

Tableau B1 : Modèle logit multinomial (Probabilité des chances par rapport à une catégorie de référence : emploi indépendant agricole)

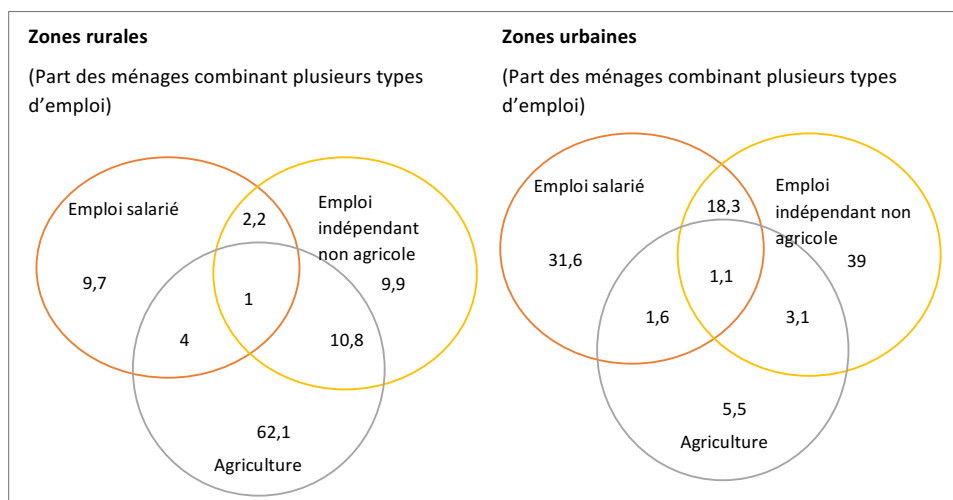
Variables	Modèle 1		Modèle 2	
	Emploi salarié	Emploi indépendant non agricole	Emploi salarié	Emploi indépendant non agricole
Homme	2,015*** (0,101)	0,431*** (0,0193)	2,046*** (0,105)	0,444*** (0,0205)
Âge	0,969*** (0,00972)	1,033*** (0,00963)	1,007 (0,0112)	1,056*** (0,0108)
Âge ² /100	0,991 (0,0128)	0,943*** (0,0112)	0,957*** (0,0135)	0,925*** (0,0118)
Éducation (Réf. : sans instruction)				
Primaire incomplet	1,412*** (0,0963)	1,249*** (0,0782)	1,261*** (0,0887)	1,145** (0,0745)
Primaire complet	1,763*** (0,120)	1,370*** (0,0857)	1,515*** (0,107)	1,246*** (0,0814)
Secondaire inférieur complet	2,620*** (0,251)	1,523*** (0,143)	2,032*** (0,202)	1,314*** (0,128)
Secondaire supérieur complet	6,919*** (1,143)	2,039*** (0,345)	4,835*** (0,809)	1,618*** (0,277)
Post-secondaire	17,26*** (3,474)	2,639*** (0,555)	11,46*** (2,220)	2,004*** (0,408)
État civil (marié)			0,501*** (0,0285)	0,721*** (0,0381)
Expérience professionnelle du père (Réf. : Emploi indépendant agricole)				
Emploi salarié			2,869*** (0,218)	2,386*** (0,174)
Emploi indépendant non agricole			3,088*** (0,219)	4,482*** (0,289)

Autres (ou père sans emploi)			1,766*** (0,142)	2,096*** (0,150)
Région (Réf. : Abidjan)				
Nord-est rural	0,00376*** (0,000642)	0,00335*** (0,000550)	0,00546*** (0,000950)	0,00495*** (0,000828)
Nord-est urbain	0,118*** (0,0193)	0,125*** (0,0201)	0,134*** (0,0223)	0,138*** (0,0226)
Nord-ouest rural	0,00385*** (0,000640)	0,00477*** (0,000749)	0,00598*** (0,00101)	0,00733*** (0,00118)
Nord-ouest urbain	0,0629*** (0,00985)	0,0830*** (0,0127)	0,0784*** (0,0125)	0,0992*** (0,0155)
Sud-ouest rural	0,00700*** (0,00113)	0,00942*** (0,00144)	0,0103*** (0,00169)	0,0138*** (0,00217)
Sud-ouest urbain	0,131*** (0,0215)	0,149*** (0,0240)	0,154*** (0,0256)	0,170*** (0,0278)
Sud-est rural	0,0112*** (0,00176)	0,0121*** (0,00184)	0,0152*** (0,00244)	0,0167*** (0,00260)
Sud-est urbain	0,110*** (0,0181)	0,127*** (0,0203)	0,120*** (0,0202)	0,139*** (0,0227)
Constante	31,00*** (7,268)	26,31*** (5,868)	11,29*** (2,803)	9,994*** (2,343)
Observations	19 235	19 235	19 235	19 235
Log-vraisemblance	-14227,6	-14227,6	-13771,5	-13771,5
Pseudo-R ²	0,311	0,311	0,333	0,333
P-valeur	0,000	0,000	0,000	0,000

Source : Calcul des auteurs basés sur l'Étude nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants 2013 (ENSETE 2013)

Même si de nombreux individus cumulent plusieurs activités, la diversification des types d'emploi à l'intérieur des ménages est limitée. Les différents membres d'un même ménage tendent à occuper des activités similaires : les ménages sont relativement spécialisés dans l'emploi salarié, indépendant non agricole ou indépendant agricole. Par exemple, 40,2 % des ménages occupent uniquement des emplois indépendants agricoles, 21,1 % seulement des emplois indépendants non agricoles, et 18,2 % seulement des emplois salariés. Seuls environ 20 % des ménages ont des membres dans différents types d'emploi. Les formes les plus communes de diversification combinent l'emploi salarié et l'emploi indépendant non agricole (9,5 % des ménages au niveau national), ou l'emploi indépendant non agricole et agricole (8,9 % des ménages au niveau national). Les formes de diversification varient en zones urbaines et rurales (Figure 1.11). Les ménages ruraux ne combinent pas très fortement les activités agricoles et non agricoles, même s'il existe une certaine diversification dans l'agriculture, y compris la diversification des cultures ou la combinaison de l'agriculture et de l'élevage (voir discussion dans le chapitre 3). Les ménages urbains sont légèrement plus diversifiés, en particulier à travers l'emploi indépendant non agricole.

Figure 1.11: Relativement peu de ménages diversifient leurs types d'emploi



Source : ENSETTE 2013 ; Calcul des auteurs

1.1.2.2 Le sous-emploi et les revenus

En Côte d'Ivoire, la plupart des individus passent beaucoup de temps au travail, plus encore dans l'emploi indépendant non agricole que dans l'emploi salarié. Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine en février 2014 est d'environ 41,8 heures, avec une médiane d'environ 42 heures (Figure 1.12a). Seuls 20 % des personnes en emploi travaillent moins de 30 heures par semaine. En revanche, 40 % des personnes déclarent travailler plus de 60 heures par semaine. Il existe néanmoins des différences dans le nombre d'heures travaillées selon le type d'emploi. L'emploi agricole est connu pour sa saisonnalité, avec un niveau d'activité beaucoup plus faible pendant la basse saison. En février 2014, les personnes exerçant un emploi indépendant agricole travaillent moins longtemps que les personnes exerçant d'autres types d'emploi en raison de la saisonnalité des activités (voir la discussion dans les chapitres 2 et 3). Comme élaboré dans le chapitre 2, la saisonnalité de l'emploi agricole explique en grande partie les différentes moyennes de productivité entre l'agriculture et les autres secteurs. Cependant, les personnes ayant un emploi indépendant non agricole travaillent légèrement plus (47,6 h) que celles ayant un emploi salarié (46,7 h) (Figure 1.12c). Dans l'emploi salarié, les personnes du secteur public travaillent moins longtemps (41,4 h) que leurs homologues du secteur privé formel (45,8 h) ou du secteur informel (46,6 h) (Figure 1.12d).

Figure 1.12a : Distribution cumulée du nombre d'heures travaillées par semaine

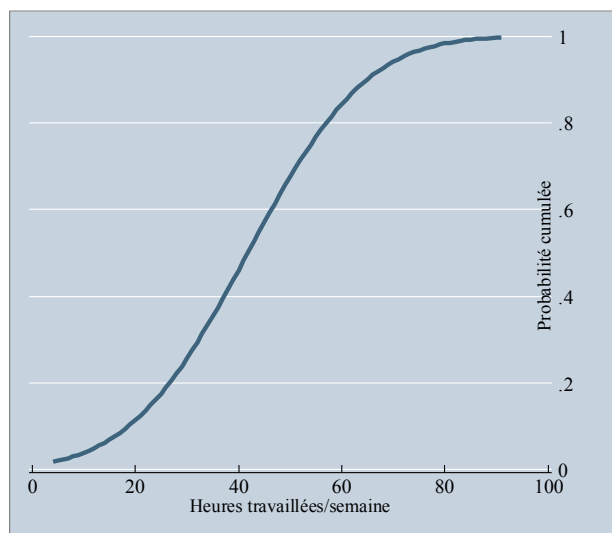


Figure 1.12b : Distribution cumulée du nombre d'heures travaillées par semaine par zone de résidence

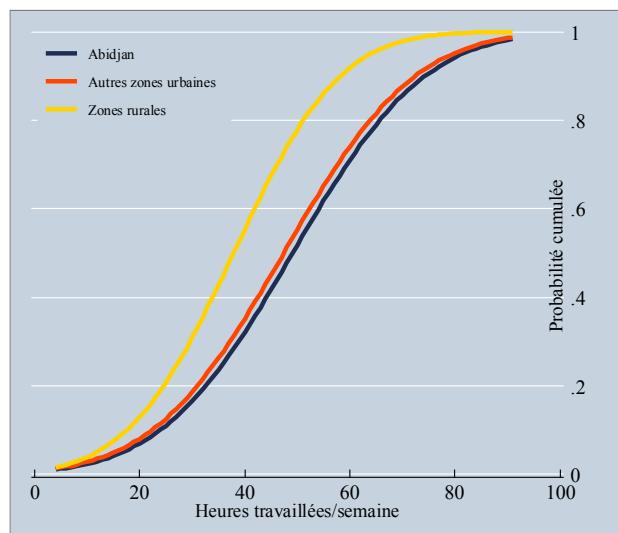


Figure 1.12c : Distribution cumulée du nombre d'heures travaillées par semaine par type d'emploi

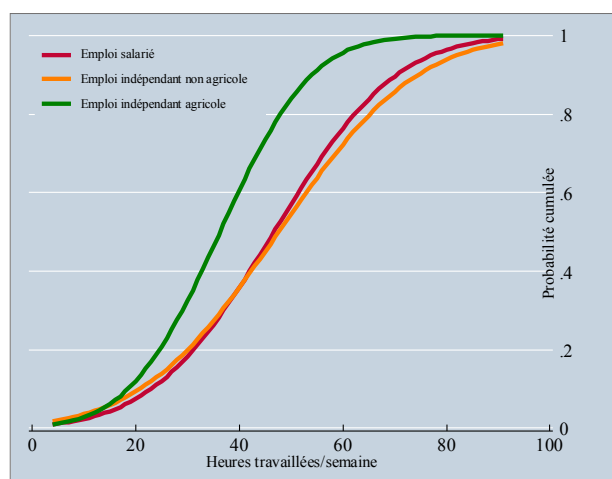
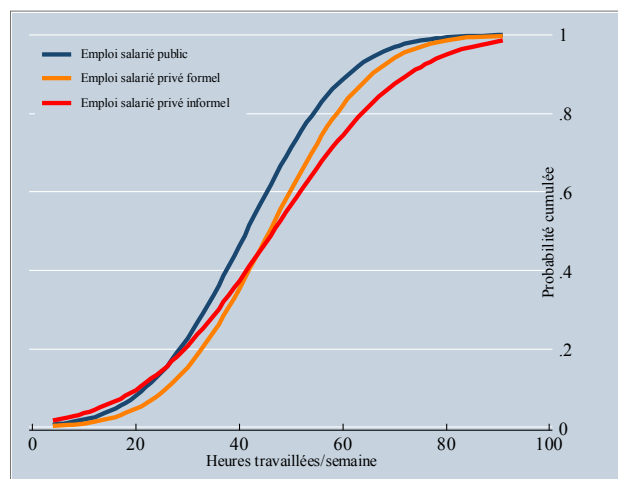


Figure 1.12d : Distribution cumulée du nombre d'heures travaillées par semaine par type d'emploi salarié



Source : Calcul des auteurs ; ENSET 2013

Source : Calcul des auteurs ; ENSET 2013

Si le principal défi en Côte d'Ivoire semble être le sous-emploi généralisé, le problème relève davantage du revenu que du temps travaillé. Les données montrent clairement qu'en dehors de l'agriculture, le principal défi n'est pas le sous-emploi en termes d'heures travaillées. Si le nombre d'heures travaillées devait caractériser le sous-emploi, les salariés du secteur public, et en dehors de l'agriculture, seraient en effet davantage caractérisés par le sous-emploi. En tant que tel, le défi de l'emploi réside dans la concentration de l'emploi dans des activités à faible productivité où les personnes passent de nombreuses heures au travail tout en gagnant relativement peu.

Le revenu moyen en Côte d'Ivoire est faible, même par rapport aux pays comparables de l'Afrique subsaharienne (Banque Mondiale, 2015). En se basant sur les données macroéconomiques de 2013, le revenu moyen mensuel d'un travailleur en Côte d'Ivoire est estimé à environ 97 266 FCFA, soit seulement 197 USD, montant inférieur à la moyenne pour l'Afrique subsaharienne¹⁰ (Figure 1.13b). Représentant l'évolution de la pauvreté, le revenu moyen n'a pas beaucoup augmenté au cours de la dernière décennie en raison d'une forte évolution démographique et d'une croissance économique limitée jusqu'en 2011 (Figure 1.13a). Depuis cette date, la croissance économique a entraîné une augmentation du revenu moyen, déjà visible en 2012 et qui a probablement continué jusqu'à récemment, même si les données les plus récentes ne sont pas encore disponibles.

Figure 1.13a : Historique de l'évolution du PIB par travailleur

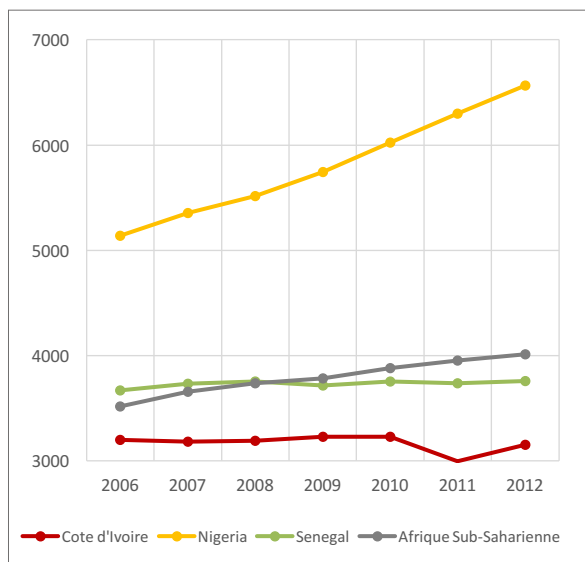
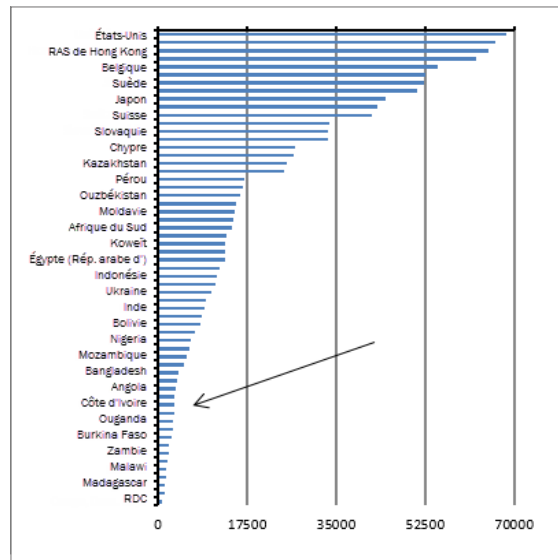


Figure 1.13b : PIB par travailleur de la Côte d'Ivoire comparé à d'autres pays



Source : Indicateurs du développement mondial.

Note : Valeur réelle du PIB par travailleur en USD (PPA 1990).

Les mesures de la productivité par type d'emploi soulignent la concentration de l'emploi dans les activités à faible productivité. Les données macroéconomiques sur la composition du PIB peuvent être combinées avec les données microéconomiques sur l'emploi pour en déduire les niveaux de revenu et la productivité par type d'emploi. L'emploi indépendant agricole et non agricole occupe plus des trois quarts de la population active. Mais ces emplois sont en moyenne les moins productifs, n'offrant un revenu moyen mensuel par travailleur que de 63 944 FCFA (ou 129 USD) (Banque Mondiale, 2015). Alors que moins de 20 % des travailleurs ont un emploi salarié et que moins de 10 % ont un emploi salarié formel, le revenu moyen mensuel dans le secteur formel est de 306 477 FCFA (ou 523 USD). Cette comparaison illustre les profondes inégalités de revenus qui sont une des conséquences du profil de l'emploi en Côte d'Ivoire.

¹⁰ La présentation des données macroéconomiques relatives au revenu se base sur les données de la Banque mondiale (2015). Sauf indication contraire, le revenu par travailleur est calculé en divisant le PIB 2013 réel (PPA pour 2009) par la population active. Cet indicateur est une mesure de la productivité des travailleurs. Il n'est cependant pas nécessairement égal au salaire : en théorie, les salaires devraient être égaux à la productivité marginale et non à la productivité moyenne.

De grandes différences de niveau de bien-être sont également observées entre les individus et les types d'emploi dans les données micro. Le Tableau 1.5 présente la part des individus dans les différents types d'emploi par niveau de pauvreté et quintiles de bien-être (consommation par tête). La part des individus dans l'emploi indépendant agricole diminue le long de la distribution de bien-être : 63,1 % des pauvres sont occupés dans l'agriculture, contre seulement 35,8 % des individus au sommet de la distribution de bien-être. Par contre, seuls 11,1 % des pauvres occupent des emplois salariés (principalement informels), contre 29,6 % des individus dans le quintile supérieur. La part des individus en emploi indépendant non agricole est plus stable, mais augmente légèrement avec le niveau de bien-être. Globalement, ces données indiquent de larges variations à la fois entre les différents types d'emploi, mais aussi à l'intérieur même de chacune de ces occupations.

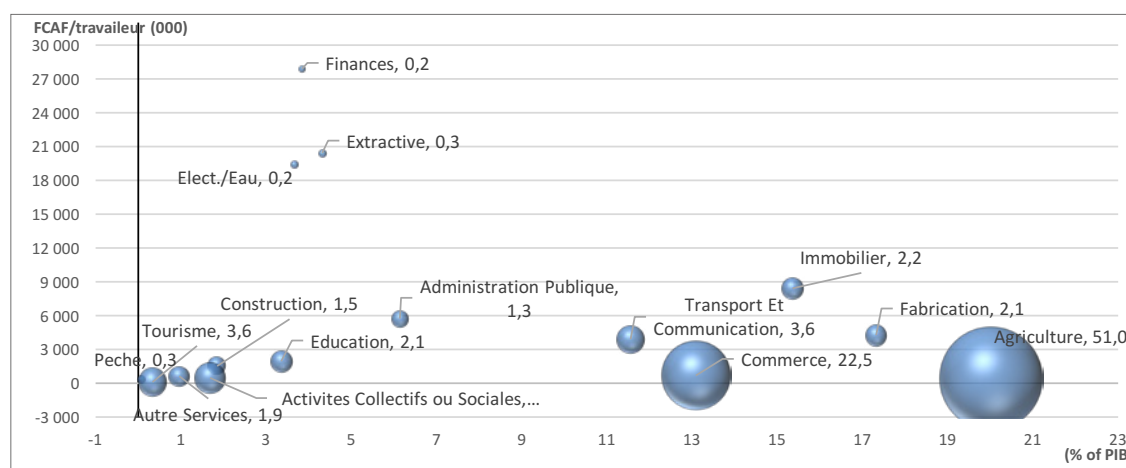
Tableau 1.5: Types d'emploi par niveau de bien-être

	Emploi indépendant agricole	Emploi indépendant non agricole	Emploi salarié agricole	Emploi salarié non agricole	Total
Niveau de pauvreté					
Pauvre	63,1	25,0	0,8	11,1	100
Non pauvre	42,0	33,8	1,2	23,0	100
Quintile de consommation per capita					
1 (Plus pauvre)	69,0	22,0	0,8	8,2	100
2	60,1	26,7	1,0	12,2	100
3	52,7	31,2	0,8	15,3	100
4	44,1	35,3	1,0	19,7	100
5 (Plus riche)	35,8	33,2	1,4	29,6	100
Tous	50,2	30,4	1,0	18,4	100

Source : ENV2015 ; calcul des auteurs

De fortes variations sont également observées dans la productivité moyenne des travailleurs par secteur (Figure 1.14) (Banque Mondiale, 2015). L'agriculture et le commerce occupent les trois quarts de la population active, mais ces activités sont les moins productives. Le revenu moyen mensuel est estimé à 39 612 FCFA dans l'agriculture, et à 52 125 FCFA dans le commerce. Les secteurs bénéficiant des revenus les plus élevés sont également ceux qui occupent les plus petites parts de l'emploi, par exemple les secteurs de la finance ou de l'industrie extractive où les revenus moyens mensuels atteignent respectivement 2,3 millions et 1,6 million FCFA. Mais les travailleurs privilégiés de ces secteurs représentent moins de 0,5 % de la population active et la croissance dans ces secteurs n'offre qu'un potentiel d'emplois limité. Enfin, d'autres secteurs intermédiaires, tels que la construction, le transport ou la communication offrent des revenus moyens mensuels supérieurs à 100 000 FCFA. Ces secteurs couvrent environ 6 % de la population active et leur part d'emploi a augmenté depuis la crise postélectorale de 2010-2011.

Figure 1.14 : Emploi et productivité - 2013



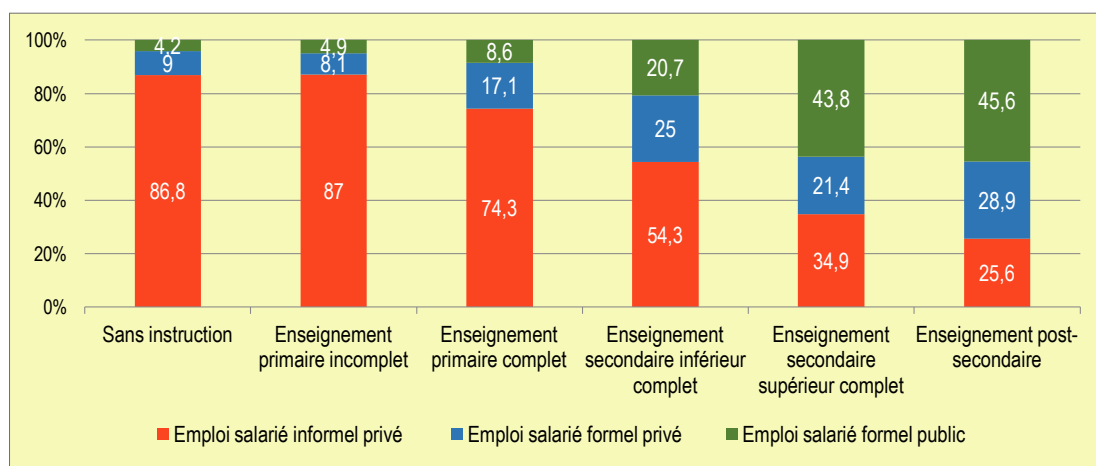
Note : La taille des bulles est proportionnelle à la part d'emploi

Source : AGEPE et INS (2014), Comptes nationaux et Banque mondiale (2015)

1.1.2.3 Caractéristiques des types d'emploi les plus communs

En Côte d'Ivoire, seule une minorité de personnes ont un emploi salarié et celles ayant un emploi dans le secteur privé formel sont des exceptions. 22,8 % de la population active occupent un emploi salarié, dont 3,9 % dans le secteur public, 3,7 % dans le secteur privé formel et 15,1 % dans le secteur privé informel (y compris les apprentis). C'est-à-dire que plus de 65 % des emplois salariés sont informels, et ne reposent donc sur aucun type de contrat écrit ou oral, et qu'ils ne sont pas soumis à la réglementation du travail. Si l'on exclut le secteur public, la majorité des emplois salariés sont exercés dans le secteur privé informel. L'informalité de l'emploi salarié est particulièrement fréquente chez les personnes ayant un faible niveau d'instruction. Plus de 80 % des personnes n'ayant pas le niveau de l'enseignement secondaire et exerçant un emploi salarié ne disposent pas d'un contrat écrit ou oral (Figure 1.15). Elles occupent souvent des emplois salariés journaliers. L'emploi formel ne devient la norme que pour les employés salariés ayant terminé leurs études secondaires. De façon surprenante, l'emploi salarié dans le secteur public est plus fréquent pour les personnes les plus instruites que l'emploi salarié dans le secteur privé formel.

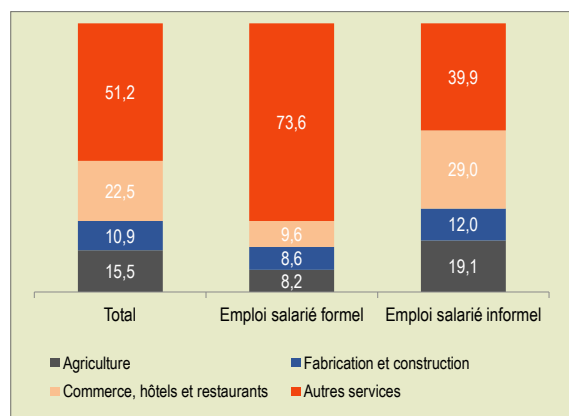
Figure 1.15 : Composition de l'emploi salarié, par niveau d'éducation



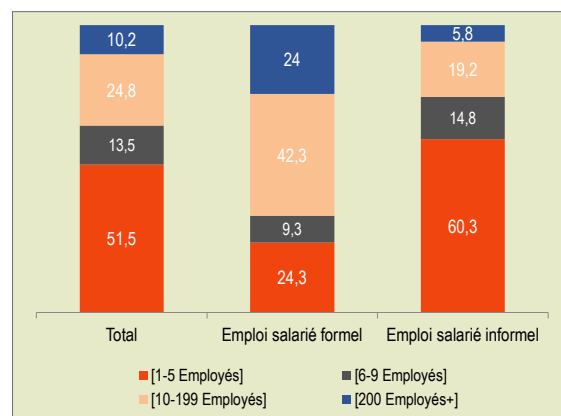
Source : Calcul des auteurs, d'après ENSETTE 2013.

La plupart des emplois salariés se trouvent dans les petites entreprises et le secteur des services. En février 2014, près de 72 % de tous les emplois salariés se trouvent dans le secteur des services et seulement 12 % dans l'industrie et la fabrication. Pour les emplois salariés formels, la part des services est encore plus élevée (82,9 %, Figure 1.16). Conformément à la prévalence des emplois salariés informels, les petites entreprises comprennent une grande part des emplois salariés. En fait, 50 % des emplois salariés sont enregistrés dans les entreprises de 5 travailleurs ou moins (Figure 1.17).

Le chapitre 5 examine en détail les dernières tendances et évalue les perspectives de création d'emplois formels en Côte d'Ivoire en utilisant une base de données unique au niveau des entreprises comprenant toutes les sociétés enregistrées en Côte d'Ivoire entre 2003 et 2012. Ce chapitre donne un aperçu du secteur formel, décrit la création d'emplois formels et la dynamique de l'entreprise, examine les déterminants de la survie des entreprises, et analyse l'embauche, les salaires, la qualité de l'emploi et le coût du travail.

Figure 1.16 : La plupart des emplois salariés se trouvent dans le secteur des services


Source : Calcul des auteurs, d'après ENSETE 2013.

Figure 1.17 : La plupart des emplois salariés se trouvent dans les petites entreprises


Source : Calcul des auteurs, d'après ENSETE 2013.

Encadré 1.5 : Déterminants des revenus dans l'emploi salarié

Le Tableau B2 présente les résultats d'une analyse des déterminants des rémunérations des salariés. Dans l'ensemble, les rémunérations augmentent avec l'âge pour tous les travailleurs salariés, bien qu'à un rythme décroissant. De plus, le niveau de rémunération augmente avec le niveau d'éducation : chaque année d'éducation augmente la rémunération de 3 à 6 %. Les hommes gagnent sensiblement plus que les femmes, en particulier dans l'emploi salarié non agricole.

Tableau B2 : Déterminants des rémunérations, par type d'emploi salarié

	Travailleurs salariés		
	Tous	Agriculture	Hors agriculture
Âge	0,136*** (0,00991)	0,103*** (0,0185)	0,140*** (0,0115)
Âge au carré	-0,136*** (0,0131)	-0,0975*** (0,0216)	-0,140*** (0,0153)
Genre (hommes)	0,310*** (0,0454)	0,165 (0,194)	0,316*** (0,0471)
Années d'éducation	0,0638*** (0,00319)	0,0302** (0,0118)	0,0649*** (0,00334)
Lambda	0,364*** (0,107)	0,0666 (0,218)	0,364*** (0,121)
Constante	6,942*** (0,294)	8,652*** (0,761)	6,847*** (0,345)
Strates (Réf. : Abidjan)	Oui	Oui	Oui
Observations	2 009	194	1 815
R ²	0,404	0,323	0,413

Note : Erreur standard entre parenthèses. Lambda est obtenu du modèle de sélection dans l'Encadré 1.4.

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nous avons aussi réalisé une décomposition Oaxaca-Blinder afin de savoir si la différence de rémunération entre les hommes et les femmes s'expliquait par des différences entre les caractéristiques observées dans les deux groupes. Les différences de caractéristiques individuelles entre hommes et femmes semblent expliquer la majeure partie de la différence, l'âge et l'éducation expliquant une grande partie de la différence (Tableau B3).

Tableau B3 : Décomposition Oaxaca-Blinder : Résultats détaillés par genre

	Femmes / Hommes	
	Coefficient	p-value
Différentiel		
Prédiction_1 (Homme)	11,18	(0,0000)
Prédiction_2 (Femme)	10,39	(0,0000)
Différence	0,788	(0,0002)
Dotation		
Âge	0,233	(0,0000)
Éducation	0,0657	(0,0033)
Total	0,298	(0,0000)
Coefficients		
Âge	-0,283	(0,0412)
Éducation	0,00718	(0,8783)
Constante	0,817	(0,0001)
Total	0,541	(0,0091)
Interaction		
Âge	-0,0524	(0,0450)
Éducation	0,00105	(0,8784)
Total	-0,0514	(0,0452)
Observations	2 009	

Source : Calcul des auteurs, d'après ENSETTE 2013.

L'emploi indépendant non agricole dans des micro-entreprises familiales représente 29,7 % de l'emploi en Côte d'Ivoire. La part importante de l'emploi dans les micro-entreprises familiales non agricoles est souvent négligée. Les micro-entreprises familiales sont pourtant une source importante d'emplois, en particulier pour les personnes moins nanties et les femmes. La plupart des emplois indépendants non agricoles prennent la forme de micro-entreprises familiales (Figures 1.18a et 1.18b). 65,9 % des emplois de ce secteur sont tenus par des personnes indépendantes qui travaillent pour elles-mêmes, dans des petites activités de commerce et de services. 22 % des entreprises individuelles occupent le propriétaire avec des aides familiales. Seule une petite part des micro-entreprises individuelles (environ 10,4 %) font travailler des personnes extérieures au ménage. Il faut noter que ce secteur regroupe des entreprises individuelles et familiales de nature parfois très différente des petites et moyennes entreprises (PME) formelles, qui comptent principalement sur des travailleurs salariés.

Figure 1.18a : La plupart des propriétaires des entreprises individuelles non agricoles travaillent pour eux-mêmes

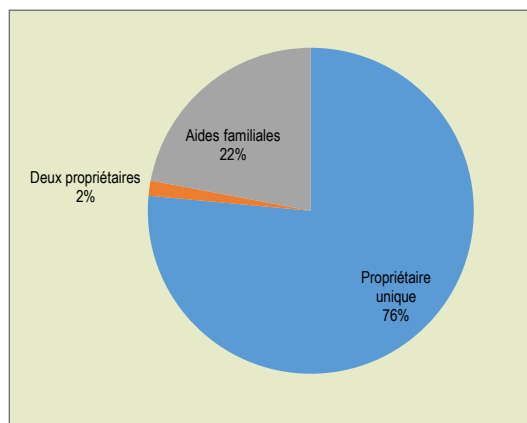
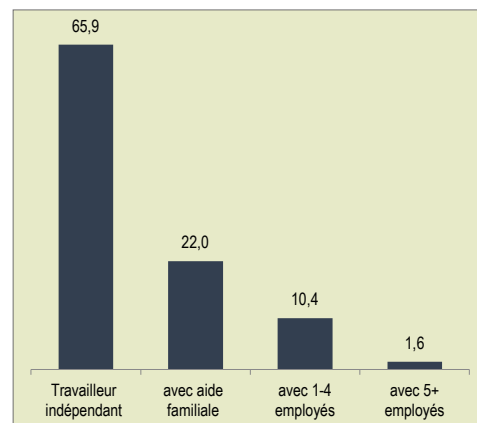


Figure 1.18b : Les entreprises familiales non agricoles ont un profil assez différent des PME formelles



Source : ENSETTE 2013 ; Présentation des auteurs

La personne « médiane » dans l'emploi indépendant non agricole tend à être une jeune femme sans éducation formelle. La majorité des entreprises familiales pratiquent une activité de vente et de services à petite échelle et presque toutes sont informelles. Elles ont par ailleurs tendance à durer, 75 % d'entre elles fonctionnent toute l'année et plus de 80 % sont en activité depuis plus de cinq ans.

Le chapitre 4 aborde en détail le secteur de l'emploi indépendant (entreprises familiales) non-agricole. Il décrit qui opère dans ce secteur, pourquoi et quels sont les types d'activités les plus courantes. Au vu de la forte hétérogénéité de la productivité de ce secteur, le chapitre évoque ensuite les contraintes que rencontrent les personnes dans la création et l'exploitation d'activités indépendantes non agricoles en Côte d'Ivoire, ainsi que les déterminants de la productivité de ces entreprises.

Pour sa part, l'emploi indépendant agricole est dominé par de petits exploitants relativement bien dotés en terres et plutôt axés sur le marché. Quatre petits exploitants sur cinq vendent au moins une partie de leur production, un sur cinq déclarant vendre toute sa récolte. En d'autres termes, la plupart des agriculteurs ont dépassé le stade de l'agriculture de subsistance et participent au marché des produits agricoles (Tableau 1.6). En l'état, les données semblent suggérer que la grande majorité des ménages cultivent et commercialisent à la fois des cultures de rente et vivrières, et que très peu d'entre eux se spécialisent dans les cultures vivrières ou l'agriculture de subsistance. Environ la moitié des ménages qui vend sa production cultive et vend à la fois des cultures vivrières et de rente. Seuls 32,7 % se concentrent uniquement sur la production et la vente de cultures de rente. Seuls 17,2 % des ménages cultivent et commercialisent uniquement des cultures vivrières. Contrairement aux ménages qui vendent leur production, les ménages qui ne vendent rien sont plus spécialisés dans les cultures vivrières. Près de 47 % d'entre eux ne cultivent que des cultures vivrières.

Tableau 1.6 : Part des ménages vendant ou non leur production par type de cultures

	Vendeurs (%)	Non vendeurs (%)	Tous (%)
Cultures de rente	82,8	53,1	76,4
Cultures vivrières	67,3	87,9	67,8
Cultures de rapports et vivrières	50,1	41,0	44,2
Uniquement cultures de rente	32,7	12,1	32,2
Uniquement cultures vivrières	17,2	46,9	23,6
Total	80,6	19,4	

Source : Calcul des auteurs à partir d'ENSET 2013

En complément à la main-d'œuvre familiale, les ménages agricoles s'appuient fortement sur la main-d'œuvre des autres ménages. Environ 45,9 % des ménages embauchent une main-d'œuvre agricole et 42,4 % bénéficient de l'aide des proches pour travailler sur leur ferme. Seuls 28,9 % des ménages ne comptent que sur la main-d'œuvre familiale. Le nombre moyen de personnes employées par ménage est proche de 5. De nombreux parents proches (non rémunérés) sont également employés dans les exploitations des ménages. Le nombre moyen de parents travaillant dans les exploitations des ménages est d'environ 4 personnes. Dans leur ensemble, ces données sur les ménages agricoles suggèrent un recours relativement élevé à la main-d'œuvre d'autres ménages (y compris provenant de migration), bien que les données sur l'emploi mentionnées ci-dessus suggèrent qu'ils ne représentent qu'une faible part de l'emploi total dans l'emploi salarié agricole.

Le chapitre 3 décrit davantage l'emploi indépendant dans l'agriculture et les points d'entrée qui permettront de maximiser la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi en Côte d'Ivoire. Le chapitre commence par une brève description du profil des petits exploitants agricoles et liste les opportunités et défis qu'ils représentent pour aborder la problématique de l'emploi, à la fois en augmentant directement la productivité, les revenus et les emplois du secteur agricole, mais aussi plus en aval dans la chaîne de valeur. L'accent est mis sur divers aspects de l'emploi agricole qui attirent moins l'attention et les domaines qui tiennent leur promesse, comme le riz. D'autres secteurs agricoles sont également prometteurs pour la création de meilleures opportunités d'emploi, si les défis présents dans les chaînes de valeur peuvent être surmontés.

1.2 Tendances de l'emploi en Côte d'Ivoire

La première partie de ce chapitre a donné l'image de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en février 2014. La deuxième partie de ce chapitre se concentre sur les tendances de la composition de l'emploi au fil du temps. Plus précisément, elle élabore des indicateurs comparables dans le temps pour analyser les tendances entre 2002 et 2015, période couvrant la crise ainsi que le redressement plus récent¹¹. En analysant les tendances entre 2002 et 2015, ce chapitre met en évidence les évolutions démographiques sous-jacentes de la population en âge de travailler en Côte d'Ivoire, et analyse les changements dans la composition de l'emploi dans les principaux secteurs de l'emploi.

1.2.1 Population en âge de travailler, population active et population au chômage au fil du temps

La Côte d'Ivoire connaît de rapides changements démographiques. La taille absolue de la population active et au chômage dépend en grande partie des forces démographiques. Les changements dans la composition de l'emploi sont plus nuancés. Les taux d'activité et d'emploi sont relativement plus stables dans le temps. En tant que telles, les forces démographiques et l'augmentation de la taille de la population sont les principaux facteurs de l'évolution du nombre absolu de personnes au chômage ou dans les différents types d'emploi. En termes de magnitude, les changements dans la composition de la main-d'œuvre et de l'emploi sont secondaires par rapport aux grands changements démographiques.

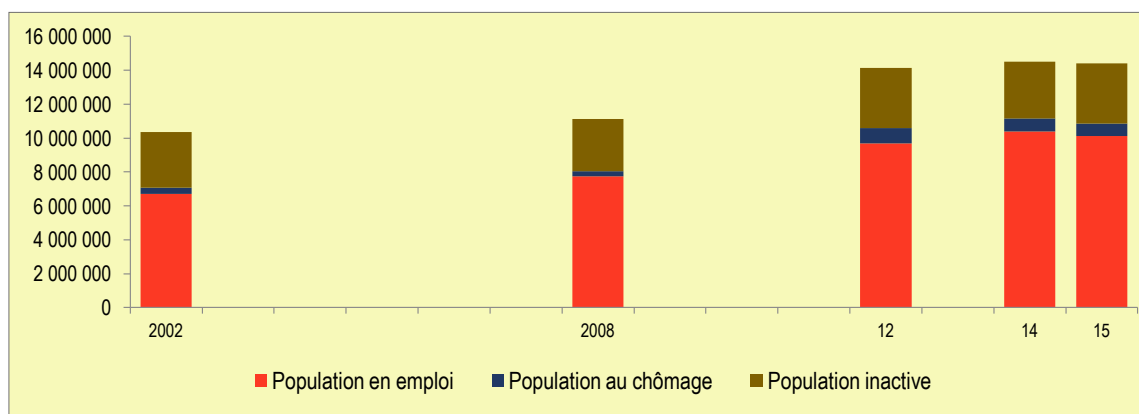
Les évolutions démographiques entraînent d'importants changements dans la taille de la population en âge de travailler et de la population active (Figure 1.19). En 2002, la population en âge de travailler comptait 10,3 millions de personnes (60,8 % de la population totale), dont 7,1 millions dans la population active. Suite à la croissance démographique, la population en âge de travailler et la population active ont fortement augmenté au cours de la dernière décennie. En février 2014, la population en âge de travailler atteignait 14,5 millions de personnes (62,5 % de la population totale), dont 11,1 millions dans la population active.

Conséquence de l'augmentation de la taille de la population active, la taille de la population en emploi a également fortement augmenté. La taille de la population en emploi est passée de 6,7 millions de personnes en 2002 à 10,4 millions en février 2014. Comme mentionnée plus loin, la forte augmentation de la population en emploi résulte principalement de la croissance démographique de la population en âge de travailler et du fait qu'une grande majorité de la population exerce un emploi indépendant. Dans ce contexte, la majeure partie des « créations d'emplois » concerne les personnes rejoignant la population en âge de travailler qui créent des emplois indépendants pour et par eux-mêmes.

Autre conséquence des tendances démographiques, le nombre de personnes au chômage a lui aussi fortement augmenté. Le nombre de personnes au chômage a augmenté de 350 000 personnes en 2002 à environ 750 000 personnes en 2014. Notons en particulier la forte augmentation du nombre de personnes au chômage entre 2008 et 2012, due à l'effet combiné de la croissance démographique et de la crise postélectorale de 2010-2011, avec un pic de 925 000 personnes en 2012.

¹¹ Ce chapitre utilise les données des enquêtes auprès des ménages représentatives au niveau national de 2002, 2008 et 2015, complétées par les données des enquêtes nationales sur l'emploi de 2012 et 2013 (données recueillies en février 2014). Le Tableau A.1 en annexe fournit les principales statistiques clef et leur intervalle de confiance, permettant ainsi d'évaluer l'importance des changements au cours du temps.

Figure 1.19 : Évolution de la taille de la population en âge de travailler, en emploi et au chômage à travers le temps



Source : Calcul des auteurs, basé sur les données des enquêtes nationales sur les ménages de 2002, 2008 et 2015 et des enquêtes nationales sur l'emploi de 2012 (EEMCI 2012) et de 2014 (ENSETTE 2013). La somme de la population en emploi et de la population au chômage constitue la population active.

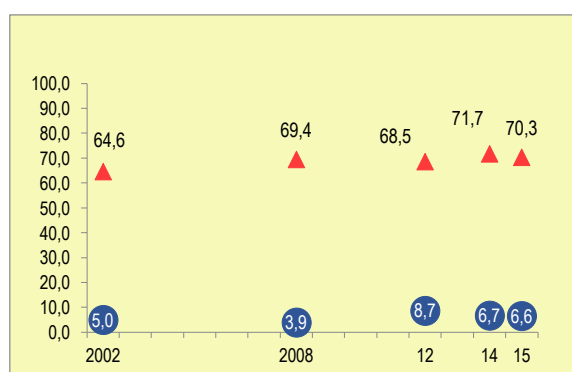
Au-delà des chiffres absolus, le taux d'activité ainsi que le ratio de la population en emploi dans la population en âge de travailler n'ont que lentement progressé dans cette période. La participation à la population active a augmenté de 8,7 points entre 2002 et 2014, passant de 68,1 % à 76,8 % de la population en âge de travailler (Figure 1.20). Le ratio de la population en emploi dans la population en âge de travailler était de 64,6 % en 2002, et a augmenté à 71,7 % en 2014. Le ratio emploi/population a stagné entre 2008 et 2012 avant d'augmenter à nouveau dans la période de redressement post-crise. L'augmentation de ce ratio s'explique principalement par l'augmentation de la main-d'œuvre au cours de la même période.

Le taux de chômage a augmenté suite à la crise de 2011 avant de baisser en 2014. Malgré le nombre croissant de personnes au chômage, le taux de chômage est globalement faible. Estimé à 5 % en 2002, il descend à 3,8 % en 2008 avant de remonter fortement à 8,7 % en 2012 suite à la crise postélectorale. Le taux de chômage a diminué légèrement à 6,7 % en février 2014, pour rester globalement stable en 2015 (Figure 1.21).

Figure 1.20 : Taux de participation au fil du temps



Figure 1.21 : Évolution de la part de la population en emploi sur la population en âge de travailler et du taux de chômage



Note : Données des enquêtes nationales sur les ménages de 2002, 2008 et 2015 et des enquêtes nationales sur l'emploi de 2012 (EEMCI 2012) et de 2014 (ENSETTE 2013).

Source : Calcul des auteurs

Alors que la répartition par genre de la main-d'œuvre a été stable au fil du temps, les femmes sont devenues plus susceptibles d'être au chômage que les hommes. Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui de leurs homologues masculins, mais la différence est restée semblable entre 2002 et 2014 (Figure 1.22). En revanche, le taux de chômage des femmes situé autour de 4,4 % au début des années 2000 a progressé pour atteindre 9,4 % en février 2014. Par contre, le taux de chômage des hommes, qui s'élevait à 5,6 % en 2002, atteignait 4,5 % en 2014 (Figure 1.23).

Figure 1.22 : Taux d'activité suivant le genre

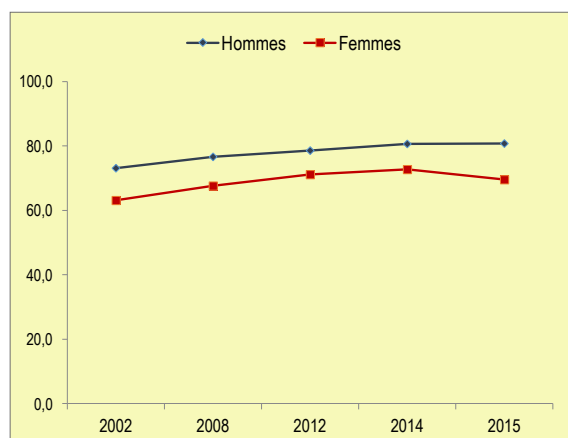
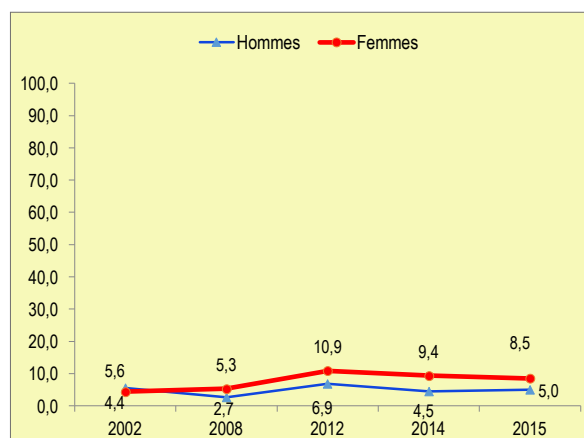


Figure 1.23 : Le chômage des femmes au fil du temps



Note : Données des enquêtes nationales sur les ménages de 2002, 2008 et 2015 et des enquêtes nationales sur l'emploi de 2012 (EEMCI 2012) et de 2014 (ENSETTE 2013).

Source : Calcul des auteurs

En examinant les tendances plus récentes, la forte croissance enregistrée depuis la crise de 2011 a conduit à une augmentation des emplois et une diminution du chômage. Comme indiqué plus haut, les changements intervenus dans le nombre absolu de personnes actives et en emploi sont largement influencés par les changements démographiques rapides de la Côte d'Ivoire, en particulier le nombre estimé de 350 000 à 400 000 jeunes devant rejoindre la population en âge de travailler chaque année¹². Environ 700 000 personnes supplémentaires occupaient un emploi en février 2014 par rapport à novembre 2012. Ce chiffre reflète l'augmentation de la population en âge de travailler, une augmentation plus rapide de la population active (de 75 % à 76,8 % de la population en âge de travailler), une augmentation des personnes en emploi (de 91,3 % à 93,3 % de la population active), ainsi qu'une diminution du taux de chômage (de 8,7 % à 6,7 % de la population active) (Tableau 1.7). Des données préliminaires disponibles pour 2016 suggèrent une continuation de l'augmentation du taux d'activité et de la réduction du chômage.

Tableau 1.7 : Évolution de la participation de la main-d'œuvre et de l'emploi entre novembre 2012 et février 2014

	Novembre 2012	Février 2014
Population active (main-d'œuvre)	75 %	76,8 %
% de personnes en emploi / main-d'œuvre	91,3 %	93,3 %
% de personnes au chômage/main-d'œuvre	8,7 %	6,7 %

Source : EEMCI 2012 et ENSETTE 2013

12 AGEPE et INS 2014 et ENSETTE 2013 (Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants), sur la base des projections de population du RGPH -1998.

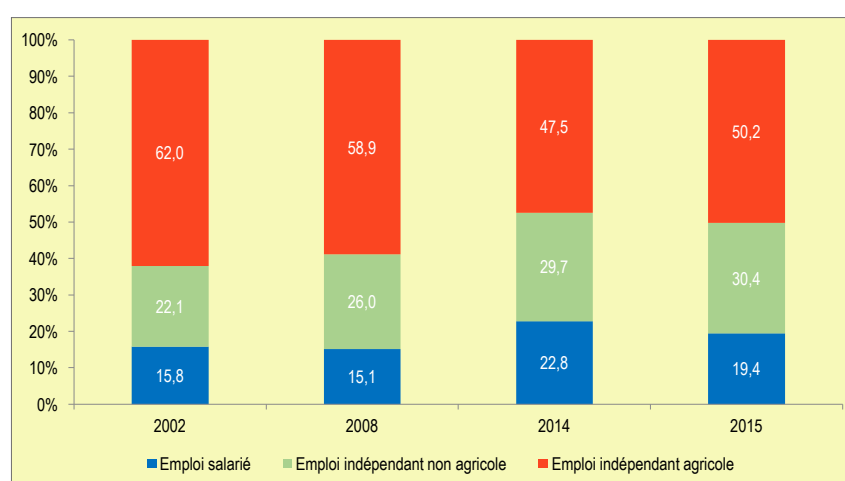
1.2.2. Évolution de la composition de l'emploi au cours du temps

Nous allons maintenant décrire l'évolution de la composition de l'emploi en Côte d'Ivoire, en montrant comment les proportions d'emplois salariés, d'emplois indépendants agricoles et d'emplois indépendants non agricoles dans la population active ont varié.¹³

L'emploi salarié formel est resté relativement faible au cours de la dernière décennie, l'emploi indépendant représentant toujours plus de 80 % des emplois. Dans l'ensemble, la part des personnes ayant un emploi salarié a peu augmenté entre 2002 et 2014, passant de 15,8 % à 22,8 % (Figure 1.24). De la même façon, l'emploi indépendant informel dans le secteur agricole et non agricole est resté au cours de la décennie la principale source d'opportunités d'emploi, conservant son rôle prédominant dans la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire.

La diminution de la part de l'emploi dans l'agriculture a été principalement compensée par l'augmentation de l'emploi indépendant non agricole. La plupart des personnes ont un emploi indépendant agricole ou non agricole (Figure 1.24). Alors que la part de l'emploi indépendant dans l'agriculture a diminué au fil du temps, la part de l'emploi indépendant non agricole a augmenté dans la même période. En particulier, la part de l'emploi indépendant agricole a fortement diminué entre 2008 et 2014 et la part de l'emploi indépendant non agricole a augmenté au cours de la même période.

Figure 1.24 : Évolution de la composition de l'emploi entre 2002 et 2015



Sources: Données des enquêtes nationales sur les ménages de 2002, 2008 et 2015 et de l'enquête nationale sur l'emploi de 2014 (ENSETE 2013) ; Calcul des auteurs.

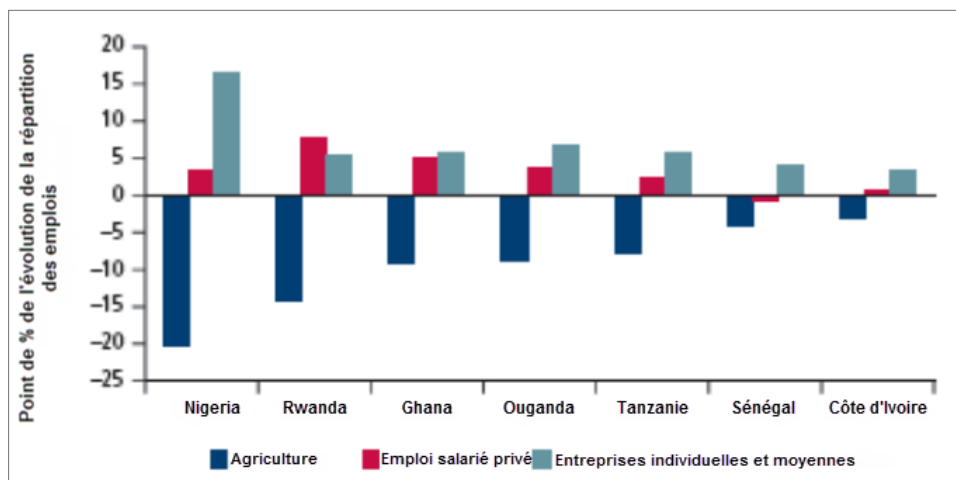
Ces tendances de la composition de l'emploi sont globalement comparables à celles observées en Afrique subsaharienne. Afin de mettre ces données en perspective, la figure 1.25 compare la variation de la part de l'emploi dans différents secteurs de plusieurs pays d'Afrique subsaharienne pour lesquels les indicateurs d'emploi ont pu être calculés et harmonisés à partir des enquêtes réalisées auprès des ménages. Dans certains pays, la croissance a contribué à diminuer la part de l'emploi agricole, la plupart du temps vers l'emploi indépendant non agricole. Ce mouvement s'est fait très lentement dans la majorité des pays. Pour la Côte d'Ivoire, le graphique montre que le changement est intervenu entre 2002 et 2008, que la structure de l'emploi est restée pendant cette période relativement stable, comparée aux autres pays, la part de l'agriculture diminuant légèrement, la part des emplois salariés dans le secteur privé augmentant un peu et la part de l'emploi indépendant non agricole augmentant plus fortement.

La part de l'emploi salarié formel a diminué au cours de la période alors que l'emploi salarié informel est aujourd'hui plus répandu (Figure 1.26). La part de l'emploi salarié informel a augmenté de 38,7 % en 2002 à 66,4 % en 2014. En revanche, la part de l'emploi salarié du secteur public et de l'emploi salarié formel privé a fortement

¹³ Cette section compare la structure de l'emploi dans le temps (2002, 2008, 2014 et 2015).

diminué entre 2002 et 2014 (Figure 1.26). Dans leur ensemble, les emplois salariés formels des secteurs privé et public représentaient 8,1 % des personnes salariées en 2002 et 6,3 % en 2014. Des signes révèlent que la crise a contribué à perturber l'emploi salarié du secteur formel moderne. Ces tendances microéconomiques de l'emploi sont conformes aux effets de la crise sur la productivité mesurée au niveau des données d'entreprises (voir chapitre 5).

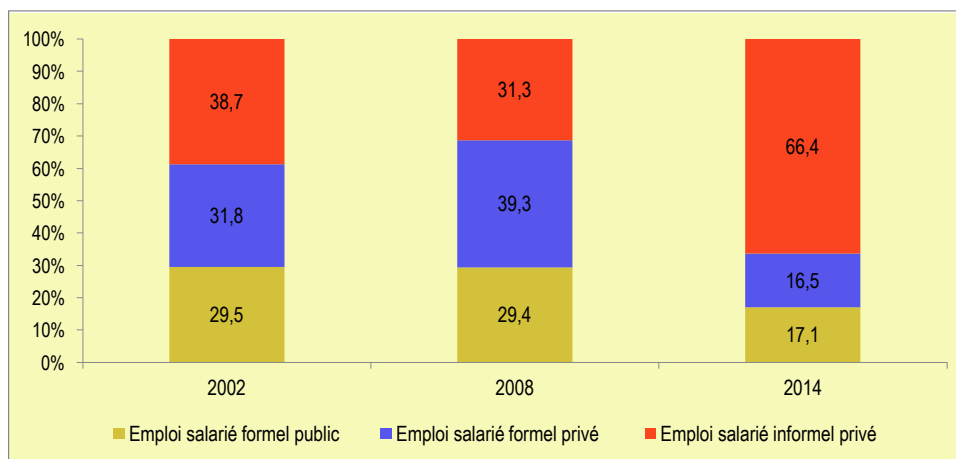
Figure 1.25 : Évolution historique de la structure de l'emploi dans quelques pays de l'Afrique subsaharienne



Source : Rapport régional sur l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne (Filmer et coll. 2014), basé sur des enquêtes standardisées et harmonisées sur les ménages et la main-d'œuvre. Le graphique affiche les périodes suivantes : Nigeria (2004-2010), Rwanda (2005-2010), Ghana (1998-2005), Ouganda (2005-2010), Tanzanie (2006-2012), Sénégal (2001-2005) et Côte d'Ivoire (2002-2008).

Note : la catégorie emplois salariés du secteur privé n'inclut pas les emplois salariés du secteur public.

Figure 1.26 : Évolution de la composition des emplois salariés entre 2002 et 2014

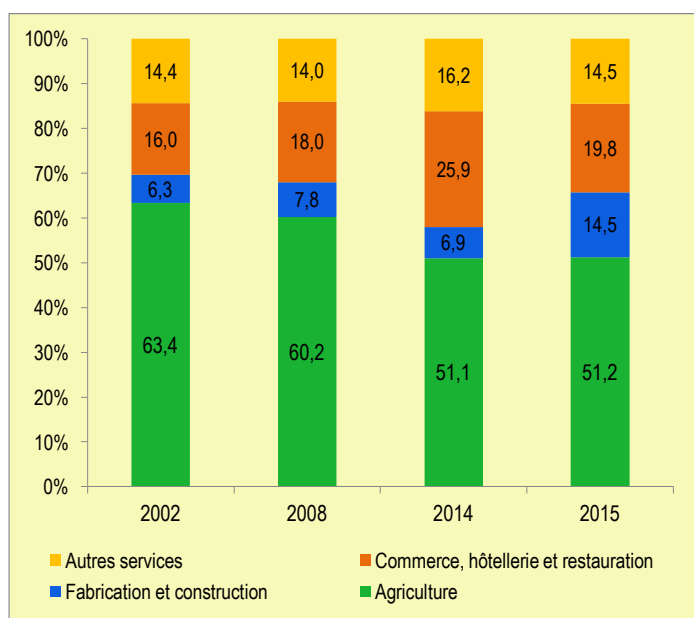


Source: Données des enquêtes nationales sur les ménages de 2002, 2008 et 2014 et de l'enquête nationale sur l'emploi de 2014 (ENSET 2013). Données comparables non disponibles dans l'enquête ENV2015. Calcul des auteurs.

Alors que l'importance de l'emploi indépendant a relativement peu changé dans le temps, sa répartition par secteur a évolué, en particulier avec une baisse dans le secteur agricole et une augmentation dans le secteur des services. La part de l'emploi agricole a diminué de plus de 14 points entre 2002 (63,4 %) et 2014 (51,1 %). Au cours de la même période, la part de l'emploi dans les services a augmenté, passant de 30,4 % à 42,1 % (Figure 1.27).

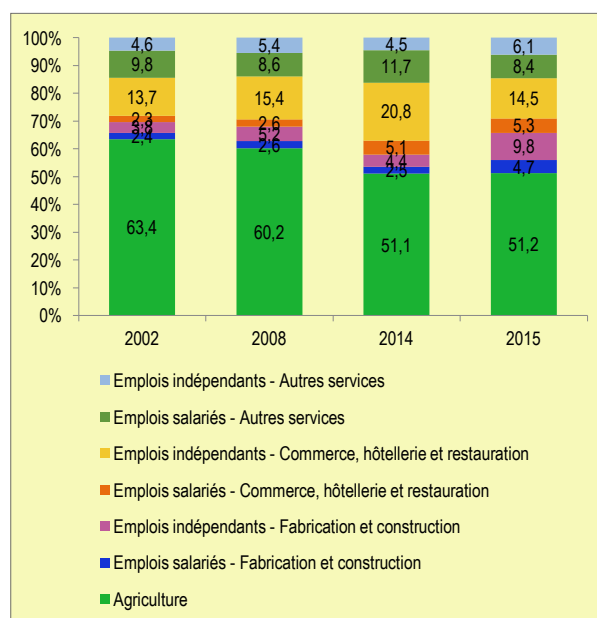
L'augmentation de l'emploi dans les secteurs des services et manufacturiers doit être interprétée prudemment, car elle provient principalement de l'emploi indépendant et non de l'emploi salarié. La part de l'emploi salarié dans les secteurs des services et manufacturiers a augmenté légèrement pour atteindre 18,4 % en 2015, comparé à 14,5 % en 2002. Toutefois, c'est principalement l'augmentation de la part de l'emploi indépendant dans ces secteurs qui a contrebalancé la diminution de la part de l'emploi dans l'agriculture. En 2015, la part de l'emploi indépendant dans les secteurs des services et manufacturiers est de 30,4% comparée à 22,1 % en 2002. L'emploi indépendant du secteur manufacturier comprend des activités à faible productivité liées à la transformation d'aliments (Figure 1.28).

Figure 1.27 : L'agriculture reste le principal secteur d'emploi



Source : Micro-données diverses, calcul des auteurs

Figure 1.28 : L'augmentation de l'emploi dans les secteurs des services et manufacturier provient principalement de l'emploi indépendant



Source : Micro-données diverses, calcul des auteurs

1.3. Conclusion

Ce chapitre a commencé par décrire la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire et souligner ses implications pour les politiques d'emploi. La Côte d'Ivoire est caractérisée par une population jeune et un taux d'activité élevé. Le chômage est relativement bas, même s'il est plus prévalent pour les jeunes éduqués en zones urbaines. Le principal défi de l'emploi en Côte d'Ivoire provient de la forte concentration de l'emploi dans les activités agricoles et non agricoles, ainsi que le manque d'emplois salariés formels dans le secteur privé. Le sous-emploi concerne surtout les individus travaillant dans des activités à bas revenus. Dans ce contexte, la promotion de meilleurs emplois – de tous les types, y compris dans les activités indépendantes – afin de générer des revenus plus élevés est l'un des principaux défis de l'emploi dans un futur proche. La situation récente de l'emploi révèle des enjeux particuliers pour la qualité des emplois et l'inclusion productive hors d'Abidjan, pour les pauvres et les femmes.

Ce chapitre a aussi examiné les tendances de l'emploi en Côte d'Ivoire entre 2002 et 2015. Durant la dernière décennie, l'évolution démographique a été le principal moteur de l'augmentation de la taille de la population en âge de travailler, active, en emploi et au chômage. Les tendances révélées par les données sur l'emploi montrent également des signes

d'écart croissant entre hommes et femmes. L'emploi indépendant agricole et non agricole est resté prépondérant au cours de la dernière décennie, la diminution de l'emploi indépendant agricole contrebalançant l'augmentation de l'emploi indépendant non agricole. Au cours de la même période, la part de l'emploi salarié a augmenté, même si des signes indiquent que la part de l'emploi salarié formel n'a pas fortement augmenté. De façon générale, l'emploi salarié formel demeure une exception en Côte d'Ivoire. Plus récemment, la forte croissance n'a pas sensiblement modifié la structure de l'emploi entre 2012 et 2015. La majorité des personnes qui ont rejoint la population en emploi après la crise postélectorale occupent des emplois indépendants agricoles et non agricoles. Le prochain chapitre abordera la transformation structurelle et ses implications sur les perspectives d'emploi en Côte d'Ivoire. Comme il l'illustrera, la majorité des emplois devrait rester à moyen terme des emplois indépendants agricoles et non agricoles, conformément aux tendances de toute la région et ce, même en présence d'une forte croissance de l'emploi salarié dans les secteurs modernes.

Comme la plupart des personnes entrant dans la main-d'œuvre occupent des emplois, et comme les forces démographiques sont le principal déterminant du nombre absolu de personnes en emploi, mettre l'accent sur le nombre d'emplois dans l'économie ou plus globalement sur la « création d'emploi » omettrait le principal défi en Côte-d'Ivoire : la composition et la qualité de l'emploi. Dans ce contexte, une plus large stratégie pour l'emploi, centrée sur des « emplois de meilleure qualité » et l'« inclusion productive » des pauvres, des femmes et des populations rurales, peut s'attaquer plus directement aux défis centraux de réduction de la pauvreté et de stimulation d'une prospérité partagée à court et moyen terme. L'objectif d'une stratégie inclusive pour l'emploi devrait aller bien au-delà de la comptabilisation du nombre de nouveaux emplois salariés formels créés. Il devrait viser à améliorer les revenus et l'emploi inclusif dans toutes les occupations, y compris dans les activités indépendantes agricoles et non agricoles, qui continueront à occuper la majorité de la population dans un avenir proche. En ce sens, le présent chapitre invite donc à élargir les discussions sur les politiques d'emploi pour aller au-delà du nombre d'emplois et du chômage, et pour accorder davantage d'attention à la qualité, l'inclusivité et la productivité des emplois.

Encadré 1.6 : Impacts des programmes de Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (THIMO) sur la qualité des emplois

L'évaluation d'impact du programme de Travaux à Haute Intensité de Main d'Oeuvre (THIMO) du Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC) illustre dans quelle mesure les programmes d'emploi peuvent améliorer la qualité des emplois en Côte d'Ivoire. Les résultats à court terme montrent que le THIMO n'augmente que légèrement la part des jeunes qui travaillent. Cela est conforme à l'observation que le taux de chômage est relativement faible, et que la plupart des jeunes sont occupés dans des emplois informels. Dans ce contexte, le principal impact du programme est de modifier la composition de l'emploi en permettant aux jeunes d'accéder à des emplois salariés plus rémunérateurs. Au-delà des indicateurs économiques, la participation au THIMO a également des impacts sur les attitudes et le niveau de bien-être « psychologique » des jeunes, y compris la confiance en soi et les aspirations pour l'avenir. Globalement, le niveau de bien-être des jeunes augmente fortement durant leur participation au programme.

L'étude d'évaluation d'impact révèle aussi que les impacts à court terme sont marqués par une forte hétérogénéité. Un sous-groupe de participants, en particulier les plus vulnérables qui indiquent être prêts à travailler pour un salaire inférieur, ainsi que les femmes, bénéficient très fortement du programme du point de vue économique. A l'inverse, le programme attire un nombre conséquent de jeunes moins vulnérables qui ne bénéficient que peu du programme en termes économiques. Toutefois, le bien-être « psychologique » de ces jeunes moins vulnérables s'améliore aussi. Globalement, l'efficacité et l'efficacités à court terme du THIMO pourraient être fortement améliorées en ciblant de manière plus précise les individus les plus vulnérables et les femmes. Cela permettrait aussi de promouvoir l'inclusion productive des groupes les plus défavorisés.

Source: Bertrand, Marianne; Bruno Crépon ; Alicia Marguerie et Patrick Premand, 2016. « Impacts à Court et Moyen Terme sur les Jeunes des Travaux à Haute Intensité de Main d'oeuvre (THIMO) : Résultats de l'évaluation d'impact de la composante THIMO du Projet Emploi Jeunes et Développement des compétence (PEJEDEC) en Côte d'Ivoire. » Washington DC : Banque Mondiale et Abidjan : BCP-Emploi.

Références

AGEPE et INS. 2014. «Rapport Descriptif sur la Situation de l'Emploi.» Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants (ENSETTE2013). Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi et de l'Institut National de la Statistique: Abidjan, Côte d'Ivoire. http://www.ins.ci/n/documents/enquete_emploi/Enquete%20Emploi%202013.pdf

AGEPE. 2013. «Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2012: Rapport de Synthèse.» Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi: Abidjan, Côte d'Ivoire.

Banque Mondiale. 2011. Africa Region Poverty Program for Harmonized Household Surveys (SHIP). World Bank: Washington, DC.

Banque Mondiale. 2012. *Rapport sur le Développement dans le Monde 2013: Emplois*. New York: Oxford University Press.

Banque Mondiale. 2015. *La force de l'éléphant: pour que sa croissance génère plus d'emplois de qualité*. Groupe de la Banque Mondiale: Washington, DC. <http://documents.worldbank.org/curated/en/437971468194941284/pdf/102021v2-FRENCH-WP-PUBLIC-Box394824B.pdf>.

Bertrand, Marianne; Bruno Crépon ; Alicia Marguerie et Patrick Premand, 2016. «Impacts à Court et Moyen Terme sur les Jeunes des Travaux à Haute Intensité de Main d'oeuvre (THIMO) : Résultats de l'évaluation d'impact de la composante THIMO du Projet Emploi Jeunes et Développement des compétence (PEJEDEC) en Côte d'Ivoire. » Washington DC : Banque Mondiale et Abidjan : BCP-Emploi.

BIT. 1982. «13th International Conference of Labour Statisticians.» International Labor Organization: Geneva, Switzerland: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1982/82B09_651_engl.pdf

BIT. 2013. «19th International Conference of Labour Statisticians.» International Labor Organization: Geneva, Switzerland: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234124.pdf

Filmer, Deon; Fox, Louise; Brooks, Karen; Goyal, Aparajita; Mengistae, Taye ; Premand, Patrick; Ringold, Dena; Sharma, Siddharth; Zorya, Sergiy, 2014. *L'emploi des jeunes en Afrique Subsaharienne* Africa Development Series, Washington DC, World Bank.

INS, 2016. «Enquête sur le niveau de vie des ménages en Côte d'Ivoire (ENV 2015)», Abidjan, Côte d'Ivoire.

Tableau A1 : Principaux indicateurs d'emploi en Côte d'Ivoire, 2002 - 2015

	2002			2008			2014			2015		
	Moyenne	95 % IC		Moyenne	95 % IC		Moyenne	95 % IC		Moyenne	95 % IC	
		(%)	(%)		(%)	(%)		(%)	(%)		(%)	(%)
Ensemble												
Population en âge de travailler	60,8	60,2	61,3	60,3	59,8	60,7	62,5	61,9	63,1	62,4	61,8	62,9
Main-d'œuvre (population active)	68,1	67,4	68,7	72,2	71,7	72,7	76,8	76,2	77,5	75,3	74,5	76,0
Population inactive	31,9	31,3	32,6	27,8	27,3	28,3	23,2	22,5	23,8	24,7	24,0	25,5
Ratio En emploi / Population en âge de travailler	64,6	64,0	65,3	69,4	68,9	70,0	71,7	71,0	72,4	70,3	69,4	71,1
Taux de chômage	5,0 %	4,7	5,4	3,9 %	3,6	4,1	6,7 %	6,3	7,2	6,6 %	6,1	7,1
Type d'emploi												
- <i>Emploi salarié</i>	15,8	15,2	16,5	15,1	14,6	15,6	22,8	22,1	23,5	19,4	18,7	20,2
- <i>Emploi indépendant non agricole</i>	22,1	21,5	22,8	26,0	25,4	26,6	29,7	28,9	30,5	30,4	29,5	31,3
- <i>Emploi indépendant agricole</i>	62,0	61,3	62,8	58,9	58,3	59,6	47,5	46,8	48,3	50,2	49,2	51,2
Type d'emploi salarié												
- <i>Emploi salarié formel public</i>	24,8	22,9	26,8	19,2	17,7	20,7	20,6	19,0	22,4	—	—	—
- <i>Emploi salarié formel privé</i>	26,4	24,6	28,3	30,1	28,4	31,8	19,6	17,9	21,3	—	—	—
- <i>Emploi salarié informel privé</i>	48,8	46,6	51,0	50,8	48,9	52,6	59,8	57,7	61,9	—	—	—
Hommes												
Population en âge de travailler	59,9	59,1	60,6	59,8	59,2	60,5	63,1	62,3	63,9	62,0	61,2	62,7
Main-d'œuvre (population active)	73,1	72,2	74,0	76,6	75,9	77,3	80,7	79,8	81,5	80,8	79,8	81,8
Population inactive	26,9	26,0	27,8	23,4	22,7	24,1	19,3	18,5	20,2	19,2	18,2	20,2
Ratio En emploi / Population en âge de travailler	69,0	68,1	69,9	74,6	73,9	75,3	77,0	76,2	77,9	76,8	75,7	77,8
Taux de chômage	5,6	5,1	6,2	2,7 %	2,4	3,0	4,5	4,0	5,0	5,0	4,5	5,6
Type d'emploi												
- <i>Emploi salarié</i>	21,3	20,4	22,3	19,3	18,6	20,0	30,9	29,9	31,9	22,5	21,5	23,5
- <i>Emploi indépendant non agricole</i>	20,5	19,6	21,4	23,8	23,0	24,6	19,8	18,9	20,7	26,5	25,4	27,7
- <i>Emploi indépendant agricole</i>	58,2	57,2	59,2	56,9	56,1	57,8	49,3	48,3	50,3	51,0	49,9	52,1
Type d'emploi salarié												
- <i>Emploi salarié formel public</i>	27,0	24,7	29,4	21,1	19,4	23,0	20,8	18,8	22,8	—	—	—
- <i>Emploi salarié formel privé</i>	29,1	27,0	31,3	32,0	30,0	34,1	20,4	18,5	22,5	—	—	—
- <i>Emploi salarié informel privé</i>	43,9	41,5	46,3	46,9	44,7	49,1	58,8	56,4	61,2	—	—	—
Femmes												
Population en âge de travailler	61,6	60,9	62,4	60,7	60,1	61,4	61,9	61,0	62,7	62,8	62,1	63,5
Main-d'œuvre (population active)	63,2	62,3	64,2	67,6	66,9	68,4	72,8	71,8	73,8	69,6	68,5	70,6
Population inactive	36,8	35,8	37,7	32,4	31,6	33,1	27,2	26,2	28,2	30,4	29,4	31,5
Ratio En emploi / Population en âge de travailler	60,5	59,5	61,4	64,1	63,3	64,9	66,0	65,0	67,0	63,7	62,6	64,8
Taux de chômage	4,4	3,9	4,9	5,3	4,8	5,7	9,4	8,6	10,2	8,5	7,7	9,3
Type d'emploi												
- <i>Emploi salarié</i>	9,8	9,0	10,6	10,0	9,4	10,6	12,8	11,9	13,6	15,7	14,7	16,8
- <i>Emploi indépendant non agricole</i>	24,0	23,0	25,0	28,6	27,7	29,6	41,9	40,7	43,1	35,1	33,8	36,4
- <i>Emploi indépendant agricole</i>	66,2	65,1	67,3	61,4	60,5	62,3	45,4	44,2	46,5	49,2	47,9	50,5
Type d'emploi salarié												
- <i>Emploi salarié formel public</i>	19,6	16,5	23,0	14,6	12,2	17,4	20,2	17,1	23,7	—	—	—
- <i>Emploi salarié formel privé</i>	19,9	16,7	23,6	25,5	22,4	28,7	16,7	13,8	20,1	—	—	—
- <i>Emploi salarié informel privé</i>	60,5	56,2	64,7	59,9	56,4	63,3	63,1	59,1	66,9	—	—	—

Note : Les intervalles de confiance (IC) sont obtenus avec des écart-types ajustés par grappe en 2014 (33 strates), 2013 (25 strates), 2008 (19 régions) et 2002 (11 régions)

Source : Données des enquêtes nationales sur les ménages (ENV) de 2002, 2008 et 2015 et de l'enquête nationale sur l'emploi de 2013 collectée en février 2014 (ENSETE 2013).

CHAPITRE 2 : L'EMPLOI AU SEIN DE LA TRANSFORMATION STRUCTURELLE – PERSPECTIVES POUR LA CÔTE D'IVOIRE

Luc Christiaensen et Gabriel Lawin

Créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité pour accélérer la lutte contre la pauvreté et encourager une prospérité partagée : voilà l'objectif d'une stratégie large et inclusive en faveur de l'emploi. À ces fins, elle doit en particulier mettre l'accent sur l'augmentation des revenus des segments de la population les plus pauvres (par exemple, les derniers 40 %) et les plus marginalisés de la société. De manière générale, deux possibilités se présentent : d'une part, accroître l'activité et la productivité au sein des secteurs où se concentre actuellement la population pauvre (agriculture et zones rurales), et d'autre part, faciliter la transition de celle-ci vers des secteurs à plus forte productivité de main-d'œuvre. Les activités agricoles et informelles sont généralement considérées moins productives, par opposition aux activités non agricoles et structurées, réputées plus rentables.

Ces deux approches (favoriser la hausse de la productivité intrasectorielle ou encourager les transitions intersectorielles) requièrent chacune des politiques publiques quelque peu différentes. Celles axées sur la hausse de la productivité intrasectorielle visent à ajuster au mieux les facteurs macroéconomiques fondamentaux et le climat des affaires, ce qui profite à tous les secteurs. Elles peuvent éventuellement s'accompagner d'initiatives sectorielles ciblées pour améliorer la productivité de la main-d'œuvre dans ces secteurs (par exemple grâce au développement technologique et à l'accumulation du capital). Ces dernières, en modifiant les différences de productivité de la main-d'œuvre entre secteurs, jouent également sur les motivations, poussant les travailleurs à changer d'activité. Toutefois, la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre peut aussi être encouragée plus directement en levant les obstacles aux mouvements entre secteurs. La sortie de certains travailleurs du secteur agricole pourrait par exemple être facilitée par la stabilisation du régime foncier (qui encourage également l'amélioration des terres et donc, à long terme, la hausse de la productivité agricole) ou en offrant des services d'information sur les opportunités d'emplois existant hors des exploitations agricoles.

À travers le temps, et au fur et à mesure que les pays se développent, on observe une diminution de la part de la main-d'œuvre dans l'agriculture. Cette diminution est d'abord compensée par une hausse proportionnelle de l'emploi indépendant non agricole, puis à long terme par une augmentation de l'emploi salarié moderne. Ces transformations s'accompagnent souvent d'un processus d'urbanisation, caractérisé par les migrations rurales-urbaines ainsi que l'urbanisation des centres ruraux et d'une certaine formalisation. Des tendances similaires de transformation structurelle, géographique et (dans une moindre mesure) institutionnelle ont commencé à apparaître en Côte d'Ivoire et se poursuivront probablement au cours de la prochaine décennie. Par conséquent, quel est le juste équilibre entre ces différentes approches politiques pour la Côte d'Ivoire actuelle ? Quelle est l'amplitude des transitions entre secteurs et espaces et vers des formes plus structurées d'emploi, qui peut être espérée ou encouragée, en particulier dans l'objectif plus général de créer des emplois inclusifs ?

Le présent chapitre examine en premier lieu les principales perspectives offertes par la théorie et l'expérience passée, en fonction de l'avantage comparatif propre à la Côte d'Ivoire et de l'état d'avancement du processus de transformation structurelle. Ce faisant, l'accent est mis sur la création d'emplois inclusifs. Le potentiel d'emploi de l'agriculture, dans le cadre de la transformation structurelle, est examiné en premier (section 2.1), suivi d'un exposé du rôle du secteur non agricole et de la proximité dans l'emploi (section 2.2). Pour approfondir davantage la perspective empirique et évaluer l'importance relative des différents secteurs pour l'emploi inclusif dans l'avenir proche, des prévisions sur la répartition des emplois en Côte d'Ivoire dans les différents secteurs au cours de la prochaine décennie sont présentées dans la section 2.3. Ces prévisions s'appuient sur les perspectives conceptuelles présentées dans les sections 2.1 et 2.2, ainsi que sur les tendances observées par le passé et sur les projections de croissance macroéconomique. Le chapitre se conclut en suggérant une approche en trois temps pour créer davantage d'emplois, plus inclusifs et de meilleure qualité (section 2.4) : 1) moderniser l'agriculture, 2) accroître les opportunités d'emploi productif en dehors

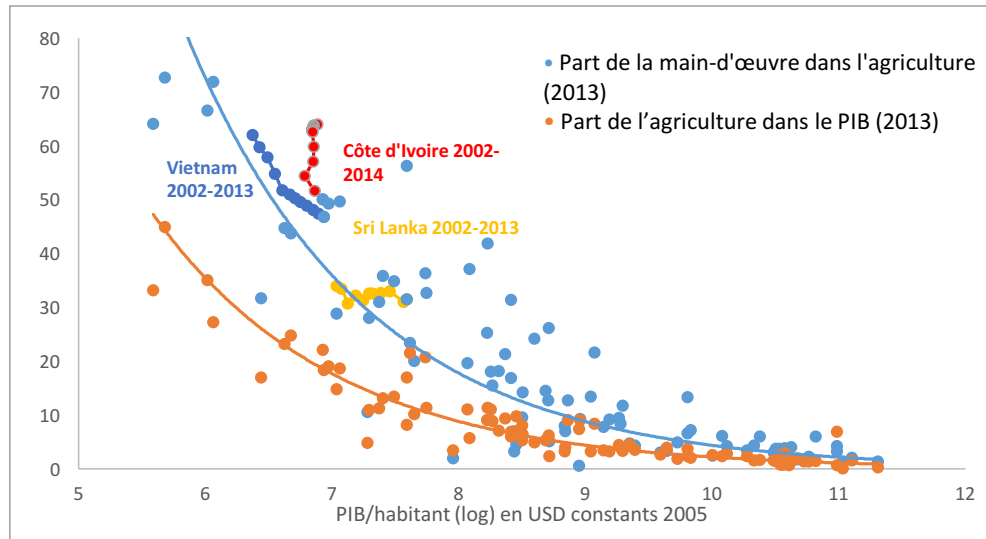
des exploitations agricoles et en dehors des grandes villes, et 3) soutenir les moyens de subsistance des laissés-pour-compte. Ces considérations pavent ainsi la voie aux chapitres 3 à 5, qui détaillent les défis et possibilités spécifiques des principales opportunités d'emploi dans la Côte d'Ivoire contemporaine. Le chapitre 3 identifie les possibilités et principes directeurs afin de maximiser les contributions de l'agriculture. La question centrale de l'augmentation de la productivité des entreprises individuelles non agricoles (le secteur informel) est traitée au chapitre 4. Le chapitre 5 présente les tendances et perspectives de création d'emplois salariés dans les entreprises structurées. Une discussion approfondie du rôle complémentaire essentiel de la protection sociale sort du champ de ce rapport¹⁴.

2.1. Le potentiel d'emploi dans l'agriculture

2.1.1 Le paradoxe de l'emploi agricole

Lorsque les ménages s'enrichissent, la part de l'alimentation dans leurs dépenses totales diminue, ainsi que la demande de main-d'œuvre dans l'agriculture. Il a été constaté au fil du temps que, au fur et à mesure du développement des pays, la part de l'agriculture dans l'économie et l'emploi diminue (Figure 2.1). Ces évolutions structurelles et de l'emploi au niveau macroéconomique reflètent l'évolution de la demande individuelle au niveau microéconomique, à savoir la hausse relative de la demande de produits non alimentaires consécutive à l'augmentation des revenus¹⁵. Par conséquent, la *part* des dépenses alimentaires diminue avec l'augmentation des revenus (un phénomène communément appelé loi d'Engel), même si, en termes absolus, les dépenses alimentaires continuent d'augmenter. Au niveau macroéconomique, cela se traduit par une baisse de la part de l'agriculture dans le PIB au fur et à mesure du développement du pays, ainsi que par une baisse de la part de l'emploi dans l'agriculture.

Figure 2.1 : La part de l'agriculture dans l'économie et l'emploi diminue à mesure que s'accroît le niveau de développement des pays



Source : Calculs des auteurs. Les données sur la main-d'œuvre agricole ont été interpolées sur la base des données des enquêtes nationales auprès des ménages de 2002 et de 2008, ainsi que des enquêtes emploi 2012 et 2014.

14 Pour un compte rendu récent des discussions à ce sujet, le lecteur peut consulter, entre autres, Honorati, Gentilini et Yemtsov (2015).

15 En termes techniques, l'élasticité-revenu de la demande en produits non agricoles est supérieure à celle des denrées alimentaires.

Du point de vue de l'offre, la main-d'œuvre est généralement considérée comme plus productive hors du secteur agricole. D'après la comptabilité nationale, la valeur ajoutée par travailleur hors secteur agricole est, dans les pays en développement, en moyenne 4,5 fois supérieure à celle des travailleurs agricoles. Dans les pays à revenu intermédiaire, ce ratio est de 3,4 et dans les pays à revenu élevé, de 2,2¹⁶. Dans les pays africains, la main-d'œuvre non agricole est 6 fois plus productive. Ces importants écarts de productivité aux premiers stades du développement et le processus ultérieur de convergence suggèrent des bénéfices importants à la transition de la main-d'œuvre hors de l'agriculture. La croyance populaire veut d'ailleurs que la sortie des travailleurs de l'agriculture soit un facteur causal — et non une manifestation — du développement. Selon cette vision, la productivité marginale de la main-d'œuvre agricole est quasiment nulle, de sorte qu'il est possible de retirer de la main-d'œuvre du secteur sans entraîner de (trop) grandes pertes en termes de production.

Par conséquent, à part relâcher de la main-d'œuvre, quelle peut être la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi ? Les deux perspectives de l'agriculture, tant du point de vue de l'offre que de la demande de main-d'œuvre, semblent suggérer que l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre au cours de la transformation structurelle doit principalement se faire par une diminution de l'emploi agricole et que pour cela, les politiques publiques doivent notamment se concentrer sur la levée des obstacles aux transitions sectorielles (et géographiques). Pourtant, en dépit de leur popularité, ce point de vue mérite d'être nuancé. Par exemple, des données récentes prouvent que les mesures d'écart de la productivité agricole calculées à partir de la comptabilité nationale, souvent citées, mélangent l'effet de plusieurs facteurs et se heurtent à plusieurs difficultés de mesure, qui exagèrent cet écart. Cela suggère que les gains tirés des mouvements entre secteurs, et donc les motivations à faciliter ces transitions, ne sont pas nécessairement aussi importants que ce qui est souvent décrit. De plus, l'idée que la main-d'œuvre est moins productive dans l'agriculture — une opinion particulièrement répandue dans les cercles macroéconomiques — a souvent été considérée comme une preuve de la moindre productivité *intrinsèque* du travail agricole, qui ne justifierait donc pas autant d'investissement. Les succès agricoles de pays exportateurs de denrées alimentaires tels que les États-Unis et les Pays-Bas ou, plus récemment, le Vietnam, le Chili et le Pérou, viennent toutefois contredire cette théorie.

Les perspectives plutôt pessimistes du côté de la demande doivent elles aussi être nuancées. Tandis que la loi d'Engel se vérifie en règle générale, son influence au niveau national dépend du caractère commercialisable des produits agricoles et de l'avantage comparatif du pays. En outre, une partie de la baisse de la demande de main-d'œuvre dans l'agriculture, résultant de la plus faible (en termes relatifs) demande en produits de base accompagnant la hausse des revenus, sera contrebalancée par la hausse de la demande en produits à plus forte valeur et en produits agricoles transformés au fur et à mesure de l'augmentation de la richesse du pays et de sa population. Cela crée de nouveaux emplois dans les exploitations agricoles, mais également de manière croissante dans les chaînes de valeur agricoles et l'agro-industrie en expansion, c'est-à-dire dans le secteur agricole dans son ensemble. Ces derniers effets sont aujourd'hui largement occultés par les chiffres, car ils sont pour la plupart intégrés aux secteurs de l'industrie (agroalimentaire, machinerie) et des services (entreposage, transport, vente en gros et de détail) dans les comptes nationaux. Pourtant, selon certains, c'est précisément la capacité des pays à transformer leur agriculture et à s'éloigner des denrées de base, au fur et à mesure que celles-ci atteignent un niveau de productivité suffisant et augmentent la richesse, qui détermine leur capacité à générer des emplois productifs pour les pauvres et à maintenir le rythme de l'éradication de la pauvreté rurale.

Les deux sous-sections suivantes examinent ces considérations d'offre et de demande en main-d'œuvre dans le contexte de la Côte d'Ivoire. L'hypothèse de travail est que, en général, dans les pays où le développement s'accélère, et a fortiori dans la Côte d'Ivoire contemporaine, il existe encore une large marge d'accroissement des revenus pour les plus pauvres dans le secteur agricole. Il est également nécessaire d'accroître la productivité de la main-d'œuvre agricole pour faciliter les transitions de travailleurs hors de ce secteur (voir section 2.2), amenés à s'intensifier avec la hausse de la productivité du travail agricole et l'influence de la loi d'Engel. Cela ne signifie pas que les travailleurs ne doivent pas être encouragés à sortir de l'agriculture, mais souligne plutôt le large potentiel du secteur en matière d'emploi inclusif, qui doit être exploité, parallèlement à la promotion de la sortie du secteur lui-même.

16 Gollin, Lagakos et Waugh (2014).

2.1.2 La productivité de la main-d'œuvre dans l'agriculture

Premièrement, de nouvelles données microéconomiques suggèrent que les gains de productivité justifiant la sortie de l'agriculture sont significativement moins élevés qu'on ne le pense. À ce jour, l'écart de productivité de la main-d'œuvre agricole est généralement calculé à partir de données macroéconomiques, en comparant la valeur ajoutée (par personne en emploi principalement dans le secteur) entre les secteurs non agricoles et l'agriculture. Pourtant, un examen détaillé des données de production macroéconomique et d'emploi suggère qu'elles ont un effet de distorsion sur l'écart au détriment de l'agriculture, et que cette distorsion s'accroît en fonction du niveau de pauvreté et d'avancement dans la transformation structurelle des pays.

Pour s'en rendre compte, il faut noter que l'apport de main-d'œuvre (le dénominateur) est généralement exprimé en nombre de personnes dont l'activité principale est l'agriculture (ou d'autres secteurs non agricoles). Les différences dans le nombre d'heures effectuées réellement, ou celles liées au capital humain, sont ignorées. Or, Gollin, Lagakos et Waugh (2014) démontrent par exemple que si l'on tient compte de ces différences sectorielles à l'aide de données complémentaires tirées des enquêtes auprès des ménages, le ratio moyen de la productivité du travail entre les secteurs non agricoles et l'agriculture dans les pays africains passe de 6 à 3,3. De manière analogue, Vollrath (2013) conclut que la mauvaise répartition de la main-d'œuvre entre les secteurs n'explique que 12 % des variations de revenus entre les pays dans un échantillon de 42 économies, lorsque les chiffres de l'emploi par secteur compilés par la FAO¹⁷ sont corrigés pour tenir compte des différences de temps de travail et de niveau d'instruction entre secteurs, contre 32 % lorsque ces données n'ont pas été ajustées¹⁸.

Une amplitude de 12 % reste importante, en particulier si l'on considère que les différences d'éducation expliquent 10 à 15 % des variations de revenu entre pays. Mais c'est significativement moins que ce qui était généralement rapporté. Les gains anticipés de la réallocation entre secteurs sont moins importants que ce qui était communément admis, ces chiffres représentant sans doute encore une limite supérieure. Par exemple, si l'on se tourne vers la mesure de la production par secteur (le numérateur), généralement obtenu à partir des chiffres de la comptabilité nationale, cela entraîne également une distorsion à la hausse de l'écart de productivité. Se fondant sur une analyse de 10 pays, Gollin, Lagakos et Waugh (2014) ont estimé que le ratio ajusté de productivité de la main-d'œuvre entre les secteurs non agricoles et l'agriculture¹⁹ était en moyenne de 2,6 lorsqu'il était calculé à partir des données macroéconomiques sur la valeur ajoutée par secteur, contre 2,2 à partir des enquêtes auprès des ménages. La comptabilité nationale tend à ignorer la production agricole à des fins de consommation personnelle, par exemple, ce qui dans les pays à faible revenu constitue souvent une large part de la production agricole totale²⁰. Si l'on tient compte des différences de densité de capital, l'écart se réduirait encore davantage, en particulier dans les pays riches en ressources naturelles, dont bon nombre se situent en Afrique.

17 Ces chiffres se fondent sur le secteur d'activité principal de chaque individu.

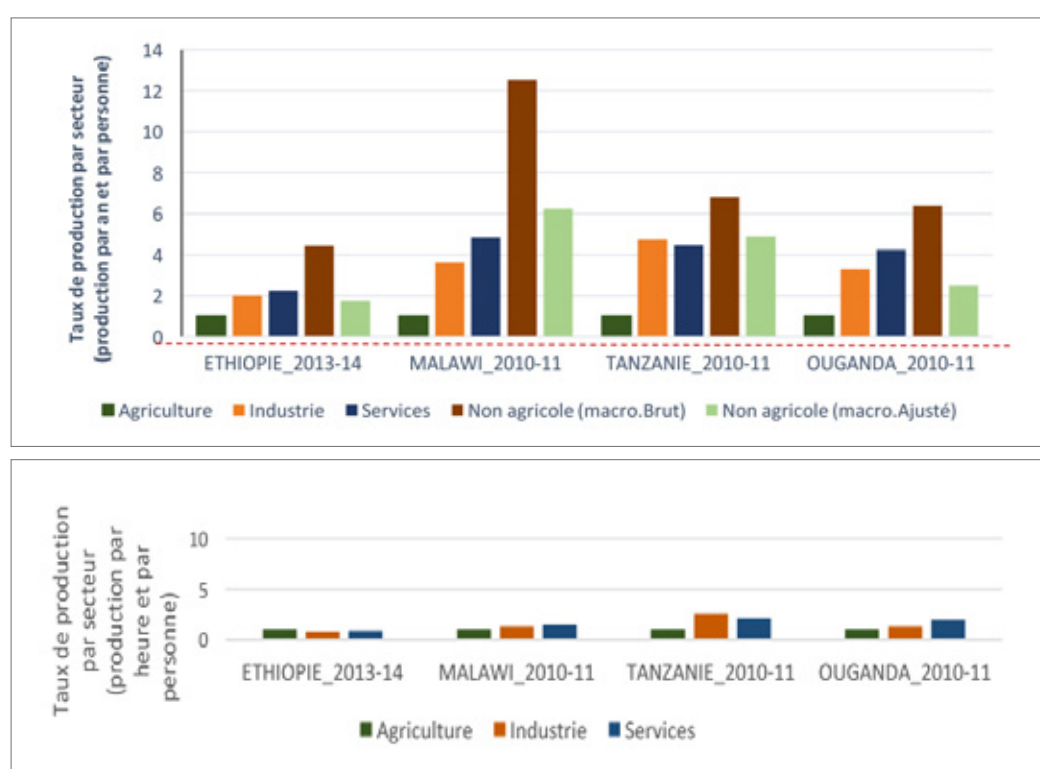
18 Maximiser le niveau de rendement par habitant dans chaque pays en égalisant le produit marginal de la main-d'œuvre entre les secteurs réduit les différences entre les pays dans le produit (logarithme) par habitant à 68 % des variations entre pays observées lorsqu'on utilise les données ajustées de la FAO sur l'emploi par secteur et à 88 % lorsque ces chiffres de la FAO sont ajustés en fonction des différences entre secteurs dans l'effort de travail (temps de travail et capital humain). Vollrath obtient une approximation du temps de travail des ménages par secteur en utilisant la part des revenus des ménages tirés des activités agricoles et non agricoles, sur le postulat que chaque ménage répartit ses rendements marginaux du temps de travail sur les différentes activités. Il estime le capital humain des ménages en multipliant le nombre agrégé d'années d'instruction des travailleurs hommes et femmes au sein de chaque ménage en fonction de leur rendement respectif estimé séparément à l'aide de régressions de type Mincer. Les calculs sont basés sur les données RIGA (<http://www.fao.org/economic/riga/rural-income-generating-activities/fr/>).

19 Ajusté en apport de main-d'œuvre en fonction des différences dans le temps de travail entre les secteurs et le capital humain, sur la base de données microéconomiques.

20 Les enquêtes auprès des ménages, d'un autre côté, ne tiennent pas compte de la production des grandes exploitations. Pour autant, ces dernières sont généralement plus denses en capital, et même si cela a son importance du point de vue du produit agrégé et de la compensation des facteurs (qui est celui adopté par la comptabilité nationale), leur prise en compte perd de sa pertinence pour la comparaison de la productivité de la main-d'œuvre entre les segments les plus pauvres de la population, qui sont généralement constitués d'exploitations familiales et qui sont au cœur de la présente discussion.

Dans cet esprit, les travaux plus récents de Gollin, Lagakos et Waugh (2014) sur la base de données microéconomiques détaillées, et soigneusement recueillies pour être représentatives au niveau national, sur les revenus par secteur et le temps de travail dans quatre pays africains montrent que l'écart de productivité dans l'agriculture peut se réduire à bien moins de 2 lorsque des données microéconomiques sont utilisées, tout en tenant compte du nombre effectif d'heures travaillées (Figure 2.2) (McCullough, à paraître). Les gains en termes de productivité de la main-d'œuvre et de revenus tirés des transitions intersectorielles sont réels, mais moins importants qu'on ne le pense. À cela, il faut ajouter les coûts associés à ces transitions, et les taux inférieurs de migration des zones rurales vers les centres urbains observés en Afrique subsaharienne (De Brauw, Mueller et Lee, 2014) ne sont plus aussi surprenants. De plus, la baisse importante de l'écart de productivité, exprimé en temps de travail effectif, suggère que l'agriculture n'est pas intrinsèquement moins productive, et donc en principe tout autant digne d'investissements visant à accroître la productivité de la main-d'œuvre²¹.

Figure 2.2 : Les écarts de productivité de la main-d'œuvre entre les secteurs diminuent fortement lorsqu'ils sont exprimés en termes de temps de travail



Note : Écarts de productivité par secteur. La Figure 2.2a (haut) montre le rapport de productivité pour chaque secteur par rapport à l'agriculture sur la base de mesures de la productivité par an et par personne. La quatrième colonne montre les écarts de productivité brute entre l'agriculture et les secteurs non agricoles sur la base des données de la comptabilité nationale, et la cinquième colonne porte sur les écarts ajustés établis par Gollin, Lagakos et Waugh (2014). La Figure 2.2b (bas) montre le rapport de productivité dans l'agriculture et dans les autres secteurs calculé sur la base de la production rapportée au temps de travail.

Source : McCullough (à paraître)

En Côte d'Ivoire, on observe aussi des gains de productivité inférieurs aux attentes pour les mouvements intersectoriels de travailleurs. D'après les données microéconomiques, la productivité nette moyenne par personne dans les secteurs non agricoles, principalement l'emploi indépendant à Abidjan, dans d'autres centres urbains et les zones rurales, est respectivement 4,8; 3,7 et 3,1 fois plus élevée que dans l'agriculture. Comme dans d'autres pays, la prise en compte des différences d'éducation entre les secteurs/milieus et le nombre plus faible d'heures travaillées dans l'agriculture réduirait considérablement ces écarts. Les données disponibles ne permettent pas de faire une

²¹ Les systèmes agricoles américains, hollandais, chinois et brésiliens sont des exemples du potentiel considérable du secteur agricole.

estimation directe de l'écart de productivité dans l'agriculture en incluant ces facteurs²², mais des calculs sommaires suggèrent qu'il se réduirait à un facteur de deux²³. La comparaison du salaire journalier en fonction du milieu et du secteur d'activité ainsi que du niveau d'instruction peut contribuer à affiner ces estimations (Tableau 2.1). Les salaires à Abidjan sont en moyenne 1,9 à 2,1 fois supérieurs à ceux de l'agriculture (rurale) ; dans d'autres zones urbaines, ils sont environ 1,5 fois supérieurs. Ces chiffres sont nettement moins élevés que les écarts de productivité agricole mentionnés précédemment. Les écarts respectifs se réduisent davantage si l'on tient compte du niveau d'instruction²⁴. La prise en compte des différences dans le coût de la vie et la densité en capital réduirait davantage cet écart. Une fois encore, il ne s'agit pas de dire que les gains de productivité tirés des transitions intersectorielles sont inexistant²⁵, mais qu'ils ne sont moins importants que l'on imaginait à première vue. L'attention est ainsi redirigée vers la nécessité d'accroître la productivité au sein même des secteurs.

Tableau 2.1 : Les écarts de salaire entre Abidjan, les autres centres urbains et les zones rurales sont inférieurs à un facteur de deux

Salaire nominal (moyen)	Abidjan	Autres centres urbains	Zones rurales hors agriculture	Zones rurales agriculture	Rapport entre les salaires		
					Abidjan/ agriculture	Autres centres urbains/ag	Zones rurales/ag
Enquête Emploi 2013 (février 2014)							
Pas de formation	2644	2350	1951	1711	1,55	1,37	1,14
Enseignement primaire	2828	2207	1823	1361	2,08	1,62	1,34
Enseignement secondaire	3271	2972	2723	1931	1,69	1,54	1,41
Enseignement supérieur	4498	4561	5524	3832	1,17	1,19	1,44
Total	3187	2687	2365	1698	1,88	1,58	1,39
Enquête auprès des ménages 2015 (avril 2015)							
Pas de formation	3387	2363	1991	1935	1,75	1,22	1,03
Enseignement primaire	3171	2399	2061	2131	1,49	1,13	0,97
Enseignement secondaire	4318	3297	2675	2146	2,01	1,54	1,25
Enseignement supérieur	6849	7035	5823	2544	2,69	2,77	2,29
Total	4235	2966	2344	2007	2,11	1,48	1,17

Source : Calculs des auteurs, ENESE 2013 et ENV 2015.

22 En plus de la main d'œuvre familiale, les ménages comptent également sur les échanges mutuels de travail dont la contribution est parfois importante. Pourtant, dans les données disponibles ils ne sont exprimés qu'en termes de contributions individuelles et non en jours-personnes (ou heures). Cela empêche l'application directe des calculs de McCullough (comme dans la Figure 2.2).

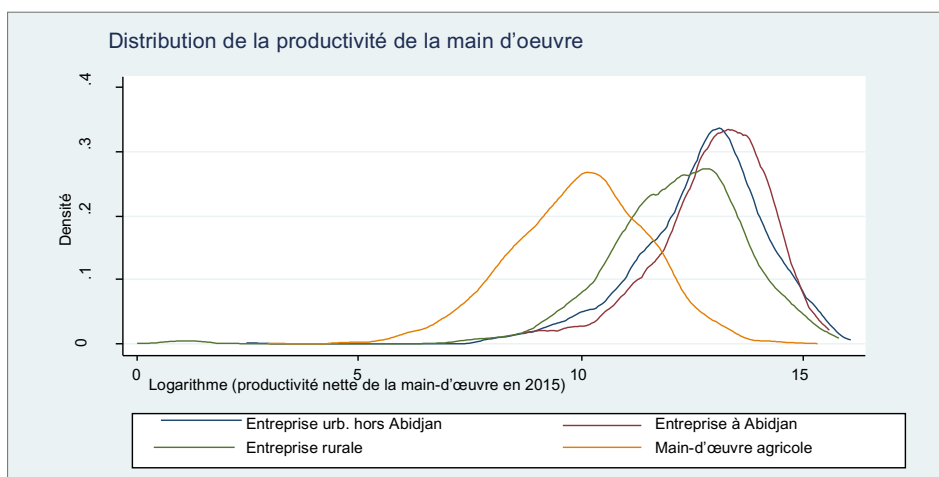
23 Les ajustements sont effectués sur la base d'estimations du rapport entre le niveau d'instruction et le nombre d'heures travaillées tant dans l'agriculture que dans les autres secteurs (niveau d'instruction supérieur d'environ 25 % dans les secteurs non agricoles – 2,52 ans d'enseignement en moyenne pour l'emploi indépendant non agricole contre 2,05 dans l'agriculture, calculs basés sur ENESE 2013), et environ 25 % de temps de travail en moins (environ 2000 heures de travail hors agriculture contre environ 1600 dans l'agriculture – Figure 2.3).

24 Pour s'en apercevoir, il faut comparer le rapport entre les salaires des travailleurs diplômés dans l'agriculture et dans les autres secteurs au rapport entre les salaires des travailleurs non diplômés dans l'agriculture et dans les autres secteurs.

25 Les différences limitées du salaire nominal suggèrent que le marché de l'emploi salarié en Côte d'Ivoire est raisonnablement intégré et que ce dernier est relativement bien réparti (comme au Vietnam, voir Trung et Oostendorp, 2016), en particulier pour les travailleurs non qualifiés, dont la productivité est au centre de ce rapport. Pour autant, comme dans d'autres pays (Vietnam et Tanzanie, Nerman (2015)), il peut subsister un écart important entre les taux de salaires moyens dans l'agriculture et les secteurs non agricoles (qui s'établissent principalement autour de 1900 FCFA/jour, cf. Tableau 2) et le salaire implicite moyen dans l'emploi agricole indépendant (estimé à 884 FCFA/jour en appliquant la méthode de Nerman aux données ENESE 2013). Bien qu'inférieurs à ceux du Vietnam (où le rapport entre le salaire agricole fantôme et le salaire du marché en zone rurale est d'environ 25 %, contre 45 % en Côte d'Ivoire), ces chiffres suggèrent malgré tout une certaine segmentation du marché (entre l'emploi agricole indépendant et salarié) et éventuellement un surplus/sous-emploi de main-d'œuvre dans l'agriculture. Les raisons qui expliquent cet écart (par ex. préoccupations en matière de sécurité alimentaire/préférences pour ses propres cultures, caractère saisonnier de la productivité agricole, absence de demande pour les biens et services non agricoles et par conséquent absence d'opportunités d'emploi indépendant ou salarié hors agriculture, différents obstacles (crédit, compétences) à l'entrée dans l'emploi indépendant non agricole, préférences professionnelles,...) restent cependant mal étudiées (Nerman, 2015 ; Trung et Oostendorp, 2016).

Deuxièmement, la grande hétérogénéité de la productivité de la main-d'œuvre agricole signale un important potentiel d'accroissement de la productivité du secteur. Une comparaison de la distribution de la productivité (nette) de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire, dans l'agriculture et dans l'emploi indépendant, dans les zones rurales, les autres centres urbains et à Abidjan (Figure 2.3), confirme que la productivité moyenne de la main-d'œuvre (par personne principalement en emploi dans ce secteur) est la plus élevée à Abidjan (les autres centres urbains suivent). Elle est la plus faible dans l'agriculture et l'emploi rural indépendant se situant au milieu. Le diagramme montre par ailleurs qu'il existe une grande hétérogénéité au sein de chacune de ces activités, y compris dans l'agriculture. Cela suggère que la productivité de la main-d'œuvre agricole pourrait être grandement améliorée, y compris en conservant les pratiques agronomiques actuelles. Le simple fait d'accroître la productivité des agriculteurs existants du 25^e au 75^e centile sur l'échelle de la productivité de la main-d'œuvre agricole multiplierait par 7,8 la productivité nette de la main-d'œuvre par personne²⁶. De la même manière, d'importants gains peuvent être réalisés parmi ceux qui occupent principalement un emploi rural indépendant²⁷. Ce large potentiel d'accroissement de la productivité au sein des secteurs a été observé dans d'autres pays également²⁸.

Figure 2.3 : La forte hétérogénéité de la productivité de la main-d'œuvre au sein des secteurs permet d'envisager des gains importants de productivité de la main-d'œuvre dans les différents secteurs, y compris l'agriculture.



Note : La productivité nette est mesurée par le rapport entre la production nette par personne (en emploi principal dans le secteur) par an. Dans le secteur de l'emploi indépendant, la production nette correspond à la valeur du bénéfice annuel.

Source : Calculs des auteurs, ENV 2015

Pour combler l'écart de productivité dans l'agriculture, il faudra donc résoudre la problématique du sous-emploi et certaines réponses se trouvent au sein même du secteur. L'hétérogénéité de la productivité de la main-d'œuvre agricole résulte en partie du sous-emploi dans le secteur. Pour autant, il serait faux d'en déduire que cette productivité ne peut être améliorée en Côte d'Ivoire. Comme l'illustre la Figure 2.4, les personnes dont l'activité principale est l'agriculture travaillent un nombre d'heures significativement moins élevé, sur une base annuelle, que

26 Étant donné que le sous-emploi agricole est moins prononcé en Côte d'Ivoire (comparé à d'autres pays illustrés dans la Figure 2.3), des mesures visant à réduire le sous-emploi et à augmenter la production par heure de travail seront nécessaires. Se référer au chapitre 3 pour un examen détaillé de cette question.

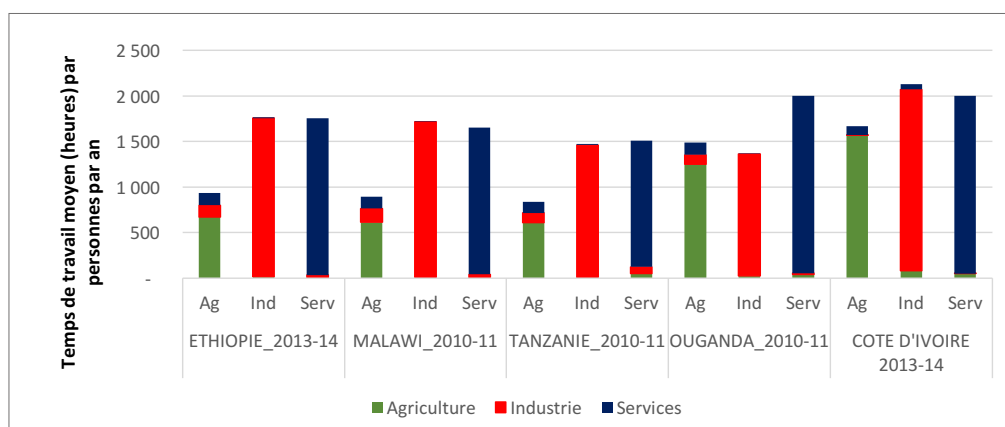
27 L'écart de productivité au sein des secteurs peut se réduire quelque peu, exprimé en net, au moins dans la mesure où une plus grande productivité de la main-d'œuvre résulte d'une plus grande utilisation et dépense en intrants.

28 Pour l'Ouganda, Christiaensen et Kaminski (2016) ont calculé la productivité nette de la main-d'œuvre dans l'agriculture et l'emploi rural indépendant à partir de l'enquête de niveau de vie des ménages et de l'agriculture de 2009 représentative au niveau national (Living Standard Measurement Study-Integrated Survey on Agriculture - LSMS-ISA). Ils observent que la moyenne (ainsi que la répartition) de la productivité nette de la main-d'œuvre dans l'agriculture est plus faible parmi les travailleurs indépendants en milieu rural. Faire passer les agriculteurs du 25^e au 75^e centile dans la distribution multiplierait leur productivité par 4,5. Une hausse similaire parmi les travailleurs indépendants dans les zones rurales multiplierait leur productivité par 10. Toutefois, compte tenu de leur plus grande répartition, leur niveau de productivité initial serait inférieur de 40 %.

ceux dont l'activité principale n'est pas agricole (Figure 2.4), ce qui, comme montré ci-dessus, explique en grande partie l'écart de productivité individuel dans l'agriculture. Cela indique également que l'agriculture n'est pas intrinsèquement moins productive et donc mérite tout autant d'investissements²⁹.

Le sous-emploi agricole existe aussi en Côte d'Ivoire, quoique sous une forme moins prononcée que dans les pays de comparaison (Figure 2.4) (les travailleurs du secteur agricole travaillant en moyenne 1600 heures par an, contre 2000 environ dans les autres secteurs)³⁰. Ce taux inférieur de sous-emploi s'explique par l'importance accrue des cultures de rente et le recours plus fréquent à l'emploi salarié (chapitre 3), l'état d'avancement du pays dans la transformation structurelle et son fort taux d'urbanisation (cf. section 2.2). De plus, des modifications au sein même du secteur peuvent contribuer à résoudre le problème du sous-emploi affectant les travailleurs agricoles. Le sous-emploi agricole peut, par exemple, être lié au caractère saisonnier de la production agricole, qui nécessite une main-d'œuvre importante dans certaines périodes où il est impossible de s'absenter des exploitations pour travailler ailleurs, ainsi qu'à des périodes de relative inactivité. Il peut donc être difficile d'exercer des activités non agricoles dont les cycles de production coïncident avec ceux de l'agriculture, ou des activités non agricoles denses en capital et devant opérer en continu pour être compétitives. Le sous-emploi peut également résulter de l'absence de marchés ou de leur difficulté d'accès, de sorte que les surplus de production destinés à la vente ne sont plus rentables et l'agriculture de subsistance devient une option plus avantageuse.

Figure 2.4 : Le temps de travail est inférieur dans l'agriculture, signalant une situation de sous-emploi



Note : Le diagramme montre le nombre moyen d'heures travaillées par les individus dans chaque secteur, en fonction de leur principal secteur d'activité.

Source : Calculs des auteurs sur la base de l'ENSETE 2013 pour la Côte d'Ivoire, McCullough (2016)

Néanmoins, la technologie peut contribuer à lever ces obstacles saisonniers, soit en assouplissant les besoins en main-d'œuvre saisonnière (par exemple grâce à la mécanisation des tâches agricoles saisonnières telles que le labourage ou le désherbage) ou en prolongeant la saison de culture (par exemple grâce à l'irrigation pour permettre une seconde récolte hors de la saison des pluies). Les systèmes de culture mixtes avec des cycles de récoltes échelonnés (cultures et élevage) peuvent également se révéler utiles. Il est en outre possible de réduire les coûts d'accès aux marchés. Les solutions au sous-emploi dans l'agriculture ne se limitent donc pas aux activités non agricoles, mais peuvent venir de

29 La différence significative entre les secteurs dans le temps de travail estimé prend en compte également les ajustements relatifs à l'apport plus important en main-d'œuvre et à la diminution de l'écart de productivité agricole décrits par Vollrath (2013, Tableau 3) (deux tiers en moyenne en raison de différences dans le temps de travail, contre un tiers en raison des différences de niveau d'instruction). Pour autant, une analyse coûts-bénéfices complète est nécessaire pour comparer les rendements par rapport à d'autres opportunités d'investissement.

30 Les personnes dont l'activité principale est l'emploi indépendant informel connaissent également des périodes d'inactivité, mais les données suggèrent que celles-ci sont bien moins importantes que dans l'agriculture, probablement en raison du caractère saisonnier de la production agricole.

l'agriculture elle-même, dans les exploitations et en dehors. Par ailleurs, le sous-emploi agricole étant moins prononcé en Côte d'Ivoire, les mesures qui permettent d'accroître la production par heure de travail seront les plus efficaces. Les défis et opportunités liés à l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre agricole en Côte d'Ivoire sont détaillés au chapitre 3.

Troisièmement, la génération de revenus dans l'agriculture a un impact plus prononcé sur la réduction de la pauvreté. Des données internationales montrent de manière convaincante que la croissance du PIB dans l'agriculture a un impact plus important sur la réduction de la pauvreté que la croissance du PIB issue d'autres secteurs³¹. C'est particulièrement vrai en matière de pauvreté extrême, lorsque la plupart des pauvres vivent en milieu rural, et travaillent dans l'agriculture³², et lorsque la terre est répartie de manière relativement équitable, de sorte qu'un grand nombre de petits exploitants pauvres peuvent mettre leurs actifs (travail et terre) à profit et en bénéficier directement. Ces données empiriques, portant sur plusieurs pays, se confirment en Asie (par exemple en Chine)³³ ainsi que dans des études récentes effectuées en Afrique. Par exemple, deux tiers de la diminution de 4 points de pourcentage du nombre de pauvres enregistré entre 2005 et 2009 en Ouganda ont pu être attribués à la hausse des revenus des individus ayant principalement travaillé dans l'agriculture durant cette période³⁴. Ces résultats s'expliquent par la part importante de la population restée dans l'agriculture (49 %), dont de nombreux ménages pauvres, de sorte qu'une diminution même légère de leur taux de pauvreté se traduise par la sortie d'un nombre important de personnes de la pauvreté. La majeure partie de la baisse importante de la pauvreté observée en Éthiopie entre 1996 et 2011 peut aussi être attribuée à la croissance du secteur agricole³⁵.

Pourtant, la génération de revenus dans l'agriculture ne se traduit pas toujours ou automatiquement par une réduction de la pauvreté. Au Brésil par exemple, la croissance de l'agriculture n'a pas entraîné une forte réduction de la pauvreté³⁶. En effet, les terres y sont réparties inégalement, et l'essor agricole des deux dernières décennies est largement dû au développement d'une agriculture à grande échelle, hautement mécanisée, et nécessitant des compétences (en majeure partie à la suite du développement du Cerrado pour la culture de soja à destination de la Chine). Cela démontre que la capacité de l'agriculture à créer des emplois et à réduire la pauvreté dépend aussi de la situation initiale (potentiel agronomique et distribution des terres), des modalités de production (grande ou petite échelle) et des politiques agricoles.

Cela ne signifie pas pour autant que le développement de l'agriculture entraînera la croissance la plus rapide. Un compromis entre taux de réduction de la pauvreté et croissance du PIB est possible, comme le montre l'expérience ougandaise entre 2005 et 2009. Au cours de cette période, les deux tiers de la réduction de la pauvreté ont pu être attribués à la hausse des revenus agricoles parmi les agriculteurs, alors que les deux tiers de la croissance globale de la demande résultaient des secteurs non agricoles. La croissance était tirée pour moitié de la croissance à Kampala, pour l'autre de la hausse de la consommation en milieu rural, hors exploitations agricoles. Néanmoins, la croissance dans l'agriculture n'est pas systématiquement à la traîne de la croissance dans les autres secteurs³⁷, et le compromis doit être apprécié en termes de retours sur investissement, ainsi que de sa pérennité sur le plan politique.

Globalement, les données théoriques, empiriques et historiques disponibles confirment de manière écrasante que l'amélioration de la productivité agricole est déterminante pour la hausse des revenus des ménages pauvres. Les gains tirés de la réallocation de la main-d'œuvre entre les secteurs sont moins importants que ce qui est communément admis, en partie à cause d'une meilleure intégration des marchés du travail et un sous-emploi agricole inférieur à ce qui peut être observé ailleurs. La grande hétérogénéité dans la productivité de la main-d'œuvre

31 Loayza et Raddatz (2010); Christiaensen, Demery, Kuhl (2011).

32 En Afrique subsaharienne, près de quatre cinquièmes des pauvres travaillent dans l'agriculture.

33 Ravallion et Chen (2007).

34 Christiaensen et Kaminski (2016).

35 Hill et Tsehaye (2014).

36 Ferreira, Leite et Ravallion (2010).

37 Au Brésil, l'agriculture a enregistré une croissance moyenne de 3,7 % par an entre 1996 et 2014, l'industrie de 2,0 % et les services de 3,2 %. Avec 7,3 et 4,9 % par an en moyenne, la croissance du PIB dans l'agriculture a été solide également en Éthiopie et au Rwanda (mais inférieure de moitié au taux de croissance des autres secteurs).

agricole en Côte d'Ivoire suggère par ailleurs un large potentiel d'amélioration et la hausse des revenus des petits exploitants peut être décisive pour la création d'emplois inclusifs et la réduction de la pauvreté. La Côte d'Ivoire réunit toutes les conditions nécessaires. Plus de 50 % de la population active et 78 % de la population rurale sont encore en emploi dans l'agriculture ; cette dernière repose encore en grande partie sur des petits exploitants, et plus de 60 % des pauvres sont des petits exploitants agricoles (Banque mondiale, 2011a)³⁸. Un récent rapport économique pour le pays (Banque mondiale, 2011b) fait état d'un potentiel de croissance dans l'agriculture d'au moins 5 % au cours de la prochaine décennie. Depuis la crise postélectorale (2011-2014), le secteur a connu une croissance moyenne de 5,7 % par an. Le rôle continu des initiatives, visant à faciliter les transitions hors du secteur agricole n'en reste pas moins important, comme nous l'avons détaillé dans la section 2.3, mais cette analyse souligne le potentiel et la nécessité persistante, dans le contexte actuel, d'accroître la productivité de la main-d'œuvre dans l'agriculture.

2.1.3 Évolution future de la demande de main-d'œuvre dans l'agriculture

Quatrièmement, la demande mondiale de produits agricoles d'exportation ivoiriens laisse entrevoir des possibilités continues de création d'emplois et de hausse des revenus dans l'agriculture. L'influence négative de la loi d'Engel sur la demande de produits (et main-d'œuvre) agricoles d'un pays dépend également du caractère commercialisable de son agriculture, de l'évolution de la demande mondiale (par opposition à la demande interne), et de l'avantage comparatif du pays concerné. Plus sa production agricole est commercialisable et compétitive, moins le pays est dépendant de sa demande interne et plus le potentiel de création d'emplois dans l'agriculture est élevé. La production et l'exportation des cultures de rente, en particulier le cacao, mais également le café, le coton et l'huile de palme, ont toujours été des piliers de l'économie ivoirienne et de la création d'emplois. Ils nourrissent également d'autres secteurs de l'économie, en particulier l'agro-industrie, le commerce, le transport et contribuent de manière importante à la création d'emplois salariés structurés, pour la plupart peu qualifiés (chapitre 5).

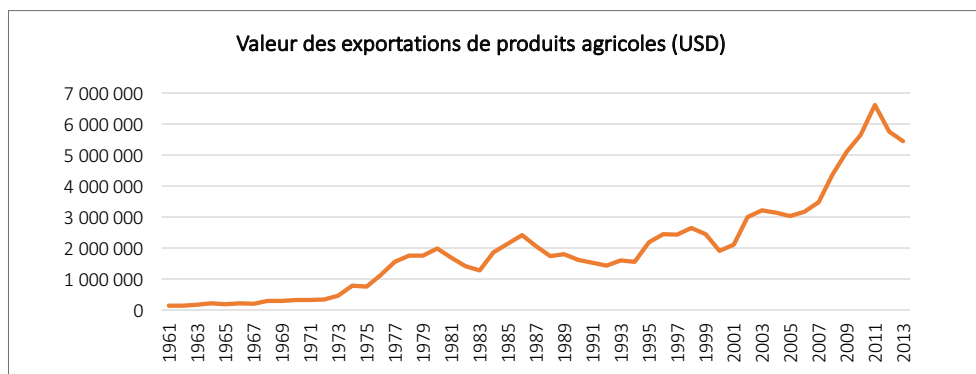
En Côte d'Ivoire, la valeur des exportations agricoles a connu une croissance rapide au cours des dernières années (de 9,7 % par an pour la période 2005-2012)³⁹, tirée en grande partie par le développement des filières cacao, hévéa, noix de cajou et palme, lesquels représentent respectivement 26, 13, 4 et 3 % de cette croissance (Figure 2.5). Cette dernière résulte de la hausse des prix, mais également des volumes, soulignant le potentiel d'exportation des produits agricoles et rappelant le modèle de développement appliqué au Vietnam, qui a conquis les marchés mondiaux dans les années 1990 et 2000 avant de devenir l'un des principaux exportateurs de café et de riz. Au cours de la période 1980-2000, la Côte d'Ivoire s'est maintenue parmi les cinq premiers exportateurs mondiaux de café vert (en volume).

Étant donné la prévalence des petits exploitants ou des cultivateurs sous-traitants dans la plupart des cultures de rente en Côte d'Ivoire, un grand nombre d'individus pourront bénéficier d'une hausse des exportations. Les ménages actifs dans les cultures de rente s'en sortent généralement mieux que ceux qui ne cultivent que des produits de base (estimations à partir de l'enquête sur le niveau de vie des ménages de 2008) (Banque mondiale 2011a). Si l'on tient compte d'autres facteurs, la consommation par tête était 9 %, plus élevée chez les cultivateurs de cacao que chez ceux ne cultivant aucune culture de rente. La consommation par tête des ménages qui produisent de l'huile de palme, de l'hévéa et du coton était encore plus élevée, environ 10, 17 et 23 % respectivement, que pour les agriculteurs ne cultivant que des produits non destinés à l'exportation.

38 Les ménages ruraux les plus pauvres dépendent largement des cultures de base. Pour les 40 % les plus pauvres, ces dernières représentent près de 70 % de leurs revenus.

39 En termes réels (à savoir ajusté en fonction de l'évolution des termes de l'échange ou de l'indice d'unité/valeur des importations), la valeur des exportations agricoles a augmenté de 3,3 % par an.

Figure 2.5 : Les exportations agricoles (USD) de la Côte d'Ivoire ont plus que doublé au cours des années 2000, après une période de relative stagnation entre 1980 et 2000



Source : FAOSTAT, 2016

Toutefois, la marge d'amélioration reste importante. Des réformes dans le secteur du cacao ont déjà permis d'augmenter la production de manière significative (de 1,2 million de tonnes en 2009/2010 à 1,8 million de tonnes lors de la récolte de 2014/2015). La diversification et l'expansion vers de nouvelles cultures, notamment la noix de cajou (en particulier depuis le début des années 2000), denses en main-d'œuvre et l'ajout de valeur grâce à la transformation, représentent également un important potentiel pour l'emploi. Depuis le milieu des années 1990, la production de noix de cajou en Côte d'Ivoire a connu une croissance massive. Devenu le premier exportateur mondial de noix de cajou (entières) en 2002, le pays a plus que quadruplé sa production depuis, atteignant 426 000 tonnes en 2013. Mais pour l'heure, seuls environ 6 % des noix de cajou sont transformés localement. L'objectif du gouvernement est de porter ce chiffre à 50 % d'ici 2020. Accroître localement la valeur ajoutée des noix de cajou, mais également du coton, pourrait s'avérer vital pour l'emploi. Ces deux produits sont cultivés dans les régions centrales et du nord du pays, qui abritent une large proportion de pauvres, durement touchée par la longue crise multidimensionnelle. L'expérience des années 2007-2012, montre également que la hausse des emplois structurés dans l'agro-industrie tend à profiter aux individus peu qualifiés (voir Figure 5.15).

Cinquièmement, la transformation des habitudes alimentaires due à l'augmentation des revenus et l'urbanisation crée également une demande en produits agricoles et en emplois dans les exploitations agricoles, mais aussi en dehors, et dans les chaînes de valeur. Plus les pays se développent et s'urbanisent, plus la demande en denrées riches en protéines, fruits et légumes de plus grande valeur et en produits transformés et commercialisés augmente. Après la loi d'Engel, il s'agit de la seconde grande loi de la demande, nommée après Bennett. Cela ouvre également de nouvelles opportunités d'emplois, directement dans la production de ces denrées (produits laitiers, viande, fruits et légumes) et indirectement dans les filières connexes (entreposage, transport, transformation, emballage, vente en gros et de détail). La production agricole de haute valeur a tendance à être plus dense en main-d'œuvre (voir également la Figure 3.6), tandis que les emplois dans les chaînes de valeur agricoles (en particulier dans l'agro-industrie) sont souvent occupés par des femmes (Tableau 2.2). Ensemble, ils contribuent à l'augmentation des revenus et à la hausse des emplois inclusifs, atténuant l'impact de la baisse de la demande en main-d'œuvre dans les cultures vivrières due à l'augmentation progressive de la productivité dans ce secteur (dans l'hypothèse d'une élasticité-revenu inférieure de la demande en produits de base) et parallèlement à l'avancement de la transformation structurelle. Étudiant conjointement l'évolution des habitudes alimentaires et la structure de l'emploi dans 6 pays d'Afrique australe et de l'Est, Tschirley et coll. (2015) prévoient qu'entre 2010 et 2025, environ un quart du déclin des emplois agricoles (3,2 points de pourcentage sur une base de 13,2 %) sera absorbé par la transformation des aliments hors du domicile, l'agro-industrie, les activités de commercialisation et le transport.

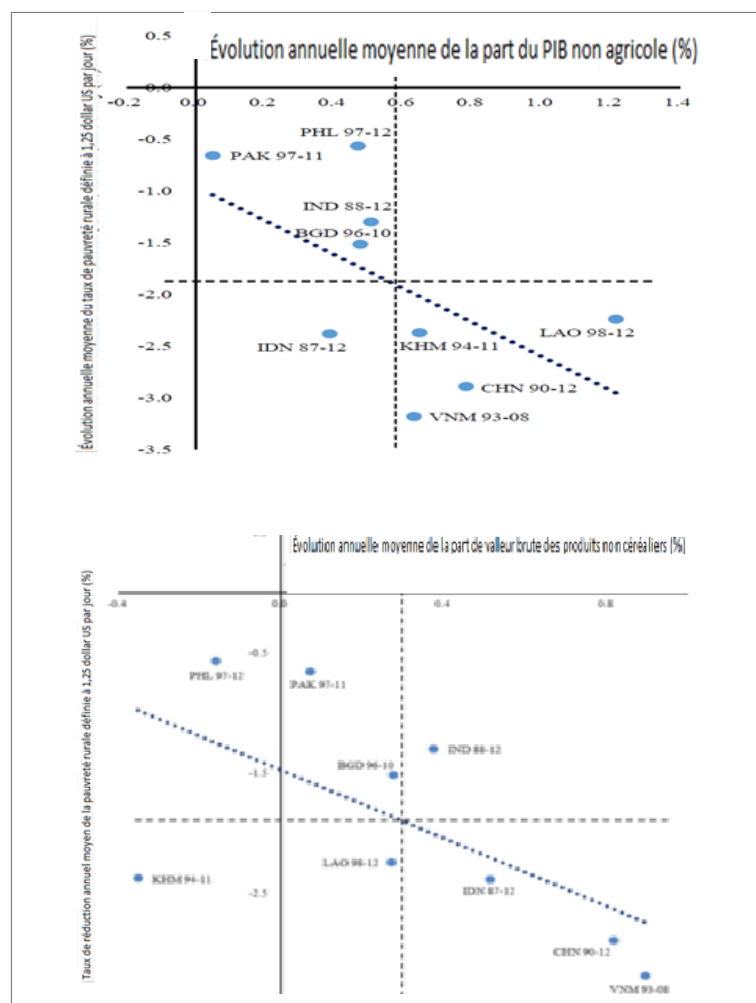
Tableau 2.2 : Les emplois agro-industriels augmentent avec le niveau de développement

Part des emplois (%)	Afrique australe et de l'Est 2010	Afrique australe et de l'Est 2025	Afrique du Sud 2010	National 2010	Côte d'Ivoire	
					2013 Hommes milieu rural	Femmes milieu rural
Secteur non agroalimentaire	17,4	27,3	72,1	37,8	20,0	19,6
Agriculture	74,7	61,5	13,6	47,2	61,9	74,6
Agro-industrie	2,3	3,3	4,4	2,0	2,6	1,1
Marketing et transport	4,8	6,5	7,2	10,5	11,6	4,4
Transformation des aliments hors du domicile	0,9	1,4	2,8	2,5	3,9	0,3

Source : Calculs des auteurs basés sur ENSET 2013 pour la Côte d'Ivoire. Tschirley et coll., 2015.

Les pays qui associent une transformation structurelle réussie, répondant à la loi d'Engel, à une transformation agricole fructueuse, répondant à la loi de Bennett, sont ceux qui enregistrent la baisse la plus rapide de la pauvreté rurale. Les expériences de la Chine et du Vietnam l'illustrent bien (Figure 2.6)⁴⁰. Le Laos et le Cambodge doivent encore mener leur transformation agricole, tandis que l'Indonésie a transformé son agriculture en s'éloignant des cultures vivrières, mais sa transformation structurelle globale marque le pas. La transformation tant structurelle qu'agricole est moins avancée aux Philippines ; c'est également dans ce pays que la pauvreté rurale a le moins reculé.

Figure 2.6 : En Asie, la réduction de la pauvreté rurale a été la plus rapide lorsque la transformation agricole a accompagné la transformation structurelle



Source : Huang 2016

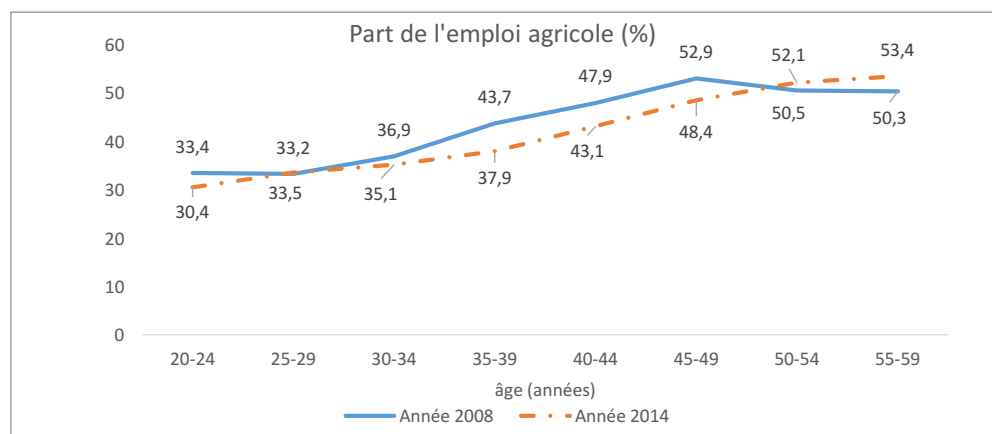
2.2 Aller au-delà de l'exploitation agricole

2.2.1 Des jeunes quittent le secteur agricole en Côte d'Ivoire, mais à un rythme normal

Septièmement, en dépit de perspectives positives de création d'emplois et de revenus dans l'agriculture, la plupart des emplois seront créés à long terme dans d'autres secteurs. Comme le souligne la section précédente, les perspectives de création d'emplois, plus nombreux, plus inclusifs et de meilleure qualité dans l'agriculture sont particulièrement bonnes en Côte d'Ivoire (comparées à d'autres pays), étant donnée la relative faible productivité des cultures de base (chapitre 3), l'important potentiel d'expansion des cultures d'exportation intenses en main d'œuvre, la production et la transformation de produits agricoles à forte valeur ajoutée à travers des chaînes de valeur inclusives. Cependant, la principale tendance de fond reste un déclin de la part globale de l'emploi agricole à long terme. Cela résulte de l'influence de la loi d'Engel, qui stimule la transformation structurelle (partout dans le monde) en raison de l'élasticité-revenu inférieure de la demande en denrées alimentaires par rapport à celle en produits non alimentaires.

Souvent, ce sont les jeunes qui sont le plus enclins à quitter l'agriculture en premier ou en plus grand nombre, y compris en Côte d'Ivoire. Ils sont généralement plus instruits, jouissent d'une plus grande liberté et n'ont rien à perdre, ce qui accroît leur mobilité. Un accès difficile à la terre (en raison de sa rareté, des lois de succession, ou de marchés locatifs défectueux) ou l'absence (saisonnière) d'opportunités d'emploi dans l'exploitation familiale peuvent contribuer encore davantage à leur exil. Les chiffres de la participation réelle montrent que les jeunes sont effectivement moins impliqués dans l'agriculture en Côte d'Ivoire que les tranches d'âge plus élevées (Figure 2.7). Parmi les 20-34 ans (hors étudiants), 34,5 % des travailleurs étaient employés dans l'agriculture en 2008 ; parmi les 35-60 ans, cette proportion était de 49,1 %, soit 14,6 points de pourcentage supplémentaires. Ceux qui restent ont tendance à s'engager à plein temps et à travailler autant d'heures que les tranches d'âge supérieures, ce qui suggère un haut degré de spécialisation.

Figure 2.7 : Les jeunes sont moins impliqués dans l'agriculture que les tranches d'âge supérieures



Source : Calculs des auteurs sur la base des données ENV 2008 et ENESE 2013.

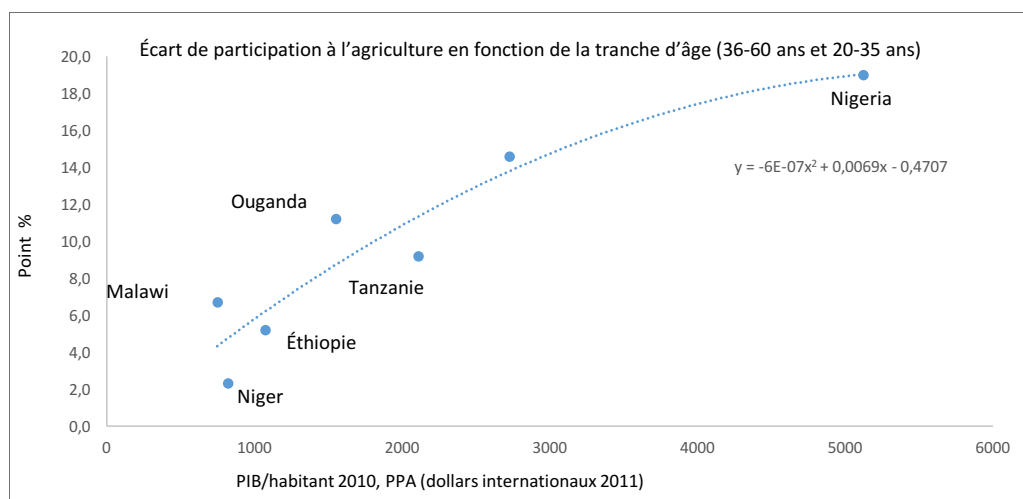
Jusqu'ici, la sortie des jeunes de l'agriculture a été proportionnelle au niveau de développement de la Côte d'Ivoire. La Figure 2.8 représente l'écart de participation par tranche d'âge (point de pourcentage) (vers 2010) pour plusieurs pays africains en fonction de leur niveau de développement⁴¹. Un écart, encore plus marqué dans la participation agricole entre les 20-34 ans et les 35-60 ans peut être observé au Nigeria (19 points de pourcentage). La différence est moindre en Tanzanie et en Ouganda (9,2 et 11,2 points de pourcentage, respectivement) et bien moindre en Éthiopie, au Malawi et au Niger (respectivement de 5,2, 6,7 et 2,3 points de pourcentage). Ces différences correspondent globalement au niveau de développement de chaque pays — plus le revenu par habitant est élevé, plus le processus de transformation structurelle est avancé et plus l'écart générationnel dans la participation à l'agriculture est marqué. Le rythme du déclin de cette participation actuellement observé dans les différentes tranches d'âge en Côte d'Ivoire correspond globalement à cette tendance⁴².

⁴¹ Maiga, Christiaensen, Palacios-Lopez (2016).

⁴² Conformément aux attentes, le taux de participation global a continué à baisser entre 2008 et 2014.

Une certaine prudence s'impose toutefois. Les écarts de participation observés dans l'agriculture sont de simples différences transversales entre tranches d'âge. En tant que tels, ils reflètent également certains aspects du cycle de vie des individus, indépendamment de la transformation structurelle (par exemple, le fait que les jeunes commencent par travailler hors de l'exploitation agricole avant d'y revenir lorsqu'ils accèdent à la terre), et doivent être considérés comme des limites supérieures. Si l'on soustrait la différence de participation à l'agriculture entre les classes d'âge pour les trois pays les moins développés, qui sont encore à la veille de leur transformation structurelle (Éthiopie, Malawi et Niger), et que l'on considère ce chiffre comme un indicateur d'un gradient d'âge « normal », celui de la Côte d'Ivoire s'en trouverait ramené à environ 10 points de pourcentage (contre 14,6 en 2008).

Figure 2.8 : Le déclin de la participation agricole en Côte d'Ivoire correspond à son niveau de développement



Note : Différence dans la participation à l'agriculture en fonction de la tranche d'âge (36-60 ans et 20-35 ans)

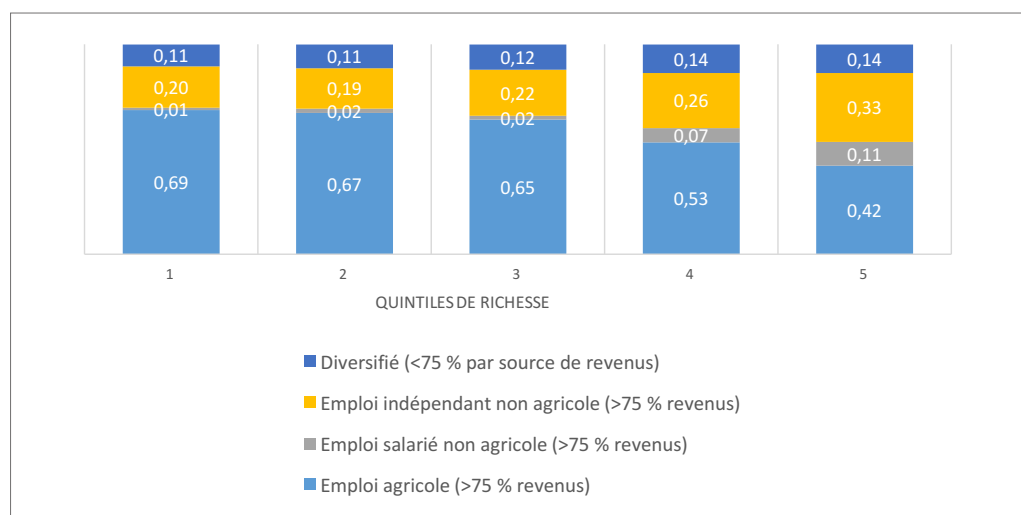
Source : Maiga, Christiaensen, Palacios-Lopez (2016) ; ENSETTE 2013 pour la Côte d'Ivoire.

Huitièmement, la voie de sortie de l'agriculture passe aussi en partie par l'agriculture. L'augmentation de la productivité agricole reste essentielle à la transition hors du secteur et à la création d'emplois non agricoles au sein de structures de production agraires à base élargie et des chaînes de valeur agricoles qui tendent à être particulièrement prospères. Une part importante de la demande en produits et services non agricoles, et donc en emplois non agricoles, en particulier pour les segments les plus pauvres de la société, viendra d'une croissance agricole large dans l'arrière-pays rural (et dans une moindre mesure de l'emploi salarié dans l'industrie moderne). En fait, 70 % des nouveaux « emplois » générés entre 2012 et 2014 l'ont été dans l'emploi indépendant (dont la majorité dans l'agriculture ou au sein d'exploitations familiales) (chapitre 1). Seuls 30 % des nouveaux emplois (travail au service d'une autre personne) sont des emplois salariés (pour la plupart encore dans le secteur informel et sans contrat de travail). La plupart des nouveaux emplois seront également indirectement liés à l'agriculture et à l'agro-industrie⁴³. Des gains de productivité de la main-d'œuvre dans les sous-secteurs agricoles seront donc tout autant nécessaires pour que l'agriculture reste compétitive par rapport aux autres secteurs, afin de retenir les jeunes, d'exploiter les opportunités d'emploi offertes par la demande interne et externe en matière de produits agricoles, mais également pour réguler la transition de la main-d'œuvre hors de l'agriculture et encourager la demande en produits non agricoles et la création d'emplois hors des exploitations agricoles.

43 Une analyse détaillée de la comptabilité nationale a conclu que tandis que la valeur ajoutée dans l'agriculture était estimée à 17,5, 6,5 et 2,5 % au Nicaragua (2006), au Pérou (2007) et au Chili (2008), respectivement, la valeur des activités liées en amont et en aval ajoutait 5,2, 3,2 et 2,2 points de pourcentage (Anriquez, 2016), la part de ces activités dans la valeur ajoutée totale de l'agriculture (production et activités connexes) augmentant avec la richesse des pays (Nicaragua, 1849 (USD 2010) PIB/habitant en 2015 ; Pérou, 5974 (USD 2010) PIB/habitant en 2015 ; Chili 14626 (USD 2010) PIB/habitant en 2015) et la valeur ajoutée par l'agriculture diminue.

En effet, les individus pourraient être de plus en plus réticents à rester dans l'agriculture au niveau de productivité actuel, du moins en termes d'aspirations⁴⁴. Selon la manière dont la question est formulée, entre deux et quatre agriculteurs sur cinq en Côte d'Ivoire déclarent vouloir travailler dans un autre secteur⁴⁵. Cela n'est pas surprenant sachant que, dans les zones rurales, les individus qui s'en sortent le mieux ont généralement des activités plus diversifiées ou spécialisées dans le secteur de l'emploi non agricole salarié ou indépendant, y compris en Côte d'Ivoire (Figure 2.11). Néanmoins, la baisse de la spécialisation agricole en fonction du gradient de richesse est progressive, et même dans le quintile le plus riche, plus de deux agriculteurs sur cinq sont spécialisés. Dans d'autres pays, la baisse de la part de l'emploi agricole entre les quintiles de revenus est généralement plus marquée. Cela reflète également en partie le potentiel de revenu plus élevé offert par les cultures de rente commercialisables (comparé aux autres pays), et le caractère plus diversifié et commercial des activités agricoles en Côte d'Ivoire (cf. chapitre 3). Avec des prévisions de taux de pauvreté rurale, estimées à 57 % en 2011, cela reflète aussi le nombre limité d'opportunités de travail hors exploitations agricoles dans l'économie rurale et ses centres urbains.

Figure 2.9 : Une spécialisation dans des activités non agricoles ouvre l'accès à de meilleures opportunités d'emploi



Source : Calculs des auteurs à partir des données ENESE 2013.

2.2.2 La proximité, un facteur d'inclusion

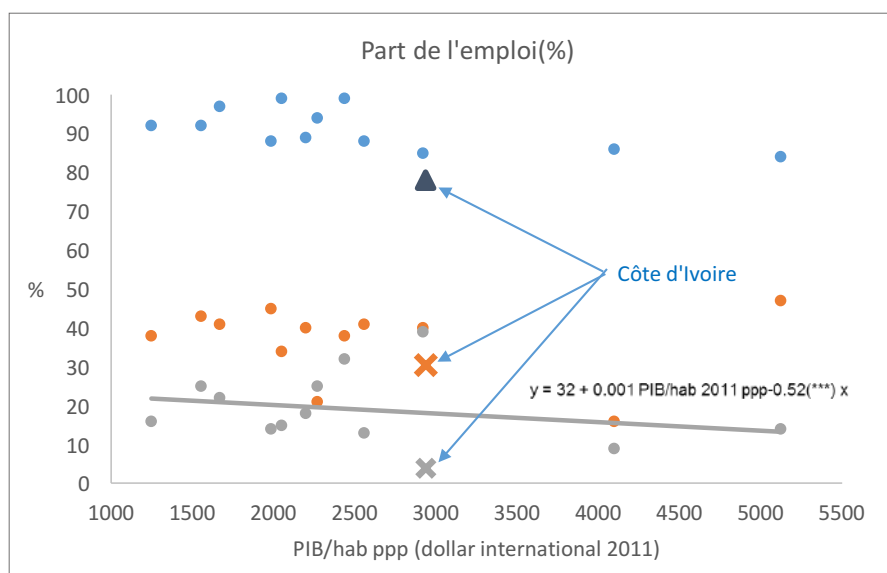
Neuvièmement, l'absorption efficace des travailleurs quittant l'agriculture passe par le développement des zones rurales et des centres urbains secondaires. À première vue, la structure de l'emploi rural en Côte d'Ivoire est globalement conforme au niveau de développement. Près de 4 travailleurs ruraux sur 5 oeuvrent dans le secteur de l'agriculture, ce qui correspond aux ratios observés dans d'autres pays au niveau de développement

44 De manière surprenante, les différences entre classes d'âge sont peu marquées. Les changements d'occupations s'opèrent généralement parmi les tranches d'âge les plus jeunes, qui sont mieux éduquées et plus flexibles.

45 Lorsqu'on leur demande quel type d'activité ils souhaitent mener à l'avenir, environ 60 % des personnes employées dans l'agriculture souhaitent diriger une exploitation agricole. Lorsqu'on leur demande quel type d'emploi ils souhaiteraient occuper, plus de 80 % des travailleurs agricoles déclarent souhaiter travailler dans un autre domaine.

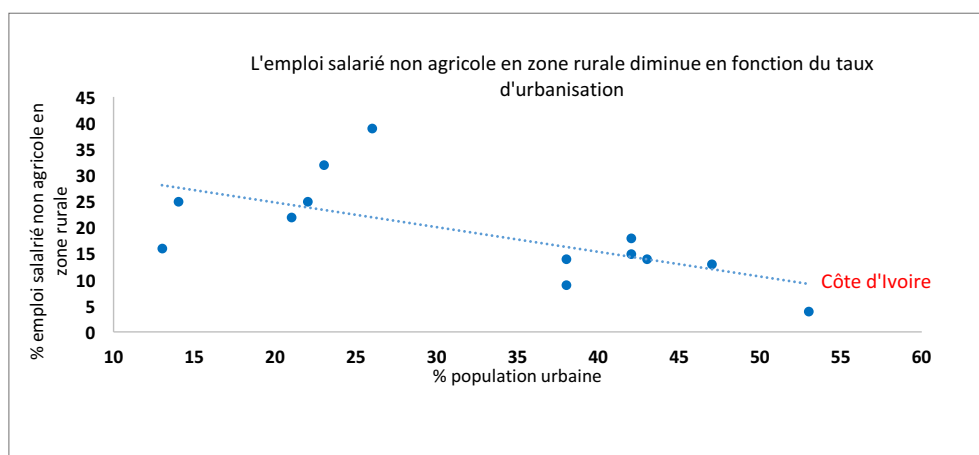
similaire (Figure 2.10)⁴⁶. Pourtant, seule une petite (et proportionnellement encore plus faible) partie de la population rurale (4 %) travaille dans le secteur de l'emploi *salarie* non agricole. Cela est très probablement dû au fort degré d'urbanisation et de concentration urbaine en Côte d'Ivoire, la plupart des entreprises et des emplois salariés non agricoles étant concentrés dans la capitale. Cinquante-trois pour cent de la population vivent en zone urbaine, dont 40 % à Abidjan (Figure 2.11). En 2012, moins de 10 % des emplois formels se trouvaient hors d'Abidjan (Figure 5.10), la vaste majorité des nouveaux emplois formels continuait à se créer à Abidjan (Figure 5.16), et très peu dans les autres centres urbains (principalement dans l'agro-industrie). Ce schéma d'urbanisation s'accompagne d'une prime élevée sur salaire pour les travailleurs qualifiés (disposant d'une éducation supérieure) qui gagnent en moyenne un salaire équivalent à Abidjan et dans les autres centres urbains, et près de 3 fois plus que les travailleurs non qualifiés de ces mêmes zones urbaines (la plus importante prime de compétence en fonction du lieu) (Tableau 2.1). La faible différence de salaire des travailleurs hautement qualifiés entre Abidjan et les autres centres urbains suggère que des salaires plus élevés seraient nécessaires pour attirer la main-d'œuvre qualifiée dans les autres zones urbaines (peut-être également pour compenser le faible développement des services publics dans ces zones).

Figure 2.10 : Une faible proportion de la population rurale en Côte d'Ivoire occupe un emploi salarié non agricole



Source : Données compilées par le personnel de la Banque mondiale à partir des données ENSET 2013 et des travaux de Davis, di Giuseppe et Zezza (2015).

Figure 2.11 : La part de l'emploi salarié non agricole en zone rurale diminue fortement en fonction du taux d'urbanisation



Source : Calculs des auteurs sur la base des travaux de Davis, di Giuseppe et Zezza (2015).

⁴⁶ Davis, di Giuseppe et Zezza (2015).

Après la prise en compte des différences de PIB, les ménages ivoiriens tendent également à être plus spécialisés, soit dans l'agriculture, soit dans l'emploi indépendant non agricole. L'agriculture à temps partiel ou la diversification des revenus est moins importante que dans d'autres pays. D'un côté, une plus grande spécialisation est corrélée à un accès, à une surface plus importante par personne (Figure 3.2) et aux cultures de rentes, de sorte que, en l'absence de mécanisation, une main-d'œuvre relativement plus importante peut rester employée sur les exploitations. Cela peut également indiquer un manque d'opportunités, hors des exploitations, pour diversifier les sources de revenus dans les zones rurales, de sorte que les individus se classent dans l'une ou l'autre des catégories – soit pleinement dans l'agriculture, soit pleinement dans d'autres secteurs, mais dans ce cas dans les villes, où se concentrent l'emploi indépendant non agricole et les emplois salariés (voir chapitres suivants).

Un accès de proximité à des emplois indépendants et salariés non agricoles dans l'économie rurale et les villes secondaires est particulièrement important pour la création d'emplois de meilleure qualité et plus inclusifs.

Des données portant sur plusieurs pays montrent de manière convaincante que les mouvements hors de l'agriculture vers l'économie rurale et les villes secondaires (de moins d'un million d'habitants) contribuent davantage à réduire la pauvreté que les sorties de l'agriculture en direction des métropoles⁴⁷. Ceux qui arrivent à migrer vers les grandes villes tendent à gagner bien plus en moyenne que ceux qui restent à proximité, toutefois cela ne concerne qu'une faible proportion des pauvres, tandis qu'ils sont plus nombreux à trouver une activité non agricole lorsqu'ils restent dans les environs. Le résultat final est une accélération de la réduction de la pauvreté lorsque les individus peuvent trouver un emploi non agricole à proximité de leur lieu d'origine. Étant donné le caractère encombrant des matières premières et des coûts de transport associés, de nombreuses industries agroalimentaires (par exemple moulins, brasseries, usines de transformation) s'établissent dans des centres urbains à proximité des sources d'approvisionnement. Ces centres servent souvent également de carrefours commerciaux facilitant l'approvisionnement en intrants (semences, engrais, machines), le stockage, la commercialisation et le transport des fruits et légumes, générant des opportunités d'emploi hors exploitations. Avant même de tenir compte des services connexes aux activités agroalimentaires, l'agriculture (CITI 01) et l'agroalimentaire (CITI 15) représentaient à elles seules plus de 30 % de tous les emplois structurés et plus de 20 % de la valeur ajoutée dans les entreprises structurées (Figure 5.5). L'agro-industrie forme également les seules sources d'emploi industriel structuré en province. Au cours des deux dernières années, une légère augmentation de la création d'entreprises structurées hors d'Abidjan a pu être observée (chapitre 5), quoique le potentiel d'expansion reste vaste.

2.3 Quelle est l'amplitude des transitions intersectorielles attendues en Côte d'Ivoire

Un scénario de base pour évaluer les transitions attendues entre les secteurs d'activité. Les sections ci-dessus fournissent un cadre conceptuel pour appréhender la capacité de l'agriculture et des autres secteurs à créer des emplois et à accroître les revenus des segments les plus pauvres de la société. Cette section présente un scénario de référence détaillant l'amplitude des mouvements entre secteurs attendus en Côte d'Ivoire à l'horizon 2015-2025. Prenant pour point de départ la situation de l'emploi en février 2014, le scénario applique des prévisions de croissance démographique et pour les principaux secteurs de l'économie au cours de la prochaine décennie en y associant des estimations de l'élasticité sectorielle de l'emploi sur la base de données historiques internationales en Afrique et dans le monde. Les prévisions estiment la composition de la croissance de l'emploi au cours de la prochaine décennie ainsi que les implications sur la structure de l'emploi à l'échelle du pays. Elles fournissent un élément de comparaison pour analyser l'impact des évolutions de la productivité dans l'agriculture ou d'autres secteurs, ou des modifications dans la composition du PIB, sur la structure globale de l'emploi (à élasticité sectorielle de l'emploi égale). Le scénario de référence est optimiste et anticipe une forte croissance dans l'industrie (secondaire), le commerce et les services au cours de la prochaine décennie, avec une croissance plus limitée dans l'agriculture (Tableau 2.3) (voir Annexe 2 pour une présentation détaillée de la méthodologie et des résultats)⁴⁸.

47 Christiaensen, De Weert et Todo (2013); Christiaensen et Todo (2014).

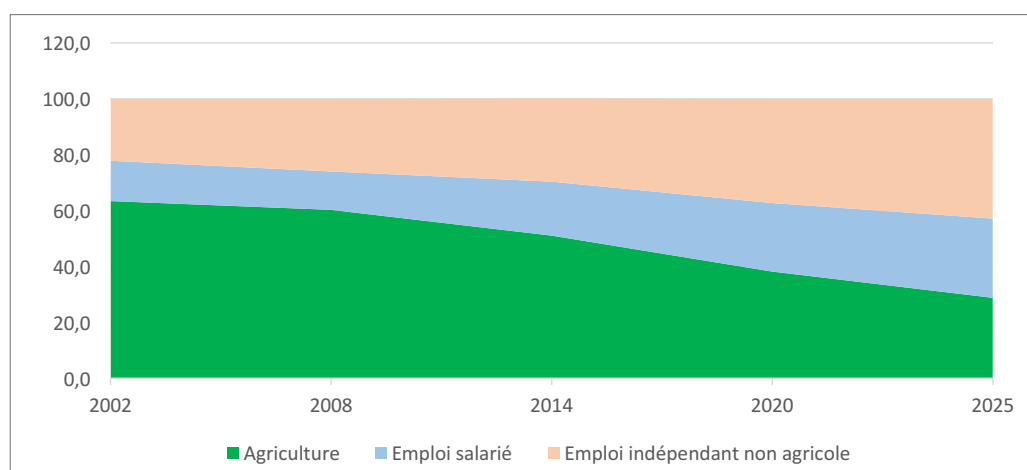
48 Ce scénario tient également compte de l'élasticité croissance-emploi observée dans les pays à faible revenu.

Tableau 2.3 Estimations de croissance par secteur utilisées pour le scénario de référence

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Agriculture	3,6	3,1	2,2	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Secondaire	8,7	8,5	8,2	6,8	6,6	6,4	6,3	6,1	5,9	5,7	5,5
Commerce	10,8	10,4	10,0	9,1	8,9	8,7	8,5	8,3	8,1	7,9	7,7
Services	10,8	10,4	10,0	9,1	8,9	8,7	8,5	8,3	8,1	7,9	7,7
Total	8.8	8.5	8.1	7.5	7.4	7.3	7.1	7	6.9	6.7	6.6

Source : Banque Mondiale, 2015

Les estimations suggèrent un déclin continu de la part de l'emploi agricole, en grande partie contrebalancé par une augmentation de l'emploi non agricole, qui va probablement devenir la principale source d'emploi (Figure 2.12). Plus spécifiquement, les projections suggèrent que la part de l'emploi dans l'agriculture devrait passer de 51 % en 2014 à 29 % en 2025. Parallèlement, il est probable que l'emploi indépendant non agricole devienne la première source d'activité d'ici 2025, avec 43 % de la population active. La part de l'emploi salarié augmente également, mais reste le type d'emploi le moins prévalent, avec moins de 30 % de la population active.

Figure 2.12 : Évolution de la composition de l'emploi en Côte d'Ivoire (estimations post-2014, fondées sur le scénario de référence)


Source : Calculs des auteurs sur la base de ENV 2002, ENV 2008 et ENSETTE 2013, projections pour 2020 et 2025, voir annexe 2 pour la méthodologie.

L'emploi salarié reste la forme d'emploi la moins répandue et se concentre dans les services. Ces estimations de base ne sont données qu'à titre indicatif et peuvent être influencées par des modifications de la productivité au sein des secteurs, la situation macroéconomique ou la stabilité politique du pays. Néanmoins, l'emploi salarié reste la forme d'emploi la moins répandue dans bon nombre de scénarios reflétant des schémas de croissance différents pour l'industrie et les services, tout en conservant une perspective relativement pessimiste de la croissance dans l'agriculture (voir Annexe 2). L'emploi salarié restera probablement largement dominé par le secteur des services, tandis que la part de l'emploi salarié dans l'industrie se limitera à 3 % au maximum, même dans l'hypothèse d'une forte expansion des secteurs de l'industrie et des services.

Une croissance plus rapide de l'agriculture ralentirait la transition des individus hors du secteur ainsi que la croissance de l'emploi indépendant non agricole. Le scénario de base se fonde sur un taux de croissance de 3 % du secteur agricole pour la majeure partie de la prochaine décennie. Si le secteur se modernise plus rapidement, une décennie de croissance à 4 % est plausible. Cela serait comparable aux performances du Vietnam et de la Chine au cours des trois dernières décennies. Une croissance aussi solide dans le secteur agricole limiterait la sortie du secteur. En tant que telle, l'estimation de la part de 29 % de l'emploi dans l'agriculture devrait être considérée comme un seuil minimal⁴⁹.

49 Mais la croissance de la productivité dans l'agriculture contribuera également à la croissance, à l'emploi et au revenu des autres secteurs, par la hausse de la demande interne pour les produits et services non agricoles, ce qui permettra à son tour de créer

Il est important de nuancer ces estimations en précisant qu'elles omettent les liens intersectoriels. La hausse de la productivité dans l'agriculture pourrait également contribuer à la croissance, à la création d'emplois et de revenus dans les autres secteurs, et cela par l'augmentation de la demande interne en produits et services non agricoles, et en produits agricoles de plus grande valeur ou transformés, qui créeraient davantage d'emplois de meilleure qualité hors exploitations agricoles, dans la construction, l'industrie (y compris l'agroalimentaire), le commerce alimentaire et autre, ce qui souligne le rôle de l'agriculture dans la transition⁵⁰.

Pour résumer, l'emploi indépendant informel, hors exploitations agricoles, et non l'emploi salarié structuré, est en passe de devenir la principale source d'emplois. Par conséquent, les politiques visant à accroître la productivité des travailleurs indépendants seront essentielles à la création d'emplois plus productifs et à la réduction de la pauvreté. En dépit de son importance et compte tenu de sa faiblesse initiale (en particulier dans l'industrie), même une croissance rapide dans le secteur structuré des services et de l'industrie n'ajoutera qu'un petit nombre d'emplois salariés (structurés). L'emploi agricole est certes en déclin, mais il restera important dans l'avenir proche, les gains de productivité étant un facteur majeur de la sortie de ce secteur. Cela ne réduit pas l'importance du rôle des entreprises structurées pour l'emploi, mais souligne plutôt la nécessité d'adopter des attentes réalistes et d'équilibrer les politiques publiques.

2.4 Une approche triple pour promouvoir l'emploi productif et accélérer la réduction de la pauvreté

D'après de récentes estimations (2011), deux tiers des Ivoiriens pauvres, vivent en milieu rural, dont près de la moitié dans un ménage dirigé par un travailleur agricole. Ce constat souligne l'importance d'accroître la productivité de ce secteur pour créer des emplois en plus grand nombre, plus inclusifs et de meilleure qualité en Côte d'Ivoire. Cela correspond également à l'avantage comparatif potentiel du pays en matière de cultures de rente, et tire parti de la hausse de la demande en produits agricoles transformés et à haute valeur, résultant de la hausse des revenus et de la diversification alimentaire, en particulier parmi son importante population urbaine. Pour que le pays puisse exploiter ces possibilités, la productivité de la main-d'œuvre agricole doit pouvoir être compétitive par rapport aux opportunités offertes dans les villes, hors des exploitations agricoles. Autrement, la sortie des jeunes du secteur, normale dans une certaine mesure, s'accélérera. La modernisation de l'agriculture est donc le premier pilier d'une politique en faveur de la création d'emplois plus nombreux, plus inclusifs, et de meilleure qualité. Ce sera le sujet du chapitre 3.

Cependant, compte tenu de la plus grande élasticité-revenu des biens non agricoles au niveau mondial (et national) par rapport aux produits agricoles, l'agriculture seule ne suffit pas à satisfaire les forces profondes de la demande, et il est tout aussi important d'accroître les opportunités d'emploi productif hors des exploitations agricoles. Le rythme de la transformation pourra être plus lent en Côte d'Ivoire étant donné le potentiel d'exportation de sa production agricole (et son fort taux d'urbanisation). La création d'emplois non agricoles a un impact plus marqué sur l'inclusion productive et la réduction de la pauvreté, lorsqu'il s'agit d'emplois de proximité. C'est en effet au sein des économies rurales et dans les centres urbains ruraux que se concentre la population pauvre, soulignant les difficultés posées par le fort taux d'urbanisation (et de concentration urbaine) en Côte d'Ivoire ainsi que la faible proportion d'emplois salariés non agricoles dans les zones rurales. En revanche, la poursuite de la transformation agricole au moyen de structures de production et de chaînes de valeur inclusives apparaît comme un remède puissant à ces problématiques en créant des emplois hors exploitations en amont et en aval des chaînes dans les centres urbains des zones rurales. Après la modernisation de l'agriculture, l'expansion des opportunités d'emplois productifs hors des exploitations agricoles est donc le second pilier stratégique, lui aussi directement axé dans une grande part sur l'agriculture. L'importance et le potentiel de la création d'emplois non agricoles de proximité dans la création d'emplois inclusifs et le lien avec le développement de l'agro-industrie seront détaillés dans le chapitre 4 et 5. L'importante problématique liée à l'augmentation de la productivité des entreprises individuelles non agricoles (le secteur informel) sera abordée dans le chapitre 4. Le chapitre 5 présente les tendances et perspectives de création d'emplois salariés dans les entreprises formelles.

d'avantage d'emplois de meilleure qualité hors exploitations agricoles. Les projections se fondent sur de telles interconnexions.

50 Tiffin et Irz (2006).

Enfin, la transformation dans les secteurs d'occupation suit généralement la transformation économique et une protection sociale sera nécessaire pour les personnes incapables de tirer parti des possibilités et d'accéder à des formes d'emplois plus productives. D'une part, de nombreux agriculteurs (souvent les femmes ou les plus âgés) risquent d'être laissés-pour-compte dans les zones rurales. D'autre part, certains individus vivant en milieu urbain auront des difficultés à accéder à des activités plus productives, y compris dans l'emploi indépendant non agricole, où les différences de productivité sont importantes. Une assistance sociale appropriée, y compris des systèmes de santé et de protection sociale, devront être développés pour aider ceux qui ne peuvent plus effectuer la transition vers une agriculture modernisée ou se porter sur des activités non agricoles productives dans les zones urbaines. Tandis que les deux premiers piliers sont axés sur la génération de revenus, en particulier au sein des segments les plus pauvres de la société, le troisième pilier vise à atténuer les inégalités de revenus pour les laissés-pour-compte, au moyen de programmes de transferts et d'emploi ciblés. La mise en place de filets sociaux de ce type peut accélérer la transformation structurelle et agricole en encourageant les investissements et en élargissant la demande en biens. Une discussion détaillée de ces questions reste toutefois hors du propos du présent ouvrage, qui se concentre sur l'emploi dans une perspective de réduction de la pauvreté.

Références

- Anriquez, G. 2016. "Agriculture's Contribution to Economic Development in Chile, Nicaragua and Peru." Mimeo.
- Banque Mondiale. 2011a. *Poverty Assessment Côte d'Ivoire*. Washington, DC: World Bank.
- — —. 2011b. *Country Economic Memorandum, Côte d'Ivoire*. Washington, DC: World Bank.
- Banque Mondiale. 2015. *La force de l'éléphant: pour que sa croissance génère plus d'emplois de qualité*. World Bank Group: Washington, DC. <http://documents.worldbank.org/curated/en/437971468194941284/pdf/102021-v2-FRENCH-WP-PUBLIC-Box394824B.pdf>.
- Christiaensen, Luc, Lionel Demery, et Jesper Kuhl. 2011. "The (Evolving) Role of Agriculture in Poverty Reduction: An Empirical Perspective." *Journal of Development Economics* 96 (2): 239–254.
- Christiaensen, Luc, et Jonathan Kaminski. 2016. "Working Paper 229 - Structural Change, Economic Growth and Poverty Reduction – Micro-evidence from Uganda." Working Paper Series 2322, African Development Bank.
- Christiaensen, Luc, et Yasuyuki Todo. 2014. "Poverty Reduction During the Rural–Urban Transformation – The Role of the Missing Middle." *World Development* 63 (C): 43–58. Elsevier B.V.
- Christiaensen Luc, Joachim De Weerd, et Yasuyuki Todo. 2013. "Urbanization and Poverty Reduction: The Role of Rural Diversification and Secondary Towns." *Agricultural Economics* 44 (4–5): 435–447. International Association of Agricultural Economists.
- Davis, Benjamin, Stephanie di Giuseppe, et Alberto Zezza. 2015. "Income Diversification Patterns in Rural Sub-Saharan Africa – Reassessing the Evidence." Policy Research Working Paper 7108, World Bank, Washington, DC.
- De Brauw, A., V. Mueller, et H. L. Lee. 2014. "The Role of Rural-Urban Migration in the Structural Transformation of Sub-Saharan Africa." *World Development* 63: 33–42.
- Ferreira, Francisco H. G., Phillippe G. Leite, et Martin Ravallion. 2010. "Poverty Reduction without Economic Growth?" *Journal of Development Economics* 93 (1): 20–36. Elsevier B.V.
- Filmer, Deon; Fox, Louise; Brooks, Karen; Goyal, Aparajita; Mengistae, Taye ; Premand, Patrick; Ringold, Dena; Sharma, Siddharth ; Zorya, Sergiy, 2014. *L'Emploi des Jeunes en Afrique Subsaharienne*. Africa Development Series, Washington DC, World Bank.
- FMI (Fonds Monétaire International). 2012. *Regional Economic Outlook. Sub-Saharan Africa*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Fox, L., C. Haines, J. Huerta Muñoz, et A. Thomas. 2013. "Africa's Got Work to Do: Employment Prospects in the New Century." Working Paper WP/13/201, IMF, Washington, DC.
- Gollin, D., D. Lagakos, et M. E. Waugh. 2014. "Agricultural Productivity Differences across Countries." *American Economic Review* 104 (5): 165–170.
- Hill, Ruth Vargas, et Eyasu Tsehaye. 2014. "Growth, Safety Nets and Poverty: Assessing Progress in Ethiopia from 1996 to 2011." Background paper for the Ethiopia Poverty Assessment.
- Honorati, M., U. Gentilini, et R. Yemtsov. 2015. *The State of Social Safety Nets*. Report No. 97882. Washington, DC: World Bank.

- Huang, Jikun. 2016. "Fostering Inclusive Rural Transformation in China and Other Developing Countries in Asia." Presentation at RIMISP International Conference on Territorial Inequality and Development, Puebla Mexico, January 25–27.
- Loayza, Norman V., et Claudio Raddatz. 2010. "The Composition of Growth Matters for Poverty Alleviation." *Journal of Development Economics* 93 (1): 137–51. Elsevier B.V.
- Maiga, Eugénie, Luc Christiaensen, et Amparo Palacios-Lopez. 2016 "Is African Youth Exiting Agriculture en Masse?" mimeo, World Bank, Washington DC.
- McCullough, Ellen. À paraître. "Labor Productivity and Employment Gaps in Sub-Saharan Africa." *Food Policy*.
- Nerman, Måns. 2015. "Households' Income-Generating Activities and Marginal Returns to Labour in Rural Tanzania." *Journal of African Economies* 24 (3) 367–389.
- Ravallion, Martin, et Shaohua Chen. 2007. "China's (uneven) Progress against Poverty." *Journal of Development Economics* 82 (1): 1–42.
- Tiffin, R., et X. Irz. 2006. "Is Agriculture the Engine of Growth?" *Agricultural Economics* 35 (1): 79–89.
- Trung, L. D., et R. Oostendorp. 2017. "Regional Labor Market Integration, Shadow Wages and Poverty in Vietnam." *World Development* 89.
- Tschirley, D., et al. 2015. "Africa's Unfolding Diet Transformation: Implications for Agrifood System Employment." *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies* 5 (1).
- Vollrath, D. 2013. "Measuring Aggregate Agricultural Labor Effort in Dual Economies." *Eurasian Economic Review* 3 (1): 39–58.

ANNEXE 2 : PROJECTIONS DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DANS LES PROCHAINES ANNÉES - MÉTHODOLOGIE

Les simulations suivent la méthodologie utilisée pour les estimations de la composition de l'emploi par secteur, rapportées dans le rapport «*Africa Regional Economic Outlook*» du FMI (FMI, 2012 ; Fox et coll., 2013) et le rapport régional de la Banque mondiale, *l'emploi des jeunes en Afrique Subsaharienne* (Filmer et coll., 2014). La structure de base de l'emploi est tirée des données microéconomiques représentatives au niveau national sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire recueillies en février 2014 (ENSETTE 2013). Les estimations de la composition de la population sont basées sur les données démographiques des Nations Unies. Les prévisions portant sur la répartition sectorielle de la croissance sont tirées des *projections macroéconomiques et pauvreté 2015* de la Banque mondiale (Banque Mondiale, 2015). Enfin, une série d'estimations de l'élasticité sectorielle de l'emploi ont été utilisées sur la base de l'expérience internationale, allant des plus prudentes aux plus optimistes.

L'enquête sur l'emploi de 2014 (ENSETTE 2013) fournit des données individuelles représentatives au niveau national sur la participation de la population active et l'emploi, y compris le type d'activité (emploi salarié ou indépendant) et le secteur d'activité (agriculture, industrie ou services). Les prévisions distinguent trois formes d'emplois :

- *L'emploi agricole*, composé en grande partie des exploitations commerciales ou de subsistance. Le travail salarié agricole est également inclus dans cette catégorie, de même que la pêche et la sylviculture.
- *L'emploi indépendant non agricole (industrie et services)* : il s'agit de petites entreprises non agricoles généralement dirigées par un seul individu dans le secteur de l'industrie ou des services, pour la plupart des travailleurs indépendants, gérant des entreprises non structurées et qui emploient parfois des membres de leur famille ou des travailleurs externes. Les aides familiales hors agriculture rentrent également dans cette catégorie.
- *L'emploi salarié (industrie et services)* : emploi hors du secteur agricole pour lequel un salaire est versé par un individu sans degré de parenté. Il s'exerce dans l'industrie ou les services, le premier portant principalement sur les biens échangeables et le second sur les produits non échangeables. Cette catégorie inclut les travailleurs salariés, les employés, les volontaires auprès d'organisations non individuelles, les apprentis et les stagiaires.

La population en âge de travailler (PAT) comprend les individus de plus de 14 ans. En 2014, année de référence, elle représentait 62,5 % de la population totale, soit 14 501 118 personnes (Tableau A2.1). Parmi cette population en âge de travailler, le taux de participation à l'emploi (la part de la population en emploi dans la population en âge de travailler) était estimé à 70 %. Parmi la population employée, 51,1 % travaillaient dans l'agriculture, 2,5 % dans l'emploi salarié dans l'industrie, 5,1 % dans l'emploi salarié dans le commerce, 11,7 % dans l'emploi salarié dans les autres services, 4,4 % dans l'emploi indépendant dans l'industrie, 20,9 % dans l'emploi indépendant dans le commerce et 4,2 % dans l'emploi indépendant dans les autres services.

Afin de réaliser les prévisions, sur la base de la population en âge de travailler pour l'année de référence (à partir de l'enquête sur l'emploi de 2014 et des données démographiques de l'ONU), nous avons calculé le taux de croissance de la population en âge de travailler en Côte d'Ivoire et la taille proportionnelle de la population active entre 2014 et 2025⁵¹.

51 Les définitions utilisées par les Nations Unies pour la population en âge de travailler correspondent à la définition de l'ENSETTE 2013 et comprennent tous les individus de plus de 14 ans, mais les données sur la PAT utilisées dans nos calculs et fournies par la division des Nations Unies pour la population donnent des prévisions démographiques pour les individus de 15 à 64 ans. Étant donné que nous n'avons pu trouver des données démographiques ventilées pour le groupe de plus de 14 ans, nous avons effectué nos estimations dans le Tableau A2.1 ci-dessous à l'aide des données disponibles pour le groupe 15-64 ans.

Tableau A2.1 — Prévisions de la population en âge de travailler

Année	Population en âge de travailler	Taux de croissance (%)
2014	14 501 118	-
2015	14 880 081	3 %
2016	15 268 947	3 %
2017	15 667 975	3 %
2018	16 077 432	3 %
2019	16 497 588	3 %
2020	16 928 725	3 %
2021	17 371 129	3 %
2022	17 793 593	2 %
2023	18 226 331	2 %
2024	18 669 594	2 %
2025	19 123 636	2 %

Source : Calculs des auteurs fondés sur l'enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSET 2013) et les données démographiques des Nations Unies.

Les données de la comptabilité nationale donnent la composition par secteur de la valeur ajoutée. Les prévisions de croissance du PIB dans l'agriculture, l'industrie et les services ont été utilisées jusqu'en 2025, sur l'hypothèse que, de 2017 à 2025, la croissance globale du PIB tous secteurs confondus diminuerait progressivement. Le Tableau A2.2 illustre une croissance robuste, mais en déclin dans les secteurs de l'industrie et des services, et une croissance plus faible, également en déclin, dans l'agriculture.

Tableau A2.2 Prévisions de croissance du PIB

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Agriculture	3,6	3,1	2,2	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Industrie	8,7	8,5	8,2	6,8	6,6	6,4	6,3	6,1	5,9	5,7	5,5
Commerce	10,8	10,4	10,0	9,1	8,9	8,7	8,5	8,3	8,1	7,9	7,7
Services	10,8	10,4	10,0	9,1	8,9	8,7	8,5	8,3	8,1	7,9	7,7
Total	8.8	8.5	8.1	7.5	7.4	7.3	7.1	7	6.9	6.7	6.6

Source : Banque Mondiale, 2015.

Afin de pouvoir prédire la composition future de l'emploi sur la base des taux de croissance par secteur ci-dessus, nous avons besoin d'estimer l'élasticité de l'emploi par secteur. Les calculs de l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance/valeur ajoutée sont une simple expression de la réactivité de l'emploi à la croissance de la production. La relation est évaluée par secteur et s'exprime comme suit :

$$d\ln(E_{it}) = \alpha_i d\ln(\text{PIB}_{it})$$

où E_{it} est le volume d'emploi par secteur d'activité (i) (salarié et non-salarié) à l'instant t , PIB est la valeur du produit du secteur à l'instant t et α représente l'élasticité sectorielle de l'emploi dans le pays (Fox et coll. 2013). Le paramètre α peut également être directement estimé à l'aide de données historiques, année par année. Cependant, des études ont montré que cette estimation peut potentiellement ne pas être fiable en raison d'une plus grande volatilité du taux de croissance annuel par rapport à la croissance de l'emploi (Fox et coll. 2013). Par conséquent, la méthode de choix consiste à utiliser une période plus longue pour estimer l'élasticité ou une technique de régression en panel pour tenir compte de l'inertie de l'emploi. Une fois α estimé pour le pays, les évolutions futures de l'emploi peuvent être estimées en fonction de la croissance du secteur (FMI 2013). Cette approche se fonde sur deux hypothèses importantes : d'une part, que la relation sous-jacente entre les paramètres structurels qui déterminent conjointement l'emploi et la production dans un secteur donné reste constante au fil du temps; d'autre part, qu'une période prolongée de faible ou de forte croissance dans un secteur n'affecte pas l'élasticité. Fox et coll. (2013) conduisent une série de tests de fiabilité et concluent que cette méthode de modélisation donne des résultats satisfaisants.

Tableau A2.3 : Paramètres d'élasticité^a

Secteur	Faible revenu	Riche en ressources
Salarié industrie	0,9	0,6
Indépendant industrie ^b	0,7	0,7
Salarié Services	0,8	0,8
Indépendant services ^c	0,8	0,7

Note: a. Données estimées pour la période 1991 – 2003 ; b. L'emploi agricole clôture le modèle pour les pays à faible revenu et les pays riches en ressources ; c. Les entreprises individuelles incluent l'emploi non salarié dans l'industrie et les services

Source : Fox et coll. (2013)

Les estimations ont été effectuées sur la base de 3 scénarios de croissance (cf. Tableau A2.4) associés à des degrés d'élasticité définis dans le Tableau A2.3. Ces différents scénarios, combinant chacun un type de croissance et d'élasticité, sont les suivants : forte croissance de l'industrie et des services associées à une faible élasticité de l'emploi caractéristique d'un pays à faible revenu (scénario 1), une très forte croissance des services associées à une élasticité caractéristique d'un pays riche en ressources (scénario 2), et une croissance modérée des services également associées à une élasticité typique d'un pays riche en ressources (scénario 3). Les projections varient en fonction des scénarios considérés, mais les tendances sont robustes. Les Figures A2.1 et A2.2 montrent les profils de l'emploi attendu en Côte d'Ivoire respectivement en 2020 et (avec plus d'incertitude) en 2025.

Tableau A2.4 — Scénarios de croissance utilisés pour les prévisions

	Scénario 1		Scénario 2		Scénario 3	
	Forte croissance de l'industrie et des services		Très forte croissance des services		Croissance modérée des services	
	Industrie	Services	Industrie	Services	Industrie	Services
2014	9,2	11,3	9,1	11,5	9,1	6,3
2015	9,5	9,4	9,2	11,5	9,2	6,3
2016	9,0	10,0	9,5	11,5	9,5	6,3
2017	7,8	9,5	9,0	11,5	9,0	6,3
2018	7,1	8,8	7	11,5	7	6,3
2019	7	8,7	6,9	11,5	6,9	6,3
2020	7	8,7	6,9	11,5	6,9	6,3
2021	6,9	8,5	6,9	11,5	6,9	6,3
2022	6,9	8,4	6,9	11,5	6,9	6,3
2023	6,8	8,4	6,8	11,5	6,8	6,3
2024	6,8	8,4	6,6	11,5	6,6	6,3
2025	6,7	8,3	6,7	11,5	6,7	6,3

Source : Fox et coll. (2013)

Figure A2.2 : Estimation de la structure de l'emploi en 2020 selon les différents scénarios de croissance

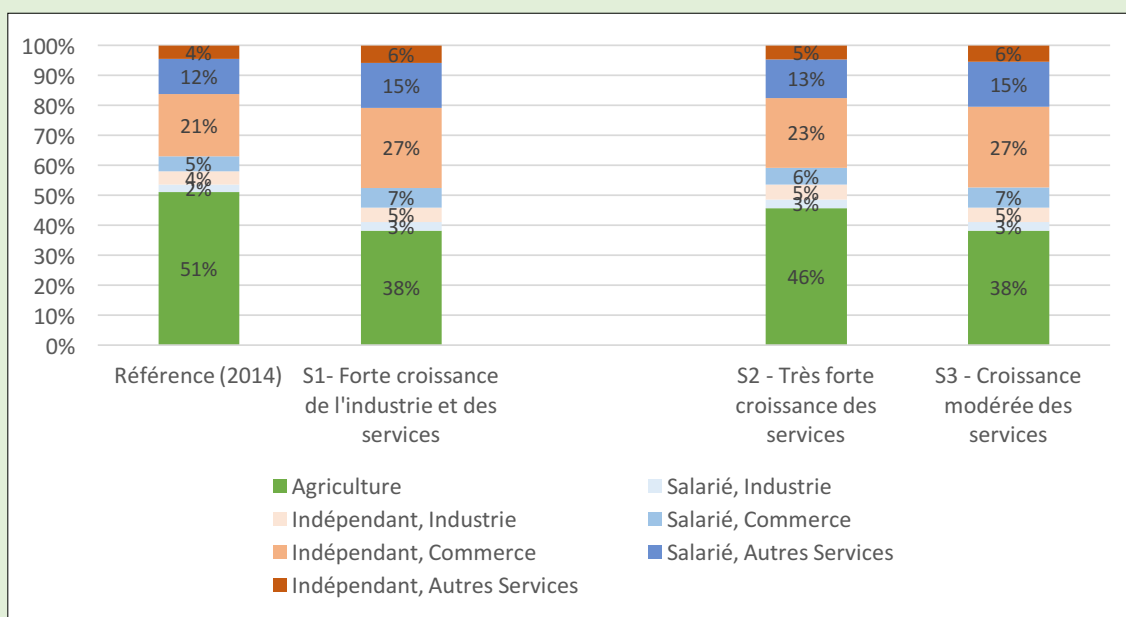
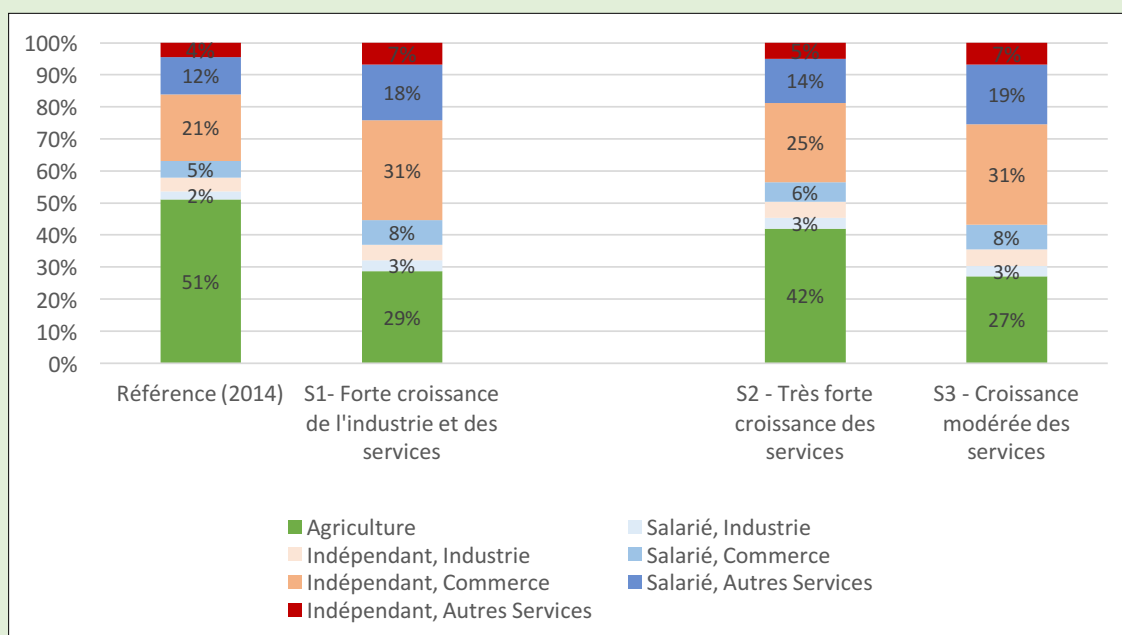


Figure A2.2 : Estimation de la structure de l'emploi en 2025 selon les différents scénarios de croissance



CHAPITRE 3 : MAXIMISER LA CONTRIBUTION DE L'AGRICULTURE À L'AGENDA DE L'EMPLOI

Luc Christiaensen et Gabriel Lawin

Comme souligné dans le chapitre précédent, l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre agricole est une clé importante pour l'agenda de l'emploi en Côte d'Ivoire. Elle renforce son avantage comparatif, accroît directement les revenus des pauvres et permet de générer une demande de biens et services non agricoles, et donc des emplois non agricoles. En outre, compte tenu de la part importante de l'emploi dans l'agriculture, même une croissance rapide des emplois salariés urbains ne suffira pas à absorber tous les nouveaux arrivants. Mais toutes les stratégies agricoles ne sont pas aussi efficaces pour créer des emplois inclusifs.

Ce chapitre examine les points d'entrée politiques pour maximiser la contribution de l'agriculture. Il commence par un bref aperçu des petites exploitations agricoles en Côte d'Ivoire, des possibilités et des défis qu'elle représente pour la création d'emplois inclusifs dans l'agriculture, mais aussi plus loin dans la chaîne. L'accent est mis sur les caractéristiques du système agricole, qui sont essentielles du point de vue de l'emploi, et sur les sous-secteurs agricoles, particulièrement prometteurs pour l'emploi inclusif, mais n'ayant pas fait l'objet d'une attention suffisante dans les stratégies nationales pour l'emploi. Il ne s'agit pas de rejeter l'important potentiel des cultures d'exportation, mais celles-ci ont été examinées en profondeur ailleurs (Banque mondiale 2012a ; 2015). En outre, bon nombre des défis auxquels sont confrontées ces cultures sont semblables à ceux qui se posent dans les chaînes de valeur ajoutée du riz, décrits plus en détail ici.⁵² Le chapitre se termine par cinq points d'entrée des politiques.

3.1 L'agriculture est dominée par les petits exploitants orientés vers le marché qui sont bien dotés en terres

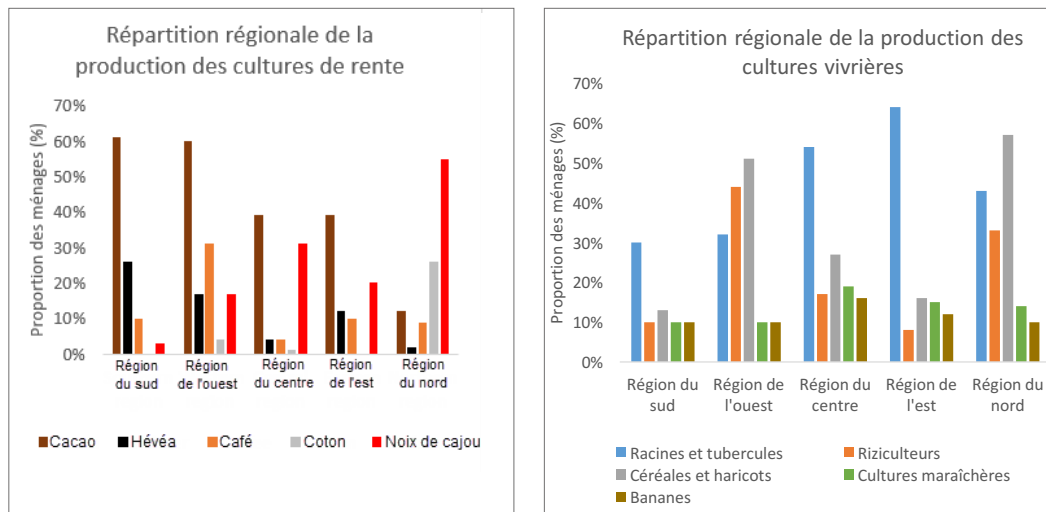
Bien que représentant 50 % de la valeur totale des exportations, les cultures d'exportation ne constituent qu'un quart environ de la valeur de la production agricole totale, contre 75 % pour les cultures vivrières. Deux agriculteurs sur cinq cultivent aussi bien des cultures de rente que des cultures vivrières (44 %). Environ un tiers produit seulement des cultures de rente – ils sont plus riches en moyenne. Un agriculteur sur quatre (24 %) cultive seulement des cultures vivrières – ils sont plus pauvres en moyenne. Traditionnellement, les cultures de rente reçoivent le plus d'attention. Ces chiffres suggèrent qu'une plus grande attention pourrait être accordée aux producteurs de cultures vivrières et à l'augmentation de la productivité de ces cultures. Cela pourrait aussi permettre d'augmenter la productivité du travail chez les femmes, généralement plus impliquées dans le système d'agriculture vivrière⁵³ (Camara, 1984 ; Chaléard, 1988). Cette problématique revêt aussi une importante dimension géographique.

Il existe deux principales régions agricoles distinctes en Côte d'Ivoire : la région forestière au sud (régions du sud et de l'ouest) et la région de savane sèche au nord. Avec des précipitations plus élevées et plus fiables et de meilleurs sols, la région forestière produit la majorité des cultures d'exportation de la Côte d'Ivoire (cacao, hévéa) (Figure 3.1), le cacao étant principalement cultivé par de petits exploitants et l'hévéa dans des plantations. Ensemble, ces deux cultures représentaient respectivement 56 % et 16 % de la valeur totale des exportations agricoles au cours de la période 2011-2013. Les cultures vivrières sont moins fréquentes au sud, où les cultures de rente (en particulier le cacao) sont privilégiées et il s'agit principalement des racines et des tubercules. Dans l'ensemble, les cultures vivrières sont particulièrement répandues chez les petits exploitants de la région du nord, dominée par les céréales et le riz. (Les racines et les tubercules sont également répandus dans les régions de l'est et du centre.) En ce qui concerne les cultures de rente, la noix de cajou et le coton sont répandus dans le nord et cultivés par les petits exploitants (la noix de cajou est également répandue dans le centre). Elles ont représenté respectivement 5 % et 4 % de la valeur totale des exportations agricoles.

⁵² Voir Banque mondiale (2012a, 2015) pour un examen approfondi des sous-secteurs.

⁵³ Aka (2007) a montré qu'en Côte d'Ivoire, 23 % seulement des producteurs de café et de cacao sont des femmes. Voir aussi Camara (1984), Chaléard (1988), ministère de l'Agriculture de Côte d'Ivoire (2009).

Figure 3.1 : Le cacao, l'hévéa, les racines et les tubercules dominent dans les régions du sud ; le coton, la noix de cajou, les céréales/haricots et le riz dans la région du nord ; le riz est également important dans la région de l'ouest



Source : Calculs des auteurs selon ENSETE, 2013.

Les différences de pauvreté entre les régions sont liées aux systèmes de culture. Le taux de pauvreté est très élevé dans le nord (59 % en 2015), qui n'abrite que 19 % de la population. L'inverse est vrai dans le sud (qui comprend Abidjan), qui affiche un taux de pauvreté plus faible (36 %), mais avec un pourcentage plus élevé de la population totale (47 %). De meilleures perspectives, notamment grâce à la production de cacao, ont attiré davantage de migrants. La combinaison de ces deux facteurs (taux de pauvreté élevé et faible pourcentage de la population, et vice versa) fait que les régions du nord et du sud représentaient respectivement environ 24 % et 37 % du nombre total de pauvres en 2015, soit environ les deux tiers du nombre total de pauvres. La création d'emplois inclusifs suggère d'accorder une attention particulière à ces régions et à leurs systèmes de moyens de subsistance. La relance du coton et le récent essor de la noix de cajou, ainsi que du riz, sont des évolutions importantes de ce point de vue, en particulier pour la région du nord (voir ci-dessous).

Tableau 3.1 : Faible pourcentage de la population, taux élevé de pauvreté dans la région du nord ; pourcentage élevé de la population, taux de pauvreté plus faible dans la région du sud.

Région	Population	Pourcentage de la population (%)	Taux de pauvreté (%)	Contribution à la pauvreté
Région du sud	10 713 905	47	36,1	36,9
Région de l'ouest	2 554 967	11	51,8	12,6
Région du centre	3 907 481	17	55,0	20,5
Région de l'est	1 227 617	5	50,5	5,9
Région du nord	4 267 361	19	59,4	24,1
Total	22 671 331	100	46,3	100,0

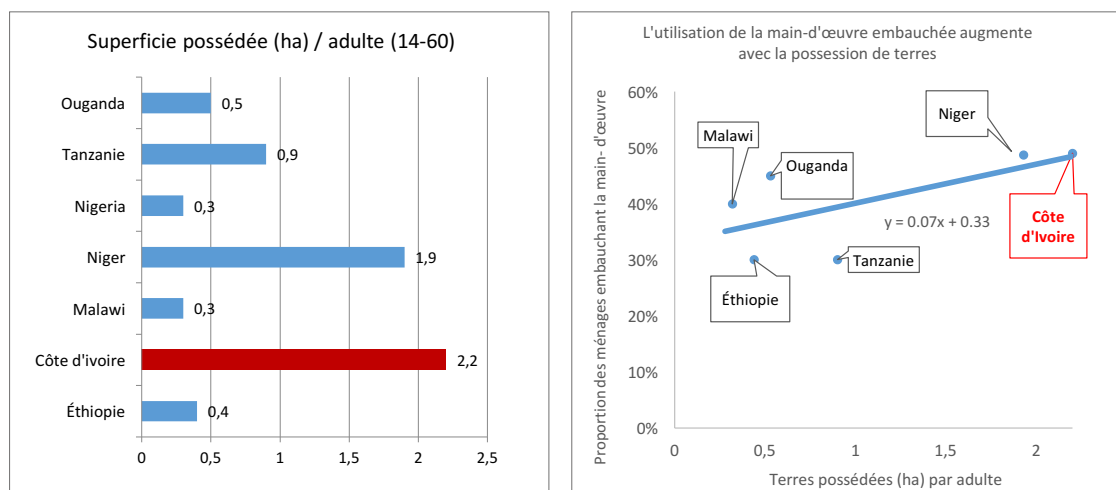
Remarque : les statistiques démographiques ont été tirées du recensement de 2014.

Source : Calculs des auteurs sur la base de Ministère d'État, ministère du Plan et du Développement (2016).

L'agriculture est dominée par de petits exploitants bien dotés en terres qui recrutent des travailleurs (migrants) pour pallier au manque de main-d'œuvre familiale. Les agriculteurs possèdent en moyenne 2,2 ha par adulte (Figure 3.2). Compte tenu du très faible taux de mécanisation, le recours à la main-d'œuvre salariée (ainsi qu'à l'échange de main-d'œuvre) est répandu pour pallier au manque de main-d'œuvre familiale. Près de la moitié des agriculteurs (49 %) utilisent la main-d'œuvre salariée et 45 % utilisent la main-d'œuvre non rémunérée (généralement par le biais d'accords d'échange mutuel de main-d'œuvre, particulièrement répandus dans le nord). En moyenne, ils embauchent 5,1 personnes et 4 personnes (non rémunérées)⁵⁴.

Le recours à la main-d'œuvre salariée est particulièrement élevé pour le coton, le riz et l'anacarde (cultivés dans le nord), dont la production a augmenté au cours des cinq dernières années. Seuls 28 % des ménages agricoles dépendent exclusivement de la main-d'œuvre familiale. Cette situation suggère l'existence d'importantes possibilités d'emplois salariés dans l'agriculture. Néanmoins, seule une très faible proportion de la population rurale déclare travailler en tant qu'ouvrier agricole (2,7 %), laissant penser que les besoins en main-d'œuvre agricole sont souvent satisfaits par les travailleurs migrants des pays voisins. Les deux phénomènes (faible incidence de la main-d'œuvre salariée agricole et forte utilisation de main-d'œuvre embauchée) sont autrement difficiles à concilier. Les conclusions concordent également avec la notion de surplus de main-d'œuvre agricole relativement limité en Côte d'Ivoire, dont il est question au chapitre 2.

Figure 3.2 : Étant donné le niveau élevé des ratios terres / main-d'œuvre en Côte d'Ivoire et le faible taux de mécanisation, l'embauche de main-d'œuvre est courante



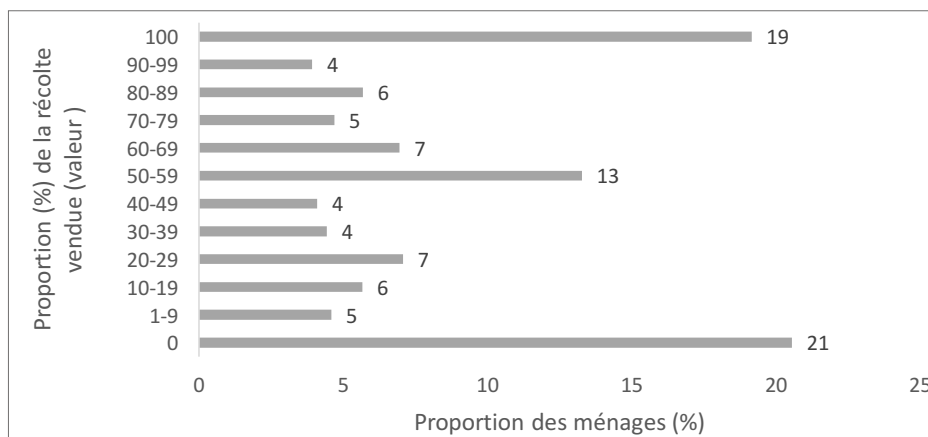
Source : Calculs des auteurs basés sur ENSETTE 2013, Deininger, Fang, Savastano (2015) ; Dillon et Barrett (2014)

Il y a un niveau substantiel d'orientation vers le marché. Quatre petits exploitants sur cinq vendent au moins une partie de leur production, alors qu'un exploitant sur cinq déclare vendre toute sa récolte (Figure 3.3). En d'autres termes, la plupart des agriculteurs participent au marché et ont nettement dépassé le niveau d'agriculture de subsistance. Cela suggère également que le nombre de travailleurs de subsistance calculé à partir de l'enquête ENSETTE 2013 (en utilisant les nouvelles catégories d'emploi du BIT) est probablement surestimé. L'enquête a classé dans la catégorie des travailleurs de subsistance (agriculteurs travaillant pour leur consommation personnelle) environ

⁵⁴ Les questions concernant la main-d'œuvre du module agriculture dans l'enquête ENSETTE 2013 ne couvrent que les 3 derniers mois et par conséquent, ces statistiques pourraient pâtir d'une sous-estimation du phénomène et de leur caractère saisonnier. En outre, le recours à la main-d'œuvre salariée et non rémunérée est exprimé uniquement en nombre de personnes utilisées, et non en nombre de personnes-jours. Néanmoins, le nombre de personnes non rémunérées, utilisées dans l'exploitation agricole donne à penser que l'échange de main-d'œuvre (non membres du ménage non rémunérés travaillant dans l'exploitation) est non négligeable (et presque aussi commun que la main-d'œuvre salariée), ce qui suggère l'importance de le garder à l'esprit lors du calcul des mesures de la productivité de la main-d'œuvre, quoique dans une moindre mesure du point de vue de la création d'emplois. Les enquêtes ne fournissent pas des informations supplémentaires sur la motivation, l'ampleur exacte du phénomène ou les caractéristiques individuelles des personnes faisant partie de cette main-d'œuvre non rémunérée.

50 % des personnes travaillant dans l'agriculture. Pourtant, plus de la moitié vivait dans des ménages ayant vendu au moins 30 % de leur récolte (en valeur) (voir Encadré 3.1 pour plus de détails). Les ménages possédant des titres fonciers et ayant accès à l'irrigation commercialisent une part plus importante de leur production ; les ménages dirigés par une femme sont moins orientés vers le marché (Encadré 3.2).

Figure 3.3 : Une orientation substantielle vers le marché parmi les petits exploitants



Source : Calculs des auteurs basés sur l'enquête ENESET 2013.

Encadré 3.1 : Application des nouvelles définitions internationales de l'emploi : la catégorisation initiale des agriculteurs de subsistance utilisée en Côte d'Ivoire ne correspond pas à l'orientation réelle vers le marché.

La 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, tenue en 2013, a recommandé l'adoption de nouvelles normes internationales pour les statistiques de l'emploi, notamment les révisions introduites à l'issue de la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail tenue en 1982. L'Encadré 1.2 du chapitre 1 en présente une description détaillée.

La nouvelle définition a introduit une nouvelle catégorie de personnes hors main-d'œuvre, les « travailleurs de subsistance », qui travaillent pour leur consommation personnelle. Ces personnes sont considérées comme « au travail, mais pas en emploi ». Cette nouvelle catégorisation affecte le taux d'emploi, en particulier dans les pays où une forte proportion de la population exerce un emploi indépendant agricole, souvent dans l'agriculture de subsistance. Toute chose égale par ailleurs, exclure ces agriculteurs des « personnes en emploi » augmentera le taux de chômage (en réduisant le nombre de personnes en emploi). Cela pose des problèmes conceptuels et de comparabilité. Le concept est également difficile à mettre en œuvre dans la pratique.

La Côte d'Ivoire a été l'un des premiers pays à appliquer ces nouvelles normes dans l'enquête sur l'emploi de 2013 (AGEPE et INS, 2014). En raison des limites de l'instrument d'enquête et de l'absence de lignes directrices pour la mise en œuvre des nouvelles définitions de l'emploi, la classification initiale des agriculteurs de subsistance a été mise en œuvre au moyen d'une question d'enquête où les répondants étaient invités à indiquer s'ils avaient ou non des revenus provenant de l'agriculture.

Pour évaluer la solidité de cette classification, le présent rapport compare le degré de participation au marché agricole des travailleurs agricoles, de la catégorie personnes en emploi et des travailleurs agricoles de la catégorie des travailleurs de subsistance à l'aide d'un indice de la commercialisation des ménages (ICM), construit à partir d'un module agricole des ménages inclus dans l'enquête. L'indice de la commercialisation des ménages (ICM) se définit comme étant le ratio de la valeur brute de toutes les récoltes vendues par rapport à la valeur brute de toute la production agricole :

$$ICM = \left[\frac{\text{Valeur brute des récoltes vendues (en XOF)}}{\text{Valeur brute de toute la production agricole (en XOF)}} \right] \times 100.$$

Cet indice peut être considéré comme une mesure de l'orientation d'un ménage vers le marché. Plus l'indice est élevé, plus le degré de commercialisation et l'orientation vers le marché sont importants. Une valeur nulle signifie aucune participation au marché – le ménage ne produit que pour sa consommation personnelle ; c'est-à-dire sa subsistance totale.

L'application de cette formule à l'enquête ENSETE 2013 montre que la grande majorité des personnes initialement classées dans la catégorie des travailleurs de subsistance (73,5 %) réside effectivement dans les ménages qui vendent au moins une partie de leurs produits sur le marché. En fait, 54 % des personnes initialement classées dans la catégorie des travailleurs de subsistance vendent plus de 30 % de leurs produits et 20 % vendent toute leur production. De toute évidence, en dehors de toute préoccupation conceptuelle concernant l'exclusion des travailleurs de subsistance de la catégorie des personnes en emploi, la classification initiale ne faisait pas de distinction adéquate entre les agriculteurs travaillant pour leur consommation personnelle et les agriculteurs intervenant sur les marchés. La petite différence d'indice de commercialisation entre les travailleurs agricoles et les travailleurs de subsistance (51,9 % contre 44,9 %, respectivement) est un autre élément qui souligne l'inadéquation de la classification. Les résultats illustrent l'importance d'une approche basée sur les ménages pour évaluer l'orientation vers le marché agricole. Les différences entre les sexes au sein des ménages en matière d'orientation vers le marché pourraient conduire à une sous-estimation de la production des ménages destinée au marché, par exemple. De même, la période de référence plus courte (30 jours), utilisée dans le module emploi individuel utilisé pour classer ou non les agriculteurs dans la catégorie des travailleurs de subsistance peut également mener à une sous-estimation. Le module agricole est basé sur les ventes au cours de la saison écoulée.

Tableau B3.1.1 : Comparaison de la classification au niveau des ménages et au niveau individuel (population en âge de travailler)

Classification au niveau des ménages	Classification au niveau individuel (emploi agricole uniquement)		
	En Emploi (%)	Au travail mais pas en emploi (%)	Total (%)
Ménage orienté vers le marché (ventes de récoltes > 0)	79,53	73,48	77,15
Ménage orienté vers la subsistance (ventes de récoltes = 0)	20,47	26,52	22,85
Total	100	100	100
Indice de la commercialisation des ménages (0 = aucune vente de la récolte, 100 = vente de toute la production des récoltes)	51,9	44,9	49,1
Aucune vente	20,47	26,52	22,85
Vend moins de 10 %	8,81	9,45	9,06
Vend entre 10 et 20 %	5,4	4,88	5,2
Vend entre 20 et 30%	5,09	5,28	5,16
Vend entre 30 et 40%	3,42	4,87	3,99
Vend entre 40 et 50%	3,51	3,6	3,55

Vend entre 50 et 60%	4,66	3,78	4,31
Vend entre 60 et 69%	5,04	5,77	5,33
Vend entre 70 et 79%	4,83	5,16	4,96
Vend entre 80 et 89%	7,93	6,63	7,41
Vend entre 90 et 99%	6,65	3,93	5,58
Vend 100 %	24,2	20,13	22,6
Total	100	100	100
Proportion des ménages	60,57	39,43	100

Source : Calculs des auteurs basés sur l'enquête ENESET 2013.

Encadré 3.2 : Déterminants de la commercialisation de la production

Pour étudier les déterminants de la commercialisation de la production, nous procédons à une simple analyse de régression par les moindres carrés ordinaires (MCO) de l'indice de la commercialisation des ménages (ICM) (voir Encadré 3.1) sur un ensemble de déterminants. Les estimations indiquent que le sexe du chef de ménage, la certification foncière, l'accès à l'irrigation, le type de culture et l'utilisation d'intrants (engrais organiques et inorganiques, pesticides) déterminent le degré de commercialisation de la production (Tableau B3.2.1). L'indice de la commercialisation des ménages, dirigés par des femmes est en moyenne inférieur de 7 % à celui des ménages dirigés par des hommes. La possession d'un titre foncier formel (titre foncier ou attestation de vente) est associée à un taux de commercialisation plus élevé. Les ménages titulaires d'un titre foncier commercialisent 6 % de leur production de plus que ceux qui n'en possèdent pas. L'accès à un système d'irrigation augmente le degré de commercialisation agricole. Les coefficients de régression montrent une relation positive et significative entre l'indice de commercialisation et la production de cultures de rente. La culture du cacao a un effet énorme sur l'indice de commercialisation. Nous ne trouvons pas de relation significative entre la commercialisation et la superficie (par adulte) des terres cultivées par le ménage, ce qui suggère que les grands agriculteurs ne sont pas nécessairement ceux qui sont davantage orientés vers le marché (du moins pas en termes relatifs). L'utilisation de pesticides augmente de 4 % le niveau de commercialisation de la production.

Tableau B3.2.1 : Estimations des MCO des déterminants de la commercialisation de la production

	Indice de la commercialisation des ménages
Dirigé par des femmes	-6,880** (-3,14)
Âge du chef de ménage (année)	-0,228 (-1,12)
Âge du chef de ménage au carré/100	0,254 (1,29)
Niveau d'instruction du chef de ménage (ref : aucune instruction)	
[2] Primaire	-0,802 (-0,53)
[3] Secondaire	-1,780 (-0,94)
[4] Supérieur	-0,477 (-0,07)

	Indice de la commercialisation des ménages
Taille du ménage (tous les membres)	-0,0131 (-0,05)
Superficie des terres cultivées du ménage par adulte (ha)	-0,286 (-1,26)
Propriété foncière (ref : possession)	
Location (Oui)	-0,0327 (-0,01)
Hypothèque (Oui)	-0,452 (-0,04)
Emprunt (Oui)	-1,412 (-0,31)
Autre (Oui)	-7,644 (-1,04)
Titre foncier (ref : aucun document)	
Titre foncier (Oui)	5,716* (2,46)
Certificat coutumier (Oui)	-0,952 (-0,57)
Attestation de vente (Oui)	8,437** (3,07)
Autres documents (Oui)	5,487 (1,83)
Accès à l'irrigation (ref : aucune irrigation)	
Rivière/lac (Oui)	8,633*** (4,70)
Puits (Oui)	-1,313 (-0,57)
Forage (Oui)	-5,334 (-0,82)
Barrage (Oui)	10,89** (2,89)
Autre système d'irrigation (Oui)	2,393 (1,62)
Cultures produites	
Céréales et haricots (Oui)	-14,86*** (-9,93)
Racines et tubercules (Oui)	-14,97*** (-10,50)
Huile végétale (arachide, huile de palme) - (Oui)	0,353 (0,20)
Coton	3,749 (1,09)
Légumineuses (cultures maraîchères) - (Oui)	5,389** (2,89)
Hévéa (Oui)	-2,533 (-1,34)
Cacao (Oui)	21,89*** (13,66)

	Indice de la commercialisation des ménages
Café (Oui)	4,323* (2,39)
Banane (Oui)	-1,830 (-0,93)
Noix de cajou (Oui)	-0,412 (-0,24)
Intrants agricoles	
Main-d'œuvre familiale (hommes-jours)	0,0102** (2,94)
Nombre de travailleurs salariés (personnes)	0,0539 (0,88)
Nombre de travailleurs non rémunérés (personnes)	0,192* (2,52)
Utilisation de fumier (Oui)	6,097** (3,23)
Utilisation d'engrais (Oui)	-5,090** (-2,76)
Utilisation de pesticides (Oui)	4,433** (2,96)
Statut matrimonial	
Marié monogame	0,798 (0,37)
Célibataire (jamais marié)	9,159** (3,10)
Divorcé / Séparé	6,219 (1,39)
Veuf	3,224 (0,98)
Constant	54,45*** (9,57)
Observations	3330
R^2	0,239

t statistiques entre parenthèses

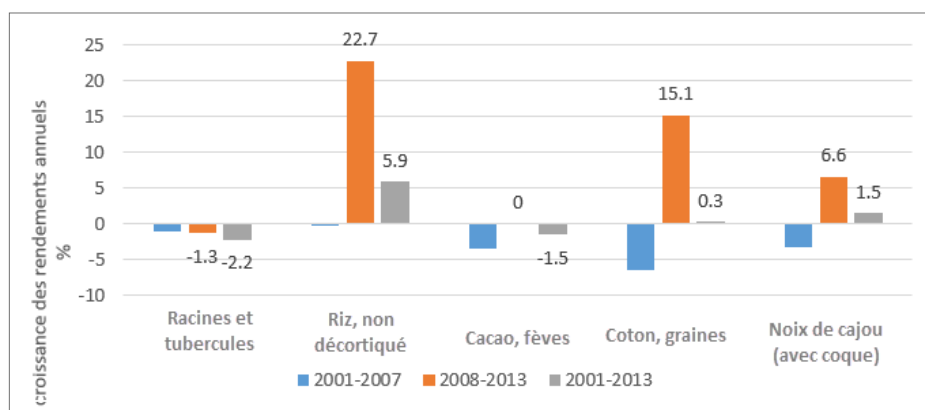
* P <0,05, ** p <0,01, *** p <0,001, la régression prend en compte les pondérations d'échantillonnage des ménages

Source : Calcul des auteurs

3.2 L'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre agricole et la diversification ont commencé, mais il reste encore beaucoup à faire.

Pour le riz, le coton et la noix de cajou, l'augmentation de la productivité a commencé. Les objectifs généraux de la contribution de l'agriculture à l'agenda de l'emploi sont d'améliorer la productivité de la main-d'œuvre agricole dans les cultures existantes, de diversifier le choix de la production agricole et d'ajouter de la valeur. Au cours des dernières années, des efforts ont été fournis sur chacun de ces fronts. Parmi les cultures de base, les progrès ont été particulièrement remarquables pour le riz, les statistiques de la FAO indiquant des gains de rendement annuels de 20 % (Figure 3.4). Compte tenu des niveaux de rendement beaucoup plus faibles enregistrés dans les micro-données, un tel taux de croissance semble important et mérite un examen plus approfondi.⁵⁵ Néanmoins, indépendamment du taux de croissance exact, l'augmentation de la production de riz depuis la crise mondiale des prix alimentaires de 2008 est réelle et rejoint les efforts concertés du gouvernement visant à stimuler la production nationale de riz (voir également la Section 3.3). Toutefois, la croissance des rendements a été négative pour les autres cultures de base (telles que les racines et les tubercules). Ce constat traduit une négligence de longue date des cultures de base au profit des cultures de rente et nécessite une attention particulière, compte tenu également des taux de pauvreté chez les producteurs de cultures vivrières. Parmi les cultures de rente, la croissance des rendements a également été relancée, surtout pour le coton et l'anacarde, ce qui indique une diversification au-delà du cacao, même si la production de café et d'ananas a diminué (non indiqué à la Figure 3.4).

Figure 3.4 : Reprise de la croissance des rendements pour le riz, le coton et la noix de cajou



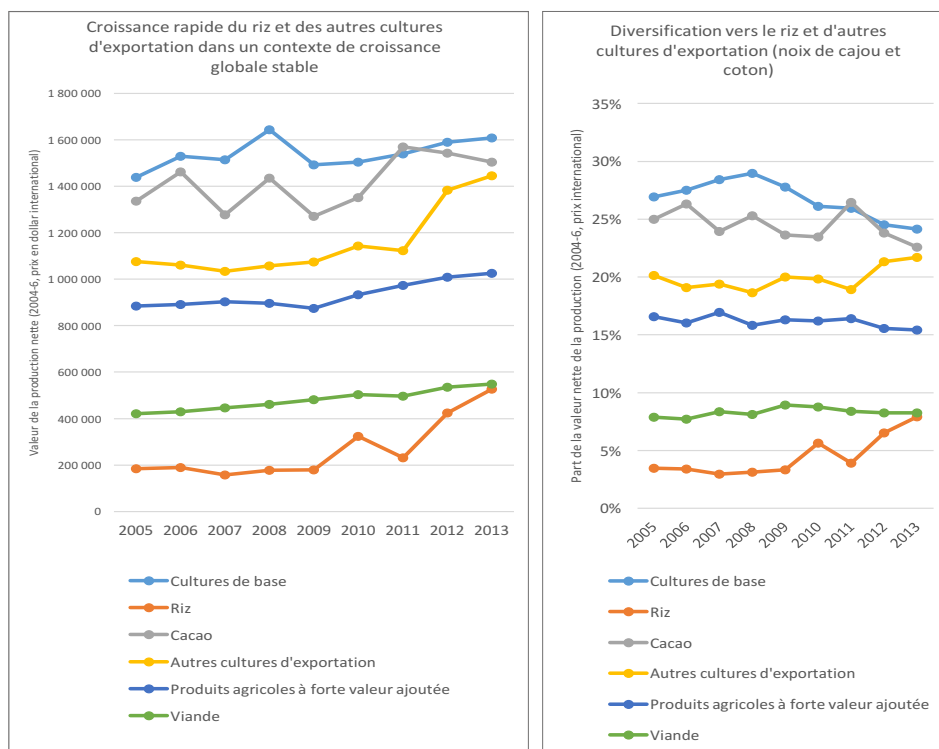
Source : Calcul des auteurs, FAOSTAT

La forte croissance des rendements du riz, de la noix de cajou et du coton a diversifié les cultures de rente ; mais il n'y a pas encore eu de véritable diversification dans les produits agricoles à forte valeur ajoutée. Dans l'ensemble, la valeur nette de la production agricole (dollar international 2004-6) a augmenté de 2,5 % par an entre 2004/6 et 2011/13. Le riz (11,5 %), les autres cultures d'exportation (4,2 %) (tirées principalement par la noix de cajou

⁵⁵ L'Enquête nationale sur l'emploi de 2013 (ENSETTE 2013) situe les rendements moyens du riz à 1,8 tonne par ha (2 tonnes par hectare pour l'enquête nationale sur le niveau de vie des ménages ENV 2015), même si la médiane n'est que de 600 et 1000 kg par ha respectivement. Ces chiffres sont sensiblement inférieurs aux moyennes indiquées dans les données macroéconomiques des statistiques nationales, qui sont passés d'un peu moins de 2 tonnes/ha au milieu des années 2000 à environ 5 tonnes/ha en 2013/14. Cet écart entre les données macroéconomiques et microéconomiques (ou les statistiques nationales/administratives et celles issues d'enquêtes) mérite un examen plus approfondi. Une partie de l'écart peut résulter du fait que les enquêtes auprès des ménages ne prennent en compte qu'une seule des récoltes de riz. Elles excluent également les grandes exploitations commerciales où les rendements sont plus élevés (plus grande utilisation d'intrants, meilleure maîtrise de l'eau, et généralement plus d'un cycle de riz par an).

et le coton)⁵⁶, et la viande (3,3 %, surtout le poulet (9,2 %) et le bétail) ont affiché une progression annuelle plus élevée. Cette progression a donné lieu à une augmentation de la part du riz dans la production totale (de 3,5 % en moyenne en 2004-2006 à 6,2 % en 2011/13) et à une diversification des cultures de rente au-delà du cacao (dont la part a diminué, passant de 26,6 % à 24,2 %). La diversification des produits agricoles à forte valeur ajoutée (viande, produits laitiers, fruits et légumes) reste limitée. La part de la viande n'a connu qu'une légère augmentation, passant de 7,9 à 8,3 %, tandis que la part des autres produits agricoles à forte valeur ajoutée a légèrement diminué, passant de 16,5 à 15,8 %.

Figure 3.5 : Augmentation de la part du riz et des autres cultures d'exportation dans la croissance globale



Source : FAOSTAT

L'augmentation de la production de riz, de coton et de noix de cajou est prometteuse du point de vue de l'emploi.⁵⁷ Les données d'enquêtes sur l'apport de main-d'œuvre familiale par culture, par hectare sont présentées sur la base de l'enquête emploi collectée en février 2014 (ENSET 2013, qui ne couvre que les 3 derniers mois) et de l'enquête nationale sur le niveau de vie des ménages de 2015 (ENV, qui couvre l'année écoulée) (Figure 3.6)⁵⁸. De façon générale, des données précises sur l'apport de main-d'œuvre dans l'agriculture sont difficiles à obtenir, comme on le sait, et la Côte d'Ivoire ne fait pas exception.⁵⁹ Par conséquent, les résultats des deux enquêtes sont présentés (pour vérifier la cohérence) et l'accent est mis sur le classement des cultures en termes d'intensité de main-d'œuvre plutôt qu'en termes de valeurs absolues.

⁵⁶ La valeur de la production de café et d'ananas a diminué.

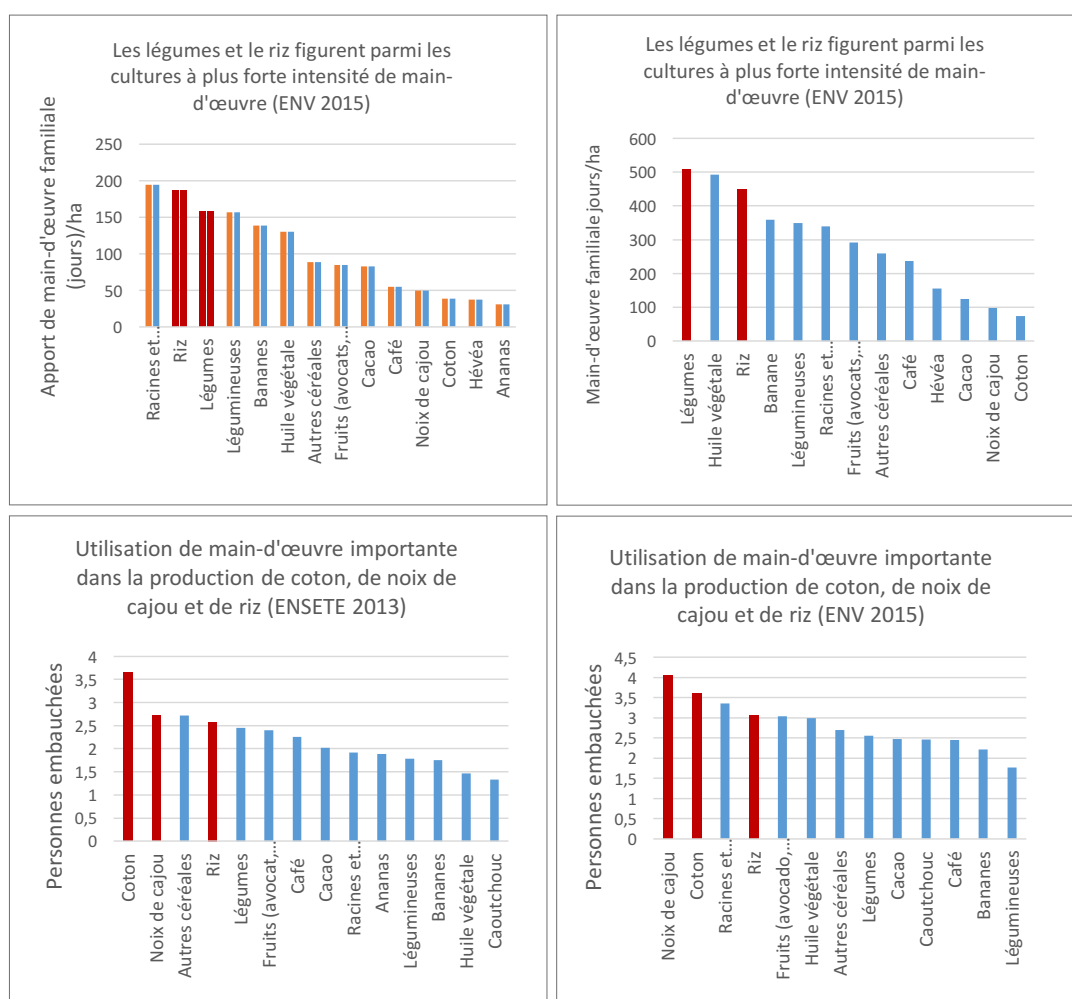
⁵⁷ L'augmentation de la production de riz découle en grande partie de la hausse des rendements. La noix de cajou s'est développée d'abord par l'expansion des superficies cultivées (2000-2007), puis par l'augmentation des rendements (2008-2013). La production de graines de coton a atteint son niveau le plus bas autour de 2008 pour ensuite progresser vers les niveaux du début de 2000 grâce à une augmentation des rendements. Une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre peut résulter aussi bien d'une augmentation des rendements que d'une expansion des superficies cultivées (en supposant que l'apport de main-d'œuvre reste constant). Production/ouvrier agricole = production/ha x ha/ouvrier agricole. Par conséquent, une augmentation du rendement des cultures à forte intensité de main-d'œuvre, en supposant l'apport main-d'œuvre constant, entraîne une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre pour beaucoup. Autrement, si la production augmente principalement grâce à l'expansion de la superficie pour les cultures à forte intensité de main-d'œuvre (en supposant l'apport de main-d'œuvre par superficie constant), de nombreux nouveaux emplois sont créés. Du point de vue de l'emploi, une augmentation de la production des cultures à forte intensité de main-d'œuvre est bénéfique dans un cas comme dans l'autre ; il est donc utile de comprendre la différence en termes d'intensité de main-d'œuvre entre les différents produits agricoles.

⁵⁸ Pour la main-d'œuvre embauchée, seul le nombre de travailleurs salariés par culture a été indiqué, et non le nombre de jours.

⁵⁹ Voir Arthi et coll. (2016) pour une série d'expériences visant à évaluer la différence d'apport de main-d'œuvre dans l'agriculture selon la méthode utilisée.

Pour toutes les années d'enquête et toutes les variables d'apport de main-d'œuvre (familiale et salariée), le riz apparaît comme l'une des cultures à plus forte intensité de main-d'œuvre en Côte d'Ivoire. La récente augmentation de la production de riz s'avère donc également prometteuse du point de vue de l'emploi. Les producteurs de coton et de noix de cajou sont ceux qui utilisent le plus la main-d'œuvre embauchée. Les deux cultures sont largement cultivées dans le nord, où les taux de pauvreté sont les plus élevés. La hausse de leur production est également prometteuse pour la création d'emplois inclusifs (y compris pour les pays voisins).⁶⁰ Une proportion croissante de noix de cajou est également traitée localement (en particulier dans la région du centre), créant ainsi des possibilités d'emplois non agricoles dans les villes secondaires. Enfin, selon les résultats obtenus dans d'autres pays (par exemple Damiani (2003) pour le Brésil), la production de légumes est également très intensive en main-d'œuvre. Son potentiel reste largement inexploité jusqu'ici. Globalement, ces tendances sont prometteuses, mais d'importantes améliorations sont nécessaires.

Figure 3.6 : Le riz et les légumes sont les secteurs à plus forte intensité de main-d'œuvre ; le coton et la noix de cajou utilisent une main-d'œuvre salariée abondante.

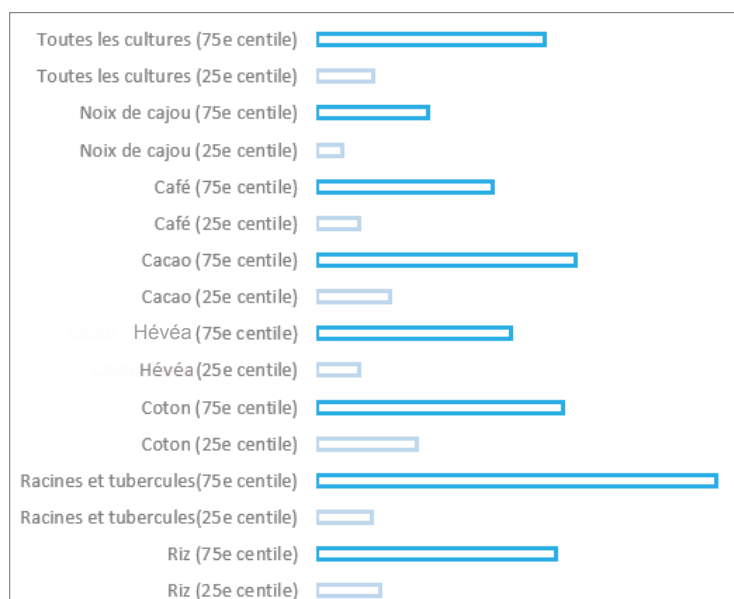


Source : Calculs des auteurs basés sur les enquêtes ENSETTE 2013 et ENV 2015.

⁶⁰ Bien que le travail salarié agricole soit souvent un emploi de dernier recours et ne soit pas considéré comme un emploi « de qualité », il peut néanmoins entraîner une amélioration de la productivité du travail, si celle-ci dépasse la valeur marginale de l'auto-emploi agricole, réputé quelque peu inférieur à l'emploi salarié agricole, bien que dans une mesure moindre que celle observée dans d'autres pays, ce qui laisse supposer une prévalence plus faible de main-d'œuvre excédentaire en Côte d'Ivoire et compatible avec l'utilisation accrue des travailleurs salariés en provenance des pays voisins (Voir discussions dans le chapitre 2, section 2.1).

La grande hétérogénéité du rendement net à l'hectare entre les cultures suggère une marge importante de gains de productivité. La valeur nette de la production à l'hectare pour les agriculteurs produisant au 75^e centile est généralement de trois à quatre fois supérieure à la valeur nette de la production par hectare pour les agriculteurs produisant au 25^e centile (Figure 3.7). Ceci vaut en fonction des cultures et lorsqu'on considère le revenu global des cultures par ménage. De nombreux facteurs pourraient expliquer l'écart de productivité, comme les différences observées dans la fertilité des sols, la maîtrise de l'eau, les conditions agro-écologiques et l'accès au marché. En contrôlant les apports de main-d'œuvre et d'autres facteurs, les résultats de régression multivariée indiquent également l'importance des différences dans l'utilisation des intrants modernes. Dans l'ensemble, comme l'illustre l'hétérogénéité de la productivité de la main-d'œuvre agricole présentée au chapitre 2 (Figure 2.3), l'hétérogénéité de la productivité des terres suggère également une marge importante de gains de productivité.

Figure 3.7 : Hétérogénéité substantielle de la valeur de la production par hectare entre les ménages



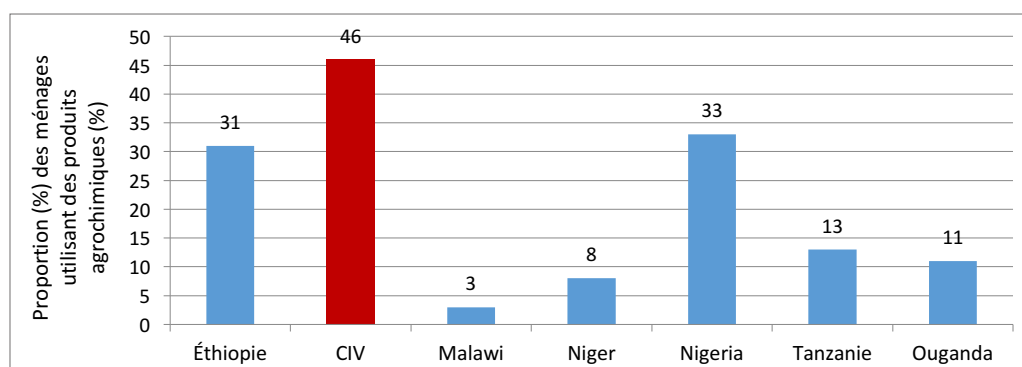
Source : Calculs des auteurs basés sur l'enquête nationale et sur le niveau de vie des ménages (ENV 2015).

L'utilisation d'engrais inorganiques est faible et sa rentabilité mérite un examen plus approfondi. En 2014, seuls 26 % des ménages agricoles ont déclaré utiliser des engrais inorganiques. En 2015, la proportion est de 18 % seulement, ce qui signifie que 14,7 % des terres cultivées sont fertilisées. Cette proportion est similaire à celle de la Tanzanie (17 % des agriculteurs utilisent des engrais inorganiques), mais nettement inférieure à celle du Nigeria (41 %), de l'Éthiopie (56 %) et du Malawi (77 %). L'utilisation est plus élevée chez les producteurs de coton et de riz, qui ont également enregistré une augmentation substantielle des rendements. Les différences d'utilisation des engrais par les pays concordent avec les différences de dotation en terres et en main-d'œuvre. Le nombre de terres possédées par travailleur agricole est plus important en Côte d'Ivoire et en Tanzanie, alors que le Nigeria, l'Éthiopie et le Malawi sont plus densément peuplés. Lorsque la dotation en main-d'œuvre/ressources foncières diminue, l'adoption de technologies permettant d'économiser les terres, telles que les engrais inorganiques, augmente, soulevant la question de la rentabilité des engrais inorganiques dans les circonstances actuelles. Des améliorations sont également possibles dans le domaine des politiques sur les engrais. Avec 64,4 sur 100, la Côte d'Ivoire obtient une note légèrement supérieure à la moyenne de l'Afrique subsaharienne dans le domaine des politiques sur les engrais, selon le rapport « Enabling the Business of Agriculture » de 2016. Les conditions (fertilité des sols, prix des intrants et des produits, cultures) dans lesquelles les engrais inorganiques sont rentables en Côte d'Ivoire méritent un examen plus approfondi.⁶¹

61 Voir Liverpool-Tasie et coll. (2015) pour une analyse approfondie de la rentabilité de l'utilisation d'engrais inorganiques au Nigeria. Ils constatent qu'au Nigeria, les coûts de transport vers les distributeurs d'intrants agricoles les plus proches, une mesure de l'accès aux intrants, réduisent considérablement la rentabilité de l'utilisation d'engrais pour un certain nombre d'agriculteurs.

L'utilisation de produits agrochimiques est en revanche élevée, ce qui suscite des inquiétudes quant aux risques pour la santé et la qualité des emplois. En 2014, 46 % des ménages agricoles ont déclaré utiliser des produits agrochimiques. En 2015, la proportion de 37 % est encore nettement plus élevée que dans d'autres pays africains (voir Figure 3.8). L'utilisation sur le coton et l'hévéa est la plus répandue, mais elle est aussi courante sur le cacao et le riz. Dans la mesure où elle concerne les herbicides, elle permet d'économiser la main-d'œuvre, réduisant ainsi les coûts du désherbage. Bien que l'utilisation de pesticides augmente généralement la valeur de la production (aussi dans d'autres pays, par exemple de 33% en Éthiopie, en Tanzanie et en Ouganda), on constate également que cette utilisation est liée à une augmentation des problèmes de santé chez les utilisateurs.⁶²

Figure 3.8 : Incidence relativement élevée de l'utilisation des produits agrochimiques en Côte d'Ivoire.

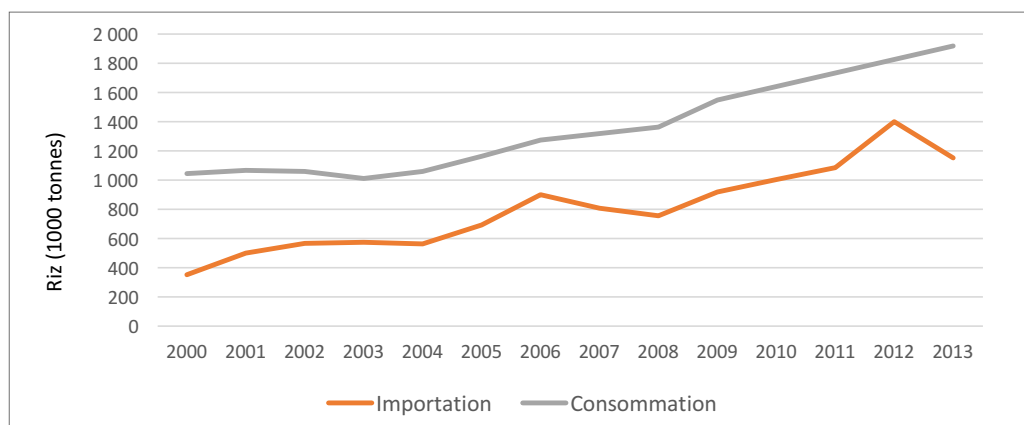


Source : Calculs des auteurs basés sur l'enquête ENESET 2013 ; Sheahan, Barrett et Goldvale (2016).

3.3 Le cas du riz

Jusqu'à tout récemment, la majeure partie de la demande croissante de riz en Côte d'Ivoire était satisfaite par les importations. En 2000-2013, la consommation intérieure de riz a progressé de près de 5 % par an pour atteindre plus de 1,8 million de tonnes en 2013, soit environ 64 kg par personne et par an (FAO, 2016). Récemment, la majeure partie de cette croissance était couverte par les importations qui, en 2013, représentaient 60 % de la consommation totale de riz (Figure 3.9).

Figure 3.9 : Consommation à croissance rapide de riz, satisfaction récente et principale par les importations



Source : FAO, 2016

62 Sheahan, Barrett et Goldvale (2016).

La Stratégie nationale de développement du riz (SNDR) vise à combler le déficit important d'importations, fournissant ainsi environ 500 000 emplois dans la chaîne d'approvisionnement. Les importations de riz ont toujours satisfait plus de la moitié de la consommation pendant les trois dernières décennies, malgré de nombreuses stratégies et politiques visant à stimuler la production nationale. Ces tentatives ont été revigorées suite à la crise alimentaire de 2008, qui a vu les prix mondiaux du riz tripler en quelques mois. Une nouvelle Stratégie nationale de développement du riz (SNDR)⁶³ a été adoptée en 2008 et révisée en 2011. Elle vise à atteindre une production de 2 millions de tonnes et à éliminer le déficit des importations en adoptant une approche globale de la chaîne de valeur.

Malgré la croissance rapide de la production de riz et les rendements enregistrés dans les statistiques nationales, de nombreux défis et opportunités de croissance demeurent pour les producteurs et plus loin dans la chaîne de valeur. Comme l'indiquent les Figures 3.4 et 3.9, après une longue période de stagnation, les statistiques nationales ont enregistré un gain très rapide dans la production de riz en Côte d'Ivoire depuis 2009. Ces gains dérivent largement de l'augmentation des rendements. Mais de nombreux défis et opportunités de production, de rendement et de croissance de l'emploi subsistent à travers des interventions sur les exploitations, mais aussi le long de la chaîne. La NRDS a par exemple reconnu la mauvaise organisation de la commercialisation et de la transformation du riz paddy comme l'un des principaux défis pour la relance de la production, établissant ainsi un lien pour la première fois, de façon explicite, entre le défi d'augmentation des rendements et le défi d'amélioration de la performance tout au long de la chaîne. Elle a identifié (i) le manque d'acheteurs confirmés et réguliers, (ii) le coût élevé de la collecte et du transport (compromettant la compétitivité des importations), (iii) les prix non rémunérateurs pour les producteurs, l'absence de mécanisme de garantie des prix et l'incapacité des acheteurs à respecter les termes des contrats, (iv) l'inefficacité du secteur de transformation du paddy, et (v) le manque d'installations de stockage comme des contraintes majeures à la relance de la compétitivité des importations et de la production intérieure.

Malgré les progrès réalisés sur ces questions, une récente étude qualitative de la chaîne de valeur du riz dans quatre districts rizicoles sélectionnés à dessein, réalisée à la demande de la FAO et de l'Office national pour le développement de la riziculture de Côte d'Ivoire, indique qu'il reste beaucoup de marge d'amélioration (Dolumbia 2016).

Parmi les transformateurs, le manque d'approvisionnement suffisant en riz, le coût et la pénurie d'électricité sont souvent mentionnés comme des contraintes majeures. Cela freine l'investissement et la qualité des traitements nécessaires pour concurrencer les importations. Les commerçants sont généralement sous-financés et par conséquent, mal équipés en termes de matériel de pesage et de véhicules, le manque d'accès au crédit étant encore plus prononcé chez les commerçantes. Parmi les producteurs, l'utilisation optimale des intrants agricoles, tels que les semences améliorées, les engrais et les pesticides, est très réduite (Tableau 3.2). Un contrôle adéquat de l'eau (pour éviter les inondations et la sécheresse) demeure un grand défi. Seulement 16 % de la superficie ensemencée de riz bénéficient d'un bon contrôle de l'eau. Le soutien technique reste déficient. En conséquence, le rendement du riz et la marge brute des producteurs par hectare sont souvent faibles et très variables selon les sites et les saisons. Cela réduit à son tour le volume, rendant la mouture du riz moins rentable.

L'étude conclut que les acteurs de la chaîne de valeur du riz (producteurs, transformateurs, fournisseurs d'intrants, entreposeurs et commerçants) ne disposent pas généralement de ressources de production adéquates ; ils sont mal équipés, mal formés, mal organisés et la coordination entre eux et entre les différents acteurs de la chaîne est mauvaise. Le manque chronique de financement dans la chaîne, chaque acteur étant confronté à des contraintes de crédit et s'autofinanciant en grande partie, conjugué à une coordination et des arrangements contractuels peu avantageux entre les différents acteurs de la chaîne, continue de mettre à mal le secteur du riz dont l'équilibre est précaire.

63 Elle vise notamment à : 1) améliorer l'accès des producteurs aux semences améliorées, à l'irrigation, aux intrants agricoles et à la mécanisation ; 2) promouvoir des unités de transformation proches des zones de production ; 3) promouvoir plus d'investissements privés dans le secteur du riz ; 4) régulariser et sécuriser les prix du riz à la fois au niveau de la production, de la transformation et de la commercialisation. En plus de répondre à la demande nationale de riz, le SNDR devrait créer : 1) 500 000 emplois directs pour la production de paddy à l'aide d'un système irrigué ; 2) 1,5 million d'emplois directs pour la production de paddy en régime pluvial ; 3) plus de 500 000 emplois directs dans la transformation et les services connexes.

Tableau 3.2 : Pratiques agronomiques relativement inefficaces dans la production de riz, malgré une sensibilisation raisonnable.

	Riz irrigué ¹⁾			Riz pluvial	
	Gagnoa	Man	M'Bahiakro	Man	Bongouanou
Rendement moyen					
Cycles du riz par an	2	2	2	1	1
Rendement (t/ha)	4	3	1,25	0,85	0,75
Marge brute (XOF/ha)	118 000	100 000	26 973 ¹⁾	61 500	73 000
Semences améliorées					
Niveau de sensibilisation	100%	(30 à 40 %)	100%	< 5 %	100%
Pourcentage des producteurs utilisant les semences améliorées	5%	70%	100%	<5 %	35%
Dosage recommandé par ha	40 kg	40 kg	7 à 8 kg dans un système de transplantation	40 kg	80 à 100 kg
Pourcentage de producteurs respectant le dosage recommandé	5%	-	100%	-	5%
Engrais - NPK					
Niveau de sensibilisation	100%	< 50%	100%	<5 %	100%
Pourcentage de producteurs utilisant les NPK	90%	40%	100%	<5 %	5 à 10 %
Dosage recommandé par ha	200 kg	150 kg	150kg	150 kg	100 kg
Pourcentage de producteurs respectant le dosage recommandé	30 à 40 %	<25%	100%	0%	5%
Herbicide					
Niveau de sensibilisation	100%	<50%	100%	90%	100%
Pourcentage de producteurs utilisant des herbicides	100%	90%	100%	80%	100%
Pourcentage de producteurs respectant le dosage recommandé	0 % (sous-utilisation)	<5 %	100 % (surdosage pour certains)	10%	0 %
Équipement agricole utilisé					
	Houe Faucille machette Pioche Batteuse- vanneuse	Machette Lime Houe Faucille Pioche Batteuse- vanneuse, Bâche	Houe Machette Faucille Arrosoirs	Houe Machette Lime Couteau de récolte	Houe Machette Lime
Vulgarisation reçue					
	Oui	Non	Oui	Oui, mais Limitée	Non

Note : Le système de production du riz en Côte d'Ivoire se caractérise par trois systèmes de culture (i) le riz pluvial, cultivé dans tout le pays, mais dominant dans l'ouest, le nord et l'ouest-central, (ii) le riz inondé, principalement cultivé dans les grandes plaines du nord-ouest et du nord, et (iii) le riz irrigué, qui est cultivé dans les basses terres et les systèmes de barrages développés dans le centre, l'ouest, le centre-ouest et le nord. Cette enquête qualitative examine le système de culture dans quatre districts de Côte d'Ivoire : Gagnoa, Man, M'Bahiakro et Bongouanou.

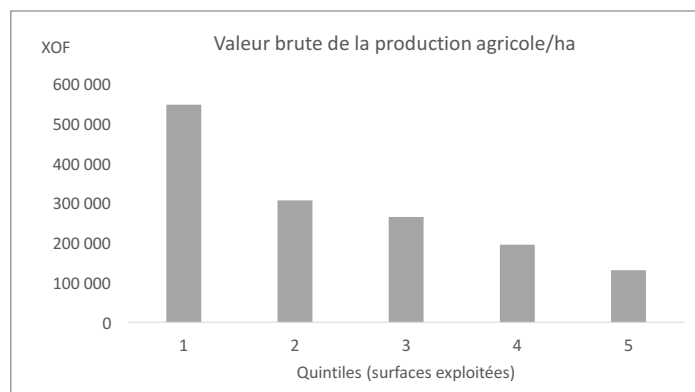
Les coûts des intrants n'ont été récupérés que partiellement par le projet. Sinon, la marge brute aurait été négative (-67 027 XOF).
Source : Doumbia, 2016

3.4 Points d'entrée de politique agricole pour des emplois meilleurs et plus inclusifs

Le soutien continu à la croissance de la productivité des cultures à forte intensité de main-d'œuvre comme le riz, le coton et les noix de cajou pourrait être complété par un soutien supplémentaire à d'autres produits de base à forte intensité de main-d'œuvre et aux cultures à forte valeur ajoutée. La focalisation de la politique traditionnelle de la Côte d'Ivoire sur les cultures de rente en général (et sur le cacao en particulier) s'est récemment étendue au riz en adoptant une approche holistique plus prometteuse qui vise à intégrer toutes les parties prenantes de la chaîne de valeur. Malgré de nombreux progrès, il subsiste de nombreux défis tout au long de la chaîne, qui souffrent toujours de sous-capitalisation, de manque de compétences, de coordination et d'organisation à tous les niveaux. Il subsiste également des occasions importantes et sous-explorées d'accroître la productivité d'autres produits de base (racines et tubercules), ce qui contribuerait également à accroître la productivité de la main-d'œuvre féminine,⁶⁴ et la création d'emplois avec l'expansion d'autres produits de grande valeur (viande, produits laitiers, fruits et légumes). Les études de la chaîne de valeur peuvent permettre d'identifier les contraintes spécifiques à la chaîne.⁶⁵ Pour maximiser la création d'emplois, il faudrait promouvoir des approches inclusives de la chaîne de valeur. Il s'agit d'un domaine important pour des recherches plus approfondies.

La petite exploitation agricole est plus prometteuse pour la création d'emplois inclusifs. Les petits exploitants de Côte d'Ivoire sont relativement bien dotés en terres et embauchent la main-d'œuvre (y compris de l'étranger) pour pallier au manque de main-d'œuvre familiale. Rien n'indique que les grands exploitants en Côte d'Ivoire sont plus efficaces que les plus petits (Figure 3.10). Une récente évaluation rigoureuse des répercussions (à court terme) de nouveaux grands établissements agricoles au Mozambique montre également des effets bénéfiques limités sur les petits exploitants, voisins dans un rayon de 25 à 50 kilomètres.⁶⁶ Ces effets indirects se limitent en outre à l'adoption de meilleures pratiques agronomiques et à l'accès aux intrants modernes, mais ne s'étendent pas à la création d'emplois ou à la participation au marché de la production, et sont contrebalancés par une diminution du bien-être subjectif. Comme au Brésil, cette expérience récente du Mozambique souligne à nouveau que l'offre de meilleurs emplois, en qualité et quantité, dans des unités de production agricoles commerciales à grande échelle reste souvent très limitée.

Figure 3.10 : La valeur brute de la production agricole diminue avec la taille de l'exploitation



Source : Calculs des auteurs basés sur l'enquête ENESET 2013

La mécanisation reste limitée. Au fur et à mesure que les salaires urbains et ruraux augmentent, la nécessité de mécanisation se fait de plus en plus pressante. Cela n'implique pas nécessairement une agriculture à grande échelle. Différentes solutions de marché (telles que les services de machines) existent pour surmonter l'indivisibilité du capital agricole et capturer les économies d'échelle impliquées par la mécanisation. Elles ont été déployées avec succès, le

64 Le Programme régional de productivité agricole en Afrique de l'Ouest (PPAAO), d'une valeur de 44 millions USD, auquel participe la Côte d'Ivoire et qui constitue la première phase d'un programme de 10 ans, propose une étape initiale pour combler l'écart de la productivité des cultures vivrières. Le programme met l'accent sur le développement et la diffusion de variétés de semences améliorées et les techniques de transformation pour une série de cultures vivrières (plantain, riz, manioc, maïs, mangue) et l'élevage (volaille, porc). Des centres de recherche régionaux ont été créés, dont un pour chaque culture. Le centre situé en Côte d'Ivoire travaillait sur le plantain.

65 La Banque Mondiale (2012a, 2014) offre un bon point de départ.

66 Deininger et coll. (2015)

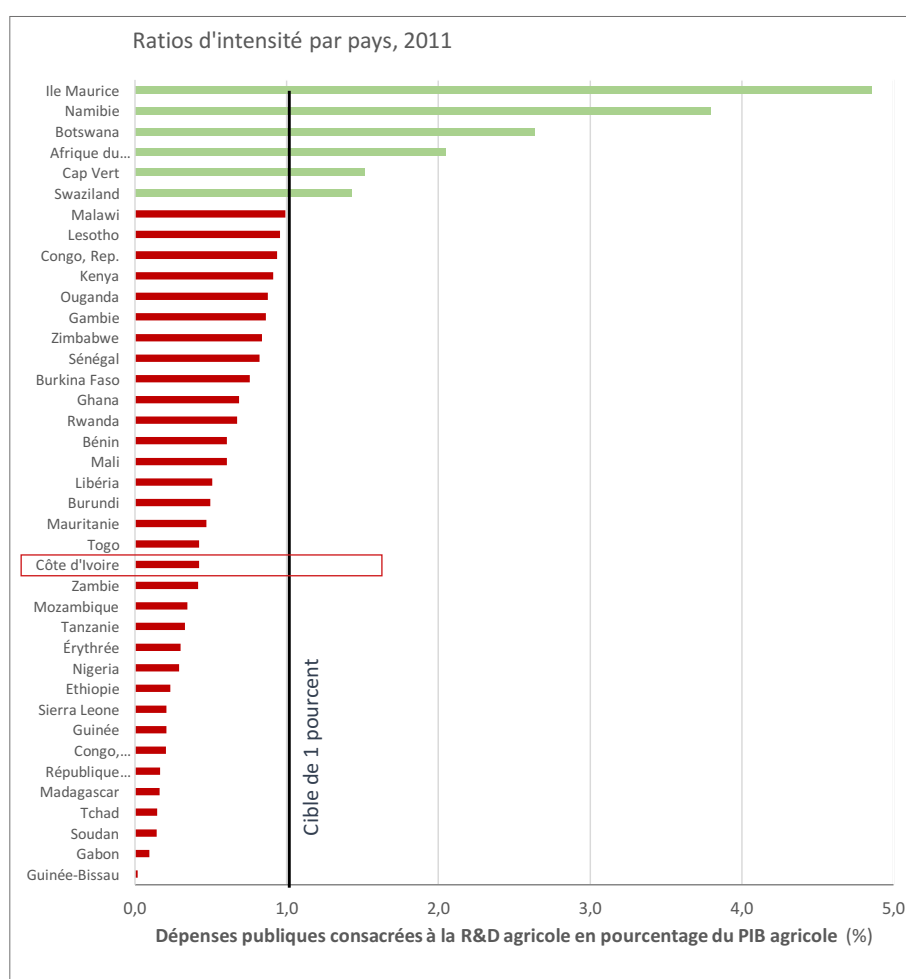
plus récemment aussi en Chine, où les dotations foncières sont plusieurs fois plus petites.⁶⁷ Bien qu'elle ne soit pas aiguë, la nécessité de soutenir la mécanisation des petits exploitants en Côte d'Ivoire et ses implications pour la création d'emplois dans le secteur agricole mérite des recherches approfondies.

Aborder les défis de l'adoption des technologies, des risques sanitaires et des lacunes en matière de compétences.

L'utilisation des engrais inorganiques est faible. Néanmoins, l'analyse multivariée suggère des rendements bruts positifs, liés à l'utilisation d'engrais inorganiques pour la plupart des cultures. Ces rendements disparaissent cependant quand on regarde le rendement net (après comptabilisation de la dépense d'engrais). Les engrais inorganiques sont souvent mal utilisés (comme le montre l'étude qualitative sur le riz), et considérés coûteux. La rentabilité de l'utilisation des engrais inorganiques et les politiques qui l'affectent (politique des engrais, vulgarisation agronomique) ont besoin d'être approfondies. Les produits chimiques agricoles, par ailleurs, sont largement utilisés. Outre la pollution des sols et de l'eau, ils soulèvent également des préoccupations importantes concernant les dangers pour la santé, qui méritent plus d'attention.

La Côte d'Ivoire reste également bien en deçà de la valeur de référence du PIB agricole de 1 % par rapport à ses dépenses publiques consacrées à la recherche et au développement agricoles (Figure 3.11). Et même jusqu'à récemment (2011), il n'y avait que 131 chercheurs équivalents à temps plein (contre 1 151 au Kenya ou 815 en Tanzanie). Certes, la majeure partie de la R&D agricole en Côte d'Ivoire est financée par le secteur privé (par l'intermédiaire du Fonds interprofessionnel pour la recherche et le conseil agricole – FIRCA) et de l'industrie agroalimentaire (notamment par la création de centres locaux de recherche par certaines multinationales), mais cet effort est essentiellement axé sur les cultures de rente et non sur les cultures vivrières.⁶⁸

Figure 3.11 : Les dépenses publiques consacrées à la R&D agricole restent inférieures à la valeur de référence



Source : Beintema et Stads, 2014

⁶⁷ Wang, Yamauchi et Huang (2016).

⁶⁸ Le PPAAO, un programme régional focalisé sur l'accroissement de la productivité des cultures vivrières, notamment par le renforcement des centres de recherche nationaux, commence à s'attaquer à certaines des contraintes.

Enfin, le faible niveau d'éducation et la mauvaise formation de tous les acteurs des filières (agriculteurs, commerçants et transformateurs) freinent l'innovation agricole. Les taux d'alphabétisation rurale, par exemple, sont de seulement 25 %, ce qui souligne le manque de compétences fondamentales, un défi énorme et urgent abordé dans le chapitre 6. Mais la demande d'enseignement technique agricole spécifique dépasse largement l'offre, et l'innovation agricole nécessite de plus en plus de compétences non traditionnellement développées dans le domaine de l'enseignement agricole, c'est-à-dire les compétences générales qui permettent aux gens de communiquer, de développer le leadership et de travailler en coopération. La réhabilitation des centres d'éducation et de formation agricoles permettra d'exploiter les acquis de l'enseignement primaire (chapitre 6) et d'augmenter le nombre de fournisseurs de connaissances agricoles. Mais il faut également intégrer ces centres dans le système d'innovation agricole en créant des canaux de communication entre les chercheurs, les producteurs et les employeurs (par exemple en reliant les réseaux professionnels), en modernisant les programmes (en les orientant vers l'apprentissage appliqué et la résolution de problèmes dans un cadre interdisciplinaire), par exemple par le biais de politiques de recrutement ciblées dans les programmes d'éducation, de recherche et de vulgarisation.⁶⁹

Améliorer la sécurité foncière en milieu rural La sécurité foncière est particulièrement importante pour les investissements fonciers, fixes, nécessaires pour accroître la productivité des terres, mais prennent du temps à rentabiliser (amélioration des terres, irrigation, cultures arboricoles). Elle facilite également la diversification en dehors de l'exploitation et limite les litiges fonciers et les conflits. D'une part, à 34 %, la part des ménages ayant déclaré avoir un titre foncier est beaucoup plus grande en Côte d'Ivoire que dans d'autres pays africains (1 % au Malawi, 11 % au Niger, 14 % en Tanzanie, 19 % en Ouganda).⁷⁰ Pourtant, cela laisse encore deux agriculteurs sur trois sans titre, et même parmi les détenteurs de titres, seulement un tiers (11 points de pourcentage) possède un document officiel. La plupart des terres sont détenues et cédées conformément au droit coutumier local. Faciliter le règlement des litiges fonciers, en particulier ceux qui concernent les immigrants, est une priorité pour promouvoir une plus grande inclusivité dans le régime foncier rural et prévenir les conflits. Travailler avec les autorités traditionnelles et locales pour développer des mécanismes alternatifs de règlement des différends, acceptables pour tous, pourrait être une avancée dans cette direction. Mais même si les femmes ne sont pas autorisées à hériter de terres dans de nombreux groupes ethniques, l'accès à la terre pour les femmes reste limité à l'emprunt, la location ou au métayage, ou se fait par leurs maris. Cela freine leur potentiel de productivité et nécessite une attention particulière (FAO, 2010 ; Ministère de l'Agriculture de Côte d'Ivoire, 2013).

Surmonter le déficit financier, Comme le souligne l'étude de la chaîne de valeur du riz, la capacité des agriculteurs et des entreprises agroalimentaires à investir est déterminée par leur accès aux services financiers. Les initiatives visant à élargir l'accès au financement dans les zones rurales n'ont pas encore abouti. Même les établissements de microfinance (EMF) consacrent seulement 5 % de leur portefeuille au financement de l'agriculture. En conséquence, seulement 14 % de la population rurale a accès à des services financiers formels. Un diagnostic complet de la finance agricole est requis. Le développement fructueux des services financiers exigera, entre autres, un cadre juridique et réglementaire favorable qui permet l'application de contrats juridiques dans le secteur agricole. Des mécanismes de soutien gouvernementaux favorables au marché (tels que des systèmes partiels de garantie de crédit et des partenariats public-privé pour encourager le développement de l'assurance agricole) seront également nécessaires.

69 Le modèle de formation suivi par le centre de formation agricole Songhai à Porto Novo, au Bénin, en constitue un exemple. Il est local et géré comme une entreprise privée. L'enseignement préconise l'application, avec plus de 75 % du temps consacré à des disciplines pratiques. Les innovations dans la formation comprennent la création d'un centre commercial de produits agricoles et un programme de crédit pour aider les apprenants à s'établir après la formation. Environ 20 % des stagiaires sont des femmes et 60 % viennent des zones rurales. Soixante-cinq à soixante-dix pour cent de ses diplômés s'engagent dans l'agriculture. D'autres instituts africains qui ont réussi à adapter leurs programmes EFA comprennent Makerere en Ouganda, Jomo Kenyatta au Kenya, ainsi que des instituts à Maurice. Pour un examen approfondi des orientations de la réforme de l'EFA, voir le module 2, Systèmes d'innovation agricoles, Un guide de l'investissement (Banque mondiale, 2012b).

70 Deininger, Xia, Mate et Payongayong (2015)

Références

- AGEPE et INS. 2014. «Rapport Descriptif sur la Situation de l'Emploi. » Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants (ENSET2013). Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi et de l'Institut National de la Statistique: Abidjan, Côte d'Ivoire. http://www.ins.ci/n/documents/enquete_emploi/Enquete%20Emploi%202013.pdf
- Aka, B. F. 2007. "Gender, Land Access And Rural Poverty In Côte D'ivoire." *International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies* 4 (1): 21–36.
- Arthi, Vellore, Kathleen Beegle, Joachim De Weerd, Amparo Palacios-Lopez, 2016. "Not Your Average Job: Measuring Farm Labor in Tanzania" World Bank Policy Research Working Paper No. 7773, World Bank, Washington DC.
- Banque Mondiale. 2012. « Côte d'Ivoire – Un Agenda pour la Croissance Basée sur les Exportations et les Ressources Naturelles. » Rapport 62572-CI. PREM 4, Région Afrique, World Bank.
- — —. 2015. « Étude sur la compétitivité de l'industrie manufacturière ivoirienne. » Washington, D.C. : World Bank Group.
- Camara, C. 1984. "Les cultures vivrières en République de Côte-d'Ivoire." *Annales de Géographie* 93e (518): 432–453.
- Chaléard, J-L. 1988. "La place des cultures vivrières dans les systèmes de production en agriculture de plantation: le cas du département d'Agboville (Côte d'Ivoire)." *Cah. Sci. Hum.* 24 (1): 35–49.
- Damiani, Octavio. 2003. "Effects on Employment, Wages, and Labor Standards of Non-traditional Export Crops in Northeast Brazil." *Latin American Research Review* 38 (1): 83–112.
- Deininger, Klaus, Xia Fang, Mate Aurelio, et Ellen Payongayong. 2015. "Quantifying Spillover Effects from Large Farm Establishments." Policy Research Working Paper 7466, World Bank, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Xia Fang, et Sara Savastano. 2015. "Smallholders' Land Ownership and Access in Sub-Saharan Africa – A New Landscape?" Policy Research Working Paper 7285, World Bank, Washington, DC.
- Dillon, Brian, et Chris B. Barrett. 2014. "Agricultural Factor Markets in Sub-Saharan Africa: An Updated View with Formal Tests for Market Failure." *Policy Research Working Paper 7117, World Bank.*
- Doumbia, Sekou. 2016. "Rapport de l'Etude- La situation de référence des indicateurs de performance de la chaîne des valeurs du riz." Background study commissioned by FAO and Office National pour le développement de la Riziculture, Côte d'Ivoire.
- Liverpool-Tasie, Lenis Saweda, Blarin Omonona, Awa Sanou, and Wale Ogunleye. 2015. "Is Increasing Inorganic Fertilizer Use in Sub-Saharan Africa a Profitable Proposition?" Policy Research Working Paper 7201, World Bank, Washington, DC.
- Ministère de l'agriculture de Côte d'Ivoire. 2009. « Etat des ressources phytogénétiques pour l'alimentation et l'agriculture: Second rapport national. » <http://www.fao.org/docrep/013/i1500e/Cote%20Ivoire.pdf>. Accessed on July 4, 2016.
- — —. 2013. « Projet d'appui au Secteur de l'Agriculture de Côte d'Ivoire (PSAC): Cadre de politique de réinstallation. » Rapport Final.
- Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement. 2016. "Enquête sur le Niveau de Vie des Ménages en Côte d'Ivoire. Profil de Pauvreté", Abidjan: Côte d'Ivoire.
- Sheahan, Megan, Christopher B. Barrett, et Casey Goldvale. 2016. "The Unintended Consequences of Agricultural Input Intensification: Human Health Implications of Agro-chemical Use in Sub-Saharan Africa." African Development Bank Group Working Paper Series No. 234, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Wang, X., F. Yamauchi, et J. Huang. 2016. "Rising Wages, Mechanization, and the Substitution between Capital and Labor: Evidence from Small Scale Farm System in China." *Agricultural Economics* 47: 309–317.

CHAPITRE 4 : ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ DANS LES EMPLOIS INDÉPENDANTS NON AGRICOLES EN CÔTE D'IVOIRE

Bienvenue Tien et Patrick Premand

4.1 Introduction

Les projections du futur profil de l'emploi en Côte d'Ivoire indiquent que l'emploi indépendant non agricole sera probablement la catégorie d'emploi la plus répandue dans le pays d'ici 2025. Les activités indépendantes non agricoles représentent déjà une part non négligeable des emplois. Selon l'enquête emploi collectée en février 2014 (ENSETTE 2013), l'emploi indépendant non agricole dans les micro-entreprise représentait 29,3 % de l'emploi, contre 46,9 % pour l'agriculture et 17,4 % pour les emplois salariés (voir chapitre 1). Il est attendu que sa part devrait dépasser les 40 % d'ici 2025. Si les prévisions contiennent une certaine marge d'erreur, il est probable que l'emploi indépendant non agricole devienne le plus grand secteur d'emploi en Côte d'Ivoire, dépassant ainsi la part prévue des emplois salariés et de l'emploi indépendant agricole (chapitre 2, en particulier l'annexe 2).

Les activités indépendantes non agricoles sont en majorité informelles, leur statut juridique étant flou. Selon le cadre juridique ivoirien, la micro-entreprise se définit comme une structure employant au plus 10 employés permanents, dotée d'un chiffre d'affaires maximum (après impôt) de 30 millions FCFA et tenant une comptabilité simplifiée, quelle qu'en soit la forme. Dans ce sens, les activités indépendantes non agricoles sont également des micro-entreprises. Toutefois, il est important d'émettre ici une réserve, car la plupart des activités indépendantes ne sont pas enregistrées et ne tiennent aucune forme de comptabilité.⁷¹ Elles opèrent donc en marge des lois actuelles régissant les petites et moyennes entreprises dans le pays. Dans ce chapitre, les termes « activités indépendantes non agricoles », « entreprise individuelle non agricole », « micro-entreprise non agricole » ou simplement « entreprise individuelle » sont utilisés de manière interchangeables. L'Encadré 4.1 donne un aperçu des définitions existantes de l'informalité.

Étonnamment, les discussions de politique ignorent souvent la part importante de l'emploi dans le secteur ainsi que son potentiel. En Côte d'Ivoire, les stratégies politiques visant l'emploi indépendant non agricole sont très limitées. Pourtant, les entreprises individuelles sont une importante source d'emploi, en particulier pour les pauvres et les femmes. Bien que le gouvernement ivoirien aspire à l'émergence d'ici 2020, le secteur informel est encore loin de disparaître. Les stratégies politiques doivent donc aborder la question du secteur informel dans le cadre des efforts visant à réaliser cet objectif ambitieux. En particulier, il sera crucial d'augmenter la productivité dans ce secteur afin de créer des opportunités productives de meilleure qualité et plus inclusives, et de contribuer à la réduction de la pauvreté. Cela peut aussi contribuer à aborder le défi de la diversification hors des exploitations agricoles en zones rurales, comme mentionné dans le chapitre 2).

Ce chapitre examine l'emploi et la productivité dans le secteur des activités indépendantes non agricoles en Côte d'Ivoire ainsi que les possibilités d'élaborer des politiques de soutien à ces activités. Il fournit tout d'abord une description générale des entreprises individuelles. Certaines questions fondamentales sont traitées. Qui sont les acteurs du secteur et pourquoi ? Quelles activités sont les plus courantes et dans quelle mesure elles persistent dans le temps. Au vu de la très forte hétérogénéité de la productivité, ce chapitre décrit ensuite les obstacles rencontrés par les personnes souhaitant créer ou exploiter une entreprise individuelle, ainsi que les facteurs déterminants de la productivité de ce type d'activités. Cette analyse se fonde principalement sur des micro-données quantitatives, mais aussi sur des données qualitatives complémentaires relatives aux activités indépendantes, collectées dans le cadre de cette étude (voir Encadré 4.2 pour une description des sources de données). Enfin, il examine différents points d'entrée politique pour le secteur et analyse les interactions des différents acteurs (exploitants d'activités indépendantes, responsables des politiques et autres parties prenantes).

⁷¹ En Côte d'Ivoire, la définition officielle des petites et moyennes entreprises est énoncée dans la Loi No 2014-140 du 24 mars 2014 portant orientation de la politique nationale de promotion des petites et moyennes entreprises. La définition des micro-entreprises est donnée à l'article 5 du chapitre II de cette loi.

Encadré 4.1 : Activités indépendantes non agricoles et informalité : concepts et définitions

Pour analyser les activités individuelles non agricoles, il faut disposer d'une définition de ces activités, applicable dans le contexte plus large de l'économie informelle. Il existe de nombreuses définitions de l'informalité, qui sont loin de faire consensus (Maloney, 2004). Universitaires, experts et responsables ont tendance à donner une connotation négative à l'informalité: travailleurs non protégés, réglementation excessive, faible productivité, compétition déloyale, évitement de l'État de droit, sous-paiement ou non-paiement des taxes, activités « souterraines » (Perry et coll., 2007), etc.

Du point de vue conceptuel, une définition du secteur informel a été adoptée lors de la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (15^e CIST) du BIT en 1993, avant d'être incluse dans le Système de comptabilité nationale (SCN 1993) international révisé. Deux approches du secteur informel sont ressorties de cette conférence : l'approche de l'entreprise et l'approche de la main-d'œuvre. Selon l'approche de l'entreprise, le secteur informel se définit en fonction des caractéristiques des unités de production (entreprises) dans lesquelles les activités se déroulent. Selon l'approche de la main-d'œuvre, le secteur informel se définit en fonction des caractéristiques des personnes concernées ou de leur emploi (Husmanns, 2004).

Selon Husmanns (2004), d'une part, l'*emploi dans le secteur informel* englobe tous les emplois dans les entreprises du secteur informel ou toutes les personnes qui, au cours d'une période de référence donnée, étaient employées dans au moins une entreprise du secteur informel, qu'il s'agisse de leur emploi principal ou secondaire et indépendamment de leur statut professionnel (p. 2). D'autre part, les *entreprises du secteur informel* étaient définies selon un ensemble de critères tels que la taille, l'enregistrement, l'orientation commerciale ou les activités non agricoles. De plus, selon la définition adoptée lors de la 17^e CIST, l'*emploi informel* englobe le nombre total d'emplois informels, soient-ils dans une entreprise du secteur formel, une entreprise du secteur informel ou un ménage, au cours d'une période de référence donnée. Outre les critères susmentionnés, le respect des réglementations publiques est apparu comme un critère important pour définir l'informalité, ce raisonnement impliquant que les interactions avec l'État jouent un rôle fondamental dans cette définition (Benjamin et coll. 2014 ; Kanbur, 2009).

Pourtant, les critères susmentionnés ont fait l'objet de diverses critiques. Il est difficile de définir le secteur informel de manière dichotomique (Benjamin et Mbaye, 2012). Les définitions existantes n'établissent pas de distinction suffisante entre les entreprises formelles et informelles. Certains spécialistes préfèrent définir le secteur informel comme un « continuum » présentant différents degrés de formalité. À cet égard, Benjamin et Mbaye (2012) ont défini des critères permettant de classer les entreprises selon ces différents degrés d'informalité.

Dans ce contexte, le terme « entreprise individuelle » ou « entreprise familiale » s'inscrit dans le cadre conceptuel décrit ci-dessus. Pour Fox et Sohnesen (2012) et Filmer et coll. (2014, p.150), ce sont des entreprises non constituées et non agricoles détenues par des ménages. Sur le plan de l'emploi, elles incluent les travailleurs indépendants, dirigeant des entreprises non constituées ainsi que les membres de leur famille travaillant dans ces entreprises, principalement en tant qu'aides familiales. Cette définition intègre à la fois l'approche de l'entreprise et l'approche de la main-d'œuvre.

D'un point de vue opérationnel, dans le cas de la Côte d'Ivoire, la documentation existante au sujet de l'informalité indique que le pays épouse le cadre du BIT décrit ci-dessus. Cependant, la définition la plus courante de l'informalité se base sur le critère de l'enregistrement, en première position devant le critère de la taille. Selon ces deux approches (de l'entreprise et de la main-d'œuvre), l'informalité implique que l'entité opérationnelle ou l'employé n'est pas immatriculé à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), le bureau ivoirien de sécurité sociale publique. Selon ce raisonnement, l'enregistrement auprès du bureau de la sécurité sociale représente généralement la dernière étape administrative avant le démarrage de l'entreprise ou la déclaration d'un employé en Côte d'Ivoire, tandis que les étapes précédentes du processus de formalisation sont souvent de nature juridique ou fiscale (AGEPE, 2011).

Dans le présent chapitre, la définition des entreprises individuelles non agricoles correspond à celle de Filmer et coll. (2014). Les termes « activités indépendantes non agricoles », « entreprise individuelle non agricole », « entreprise individuelle » ou « secteur informel » sont utilisées de manière interchangeables.

Source : Diverses sources ; compilation des auteurs

Encadré 4.2 : Sources de données quantitatives et qualitatives pour une approche intégrée de l'analyse du secteur des activités individuelles non agricoles en Côte d'Ivoire

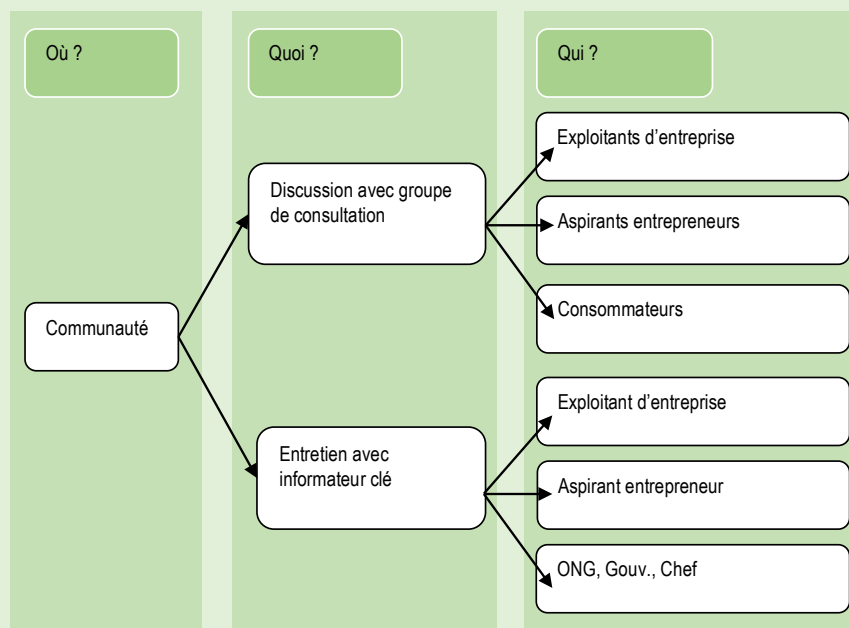
À ce jour, les analyses des entreprises individuelles (Fox et Sohnesen, 2012 ; Filmer et coll., 2014) se sont principalement appuyées sur des enquêtes quantitatives. Cependant, les données quantitatives ne saisissent pas toujours toutes les nuances du secteur. Les données quantitatives et les enquêtes emploi ne mesurent pas toujours adéquatement les caractéristiques et la productivité des exploitants d'entreprises individuelles, ni les obstacles qu'ils rencontrent (Benjamin et coll., 2014).

Afin de dresser un tableau complet des obstacles et des défis du secteur, ce chapitre s'appuie à la fois sur des micro-données quantitatives et sur des données qualitatives complémentaires. Premièrement, des données quantitatives transversales sont tirées de l'Enquête nationale sur l'emploi de février 2014 (ENSETTE 2013), qui fournit des données représentatives au niveau national pour un échantillon d'environ 12 000 ménages et leurs membres et inclut également un module axé sur les ménages portant sur les activités génératrices de revenus et les entreprises individuelles. Cette enquête nous permet d'effectuer une analyse au niveau de l'unité de production et au niveau du propriétaire de l'entreprise individuelle (souvent, le chef du ménage). Des informations sur les difficultés à l'entrée, le secteur d'activité, l'emplacement des activités, le nombre de travailleurs et le volume des bénéfices ou des revenus en sont tirées.

Comme indiquées précédemment, les enquêtes quantitatives, et notamment les enquêtes transversales, présentent quelques limites, par exemple au niveau des informations sur les interactions entre exploitants et fonctionnaires gouvernementaux ou consommateurs, ou encore au niveau des conséquences du récent conflit sur le secteur en Côte d'Ivoire, etc. Suite à des travaux menés récemment au Liberia (Chapman et Heaner, 2016) sur les entreprises individuelles dans les États fragiles, des données qualitatives complémentaires ont été collectées en Côte d'Ivoire pour mieux comprendre ce secteur. Bien que les données qualitatives ne soient pas représentatives, elles sont utiles pour établir des contrastes et mettre en lumière des nuances que des questions fermées permettent d'entrevoir moins facilement. Par exemple, l'enquête qualitative contribue à identifier l'ensemble des obstacles entravant la productivité du secteur, mais aussi à mieux comprendre les perspectives des différentes parties prenantes du secteur, ce qui n'est pas forcément possible à partir des données quantitatives existantes (Benjamin et coll., 2014).

Dans la pratique, les travaux qualitatifs ont couvert 10 communautés réparties à travers la Côte d'Ivoire, dont 6 communautés urbaines (Yopougon et Abobo à Abidjan, Man, Bouaké, Korhogo et Bondoukou) et 4 communautés rurales (autour de Man, Bouaké, Korhogo et Bondoukou). Dans chaque communauté, des discussions ont été organisées avec des groupes de consultation, de même que des entretiens avec des informateurs clés. Les discussions avec les groupes de consultation portaient sur les exploitants des entreprises individuelles, les aspirants entrepreneurs et les consommateurs/membres de la communauté tandis que les entretiens avec les informateurs clés portaient sur les exploitants des entreprises individuelles, les aspirants entrepreneurs, les chefs communautaires, les représentants du gouvernement et les organisations non gouvernementales (voir Figure B4.1). Ces travaux qualitatifs ont abouti à un rapport de terrain produit en tant que document de référence pour ce chapitre (Bouaki, 2016), et à la production de plus de 500 pages de transcriptions.

Source : Diverses sources ; compilation des auteurs

Figure B4.1 : Organisation de l'enquête qualitative

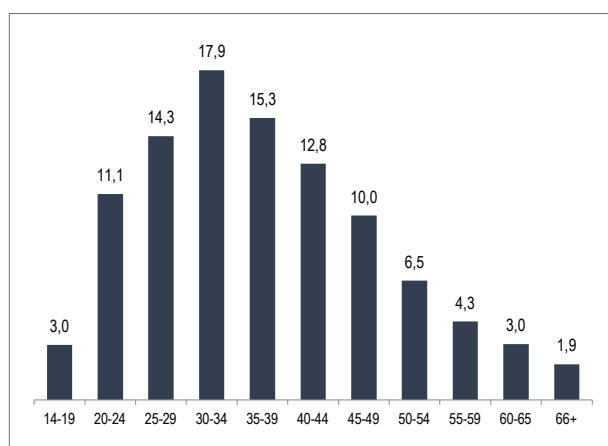
Source : Diverses sources ; mise en page de l'auteur

4.2 Qui exploite des activités indépendantes non agricoles et pourquoi ?

4.2.1 Qui travaille dans le secteur ?

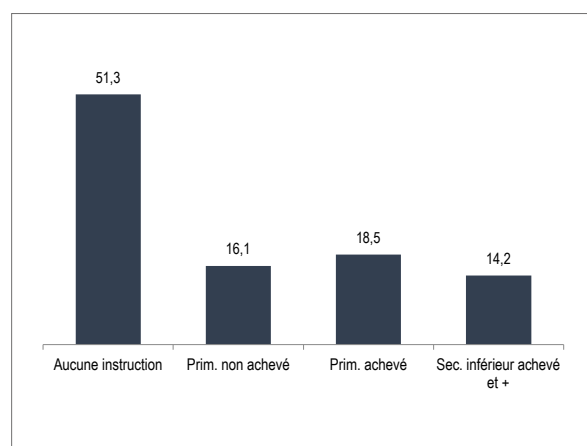
À l'instar de nombreux pays de la région, le propriétaire « type » d'une activité individuelle non agricole en Côte d'Ivoire est une jeune femme sans instruction formelle. 60 % des propriétaires d'entreprises individuelles non agricoles sont des femmes.⁷² En outre, environ la moitié des entreprises individuelles non agricoles sont détenues par des personnes âgées de 24 à 34 ans (Figure 4.1). Plus de la moitié de ces propriétaires n'ont aucune instruction formelle, tandis que seulement 14 % d'entre eux environ ont achevé au minimum le cycle secondaire inférieur (Figure 4.2). Ces caractéristiques générales des propriétaires d'entreprises individuelles correspondent aux résultats observés dans d'autres économies d'Afrique subsaharienne telles que le Ghana et le Cameroun (Fox et Sohnesen, 2012).

Figure 4.1 : Les propriétaires de micro-entreprises non agricoles sont principalement jeunes



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

Figure 4.2 : La plupart des propriétaires de micro-entreprises non agricoles n'ont aucune instruction formelle

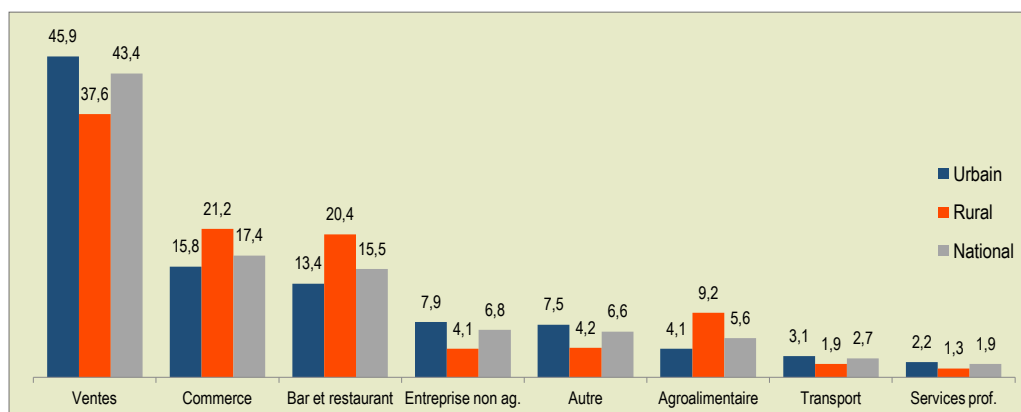


Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

⁷² Comme indiquée au chapitre 1, en Côte d'Ivoire, la part des femmes occupant un emploi indépendant non agricole est plus élevée que celle des hommes. Cependant, on n'observe pas de différence significative au cours du temps dans cette différence par genre.

La majorité des entreprises individuelles non agricoles œuvrent dans des activités de services de petite échelle. Comme l'illustre la Figure 4.3, plus de 40 % des entreprises déploient des activités de vente au détail et de commerce de petite échelle, par exemple la vente de produits personnels (les activités les plus courantes sont répertoriées dans le Tableau 4A.1 de l'Annexe 4). Les autres activités fréquentes incluent les activités manufacturières de petite échelle (par exemple la production de jus de fruits ou d'alcool, ou d'autres activités élémentaires de traitement et de transformation de produits agricoles (17,4 %)), ainsi que la vente de denrées alimentaires et la restauration (15,5 %). La majorité des entreprises individuelles non agricoles sont exploitées en zone urbaine (70,2 %) où les activités de vente au détail, les services à la personne (coiffure) et les activités de construction sont relativement plus fréquentes que dans les zones rurales. Dans ces dernières, ce sont les activités de transformation de produits agricoles ou la vente de denrées alimentaires qui sont relativement plus répandues (Figure 4.3) ⁷³.

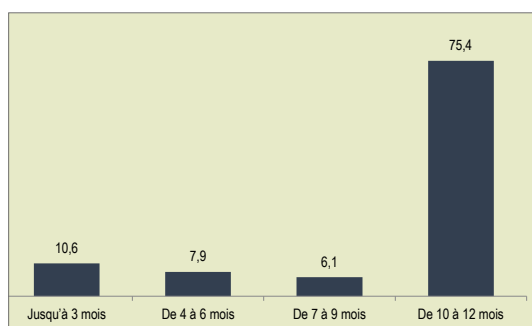
Figure 4.3 : Principales activités des micro-entreprises non agricoles par zone de résidence



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs. Voir Tableau A.1 des exemples d'activités particulières.

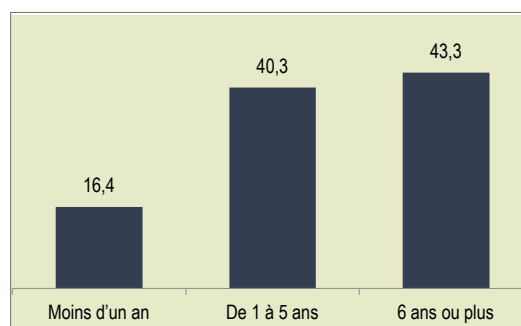
Les activités individuelles non agricoles sont quasiment toutes informelles. Plus de 90 % ne sont pas enregistrées. Une précédente enquête sur l'informalité menée à Abidjan avait également abouti à une conclusion semblable (AGEPE, 2011). De surcroît, plus de 60 % des entreprises individuelles non agricoles indiquent ne tenir aucune comptabilité, tandis que seulement 14,4 % tiennent une comptabilité formelle (Figure 4.4). Ce degré d'informalité est également manifeste si l'on considère que 68,1 % des propriétaires d'entreprises individuelles ne sont pas soumis aux régimes fiscaux formels. Seuls 5 % d'entre eux sont soumis au « régime réel » tandis que 27 % versent un impôt forfaitaire (Figure 4.5). Cela étant dit, la plupart des micro-entreprises doivent acquérir une licence (appelée « patente ») auprès des administrations locales afin de pouvoir exercer leurs activités.

Figure 4.6 : La plupart des entreprises individuelles non agricoles sont en activité tout au long de l'année



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

Figure 4.7 : La plupart des entreprises individuelles non agricoles existent depuis plus de 5 ans

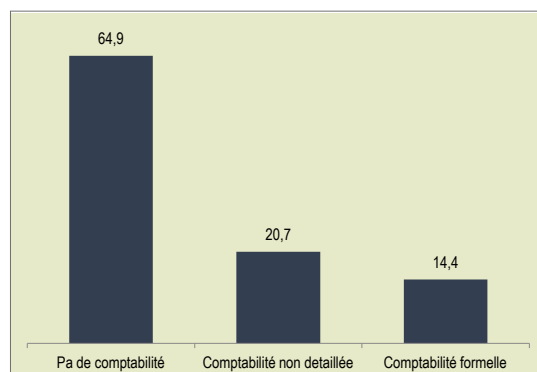


Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

⁷³ Il est difficile sur la base des données des enquêtes emploi de distinguer les secteurs échangeables et non échangeables. Toutefois, il est clair que les activités de petit commerce (vente de produits personnels et de nourriture) prédominent dans le secteur de l'emploi indépendant non agricole en Côte d'Ivoire. Ces activités ont tendance à être orientées vers les besoins des communautés et marchés locaux.

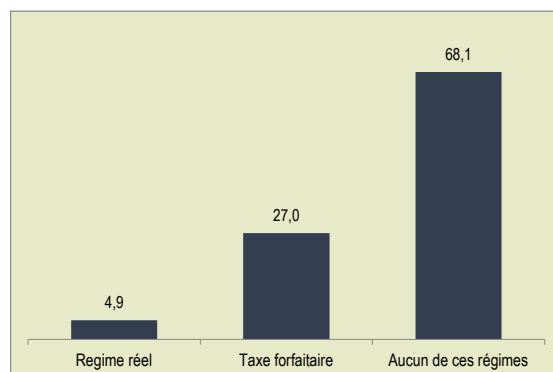
En dépit de leur caractère informel, les entreprises individuelles non agricoles sont durables. Plus de 75 % des entreprises individuelles non agricoles sont en activité tout au long de l'année (Figure 4.6). En outre, elles ne sont pas éphémères : plus de 80 % d'entre elles sont en activité depuis plus de 5 ans (Figure 4.7).

Figure 4.4 : La plupart des micro-entreprises non agricoles ne tiennent aucune comptabilité



Source : ENESE 2013 ; présentation des auteurs

Figure 4.5 : La plupart des micro-entreprises non agricoles ne sont pas soumises aux régimes fiscaux formels



Source : ENESE 2013 ; présentation des auteurs

4.2.2 Pourquoi les personnes travaillent-elles dans ce secteur ?

En général, la littérature existante suggère que le degré d'informalité dépend de la structure du marché du travail, et de la situation économique globale dans un pays donné. Loayza et Rigolini (2011) démontrent que, sur le long terme, la formalité est plus répandue lorsque la productivité du travail est plus faible, que les services publics sont moins efficaces et que la flexibilité de l'environnement des affaires est moindre. Sur le court terme, ils observent que l'emploi informel évolue de manière contracyclique, laissant penser qu'il constitue un refuge ou un filet de sécurité en cas de crise et de choc. En Côte d'Ivoire, les tendances décrites au chapitre 1 semblent indiquer que le secteur informel s'est effectivement étendu au cours des années de crise. Cependant, une grande partie du secteur informel est de nature structurelle et inclut des entreprises opérationnelles depuis de nombreuses années, comme indiqué précédemment.

De nombreuses études se sont également penchées sur le choix d'entrer dans l'entrepreneuriat ou dans l'emploi indépendant non agricole.⁷⁴ Un cadre couramment utilisé pour analyser l'entrée dans le secteur, examine les facteurs d'attraction et de répulsion.⁷⁵ Par exemple, les facteurs d'attraction sont le volume escompté des bénéfices, la croissance économique et le fort potentiel d'innovation, tandis que l'écart entre les bénéfices escomptés et les salaires locaux actuels dans le secteur constitue un facteur de répulsion (Lederman et coll., 2014). Dans certains pays tels que la Tanzanie et la République du Congo, les facteurs d'attraction semblent dominer (Fox et Sohnesen, 2012). En ce qui concerne la Côte d'Ivoire, un éventail de facteurs d'attraction entre également en jeu.

Conformément aux analyses mentionnées ci-dessus, les femmes et les personnes peu ou non instruites sont plus susceptibles d'occuper des emplois indépendants. Les estimations de régressions probit indiquent que l'instruction et la numératie sont corrélées aux variations de la probabilité de travailler en tant qu'indépendant. Les personnes plus instruites et celles disposant de meilleures compétences de lecture et d'écriture (en langue française) sont moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants. De la même manière, les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'entrer dans ce secteur (voir Encadré 4A.1 de l'Annexe 4 pour de plus amples informations sur la technique d'estimation utilisée, et le Tableau 4A.2 de l'Annexe 4 pour consulter les résultats).

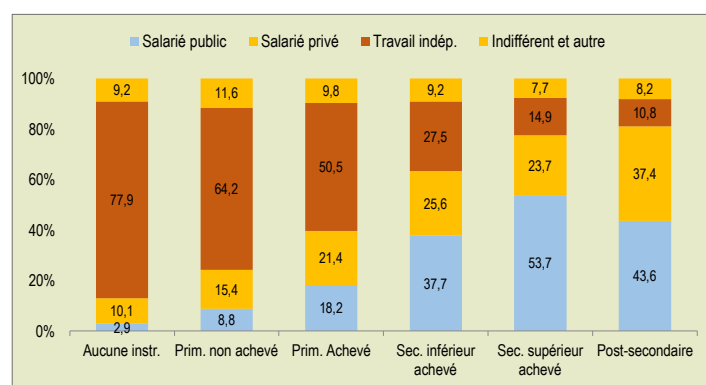
⁷⁴ Lederman et coll. (2014) et Perry et coll. (2007) fournissent un résumé de la littérature sur l'entrée dans le secteur.

⁷⁵ En ce qui concerne l'entrepreneuriat plus formel, Lederman et coll. (2014) indiquent que des erreurs d'entrée peuvent survenir si les entrepreneurs potentiels pèchent par excès de confiance. Toutefois, il est possible que ce facteur soit moins applicable dans les pays en développement et les activités indépendantes de petite échelle. Quoi qu'il en soit, dans le cas de la Côte d'Ivoire, l'enquête qualitative révèle que quasiment tous les entrepreneurs potentiels affirment être absolument sûrs de réussir une fois qu'ils auront établi leur entreprise. Cette confiance s'explique par la propre évaluation de leurs capacités, de leurs expériences antérieures dans le secteur où ils souhaitent agir, etc.

De plus, contrairement aux idées reçues, de nombreuses personnes déclarent préférer un emploi indépendant, y compris par rapport à un emploi salarié. Plus de 53 % des personnes (âgées de 15 ans et plus) souhaitent travailler en tant qu'indépendant, tandis que seulement quelque 18,2 % et 18,7 % désirent occuper, respectivement, un emploi salarié dans le secteur public et le secteur privé. Le désir d'être indépendant est plus fort encore chez les personnes sans instruction formelle (77,9 %) que chez les personnes ayant un niveau d'instruction postsecondaire (10,8 %) (voir Figure 4.8). Ces tendances reflètent certainement le caractère limité des opportunités d'emploi, en particulier pour les personnes peu instruites, pour lesquelles les emplois salariés formels sont souvent inaccessibles.

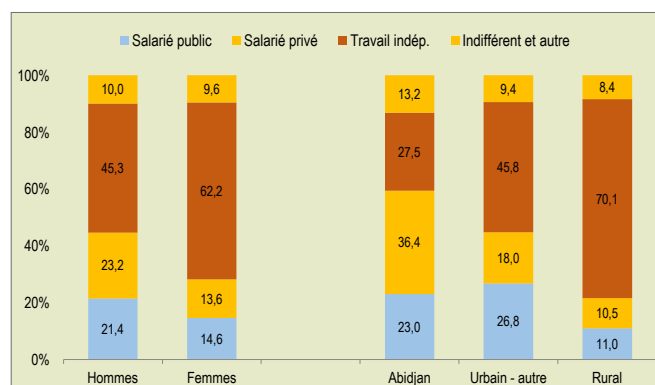
Dans l'ensemble, plusieurs facteurs d'attraction contribuent à l'entrée dans des emplois indépendants non agricoles. Les revenus potentiels escomptés (43,2 %) ainsi que le désir d'être indépendant (être son propre patron) (37 %) sont les principales raisons pour lesquelles les personnes déclarent préférer le travail indépendant. Plus particulièrement, les femmes expriment une préférence pour les occupations indépendantes qui s'explique principalement par le niveau plus élevé des revenus attendus (44,2 %), et le désir de rester indépendante en milieu rural (45,9 %).

Figure 4.8 : La plupart des personnes sans instruction formelle déclarent préférer l'emploi indépendant



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

Figure 4.9 : Les femmes et les personnes vivant hors d'Abidjan sont plus susceptibles de déclarer une préférence pour l'emploi indépendant



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

Table 4.1 : Raisons invoquées en faveur du travail indépendant (%)

	Tous	Par genre		Par zone de résidence		
		Hommes	Femmes	Abidjan	Autre urbain	Rural
Espère gagner plus	43,2	42,0	44,2	33,9	40,7	45,9
Souhaite être son propre patron	37,0	39,9	34,6	42,3	38,3	35,5
Souhaite occuper un emploi intéressant	6,2	6,6	6,0	3,6	6,2	6,8
Flexibilité des heures de travail	4,0	2,8	5,0	7,7	3,6	3,4
Ne pense pas pouvoir trouver un travail salarié de qualité	3,2	2,9	3,5	4,6	3,2	2,9
Autres raisons	6,3	5,9	6,7	7,9	8,0	5,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ENSETTE 2013 ; calculs de l'auteur

Les données quantitatives fournissent également des indices permettant de comprendre pourquoi certains préfèrent travailler dans une activité indépendante plutôt que d'occuper un autre type d'emploi. Les informateurs des enquêtes qualitatives ont régulièrement mentionné certains facteurs tels que le risque lié aux emplois salariés dans le secteur privé informel et le rôle du capital social dans la recherche d'un emploi. De plus, pour les personnes établies en milieu rural, les activités individuelles non agricoles représentent une source essentielle de diversification du portefeuille de revenus du ménage. Par exemple, les entreprises individuelles non agricoles servent de source d'activités complémentaire pour atténuer les risques liés aux récoltes (voir Encadré 4.3 pour des exemples de facteurs d'attraction identifiés par les travaux qualitatifs).

Encadré 4.3 : Sélection de citations qualitatives sur l'intégration d'entreprises individuelles non agricoles

Comme expliqué dans l'Encadré 4.2, ce chapitre s'appuie à la fois sur des micro-données quantitatives et des données qualitatives complémentaires afin de mieux comprendre les obstacles et défis dans le secteur. Plusieurs facteurs poussent à choisir le travail indépendant. Les participants aux discussions des groupes de consultation ont cité certains facteurs clés de leur choix en faveur d'une entreprise individuelle. Ces réponses apportent des informations supplémentaires qui étayaient les motifs décrits dans le Tableau 4.1 ci-dessus : par exemple, les risques liés au secteur salarié privé (ne pas être bien payé ou ne pas être payé du tout, etc.), le manque de capital social nécessaire pour obtenir un emploi salarié ou, en milieu rural, la saisonnalité. Quelques citations des participants sont données ci-dessous pour illustrer ces points.

Risques liés aux emplois salariés privés : « *Souvent, tu travailles chez eux [les employeurs] et en fin de semaine, ils ne te donnent pas ton argent. À la zone, si tu as un accident de travail, ton employeur ne fait rien pour toi, il te laisse comme ça. Le SMIGR n'est pas respecté à la zone industrielle. [...]* » (FGD CC M Yopougon)

Capital social : « *On nous a formés ici. Le jour de la remise des kits, ils ont laissé ceux qui ont eu les bonnes moyennes et ils nous ont laissés. Ils ont pris ceux qu'ils connaissaient pour les récompenser. [...]* » (FGD AE, Korhogo urbain)

« *...[Q]uand les structures viennent, ils ne prennent pas en compte nos diplômes. Ils recrutent par relation.* » (FGD HE Man)

Saisonnalité : « *Le manioc produit une fois en un an alors que le commerçant gagne un peu tous les jours [...]* » (FGD CC M Djebonoua)

Source : Bouaki (2016)

L'emploi indépendant n'implique pas nécessairement une insatisfaction vis-à-vis du travail et de la vie par rapport aux autres emplois. Le point abordé précédemment mettait en lumière la préférence de nombreuses personnes pour l'emploi indépendant comme élément d'explication de l'entrée dans l'emploi indépendant. Des analyses de la relation entre le secteur de l'emploi et la satisfaction vis-à-vis du travail et de la vie commencent à voir le jour. Par exemple, Falco et coll. (2012) révèlent un degré élevé de chevauchement entre les différents secteurs (emploi formel et emploi informel) dans la répartition de la satisfaction au Ghana. En d'autres termes, occuper un emploi indépendant ne résulte pas nécessairement à l'insatisfaction. Dans le cas de la Côte d'Ivoire, l'analyse des travaux qualitatifs indique que de nombreux exploitants affichent effectivement une attitude positive vis-à-vis de leur travail, démontrant qu'une activité individuelle non agricole productive peut contribuer au bien-être des individus.

Bien entendu, les personnes ne travaillent pas toutes volontairement dans le secteur informel, mais ces considérations révèlent une forte hétérogénéité dans le secteur et dressent un tableau un peu plus nuancé que les connotations négatives souvent associées à ce dernier. Les personnes plus éduquées sont moins susceptibles d'occuper volontairement un emploi indépendant non agricole. Parallèlement, et comme nous le verrons plus en détail ci-après, de nombreux exploitants du secteur rencontrent des obstacles qui entravent leurs opportunités d'affaires. Il n'en reste pas moins que, pour de nombreuses personnes, occuper un emploi indépendant non agricole est un moyen d'accroître ses revenus. En effet, comme indiqué dans le chapitre 3, la productivité moyenne des

emplois indépendants non agricoles est généralement plus élevée que la productivité moyenne dans l'agriculture. Ainsi, pour un grand nombre de personnes, l'entrée dans le secteur de l'emploi indépendant non agricole peut aider à trouver un emploi de meilleure qualité et à sortir de la pauvreté.

4.2.3 Le secteur des entreprises individuelles est très hétérogène

Les variations sensibles de la productivité révèlent la forte hétérogénéité du secteur des entreprises individuelles.⁷⁶ Les Figures 4.10 à 4.13 illustrent la répartition de la productivité en fonction du genre et de la zone de résidence. Les Figures 4.10 et 4.12 illustrent la distribution de la productivité. Les Figures 4.11 et 4.13 illustrent les répartitions cumulées du rendement par travailleur, indiquant la proportion des personnes dans le secteur dont la production est égale ou inférieure à un seuil donné. Les différences horizontales indiquent les écarts de productivité entre les groupes. Globalement, les mesures de la productivité présentent une dispersion importante.

Figure 4.10 : Distribution de la productivité par genre

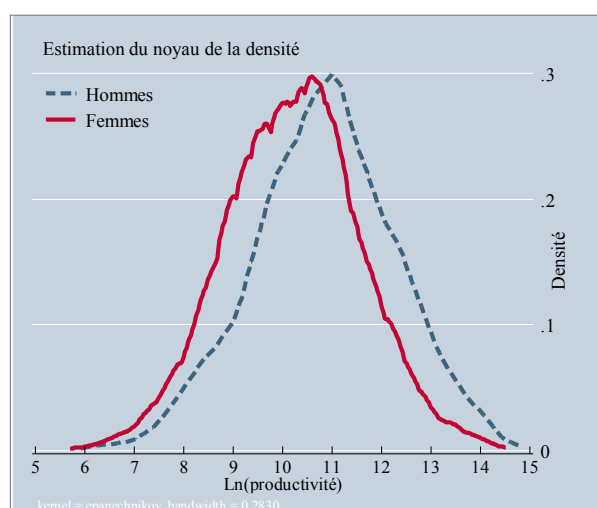


Figure 4.11 : Répartition cumulée de la productivité par genre

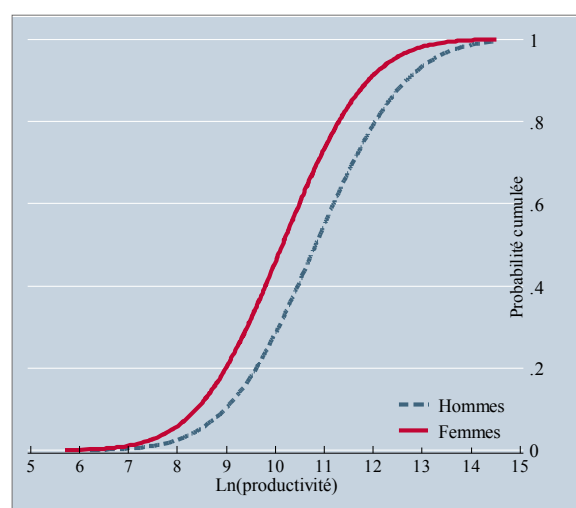


Figure 4.12 : Répartition de la productivité par zone de résidence

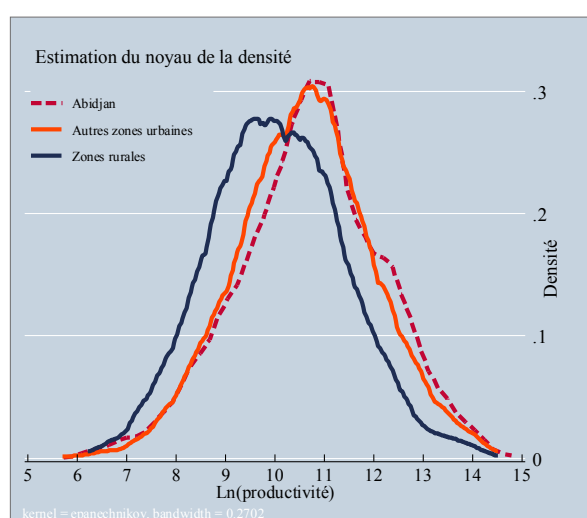
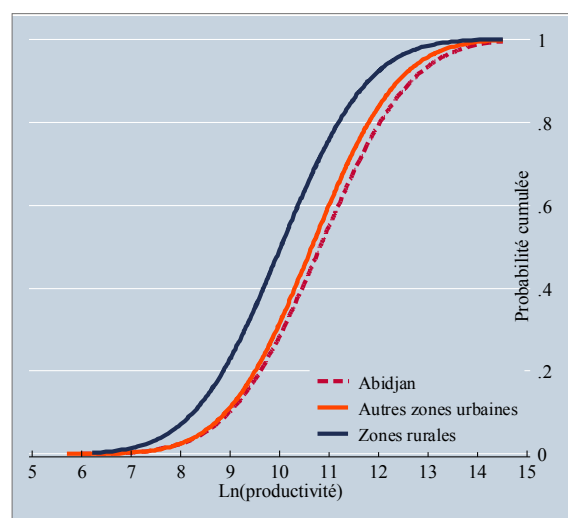


Figure 4.13 : Répartition cumulée de la productivité par zone de résidence



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

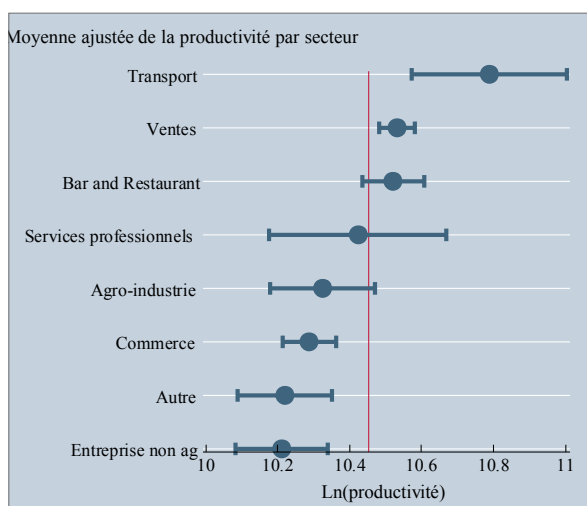
76 Selon Nagler et Naude (2014), nous définissons

$$Productivité = \frac{\text{chiffres d'affaire mensuels}}{\text{nombre d'employés}}$$

Le secteur des entreprises individuelles se compose d'un ensemble d'unités de production à basse et haute productivité. Alors qu'un grand nombre de personnes parvient juste à survivre dans le secteur, nombreuses sont les personnes qui dégagent également de bons revenus. Les Figures 4.10 à 4.14 illustrent certains faits stylisés : les entreprises détenues par des hommes à Abidjan sont les plus productives tandis que les exploitants en zone rurale sont beaucoup moins productifs.

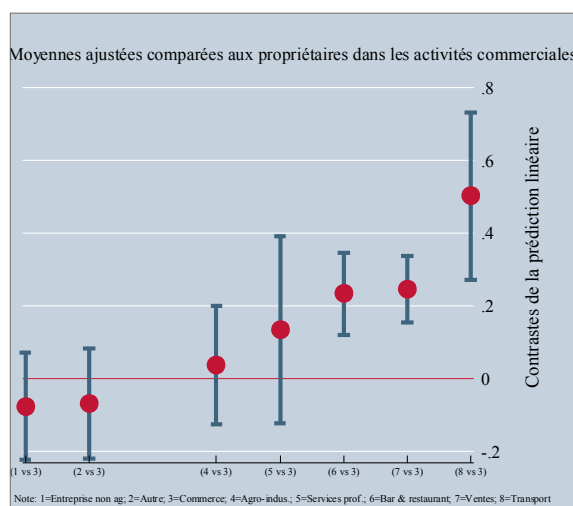
Les secteurs relativement plus intensifs en capitaux sont généralement plus productifs. L'hétérogénéité des entreprises individuelles se traduit par une forte variation de la productivité selon les différents types d'activité. Des secteurs tels que le transport, la vente ou les débits de boissons et la restauration sont plus productifs que le commerce (Figure 4.14). Ils sont souvent aussi plus intensifs en capitaux. Par exemple, les exploitants du secteur de la vente (vente au détail d'articles personnels, de céréales, de vêtements, etc.) seraient en moyenne 23 à 28 % plus productifs que les exploitants de commerces d'alcool, de jus et de fruits. Ces estimations sont statistiquement très significatives (Figure 4.15 ; Tableau BA.3 de l'Annexe 4).

Figure 4.14 : Productivité par secteur



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

Figure 4.15 : Différences de productivité par rapport au secteur du commerce



Source : ENSETTE 2013 ; présentation des auteurs

4.3 Quels sont les obstacles et les moteurs de la productivité des activités indépendantes non-agricoles?

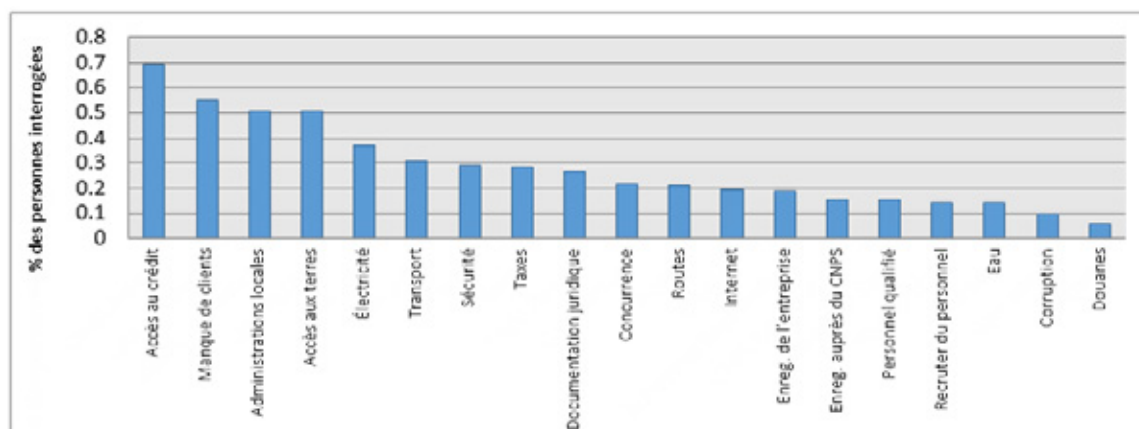
Du point de vue des politiques, il est essentiel de comprendre les obstacles qui empêchent les membres des entreprises individuelles faiblement productives d'accroître leur productivité. À cette fin, il est nécessaire de mieux comprendre les obstacles les plus contraignants ainsi que les failles du marché qui pourraient être abordées par des interventions publiques. Les sections précédentes ont mis en lumière les caractéristiques des exploitants ainsi que la nature fortement hétérogène du secteur. La présente section décrit les obstacles qui freinent la productivité et les facteurs qui la stimulent.

Comme dans de nombreux autres pays du monde, les individus en Côte d'Ivoire se heurtent à plusieurs obstacles pour créer et exploiter des activités individuelles. Ces obstacles sont liés à la disponibilité de capitaux à l'entrée et pendant l'exploitation, à l'environnement des affaires dans lequel les micro-entrepreneurs (ou micro-entrepreneurs potentiels) opèrent (ou prévoient d'opérer) et aux compétences commerciales et entrepreneuriales des exploitants. Une analyse des données quantitatives et qualitatives révèle l'existence d'une hiérarchie claire des obstacles, selon l'ordre suivant : obstacles liés au capital, obstacles liés à l'espace et l'environnement de travail, interactions avec les autorités et compétences.

La Figure 4.16 illustre les obstacles les plus récurrents selon une enquête non représentative auprès de micro-entreprises urbaines (principalement informelles) ayant manifesté leur intérêt pour accueillir des apprentis dans le cadre du Projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC, voir Crépon et Premand, 2017). Le classement des obstacles est globalement conforme à la hiérarchie précédemment décrite. Une très forte majorité de propriétaires de micro-entreprises

identifie le manque d'accès aux capitaux comme le principal obstacle à la création de leur entreprise (70 % signalent rencontrer des obstacles liés aux capitaux). Autres obstacles courants : l'environnement des affaires, le manque de clients ainsi que les relations difficiles avec les administrations locales. Comme indiqué précédemment, l'accès à un espace de travail peut souvent s'avérer problématique et peu de micro-entreprises déploient leurs activités depuis des locaux professionnels. Les propriétaires classent également l'accès aux terres parmi les cinq plus grands obstacles rencontrés. Alors qu'une très grande partie des propriétaires n'a aucune instruction et que peu d'entre eux tiennent une comptabilité, le manque de compétences ne figure pas en bonne place sur la liste des obstacles signalés.

Figure 4.16 : Principaux obstacles signalés dans les micro-entreprises non agricoles (échantillon de micro-entreprises urbaines ayant manifesté leur désir d'accueillir des apprentis dans le cadre du projet PEJEDEC)



Source : Enquête de référence pour l'évaluation de l'impact de l'apprentissage PEJEDEC, voir Crépon et Premand, 2017.

Les obstacles liés au capital sont les plus contraignants pour les personnes travaillant dans le secteur.

Dans le cadre de l'enquête nationale sur l'emploi de février 2014 (ENSET 2013), plus de la moitié des propriétaires d'entreprises individuelles (52,7 %) ont cité le manque de capital comme un obstacle important au démarrage⁷⁷. Les données qualitatives fournissent des informations extrêmement cohérentes révélant que le manque d'accès à des services financiers adaptés constitue un obstacle à l'entrée ainsi qu'à l'exploitation des entreprises individuelles, notamment parce qu'il limite les fonds de roulement et les opportunités d'investissement à long terme. Les services financiers étant très peu nombreux, voire inexistant, les micro-entrepreneurs (potentiels) du secteur doivent s'en remettre à leur épargne personnelle ou à leurs réseaux familiaux et amicaux pour se financer.⁷⁸ Cette situation est conforme aux conclusions dressées précédemment dans d'autres pays d'Afrique (Filmer et coll., 2014).

L'absence d'environnement de travail sûr ou d'accès aux marchés représente une entrave à la productivité du secteur. Les statistiques descriptives de l'enquête sur l'emploi (ENSET 2013) indiquent que la plupart des entreprises individuelles déploient leurs activités dans la rue (34,4 %), puis à domicile (26,4 %), sur la place du marché (23,7 %), dans un bâtiment permanent (11,1 %), et enfin dans d'autres contextes (4,4 %). Parallèlement, les estimations indiquent que les entrepreneurs travaillant au domicile affichent une productivité beaucoup plus basse. Par exemple, au niveau national, les propriétaires travaillant dans un bâtiment fixe ou une place de marché sont, respectivement, 57,2 % et 18,5 % plus productifs que ceux qui travaillent au domicile (Table A4.3, colonne 2). Ces différences sont statistiquement très significatives.

Dans le cadre de l'enquête qualitative, de nombreux exploitants d'entreprises se plaignent également d'un environnement des affaires peu propice et de relations problématiques avec les autorités locales. Les

⁷⁷ Bien que le manque de capital soit cité comme un obstacle considérable à l'entrée, la productivité des personnes signalant cet obstacle n'est pas plus faible en moyenne. Des estimations indiquent que les personnes ne rencontrant aucune difficulté à l'entrée ne sont pas forcément plus productives que celles qui ne disposaient d'aucun accès à des capitaux à l'entrée. Cela s'explique peut-être par le fait qu'elles ont dû intégrer un secteur moins intensif en capitaux en raison des obstacles rencontrés initialement (Tableau A43, colonne 2).

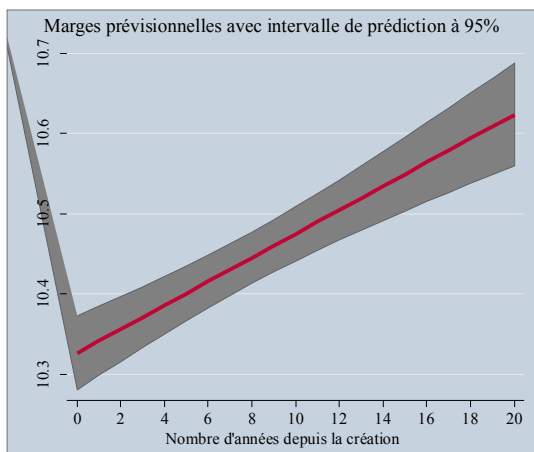
⁷⁸ « 1) J'avais déjà fait de petites économies ... [...] Et mon frère m'a soutenu avec 200 000 francs, sinon moi-même j'avais 90 000 francs seulement. 2) J'ai travaillé d'abord chez les autres, et puis petit à petit j'ai fait des économies afin de lancer ma propre activité. 3) J'ai fait mes propres économies auprès d'un ami qui faisait le défrichage » (FGD HE Yopougon) (Bouaki, 2016).

propriétaires de micro-entreprises se plaignent de l'extorsion des autorités municipales.⁷⁹ Bien que de nombreux exploitants paient des impôts simplifiés aux municipalités dans lesquelles ils exercent leurs activités, ils avouent être souvent victimes d'extorsion par les percepteurs des impôts ou contraints de payer des pots-de-vin. De nombreux propriétaires de micro-entreprises estiment ne pas bénéficier de services à la hauteur des impôts acquittés. Il conviendrait de s'attaquer à ces problèmes dans le cadre des stratégies visant à assurer un environnement plus propice aux micro-entreprises.

L'instruction formelle a des effets mitigés sur la productivité des entreprises individuelles. Dans l'enquête nationale sur l'emploi, il semble initialement que l'instruction est corrélée à la productivité des entreprises individuelles. Cependant, cet effet passe par d'autres facteurs intermédiaires, y compris le nombre d'années d'exploitation et le nombre d'heures hebdomadaires travaillées. Par conséquent, si l'on tient compte des effets de ces facteurs, il ne reste pas d'effet significatif du niveau d'instruction (Tableau A4.3, annexe 4). Une analyse multi-pays menée antérieurement suggérait également que le rendement de l'instruction dans ce secteur était limité (voir Fox et Sohnesen, 2012), même si la majorité des propriétaires d'entreprises individuelles n'avaient aucune instruction formelle. Le chapitre 6 de ce rapport montre également que les gains de revenus liés à une instruction plus élevée sont plus faibles dans l'emploi indépendant non agricole que dans l'emploi salarié. Néanmoins, les informateurs de l'enquête qualitative reconnaissent que l'instruction élémentaire peut contribuer à mieux gérer une micro-entreprise grâce à l'acquisition de compétences de base en numératie et littératie.⁸⁰

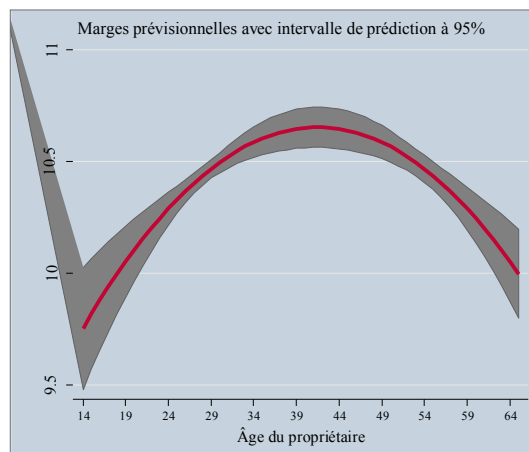
Le nombre d'années d'exploitation est corrélé à une productivité plus élevée. Les entreprises formelles se différencient des entreprises informelles par leur capacité à recruter une main-d'œuvre qualifiée ou à mettre à niveau les compétences de leur main-d'œuvre lorsque cela s'avère nécessaire, tandis que les micro-entreprises ont peu de possibilités de modifier leur capital humain. Comme indiqué précédemment, les propriétaires d'entreprises individuelles travaillent généralement seuls et leur niveau d'instruction formelle est limité. Lors des discussions des groupes de consultation, les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête qualitative ont confié compenser l'insuffisance de leurs compétences par l'expérience acquise au fil du temps (« apprentissage par la pratique »)⁸¹ (Figure 4.17). Les estimations de l'enquête nationale sur l'emploi permettent également d'identifier un effet non linéaire positif et statistiquement significatif de l'âge sur la productivité des entreprises individuelles (Figure 4.18). Les estimations de ce coefficient varient de 9,9 % à 11,1 % (Tableau 4A.3, colonne 1 et 2).

Figure 4.17 : Années d'exploitation et productivité des entreprises individuelles



Source : ENSET 2013 ; calculs des auteurs

Figure 4.18 : Âge du propriétaire et productivité des entreprises individuelles



Source : ENSET 2013 ; calculs des auteurs

⁷⁹ « Les agents de la mairie nous fatiguent. Ils viennent la nuit. Ils nous encaissent même quand on vend dans nos maisons, ils nous parlent d'occupation du domaine public (ODP) [...] » (FGD HE Abobo) (Bouaki, 2016).

Ou « 1) Quels que soient les papiers que tu vas leur montrer, ils vont tout faire pour te soutirer un peu d'argent. 2) Il y a des agents qui viennent la nuit encaisser avec de faux tickets quand je vends mes poulets, ils ne viennent jamais la journée quand je commence à 16 heures » (FGD HE Yopougon) (Bouaki, 2016).

⁸⁰ « Ce que tu as appris à l'école te permet de savoir où tu vas avec ton entreprise. Ça te permet d'avoir une base pour mener une activité. » (FGD AE, Korhogo urbain). Ou « ... les diplômés sont avantagés. 2) Nous, les analphabètes, notre situation nous fatigue trop. Ceux qui sont allés à l'école ont facilement du travail. 3) Même dans les métiers, ceux qui sont allés à l'école sont avantagés. Ils savent calculer. Ils ont des diplômes. 4) Parce qu'actuellement les nouvelles voitures qui viennent sont électroniques. Eux, ils ont les ordinateurs, donc ils arrivent à s'en sortir. Si c'est au niveau des anciens moteurs, là je maîtrise. Mais les nouvelles voitures électroniques, je ne connais pas. 5) Moi je suis couturière, je ne vois pas la différence. 6) Les produits de coiffure actuels, il y a des prescriptions, si tu ne sais pas lire tu vas blesser les clients. » (FGD HE Bondoukou rural) (Bouaki, 2016)

⁸¹ « C'est l'ancienneté qui nous permet d'affronter la concurrence. [...] » (KII HE Yopougon) (Bouaki, 2016).

Les compétences de base en affaires semblent également influencer sur la productivité, y compris la capacité à tenir une comptabilité, à remplir la documentation administrative nécessaire ou encore à développer des produits, les diversifier et améliorer leur qualité. À cet égard, les estimations révèlent également que les entreprises individuelles qui tiennent des registres comptables formels ou une forme de comptabilité simplifiée sont, respectivement, 14,4 % et 31,2 % plus productives que les entreprises individuelles sans comptabilité. Pour les entrepreneurs de petite échelle, dénués de compétences en affaires adaptées et ayant peu d'opportunités de formation, ou aucune, il est difficile de se développer, de se diversifier et d'élaborer des stratégies de commercialisation efficaces.⁸² Autrement dit, les exploitants du secteur sont limités par leurs faibles compétences techniques en affaires (compétences managériales et commerciales).

Les exploitants du secteur décrivent également des défis liés aux compétences comportementales. Les micro-entrepreneurs exerçant des activités spécialisées, par exemple la coiffure, en milieu urbain peinent à trouver des employés qualifiés et fiables, et ce, même lorsqu'ils sont disposés à fournir une formation en entreprise.⁸³ De plus, les informateurs des discussions qualitatives en groupe de consultation dans les communautés rurales font part des difficultés qu'ils rencontrent pour garder les nouvelles recrues.

4.4 Vers un environnement des affaires plus propice aux activités indépendantes

Une analyse du secteur informel ne serait pas complète sans aborder la question des interactions entre les exploitants d'activités indépendantes et les pouvoirs publics. La littérature existante, identifie certaines défaillances des pouvoirs publics comme des facteurs clés de l'expansion de l'informalité, en particulier dans les économies en développement. Dans ce contexte, l'informalité est perçue comme un choix rationnel délibéré après comparaison des coûts et avantages relatifs des statuts formel et informel (voir Diop et Niang (2012) pour une liste exhaustive d'autres références). En d'autres termes, le contexte institutionnel influence les décisions des opérateurs d'entreprise formelle ou informelle. Lorsqu'elle aborde les défaillances des pouvoirs publics dans ce contexte, la littérature décrit trois facteurs qui pèsent sur la décision des entreprises de devenir, ou rester, informelles : l'accès aux services publics, l'environnement réglementaire et fiscal, et la mise en application des réglementations (Diop and Niang, 2012). Cette section définit les rôles et stratégies institutionnels actuels du secteur, et les points d'entrée pour instaurer un environnement des affaires plus propice aux activités indépendantes.

4.4.1 Responsabilités institutionnelles et stratégies existantes

Les activités indépendantes ne sont pas explicitement ciblées par la stratégie nationale pour l'emploi. Comme mentionné, les micro-entreprises individuelles représentent une source d'emploi essentielle, y compris pour les femmes et les jeunes. Pourtant, les politiques prêtent une attention beaucoup plus approfondie aux petites et moyennes entreprises (PME) formelles, qui ne représentent qu'une proportion beaucoup plus restreinte de la main-d'œuvre. Un examen de la documentation récente, y compris des documents de politique, entrepris pour servir de toile de fond au présent chapitre, révèle qu'il n'existe pas de stratégie nationale clairement définie pour les activités indépendantes ou le secteur informel.

De plus, les actions ciblant les entreprises informelles commencent souvent par la question suivante : comment les « formaliser ».⁸⁴ Dans cette optique, au cours des dernières années, la Côte d'Ivoire a considérablement réduit les procédures de création d'une entreprise formelle, au point d'occuper dorénavant la 46^e place sur 189 du classement mondial des économies en fonction de la facilité à y faire des affaires (Doing Business, 2016). Aujourd'hui, la création d'une entreprise formelle se fait en quatre étapes principales sur une durée maximale de sept jours ouvrables, via une agence unique (Doing Business, 2016). Ces améliorations sont les bienvenues et comme nous le verrons au chapitre 5, la part des petites entreprises informelles a augmenté au cours du temps. Toutefois, de nombreuses micro-entreprises informelles ne sont toujours pas conscientes de ces changements. En fait, la plupart des informateurs des discussions

⁸² «...[s]ouvent à la télé, on attend parler de [agir pour les jeunes] à la radio. Mais, je n'ai jamais pris part. Ils s'intéressent plus aux associations ... » (KII AE Yopougon) (Bouaki, 2016).

⁸³ « Ici, c'est difficile de trouver des gens de confiance. 2) C'est difficile de trouver des gens qui connaissent mais aussi de confiance. On les prend et on les forme sur le tas. » (FGD HE Abobo) (Bouaki, 2016).

⁸⁴ La loi relative aux PME contient un seul article sur le secteur informel : « Des mesures spécifiques destinées à favoriser la migration du secteur informel vers le secteur moderne structuré sont mises en œuvre par l'État à travers le ministère en charge de la Promotion des PME, qui en assure le suivi, selon des modalités définies par décret. » (Loi No 2014-140 du 24 mars 2014, Article 24).

qualitatives semblent méconnaître les procédures simplifiées d'enregistrement dans le pays et plus encore les résidents de villes secondaires. Cela est conforme aux expériences internationales, qui ont montré de manière robuste que les efforts d'encouragement de la formalisation sont efficaces que pour une petite tranche d'entreprises.

La formalisation ne devrait pas être vue comme une fin en soi, d'autant que l'efficacité des politiques d'incitation à la formalisation sur la productivité des entreprises, n'est pas prouvée. Globalement, comme indiqué dans Bruhn et McKenzie (2013) et si l'on se fie aux études existantes (voir Encadré 4.4), les politiques de formalisation ne se traduisent que par une augmentation modeste du nombre d'entreprises enregistrées. De plus, la formalisation des micro-entreprises n'induit qu'une très faible contribution aux recettes fiscales. En outre, la plupart des entreprises informelles semblent en tirer peu d'avantages. On peut donc débattre des raisons qui poussent les services publics à formaliser les micro-entreprises. De plus en plus, les entreprises sont incitées à se formaliser par le biais d'un ensemble d'incitatifs complémentaires visant à surmonter les obstacles à leur productivité. Dans cette optique, la définition de politiques efficaces en faveur de la productivité devrait être privilégiée par rapport aux tentatives de formaliser les entreprises.

Encadré 4.4 : Formalisation et performance des micro-entreprises : que savons-nous ?

Sur la formalisation et la performance du secteur informel, deux questions se posent habituellement (Benjamin et coll., 2014) : (1) La réduction des procédures d'entrée (par exemple, la réduction du nombre de jours nécessaires pour lancer une entreprise) se traduit-elle par une augmentation du nombre de nouvelles entreprises formelles et (2) Que se passe-t-il lorsque ces entreprises deviennent formelles ? À titre d'exemple, la performance de ces entreprises est-elle meilleure que celle des entreprises informelles ? Il est important de noter ici que, dans l'ensemble, la littérature sur la formalisation et la performance du secteur informel en Afrique subsaharienne est peu fournie, la plupart des études sur ce point étant conduites en Amérique latine et en Asie du Sud-Est (Benjamin et coll., 2014 ; Bruhn et McKenzie, 2013).

Bruhn et McKenzie (2013) synthétisent un certain nombre d'études sur les effets des réformes à l'entrée et des politiques visant à promouvoir la formalisation des entreprises. Globalement, ils concluent que la majorité de ces politiques se traduisent uniquement par une augmentation modeste, voire aucune, du nombre d'entreprises formelles. Par exemple, au Mexique, Bruhn (2011) a analysé l'impact d'une réforme adoptée en 2002 visant à réduire le nombre de 30,1 à 1,4 jour nécessaire pour démarrer une entreprise. L'auteur observe que cette réforme a permis une augmentation du nombre d'entreprises enregistrées, mais de faible ampleur (5 %). De la même manière, Cárdenas et Roza (2009) concluent que l'instauration d'un guichet unique dans six grandes villes de Colombie s'est traduite par une augmentation de 5 % des enregistrements d'entreprises. Au Pérou, Mullainathan et Schnabel (2010) observent qu'une réforme de l'octroi de permis municipaux à Lima s'est traduite par une augmentation du nombre de permis provisoires délivrés aux entreprises informelles, mais un grand nombre de ces dernières n'ont pas renouvelé leur permis. Andrade, Bruhn et McKenzie (2013) concluent, dans une étude de cas à Belo Horizonte (Brésil), que les campagnes d'information organisées suite à la simplification de la formalisation (exigences d'enregistrement) ont incité très peu d'entreprises informelles à s'enregistrer et plus spécifiquement, uniquement lorsque celles-ci faisaient l'objet d'une inspection municipale. Dans ce cas, la probabilité de formalisation se situait entre 21 et 27 points de pourcentage. Des études conduites en Asie du Sud ont abouti à des conclusions semblables. Par exemple, au Sri Lanka, de Mel, McKenzie et Woodruff (2013) ont observé que la diffusion d'informations et le remboursement des coûts d'enregistrement des entreprises n'avaient aucun effet sur le taux de formalisation. Au Bangladesh, une étude sur la distribution de brochures informatives à 1 500 entreprises informelles a révélé que ces informations n'avaient aucun effet sur le taux de formalisation (de Giorgi et Rahman, 2013). Cependant, dans une étude de cas au Portugal, Branstetter et coll. (2014) ont conclu que l'introduction d'un guichet unique, réduisant de 91 % le nombre de jours requis pour enregistrer une entreprise, a entraîné une augmentation de 17 % du nombre de nouvelles entreprises créées. Benhassine et coll. (2016) analysent l'effet d'introduire un statut d'entrepreneur légal au Bénin, ainsi que la combinaison d'un enregistrement gratuit avec des efforts d'augmenter les avantages de la formalisation (en créant des liens avec des programmes de formation, l'appui à la création de comptes bancaires, et des services de médiation sur les impôts). Les impacts totaux sur la formalisation sont limités, mais le paquet complet fournit l'impact le plus fort sur la formalisation (16,3 points de pourcentage). Toutefois, Benhassine et al. (2016) montrent que la formalisation n'offre que de faibles bénéfices aux entreprises, et que le coût d'un appui personnalisé est élevé, suggérant que ces efforts intégrés de formalisation ne passeraient probablement pas une analyse coût-bénéfice.

Une deuxième série d'études se penche sur la performance des entreprises après leur formalisation. De nouvelles données semblent indiquer que celle-ci peut contribuer à une augmentation de la performance, mais dans une

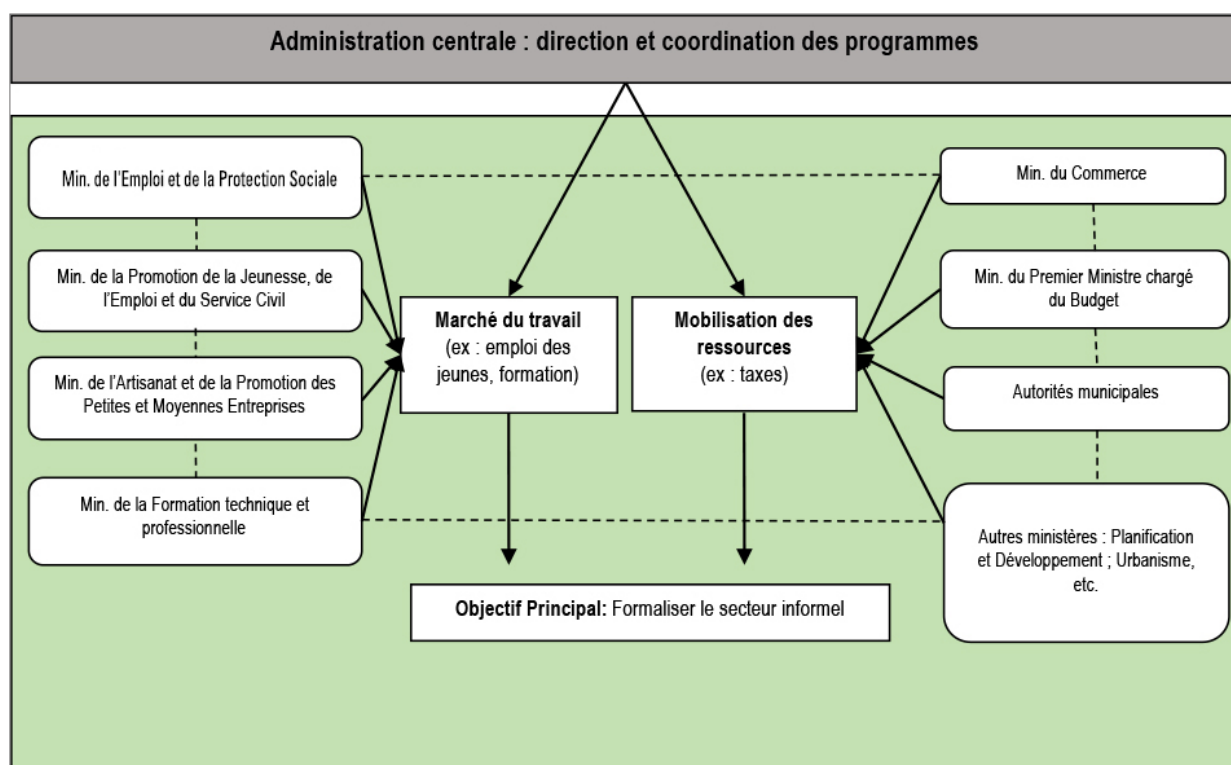
mesure relativement limitée (Benjamin et coll., 2014). Entre autres, Fajnzylber, Maloney et Montes-Rojas (2011) évaluent l'impact de SIMPLES, un programme de formalisation au Brésil, concluant que la formalité stimule l'emploi, augmente la probabilité de disposer d'un emplacement fixe et accroît les revenus et les bénéfices. En revanche, en partant de la même base de données que Fajnzylber, Maloney et Montes-Rojas (2011), mais en adoptant une stratégie d'identification différente, Monteiro et Assunção (2012) concluent que les impacts de ce programme sur la formalisation sont limités.⁸⁵ Au Vietnam, Rand et Torm (2012) ont observé que les entreprises devenues formelles entre 2007 et 2009 affichaient une augmentation de leurs bénéfices et de leurs investissements par rapport aux entreprises similaires du secteur informel. En Bolivie, McKenzie et Sakho (2010) ont également conclu que les entreprises formelles accroissent leurs recettes fiscales et observent une augmentation de leurs ventes. Campos, Goldstein et McKenzie (2015) documentent des effets encourageants à court terme sur l'enregistrement des entreprises d'un programme au Malawi, même si les effets sur l'immatriculation pour les impôts sont plus limités. L'appui à l'enregistrement à lui seul n'a pas d'impact, mais la combinaison de l'appui à la formalisation et de sessions d'information sur les banques ont un effet significatif sur la possession de comptes bancaires, les pratiques financières, l'épargne et l'usage d'autres produits financiers.

Source : Sources diverses ; présentation des auteurs

85 Récemment, Piza (2016) a revu les deux études précédemment citées et conclu que les différences de résultats s'expliquent par les dates utilisées par chaque étude pour identifier le début de la mise en place du programme. De plus, une vérification de la robustesse des résultats indique que la saisonnalité du mois de novembre pourrait, entre autres, soulever certains doutes sur la stratégie d'identification utilisée dans les deux études.

La gouvernance du secteur des activités indépendantes souffre d'un manque de clarté sur les rôles institutionnels et la coordination interministérielle. Afin de mettre en place un environnement plus propice aux entreprises individuelles en Côte d'Ivoire, il convient de préciser les rôles et responsabilités vis-à-vis du secteur. La Figure 4.19 illustre les défis de coordination entre les différents ministères et organes publics. En général, chaque ministère dispose de mandats particuliers (*de jure*). Cependant, en ce qui concerne le secteur informel, plusieurs ministères ont un objectif semblable et étroit, à savoir la formalisation du secteur. En parallèle, certains efforts sont déployés pour créer des registres des personnes travaillant dans le secteur informel. Par exemple, le ministère du Commerce envisage de créer un registre national des commerçants du secteur informel (*Carte du commerçant*), et le ministère de l'Artisanat et de la Promotion des petites et moyennes entreprises un registre national des maîtres artisans (*Carte de l'artisan/entrepreneur*).

Figure 4.19: Approche inter-ministérielle du secteur informel



Source : Présentation des auteurs

Alors que les organes gouvernementaux portent leur attention sur la création de registres pour mieux réglementer ou taxer le secteur, la fourniture des services nécessaires pour surmonter les obstacles à la productivité bénéficie d'une attention relativement moins prononcée. Lorsqu'on leur pose la question, de nombreux informateurs des discussions qualitatives confient ne pas savoir vers quelles autorités se tourner pour exprimer des besoins ou préoccupations, obtenir des informations ou rechercher des possibilités d'appui (Bouaki, 2016). Ainsi, l'un des aspects cruciaux de l'instauration d'un environnement des affaires plus propice impliquerait une plus forte redevabilité dans la prestation de services publics au secteur informel. Cela est d'autant plus important que la formalisation, comme indiqué précédemment, ne peut être envisagée comme une fin en soi.

4.4.2 Contours d'une stratégie pour renforcer la productivité des activités indépendantes non agricoles

La section précédente a mis en lumière les principales difficultés rencontrées par les exploitants d'entreprises individuelles à l'entrée et pendant l'exploitation. Ces obstacles concernent l'absence ou l'inadéquation des marchés des capitaux, des espaces de travail ou des compétences et en tant que tels, ils créent une marge d'intervention publique pour mieux soutenir les exploitants des entreprises individuelles. Comme l'ont remarqué Benjamin et coll. (2014), les politiques recommandées pour l'appui au secteur informel en général dépendent à la fois de la nature des entreprises informelles et des causes et conséquences de l'informalité. Quelques points d'entrée politiques susceptibles d'améliorer et de renforcer l'environnement opérationnel des entreprises individuelles dans le pays sont décrits ci-dessous.

Les stratégies pourraient viser à surmonter les obstacles systématiques, aux niveaux institutionnel et individuel, à l'instauration d'un environnement des affaires plus propice. Une approche en trois étapes pourrait être envisagée en vue d'instaurer un environnement des affaires plus propice aux activités indépendantes non agricoles : (i) formuler une stratégie permettant aux exploitants d'entreprises individuelles de faire entendre leur voix et garantissant la redevabilité des organes publics chargés du secteur ; (ii) entreprendre des interventions spécifiques pour atténuer les obstacles rencontrés par les opérateurs du secteur faisant face à des failles de marché ; et (iii) mettre en place un filet social pour ceux qui ne seront peut-être pas en mesure de se développer ou d'accroître leur productivité.

Sur le plan des politiques, il est indispensable de formuler une stratégie, permettant aux exploitants d'activités indépendantes de faire entendre véritablement leur voix et favorisant la coordination et la redevabilité institutionnelles des organes publics chargés du secteur. Sur le plan stratégique, la stratégie nationale globale de l'emploi devrait couvrir explicitement le secteur des activités indépendantes, notamment pour définir des approches plus larges que les tentatives de formalisation ou de régulation de ce secteur. Dans le cadre de ce processus, il pourrait s'avérer utile de mettre en place un mécanisme permettant aux opérateurs d'exprimer leurs idées et leurs préoccupations. En outre, cette stratégie serait probablement plus efficace si elle adoptait une approche différenciée pour les secteurs urbain et rural et mettait l'accent sur l'inclusion des femmes et des jeunes. Sur le plan institutionnel, il s'agira de combler les lacunes de coordination afin d'améliorer l'efficacité de la prestation de services aux exploitants d'entreprises individuelles, y compris en clarifiant les rôles et responsabilités des diverses agences gouvernementales, tant au niveau national que local. Des mécanismes permettant de réduire la corruption ou l'extorsion par certains agents publics contribueraient à répondre aux préoccupations des exploitants et à garantir une meilleure redevabilité. Les mesures prises à cette fin pourraient inclure une meilleure définition des droits et obligations ou la création de mécanismes de signalement des griefs.

Au niveau programmatique, des interventions spécifiques peuvent être entreprises pour atténuer les obstacles rencontrés par les exploitants individuels confrontés à des failles de marché. Cho, Robalino et Watson (2014) analysent les données relatives à l'efficacité et la conception des programmes visant à surmonter une série d'obstacles à l'emploi indépendant. Ils mettent en lumière les résultats mitigés sur l'efficacité de ces interventions. Il est possible de s'appuyer sur les données internationales pour identifier les interventions les plus prometteuses pour lever les obstacles les plus courants en Côte d'Ivoire. Au vu de la multiplicité des entraves à la productivité dans le secteur, les interventions intégrées couvrant plusieurs moteurs de la productivité semblent plus prometteuses que les interventions fragmentées. Les actions pourraient donc être définies directement en fonction de la hiérarchie des obstacles à lever, identifiée à partir des données qualitatives et quantitatives, notamment celles mentionnées ci-dessus.

L'identification d'instruments rentables pour faciliter l'accès aux capitaux est un objectif prioritaire, comme l'indiquent des données qualitatives et quantitatives. Des programmes ont prouvé leur capacité à atténuer les obstacles d'accès au financement et à stimuler la productivité des travailleurs indépendants. Comme Blattman, Fiala et Martinez (2014) ont démontré en Ouganda que l'octroi de subventions en espèces à des groupes de jeunes peut être un outil efficace. Cependant, le passage à l'échelle de cette approche pourrait soulever quelques préoccupations et il serait utile de considérer d'autres instruments financiers adéquats pour les personnes les plus vulnérables. Parallèlement, les données internationales relatives à l'efficacité des programmes de microfinance sont beaucoup plus mitigées (voir Banerjee, Karlan, et Zinman (2015) pour un résumé de récentes études). Il en ressort qu'il n'est pas si simple de trouver l'instrument adéquat pour résoudre ces problèmes d'accès au financement, qui sont pourtant si contraignants. Le projet PRISE⁸⁶ teste actuellement un éventail d'instruments dans l'ouest de la Côte d'Ivoire (en particulier : subventions en espèces, semi-crédit, groupe d'épargne rotative, etc.). Les résultats de son évaluation d'impact apporteront des informations particulièrement utiles pour identifier l'instrument financier le plus efficace pour réduire les obstacles liés à l'accès au financement rencontrés par les personnes occupant un emploi informel en Côte d'Ivoire.

L'accès à des lieux de travail adaptés et aux marchés est également crucial. Cela impliquerait au minimum de garantir un espace de travail sûr et adapté aux exploitants d'activités indépendantes, souvent contraints de se réinstaller, ce qui perturbe leur activité. L'expansion des marchés et la modernisation de leur infrastructure pourraient

86 Projet d'Insertion Socio-Economique des populations vulnérables de l'Ouest de Côte d'Ivoire.

s'avérer utiles à cet égard, de même qu'une prise en compte véritable du secteur des activités indépendantes dans l'aménagement urbain et les politiques urbaines. Pour les entrepreneurs ruraux, la facilitation de l'accès aux marchés pourrait également se faire à travers l'appui aux chaînes de valeur, y compris par un meilleur accès aux équipements et aux intrants ou par de plus grandes possibilités de vendre leurs produits. Enfin, l'établissement de micro-franchises pourrait également être envisagé.

En ce qui concerne les compétences, les possibilités directes d'intervention sont probablement plus limitées. Il n'est pas clair que les compétences constituent véritablement un obstacle contraignant, les expériences internationales sur les interventions centrées sur la formation sont relativement mitigées. Comme abordé dans le chapitre 6, un grand nombre de jeunes se forment dans l'apprentissage traditionnel privé des microentreprises, ce qui constitue aussi une voie d'accès pour que les jeunes s'insèrent ensuite eux-mêmes dans leur propre activité. Les formateurs et maîtres d'apprentissage existants pourraient ainsi être incités et revitalisés pour améliorer la qualité des formations existantes. De plus, il pourrait être envisagé de donner accès à des formations aux compétences en affaires ou à des possibilités de remise à niveau des compétences. Les programmes de formation qui renforcent simultanément un ensemble de compétences (au lieu de porter exclusivement sur certaines compétences techniques) ont donné des résultats prometteurs, plus particulièrement chez les femmes lorsque des formations aux compétences comportementales sont associées à des formations aux compétences en affaires ou techniques.

Combiner les interventions de protection sociale avec des actions d'appui aux moyens d'existence abordant de multiples contraintes peut promouvoir l'inclusion productive des populations les plus pauvres. Les programmes de filets sociaux ciblent généralement les populations les plus démunies, y compris les individus occupés dans des activités indépendantes à faible productivité. La mise en place de filets sociaux peut faciliter l'épargne, encourager la prise de risque et, plus globalement, stimuler la demande. Il faudra veiller ici à ne pas exclure les personnes des interventions productives en se basant sur des critères ad hoc. En effet, des études ont montré que les personnes rencontrant le plus d'obstacles peuvent tirer de grands avantages des interventions productives axées sur les obstacles liés à l'accès au financement ou aux compétences. Cela est particulièrement le cas pour des programmes multi-dimensionnels de « graduation » qui ciblent les individus pauvres et fournissent une combinaison de transferts monétaires, d'actifs productifs (en espèce ou en bétail), de formations, avec des visites d'accompagnement régulières et une facilitation de l'accès à l'épargne. Une évaluation de cette approche dans 6 pays dans le monde a montré de forts impacts sur les revenus, la consommation, la sécurité alimentaire et les actifs (Banerjee et coll., 2015). Des efforts d'expansion et de passage à l'échelle de cette approche sont en cours dans un ensemble de pays et pourrait aussi être considéré en Côte d'Ivoire.

Enfin, au vu de l'hétérogénéité du secteur, un système de protection sociale et de filets sociaux serait toujours nécessaire pour les personnes qui peinent à se développer ou à accroître leur productivité. Comme un nombre élevé de personnes occupent un emploi indépendant et que la productivité du secteur est fortement variable, une partie de ces personnes pourrait ne pas être en mesure de saisir les opportunités d'accroître considérablement ses revenus. Un filet social pourrait alors s'avérer nécessaire pour garantir à ces personnes un niveau minimum de bien-être et une protection contre la pauvreté extrême.

4.4.3 Conclusion

Les activités indépendantes non-agricoles informelles en Côte d'Ivoire sont diverses et variées et un grand nombre de personnes choisit de travailler dans ce secteur. D'un point de vue juridique, l'informalité implique que l'établissement (unité d'opération) ou l'employé n'est pas enregistré. Comme dans de nombreux pays de la région, le propriétaire « type » d'une micro-entreprise non agricole est une jeune femme sans instruction formelle. La majorité des entreprises individuelles non agricoles opèrent dans le secteur des services de petite échelle. Malgré leur informalité, ces entreprises s'avèrent durables. De plus, contrairement aux idées reçues, de nombreuses personnes sont attirées par l'emploi indépendant, notamment en raison de son potentiel de revenus. Pour les ménages ruraux, les activités non agricoles représentent une source de diversification de leurs revenus pour atténuer les risques liés aux récoltes ou les variations saisonnières et un moyen de sortir de la pauvreté. Toutefois, comme le chapitre 3 l'a évoqué, la diversification hors des exploitations agricoles reste limitée dans les zones rurales en Côte d'Ivoire et il reste de la marge pour la faciliter.

Les fortes variations de la productivité dans les activités indépendantes non agricoles contribuent également à l'hétérogénéité du secteur. Les personnes rencontrent de nombreux obstacles dans la création et l'exploitation de leur entreprise individuelle. L'obstacle le plus contraignant demeure l'accès au financement de démarrage, suivi par l'absence d'environnement de travail sûr et l'accès au marché. Les exploitants sont également confrontés à un autre obstacle important : l'extorsion par certains pouvoirs publics, en particulier les percepteurs municipaux, alors qu'ils bénéficient de services limités en échange de leurs impôts. Enfin, bien que le rendement direct de l'éducation ne soit pas directement observé, les exploitants apprennent souvent « par la pratique » en accumulant de l'expérience en entreprise. Les compétences limitées en affaires influencent également la productivité.

Sur le plan institutionnel, les activités indépendantes ne sont pas pleinement considérées dans la stratégie nationale pour l'emploi. Les actions des pouvoirs publics ciblent principalement les petites et moyennes entreprises du secteur formel. Quant aux actions existantes en direction des micro-entreprises informelles, elles s'assimilent surtout à des tentatives de les « formaliser ». La gouvernance du secteur souffre aussi d'un manque de clarté sur les rôles institutionnels et la coordination interministérielle. Certains organes publics ont mis en place des initiatives visant à créer des registres pour mieux réglementer ou taxer le secteur, mais la fourniture des services nécessaires pour surmonter les obstacles à la productivité bénéficie d'une attention relativement moins prononcée.

Les stratégies devraient viser à surmonter les obstacles systématiques, aux niveaux institutionnel et individuel, à l'instauration d'un environnement des affaires plus propice. À cette fin, une approche en trois étapes est recommandée : (i) formuler une stratégie permettant aux opérateurs d'entreprises individuelles de faire entendre leur voix et garantissant la redevabilité des organes publics chargés du secteur ; (ii) entreprendre des interventions spécifiques pour atténuer les obstacles rencontrés par les exploitants individuels du secteur confrontés à des failles de marché ; et (iii) mettre en place un filet social pour ceux qui ne seront peut-être pas en mesure de se développer ou d'accroître leur productivité. S'il est mieux intégré à la stratégie nationale pour l'emploi, le secteur peut offrir à de nombreuses personnes un moyen de sortir de la pauvreté, en particulier les jeunes et les femmes. Ainsi, il est totalement pertinent dans la perspective d'offrir des emplois de meilleure qualité et plus inclusifs en Côte d'Ivoire.

Références

- AGEPE. 2011. "Le Secteur Informel à Abidjan en 2008." Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Andrade, de H. G., M. Bruhn, et D. McKenzie. 2013. "A Helping Hand or the Long Arm of the Law? Experimental Evidence on What Governments Can Do to Formalize Firms." Policy Research Working Paper WPS6435, World Bank, Washington, DC.
- Banerjee, Abhijit, Esther Duflo, Nathanael Goldberg, Dean Karlan, Robert Osei, William Parienté, Jeremy Shapiro, Bram Thuysbaert, et Christopher Udry. 2015. "A Multifaceted Program Causes Lasting Progress for the Very Poor: Evidence from Six Countries." *Science* 348 (6236): 1260799. doi:10.1126/science.1260799.
- Banerjee, Abhijit, Dean Karlan, et Jonathan Zinman. 2015. "Six Randomized Evaluations of Microcredit: Introduction and Further Steps." *American Economic Journal: Applied Economics* 7 (1): 1–21.
- Banque Mondiale. 2015. "La Force de l'Éléphant." Situation Économique en Côte d'Ivoire, Banque Mondiale, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Benjamin, N., et A. A. Mbaye. 2012. *The Informal Sector in Francophone Africa: Firm Size, Productivity and Institutions*. Washington, DC: World Bank.
- Benjamin, N., K. Beegle, F. Recanatini, et M. Santini. 2014. "Informal Economy and the World Bank." Policy Research Working Paper WPS6888, World Bank, Washington, DC.
- Blattman, C., N. Fiala, et S. Martinez. 2014. "Generating Skilled Self-Employment in Developing Countries: Experimental Evidence from Uganda." *The Quarterly Journal of Economics* 129 (2): 697-752.
- Benhassine, Najy, David McKenzie, Victor Pouliquen et Massimiliano Santini, 2016. "Can Enhancing the Benefits of Formalization Induce Informal Firms to Become Formal? Experimental Evidence From Benin" World Bank Policy Research Working Paper No. 7900, World Bank, Washington DC.
- Bouaki, K. B. 2016. "Les Entreprises Individuelles Non Agricoles en Côte d'Ivoire: Résultats de l'Enquête Qualitative." Background paper for this report. Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Branstetter, L., F. Lima, L. Taylor, et A. Venancio. 2014. "Do Entry Regulations Deter Entrepreneurship and Job Creation? Evidence from Recent Reforms in Portugal." *Economic Journal* 124 (577): 805–832.
- Bruhn, M. 2011. "License to Sell: The Effect of Business Registration Reform on Entrepreneurial Activity in Mexico." *The Review of Economics and Statistics*, 2011 93 (1): 382–386.
- Bruhn, M., et D. McKenzie. 2013. "Entry Regulation and Formalization of Microenterprises in Developing Countries." Policy Research Working Paper WPS6507, World Bank, Washington, DC.
- Campos, Francisco, Markus Goldstein et David McKenzie, 2015. "Short-term impacts of formalization assistance and a bank information session on business registration and access to finance in Malawi." Policy Research Working Paper Series No. 7183, World Bank, Washington DC.
- Cardenas, S. M. et S. V. Roza. 2009. "Firm Informality in Colombia: Problems and Solutions." *Desarrollo y Sociedad* 63: 211-243.
- Cho, Y., D. Robalino, et S. Watson. 2014. *Supporting Self-Employment and Small-scale Entrepreneurship: Potential Programs to Improve Livelihoods for Vulnerable Workers*. Washington, DC: World Bank.

Chapman, Emily Weedon et Gwendolyn K. Heaner. 2016. *Household Enterprises in Fragile and Conflict-Affected States: Results from a Qualitative Toolkit Piloted in Liberia*. Washington, DC: World Bank.

Crépon, Bruno et Patrick Premand, 2017. «Impacts à Court Terme de l'Apprentissage Rénové sur les Jeunes et les Entreprises: Résultats de l'évaluation d'impact de la composante Apprentissage du Projet Emploi Jeunes et Développement des compétence (PEJEDEC) en Côte d'Ivoire. » Washington DC : Banque Mondiale et Abidjan : BCP-Emploi.

de Giorgi, G. et A. Rahman. 2013. "SME's Registration: Evidence from an RCT in Bangladesh." *Economics Letters* 120 (3): 573-578.

de Mel, S., D. McKenzie, et C. Woodruff. 2013. "The Demand for, and Consequences of, Formalization Among Informal Firms in Sri Lanka." *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (2): 122-150.

Diop, I. T., et B. B. Niang. 2012. "The Institutional Environment of the Informal Sector in West Africa." In *The Informal Sector in Francophone Africa: Firm Size, Productivity and Institutions*, edited by Benjamin, Nancy and Mbaye, Ahmadou Aly., 123–144. Washington, DC: The World Bank.

Doing Business. 2016. *Doing Business 2016: Measuring Regulatory Quality and Efficiency*. Washington, DC: World Bank.

Fajnzylber, P., W. F. Maloney, et G. V. Montes-Rojas. 2011. "Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program." *Journal of Development Economics* 94 (2): 262–276.

Falco, P., W. F. Maloney, B. Rijkers, et M. Sarrias. 2012. "Heterogeneity in Subjective Wellbeing. An Application to Occupational Allocation in Africa." Policy Research Working Paper WPS6244, World Bank, Washington, DC.

Filmer, D., L. Fox, K. Brooks, A. Goyal, T. Mengistae, P. Premand, D. Ringold, S. Sharma, and S. Zorya. 2014. *L'Emploi des Jeunes en Afrique Subsaharienne*. Washington, DC: World Bank.

Fox, L., et T. P. Sohnesen. 2012. "Household Enterprises in Sub-Saharan Africa: Why They Matter for Growth, Jobs, and Livelihoods." Policy Research Working Paper WPS6184, World Bank, Washington, DC.

Hill, R. C., W. E. Griffiths, et G. C. Lim. 2008. *Principles of Econometrics*. 3rd ed. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, Inc.

Husmanns, R. 2004. *Defining and Measuring Informal Employment*. Geneva: International Labour Organization. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/meas.pdf>.

Kanbur, R. 2009. "Conceptualizing Informality: Regulation and Enforcement." Working Paper 09-11, Department of Applied Economics and Management, Cornell University.

Lederman, D., J. Messina, S. Pienknagura, et J. Rigolini. 2014. *Latin American Entrepreneurs: Many Firms But Little Innovation*. Washington, DC: World Bank.

Loayza, N. V., et J. Rigolini. 2011. "Informal Employment: Safety Net or Growth Engine?" *World Development* 39 (9): 1503–15.

Maloney, W. F. 2004. "Informality Revisited." *World Development* 32 (7): 1159–78.

McKenzie, D., et Y. S. Sakho. 2010. "Does It Pay Firms to Register For Taxes? The Impact of Formality on Firm Profitability." *Journal of Development Economics* 91 (1): 15–24.

Monteiro, J. C. M., et J. J. Assunção. 2012. "Coming Out of the Shadows? Estimating the Impact of Bureaucracy

Simplification and Tax Cut on Formality in Brazilian Microenterprises.” *Journal of Development Economics* 99 (1): 105–115.

Mullainathan, S. et P. Schnabl. 2010. “Does Less Market Entry Regulation Generate More Entrepreneurs? Evidence from a Regulatory Reform in Peru.” In *International Differences in Entrepreneurship*, edited by Josh Lerner and Antoinette Schoar, 159-177. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Nagler, P., et W. Naude. 2014. “Non-Farm Enterprises in Rural Africa: New Empirical Evidence.” Policy Research Working Paper WPS7066, World Bank, Washington, DC.

Perry, E. G., W. F. Maloney, O. S. Arias, P. Fajnzylber, A. D. Mason, and J. Saavedra-Chanduvi. 2007. *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, DC: World Bank.

Piza, C. 2016. “Revisiting the Impact of the Brazilian SIMPLES Program on Firms’ Formalization Rates.” Policy Research Working Paper WPS7605, World Bank, Washington, DC.

Rand, J., et N. Torm. 2012. “The Benefits of Formalization: Evidence from Vietnamese Manufacturing SMEs.” *World Development* 40 (5): 983–998.

Steel, W., et D. Snodgrass. 2008. *Raising Productivity and Reducing Risks of Household Enterprises*. Diagnostic Methodology Framework. World Bank.

ANNEXE 4

Tableau A4.1 : Activités indépendantes les plus fréquentes dans l'enquête sur l'emploi de 2014 (ENSETE 2013)

Agrobusiness	[02122] Bois de chauffage [05001] Poissons [01131] Arachides
Affaires non agricoles	[41000] Eau distribuée [45402] Travaux de menuiserie et de vitrerie [45211] Travaux de construction de logements
Commerce	[15915] Vins et autres alcools [15303] Jus de fruits et légumes [24120] Charbon de bois
Ventes	[52453] Vente au détail sur éventaires et marchés d'articles personnels divers [52430] Vente au détail sur éventaires et marchés de céréales, tubercules, et d'autres produits alimentaires, boissons et tabacs manufacturés [52230] Vente au détail en magasin spécialisé de textiles, habillement, chaussures et articles en cuir
Bar et restaurant	[55210] Services de restauration [55220] Services des bars, cafés et autres débits de boissons
Transport	[64222] Autres services d'accès aux réseaux de télécommunication [60210] Services de transports urbains de passagers [60400] Services de transports par conduites
Services professionnels	[74354] Services fournis principalement aux entreprises n.c.a. [85130] Services rendus par les tradipraticiens [85121] Soins médicaux [72303] Autres services rattachés à l'informatique
Autre	[93020] Coiffure et soins de beauté [93040] Autres services personnels [91310] Services fournis par les organisations religieuses
Source: ENSETE2013; Présentation des auteurs	

Encadré A4.1 : Méthodologie pour l'analyse de la productivité dans les entreprises individuelles

Ce chapitre analyse les déterminants de la productivité des entreprises individuelles à partir des données transversales de l'enquête nationale sur l'emploi de 2014 (ENSETTE 2013). Nous tentons de prendre en compte les biais de sélection possibles et utilisons pour ce faire un modèle de sélection de Heckmann à deux étapes. Formellement, nous estimons (Hill et coll. 2008),

$$z_i^* = \gamma_1 + \gamma_2 w_i + u_i, \quad i = 1, \dots, N \quad (1)$$

L'équation de sélection est exprimée à partir d'une variable latente w_i (correspondant ici au niveau de productivité) qui dépend des variables explicatives w_i . z_i n'est pas une variable observable, mais la variable binaire $z_i = 1$ si $z_i^* > 0$ et $z_i = 0$ si $z_i^* \leq 0$ l'est.

Nous commençons par estimer un modèle Probit de sélection pour l'emploi indépendant non agricole et utilisons les résultats pour estimer l'inverse du ratio de Mills (IMR) qui est égal à $\lambda_i = \frac{\phi(\gamma_1 + \gamma_2 w_i)}{\Phi(\gamma_1 + \gamma_2 w_i)}$. Une fois que y_i est connu, nous faisons une MCO avec l'IMR estimé, $y_i = \beta_1 + \beta_2 x_i$, afin de corriger les biais de sélection, ce qui nous donne l'équation d'estimation

$$y_i = \beta_1 + \beta_2 x_i + \beta_3 \tilde{\lambda}_i + v_i, \quad i = 1, \dots, N \quad (2)$$

avec la variable dépendante x_i (ici le log de la productivité) et x_i , un vecteur comprenant des caractéristiques liées à l'individu, à l'entreprise individuelle et à la géographie.

Lors de la première étape (équation (1)), les variables explicatives incluent les caractéristiques individuelles du chef de famille (âge, sexe et éducation), des indicatrices pour chaque région et le nombre d'enfants du ménage. Suivant Nagler et Naude (2014), nous partons de l'hypothèse que le nombre d'enfants d'un ménage influe, dans le cas de l'emploi indépendant non agricole, sur la sélection des ménages réalisée lors la première étape, sans pour autant affecter la productivité estimée lors de la seconde étape. Lors de la deuxième étape (équation (2)), les caractéristiques individuelles du propriétaire et les variables indicatrices pour chaque région (les mêmes qu'à l'étape de sélection), ainsi que les caractéristiques des entreprises individuelles (type d'activité, emplacement de l'exploitation, etc.), sont incluses.

Finalement, bien que les résultats obtenus doivent être interprétés avec prudence et non pas comme des effets d'ordre causal, ils sont utiles pour analyser les déterminants de la productivité des entreprises individuelles en fonction des données disponibles.

Source: Auteurs

Tableau 4A.2 : Estimation d'un modèle probit de sélection dans l'emploi indépendant

	Spécification I			Spécification II		
	Tous	Urbain	Rural	Tous	Urbain	Rural
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Homme	-0.470*** (0.031)	-0.427*** (0.038)	-0.570*** (0.053)	-0.483*** (0.033)	-0.436*** (0.041)	-0.573*** (0.057)
Âge	0.059*** (0.005)	0.072*** (0.007)	0.034*** (0.008)	0.058*** (0.005)	0.072*** (0.007)	0.034*** (0.008)
Âge ² /100	-0.071*** (0.006)	-0.084*** (0.008)	-0.049*** (0.009)	-0.070*** (0.006)	-0.083*** (0.008)	-0.048*** (0.009)
Années de scolarité	0.055*** (0.011)	0.053*** (0.012)	0.045** (0.020)	0.055*** (0.011)	0.054*** (0.012)	0.045** (0.020)
Années de scolarité ² /100	-0.580*** (0.069)	-0.569*** (0.079)	-0.440*** (0.147)	-0.580*** (0.069)	-0.569*** (0.079)	-0.440*** (0.147)
Lit et écrit en français	-0.200*** (0.042)	-0.289*** (0.050)	-0.041 (0.076)	-0.201*** (0.042)	-0.289*** (0.050)	-0.041 (0.076)
Nombre d'enfants dans le ménage	0.027*** (0.008)	0.041*** (0.011)	0.014 (0.012)	0.025*** (0.008)	0.039*** (0.011)	0.013 (0.012)
Marié				0.036 (0.032)	0.025 (0.041)	0.007 (0.054)
Constante	-1.142*** (0.129)	-1.443*** (0.157)	-1.148*** (0.195)	-1.128*** (0.129)	-1.430*** (0.158)	-1.147*** (0.195)
Observations	11,221	6,335	4,886	11,221	6,335	4,886
Pseudo R ²	0.081	0.074	0.049	0.081	0.074	0.049
Probabilité log	-6029	-3733	-2267	-6029	-3733	-2267
Indicatrices régions	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

Note : Les écart-types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : ENSETE2013, Estimations des auteurs

Tableau 4A.3 : Estimations des MCO pour les déterminants de la productivité des entreprises familiales
(Variable dépendante : ln(productivité), les résultats sont issus de la deuxième étape d'un modèle de
sélection de Heckman)

	Tous		Urbain		Rural	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Homme	0.066 (0.165)	0.142 (0.149)	0.111 (0.222)	0.134 (0.207)	-0.129 (0.291)	0.249 (0.248)
Âge	0.111*** (0.022)	0.099*** (0.020)	0.113*** (0.029)	0.102*** (0.027)	0.114*** (0.037)	0.077** (0.032)
Âge ² /100	-0.131*** (0.026)	-0.119*** (0.024)	-0.132*** (0.035)	-0.122*** (0.033)	-0.137*** (0.045)	-0.092** (0.039)
Années de scolarité	0.037 (0.023)	0.010 (0.021)	0.034 (0.031)	0.013 (0.029)	0.069* (0.041)	0.007 (0.035)
Années de scolarité ² /100	-0.444** (0.225)	-0.171 (0.202)	-0.413 (0.304)	-0.187 (0.282)	-0.729* (0.409)	-0.151 (0.350)
Lit et écrit en français	-0.048 (0.085)	0.051 (0.077)	-0.045 (0.111)	0.033 (0.102)	-0.095 (0.151)	0.116 (0.130)
Secteur (Réf.: Commerce)						
Agribusiness	0.015 (0.094)	0.038 (0.083)	-0.024 (0.127)	0.039 (0.112)	0.046 (0.144)	0.042 (0.124)
Affaires non agricoles	-0.086 (0.083)	-0.076 (0.075)	-0.112 (0.094)	-0.070 (0.087)	0.090 (0.176)	-0.022 (0.151)
Ventes	0.279*** (0.051)	0.244*** (0.047)	0.284*** (0.062)	0.251*** (0.057)	0.267*** (0.092)	0.229*** (0.082)
Bar et restaurant	0.195*** (0.064)	0.233*** (0.058)	0.204** (0.082)	0.303*** (0.075)	0.166 (0.102)	0.110 (0.091)
Transport	0.599*** (0.127)	0.501*** (0.117)	0.737*** (0.145)	0.661*** (0.136)	-0.048 (0.244)	-0.118 (0.208)
Services professionnels	0.196 (0.135)	0.134 (0.131)	0.303* (0.160)	0.225 (0.155)	-0.129 (0.230)	-0.131 (0.235)
Autre	0.075 (0.083)	-0.068 (0.078)	0.069 (0.096)	-0.043 (0.088)	0.164 (0.175)	-0.067 (0.174)
Emplacement de l'exploitation (Réf.: Maison)						
Rue	0.310*** (0.050)	0.245*** (0.046)	0.354*** (0.062)	0.262*** (0.058)	0.341*** (0.087)	0.305*** (0.078)
Marché	0.319*** (0.057)	0.185*** (0.053)	0.501*** (0.073)	0.313*** (0.069)	-0.018 (0.092)	-0.021 (0.083)
Bâtiment permanent	0.618*** (0.071)	0.572*** (0.065)	0.722*** (0.085)	0.621*** (0.079)	0.464*** (0.134)	0.533*** (0.123)
Autre	0.512*** (0.094)	0.442*** (0.084)	0.723*** (0.123)	0.572*** (0.116)	0.300** (0.142)	0.321*** (0.124)
Au démarrage (Réf.: Pas d'accès au capital)						
Pas de difficultés	-0.184*** (0.041)	-0.181*** (0.037)	-0.139*** (0.050)	-0.141*** (0.046)	-0.284*** (0.071)	-0.266*** (0.064)
Location	-0.098 (0.070)	-0.103 (0.064)	-0.060 (0.080)	-0.079 (0.072)	-0.203 (0.147)	-0.149 (0.143)
Autre	-0.235*** (0.075)	-0.243*** (0.069)	-0.246*** (0.091)	-0.242*** (0.085)	-0.226* (0.128)	-0.244** (0.116)

Tableau 4A.3 : Estimations des MCO pour les déterminants de la productivité des entreprises familiales
(Variable dépendante : ln(productivité), les résultats sont issus de la deuxième étape d'un modèle de
sélection de Heckman)

	Tous		Urbain		Rural	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Comptabilité (Réf.: Pas de comptabilité)						
Comptabilité formelle	0.096*	0.144***	0.093	0.129**	0.103	0.180**
	(0.053)	(0.048)	(0.063)	(0.058)	(0.096)	(0.087)
Comptabilité non détaillée	0.268***	0.312***	0.240***	0.252***	0.355***	0.471***
	(0.048)	(0.043)	(0.057)	(0.052)	(0.086)	(0.078)
Régime fiscal (Réf.: Pas de régime)						
Régime réel	0.347***	0.312***	0.480***	0.438***	-0.158	-0.104
	(0.100)	(0.094)	(0.112)	(0.105)	(0.208)	(0.197)
Taxe forfaitaire	0.282***	0.308***	0.237***	0.289***	0.373***	0.390***
	(0.047)	(0.043)	(0.053)	(0.049)	(0.114)	(0.103)
# de travailleurs (membres et non-membres de la famille)		-0.332***		-0.327***		-0.339***
		(0.014)		(0.018)		(0.022)
Nombre d'années depuis création		0.015***		0.016***		0.011***
		(0.002)		(0.003)		(0.004)
Heures travaillées par semaine		0.007***		0.003*		0.015***
		(0.001)		(0.002)		(0.002)
Heures travaillées par semaine sq/100		-0.004***		-0.001		-0.009***
		(0.001)		(0.002)		(0.002)
Inverse du ratio de Mills	1.285***	0.849**	1.220*	0.888	1.581**	0.449
	(0.466)	(0.421)	(0.659)	(0.615)	(0.756)	(0.650)
Constante	6.151***	7.313***	6.763***	7.843***	5.645***	8.001***
	(1.029)	(0.932)	(1.046)	(0.978)	(1.580)	(1.358)
Observations	5,178	5,178	3,535	3,535	1,643	1,643
R ²	0.182	0.319	0.166	0.295	0.146	0.316
Adj. R ²	0.175	0.312	0.158	0.287	0.127	0.299
Indicatrices régions	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les écart-types robustes sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : ENSETE2013, Estimations des auteurs

CHAPITRE 5 : TENDANCES ET PERSPECTIVES POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS FORMELS EN CÔTE D'IVOIRE

Sarah Hebous et Trang Thu Tran

5.1 Introduction

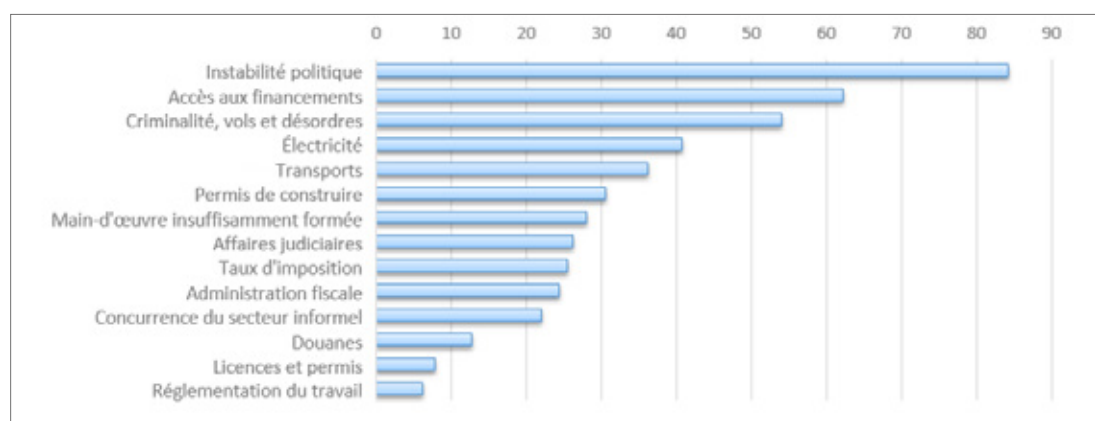
Au vu de la qualité supérieure des emplois dans le secteur formel moderne, l'expansion de ce secteur est une condition clé de la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité. Comme le démontre l'analyse du chapitre 1, le premier défi de l'emploi en Côte d'Ivoire émane de la concentration de l'emploi dans les activités informelles et peu productives. Une analyse du profil de l'emploi met en évidence la très faible part de l'emploi salarié dans l'emploi total. En particulier, moins de 4 % de l'emploi total concernent l'emploi salarié dans le secteur privé formel. Dans un tel contexte, il est essentiel de mieux comprendre les dynamiques de l'emploi des entreprises formelles, ainsi que les obstacles à la création d'emplois formels. Cela semble d'autant plus pertinent que le secteur formel représente une part importante de la valeur ajoutée globale dans l'économie.

L'économie de la Côte d'Ivoire se caractérise par un secteur manufacturier relativement bien développé et diversifié pour l'Afrique subsaharienne, mais les dix années de crise ont entamé sa compétitivité et le climat général d'investissement⁸⁷. Alors que la Côte d'Ivoire connaît un déclin économique prolongé depuis les années 1990, le conflit de 2002-2004 a laissé le pays divisé, avec de lourdes répercussions sur l'économie, le capital humain, la gouvernance et la cohésion sociale. La croissance de la productivité totale des facteurs (PTF) a encore ralenti, passant de -0,5 % en 1990-2000 à -1,2 % en 2000-2010 (Banque mondiale, 2015a). Depuis 2000, le climat incertain des affaires n'a pas favorisé l'émergence et la survie des entreprises. Le pays a notamment assisté au départ d'une proportion significative d'entreprises étrangères pendant cette période (Klapper et coll. 2013).

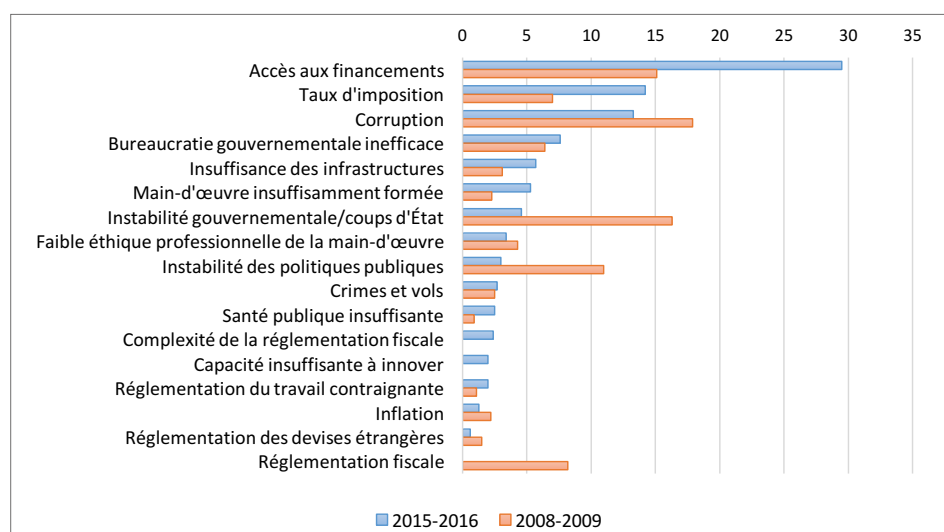
Pendant que la Côte d'Ivoire se remet du conflit et se tourne vers l'émergence, elle pourrait tirer parti des dividendes de la paix et s'attaquer aux obstacles qui freinent sa compétitivité et la croissance de son secteur privé. Les données de l'Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises (WBES - *World Bank Enterprise Survey*) et de l'Enquête auprès des cadres supérieurs du Forum économique mondial (FEM) plaçaient le gouvernement et la stabilité politique en tête des principaux obstacles aux affaires en 2009 (Figure 5.1a). Toutefois, la formation d'un nouveau gouvernement en mai 2011 a nettement amélioré la situation sécuritaire dans tout le pays. La note de l'Évaluation de la politique et des institutions nationales (CPIA) de la Côte d'Ivoire est subitement remontée, passant de 2,7 en 2011 à 3,3 en 2014 - il s'agit de la progression la plus rapide de toute la région et de l'une des plus fortes hausses jamais enregistrées au niveau mondial (Banque mondiale 2015a). Cette amélioration se reflète dans le dernier classement du FEM, où les entreprises ne considèrent plus l'instabilité comme un obstacle majeur (Figure 5.1b).

L'appartenance du pays à une union monétaire a contribué à stabiliser le contexte macroéconomique et à maintenir un faible taux d'inflation. Cependant, elle a aussi rendu impossible l'utilisation de la dévaluation du taux de change comme instrument commercial - un inconvénient pour une économie fondée sur les produits de base (Banque mondiale 2010). La Côte d'Ivoire devra s'appuyer sur d'autres outils politiques, y compris ceux affectant le climat général des affaires, et d'autres politiques verticales au niveau des entreprises ou des secteurs. Les données de la WBES comme celles du FEM suggèrent que les difficultés d'accès aux financements et aux infrastructures constituent l'un des principaux obstacles aux activités des entreprises. Au-delà de cette tendance générale, on observe une grande diversité entre les entreprises, avec certaines grandes et petites entreprises en proie à des contraintes financières plus lourdes. En exploitant les données de la Centrale de Bilans de 2010 et d'autres indices qualitatifs, une étude sur la compétitivité du secteur manufacturier (Banque mondiale 2015a) démontre que les principaux obstacles de l'industrie sont liés à i) l'infrastructure des transports et la logistique, ii) l'accès aux ressources foncières, iii) l'électricité et iv) le coût élevé de la main d'œuvre, ainsi qu'à la qualité inégale et au faible niveau de qualification des travailleurs.

⁸⁷ Le secteur manufacturier représente près de 16,6 % du PIB pour la période 2006-2014 (Banque mondiale 2015b).

Figure 5.1a : Part des entreprises considérant un obstacle comme majeur/sévère, 2009

Note : Données de l'enquête de la Banque mondiale sur les entreprises 2009

Figure 5.1b : Part des répondants considérant un facteur comme étant le plus problématique pour les affaires, 2008-2009 et 2015-2016

Source : FEM - Rapport sur la compétitivité et Enquête auprès des cadres supérieurs, 2008-2009 et 2015-2016

Le présent chapitre examine les tendances passées et évalue les perspectives de création d'emplois formels en s'appuyant sur la *Centrale de Bilans (CdB)*, une base de données sur les entreprises ivoiriennes de tous les secteurs enregistrées pour la période 2003-2012. Concrètement, il s'agit d'approfondir les analyses précédentes en observant les entreprises du secteur manufacturier et d'autres secteurs sur la décennie 2003-2012. Cette étude à long terme nous permet de suivre ces entreprises, de la période de conflit de 2003-2006 à la formation d'un nouveau gouvernement en 2011, en passant par la phase de redressement suite à l'Accord de Ouagadougou en 2007 et la crise postélectorale de 2010-2011. Cette base de données contient des informations sur le type de propriété, la localisation, la répartition des emplois par niveau de qualification, la situation financière, les importations et exportations d'intrants et les ventes de l'entreprise. Le cas échéant, les données de la CdB sont complétées avec les données d'autres pays émanant de l'Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises (WBES).

Le présent chapitre est organisé de la manière suivante. La section 2 fournit une vue d'ensemble du secteur formel. La section 3 décrit les dynamiques d'entreprise et de création d'emploi pour identifier les entreprises qui créent de l'emploi et pour déterminer si le niveau de réallocation des emplois révèle un marché du travail souple ou plutôt un phénomène excessif de destruction des emplois et de rotation. La section 4 cherche à identifier les principaux obstacles à la création d'emploi et examine les facteurs déterminants de la survie et de la disparition des entreprises tandis que la section 5 décrit la productivité du travail et la croissance des entreprises en activité. La section 6 continue

avec l'étude des salaires, la qualité des emplois et le coût de la main d'œuvre. La section 7 propose une discussion et une conclusion. D'autres résultats et tests de robustesse sont présentés dans l'annexe 5.

5.2 Vue d'ensemble du secteur formel

5.2.1 Tendances des emplois et des entreprises du secteur formel

L'analyse principale du présent chapitre s'appuie sur les données anonymisées des entreprises du **Registre des sociétés pour les secteurs des entreprises modernes, collectées par l'Institut National des Statistiques (INS)**. Le Registre des sociétés recueille diverses informations au moment de la création de l'entreprise, notamment la localisation géographique, la classification sectorielle et les quotes-parts de tous les actionnaires. Une fois enregistrées, les entreprises en activité sont soumises à l'obligation légale de transmettre à l'INS, à l'administration fiscale (Direction générale des impôts - DGI), à la cour de justice et à la Banque centrale (Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest - BCEAO) leur déclaration annuelle assortie d'informations détaillées sur leur situation financière et sur l'emploi, notifiées selon les normes du Système comptable ouest-africain (SYSCOA)⁸⁸. Les entreprises envoient leur déclaration papier entre le mois de mars et le mois de juin - après la clôture de l'année fiscale en décembre - et leurs données sont ensuite exploitées par l'INS⁸⁹.

La base de données de panel disponible de la **Centrale des Bilans (CdB)** porte sur les années 2003-2012. Elle couvre une partie de la période du conflit 2003-2006, le redressement qui a suivi l'Accord de Ouagadougou de 2007, la crise postélectorale de 2010-2011 et la mise en place du nouveau gouvernement en 2011. Ces données intègrent un numéro unique d'identification pour chaque entreprise, facilitant leur suivi dans le temps. Elles englobent l'ensemble des entreprises enregistrées de tous les secteurs - agriculture, industries extractives, secteur manufacturier, bâtiment et services. Un des avantages majeurs de cette base de données est qu'elle ne contient pas de seuil de taille, ni pour les revenus ni pour l'effectif, y compris pour les entreprises individuelles (sans employés). Les plus petites entreprises - situées sous un certain seuil de revenus - étant soumises à des régimes fiscaux différents, elles doivent transmettre leur situation financière et leurs informations sur l'emploi via un document simplifié. Nous disposons ainsi de données nous permettant d'obtenir une vision complète de l'économie formelle.

Encadré 5.1 - Régimes d'imposition et régimes de déclaration dans la Centrale des Bilans

Il existe quatre régimes d'imposition en Côte d'Ivoire : Réel normal et Réel simplifié (régimes réels) d'une part, et la Taxe forfaitaire et l'Impôt synthétique (régimes forfaitaires) d'autre part, correspondant à des seuils de revenus décroissants. En général, les entreprises soumises au système réel doivent remplir le questionnaire complet du *Système comptable normal*. Les autres entreprises remplissent la version simplifiée, le *Système Comptable Allégé*. Cependant, les données révèlent certaines incohérences entre le régime d'imposition et le système de déclaration.

Pour plus de détails sur ces régimes d'imposition, veuillez consulter <http://cotedivoire.eregulations.org/menu/10?l=fr>

Les tendances positives du nombre total d'entreprises et d'emplois paraissent cohérentes au regard de la reprise économique qui a suivi l'accord de paix de 2007 (Figure 5.2 et 5.3). Depuis 2008, on observe une augmentation importante et constante du nombre d'entreprises et du nombre d'emplois formels. En dix ans, le nombre d'entreprises formelles a plus que triplé, passant de 3 458 en 2003 à 13 387 en 2012. De la même manière, l'emploi

⁸⁸ Avant 2011, les entreprises devaient envoyer leurs informations à l'INS et à l'administration fiscale séparément. Depuis 2011, les données sont recueillies via le « Guichet Unique de dépôt des états financiers » (GUDEF) et exploitées conjointement par l'INS et la DGI. Du fait de la nature sensible des informations fiscales, on aurait pu craindre de voir les entreprises envoyer à l'INS de fausses déclarations après 2010. Or une analyse préliminaire de la répartition des revenus déclarés par les entreprises suggère qu'il n'en est rien. L'annexe 5 fournit plus d'information.

⁸⁹ La Côte d'Ivoire prévoit de mettre en place une plateforme électronique dans l'objectif de réduire à la fois le délai de traitement des données et le risque d'erreur de saisie.

formel total représente près de 300 000 emplois en 2012, soit une hausse de plus de 50 % par rapport à 2003-2007. L'augmentation des emplois formels est particulièrement visible dans le secteur des services. Ces tendances sont cohérentes avec la hausse des investissements réalisés par le secteur privé dans l'économie, dans un contexte de confiance renforcée envers les perspectives du pays et de stabilisation. Les investissements privés se révèlent être les premiers contributeurs à la croissance du PIB réel (de 3,6 %) et à la croissance de la PTF (de 0,4 %) sur la période 2011-2013 (Banque mondiale 2015a).

Figure 5.2 : Nombre d'entreprises

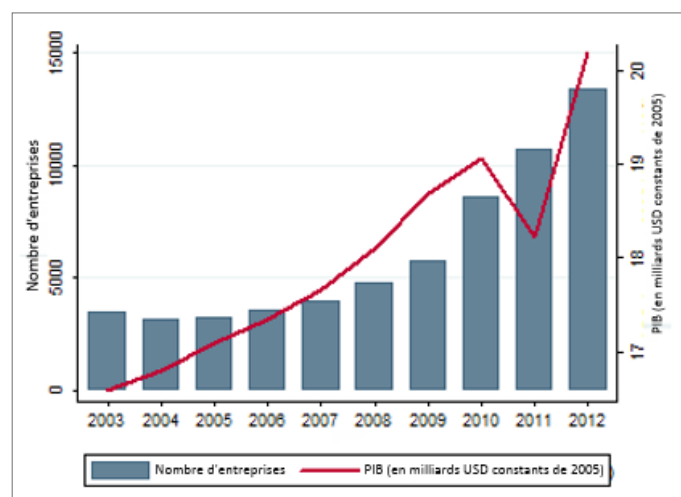
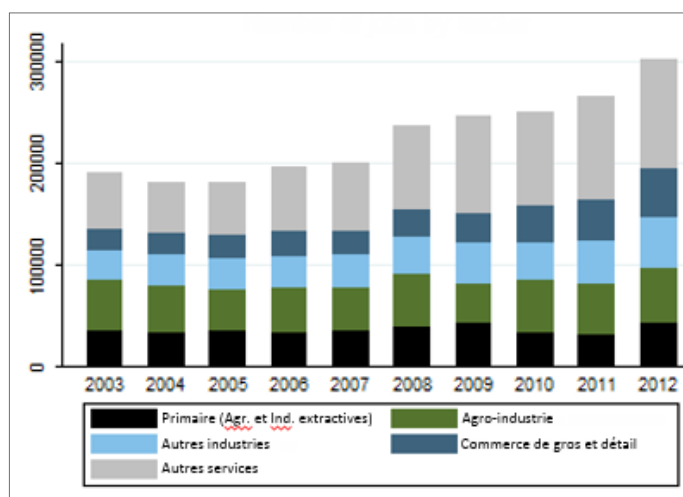


Figure 5.3 : Nombre d'emplois formels



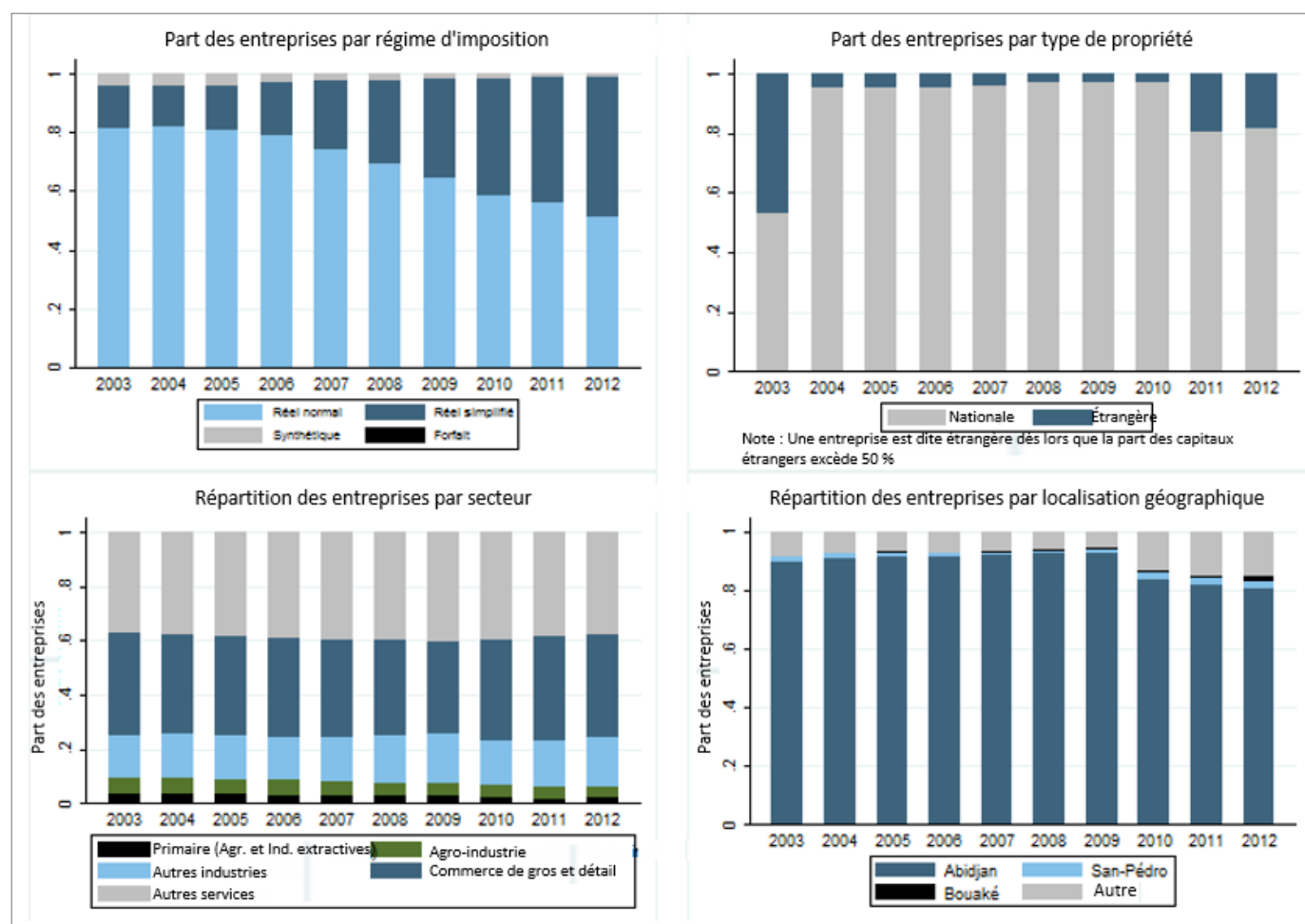
Note : Sur la Figure de gauche, le PIB réel est représenté sur l'axe de droite, qui ne débute pas à zéro.

L'augmentation du nombre d'entreprises semble être due à l'entrée de plus petites entreprises, comme le confirme la réduction de la part des entreprises normales et étrangères. Cependant, si l'on regarde la répartition des entreprises, la structure du secteur formel n'a pas fondamentalement changé. On relève une légère diminution du nombre d'entreprises du secteur primaire, compensée par les entreprises manufacturières.

On remarque par ailleurs qu'après 2010, l'activité économique reprend dans les régions en dehors d'Abidjan. Abidjan a toujours été le premier centre industriel de la Côte d'Ivoire et les autres pôles de croissance qui avaient vu le jour dans le passé ont perdu beaucoup de leur importance lors du conflit de 2002-2004. Toutefois, bien que le nombre d'entreprises ne cesse d'augmenter à Abidjan depuis 2007, leur part relative dans le nombre total d'entreprises ivoiriennes a diminué entre 2003 et 2012, passant de 90 % à 80 % environ. Bouaké connaît une augmentation substantielle du nombre d'entreprises enregistrées, avec une part huit fois plus importante en 2012 qu'en 2003. À San-Pédro, la proportion d'entreprises en 2012 est légèrement supérieure à celle de 2003.

Une autre tendance visible est le retour rapide des investissements étrangers en 2011 et 2012. Suite aux années de conflit, la part des entreprises étrangères - c'est-à-dire les entreprises dont la part déclarée des capitaux étrangers est supérieure à 50 % - a brusquement diminué, passant de près de la moitié de la totalité des entreprises formelles en 2003 à moins de 5 % en 2004. En 2011, cette proportion est remontée à près de 20 %, avec un nombre total d'entreprises étrangères dépassant même le niveau de 2003 (2 449 entreprises contre 1 421). En 2003, les entreprises étrangères étaient majoritairement françaises (48 %), puis russes (10 %) et libanaises (9 %). En 2012, la situation a considérablement changé. Si les entreprises françaises sont toujours les plus nombreuses, leur part est réduite à seulement 25 % des entreprises étrangères. Parallèlement, la part des entreprises libanaises est devenue quasiment équivalente (23 %). Les autres pays africains (hors Afrique de l'Ouest francophone) représentent 8 % des entreprises étrangères. Fait intéressant, il semble que l'augmentation du nombre d'entreprises libanaises vienne confirmer divers éléments anecdotiques suggérant que les investisseurs libanais ont repris les secteurs délaissés par les Français après le conflit.⁹⁰

90 <http://www.economist.com/news/special-report/21696789-why-some-diasporas-are-so-successful-settled-strangers>

Figure 5.4 : Répartition des entreprises par régime d'imposition, type de propriété, secteur et région


Il convient ici de signaler une nuance importante, à savoir que certaines de ces tendances pourraient aussi refléter l'amélioration dans le temps de la couverture des données. La brusque augmentation du nombre d'entreprises en 2010, notamment correspond justement à la mise en place du nouveau guichet unique (le GUEDEF), destiné à améliorer la cohérence des données. Cependant, si nous ne disposons pas d'informations directes sur l'évolution de la couverture des données, l'analyse des seules entreprises « Normales » - soit les entreprises plus grandes, plus visibles et davantage exposées aux sanctions en cas de non-déclaration - révèle des tendances similaires pour ce groupe d'entreprises. De même, l'augmentation du nombre d'entreprises étrangères en 2011-2012 ne peut pas être un résultat simplement dû aux données puisque ces entreprises sont probablement celles qui respectent le plus les obligations de déclaration. Ce résultat suggère qu'il est peu probable que les évolutions décrites ci-dessus proviennent seulement de différences dans les déclarations de données.

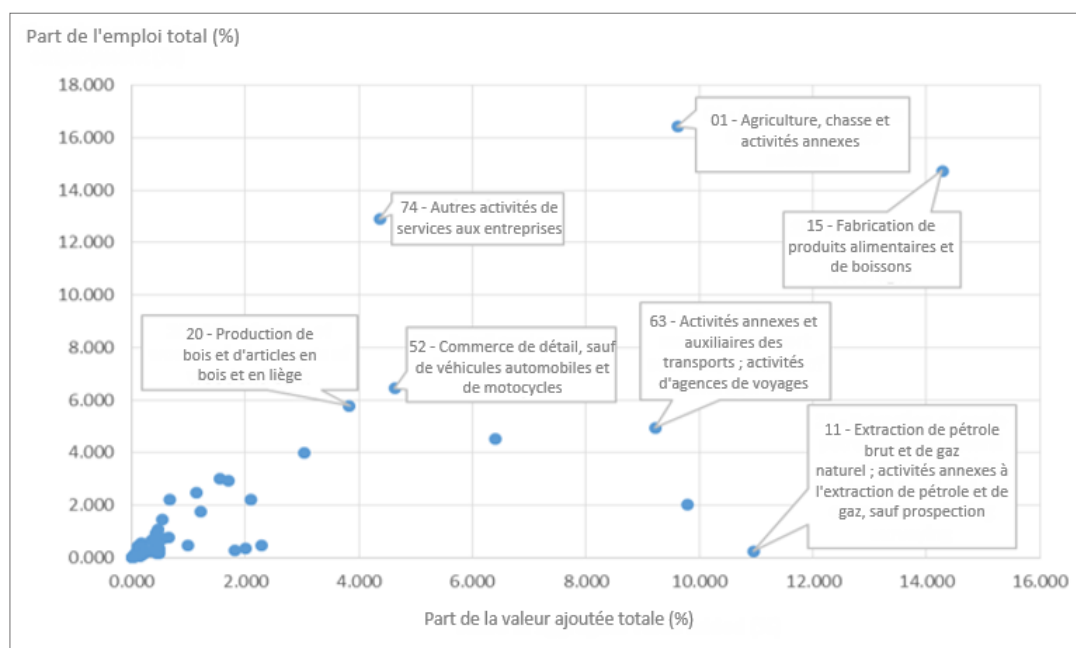
5.2.2 Caractéristiques des entreprises

En Côte d'Ivoire, les entreprises formelles sont extrêmement hétérogènes. La répartition des entreprises est inégale, tant au niveau des emplois que des performances (voir le Tableau A5.4 en annexe 5). La taille moyenne en termes d'effectif (37 employés) est largement supérieure à la taille médiane (5 employés) et même au 75^e percentile (13 employés). On retrouve le même écart important dans les ventes ou dans les autres caractéristiques des entreprises. Parmi les entreprises déclarantes, très peu sont exportatrices (7,5 %) ou importatrices (13,9 %). Toutes les entreprises n'ont pas déclaré d'achat de matières premières ou d'intrants intermédiaires pour une année donnée. Moins de 75 % des entreprises ont déclaré avoir investi dans leur capital physique et elles sont encore moins nombreuses à avoir investi dans leur capital incorporel (investissements en R&D, licences, etc.).

Les entreprises sont plus grandes dans le secteur manufacturier que dans le secteur des services, portées par la présence de plus grandes entreprises au sommet de la distribution. Les petites entreprises sont nombreuses dans les deux secteurs, avec un effectif médian de seulement 4 employés dans les services et 5 dans le secteur manufacturier. Cependant, les grandes entreprises manufacturières sont bien plus grandes que les grandes entreprises de services. Les 75^e et 95^e percentiles du secteur manufacturier sont respectivement deux et quatre fois supérieurs à ceux du secteur des services. Ainsi, l'entreprise manufacturière moyenne emploie plus de 63 employés, soit presque le triple de l'entreprise de services avec ses 23 employés.

À un niveau plus global, les secteurs sont aussi très hétérogènes, avec des effectifs et des performances dominés par l'agro-industrie (Figure 5.5). Plus de la moitié de l'emploi formel total se concentre dans seulement quatre secteurs (CITI 01, 15, 74, 52). Parmi ces secteurs, la fabrication de produits alimentaires (CITI 15) ressort comme le premier contributeur à la valeur ajoutée et le second contributeur à l'emploi. Même sans compter les services connexes, l'agro-industrie - incluant l'agriculture (CITI 01) et la fabrication de produits alimentaires (CITI 15) - représente à elle seule plus de 30 % de l'emploi total et plus de 20 % de la valeur ajoutée totale des entreprises formelles. À l'inverse, le secteur de l'extraction de pétrole et de gaz (CITI 11) par exemple, même s'il représente plus de 10 % de la production globale, n'emploie qu'une part négligeable des travailleurs. Étant donné le poids considérable de l'agro-industrie dans l'emploi, les politiques, en faveur de la création d'emploi, devront continuer à accorder une attention particulière à ce secteur.

Figure 5.5 : Contribution sectorielle à l'emploi formel total et à la valeur ajoutée totale



Note : Moyenne des parts pour l'ensemble de la période 2007-2012

5.2.3 Tendances sur l'entrée et la sortie des entreprises

Depuis 2007, le taux d'entrée n'a cessé d'augmenter, à l'exception d'un épisode de recul en 2010 et 2011. En 2012, le taux d'entrée a atteint le niveau record de 25 %, correspondant à la période de redressement qui a suivi la crise postélectorale de 2010-2011. Nous considérons les sorties d'entreprises comme des sorties définitives de la base de données. Par conséquent, le taux de sortie déclaré ici est potentiellement supérieur au taux de sortie réel. La tendance sur la durée révèle toutefois une baisse générale du taux de sortie, à part en 2009⁹¹.

91 Voir l'annexe 5 pour une discussion sur l'attrition des données et les éventuelles distorsions dans la mesure des sorties des entreprises.

La démographie des entreprises présentée par le Figure 5.5 illustre un profil d'entrée et de sortie très dynamique par rapport aux autres pays ayant des données disponibles. Les résultats de Bartelsman et coll. (2009), Hallward-Driemeier et Rijkers (2013) et Shiferaw (2009) pour les pays développés et en développement montrent que pratiquement tous les pays ont un taux d'entrée supérieur au taux de sortie⁹². À l'exception de la Hongrie, l'écart entre le taux d'entrée et de sortie est minime, ne dépassant pas les cinq points de pourcentage. Dans la plupart des pays, le taux de sortie est inférieur à 10 %. La Lettonie est le seul pays à afficher un profil d'entrée et de sortie similaire à celui de la Côte d'Ivoire. Ceci dit, les taux d'entrée (12 %) et de sortie (16 %) de la Lettonie restent nettement en deçà des moyennes ivoiriennes, qui sont respectivement de 15 % et 23 % (pour 2003-2012). L'instabilité du climat des affaires en Côte d'Ivoire s'explique probablement par les périodes de conflit et l'entrée et la sortie des entreprises du secteur formel.

Figure 5.6 : Taux d'entrée et de sortie, Côte d'Ivoire

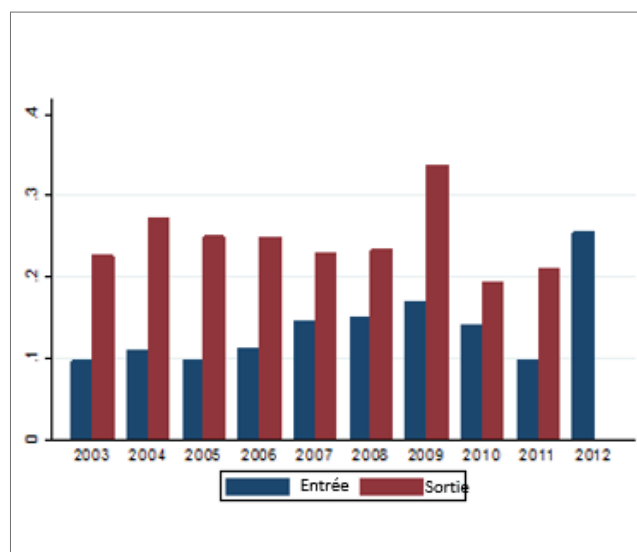
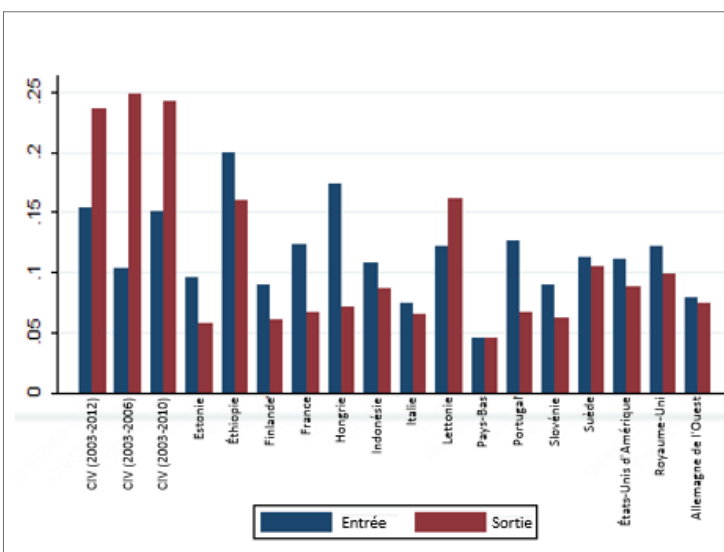


Figure 5.7 : Taux d'entrée et de sortie, comparaison internationale

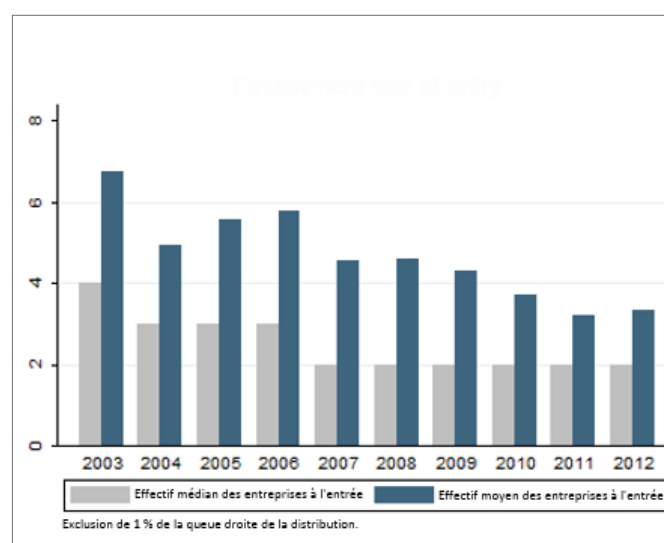


Note : Données CdB pour la Côte d'Ivoire. Les données de l'Indonésie et de l'Éthiopie proviennent de Hallward-Driemeier et Rijkers (2013) et Shiferaw (2009). Les données des autres pays proviennent de Bartelsman et coll. (2009).

Dans tous les secteurs, la taille des entreprises entrantes a diminué dans le temps. La taille médiane des entreprises à leur entrée est passée de quatre employés en 2003 à seulement deux après 2007. Même si l'on ignore la période de conflit de 2003-2006, la taille moyenne des entreprises entrantes ne cesse de diminuer depuis 2007. Bien que cela ne soit pas montré ici, ce constat vaut pour l'ensemble des entreprises, dans le secteur manufacturier et celui des services. Il est intéressant de noter que la taille à l'entrée dans la CdB correspond assez bien aux données du WBES 2009 (Figure 5.8 et Figure 5.9). En comparant avec d'autres pays similaires de la région et hors région, on constate que les entreprises ivoiriennes sont plus petites à l'entrée, ce qui peut laisser à penser que les obstacles à l'entrée sont moins importants en Côte d'Ivoire.

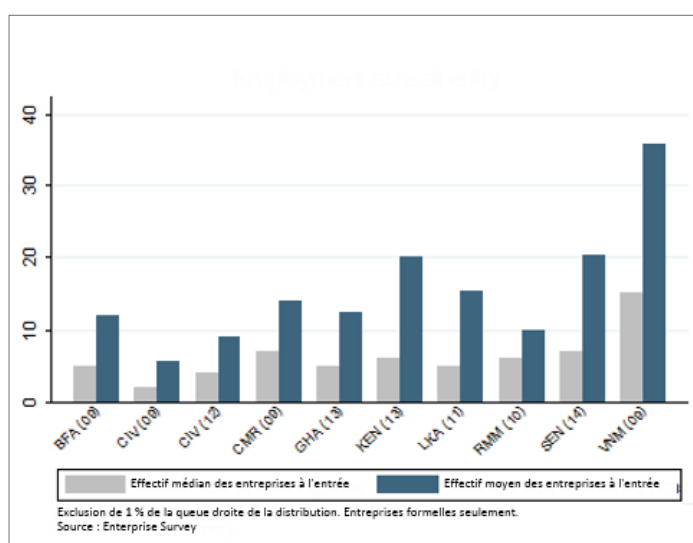
L'augmentation du taux d'entrée et la diminution de la taille des entreprises à l'entrée suggèrent une réduction des obstacles à l'entrée et à la formalisation des entreprises, probablement induits par la stabilisation de la situation politique et économique.

Figure 5.8 : Taille à l'entrée, Côte d'Ivoire



Source : Données CdB pour la Côte d'Ivoire.

Figure 5.9 : Taille à l'entrée, comparaison internationale



5.3 Création d'emploi et dynamiques des entreprises

Encadré 5.2 : Définition de l'effectif et de la taille de l'entreprise

Dans le présent chapitre, nous nous intéressons exclusivement au *personnel propre* (interne), aussi bien à temps plein (*permanents*) qu'à temps partiel (*saisonniers*), en excluant le *personnel extérieur* de toutes nos définitions liées à l'emploi dans les entreprises. Dans le système comptable de l'*Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires* (OHADA), le personnel extérieur inclut les prestations des salariés mis à disposition par une autre entreprise à titre temporaire. Le personnel propre inclut les employés relevant de la *masse salariale* de l'entreprise⁹³.

Sur la période 2003-2012, entre 75 % et 88 % du personnel propre total du secteur formel est déclaré comme travaillant à temps plein. Au niveau des entreprises, près de 11 % des entreprises emploient du personnel à temps partiel pour l'ensemble de la période de référence, représentant 39 % de l'emploi total.

Pour faciliter la comparaison internationale, nous avons défini dans ce chapitre différentes tailles d'entreprise en fonction du nombre total d'employés (propres). On distingue ainsi les micro-entreprises (0 à 4 employés), les petites entreprises (5 à 19 employés), les moyennes entreprises (20 à 99 employés) et les grandes entreprises (plus de 100 employés). Ces mêmes catégories sont reprises dans les enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises et régulièrement utilisées pour des études comparatives entre plusieurs pays.

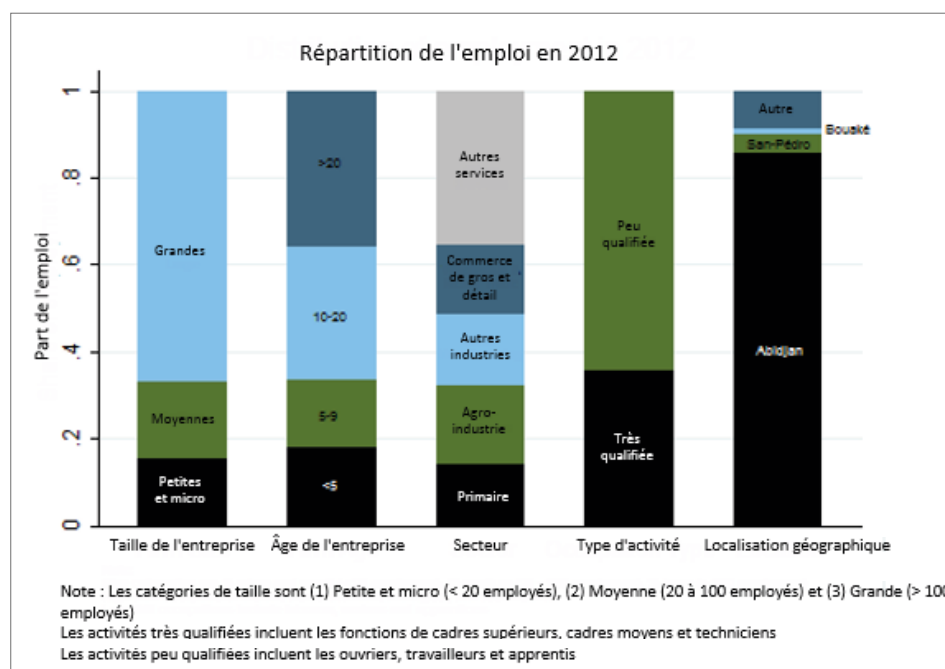
Ces définitions diffèrent de celles adoptées par le gouvernement ivoirien, qui utilise une combinaison du nombre d'employés de l'entreprise et de son chiffre d'affaires. Les entreprises sont dites micro lorsqu'elles ont moins de 10 employés (permanents) et que leur chiffre d'affaires ne dépasse pas 30 millions de FCFA. Les PME (petites et moyennes entreprises) comptent moins de 100 employés et leur chiffre d'affaires ne dépasse pas 1 milliard de FCFA. Dans la mesure du possible, le présent chapitre examinera les performances des entreprises au regard de la répartition totale des emplois, sans se limiter aux trois catégories décrites précédemment.

93 <http://www.ohada.com/actes-uniformes/693/862/section-3-personnel-interiminaire.html>

5.3.1 Répartition des emplois privés formels

La plupart des emplois formels sont concentrés dans les grandes et les anciennes entreprises, ainsi que dans les entreprises situées à Abidjan. Les entreprises de plus de 100 employés fournissent presque 70 % des emplois. Ce constat rejoint les conclusions de l'enquête emploi de février 2014 (ENSET 2013), laquelle attribue aux moyennes et grandes entreprises plus de 75 % de l'emploi formel (voir chapitre 1). De même, la part des emplois générés par les entreprises en activité depuis plus de dix ans est tout aussi importante. Moins de 10 % des emplois formels sont situés en dehors d'Abidjan. La majorité des emplois relève d'activités peu qualifiées

Figure 5.10 : Répartition de l'emploi privé formel par type d'entreprise et niveau de qualification



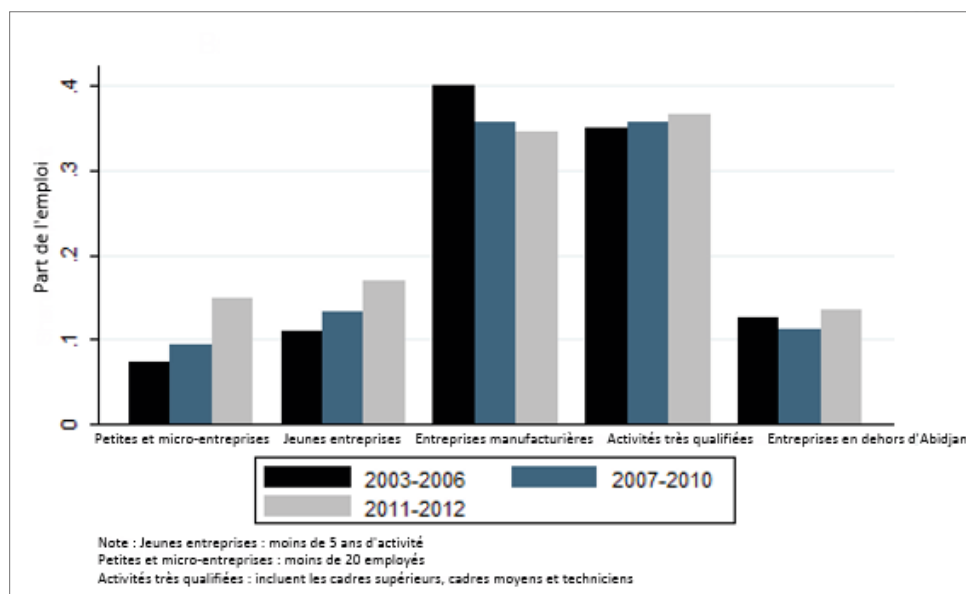
Le secteur des services génère la plupart des emplois formels. Cependant, l'agro-industrie et le secteur manufacturier contribuent encore de manière significative à l'emploi privé formel total. En 2012, le secteur de l'agro-industrie ne représentait que 4 % des entreprises, mais générait pourtant 18 % des emplois. Ce constat est en phase avec le Rapport sur la croissance et la compétitivité pour le secteur manufacturier qui souligne à partir du recensement 2010, l'importance capitale de l'agro-industrie, à la fois pour la valeur ajoutée et pour l'emploi (Banque Mondiale, 2015b).

Au vu de l'augmentation du nombre d'entrées, les petites et les jeunes entreprises deviennent de plus en plus importantes pour l'emploi. Durant la période de conflit (2003-2006), la part des petites entreprises dans l'emploi s'élevait à 10 % et celle des jeunes entreprises à 12 %. En 2011-2012, ces deux types d'entreprises ont vu leur part augmenter de plus de 15 %.

Toutefois, sur le plan structurel, il n'y a pas eu de grand changement dans la composition sectorielle et régionale de l'emploi formel. Le secteur manufacturier a légèrement perdu en importance, mais représente encore plus de 30 % des emplois. En dépit de l'augmentation du nombre d'entreprises implantées dans les autres régions, la part des emplois en dehors d'Abidjan reste encore très tenue.

Il n'y a pas eu de changement majeur dans la part des emplois très qualifiés, ce qui signifie que la Côte d'Ivoire doit encore progresser en matière de qualité des emplois dans le secteur formel. Sur l'ensemble de la période de référence, la part des postes techniques et de cadres est restée autour de 35 % de l'emploi total.

Figure 5.11 : Évolution de la contribution à l'emploi formel



Le changement le plus important est le glissement continu de la répartition de l'emploi vers la gauche (Figure 5.12). Sur toutes les périodes, les petites entreprises représentent 60 % à 90 % des entreprises, mais la répartition par taille est devenue de plus en plus inégale. Ce constat est cohérent avec l'augmentation annuelle des entrées des petites entreprises observées précédemment.

Toutefois, la Côte d'Ivoire et sa proportion de petites entreprises ne constituent pas un cas isolé (Figure 5.13 et Figure 5.17). En effet, même comparés aux économies développées ou en transition, les résultats de Bartelsman, Haltiwanger, et Scarpetta (2009) suggèrent que la part des petites et micro-entreprises dépasse 80 % dans tous les pays ayant des données disponibles. Il n'en reste pas moins qu'en Côte d'Ivoire, la contribution à l'emploi de ces entreprises reste très faible, indiquant peut-être une plus forte concentration des micro-entreprises. Les emplois générés par les petites et micro-entreprises formelles en Côte d'Ivoire représentent 11 % environ de l'emploi total, contre 20 % aux États-Unis et au Royaume-Uni, et 50 % en Suède.

Figure 5.12 : Distribution cumulative de l'emploi formel

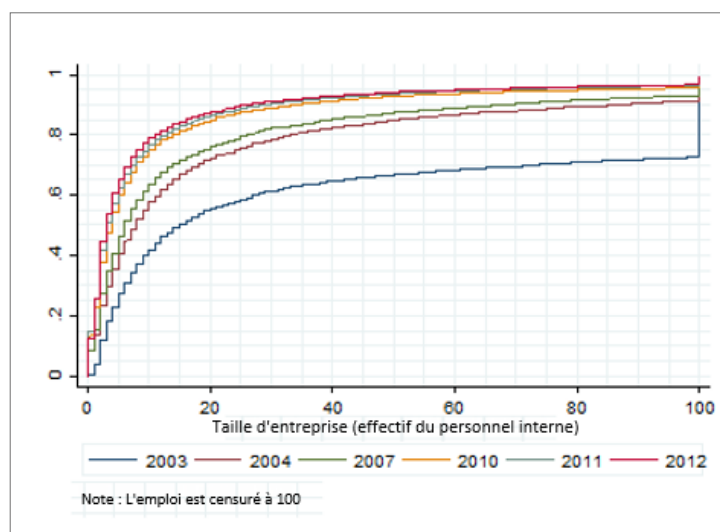
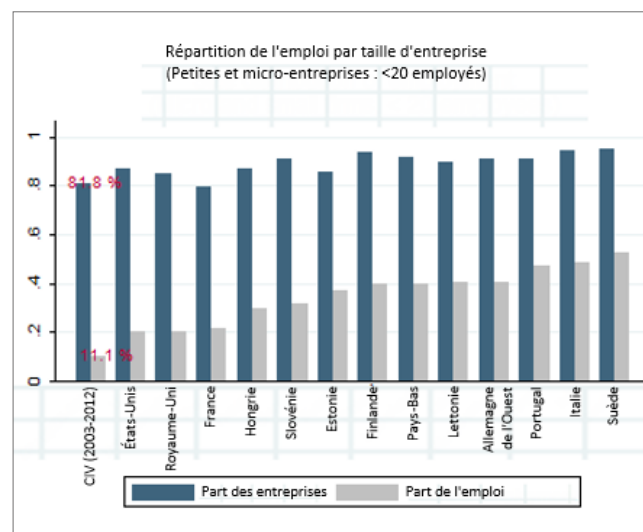


Figure 5.13 : Répartition de l'emploi formel par taille d'entreprise



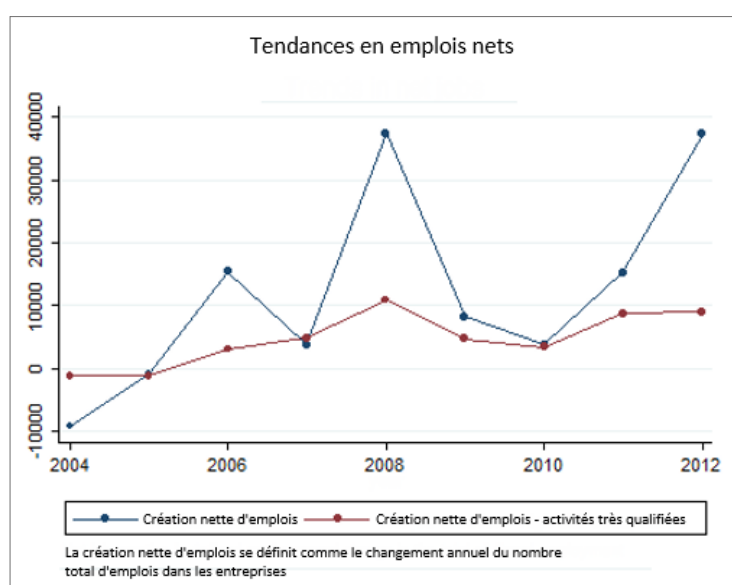
Note : Les données des autres pays s'appuient sur la méthodologie de Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta (2009) et sont disponibles sur http://econweb.umd.edu/~haltiwan/download_bhs.htm

5.3.2. Quelles sont les entreprises créatrices d'emplois formels ?

La création nette d'emplois formels est globalement positive depuis 2006, mais au total, peu de nouveaux postes ont été créés dans le secteur formel (Figure 5.13). En effet, l'augmentation massive du nombre d'entreprises depuis 2007 reposant sur l'entrée de plus petites entreprises, la création nette totale de postes s'est trouvée plutôt limitée. Les activités très qualifiées se révèlent plus stables que le niveau global de création nette d'emplois. Le rythme de création nette d'emplois est plus régulier pour les postes plus qualifiés sur l'ensemble de la période de référence, y compris pour les années où les postes moins qualifiés ont connu de fortes fluctuations.

La création d'emploi pour les activités moins qualifiées semble plus sensible au contexte global économique et politique. 2008 et 2012 ont été des années records, avec une création nette d'emplois atteignant trois fois sa moyenne habituelle. Ces pics s'expliquent par la création d'emplois moins qualifiés. Ces mêmes années, les emplois très qualifiés n'ont généré qu'un quart de la création totale d'emplois, dépassant à peine leur niveau habituel. La nature temporaire de l'évolution de la demande et les contraintes de main-d'œuvre peuvent expliquer ces écarts de tendance entre la création d'emplois très qualifiés et d'emplois peu qualifiés. Ces tendances suggèrent un potentiel plus limité en termes de création d'emplois très qualifiés, mais des perspectives d'emploi plus stables pour les travailleurs les plus qualifiés.

Figure 5.14 : Création nette d'emplois



La majorité des emplois sont créés dans le secteur des services, avec une part relativement importante pour les emplois qualifiés. L'agro-industrie contribue de manière substantielle à la création d'emploi en dépit de son faible nombre d'entreprises. Toutefois, les emplois créés dans ce secteur tendent à être non qualifiés.

La création d'emploi est toujours concentrée sur la région d'Abidjan. Il n'y a pratiquement aucune création de postes dans les secteurs manufacturiers en dehors d'Abidjan, à part dans l'agro-industrie. Le secteur primaire est le seul secteur à générer un nombre considérable d'emplois en dehors d'Abidjan. La plupart des emplois créés à Bouaké dépendent de l'agro-industrie. San-Pédro contribue à la création nette d'emplois dans le secteur primaire et dans le commerce.

Figure 5.15 : Création nette d'emplois formels par activité et par secteur (2003-2012)

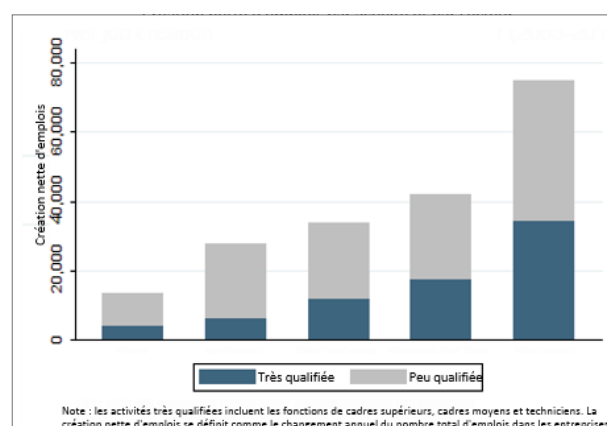
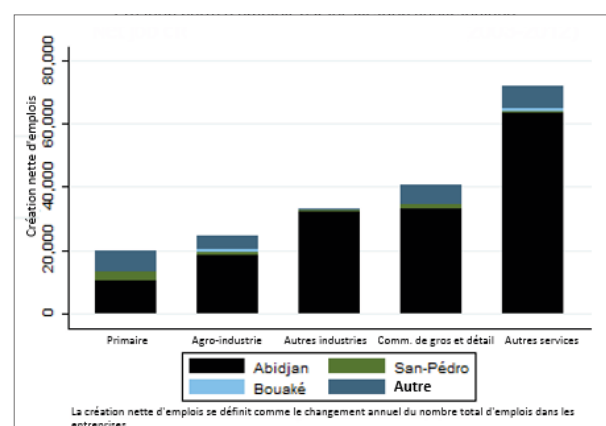


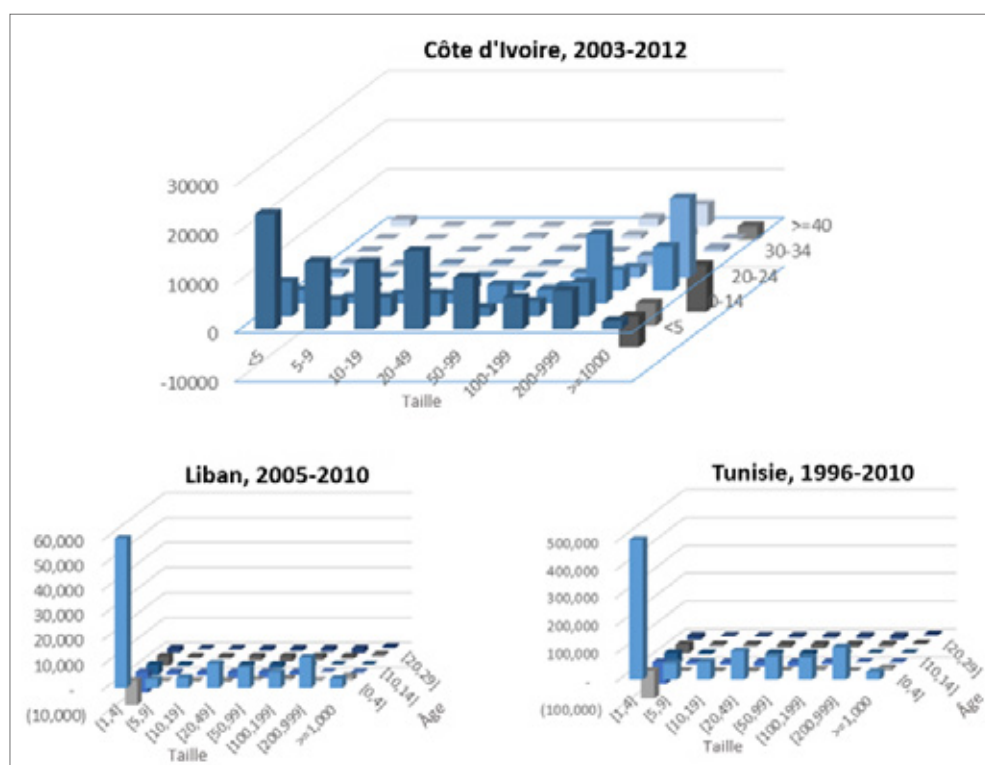
Figure 5.16 : Création nette d'emplois formels par localisation géographique et par secteur (2003-2012)



En Côte d'Ivoire, les jeunes et les grandes entreprises créent la grande majorité des emplois. On trouve dans d'autres pays des éléments contradictoires concernant l'importance des petites et des jeunes entreprises pour la création d'emploi. Aux États-Unis, il a été démontré que les nouvelles entreprises étaient les premières créatrices d'emploi. Cependant, des données émanant de pays en développement désignent les petites et les anciennes entreprises comme principaux contributeurs à la création nette d'emplois (voir Li et Rama (2015) pour une vue d'ensemble des dynamiques d'entreprise et la création d'emploi dans les pays en développement).

Les jeunes entreprises ivoiriennes affichent un bilan positif en matière de création nette d'emplois, quelle que soit leur taille. Les entreprises à la fois jeunes et petites sont celles qui créent le plus grand nombre d'emplois. C'est un constat qui se vérifie dans des pays comme le Liban et la Tunisie où, contrairement à la Côte d'Ivoire, la création nette d'emploi dans les jeunes et petites entreprises excède de loin la création nette d'emplois des entreprises d'autres catégories d'âge. La contribution des jeunes entreprises ivoiriennes, bien que moins significative, se poursuit également au-delà de l'entrée, lorsque les entreprises sont en activité depuis 5-9 ans.

L'importance conjuguée pour la création nette d'emplois de l'entrée de nouvelles entreprises et de l'expansion de grandes entreprises existantes souligne un plus grand dynamisme économique par rapport aux autres pays en développement. Les entreprises de 200 à 999 employés notamment affichent un fort taux de création nette d'emplois. Ce phénomène ne peut s'observer dans des pays comme le Liban ou la Tunisie, où seules les plus petites des entreprises existantes contribuent de manière significative à la création nette d'emplois.

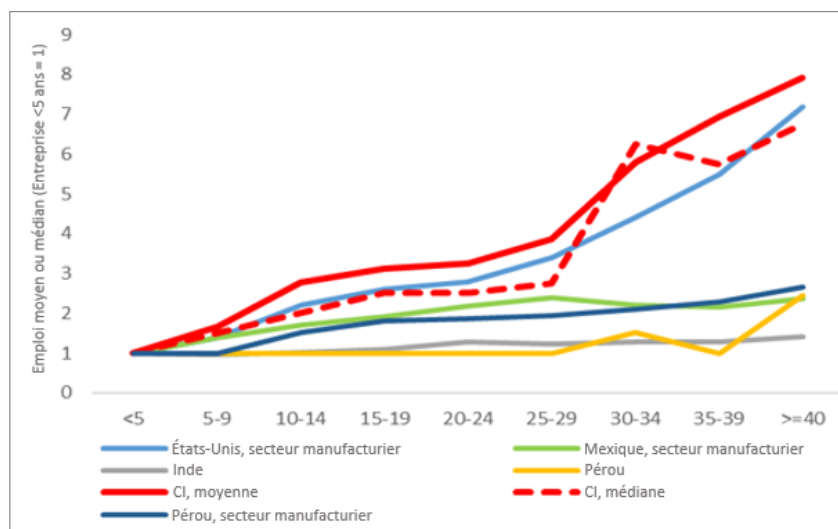
Figure 5.17 : Création nette d'emplois formels par taille et par âge

Note : Les données concernant le Liban et la Tunisie proviennent de Schiffbauer et coll. (2015). Sur les trois figures, la taille est la taille de l'année de base (taille de l'entreprise en année t-1 pour les entreprises existantes et les entreprises sortantes en année t ; taille de l'entreprise en année t pour les entreprises entrantes).

5.3.3 Croissance de l'emploi formel au cours du cycle de vie

En Côte d'Ivoire, les entreprises semblent se développer dans le temps. Les résultats ci-dessus peuvent s'accompagner d'une analyse de la croissance de l'emploi sous un angle différent – celui du cycle de vie de l'entreprise – afin de trouver des données descriptives permettant d'évaluer si la création d'emploi est limitée par la capacité des entreprises à se développer. Dans la foulée du travail précurseur de Hsieh et Klenow (2014), on trouve de plus en plus d'indices suggérant que, par rapport aux pays développés, les entreprises des pays en développement tendent à progresser bien plus lentement sur la durée du fait de leurs faiblesses commerciales qui les empêchent d'investir et de se développer. Ce constat est particulièrement vrai en Inde, au Pérou et au Mexique, comme le démontre la comparaison avec le taux d'emploi moyen par âge d'entreprise dans le secteur manufacturier des États-Unis (Figure 5.18). En Côte d'Ivoire en revanche, le rapport taille-âge de l'entreprise est bien plus sain. En fait, le taux de croissance annuel moyen sur l'ensemble du cycle de vie de l'entreprise surpasse celui de tous les autres pays ayant des données disponibles.

Figure 5.18 : Emploi formel par âge d'entreprise dans tous les secteurs



Note : Les données pour les États-Unis, le Mexique et l'Inde proviennent de Hsieh et Klenow (2014). Les données pour le Pérou proviennent de Aterido et Lacovone (2015). L'emploi dans les plus jeunes entreprises (moins de cinq ans) est normalisé à 1 pour tous les pays. Le graphique présente la moyenne non pondérée de l'emploi par usine/entreprise en activité versus l'âge de l'usine/entreprises dans différents secteurs. Pour la Côte d'Ivoire, nous avons utilisé les données multisectorielles de 2012 et inclus également l'emploi médian pour chaque catégorie d'âge d'entreprise. Le profil de la Côte d'Ivoire reste très similaire, que l'on retienne les données de 2012, celles de l'ensemble de la période 2003-2012 ou d'autres sous-périodes, ou que l'on intègre la pondération de l'industrie (valeur ajoutée) en position à trois chiffres, à deux chiffres ou au niveau de la section

Cependant, la croissance de l'emploi se concentre sur un sous-ensemble d'entreprises. La taille médiane des entreprises dans la plupart des catégories d'âge est plus petite que la taille moyenne, suggérant qu'il existe un groupe des « meilleures entreprises » qui domine le rapport emploi/âge de l'entreprise. La répartition des entreprises en percentiles de croissance de l'emploi tend à confirmer le paradoxe observé précédemment, à savoir que si les entreprises à croissance rapide sont de jeunes entreprises, toutes les jeunes entreprises ne connaissent pas la croissance. Comme l'indique le Tableau 5.1, l'effectif moyen, le volume médian des ventes et la part des petites entreprises sont similaires pour les entreprises dont la croissance de l'emploi se situe au-dessus du 90^e percentile et sous le 50^e percentile. Les entreprises à forte croissance comme les entreprises à faible croissance sont souvent des jeunes entreprises ; l'âge moyen et médian des entreprises, ainsi que la part des jeunes entreprises, sont comparables pour les entreprises à faible croissance et pour les entreprises situées au-dessus du 75^e percentile. Toutefois, les entreprises à forte croissance sont nettement plus petites et plus jeunes que les entreprises situées entre le 50^e et le 75^e percentile. Ce schéma se vérifie à la fois dans le secteur manufacturier et dans celui des services, et ce, à différents moments de la période globale de référence.

Tableau 5.1: Caractéristiques des entreprises par profil de croissance

		Secteur manufacturier 2003-2012				Secteur des services 2003-2012			
		<i>Croissance au-dessus du 90p</i>	<i>Croissance 75p-90p</i>	<i>Croissance 50p-75p</i>	<i>Croissance sous le 50p</i>	<i>Croissance au-dessus du 90p</i>	<i>Croissance 75p-90p</i>	<i>Croissance 50p-75p</i>	<i>Croissance sous le 50p</i>
Taux de croissance		<i>au 90p</i>	<i>au 75p</i>	<i>au 50p</i>		<i>au 90p</i>	<i>au 75p</i>	<i>au 50p</i>	
		0,67	0,14	0,00		0,67	0,14	0,00	
Âge de l'entreprise	<i>moyen</i>	6,20	10,05	18,96	11,16	6,16	9,01	14,32	9,91
	<i>médian</i>	3,00	6,00	15,00	7,00	3,00	6,00	10,00	6,00
Emploi	<i>moyen</i>	65,50	105,38	234,38	67,71	53,51	61,39	136,91	32,85
	<i>médian</i>	10,00	17,00	63,00	6,00	8,00	10,00	33,00	5,00
Ventes (millions de FCFA)	<i>moyennes</i>	1 340	2 706	17 830	2 494	346	770	3,176	726
	<i>médianes</i>	88	226	1,312	80	53	99	377	42
Part des petites entreprises		0,67	0,53	0,17	0,71	0,75	0,68	0,33	0,83
Part des jeunes entreprises		0,61	0,41	0,12	0,39	0,59	0,41	0,19	0,37

		Tous les secteurs 2007-2010				Tous les secteurs 2011-2012			
		<i>Croissance au-dessus du 90p</i>	<i>Croissance 75p-90p</i>	<i>Croissance 50p-75p</i>	<i>Croissance sous le 50p</i>	<i>Croissance au-dessus du 90p</i>	<i>Croissance 75p-90p</i>	<i>Croissance 50p-75p</i>	<i>Croissance sous le 50p</i>
Taux de croissance		<i>au 90p</i>	<i>au 75p</i>	<i>au 50p</i>		<i>au 90p</i>	<i>au 75p</i>	<i>au 50p</i>	
		0,55	0,15	0,00		0,67	0,13	0,00	
Âge de l'entreprise	<i>moyen</i>	5,55	9,71	16,57	10,19	5,85	8,69	15,32	8,58
	<i>médian</i>	3,00	6,00	12,00	6,00	3,00	5,00	11,00	5,00
Emploi	<i>moyen</i>	44,19	87,50	177,95	43,44	25,47	52,17	165,72	19,63
	<i>médian</i>	8,00	11,00	40,00	5,00	5,00	9,00	28,00	3,00
Ventes (millions de FCFA)	<i>moyennes</i>	1 135	3 165	11 863	2 278	834	2 057	7 839	605
	<i>médianes</i>	98	282	1,032	113	51	147	488	51
Part des petites entreprises		0,74	0,64	0,28	0,79	0,80	0,73	0,37	0,88
Part des jeunes entreprises		0,64	0,40	0,17	0,41	0,60	0,44	0,19	0,44

Note : La croissance de l'emploi au niveau des entreprises correspond à l'évolution de l'emploi entre l'année $t-1$ et l'année t , divisée par l'effectif moyen ; $g_{ist} = \frac{2(E_{ist} - E_{ist-1})}{E_{ist} + E_{ist-1}}$ où E_{ist} correspond à la croissance de l'emploi dans l'entreprise i du secteur s pour l'année t et E_{ist} correspond à l'emploi dans l'entreprise i du secteur s pour l'année t . Toutes les variables, à l'exception du taux de croissance de l'emploi, se réfèrent à l'année $t-1$.

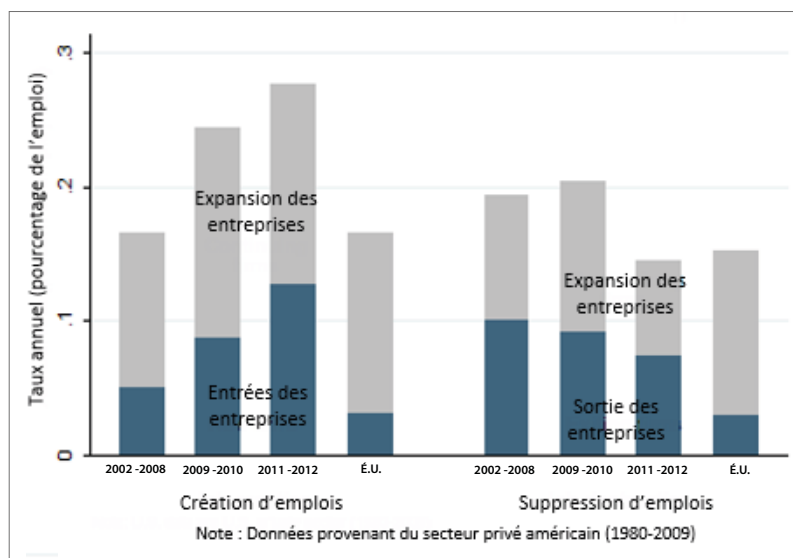
5.3.4 Rôle des entrées et sorties des entreprises dans la création d'emplois formels

L'évolution nette des emplois dissimule un nombre considérable de créations et de destructions d'emplois. Des indices émanant de différents pays (voir notamment Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta 2009) relèvent un degré élevé de turbulence de l'emploi dans les pays développés comme dans les pays en développement, caractérisé par d'importantes créations et destructions simultanées d'emplois. Afin de comprendre le rôle que tiennent les entrées et sorties des entreprises en matière de création d'emploi, nous avons décomposé la croissance totale de l'emploi entre les créations d'emplois (par les nouvelles entreprises et les entreprises en expansion) d'une part, et les destructions d'emploi (par les entreprises en recul et les entreprises sortantes) d'autre part⁹⁴.

La Côte d'Ivoire affiche un niveau très élevé de rotation des emplois du fait des entrées et sorties des entreprises, y compris par rapport aux autres pays à faible revenu. En 2007-2010, les parts totales de création et de destruction d'emplois en Côte d'Ivoire s'élevaient respectivement à 25 % et 20 % de l'emploi total. Pour les États-Unis (1980-2009), ces chiffres se situent autour de 15 %. Li et Rama (2015) proposent une vue d'ensemble des taux de création et de destruction d'emplois pour les pays en développement. Tous les pays avec des données disponibles affichent un taux de création et de destruction d'emplois inférieur à 18 %, bien en dessous de celui de la Côte d'Ivoire. L'Éthiopie par exemple (1997-2007) a un taux de création d'emplois de 17 % et de destruction d'emplois de 10 % environ.

Depuis 2007, les entrées sont devenues bien plus importantes pour la création d'emplois. Pendant la période de conflit, la création d'emploi globale se situait à 17 % environ, avec un tiers seulement des nouveaux postes qui étaient créés par des entreprises entrantes. Cette proportion a augmenté pour atteindre 50 % de la création d'emploi globale en 2011-2012. Parallèlement, l'impact relatif des sorties d'entreprises sur les destructions d'emplois n'a pas évolué. Près de la moitié des destructions d'emplois sont imputables aux entreprises sortantes. Ce schéma est cohérent avec l'augmentation observée du nombre d'entreprises et le taux relativement stable de sortie.

Figure 5.19 : Les flux d'emploi à travers les entrées, sorties, expansions et contractions



94 Le calcul formel est le suivant :

$$\Delta \text{Emploi}_t = \sum_{i \in \text{En expansion}} \Delta \text{Emploi}_{it} + \sum_{i \in \text{En recul}} \Delta \text{Emploi}_{it} + \sum_{i \in \text{Sortantes}} \text{Emploi}_{it-1} + \sum_{i \in \text{Nouvelles}} \text{Emploi}_{it}$$

Globalement, les éléments précédents suggèrent que l'un des principaux obstacles à la création d'emploi en Côte d'Ivoire est le faible taux de survie des entreprises et la grande instabilité du climat des affaires. Ces constats indiquent un climat des affaires soumis à d'incessantes entrées et sorties des entreprises. Plutôt que de refléter une réallocation efficace, cette situation traduit probablement les difficultés qu'ont les entreprises à survivre. Cela semble être notamment le cas pour les petites entreprises depuis 2007.

5.4 Survie des entreprises

Prenant en considération le rôle important joué par les facteurs décrits ci-dessus dans la survie des entreprises, cette section vise à comprendre les déterminants de la survie ou de la cessation d'activité des entreprises en analysant le lien existant entre les fermetures, la productivité au niveau des entreprises et le degré de concurrence au niveau sectoriel. La principale hypothèse est que les entreprises les plus productives devraient faire l'objet d'une sélection positive et survivre (moins susceptibles de fermer) dans un marché fonctionnant correctement, et que cet effet est plus ressenti sur les marchés les plus concurrentiels. Encadré présentant la méthodologie et le Tableau B5.3.2 et les résultats de l'estimation.

Comme attendu, il existe un effet sélectif faible, mais positif du marché qui fait que les entreprises les plus productives sont les moins susceptibles de fermer. Dans la plupart des spécifications, les coefficients estimés de la productivité du travail sont négatifs et significatifs. Dans la spécification de base, le résultat indique un effet marginal moyen du logarithme de la productivité de la main-d'œuvre sur la probabilité de fermeture de -0,0175. Cela implique qu'une amélioration d'un point de l'écart type du logarithme de la productivité de la main-d'œuvre réduit les chances de fermeture de 1,8 point de pourcentage⁹⁵. Bien que positif, cet effet est très faible compte tenu du taux moyen de fermeture estimé à environ 24 % pendant la période d'échantillonnage.

La sélection par la productivité est plus faible pendant la période 2007-2010 que dans la période 2003-2006. Les résultats de la colonne (2) suggèrent que l'ampleur de l'impact de la productivité de la main-d'œuvre a diminué d'environ 50 % dans la période 2007-2010. C'est pendant cette même période que l'économie a commencé à se redresser et que la création de plus petites entreprises a sensiblement augmenté. L'augmentation des activités économiques au cours de cette période n'a pas favorisé une réaffectation plus efficace des ressources vers les entreprises les plus productives. Nous ne disposons malheureusement pas de données pour les années suivant 2012, données qui nous auraient permis de constater l'amélioration ou la baisse de l'efficacité du marché au cours du dernier redressement économique.

La mise en concurrence avec les entreprises étrangères semble être un canal essentiel de sélection du marché par la productivité. Les résultats des colonnes (3) et (5) montrent que les entreprises productives sont plus susceptibles de survivre dans les secteurs où le taux d'entrée des entreprises étrangères est élevé. En particulier, la productivité seule a un effet beaucoup plus faible et insignifiant sur les taux de fermeture lorsqu'est prise en compte l'interaction entre l'entrée des entreprises étrangères et la productivité du travail. Ce résultat indique que les entreprises improductives sont beaucoup plus susceptibles de survivre dans les secteurs où la concurrence étrangère est moindre. Il n'y a aucun signe de sélection positive par la productivité en l'absence de nouvelles entrées d'entreprises étrangères. Comme le montrent les colonnes (4) et (6), il est intéressant de noter que la concurrence sectorielle mesurée par l'indice HHI (*Herfindahl-Hirschmann Index*) ne semble pas avoir de conséquence sur le taux de fermeture des entreprises. Ce résultat est compatible avec l'argument selon lequel la concurrence étrangère pourrait être beaucoup plus importante que la concurrence nationale dans la sélection du marché.

La mise en évidence d'un taux d'échec plus élevé et d'une prime à la survie pour les entreprises plus âgées et plus grandes dans les secteurs à fort taux d'entrée d'entreprises étrangères souligne la nécessité de soutenir la capacité des jeunes entreprises nationales face à la concurrence. Si la concurrence étrangère semble renforcer l'effet positif de la sélection du marché, il est inquiétant de constater que l'augmentation de la présence étrangère dans un secteur donné réduit également la probabilité moyenne de survie des entreprises, même après avoir pris en compte

⁹⁵ Ce calcul est fait en évaluant la différence de probabilité de fermeture lorsque le logarithme de la productivité de la main-d'œuvre est à un écart-type de sa moyenne et que tous les autres contrôles sont à leurs moyennes.

la productivité. Les estimations de la colonne (3), par exemple, montrent qu'une augmentation d'un écart type du taux d'entrée d'entreprises étrangères augmente le taux de fermeture des entreprises de 2,6 points de pourcentage. De plus, les résultats de toutes les spécifications montrent que les entreprises les plus âgées et les plus grandes sont plus susceptibles de survivre indépendamment de leur productivité. Les entreprises situées dans les grandes villes (Abidjan, Bouaké, San-Pédro) sont également plus susceptibles de survivre. Fait intéressant, les entreprises situées à Bouaké ont tendance à avoir un taux de survie significativement plus élevé, suggérant ainsi des opportunités de marché potentiellement plus élevées.

Encadré 5.3 : Spécifications des régressions sur les probabilités de sortie

Conformément aux modèles dynamiques d'entreprises comme celui d'Olley et Pakes (1996), une sortie d'entreprise se produit lorsque la valeur actualisée de ses bénéfices nets, incluant les coûts fixes, est négative. Étant donné que la productivité et la structure du marché sont dans de tels modèles, le principal déterminant des bénéfices, le risque de fermeture d'une entreprise pour chaque période de temps peut s'écrire ainsi :

$$\Pr(e_{ist} = 1) = \Pr(\delta TFP_{ist-1} + \beta X_{it-1} + \gamma Z_{st-1} \leq c_{it-1}^f)$$

En supposant que le coût fixe est un terme d'erreur aléatoire suivant une distribution logistique, la spécification empirique peut être estimée à l'aide d'un modèle log-log complémentaire⁹⁶. Par souci de simplicité, nous contrôlons pour la productivité de la main-d'œuvre (valeur ajoutée par travailleur) plutôt que la PTF (*productivité totale des facteurs*) ainsi que pour l'intensité capitalistique de l'entreprise pour tenir compte de la possibilité que les entreprises ayant une productivité plus élevée de la main-d'œuvre le doivent plus à une intensité capitalistique élevée qu'à leur PTF⁹⁷. La principale hypothèse est que dans un marché fonctionnant correctement, les entreprises les plus productives et destinées à survivre (moins susceptibles de fermer) devraient faire l'objet d'une sélection positive.

Nous avons inclus avec la productivité une gamme d'interactions destinées à mieux comprendre comment différents facteurs peuvent affecter l'effet de sélection du marché, en particulier (i) si l'entreprise est détenue ou non par des intérêts étrangers, (ii) s'il s'agit de périodes de conflit (en utilisant des effets fixes pour les différentes périodes) et (iii) selon l'intensité de la concurrence telle que mesurée par le taux d'entrée des entreprises étrangères et l'indice HHI, mesuré au niveau sectoriel à 2 chiffres. Nous avons également inclus d'autres caractéristiques de l'entreprise, telles que la taille, l'âge, la région et l'industrie et des effets fixes (EF) annuels pour tenir compte d'un non-respect des politiques et d'autres changements fondamentaux du marché intervenus au niveau de l'industrie et au cours de la période, effets qui auraient pu jouer sur le taux de fermeture des entreprises.

Tableau B5.3.2 : Déterminants de la fermeture des entreprises

VARIABLES	(1) Fermeture	(2) Fermeture	(3) Fermeture	(4) Fermeture	(5) Fermeture	(6) Fermeture
Catégorie de taille [5-9]	-0,299*** (0,0470)	-0,298*** (0,0470)	-0,297*** (0,0470)	-0,299*** (0,0470)	-0,294*** (0,0471)	-0,298*** (0,0470)
Catégorie de taille [10-19]	-0,289*** (0,0499)	-0,289*** (0,0499)	-0,286*** (0,0500)	-0,290*** (0,0499)	-0,282*** (0,0500)	-0,289*** (0,0500)
Catégorie de taille [20-49]	-0,476*** (0,0565)	-0,476*** (0,0565)	-0,473*** (0,0565)	-0,477*** (0,0565)	-0,470*** (0,0566)	-0,477*** (0,0566)
Catégorie de taille [50-99]	-0,653*** (0,0809)	-0,656*** (0,0810)	-0,650*** (0,0809)	-0,654*** (0,0810)	-0,649*** (0,0810)	-0,656*** (0,0810)
Catégorie de taille [100-199]	-0,652*** (0,102)	-0,652*** (0,102)	-0,655*** (0,102)	-0,653*** (0,102)	-0,656*** (0,102)	-0,653*** (0,102)
Catégorie de taille [200-999]	-0,864***	-0,866***	-0,864***	-0,867***	-0,863***	-0,869***

96 Cette spécification est équivalente au modèle de risque en temps discret (Cameron et Trivedi 2004).

97 Les résultats sont identiques en utilisant l'indice TFP de Solow calculé avec CRTS et les parts médianes de main-d'œuvre des secteurs industriels à 2 chiffres. Comme nous mesurons la production à l'aide des revenus plutôt qu'avec la production physique, un niveau élevé de productivité de la main-d'œuvre ou de la TFP pourrait signifier soit une productivité élevée soit une forte demande du marché et nous ne serions alors pas capables de différencier les deux.

	(0,105)	(0,105)	(0,105)	(0,105)	(0,105)	(0,105)
Catégorie de taille >=1000	-1,445***	-1,445***	-1,447***	-1,447***	-1,448***	-1,453***
	(0,248)	(0,247)	(0,248)	(0,247)	(0,247)	(0,247)
Catégorie d'âge [5-9]	-0,308***	-0,309***	-0,307***	-0,308***	-0,309***	-0,309***
	(0,0444)	(0,0444)	(0,0444)	(0,0444)	(0,0444)	(0,0444)
Catégorie d'âge [10-14]	-0,274***	-0,274***	-0,273***	-0,274***	-0,273***	-0,274***
	(0,0550)	(0,0550)	(0,0551)	(0,0550)	(0,0551)	(0,0550)
Catégorie d'âge [15-19]	-0,327***	-0,323***	-0,327***	-0,326***	-0,324***	-0,323***
	(0,0725)	(0,0725)	(0,0726)	(0,0725)	(0,0726)	(0,0725)
Catégorie d'âge [20-24]	-0,467***	-0,467***	-0,469***	-0,467***	-0,473***	-0,468***
	(0,0896)	(0,0896)	(0,0896)	(0,0896)	(0,0897)	(0,0896)
Catégorie d'âge [25-29]	-0,532***	-0,531***	-0,536***	-0,532***	-0,539***	-0,532***
	(0,108)	(0,108)	(0,108)	(0,108)	(0,108)	(0,108)
Catégorie d'âge [30-34]	-0,423***	-0,424***	-0,424***	-0,423***	-0,429***	-0,424***
	(0,130)	(0,130)	(0,130)	(0,130)	(0,130)	(0,130)
Catégorie d'âge [35-39]	-0,567***	-0,563***	-0,571***	-0,566***	-0,564***	-0,558***
	(0,171)	(0,171)	(0,171)	(0,171)	(0,171)	(0,171)
Catégorie d'âge >=40	-0,432***	-0,432***	-0,437***	-0,432***	-0,443***	-0,431***
	(0,111)	(0,111)	(0,111)	(0,111)	(0,112)	(0,111)
Propriété étrangère	0,0292	0,0287	0,0271	0,0290	1,053	1,026
	(0,0658)	(0,0659)	(0,0658)	(0,0658)	(0,663)	(0,662)
Abidjan	-0,352***	-0,354***	-0,352***	-0,353***	-0,357***	-0,355***
	(0,0521)	(0,0521)	(0,0521)	(0,0521)	(0,0521)	(0,0521)
San-Pédro	-0,331***	-0,334***	-0,336***	-0,332***	-0,341***	-0,335***
	(0,125)	(0,124)	(0,125)	(0,125)	(0,124)	(0,124)
Bouaké	-0,830**	-0,833**	-0,830**	-0,830**	-0,841**	-0,833**
	(0,384)	(0,384)	(0,384)	(0,384)	(0,385)	(0,384)
Log (Productivité MO)	-0,113***	-0,159***	-0,0292	-0,113***	-0,0230	-0,148***
	(0,0161)	(0,0244)	(0,0375)	(0,0193)	(0,0420)	(0,0291)
logK/L	-0,126	-0,120	-0,127	-0,125	-0,132	-0,126
	(0,138)	(0,138)	(0,138)	(0,138)	(0,138)	(0,138)
Étranger*logLP					-0,0675	-0,0659
					(0,0437)	(0,0437)
(2007-2010)*logLP		0,0724**			0,112***	0,0613*
		(0,0306)			(0,0347)	(0,0319)
(2011)*logLP		0,0681			0,0629	0,0750*
		(0,0416)			(0,0422)	(0,0425)
Taux d'entrée des entreprises étrangères (secteur)			10,90***		18,20***	
			(4,204)		(4,787)	
logLP*Entrées étrangères			-0,690**		-1,181***	
			(0,273)		(0,312)	
Valeur ajoutée HHI (secteur)				-0,243		-0,810
				(2,011)		(2,040)
logLP*HHI				-0,00929		0,0273
				(0,127)		(0,129)
Industrie 2 car.et année, EF	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	1,715***	2,383***	0,414	1,775***	0,336	2,313***
	(0,383)	(0,462)	(0,638)	(0,423)	(0,687)	(0,520)
Observations	21 560	21 560	21 560	21 560	21 560	21 560

Note : Écart-type des groupes entre parenthèses *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1.

L'indicateur de fermeture n'est disponible que pour la période 2003-2011 et nous nous basons sur les données de fermeture de cette période.

LP (*Productivité Main d'Oeuvre*) désigne la productivité de la main-d'œuvre (valeur ajoutée par travailleur).

5.5 Productivité de la main-d'œuvre et croissance des entreprises en activité

Pour les entreprises survivantes, la croissance de l'emploi diminue considérablement avec la taille. Nous avons vu plus haut que la création d'emplois est plus forte pour les entreprises jeunes et les petites entreprises. Cette section tente de structurer l'analyse descriptive de la section 3 en régressant selon la méthode de régression MCO (moindres carrés ordinaires) et les effets fixes (EF) d'entreprise la croissance de l'emploi au niveau des entreprises (dans les entreprises en activité) sur différentes caractéristiques de ces entreprises, leur productivité et d'autres contrôles au niveau sectoriel (voir Table de l'Annexe 5 pour les spécifications et les résultats associés). Les résultats de la colonne (3) montrent qu'une fois contrôlées la taille et les autres caractéristiques de l'entreprise, l'effet de l'âge n'est significatif que pour les entreprises de plus de 25 ans. Ce résultat est cohérent avec le fait que seule une petite part des jeunes entreprises est en mesure de croître, ce qui pourrait entraîner en moyenne des taux de croissance similaires entre les différents groupes d'âge. Il est suggéré qu'une grande partie de la relation positive croissance-âge semble être fonction de la taille : dans la distribution par taille, les petites entreprises semblent avoir une croissance plus rapide.

Au-delà de la taille et de l'âge, la productivité au niveau de l'entreprise a un effet positif sur la croissance après création. Cette relation entre la croissance de l'emploi et la productivité est un autre indicateur utile de l'efficacité de l'allocation du marché, comme c'est le cas dans un marché concurrentiel où les entreprises productives devraient pouvoir croître tandis que les entreprises improductives se contracteraient et fermentaient (voir par exemple la discussion dans Syverson 2011). Les estimations MCO sur la productivité du travail montrent un effet positif, mais faible dans le domaine de corrélation où un doublement de la productivité de la main-d'œuvre n'est associé qu'à une augmentation moyenne de seulement 4 à 5 % de la croissance de l'emploi. Les estimations du coefficient EF sont plus élevées. Bien que l'ampleur de l'effet soit encore faible, il suggère que lorsque les entreprises améliorent leur productivité, elles parviennent en même temps à augmenter leur main-d'œuvre au lieu de perdre leurs emplois. Cependant, comme mentionné plus haut, notre productivité mesure la productivité des revenus et par conséquent, les augmentations de productivité calculées pourraient être dues à l'augmentation de la demande des entreprises. Nos résultats pourraient donc être interprétés également de la façon suivante : les entreprises confrontées à une demande plus forte sont les plus susceptibles de croître.

La croissance de l'emploi augmente également avec la croissance sectorielle de la productivité de la main-d'œuvre. Les résultats de la colonne (6) montrent que les entreprises peuvent croître en fonction de leur propre productivité plus rapidement quand la productivité de la main-d'œuvre augmente dans l'ensemble du secteur. Une interprétation réside dans la réaffectation positive de l'emploi des secteurs moins productifs vers les secteurs plus productifs. Dans la mesure où la productivité sectorielle de la main-d'œuvre est un signal de la croissance de la demande sectorielle globale, ce résultat laisse supposer que la croissance de la demande est importante pour la création d'emplois.

Les entreprises à forte intensité capitaliste ont tendance à croître plus rapidement. Les estimations dans les spécifications EF suggèrent qu'une augmentation de 10 % de l'intensité capitaliste est associée à une augmentation d'environ 9 à 13 % du taux de croissance de l'emploi. Bien que l'intensité capitaliste ne soit qu'un pâle indicateur des contraintes financières, le fait que les entreprises à forte intensité capitaliste, c'est-à-dire à plus faible intensité de main-d'œuvre, puissent croître plus rapidement en fonction des effets fixes d'entreprise et d'autres caractéristiques, souligne le rôle potentiel de contrainte à la création d'emplois joué par l'accès au financement.

Il n'y a pas de différences claires entre les entreprises manufacturières et les entreprises de services. On pourrait s'attendre à ce que l'emploi soit plus susceptible d'augmenter avec la croissance de la productivité dans les secteurs exportables en raison du potentiel d'expansion de la demande. Mais nous ne constatons qu'une estimation légèrement plus petite (et non significative statistiquement) des coefficients pour les entreprises manufacturières que pour les entreprises de services. Ce résultat indique que le secteur manufacturier pourrait être en deçà de son potentiel de croissance de production et de création d'emplois. Fait intéressant, il existe dans la plupart des spécifications une corrélation positive entre la croissance de l'emploi et la part des employés de pays francophones d'Afrique de l'Ouest. Cette relation semble toutefois uniquement applicable au secteur des services, ce qui laisse supposer que la croissance de l'emploi a été plus disproportionnée pour ces travailleurs dans ce secteur.

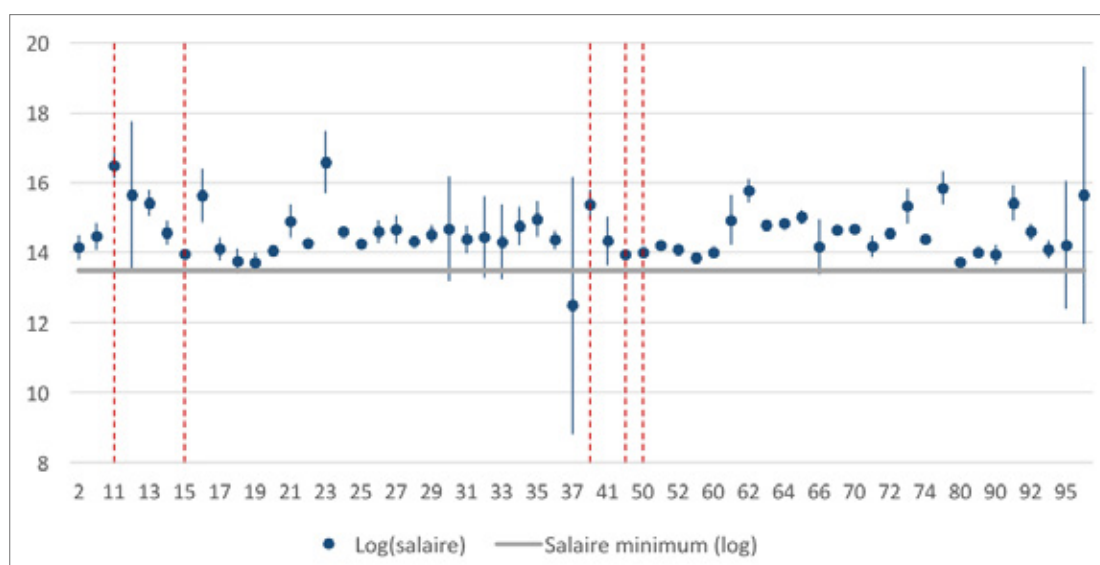
5.6 Salaires, qualité de l'emploi et coût de la main-d'œuvre

Cette section étudie la structure des salaires en tant qu'indicateur de la qualité de l'emploi et du coût de la main-d'œuvre entre secteurs, types d'entreprises et au cours du temps. Elle analyse également la relation existant entre processus de croissance des salaires et productivité de la main-d'œuvre et autres caractéristiques de l'entreprise. L'analyse permet de répondre aux questions suivantes : (i) Les salaires sont-ils plus élevés dans les grandes ou les petites entreprises, les entreprises créatrices d'emplois ou celles ne créant pas d'emplois ? (ii) Les salaires augmentent-ils avec la productivité interne de l'entreprise ou la productivité de l'ensemble du secteur ? (iii) Comment la relation salaires-productivité varie-t-elle en fonction du niveau de concurrence du marché ?

Premièrement, une grande hétérogénéité des salaires existe entre les secteurs et à l'intérieur d'un même secteur, même après avoir tenu compte de la distribution des compétences. Il n'est pas surprenant que la plupart des secteurs paient mieux que l'agriculture. De façon assez inattendue, le secteur de la transformation alimentaire enregistre l'un des plus bas salaires moyens. Les secteurs industriels liés au pétrole et au gaz (CITI 11 et 23) sont de loin les secteurs les plus rémunérateurs. Les emplois du secteur public (CITI 75) figurent également parmi les emplois les mieux rémunérés, confirmant ainsi l'argument selon lequel des salaires publics élevés pourraient provoquer un effet de salaire plancher pour les travailleurs qualifiés du secteur privé dans de nombreux pays en développement, notamment en Côte d'Ivoire. Cette observation est conforme à l'une des conclusions du chapitre 1 selon laquelle les emplois publics sont plus fréquents parmi les personnes les plus instruites, ayant effectué au moins le deuxième cycle du secondaire, que les emplois salariés du secteur privé formel.

On peut s'attendre à ce que les variations de salaire par secteur soient principalement conditionnées par des différences dans le contenu des compétences. Toutefois, la décomposition des salaires selon différentes professions (où les travailleurs qualifiés sont définis comme occupant des postes de gestion ou de technicien) montre qu'il existe une importante hétérogénéité entre secteurs, tant pour les travailleurs qualifiés que pour les travailleurs non qualifiés. Bien que le métier ne soit pas la seule mesure parfaite du contenu des compétences, cette hétérogénéité est potentiellement le résultat soit de la rigidité des salaires, soit de la non-transférabilité des compétences entre secteurs.

Figure 5.20 : Différences salariales entre emplois formels selon les secteurs industriels



Note : Les lignes pointillées verticales séparent les secteurs de l'agriculture et de la pêche, de l'exploitation minière, de la fabrication, des services publics, de la construction et des services. La ligne horizontale indique le salaire minimum (nominal) actuel

Deuxièmement, il existe des différences de niveaux de salaire entre les petites et micro-entreprises et les grandes entreprises, où les salaires sont nettement plus élevés⁹⁸. Comme prévu, les salaires des micro-entreprises sont plus faibles que ceux des petites entreprises qui, à leur tour, sont inférieurs à ceux des moyennes et grandes entreprises. Fait intéressant, il n'y a pas de claire différence entre les salaires des grandes entreprises et les salaires des moyennes. La distribution des salaires, en particulier au niveau inférieur, semble identique pour les moyennes et grandes entreprises. Si les salaires peuvent être considérés comme un indicateur suffisant des caractéristiques des travailleurs, il semble que les moyennes et grandes entreprises emploient des groupes de travailleurs identiques, mais sensiblement différents des petites et micro-entreprises. Ce résultat a d'importantes implications. Les résultats portant sur le coût de la main-d'œuvre et tirés d'études antérieures basées sur les grandes entreprises (comme la Banque mondiale, 2015) ne sont peut-être pas applicables à toutes les entreprises, comme on le verra plus loin à la section 5.7.

Cette situation peut s'expliquer notamment par le fait que les grandes entreprises requièrent une structure organisationnelle différente, qui nécessite beaucoup plus de postes de management. Cette explication est confirmée par l'analyse de la façon dont les entreprises ont tendance à s'organiser selon leur taille (voir Caliendo, Monte, Rosse-Hansberg 2015 pour une explication de la façon dont les entreprises s'organisent pour économiser l'utilisation de leurs connaissances). Parmi les entreprises qui comptent au moins 20 employés, la grande majorité est organisée selon une structure plus complexe où l'on recense quatre catégories d'employés (ouvriers non qualifiés, techniciens, cadres intermédiaires et cadres supérieurs). En revanche, seules 16,6 % des micro-entreprises disposent de ces quatre catégories d'employés et leur grande majorité ne compte qu'une ou deux catégories de travailleurs. Étant donné que les salaires moyens sont nettement plus élevés pour les catégories les plus qualifiées, les différences relevées dans la structure organisationnelle des entreprises peuvent expliquer les écarts de salaire.

Figure 5.21 : Distribution des salaires par taille d'entreprise

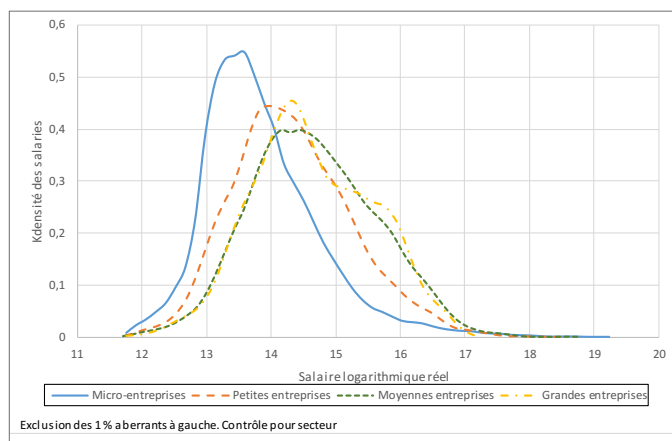
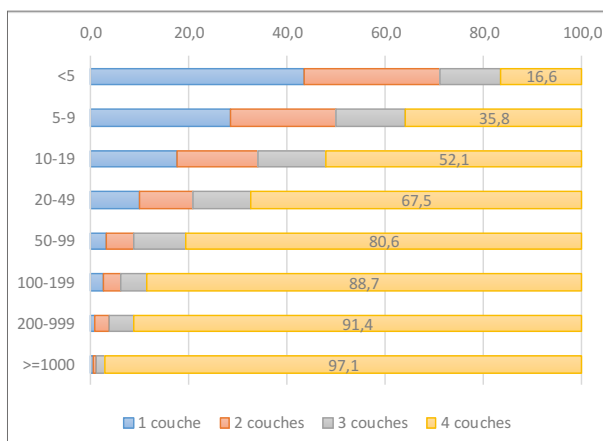


Figure 5.22 : Structure organisationnelle par taille d'entreprise



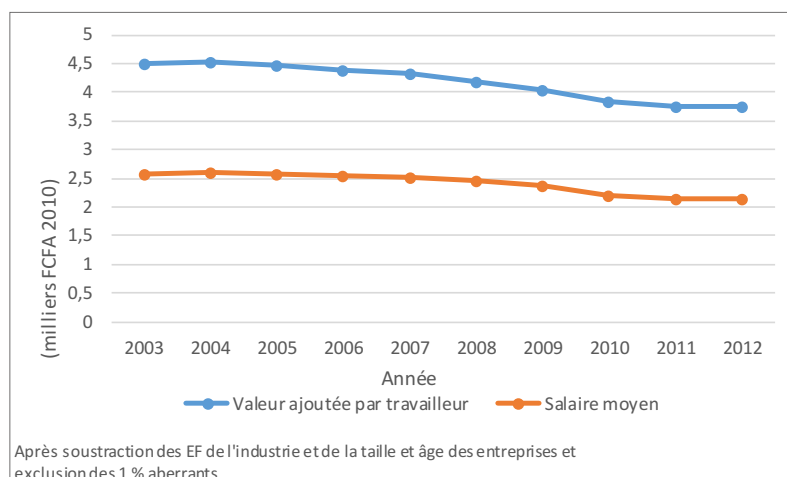
Note : Les 4 catégories ou « couches » sont : i) les cadres supérieurs, ii) les cadres intermédiaires, iii) les techniciens et iv) les travailleurs non qualifiés qui incluent les ouvriers, les travailleurs et les apprentis. Cette notion de catégorie ou « couche » organisationnelle est tirée de Caliendo, Monte et Rossi-Hansberg. (2015).

En termes réels, le salaire moyen dans le secteur formel a progressivement diminué au cours du temps, reflétant peut-être l'arrivée d'un nombre croissant de travailleurs peu qualifiés. La Figure 5.23 montre l'évolution dans le temps du salaire moyen, la valeur ajoutée moyenne par travailleur en fonction de la composition du secteur, la taille et l'âge des entreprises. En 2012, la productivité moyenne de la main-d'œuvre est d'environ 17 % inférieure à son niveau de 2003 et la différence est statistiquement significative. La baisse de la productivité de la main-d'œuvre peut s'expliquer par le fait que les entreprises sont devenues moins intenses en compétences, ce qui est conforme aux résultats présentés à la Figure 5.14. Étant donné que ces estimations sont nettes des effets des secteurs, de la taille et de l'âge des entreprises, le résultat suggère que la part des travailleurs moins qualifiés pourrait avoir augmenté au sein des entreprises.

98 En contradiction avec les résultats de l'Enquête sur les entreprises de 2009 (Banque mondiale 2010) qui constate que les petites entreprises ont un coût de main-d'œuvre plus élevé.

L'écart entre salaires et productivité de la main-d'œuvre est resté constant pendant la période étudiée, suggérant que le pouvoir respectif de négociation des travailleurs et des entreprises n'a pas beaucoup évolué. Au niveau des entreprises, nous constatons en parallèle, à la baisse de la productivité moyenne de la main-d'œuvre, une baisse similaire des salaires. Pendant toute la période couvrant l'échantillon, le salaire moyen reste toujours situé à environ 60 % du niveau de la productivité moyenne de la main-d'œuvre. Comme la relation entre salaire et productivité de la main-d'œuvre devrait être déterminée par le niveau du pouvoir de négociation entre entreprises et travailleurs, l'écart salarial observé montre que les entreprises ont maintenu un niveau similaire de pouvoir de négociation au fil du temps.

Figure 5.23 : Évolution dans le temps des salaires et de la productivité de la main-d'œuvre dans les entreprises formelles



Dans le but de formaliser les statistiques descriptives présentées ci-dessus, cette section analyse maintenant les déterminants du salaire en se basant sur un modèle de partage des rentes (dans l'esprit de Van Reenan (1996) et Card, Devicienti et Maida (2014)). L'idée principale est que la façon dont sont partagés les profits (en d'autres termes les salaires payés aux travailleurs comparés au produit marginal de la main-d'œuvre) dépend de leur pouvoir de négociation respectif et de la structure du marché du travail. Plus précisément, nous régressons le salaire (logarithmique) sur la productivité moyenne de l'entreprise, le ratio de compétence, le niveau de productivité et les salaires du secteur (comme indice de l'option « extérieur » pour les employés de l'entreprise) et d'autres caractéristiques de l'entreprise et du secteur⁹⁹. Cela équivaut à résoudre le problème de la détermination du salaire moyen individuel par une fonction du salaire à l'échelle de l'entreprise (voir Table , Annexe 5 pour les spécifications et les résultats de la régression).

Le coût unitaire de la main-d'œuvre de l'entreprise diminue au fur et à mesure qu'elle croît. Les résultats de la méthode d'estimation MCO montrent que la relation entre la taille de l'entreprise et les salaires est non monotone dans les entreprises et dans les secteurs. Les micro-entreprises offrent des salaires inférieurs à ceux des petites entreprises, ce qui est conforme aux données descriptives ci-dessus. Une fois atteint l'effectif de 50 employés, les salaires commencent à diminuer avec la taille de l'entreprise. De plus, l'âge de l'entreprise n'a plus aucun effet significatif lorsque l'on tient compte des effets fixes d'entreprise. Le plus frappant est que le salaire baisse de façon monotone avec la taille de l'entreprise, indiquant que le salaire moyen de l'entreprise diminue à mesure qu'elle grandit. De plus, la corrélation négative entre le salaire et la création d'emplois confirme encore l'importance du coût de la main-d'œuvre dans la croissance de l'emploi.

Comme prévu, le salaire au niveau de l'entreprise augmente avec la productivité de la main-d'œuvre. L'estimation des coefficients appliqués à la productivité de la main-d'œuvre implique une élasticité comprise entre 0,15 et 0,38. Cela est vérifié si nous ne contrôlons la productivité qu'au niveau de l'entreprise ou si nous contrôlons la productivité

⁹⁹ Nous ne tenons pas compte de la productivité marginale de la main-d'œuvre. La productivité de la main-d'œuvre (valeur ajoutée par travailleur) est proportionnelle au revenu marginal produit par le travail dans la fonction Cobb-Douglas.

par secteur, de sorte que les estimations peuvent être interprétées comme l'impact des chocs de la productivité (ou de la demande) propre à une entreprise. Lorsque les effets fixes d'entreprise sont pris en compte, l'élasticité estimée est plus faible, ce qui suggère que la croissance des salaires au sein de l'entreprise est moins sensible aux augmentations de productivité comparée à celle des entreprises du secteur. Bien qu'elles ne soient pas strictement comparables, ces estimations d'élasticité sont relativement larges comparées à celles d'études antérieures, notamment de Card, Devicienti et Maida (2014), et indiquent la relative importance de l'effet de partage des rentes en Côte d'Ivoire.

Fait intéressant, la productivité moyenne des secteurs a un effet modérateur sur les salaires des entreprises.

Cette situation contraste avec celle de la Suède (Carlsson et coll., 2014) où les chocs de productivité communs au sein d'un même secteur ont un important effet positif sur le salaire. En d'autres termes, nous ne trouvons pas d'indices selon lesquels l'amélioration de la rentabilité des entreprises d'un même segment du marché du travail favoriserait la croissance du salaire des travailleurs. Cela pourrait être un indicateur de l'absence de mobilité de la main-d'œuvre *entre* secteurs et conforterait notre observation antérieure sur l'hétérogénéité des salaires et l'éventuelle faiblesse des transferts de compétence entre les secteurs en Côte d'Ivoire.

Le salaire au niveau des entreprises augmente avec le salaire extérieur, mais l'ampleur de la concentration du marché et l'intensité des compétences n'ont pas d'impacts importants sur le partage de la rente. Le salaire moyen au niveau des secteurs a un effet positif sur le salaire au niveau des entreprises, confirmant ainsi l'hypothèse selon laquelle les travailleurs ont un plus fort pouvoir de négociation lorsqu'ils ont de meilleures options à l'extérieur. Cependant, le pouvoir du marché mesuré par l'indice sectoriel d'emploi HHI n'a pas d'impact significatif sur les salaires, tant aux différents niveaux que dans son interaction avec la productivité au niveau de l'entreprise. De façon similaire, l'effet des coefficients d'interaction du ratio de compétence dans la spécification des effets fixes est petit et insignifiant, montrant ainsi que les travailleurs qualifiés ne sont pas plus susceptibles de bénéficier des améliorations de la productivité.

5.7 Discussion et conclusion

Les différentes analyses précédentes révèlent des tendances très positives dans le secteur formel : les entreprises sont de plus en plus formalisées et croissent avec le temps, contribuant ainsi depuis 2007 à une progression soutenue de l'emploi formel¹⁰⁰. Avec une stabilité politique accrue, nous enregistrons également le retour des investisseurs et des travailleurs étrangers, surtout depuis les élections de 2011.

Cependant, le nombre de nouveaux emplois créés dans le secteur formel reste dans l'ensemble négligeable si nous considérons la taille de la population active. En 2014, le nombre total d'emplois salariés est d'environ 2 millions, soit plusieurs fois la taille du secteur formel de 2012 et de son plus important gain net annuel (respectivement 300 000 et 40 000). Une partie de l'explication est que si nous voyons les entreprises croître avec le temps, beaucoup luttent prioritairement pour survivre. Comparée à d'autres pays dont les données sont disponibles, la Côte d'Ivoire utilise l'un des modèles dynamiques, les plus volatils en termes d'entreprise et d'emploi. Pour celles qui survivent, la croissance semble se concentrer dans une petite fraction des entreprises. Il subsiste en outre de profondes disparités régionales dans la répartition des activités des entreprises.

Entre autres facteurs, l'intensité capitaliste et la productivité de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise semblent améliorer les chances de survie et de croissance de l'entreprise. Compte tenu de notre mesure de la productivité des revenus, le rôle de la productivité suggère encore l'importance de la demande. Le coût de la main-d'œuvre, en particulier pour les emplois plus qualifiés, semble également affecter la capacité de développement de l'entreprise. Ces résultats suggèrent qu'un certain nombre de contraintes liées au climat d'investissement freinent la croissance de l'entreprise. Les sections suivantes abordent ces contraintes et les réponses politiques possibles, en mettant l'accent sur les contraintes de financement et de main-d'œuvre/capacités.

¹⁰⁰ Il convient de noter à nouveau que tous les gains observés dans les données pourraient ne pas être attribuables uniquement aux nouvelles activités économiques étant donné qu'une partie de cette tendance pourrait refléter une meilleure collecte des données.

5.7.1 Contraintes et politiques relatives au climat d'investissement

La réglementation régissant la création d'entreprises ne semble plus présenter de contraintes majeures.

La Côte d'Ivoire a réalisé depuis 2012 des progrès significatifs dans son environnement réglementaire, comme le montrent les classements *Doing Business* (DB) depuis 2012. L'amélioration la plus remarquable a été enregistrée dans le domaine de la « création d'entreprises » où la performance de la Côte d'Ivoire en termes de distance aux frontières fait un bond de 40 en 2004 à 91 en 2016, en raison de la réduction du temps et du coût d'enregistrement. Avec sa longue tradition d'ouverture aux entreprises et aux travailleurs étrangers, le pays n'a pratiquement aucune restriction réglementaire sur l'actionnariat étranger¹⁰¹. L'augmentation des créations d'entreprises tant nationales qu'étrangères, observée dans les données de la CdB, suggère que les contraintes liées au climat d'investissement qui freinent la croissance du secteur formel, pourraient reposer plus sur l'exploitation et les débouchés que sur la création de l'entreprise elle-même.

Au-delà de l'instabilité politique, les freins à la croissance post-crédation pourraient partiellement s'expliquer par les contraintes d'accès au financement, aux transports et à la logistique, ainsi que les contraintes de compétences et de coût présentes sur le marché du travail. En matière de climat d'investissement et malgré quelques améliorations, la Côte d'Ivoire se caractérise toujours par les mêmes contraintes que les autres pays de la région. En 2016, et malgré les récentes améliorations, le classement *Doing Business* la place encore en 142^e position sur plus de 180 pays. Outre l'instabilité politique, le climat d'investissement défavorable a peut-être contribué aux taux élevés de cessation d'activité et de rotation de la main-d'œuvre.

L'accès au financement est une contrainte importante, perçue comme telle par les entreprises et démontrée par le faible niveau d'intensité capitalistique et le taux élevé de rendement du capital. Le Tableau 5.3 montre les variations transversales de l'intensité capitalistique et du rendement du capital selon la taille de l'entreprise, en Côte d'Ivoire et dans d'autres pays comparables. L'intensité capitalistique des entreprises ivoiriennes est en fait nettement inférieure à celle des entreprises des autres pays. À l'inverse, le rendement moyen du capital est presque toujours plus élevé, quelle que soit la taille de l'entreprise. Bien qu'il soit difficile de déterminer les pays où le capital est le plus contraignant, nous utilisons comme indicateur le rendement moyen du capital, mesuré comme le rapport de la valeur ajoutée sur le capital. L'idée est que pour l'entreprise qui maximise ses profits, le rendement marginal du capital devrait être assimilé à son prix, de sorte qu'un rendement plus élevé révèle un coût en capital plus élevé, ou que l'entreprise est plus limitée en capital. Suite à cette approximation, il semble que les entreprises ivoiriennes soient les plus limitées en capitaux parmi les pays comparables de l'Afrique de l'Ouest et d'autres régions.

Les contraintes de financement varient considérablement selon les secteurs et les types d'entreprises, signe de frictions sur le marché des capitaux (Figures 5.24 et 5.25). En utilisant le même rendement moyen du capital que l'indicateur, il apparaît que les industries manufacturières, les activités de services associés aux mines, aux ordinateurs et autres équipements ainsi que les intermédiaires financiers (CITI 12, 30, 32, 33, 50, 67 et 72) soient les plus contraintes financièrement. Le secteur de l'agro-industrie (CITI 15) semble de son côté moins contraint. Les obstacles au financement varient également selon la taille de l'entreprise, et l'accès au financement semble en général plus limité pour les petites entreprises. Cependant, et contrairement à ce que suggèrent d'autres études, les micro-entreprises formelles pourraient ne pas être les plus contraintes financièrement. En utilisant notre indicateur, ce sont les entreprises ayant entre 5 et 20 employés qui bénéficieraient le plus de la réaffectation du capital. Cependant, comme le souligne le chapitre 4, les contraintes les plus lourdes pour les entreprises familiales sont les contraintes de financement.

101 Voir les données de référence dans <http://www.doingbusiness.org/Custom-Query/côte-divoire> et <http://iab.worldbank.org/data/exploreconomies/côte-divoire#investing-across-sectors>

Tableau 5.3 : Intensité capitalistique et rendement du capital du secteur manufacturier formel de différents pays

Pays - Année	Intensité capitalistique moyenne	Rendement moyen du capital		
		Petites* entreprises	Moyennes entreprises	Grandes entreprises
Burkina Faso (2009)	9 802	2,01	0,39	1,41
Cameroun (2009)	12 480	1,34	0,93	0,89
Côte d'Ivoire (2009)	2 040	2,32	0,54	2,98
Côte d'Ivoire (2012)**	5 298			
Côte d'Ivoire, secteur manufacturier (2012, CdB)***	3 637	1,46	1,37	0,88
Côte d'Ivoire, autres secteurs (2012, CdB)***	2 453	2,42	2,08	1,38
Ghana (2013)	10 634	0,48	0,51	0,86
Kenya (2013)	20 676	0,62	0,46	1,67
Sénégal (2014)	9 327	0,58	0,91	5,10
Sri Lanka (2011)	8 716	0,24	0,48	1,20
Vietnam (2009)	18 071	0,66	0,63	0,48

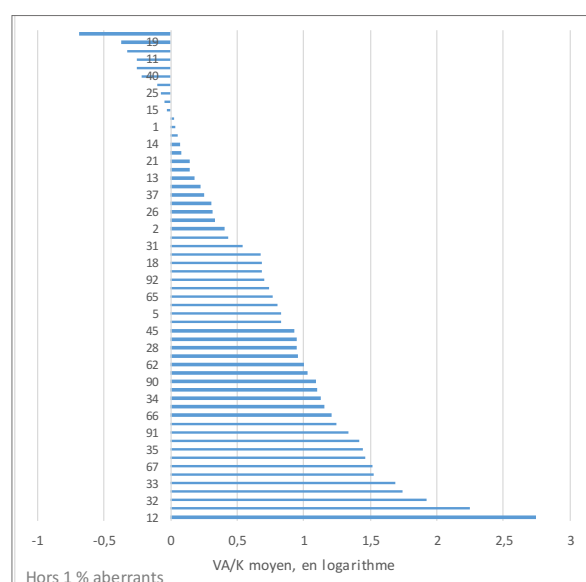
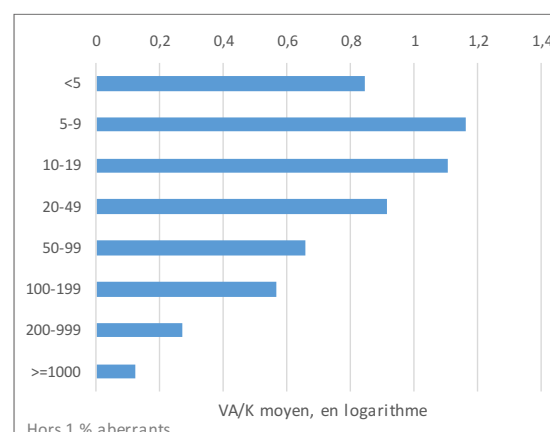
Source : Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises et CdB (Centrale des bilans) de la Côte d'Ivoire. Les données WBES (Word Bank Enterprise Survey) excluent 1 % de valeurs aberrantes. Les données 2012 pour la Côte d'Ivoire ne respectent pas la méthodologie WBES normalisée et les calculs ne sont pas pris en compte pour concevoir l'échantillonnage. Ils doivent donc être interprétés avec prudence. Les valeurs monétaires sont en USD 2010. L'intensité du capital est la valeur du capital (actif total) par travailleur.

* Les petites entreprises excluent les entreprises de moins de 5 employés.

** Le rendement du capital par taille d'entreprise ne figure pas pour la Côte d'Ivoire pour l'année 2012 en raison de la faible taille de l'échantillon.

*** Estimation utilisant les données de la Centrale des bilans et excluant les micro-entreprises et les entreprises déclarant un capital = zéro afin d'être comparables à celles de WBES.

En conséquence, les politiques visant à améliorer l'accès au financement doivent tenir compte de l'hétérogénéité des entreprises et des secteurs. La faible note du pays pour l'indicateur « Obtenir un crédit » du classement DB s'explique par l'absence d'un bureau de crédit ou d'un registre de crédit, de partage d'information sur le crédit et d'un registre des garanties mobilières, absences qui nuisent à la généralisation du crédit dans l'économie et qui affectent souvent de façon disproportionnée les petites entreprises. De façon alternative, des politiques destinées à attirer les investissements étrangers dans les secteurs les plus financièrement limités pourraient être envisagées pour atténuer les contraintes de financement. Ces politiques ne devraient pas être des instruments inopérants comme le sont par exemple les incitations fiscales, mais pourraient être ciblées sur le climat d'investissement et encourageraient l'arrivée d'étrangers dans des secteurs sélectionnés. De plus, le faible rendement du capital dans certains secteurs et dans certains types d'entreprises peut être le résultat de contraintes liées à des intrants complémentaires tels qu'une main-d'œuvre qualifiée. Par la suite, les politiques qui ne tiendraient pas compte des autres intrants complémentaires pourraient ne pas suffire à atténuer les contraintes de développement des entreprises.

Figure 5.24 : Rendement du capital par secteur**Figure 5.25 : Rendement du capital par taille d'entreprise**

Une autre préoccupation concernant la compétitivité du secteur formel, en particulier le secteur manufacturier, est le coût élevé perçu de la main-d'œuvre (Banque mondiale 2015b). Si cela est vérifié, un coût excessivement élevé de la main-d'œuvre pourrait être une contrainte à la croissance de l'entreprise et de l'emploi en général. Nous avons déjà constaté à travers les données de la CdB que les entreprises semblent croître en même temps qu'elles réduisent le coût moyen de la main-d'œuvre. Nous analysons maintenant les données de plusieurs pays pour savoir ce qu'il en est de la compétitivité du coût de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire. Les résultats de l'enquête WBES sont présentés à la Figure 5.26.

Contrairement à l'étude de l'industrie manufacturière centrée sur les plus grandes entreprises (Banque Mondiale 2015b), les entreprises ivoiriennes paient en fait des salaires modérés par rapport aux entreprises d'autres pays à l'intérieur et à l'extérieur de la région. En 2009, en excluant les anciennes zones rebelles, le salaire moyen en Côte d'Ivoire n'était dépassé que par celui du Mali et du Ghana. En 2012, en incluant les anciennes zones rebelles, le coût de la main-d'œuvre est encore plus faible.

Cependant, la Côte d'Ivoire enregistre également un ratio productivité de la main-d'œuvre/coût de la main-d'œuvre relativement faible. Ce résultat indique que la main-d'œuvre n'est pas compétitive et que la faible productivité de la main-d'œuvre pourrait devenir une contrainte à l'expansion du secteur formel.

Encadré 5.4 : Droit du travail et salaire minimum

Le droit du travail en Côte d'Ivoire n'est pas trop restrictif en termes de coûts réglementaires (Banque mondiale, 2010). Sur toute la période d'échantillonnage, le niveau du salaire minimum ne semble pas contraignant pour la plupart des entreprises, car le salaire moyen est supérieur au salaire minimum dans environ 95 % des entreprises.

Pour la première fois depuis la dévaluation de 1994, la Côte d'Ivoire a doublé le salaire minimum en 2013. Il n'y a pas eu d'analyse de l'impact de cette augmentation sur l'emploi, mais nos données au niveau des entreprises suggèrent que le nouveau salaire minimum pourrait devenir contraignant pour une part significative des petites et micro-entreprises, car environ 37 % de ces entreprises rémunèrent actuellement leurs employés au niveau du nouveau salaire minimum.

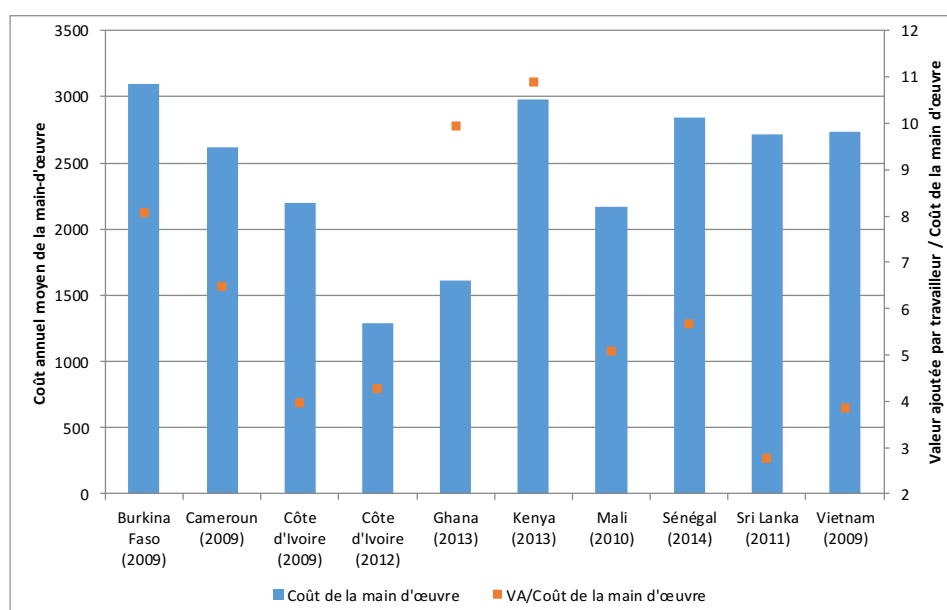
Comme mentionnée au chapitre 1, une part substantielle de la population active et même celle des salariés, gagne en fait beaucoup moins que le salaire minimum. Cela s'explique en partie par le fait qu'une faible part de la population active occupe un emploi formel, comme souligné dans ce chapitre. Les revenus des personnes ayant un emploi indépendant non agricole et agricole, bien que plutôt hétérogènes, sont en moyenne inférieurs au salaire minimum du secteur formel.

Dans le même temps, le nouveau salaire minimum ne semble pas excessif pour les entreprises formelles. Calculé à partir de la base de données du classement *Doing Business*, le ratio du salaire minimum sur la valeur ajoutée globale par travailleur (PIB par personne active) en Côte d'Ivoire reste en bas de l'échelle par rapport aux pays d'Afrique de l'Ouest et aux autres pays comparables tels que le Kenya ou le Vietnam¹⁰². Les politiques visant à améliorer la compétitivité de la main-d'œuvre dans le secteur formel devront tenir compte des aspects liés à la main-d'œuvre, mais aussi à d'autres politiques plus larges qui pourraient réduire le coût de la vie en milieu urbain. Gelb et coll. (2014), par exemple, évoquent plusieurs causes possibles du coût élevé de la vie (la Côte d'Ivoire est l'un des pays ayant les niveaux de prix les plus élevés compte tenu de son niveau de revenu), en particulier la dépendance vis-à-vis des exportations de ressources et des flux d'investissement ainsi que le coût élevé des transports qui fait grimper le prix des aliments. En conséquence, des politiques complémentaires visant à réformer les secteurs agricoles et des services ou à mieux gérer l'urbanisation pourraient contribuer à réduire le coût de la vie et le niveau de rémunération nécessaire.

102 Données du projet *Doing Business* sur le salaire minimum / ratio salaire minimum sur valeur ajoutée par employé : Kenya : 269,4/1,4 ; CI : 119,0/0,5 ; Sénégal : 185,6/1,1 ; Cameroun : 70,3/0,3 ; Burkina Faso : 107,9/1 ; Sri Lanka : 79,3/0,2 ; Ghana : 60,1/0,3 ; Mali : 62/0,5 ; Vietnam : 142,5/0,6.

Une productivité relativement faible indique que le niveau de compétences de la main-d'œuvre pourrait constituer un obstacle clé à la croissance des meilleures entreprises. Comme évoqué plus loin au chapitre 6, le niveau d'éducation, en raison de la crise ivoirienne, a pris du retard sur la tendance de l'Afrique subsaharienne. Or, le chapitre 1 a montré que seuls, ceux qui ont au moins suivi l'enseignement secondaire ont une chance raisonnable de travailler dans le secteur formel. On constate dans le même temps en Côte d'Ivoire, la tendance inverse à un retour vers l'enseignement (voir chapitre 6), qui se traduit par une forte augmentation du coût de la main-d'œuvre, car les entreprises emploient une part plus importante de travailleurs qualifiés. Si l'on tient compte des résultats ci-dessus selon lesquels les grandes entreprises ont tendance à embaucher un plus grand nombre de techniciens et de gestionnaires, le coût élevé de la main-d'œuvre associé à une prime pour haute qualification pourrait alors constituer une réelle contrainte pour la croissance. Cette observation est en ligne avec Gelb et coll. (2013), qui constatent que les grandes entreprises paient des salaires plus élevés en Afrique subsaharienne, situation probablement due à des problèmes de gestion de la main-d'œuvre qui révèlent un ratio superviseur/travailleur plus élevé qu'ailleurs.

Figure 5.26 : Coût de la main-d'œuvre manufacturière et ratio productivité de la main-d'œuvre/coût de la main-d'œuvre pour différents pays



Note : Données WBES. Nous avons supprimé 5 % de valeurs aberrantes en raison de la très forte dispersion de la distribution de la valeur ajoutée par travailleur dans de nombreux pays, peut-être due à des erreurs de mesure. Côte d'Ivoire 2009 couvre Abidjan, San-Pédro et Yamoussoukro. CIV 2012 couvre Abidjan, San-Pédro, Abengourou, Bouaké, Daloa et Korhogo.

Au-delà des problèmes d'efficience, la faible productivité de la main-d'œuvre pourrait également indiquer que les entreprises sont limitées par le faible niveau de la demande. Des recherches récentes (voir Foster, Haltiwanger, et Syverson, 2016) suggèrent une explication selon laquelle la lente croissance des jeunes entreprises aux États-Unis est plus probablement due à une croissance lente de la demande qu'à la productivité. Les données de la CdB semblent cohérentes avec cette hypothèse : bien que les plus jeunes entreprises se développent en moyenne plus vite, seul un sous-ensemble de celles-ci croît, et une fois la productivité de la main-d'œuvre prise en compte, l'âge n'a qu'un faible pouvoir explicatif sur la croissance.

Dans le contexte de la Côte d'Ivoire, deux facteurs apparaissent comme des contraintes possibles à l'accroissement de la demande : l'infrastructure et la logistique des transports et la capacité des entreprises. Comme dans la plupart des pays, l'augmentation rapide de la demande est plus susceptible de se produire dans les secteurs commerciaux. La Côte d'Ivoire est avantagée par rapport à de nombreux autres pays enclavés, mais son indice de performance logistique (LPI - *Logistic Performance Index*) est à peine supérieur à la moyenne des pays de la région d'Afrique subsaharienne. Le coût des exportations et des importations, basé sur les données du projet DB, est inexplicablement plus élevé que celui des pays enclavés comme le Burkina Faso ou le Mali¹⁰³. L'entrée sur le marché régional pourrait être un canal important pour l'exportation, en particulier pour les petites entreprises. Mais

103 Voir <http://www.doingbusiness.org/Custom-Query/côte-divoire>

les infrastructures routières et ferroviaires de la Côte d'Ivoire sont inefficaces et onéreuses, en raison de monopoles fortement enracinés, un système de quotas inefficace et des contraintes généralisées que représentent les barrages routiers et les manœuvres de corruption dans le nord comme dans le couloir Abidjan-Ouagadougou (Banque mondiale 2014, 2015b). Une croissance réussie de la demande exige également un certain degré de capacité des entreprises. Comme déjà indiqué, le fait que les entreprises ivoiriennes soient nettement moins capables de survivre dans les secteurs à fort taux d'entrée des entreprises étrangères implique la nécessité d'améliorer la capacité des entreprises nationales. Il s'agit, au-delà d'un meilleur accès au financement, d'apports complémentaires tels qu'un soutien des services aux entreprises, l'accès à l'information sur les marchés étrangers et des contributions publiques telles que les normes de qualité. La section suivante traite de quelques instruments politiques nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

5.7.2 Incitations et autres programmes de soutien direct

Au-delà des politiques visant à améliorer le climat global d'investissement, les pouvoirs publics peuvent également envisager d'autres programmes de soutien direct, susceptibles de compenser à court terme un environnement économique médiocre. Le gouvernement de Côte d'Ivoire a mis en œuvre un vaste programme incitatif destiné à promouvoir les investissements directs étrangers (IDE). Mais la plupart des incitations IDE favorisent aujourd'hui les dépenses d'immobilisations et ne sont pas nécessairement en ligne avec l'objectif de promouvoir les exportations ou l'emploi (Banque mondiale 2016). Compte tenu du coût élevé du manque à gagner fiscal, le financement public pourrait être mieux utilisé en fournissant des subventions ou des crédits d'impôt destinés à encourager les exportations et l'embauche, à améliorer les compétences et la qualité ou créer des liens avec l'économie locale plutôt que de concéder des réductions fiscales coûteuses aux secteurs à forte intensité capitalistique et généralement peu reliés au reste de l'économie, comme le secteur du pétrole et du gaz.

Les incitations et les programmes de soutien pourraient profiter de la prise en compte du potentiel de création d'emplois des secteurs. Une mesure qui pourrait aider au ciblage consiste à prendre en compte l'intensité de la main-d'œuvre dans les différents secteurs, en particulier la main-d'œuvre non qualifiée. Le Tableau A5.4 présente une répartition selon ce critère, où l'intensité de la main-d'œuvre est mesurée comme étant la part du coût de la main-d'œuvre dans la valeur ajoutée de la production qui pourrait être considérée comme la demande de main-d'œuvre dérivée. Le secteur de la fabrication de produits alimentaires (CITI 15), par exemple, est important du point de vue de l'emploi, mais, en tant que secteur à forte intensité capitalistique, son rendement en matière d'emploi sera relativement limité pour un montant investi donné. Parmi les autres secteurs à fort potentiel, les activités commerciales (CITI 74) et les services de transport (CITI 63) se caractérisent par leur forte contribution à l'emploi et leur forte intensité de main-d'œuvre. Ce sont en outre des industries de réseau dont la croissance peut potentiellement améliorer les services dans le reste de l'économie. Compte tenu de la difficulté à prédire la réussite des entreprises, une alternative au ciblage *ex-ante* consiste à identifier les entreprises ou les secteurs émergents et envisager des politiques destinées à alléger les contraintes propres à ces entreprises ou ces secteurs.

Les programmes de soutien doivent également résoudre les disparités régionales en matière d'activité économique ainsi que les effets d'agglomération. La concentration continue des entreprises à Abidjan montre qu'il sera difficile de créer à court terme des emplois inclusifs dans le reste du pays. À long terme, le rééquilibrage des structures économiques dans le pays exigera que les politiques remédient aux échecs de la coordination en fournissant des infrastructures et en favorisant les liens commerciaux entre les entreprises en aval et en amont d'autres régions. Les candidats les plus probables pourraient être des villes qui tireraient parti des avantages d'agglomération procurés par la concentration existante d'infrastructures et de ressources humaines. L'un de ces efforts est le projet qui vise à aider le gouvernement ivoirien à développer la ville de Bouaké. Le projet inclut à la fois le financement d'infrastructures et des instruments directs d'appui technique et financier destinés aux entreprises afin de stimuler les investissements et la création d'emplois. À Bouaké, par exemple, le projet tire parti de la position de la ville comme centre régional du commerce et de la proximité des approvisionnements en produits agricoles pour cibler les activités d'agrotransformation.

Compte tenu des probables contraintes d'interdépendance, en particulier pour les petites et micro-entreprises, il est possible qu'un seul type de soutien ne suffise pas à améliorer la performance et la croissance d'une entreprise. Toute intervention politique devra soigneusement examiner l'éventail des éventuelles contraintes propres au type de secteur et d'entreprise, tout en conservant la concurrence commerciale et en intégrant si possible le suivi et l'évaluation des interventions.

Références

- Aterido, R., et L. Iacovone. 2015. "Firm Dynamics in Peru: Analysis of Jobs and Productivity." Background paper for the report *Peru – Building on Success: Boosting Productivity for Faster Growth*.
- Banque Mondiale. 2010. *Cote d'Ivoire. Investment Climate Survey Report*. Washington, DC: World Bank.
- — —. 2015a. *Cote d'Ivoire Systematic Country Diagnostics: From Crisis to Sustained Growth - Priorities for Ending Poverty and Boosting Shared Prosperity*. Washington, DC: World Bank.
- — —. 2015b. *Étude sur la Compétitivité de l'Industrie Manufacturière Ivoirienne*. Washington, DC: World Bank.
- — —. 2016. *Examen du régime d'incitations à l'investissement en République de Côte d'Ivoire*. Washington, DC: World Bank.
- Bartelsman, Eric, John Haltiwanger, et Stefano Scarpetta. 2009. "Measuring and Analyzing Cross Country Differences in Firm Dynamics." In *Producer Dynamics: New Evidence from Micro Data*, edited by Dunne, Jensen et Roberts. NBER/University of Chicago Press.
- Caliendo, L., F. Monte, et E. Rossi-Hansberg. 2015. "The Anatomy of French Production Hierarchies". *Journal of Political Economy* 123, no. 4: 809-852.
- Cameron, A. C., et P. K. Trivedi. 2005. *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press.
- Card, D., F. Devicienti, et A. Maida. 2014. "Rent-sharing, Holdup, and Wages: Evidence from Matched Panel Data." *The Review of Economic Studies* 81 (1): 84–111.
- Carlsson, M., Messina, J. et Skans, O. N. (2016), "Wage Adjustment and Productivity Shocks". *The Economic Journal*, 126: 1739–1773. doi:10.1111/ecoj.12214
- Davis, S. J., J. Haltiwanger, et S. Schuh. 1996. "Small business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts." *Small Business Economics* 8 (4): 297–315.
- Foster, L., J. C. Haltiwanger, et C. Syverson. 2016. "The Slow Growth of New Plants: Learning About Demand." *Economica* 83: 91-129.
- Gelb, A., C. J. Meyer, et V. Ramachandran. 2013. "Does Poor Mean Cheap? A Comparative Look at Africa's Industrial Labor Costs." Center for Global Development Working Paper No. 325.
- Hallward-Driemeier, M., et B. Rijkers. 2013. "Do Crises Catalyze Creative Destruction? Firm-level Evidence from Indonesia." *Review of Economics and Statistics* 95 (1): 1788–1810.
- Hsieh, Chang-Tai, et Peter J. Klenow. 2014. "The Life Cycle of Plants in India and Mexico." *The Quarterly Journal of Economics* 129 (3): 1035–1084.
- Klapper, L., C. Richmond, et T. Tran. 2013. "Civil Conflict and Firm Performance Evidence from Côte d'Ivoire." Policy Research Working Paper No. 6640. World Bank: Washington, DC.
- Li, Yue, et Martín Rama. 2015. "Firm Dynamics, Productivity Growth, and Job Creation in Developing Countries: The Role of Micro- and Small Enterprises."
- Olley, G. Steven, et Ariel Pakes. 1996. "The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry." *Econometrica* 64 (6): 1263–97.

Schiffbauer, Marc, Abdoulaye Sy, Sahar Hussain, Hania Sahnoun, et Philip Keefer. 2015. *Jobs or Privileges: Unleashing the Employment Potential of the Middle East and North Africa*. Washington, DC: World Bank.

Shiferaw, A. 2009. "Survival of Private Sector Manufacturing Establishments in Africa: The Role of Productivity and Ownership." *World Development* 37 (3), 572–584.

Syverson, C. 2011. "What Determines Productivity?" *Journal of Economic Literature*, 49-2: 326–365.

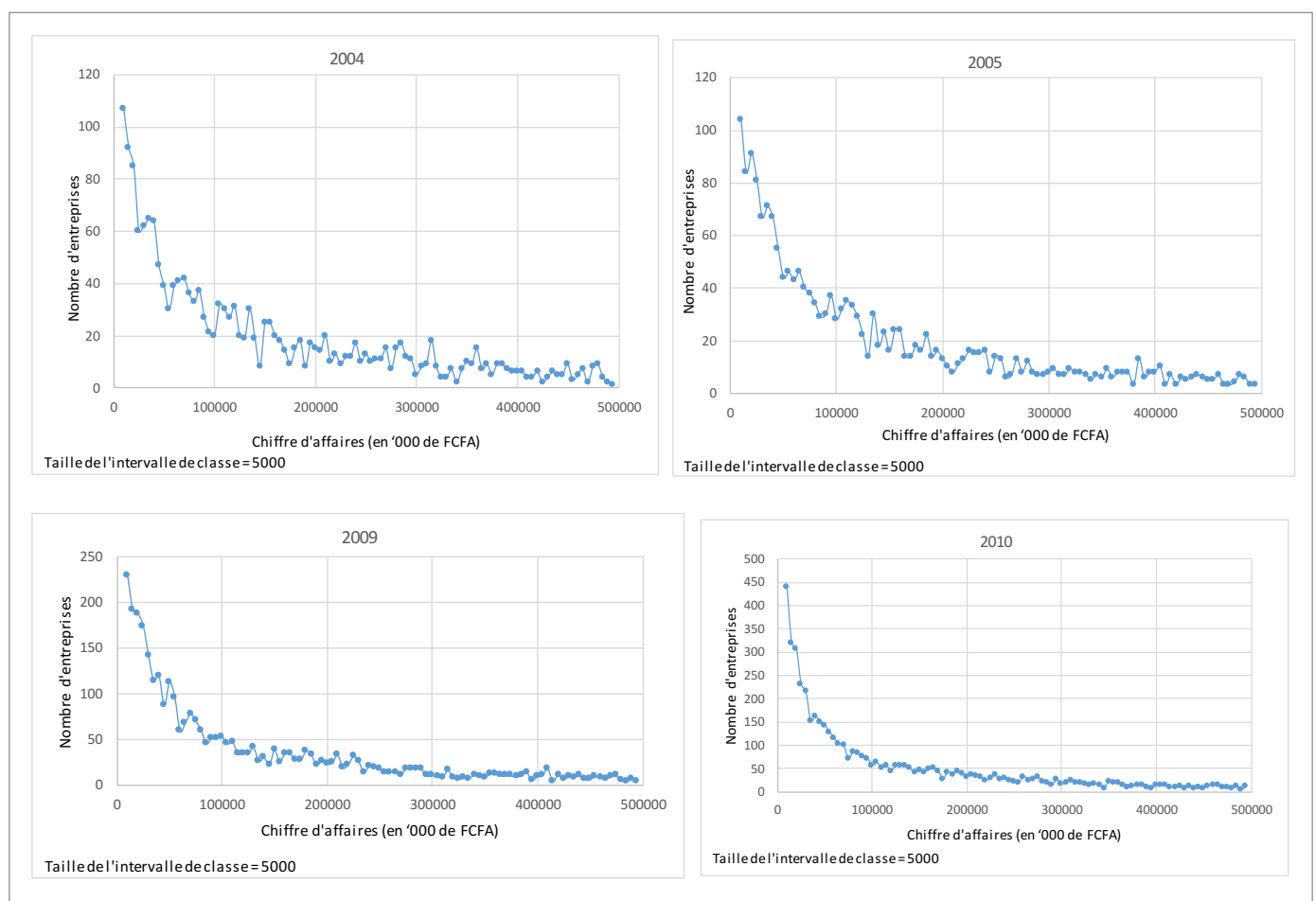
Van Reenan, J. 1996. "The Creation and Capture of Rents: Wages and Innovation in a Panel of UK Companies." *The Quarterly Journal of Economics* 195–226.

ANNEXE 5

Répartition des entreprises autour des seuils d'imposition

La Figure A5.1 indique le nombre d'entreprises par tranches de chiffre d'affaires en 2004, 2005, 2009 et 2010 afin de détecter une éventuelle concentration autour des seuils de revenus de 50 millions FCFA et 150 millions FCFA, revenus déterminant si les entreprises bénéficient du régime d'imposition simplifié ou normal. Le seuil a changé en 2004 en raison d'une nouvelle loi de finances tandis que, depuis 2010, il est demandé aux entreprises de fournir les mêmes informations à l'INS et à l'administration fiscale. L'absence de concentration autour de ces seuils d'imposition suggère, a minima, qu'il n'y a aucune preuve que les entreprises manipulent les chiffres d'affaires qu'elles déclarent afin de ne pas augmenter leur taux d'imposition.

Figure A5.1 : Répartition des entreprises par chiffre d'affaires



Principales statistiques

Tableau A5.1 : Principales statistiques 2003-2012

Variable	N	Moyenne	sd	p5	p25	p50	p75	p95
Part appartenant à des ressortissants étrangers	59 593	12,18	31.84	0	0	0	0	100
Propriété étrangère (part du capital étranger positif)	59 593	0,138	0.345	0	0	0	0	1
Propriété étrangère (part du capital étranger > 50)	59 593	0,12	0.325	0	0	0	0	1
Nombre d'emplois (nombre de travailleurs internes)	59 696	37,67	269.2	0	2	5	13	103
Nombre d'emplois internes à temps plein (permanents)	8 182	55,43	360.1	0	1	3	15	176
Emplois dans l'industrie manufacturière	13 084	63,31	311.1	0	2	5	24	254
Emplois dans les entreprises de services	45 145	23,4	183	0	2	4	11	63
Nombre d'emplois qualifiés	59 696	13,44	70.13	0	0	2	8	47
Nombre d'emplois non qualifiés	59 696	21,42	180.9	0	0	1	5	52
Part de travailleurs d'Afrique de l'Ouest français	53 374	0,0499	0.143	0	0	0	0	0,333
Part de l'ensemble des autres travailleurs étrangers	53 374	0,0232	0.0905	0	0	0	0	0,143
Exportateur	18 221	0,0751	0.264	0	0	0	0	1
Importateur	17 974	0,139	0.346	0	0	0	0	1
Ventes	56 274	1,932	25,611	0,296	17,78	85,61	386,5	4,947
Valeur ajoutée	59 711	298,9	3,487	-19,24	0	10,58	50,49	694,5
Valeur ajoutée par travailleur	53 366	4,014	99.57	-4,43	0,339	2,217	5,438	18,83
Achat de ressources intermédiaires	60 558	1,205	15,067	0	2,919	27,1	187,4	2 715
Achat de matières premières	30 468	931,8	18,957	0	0,177	2,466	21,59	1 034
Valeur des actifs immobilisés	55 947	413,2	4,143	0	0	2,645	27,88	720
Valeur des actifs incorporels	41 655	90,09	2,184	0	0	0	0,261	28,3

Notes : Les données sont indiquées avant exclusion des valeurs aberrantes.
Toutes les valeurs monétaires sont en millions FCFA de 2010

L'emploi qualifié comprend haute direction, hiérarchie intermédiaire et techniciens. L'emploi non qualifié comprend ouvriers et apprentis

Attrition de données et fermetures d'entreprises

Les fermetures réelles d'entreprises n'apparaissant pas dans les données, nous les définissons par une sortie définitive de la base de données (une fermeture est donc reportée lorsqu'une entreprise disparaît de la base de données de la dernière année considérée). Cette définition aura pour conséquences de signaler de façon excessive des fermetures et de créer un biais potentiel dans les tendances de fermetures d'entreprises au cours du temps si certaines d'entre elles sortent des données et y entrent de nouveau des années plus tard. Pour évaluer l'étendue de ce biais, nous examinons les tendances de création d'entreprises, en regardant à la fois les entrées dans la base de données et les véritables créations, telles que définies dans les déclarations officielles d'année d'établissement. On observe un sur-signallement attendu des créations, mais les tendances des taux de création sont assez semblables, quelle que soit la méthode utilisée, à l'exception de 2010 et 2011, ce qui suggère que la tendance dégagée en utilisant notre définition a peu de probabilité d'être erronée.

Afin de contrôler davantage la présence ou non d'un biais potentiel lié à la qualité de la collecte de données dans les tendances de création observées, nous présentons les tendances concernant la taille à la création uniquement pour les entreprises du régime normal. Si une meilleure collecte de données conduisait à des parts disproportionnées de petites entreprises (entreprises du régime non normal) devant être incluses ces dernières années, nous pourrions nous attendre à ce que la tendance de création pour les entreprises du régime normal soit très différente. Or, nous observons une tendance semblable, quel que soit le type d'entreprises, ce qui suggère que la tendance observée de diminution de la taille des entreprises lors de leur création n'est probablement pas liée aux données.

Figure D.2: Taux de création-fermeture

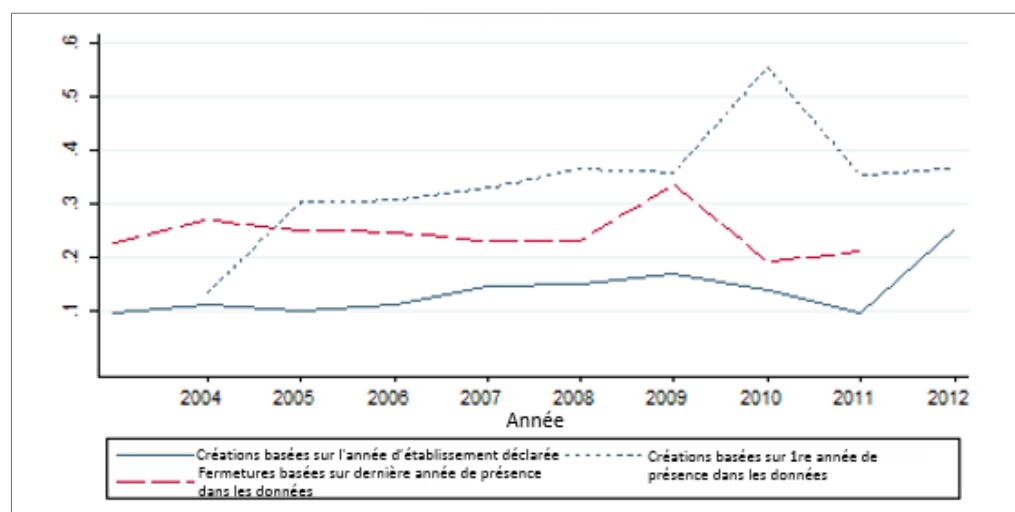
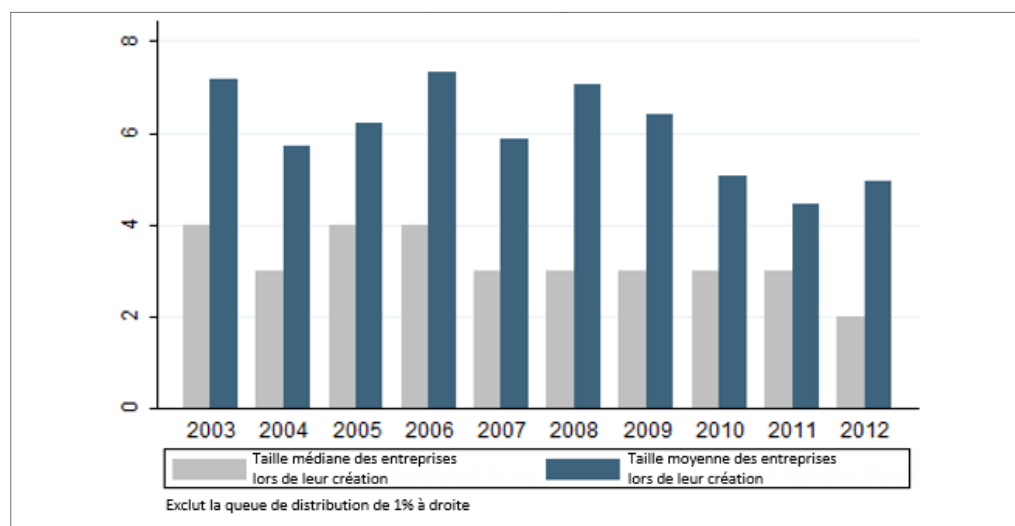


Figure D3: Nombre d'emplois à la création



Résultats des estimations

Table A5.2 : Déterminants de la croissance de l'emploi chez les entreprises en exploitation continue

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Échantillon complet, OLS	Échantillon complet, OLS	Échantillon complet, FE	Industries manufacturières, FE	Services, FE	Échantillon complet, FE
LP décalé (registre)	0.0379*** (0.00299)	0.0511*** (0.00437)	0.104*** (0.00870)	0.0953*** (0.0159)	0.113*** (0.0160)	0.108*** (0.00903)
K/L décalé (registre)	0.193*** (0.0242)	0.148*** (0.0348)	0.886*** (0.0836)	0.863*** (0.183)	1.154*** (0.170)	0.924*** (0.0874)
Ratio de compétences		-0.000542 (0.000344)	0.000793 (0.000520)	0.000205 (0.000628)	0.00284 (0.00177)	0.000825 (0.000502)
Part de travailleurs AOF		0.0881*** (0.0239)	0.144** (0.0584)	0.0969 (0.132)	0.247** (0.108)	0.141** (0.0605)
Part des autres travailleurs étrangers		-0.0312 (0.0568)	0.141 (0.135)	0.0586 (0.307)	0.0353 (0.205)	0.174 (0.144)
Propriétés étrangères		0.00494 (0.0123)	0.0247** (0.0113)	0.0577*** (0.0181)	-0.0179 (0.0242)	0.0178 (0.0156)
Croissance moyenne du secteur LP (registre)						0.0339* (0.0196)
Taille et âge fictifs (décalée)		Oui				
Données fictives régionales		Oui				
Entreprise FE			Oui	Oui	Oui	Oui
Industrie et année FE	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	-1.061*** (0.0636)	-1.131*** (0.0909)	-3.944*** (0.253)	-3.744*** (0.477)	-4.788*** (0.498)	-4.047*** (0.279)
Observations	17,707	10,844	12,304	2,622	4,287	11,520
Coefficient de détermination	0.030	0.058	0.086	0.082	0.101	0.107
Nombre d'entreprise			4,848	1,015	1,701	4,570

Note : Erreurs types des grappes entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. La croissance de l'emploi est estimée d'après Davis, Haltiwanger et Schuh (1996) uniquement pour les entreprises en exploitation continue. Les tailles et âges fictifs sont comme dans le Tableau 5.1. LP représente la productivité du travail (valeur ajoutée par travailleur).

Régressions salariales

D'après Van Reenan (1996), dans un modèle de négociation salariale, les salaires individuels peuvent s'écrire suivant une fonction du produit marginal du travail, qui est proportionnel à la productivité du travail avec une fonction de Cobb-Douglas, et d'autres caractéristiques relatives à l'entreprise et à son champ d'activité qui déterminent le pouvoir de négociation entre l'entreprise et l'employé :

$$w_{ijst} = \beta p_{ijt} + \gamma X_{jst} + \delta Z_{st} + \varepsilon_{ijst}$$

En faisant la moyenne de l'équation ci-dessus pour les différents employés et en tenant compte de la composition des compétences, les régressions salariales au niveau entreprise peuvent être écrites comme suit, où nous contrôlons salaires sectoriels et productivité pour prendre en compte les options externes d'emploi et la concentration d'emploi du secteur comme mesure de la concurrence et du pouvoir de négociation de l'entreprise :

$$w_{jst} = \beta \bar{p}_{jst} + \gamma_1 skillratio_{jst} + \gamma_2 X_{jst} + \delta_1 \bar{w}_{st} + \delta_2 \bar{p}_{st} + \delta_3 HHI_{st} + \delta_t + \alpha_i + \varepsilon_{jst}$$

Notez que nos résultats doivent être uniquement interprétés en tant que corrélations. L'un des problèmes clés d'endogénéité avec la spécification est que nous utilisons la productivité des revenus du travail (le problème persiste même si nous utilisons la PTF des chiffres d'affaires). Dans un marché concurrentiel non parfait, cette mesure de la productivité comprendra les prix de production et est également fonction des salaires (voir comme exemple Carlsson et coll. 2016 pour une analyse).

Table A5.3 : Facteurs déterminants des salaires

	(1) OLS	(2) OLS	(3) OLS	(4) OLS	(5) FE	(6) FE
Groupe de taille [5-9]	0.291*** (0.0248)	0.0607*** (0.0214)	0.279*** (0.0243)	0.105*** (0.0213)	-0.167*** (0.0357)	-0.169*** (0.0334)
Groupe de taille [10-19]	0.412*** (0.0285)	0.0468* (0.0265)	0.422*** (0.0267)	0.129*** (0.0253)	-0.289*** (0.0413)	-0.295*** (0.0406)
Groupe de taille [20-49]	0.461*** (0.0300)	0.0195 (0.0288)	0.472*** (0.0273)	0.121*** (0.0265)	-0.418*** (0.0486)	-0.413*** (0.0492)
Groupe de taille [50-99]	0.433*** (0.0378)	-0.0819** (0.0375)	0.457*** (0.0322)	0.0463 (0.0323)	-0.558*** (0.0564)	-0.552*** (0.0566)
Groupe de taille [100-199]	0.294*** (0.0583)	-0.230*** (0.0583)	0.301*** (0.0519)	-0.117** (0.0524)	-0.874*** (0.0714)	-0.860*** (0.0724)
Groupe de taille [200-999]	0.158*** (0.0525)	-0.386*** (0.0542)	0.208*** (0.0470)	-0.232*** (0.0484)	-0.947*** (0.0944)	-0.919*** (0.0959)
Groupe de taille >=1000	0.0479 (0.0892)	-0.535*** (0.0890)	0.185** (0.0779)	-0.292*** (0.0785)	-1.167*** (0.112)	-1.168*** (0.108)
Tranche d'âge [5-9]	0.196*** (0.0188)	0.168*** (0.0171)	0.113*** (0.0166)	0.108*** (0.0150)	0.0172 (0.0206)	0.00165 (0.0194)
Tranche d'âge [10-14]	0.286*** (0.0252)	0.258*** (0.0233)	0.178*** (0.0222)	0.172*** (0.0207)	0.0346 (0.0314)	0.0151 (0.0304)
Tranche d'âge [15-19]	0.399*** (0.0305)	0.376*** (0.0279)	0.228*** (0.0268)	0.236*** (0.0250)	-0.000608 (0.0395)	-0.0210 (0.0390)
Tranche d'âge [20-24]	0.456*** (0.0360)	0.441*** (0.0342)	0.278*** (0.0317)	0.291*** (0.0300)	-0.0395 (0.0491)	-0.0451 (0.0490)
Tranche d'âge [25-29]	0.509*** (0.0476)	0.469*** (0.0441)	0.307*** (0.0429)	0.300*** (0.0405)	-0.0831 (0.0573)	-0.0796 (0.0583)
Tranche d'âge [30-34]	0.612*** (0.0583)	0.575*** (0.0546)	0.370*** (0.0486)	0.360*** (0.0473)	-0.0635 (0.0744)	-0.0544 (0.0754)

Tranche d'âge [35-39]	0.602*** (0.0797)	0.553*** (0.0746)	0.352*** (0.0732)	0.350*** (0.0689)	-0.0743 (0.0950)	-0.0590 (0.0966)
Tranche d'âge >=40	0.705*** (0.0735)	0.628*** (0.0708)	0.447*** (0.0698)	0.409*** (0.0688)	-0.0853 (0.117)	-0.0656 (0.118)
InKL	1.832*** (0.0752)	1.561*** (0.0701)	0.454*** (0.0677)	0.367*** (0.0630)	0.561*** (0.0938)	0.566*** (0.0940)
Propriété étrangère	0.168*** (0.0245)	0.144*** (0.0229)	0.124*** (0.0223)	0.0968*** (0.0213)	0.0120 (0.0238)	0.0199 (0.0242)
Abidjan	0.455*** (0.0266)	0.302*** (0.0247)	0.380*** (0.0248)	0.264*** (0.0230)	0.0357 (0.120)	0.0796 (0.115)
San-Pédro	0.194*** (0.0517)	0.139*** (0.0457)	0.147*** (0.0462)	0.103** (0.0421)	0.125 (0.166)	0.201 (0.169)
Bouaké	0.166 (0.111)	0.133 (0.0904)	0.155 (0.105)	0.124 (0.0848)	0.197 (0.155)	0.226 (0.144)
Ratio de compétences	0.0184*** (0.00312)	0.0133*** (0.00225)	0.0117*** (0.00203)	-0.0650*** (0.0240)	-0.000490 (0.0131)	-0.00241 (0.0128)
Part de travailleurs AOF	-0.224*** (0.0756)	-0.327*** (0.0664)	-0.148** (0.0715)	-0.219*** (0.0637)	0.0761 (0.0788)	0.0452 (0.0780)
Part de travailleurs étrangers	1.965*** (0.145)	1.152*** (0.122)	1.419*** (0.136)	0.816*** (0.115)	0.888*** (0.136)	0.730*** (0.129)
Créateur d'emploi		-0.127*** (0.0119)		-0.0894*** (0.0112)		-0.0585*** (0.00868)
#couches d'emploi		0.297*** (0.00789)		0.238*** (0.00740)		0.0939*** (0.0106)
Productivité du travail (registre)			0.383*** (0.0104)	0.347*** (0.0116)	0.154*** (0.0117)	0.150*** (0.0116)
Moyenne du secteur LP (registre)				-4.270*** (0.457)	-1.910*** (0.482)	-1.864*** (0.480)
Salaire moyen du secteur				0.402*** (0.0962)	0.392*** (0.146)	0.394*** (0.148)
IHH de l'emploi (secteur)				1.454 (0.964)	1.124 (1.171)	0.936 (1.160)
registreLP*ratio de compétences				0.00464*** (0.00159)	0.000130 (0.000853)	0.000231 (0.000832)
registreLP*IHH				-0.0688 (0.0616)	-0.0445 (0.0738)	-0.0320 (0.0733)
Constante	8.407*** (0.219)	9.193*** (0.202)	6.551*** (0.194)	13.11*** (1.513)	10.32*** (1.886)	10.06*** (1.893)
Industrie & année FE	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Entreprise FE	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui
Observations	20,428	20,268	18,195	18,053	18,195	18,053
Coefficient de détermination	0.374	0.457	0.494	0.553	0.115	0.128
Nombre d'entreprises					6,974	6,960

Note : Ecart-types des grappes *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. La variable de dépendance est le salaire moyen d'une entreprise. LP représente la productivité du travail. Les salaires et la productivité du travail proviennent des registres.

Tableau A5.4 : Intensité de main d'œuvre par secteur

2-digit ISIC rev 3.1	Part en agrégé VA (%)	Part en agrégé emp (%)	Agrégé L	Part de facteur (K)	Part de facteur (L)	Ratio de la part de main-d'œuvre non qualifiée dans la part totale de main-d'œuvre	% du travail non qualifié dans le travail total
01 - Agriculture, chasse, services annexes	9,612	16,426	30 055	0,744	0,256	0,516	48,10%
15 - Fabrication de denrées alimentaires et de boissons	14,277	14,731	26 953	0,694	0,306	0,374	68,53%
74 - Autres activités	4,367	12,914	23 629	0,374	0,626	0,332	69,48%
52 - Services de commerce de détail, sauf véhicules automobiles et motocycles ; services de réparation d'articles personnels et domestiques	4,632	6,448	11 797	0,586	0,414	0,231	50,61%
20 - Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	3,833	5,776	10 568	0,622	0,378	0,528	72,41%
63 - Activités de soutien et activités auxiliaires des transports ; activités des agences de voyage	9,218	4,942	9 043	0,659	0,341	0,217	41,36%
51 - Commerce de gros et services d'intermédiaires du commerce, sauf de véhicules automobiles et de motocycles	6,408	4,539	8 304	0,691	0,309	0,192	55,33%
60 - Transports terrestres ; transport par conduites	3,041	3,980	7 282	0,478	0,522	0,287	45,41%
45 - Construction	1,551	3,005	5 498	0,469	0,531	0,227	49,36%
24 - Fabrication de produits chimiques et produits connexes	1,709	2,929	5 360	0,534	0,466	0,299	68,44%
25 - Fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques	1,135	2,481	4 540	0,566	0,434	0,421	66,87%
50 - Commerce, entretien et réparation automobile ; commerce de détail de carburants	2,091	2,220	4 062	0,628	0,372	0,208	52,58%
80 - Éducation	0,658	2,196	4 018	0,430	0,570	0,175	30,27%
64 - Postes et télécommunications	9,780	2,011	3 680	0,776	0,224	0,064	19,71%
28 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1,203	1,745	3 192	0,580	0,420	0,428	67,93%
17 - Fabrication de textiles	0,541	1,438	2 631	0,391	0,609	0,486	82,24%
55 - Hôtels et restaurants	0,468	1,061	1 942	0,418	0,582	0,311	51,85%
85 - Santé et action sociale	0,419	0,912	1 669	0,439	0,561	0,279	48,51%

75 - Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	0,652	0,751	1 373	0,296	0,704	0,138	34,62%
22 - Édition, impression et reproduction de supports enregistrés	0,546	0,716	1 311	0,517	0,483	0,185	42,00%
21 - Industrie du papier et des produits du papier	0,337	0,645	1 181	0,463	0,537	0,220	58,61%
92 - Activités récréatives, culturelles et sportives	0,458	0,567	1 038	0,324	0,676	0,099	40,03%
93 - Autres activités de services	0,159	0,546	998	0,262	0,738	0,374	60,34%
36 - Fabrication de meubles ; fabrication n.c.a.	0,185	0,528	966	0,438	0,562	0,344	58,77%
26 - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0,989	0,478	874	0,789	0,211	0,239	62,00%
40 - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	2,276	0,467	855	0,830	0,170	0,064	15,84%
19 - Cuir et ouvrages en cuir ; bagages, sacs à main, articles de sellerie et de bourrellerie et chaussures	0,102	0,436	798	0,518	0,482	0,349	54,58%
72 - Activités informatiques et activités rattachées	0,445	0,377	690	0,434	0,566	0,050	19,56%
70 - Activités immobilières	0,463	0,367	671	0,602	0,398	0,122	31,71%
73 - Recherche et développement	0,181	0,364	666	0,297	0,703	0,188	42,06%
13 - Extraction de minerais métalliques	2,007	0,346	633	0,768	0,232	0,178	44,20%
14 - Autres industries extractives	0,474	0,336	615	0,682	0,318	0,393	63,97%
02 - Sylviculture, exploitation forestière et services rattachés	0,198	0,316	578	0,507	0,493	0,493	59,18%
90 - Assainissement et enlèvement des ordures ; voirie et activités similaires	0,100	0,304	556	0,485	0,515	0,374	66,21%
41 - Captage, épuration et distribution d'eau	0,477	0,275	504	0,650	0,350	0,287	48,44%
23 - Production de coke, de produits pétroliers raffinés et de combustible nucléaire	1,816	0,273	500	0,661	0,339	0,088	13,23%
34 - Fabrication de véhicules automobiles, remorques et semi-remorques	0,109	0,257	470	0,406	0,594	0,308	55,68%
11 - Extraction d'hydrocarbure et de gaz naturel ; services annexes au pétrole et au gaz à l'exclusion de la prospection	10,961	0,233	426	0,953	0,047	0,031	13,08%
05 - Pêche, aquaculture et services annexes	0,094	0,231	424	0,406	0,594	0,394	57,43%
67 - Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	0,305	0,225	411	0,448	0,552	0,090	31,54%

16 - Fabrication de produits du tabac	0,479	0,166	304	0,610	0,390	0,068	12,92%
35 - Fabrication d'autres matériels de transport	0,434	0,152	278	0,660	0,340	0,075	26,96%
71 - Location de machines et d'équipements sans opérateur et de biens personnels et domestiques	0,087	0,141	259	0,633	0,367	0,293	48,84%
18 - Confection ; préparation et teinture des fourrures	0,045	0,139	254	0,446	0,554	0,518	60,89%
65 - Intermédiation financière, à l'exception des assurances et des caisses de retraite	0,202	0,133	244	0,587	0,413	0,067	31,59%
29 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0,076	0,127	233	0,429	0,571	0,180	38,03%
27 - Fabrication de métaux de base	0,084	0,115	211	0,552	0,448	0,275	49,99%
31 - Fabrication de machines et appareils électriques n.c.a.	0,087	0,081	148	0,482	0,518	0,144	39,18%
62 - Transport aérien	0,132	0,052	96	0,506	0,494	0,055	19,85%
30 - Fabrication de machines de bureau, machines comptables et machines de traitement de l'information	0,031	0,032	59	0,634	0,366	0,106	31,38%
32 - Fabrication de matériel et appareils de radio, de télévision et de télécommunications	0,025	0,027	50	0,594	0,406	0,071	43,46%
61 - Transports fluvial	0,020	0,011	21	0,524	0,476	0,405	42,81%
66 - Assurance et fonds de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire	0,003	0,008	15	0,309	0,691	0,086	17,87%
95 - Ménages privés employant du personnel	0,002	0,007	12	0,220	0,780	0,394	47,67%
91 - Activités des organisations associatives n.c.a.	0,010	0,006	11	0,503	0,497	0,151	29,53%
99 - Organisations et organismes extraterritoriaux	0,004	0,004	7	0,387	0,613	0,033	42,86%
33 - Fabrication d'instruments et appareils médicaux, instruments de précision et d'optique, horlogerie	0,001	0,002	4	0,604	0,396	0,542	58,33%
12 - Extraction de minerais d'uranium et de thorium	0,001	0,002	3	0,576	0,424	0,000	0,00%
37 - Recyclage	0,000	0,001	2	0,510	0,490	1,000	100,00%

Note : Ces calculs des auteurs utilisent les données CdB. La part de la main d'œuvre est calculée comme la part du total des salaires de la branche d'activité dans la valeur ajoutée globale. La part de capital est calculée comme 1 - part de travail. Les calculs sont effectués chaque année et la moyenne entre 2003 et 2012 est présentée dans le tableau. La part de travail non qualifié est calculée en faisant le rapport entre le total des salaires des personnes non qualifiées (ouvriers et apprentis) et la valeur ajoutée globale.

CHAPITRE 6 : ÉDUCATION, COMPÉTENCES ET FORMATION POUR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTITIVE EN CÔTE D'IVOIRE

Kebede Feda et Laura Ralston

La Côte d'Ivoire a de grands défis à relever pour rendre sa main-d'œuvre et son capital humain plus compétitifs au niveau mondial. Les années de crise ont affecté la qualité de l'enseignement et sa capacité à fournir aux enfants des compétences nécessaires pour être productifs dans la population active. Comme souligné dans le chapitre 5, bien que les salaires ne soient pas nécessairement élevés dans le secteur formel, la faible productivité des salariés contribue à augmenter le coût relatif de la main-d'œuvre et à freiner l'expansion des entreprises formelles. Parallèlement, comme déjà mentionnées aux chapitres 3 et 4, l'éducation et les compétences jouent un rôle important sur la productivité dans les emplois indépendants agricoles et non agricoles, notamment en permettant de tirer profit des améliorations technologiques et des bonnes pratiques commerciales. Dans ce contexte, la Côte d'Ivoire fait face à un défi urgent de donner aux enfants d'aujourd'hui les moyens d'acquérir les compétences dont ils auront besoin demain, et d'offrir à la population active actuelle des possibilités réelles d'améliorer ses compétences.

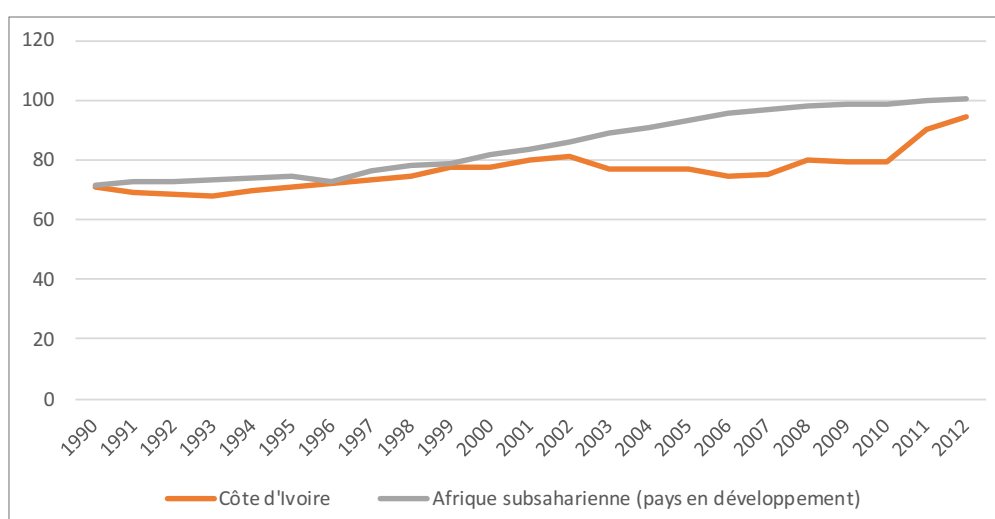
6.1 Scolarité, niveau d'instruction et compétences

6.1.1 Enseignement de base et compétences

La fréquentation de l'école primaire a été affectée par la crise de 2002 à 2011 et la Côte d'Ivoire n'a pas encore rattrapé son retard par rapport aux pays de la région¹⁰⁴. Avant 2002, le taux moyen de scolarisation dans le primaire de la Côte d'Ivoire était quasi équivalent à celui des pays en développement d'Afrique subsaharienne. Toutefois, le taux brut de scolarisation, correspondant au nombre total des inscriptions exprimé en pourcentage de la population en âge de fréquenter le primaire, s'est détérioré à partir de 2002, passant de 77 % cette même année à 70 % en 2007. Si le nombre d'inscrits a augmenté durant les années d'accalmie entre 2008 et 2010 (73 %), l'amélioration la plus importante s'est produite après 2011, avec un taux de 90 % en 2014. En 2015, l'école est devenue obligatoire jusqu'à 16 ans en Côte d'Ivoire. Cette mesure devrait aider le pays à combler l'écart avec les autres pays d'Afrique subsaharienne dont le taux brut de scolarisation dans le primaire était de 99,6 % en 2013. Certaines inégalités dans l'accès à l'éducation sont plus prononcées en Côte d'Ivoire que dans les autres pays en développement de l'Afrique subsaharienne ; il est donc impératif de résoudre le problème de l'accès à l'enseignement de base pour permettre à tous les enfants d'être effectivement inscrits à l'école et scolarisés.

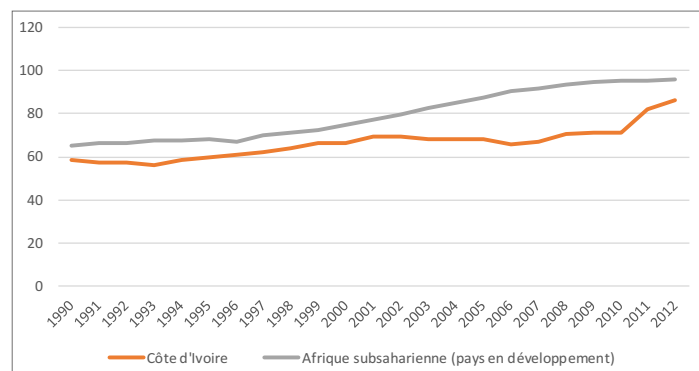
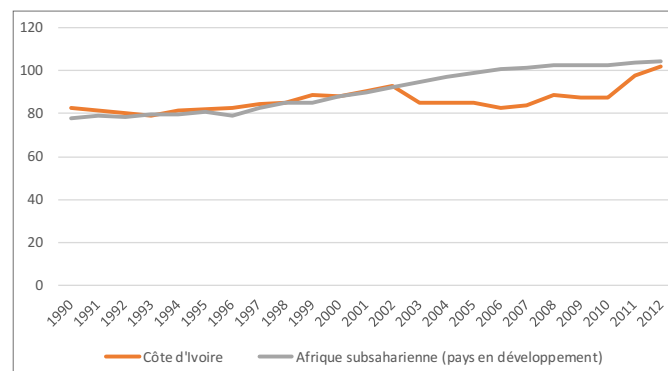
La scolarisation dans l'enseignement secondaire et supérieur reste relativement faible, mais globalement similaire à celle des autres pays d'Afrique subsaharienne. Il n'existe pas de série chronologique complète de données en Côte d'Ivoire, mais s'agissant des années pour lesquelles des données sont disponibles, la scolarisation dans l'enseignement secondaire et supérieur paraît similaire au taux moyen enregistré dans les pays en développement d'Afrique subsaharienne (Figure 6.1). Par exemple, le taux brut de scolarisation dans le secondaire en Côte d'Ivoire est passé de 24,3 % en 1999 à 39,1 % en 2013, et le taux moyen de 25,6 % à 41,2 % sur la même période. Pour l'enseignement supérieur, la Côte d'Ivoire fait mieux que la moyenne des pays en développement d'Afrique subsaharienne, avec un taux de scolarisation passant de 6,6 % à 9,1 % sur la même période, contre un taux passant de 4,0 % à 8,1 % dans les pays en développement d'Afrique subsaharienne. Si elle reste à des niveaux similaires aux autres pays d'Afrique subsaharienne, la scolarisation dans l'enseignement secondaire et supérieur en Côte d'Ivoire reste relativement faible au regard des normes internationales.

¹⁰⁴ Cette analyse s'appuie sur les données, sur les taux bruts de scolarisation primaire des Indicateurs de développement dans le monde (WDI – World Development Indicators) consultés en juillet 2016. Les WDI citent comme source l'Institut de statistique de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la définition du taux brut de scolarisation comme étant le total des inscriptions dans un niveau spécifique d'éducation, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable au même niveau pour une année scolaire donnée.

Figure 6.1 : Taux brut de scolarisation dans le primaire (%)


Source : Indicateurs du développement dans le monde

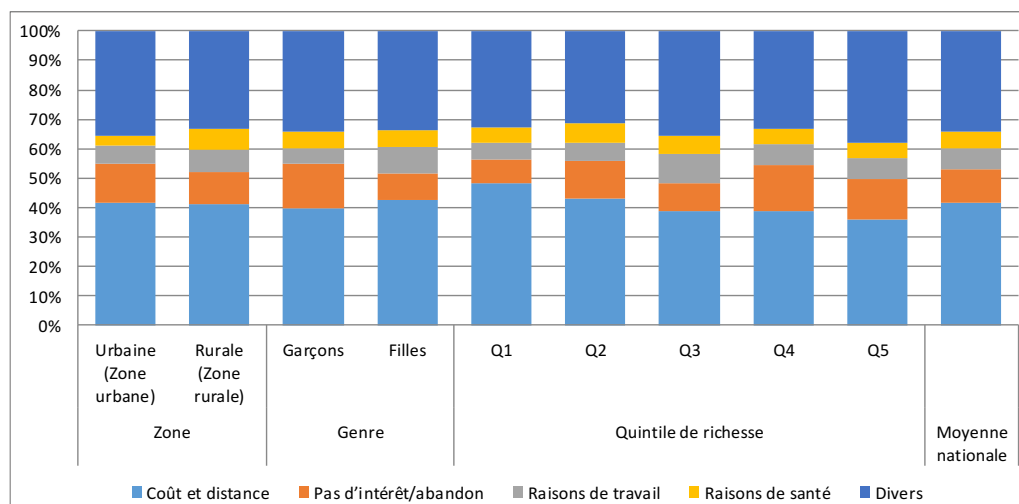
Le taux de scolarisation des filles dans le primaire est particulièrement faible en Côte d'Ivoire. La scolarisation dans l'enseignement primaire est à la traîne des autres pays en développement d'Afrique subsaharienne, plus particulièrement pour les filles (Figure 6.2a et 6.2b). Avant le conflit enclenché en 2002, la scolarisation des filles dans le primaire était inférieure d'environ 15 points de pourcentage à la moyenne régionale, à savoir 65 %, contre 80 % en moyenne dans les pays en développement d'Afrique subsaharienne, alors que la scolarisation des garçons était de 88 % contre 93 % dans les pays en développement d'Afrique subsaharienne. Le conflit et les crises ont affecté tant la scolarisation des garçons que celle des filles. Toutefois, dès 2014, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, la scolarisation des garçons était remontée à 96 %, contre une moyenne régionale de 103 %, tandis que la scolarisation des filles s'établissait à 84 %, soit plus de 10 points de pourcentage en dessous de la moyenne régionale de 96 %. L'inégalité d'accès à l'éducation est donc particulièrement marquée chez les filles. Cette analyse peut être complétée par d'autres bases de données de Côte d'Ivoire sur les taux bruts de scolarisation, telles que l'Enquête démographique et de santé de 2012 et l'Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants de 2014 (ENSETE 2013). Si ces deux enquêtes indiquent des taux bruts de scolarisation agrégés plus élevés – 95,7 % et 100,8 % respectivement –, elles révèlent également des écarts entre les sexes avec des taux garçons/filles de 101,9 %/89,3 % et 107,3%/94,3 %, respectivement.

Figure 6.2a : Taux brut de scolarisation des filles dans l'enseignement primaire (%)

Figure 6.2b : Taux brut de scolarisation des garçons dans l'enseignement primaire (%)


Source : Indicateurs du développement dans le monde

Le coût de la scolarité est l'une des principales raisons de la non-scolarisation. Selon les données d'une enquête récente, nombre de jeunes Ivoiriens ne peuvent fréquenter l'école en raison des frais inhérents¹⁰⁵ à la scolarité (Figure 6.3a). Cela est plus particulièrement vrai pour les filles et les jeunes des populations à très faible revenu. Quant au manque d'intérêt pour l'école, il est plus prévalent chez les garçons, les jeunes urbains et les jeunes des groupes à revenu plus élevé. Cela montre que la majorité des groupes à faible niveau d'instruction (femmes, pauvres et populations rurales) ont un accès limité à l'éducation. Ces groupes invoquent également la nécessité de travailler pour justifier leur absence de l'école. Le faible niveau d'instruction de la population actuelle de jeunes est fort probablement dû aux obstacles freinant l'accès à l'éducation.

Figure 6.3 : Raisons de ne pas fréquenter l'école



Source : Calculs des auteurs à partir de l'Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants de 2014 (ENSETE 2013)

À la lumière des tendances historiques de scolarisation, le niveau d'instruction de la jeunesse en âge de travailler reste modeste en Côte d'Ivoire. Selon l'enquête nationale sur l'emploi, collectée en février 2014, plus de 50 % des 15-34 ans n'ont pas reçu une éducation primaire complète. Environ 37,5 % d'entre eux sont sans instruction, et 17,5 % n'ont pas achevé l'école primaire. Cette situation reflète les faibles taux de scolarisation dans le primaire de ces trente dernières années ; par exemple, au début des années 1990, le taux brut de scolarisation était inférieur à 70 %. Il y a donc encore, malgré l'amélioration des taux de scolarisation, un déficit de capital humain dans la population active actuelle, y compris parmi les cohortes les plus jeunes. Les récentes améliorations de la scolarisation profiteront aux prochaines générations entrant sur le marché du travail, et il faudra du temps pour que le niveau d'éducation global de la population active se modifie substantiellement.

Seule une minorité des jeunes en âge de travailler a suivi un enseignement secondaire ou supérieur. Environ 13 % des jeunes sont diplômés du premier cycle de l'enseignement secondaire, 6 % du 2^e cycle du secondaire et 5 % du postsecondaire. Cela signifie que seuls 24 % des jeunes en âge de travailler ont suivi des études au-delà du primaire. Alors que la Côte d'Ivoire envisage de devenir une économie émergente dans la prochaine décennie, son stock actuel de capital humain risque de freiner sa compétitivité au niveau mondial.

Le niveau d'instruction et le taux de scolarisation sont inégaux en Côte d'Ivoire. Les femmes, les pauvres et les populations rurales sont moins instruits (Figures 6.3b et 6.3c). On observe des différences frappantes entre le niveau d'instruction des femmes et celui des hommes : près de 47 % des femmes de 15 à 34 ans sont sans instruction, tandis que plus de 71 % des hommes ont un certain niveau d'instruction. De plus, il y a proportionnellement plus de garçons que de filles dans les cycles supérieurs de l'enseignement : 24 % de garçons contre 18 % de filles ont suivi une scolarité primaire complète, 23,5 % de garçons contre 14 % de filles, une scolarité secondaire, et 6,5 % de

¹⁰⁵ L'enquête met ensemble coût et distance, mais d'après le dernier rapport d'État du système éducatif national, la distance intervient seulement pour 2,1 % parmi ces raisons dans la population des 6-11 ans et pour 1,4 % dans celle des 12-15 ans.

garçons contre 3,5 % de filles une scolarité postsecondaire. Des écarts marqués existent dans le niveau d'instruction des jeunes selon qu'ils vivent en zone urbaine ou rurale : 23,5 % d'urbains contre 19 % de ruraux avec une scolarité primaire complète, 29 % contre 9 % avec une scolarité secondaire quelconque, et 9 % contre 1,5 % avec une scolarité postsecondaire. Comme il était prévisible, la corrélation entre le niveau d'instruction et le revenu est significative puisque seulement 26 % des jeunes du quintile de revenu le plus faible ont achevé l'école primaire, contre 69 % des jeunes du quintile de revenu le plus élevé. C'est parmi les quintiles, les plus riches que se concentre le niveau d'instruction secondaire et supérieur. Cette variation du niveau d'instruction s'explique vraisemblablement par une combinaison de facteurs, dont l'inégalité de l'offre éducative à travers les différentes zones et les différents groupes socio-économiques ; les aspects concernant la demande ; et les obstacles à l'accès pour différents groupes.

Figure 6.3a : Niveau d'instruction, 15-34 ans

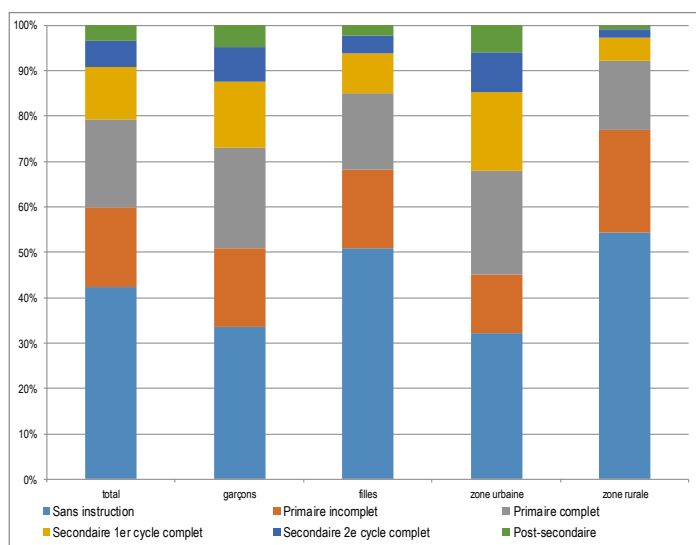
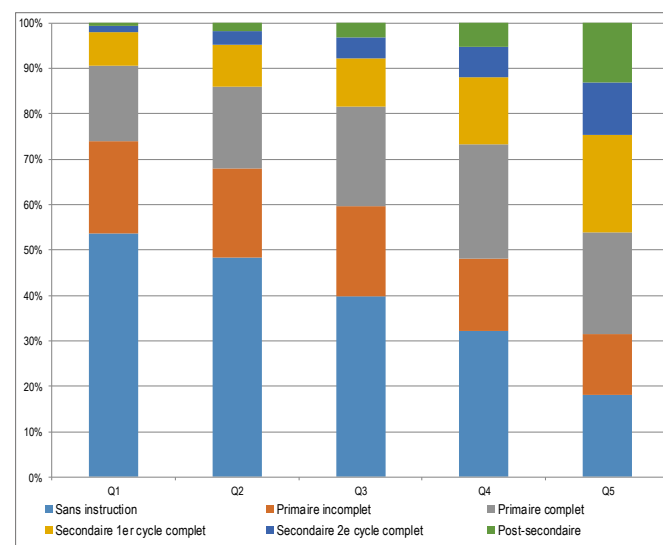


Figure 6.3b : Niveau d'instruction, 15-34 ans, par quintile de richesse



Source : Calculs de l'auteur à partir de l'Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants de 2014 (ENSET 2013)

La qualité de l'enseignement primaire en Côte d'Ivoire est à la traîne des autres pays en développement d'Afrique subsaharienne et limite les compétences acquises par les enfants à l'école. Le taux de redoublement en primaire et le niveau actuel d'alphabétisation de la population active mettent en lumière l'importance de la qualité de l'éducation en Côte d'Ivoire. Bien qu'en baisse ces dernières années, le taux de redoublement dans le primaire, est supérieur d'environ 10 à 15 points de pourcentage à celui des autres pays d'Afrique subsaharienne.

Figure 6.4 : Redoublements dans le primaire, total (% de la scolarisation totale)

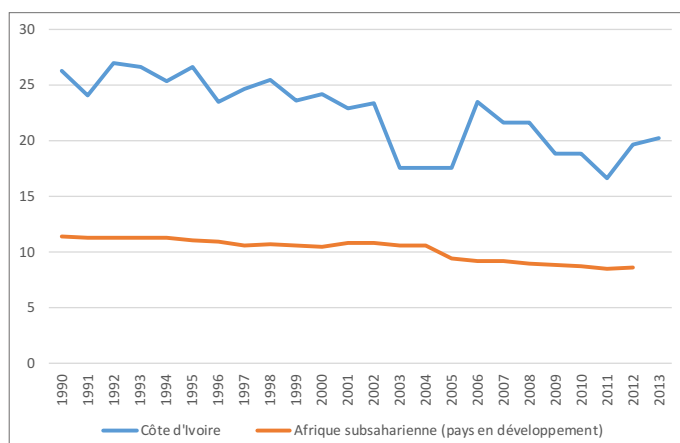
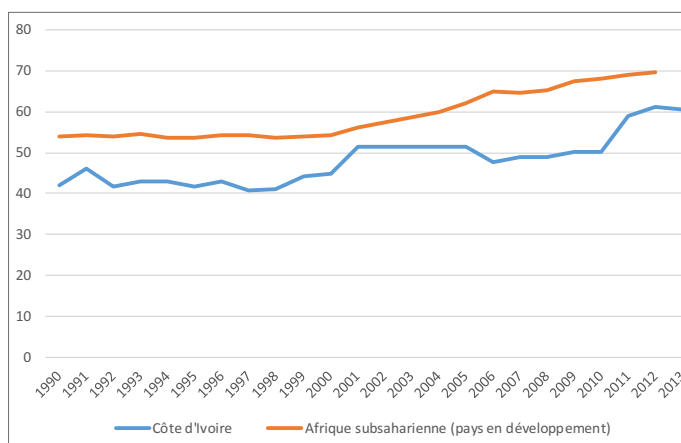


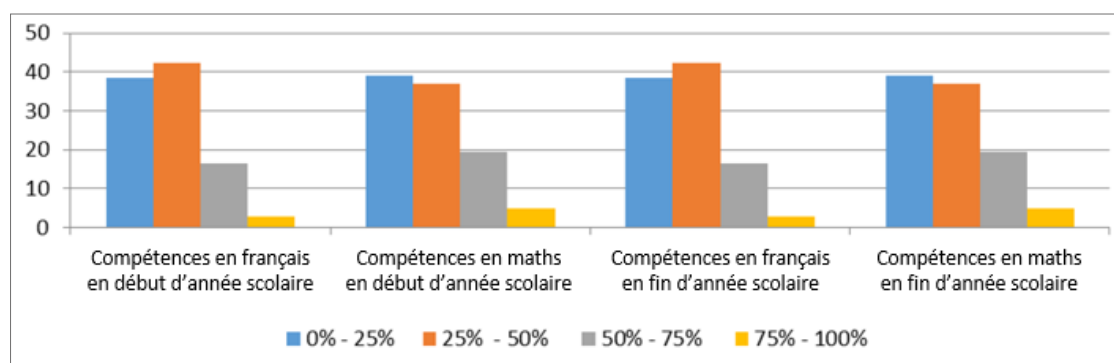
Figure 6.5 : Taux d'achèvement de l'école primaire, total (% du groupe d'âge pertinent)



Source : Indicateurs du développement dans le monde

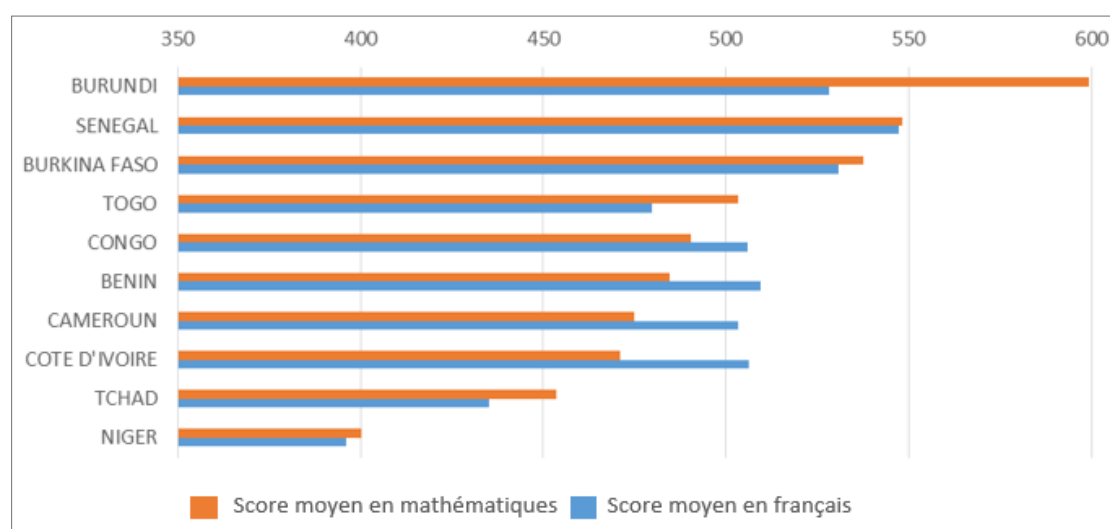
La qualité de l'enseignement a des répercussions sur les compétences acquises par les enfants grâce au système éducatif. Bien que le niveau d'instruction ait augmenté ces dernières années, un grand nombre d'enfants font peu d'apprentissages à l'école. Les données tirées des tests standardisés des jeunes écoliers montrent que beaucoup d'entre eux n'acquièrent pas de compétences suffisantes au fil du temps. De précédentes données sur les tests d'évaluation PASEC *Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la confemen* de 2009 révèlent un faible niveau de compétences en français et en mathématiques, et une faible amélioration de ces compétences en cours d'année scolaire (République de Côte d'Ivoire, 2012). Par exemple, près de 40 % des élèves présentent de sérieuses lacunes en français et en mathématiques à l'entrée au CE1. Après une année scolaire complète, la proportion d'élèves avec de sérieuses lacunes en français ne diminue pas, et la proportion d'élèves avec de sérieuses lacunes en mathématiques ne baisse que légèrement, jusqu'à 30 %. En fin d'année scolaire, seuls 14 % des élèves sont jugés avoir des compétences suffisantes en français, et 27 % en mathématiques (Figure 6.6a). De récentes données de comparaison entre les pays, tirées de l'évaluation PASEC 2014, montrent que les élèves de CM2 sont en retard par rapport à ceux des autres pays francophones de la région (Figure 6.6b, PASEC 2016). Les scores en mathématiques sont particulièrement faibles et moins de 25 % des élèves passent les exigences minimales de compétences. Les scores en français sont plus proches du niveau moyen obtenu dans les autres pays, mais seuls 45 % des élèves passent les exigences minimales.

Figure 6.6a : Niveau de compétences des jeunes écoliers par rapport à la norme prévue



Source : Résultats des évaluations PASEC 2009 pour les enfants à l'entrée et à la sortie du CE1 (République de Côte d'Ivoire, 2012).

Figure 6.6b : Scores moyens dans l'évaluation PASEC 2014



Source : Résultats de l'évaluation PASEC 2014 (PASEC, 2016).

En raison des disparités de scolarisation et des compétences limitées acquises par les écoliers, les taux d'alphabétisation sont relativement faibles¹⁰⁶. Il est difficile de trouver des séries chronologiques de données comparables au niveau international pour les taux d'alphabétisation. Les données WDI laissent à penser que les taux d'alphabétisation ont décliné en Côte d'Ivoire de 2000 à 2012, à la fois pour les adultes de plus de 15 ans et pour les 15-24 ans (Figures 6.7a et 6.7b). En 2000, les adultes entrant dans la population active avaient vraisemblablement un niveau de compétences supérieur à celui des adultes entrant dans la population active en 2012.

Figure 6.7a : Taux d'alphabétisation, total des adultes (% des 15 ans et plus)

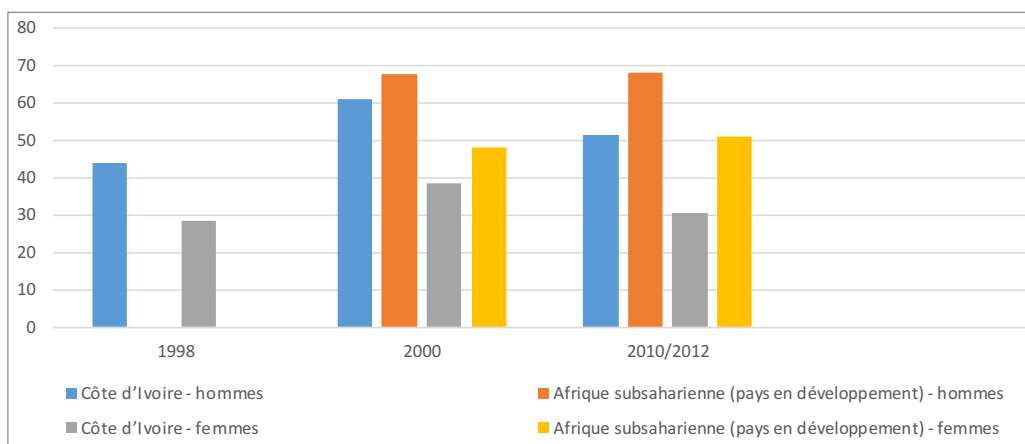
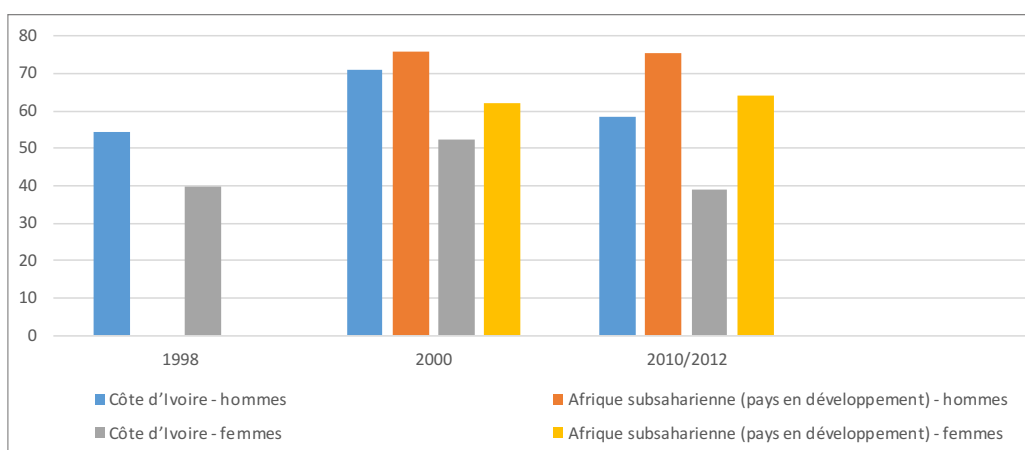


Figure 6.7b : Taux d'alphabétisation, total des adultes (% des 15-24 ans)

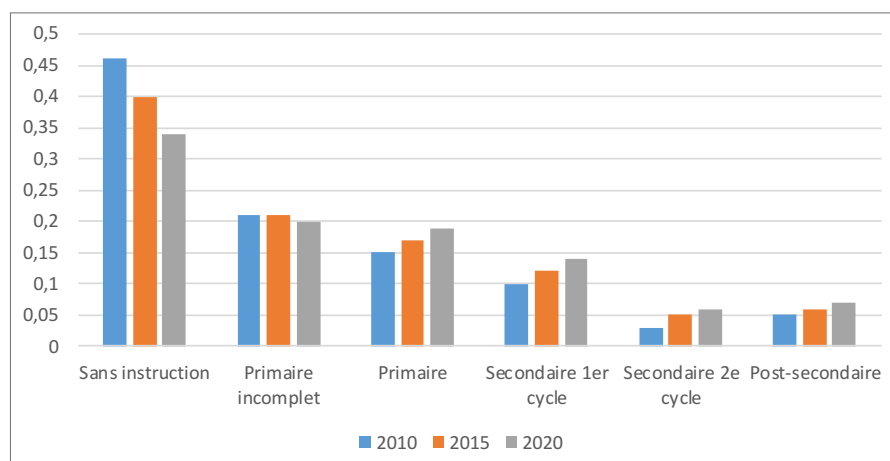
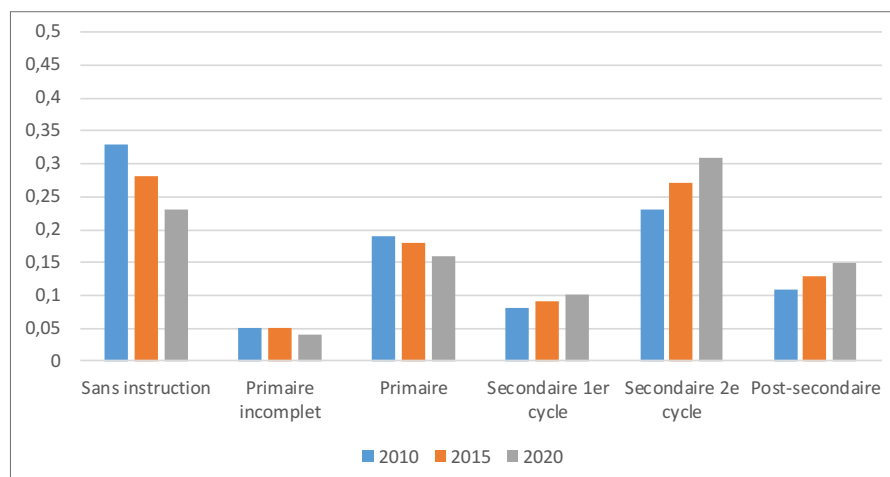
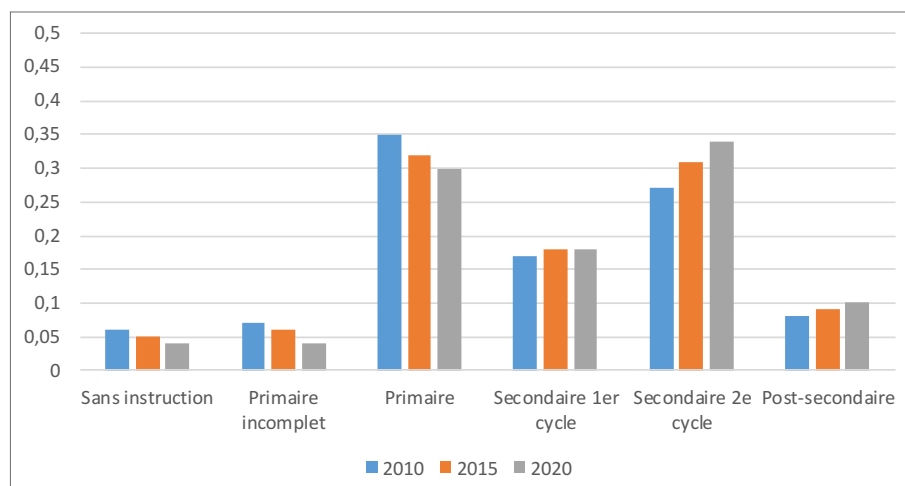


Source : Calculs des auteurs à partir des indicateurs du développement dans le monde

Concernant le niveau d'instruction, la Côte d'Ivoire accuse un retard par rapport aux économies africaines émergentes, dont le Nigeria (Figures 6.8a et 6.8b). Par exemple, en 2010, environ 46 % des 20-64 ans étaient sans instruction en Côte d'Ivoire, contre environ 33 % au Nigeria. Par ailleurs, le pourcentage des 20-64 ans n'ayant pas achevé le primaire est beaucoup plus important en Côte d'Ivoire (20 %) qu'au Nigeria (5 %). Tandis que le Nigeria voit augmenter la proportion de la population scolarisée dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et dans le postsecondaire, la base de référence et les prévisions pour la Côte d'Ivoire sont également plus modestes.

Par rapport aux économies émergentes non africaines telles que l'Indonésie, la Côte d'Ivoire doit fournir beaucoup d'efforts pour rattraper son retard dans le niveau d'instruction, en particulier dans l'enseignement primaire (Figure 6.8c). L'Indonésie dépasse de loin la Côte d'Ivoire pour le niveau d'instruction primaire et secondaire des 20-64 ans. Cela montre la transition ambitieuse que la Côte d'Ivoire doit engager en matière d'amélioration des compétences de sa population active pour devenir compétitive à l'échelle mondiale avec d'autres économies émergentes.

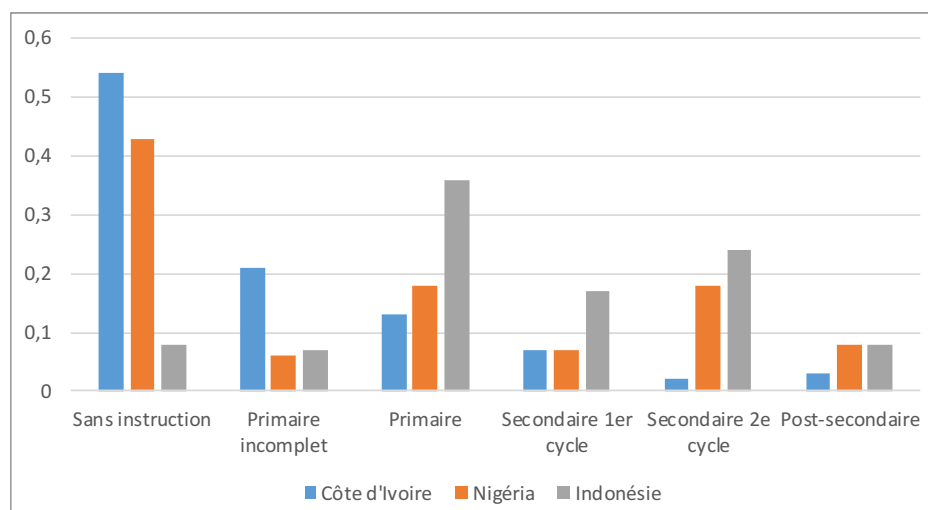
¹⁰⁶ Cette partie de l'analyse s'appuie sur les données WDI qui citent comme source l'Institut de statistique de l'UNESCO.

Figure 6.8a : Niveau d'instruction en Côte d'Ivoire – 20-64 ans**Figure 6.8b : Niveau d'instruction au Nigeria – 20-64 ans****Figure 6.8c : Niveau d'instruction en Indonésie –20-64 ans**

Source : Indicateurs du développement dans le monde

La faiblesse du niveau d'instruction des femmes freine la productivité du travail en Côte d'Ivoire (Figure 6.9). Par rapport au Nigeria et à l'Indonésie, la Côte d'Ivoire compte une proportion plus élevée de femmes actives sans instruction ou n'ayant pas achevé le primaire. Bien que le Nigeria soit également à la traîne de l'Indonésie pour la scolarisation des filles dans le primaire et le premier cycle du secondaire, le pays fait relativement mieux dans le deuxième cycle du secondaire et le postsecondaire. La Côte d'Ivoire est toutefois à la traîne de l'Indonésie pour la scolarisation des filles à tous les niveaux d'éducation.

Figure 6.9 : Niveau d'instruction des femmes en Côte d'Ivoire – (20-64 ans, 2010)



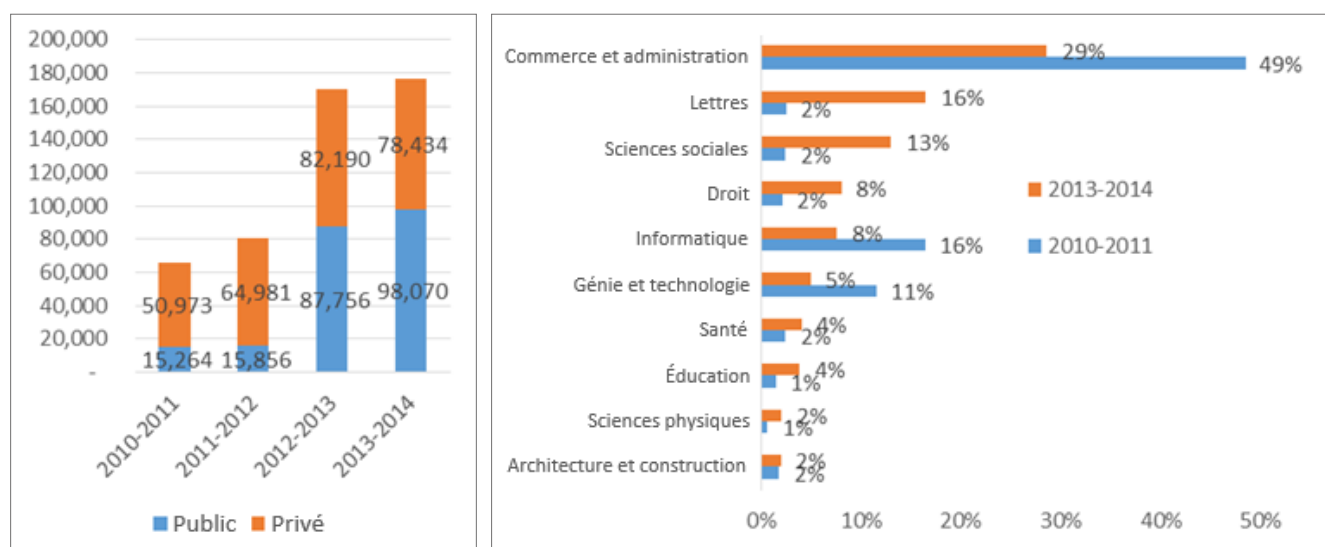
Source : Indicateurs du développement dans le monde

6.1.2 L'enseignement supérieur

La crise de 2011 en Côte d'Ivoire a marqué un tournant décisif pour l'enseignement supérieur dans le pays, car elle a gravement perturbé l'enseignement dispensé par les universités publiques. Le gouvernement a dû fermer trois des principales universités publiques pendant dix-huit mois entre 2011 et 2012, afin de stabiliser les efforts de maintien de la paix dans le pays et de réhabiliter les structures physiques et les équipements gravement endommagés durant le conflit. Par ailleurs, le gouvernement a commencé en 2012 à mettre en œuvre le nouveau système Licence-Master-Doctorat (LMD) – adopté à l'origine en 2009 par voie législative, mais devenu opérationnel en 2012 seulement. Le passage au système LMD devrait améliorer l'efficacité de l'enseignement supérieur en rationalisant les filières éducatives et en fournissant une homologation internationale. Il devrait ainsi augmenter la compétitivité de la population active, tout en favorisant une éventuelle mobilité professionnelle à travers les frontières régionales et internationales.

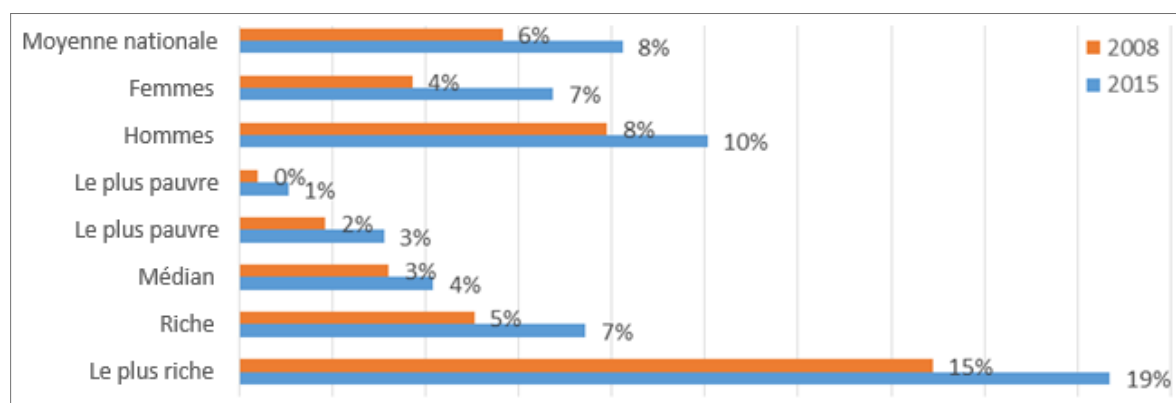
Depuis 2012, la fin de la crise et l'amélioration de la stabilité sociopolitique, la scolarisation dans l'enseignement supérieur est revenue à son niveau antérieur, avec un total de 176 000 étudiants inscrits, soit 866 étudiants inscrits pour 100 000 habitants dans le pays. La Figure 6.10 montre les tendances de la scolarisation par type d'établissement et par domaine d'études. Elle indique que la scolarisation dans les établissements publics a fortement repris en 2012 et 2013, atteignant plus de 98 000 étudiants en 2013-2014. Elle indique également que les établissements privés jouent un rôle majeur dans l'accueil des étudiants dans l'enseignement supérieur, plus particulièrement pendant la période de conflit où les établissements privés, qui représentaient 80 % du total des étudiants inscrits, ont permis aux étudiants qui en avaient les moyens de poursuivre leurs études. En 2013-2014, la proportion des étudiants inscrits dans les établissements privés a diminué de 44 %.

Entre 2010 et 2011 et 2013 et 2014, des évolutions importantes entre les domaines d'études choisis par les étudiants ont été observés dans l'enseignement supérieur. La tendance générale montre que, bien que le domaine *Commerce et administration* soit resté le plus populaire en 2013-2014, la proportion des effectifs scolarisés dans ce domaine a diminué entre 2010-2011 et 2013-2014. Parallèlement, les effectifs scolarisés dans les domaines scientifiques ont également diminué, tandis que d'autres domaines, tels que *Lettres et sciences sociales*, semblent représenter une plus grande proportion des effectifs.

Figure 6.10 : Tendances de l'enseignement supérieur et des domaines d'études

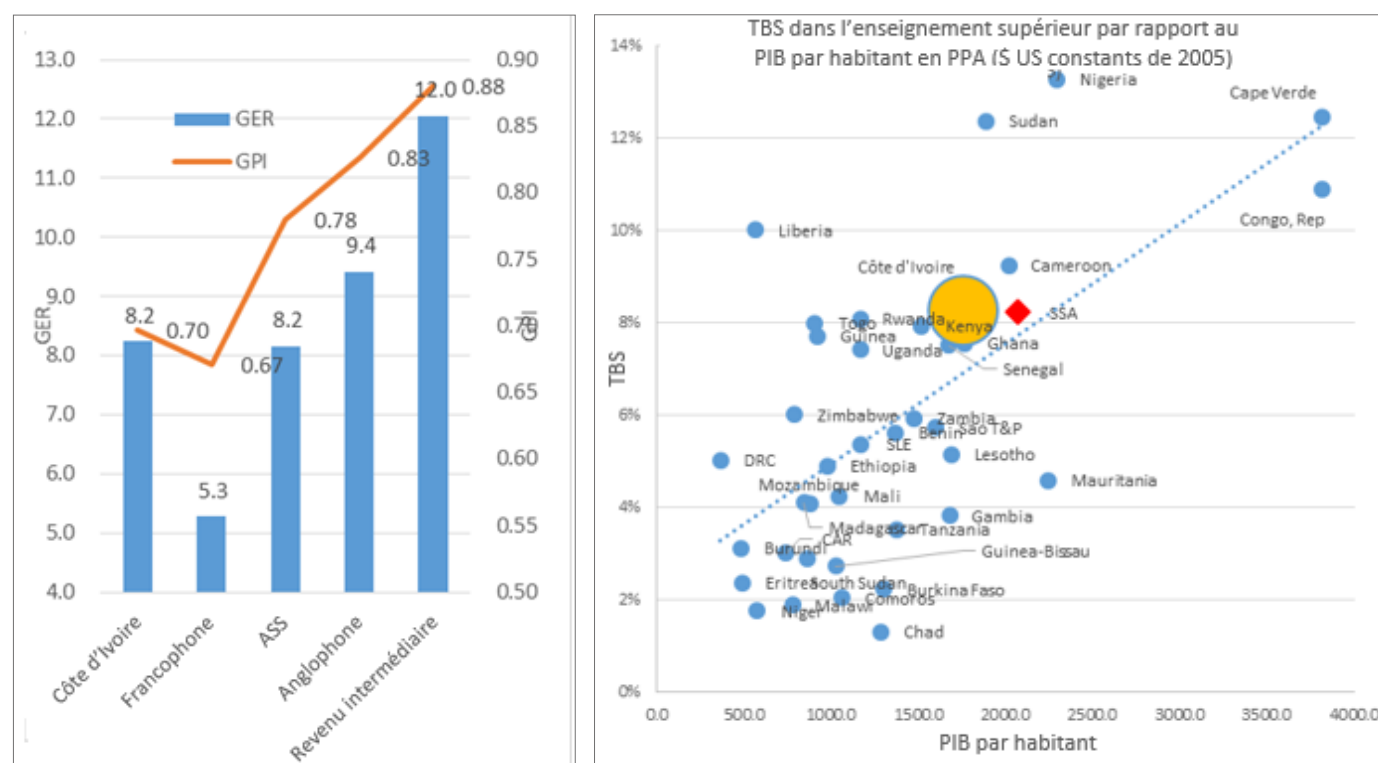
Source : Estimation des auteurs d'après les données « Education Management Education System » (EMIS) pour la Côte d'Ivoire

Quant à l'accès à l'enseignement supérieur, l'on constate peu d'amélioration entre 2008 et 2015 ainsi qu'une persistance des disparités d'accès selon le sexe et le quintile de richesse. La Figure 6.11 indique le taux brut de scolarisation (TBS) dans l'enseignement supérieur selon le sexe et le quintile de richesse. Au niveau national, l'accès à l'enseignement supérieur reste relativement inchangé, passant de 6 % à 8 % entre 2008 et 2015. Ce chiffre montre également que l'écart entre les sexes a légèrement diminué dans le temps, avec une amélioration du TBS des femmes passant de 4 à 7 %, à comparer au TBS des hommes, passé de 8 à 10 % au cours de la même période. L'accès selon le quintile de richesse montre que l'enseignement supérieur tend à être plus accessible aux familles aisées et que la tendance s'est aggravée entre 2008 et 2015. En 2015 par exemple, 19 % des ménages les plus riches se sont inscrits dans l'enseignement supérieur, contre 1 % du quintile le plus pauvre.

Figure 6.11 : Taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur

Une comparaison internationale du niveau d'accès à l'enseignement supérieur montre que, si le bilan du pays est bon par rapport à d'autres pays francophones d'Afrique subsaharienne, il y a encore matière à amélioration, surtout par rapport à d'autres pays à revenu intermédiaire. La Figure 6.12 indique le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur (TBS) et l'indice de parité entre les sexes (IPS) pour la Côte d'Ivoire, ainsi que le taux brut de scolarisation par rapport au produit intérieur brut (PIB) des pays par habitant.

Figure 6.12 : Taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur

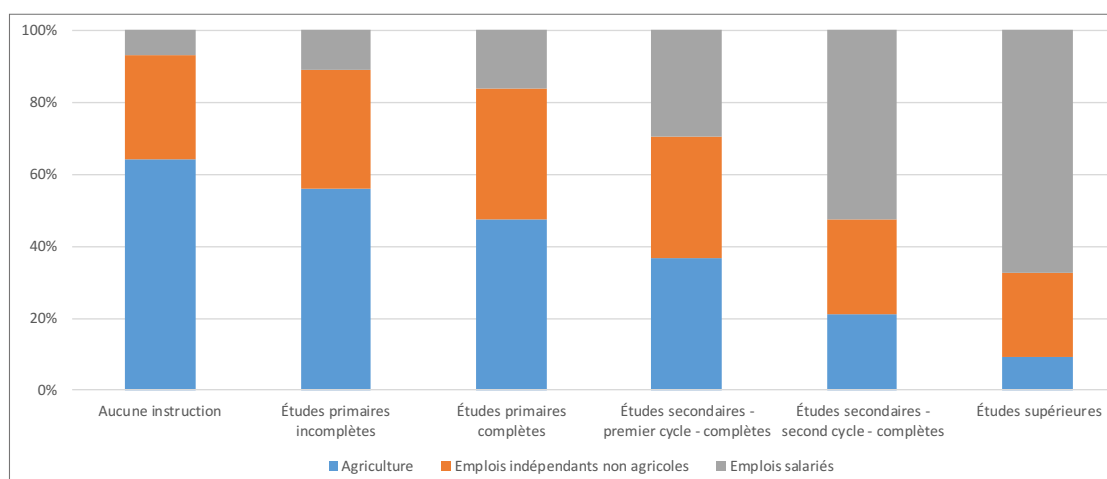


Source : Estimation des auteurs d'après ENV 2008 et 2015 et de récentes enquêtes auprès des ménages et l'UNESCO pour les autres pays. ASS : Afrique Subsaharienne. GER : taux brut de scolarisation. GPI : indice de parité entre les sexes.

Avec un taux brut de scolarisation de 8 % et un indice de parité entre les sexes de 0,7, la Côte d'Ivoire se comporte beaucoup mieux que les autres pays francophones d'Afrique subsaharienne, dont le taux brut de scolarisation correspondant est de 5,3 % et l'indice de parité entre les sexes de 0,67. Le bilan de la Côte d'Ivoire se rapproche de la moyenne des taux brut de scolarisation en Afrique subsaharienne qui est de 8 %, bien que le pays reste en dessous de l'indice moyen de parité entre les sexes qui est de 0,78. Par rapport au PIB par habitant, la Côte d'Ivoire figure parmi les meilleurs taux brut de scolarisation de la région. En revanche, si l'on compare le bilan de la Côte d'Ivoire à celui des pays à revenu intermédiaire qui ont un taux brut de scolarisation de 12 % et un indice de parité entre les sexes de 0,88, la Côte d'Ivoire enregistre un retard, indiquant que le pays peut encore améliorer substantiellement l'accès à l'enseignement supérieur.

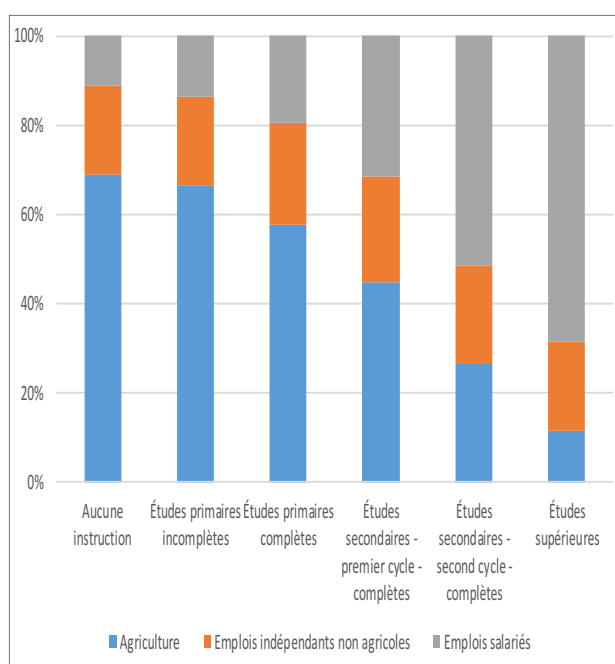
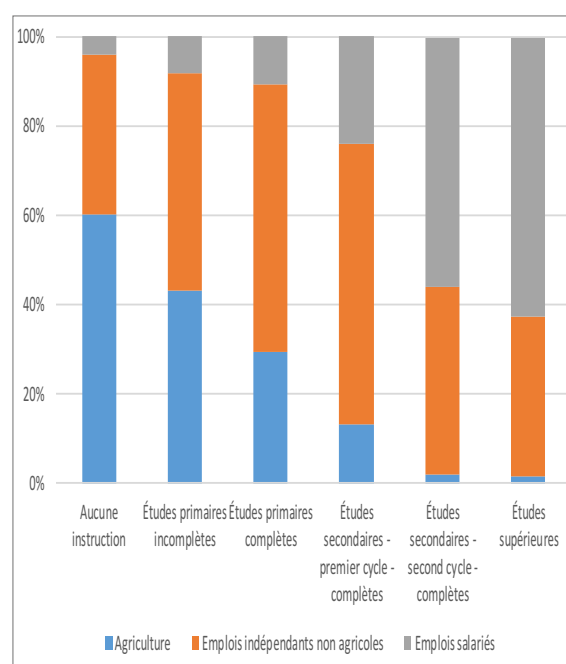
6.2 Niveaux d'instruction et emploi

Le niveau d'instruction a une incidence sur l'accès aux différents secteurs d'emploi. En Côte d'Ivoire, la plupart des travailleurs peu qualifiés sont concentrés dans l'agriculture, tandis que les travailleurs ayant fait des études secondaires ou supérieures sont plus susceptibles d'être employés dans le secteur salarié (Figure 6.13). Comme indique ci-dessus, la proportion des travailleurs n'ayant pas terminé leurs études secondaires est élevée, de sorte que la majorité de la population est concentrée dans le segment inférieur de la répartition par niveau d'instruction, et par conséquent elle travaille principalement dans l'agriculture et les emplois indépendants non agricoles. Les emplois indépendants non agricoles sont occupés par des personnes de tous les niveaux d'instruction.

Figure 6.13 : Secteur d'emploi par niveau d'instruction

Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSET 2013)

Le secteur d'emploi varie en fonction du sexe et du niveau d'instruction. L'emploi dans l'agriculture est plus répandu chez les hommes, tandis que les emplois indépendants non agricoles sont plus fréquents chez les femmes (Figures 6.14a et 6.14b). On trouve une forte proportion d'hommes et de femmes sans instruction dans l'agriculture (69 % et 60 %, respectivement). Cependant, à mesure que le niveau d'instruction augmente, les femmes sont plus susceptibles d'avoir un emploi indépendant non agricole que les hommes, qui restent plutôt dans l'agriculture ou accèdent à un emploi salarié. On trouve plus d'hommes dans les emplois salariés à chaque niveau d'instruction, ce qui indique qu'il est plus difficile pour les femmes d'accéder à ce secteur. Cela pourrait être dû à des préférences ou des contraintes personnelles, comme des difficultés à trouver un équilibre entre la garde d'enfants et un travail salarié à horaires fixes, ou le souhait de bénéficier de la souplesse offerte par les emplois indépendants, ou encore la réticence des employeurs à embaucher des femmes.

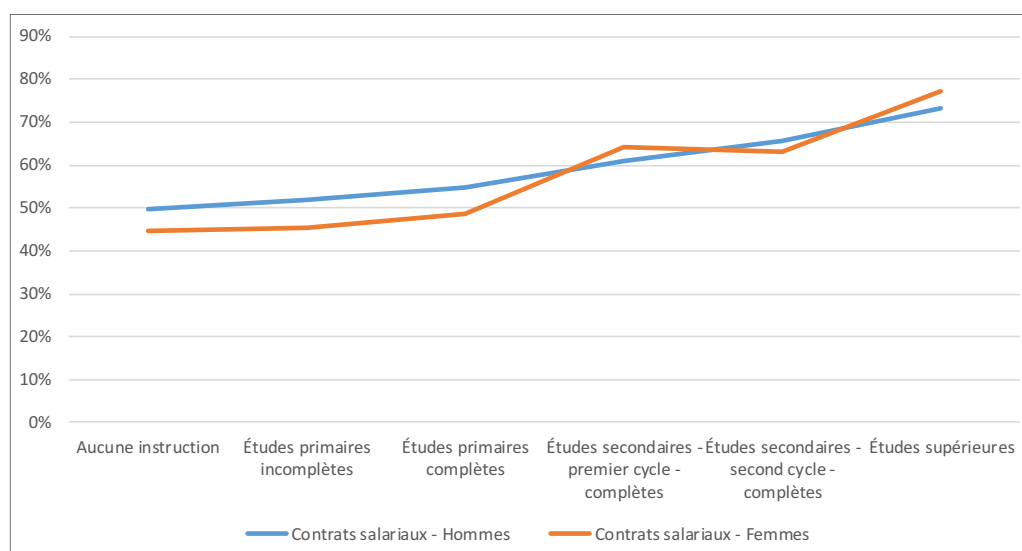
Figure 6.14a : Secteur d'emploi par niveau d'instruction, Hommes**Figure 6.14b : Secteur d'emploi par niveau d'instruction, Femmes**

Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSET 2013)

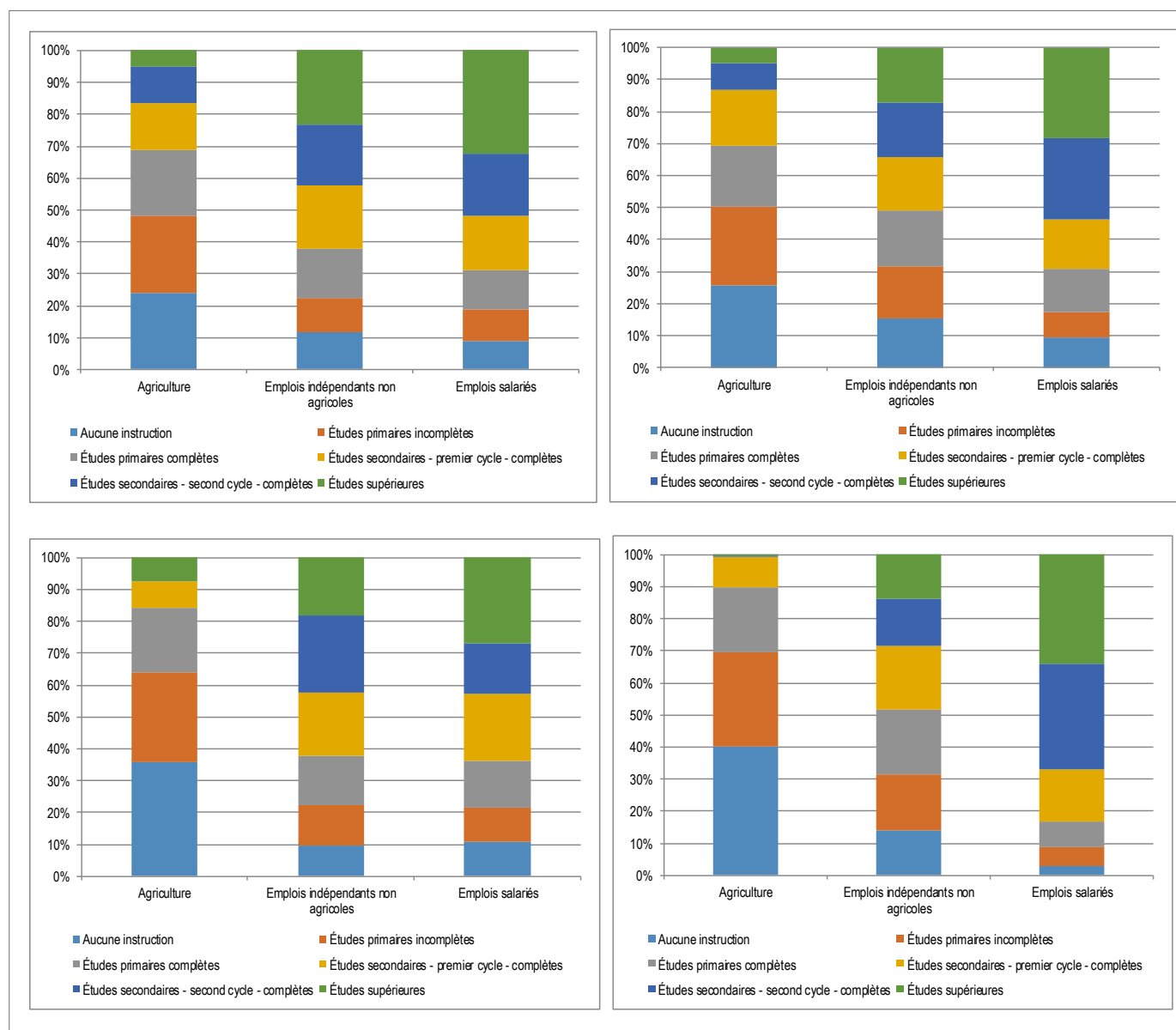
Parmi les travailleurs salariés, l'accès à des emplois salariés dans le secteur formel avec un contrat augmente proportionnellement au niveau d'instruction, tant pour les hommes que pour les femmes (Figure 6.15). Chez les travailleurs sans instruction ou n'ayant pas achevé l'école primaire, seulement environ 50 % des hommes obtiennent des contrats dans le secteur salarié, alors que c'est le cas de plus de 70 % des hommes ayant suivi des études supérieures. Chez les travailleurs sans instruction ou n'ayant pas achevé l'école primaire, seulement près de 45 % des femmes obtiennent des contrats dans le secteur salarié, alors que c'est le cas de près de 85 % des femmes ayant suivi des études supérieures.

L'éventail de compétences par secteur d'emploi varie selon le sexe (Figure 6.16). Par exemple, dans l'agriculture, les femmes ont un très faible niveau d'instruction. En effet, plus de 80 % des femmes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 34 ans n'ont aucune instruction ou ont seulement terminé l'école primaire. En revanche, chez les hommes âgés de 15 à 24 ans et de 25 à 34 ans, environ 30 % de ceux travaillant dans l'agriculture ont suivi des études secondaires de premier cycle ou plus longues. Dans le secteur salarié, les femmes qui trouvent un emploi ont des niveaux d'instruction plus élevés que leurs collègues masculins. Ces données semblent indiquer que les femmes pourraient avoir besoin d'un niveau d'études supérieur pour accéder à des emplois salariés. Les emplois indépendants non agricoles présentent une répartition similaire des niveaux de compétence par sexe. Par conséquent, ce secteur pourrait être une catégorie hétérogène dans lequel travaillent les femmes trop bien éduquées pour trouver des opportunités d'emploi attractives dans l'agriculture, mais qui n'accèdent pas au secteur salarié.

Figure 6.15 : Accès aux emplois salariés avec contrat

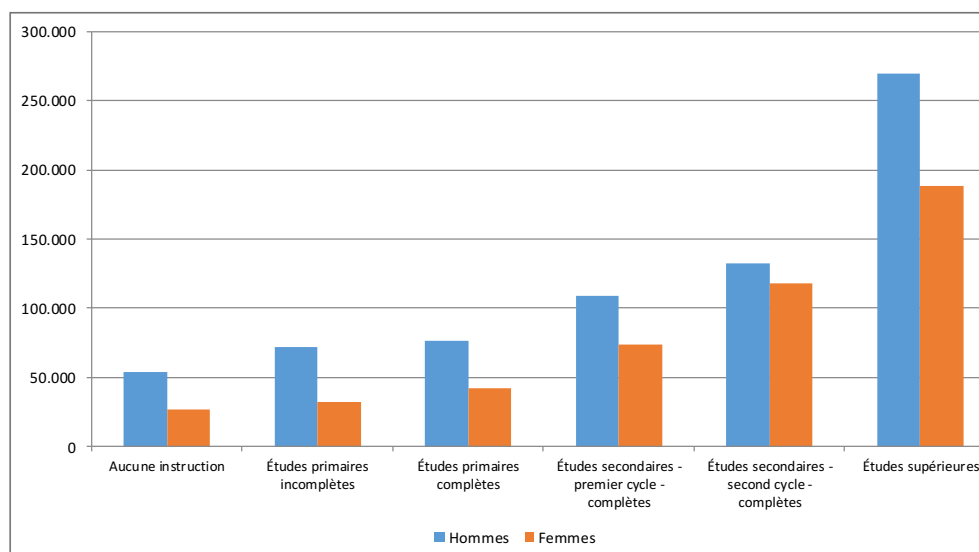


Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

Figure 6.16 : Niveau d'instruction par secteur, par sexe et par groupe d'âge

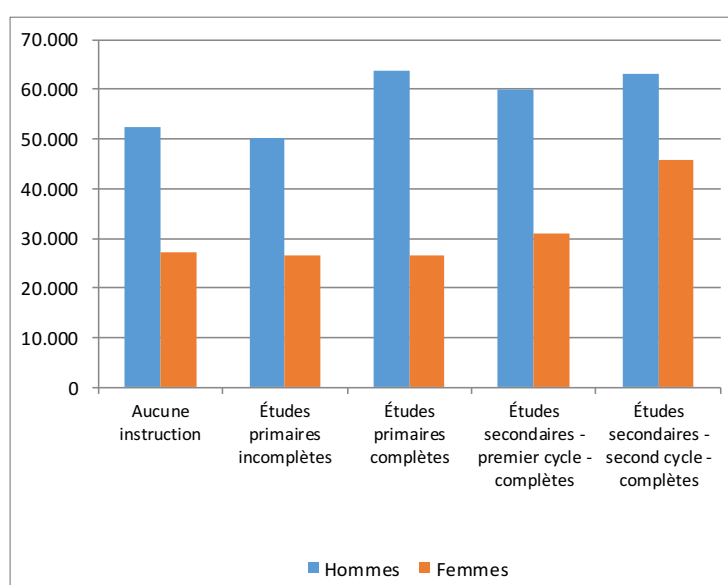
Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSET 2013)

Il y a une prime de revenu proportionnelle au niveau d'instruction dans le travail salarié, tant pour les hommes que les femmes, mais les profils des revenus sont hétérogènes pour chacun des sexes (Figure 6.17). Parmi les hommes, on observe un écart significatif des salaires entre ceux qui ont suivi des études secondaires de deuxième cycle et ceux qui ont fait des études supérieures (le salaire passe de 132 000 FCFA par mois à 270 000 FCFA par mois). Le reste du profil de salaire augmente proportionnellement au niveau d'instruction, mais à un rythme inférieur. Pour les femmes, la prime salariale au niveau de l'enseignement primaire est peu élevée (de 27 000 FCFA par mois sans instruction à 43 000 FCFA par mois pour celles qui ont achevé l'école primaire), mais elle est très élevée à des niveaux d'instruction supérieurs. En outre, l'augmentation relative de la prime salariale pour un enseignement secondaire est plus importante pour les femmes que pour les hommes (de 43 000 à 74 000 FCFA par mois en passant à l'enseignement secondaire de premier cycle, de 43 000 à 118 000 FCFA par mois pour l'enseignement secondaire de deuxième cycle, à comparer à respectivement 76 000, à 109 000 FCFA par mois et 76 000 FCFA, à 132 000 FCFA par mois pour les hommes). Malgré des primes salariales relativement élevées, en termes absolus, la prime est inférieure pour les femmes, comme le montre la persistance d'un écart de rémunération entre les deux sexes. Globalement, dans l'emploi salarié, les femmes reçoivent des salaires largement inférieurs pour tous les niveaux d'instruction.

Figure 6.17 : Revenus moyens dans l'emploi salarié, par niveau d'instruction et Genre


Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

Malgré une prépondérance des femmes dans les emplois indépendants non agricoles, les hommes obtiennent des revenus supérieurs. Par ailleurs, un niveau d'instruction supérieur ne permet d'accroître les revenus que pour les femmes ayant atteint les niveaux d'instruction les plus élevés (Figure 6.18). Tant pour les hommes que pour les femmes, la corrélation entre le niveau d'instruction et les revenus dans les emplois indépendants non agricoles est faible. Par exemple, pour les hommes sans instruction, le revenu moyen est de 52 000 FCFA par mois, et pour ceux ayant suivi un enseignement secondaire de deuxième cycle ou plus, leurs revenus passent à seulement 63 000 FCFA par mois. Les avantages liés à des années d'études supplémentaires sont plus importants pour les femmes ayant les niveaux d'instruction les plus élevés (enseignement secondaire de deuxième cycle ou supérieur), car leurs revenus moyens sont d'environ 46 000 FCFA par mois, à comparer à 31 000 FCFA par mois ou moins pour les autres niveaux d'instruction. Il est cependant frappant de noter un écart de rémunération entre les sexes à tous les niveaux d'instruction, en moyenne de plus de 20 000 FCFA par mois. Cela pourrait s'expliquer par des différences dans l'accès à d'autres ressources non identifiées dans cette analyse.¹⁰⁷ L'analyse complémentaire au chapitre 4 montre que les travailleurs indépendants ne disposent pas généralement des compétences de base en calcul ou ont un niveau d'instruction minimale (voir Encadré A4.1 et Tableau A4.2 dans l'annexe 4 pour plus de détails et de résultats).

Figure 6.18 : Revenus moyens dans les emplois indépendants non agricoles, par niveau d'instruction


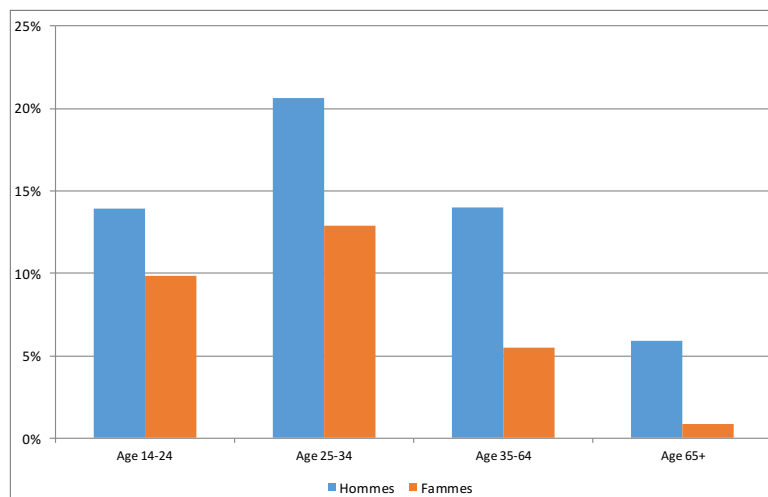
Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

¹⁰⁷ Le chapitre 4 présente des analyses plus détaillées sur ce sujet.

6.3 Formation et emploi

Peu de personnes ont la possibilité d'acquérir des compétences en dehors du système scolaire. Au cours des 5 dernières années, 15 % des hommes et 9 % des femmes en âge de travailler ont participé à une formation extérieure au système scolaire (Figure 6.19). Ce type de formation¹⁰⁸ est le plus courant chez les 25-34 ans, avec 21 % des hommes et 13 % des femmes. Pour tous les groupes d'âge, la participation à la formation postsecondaire est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes.

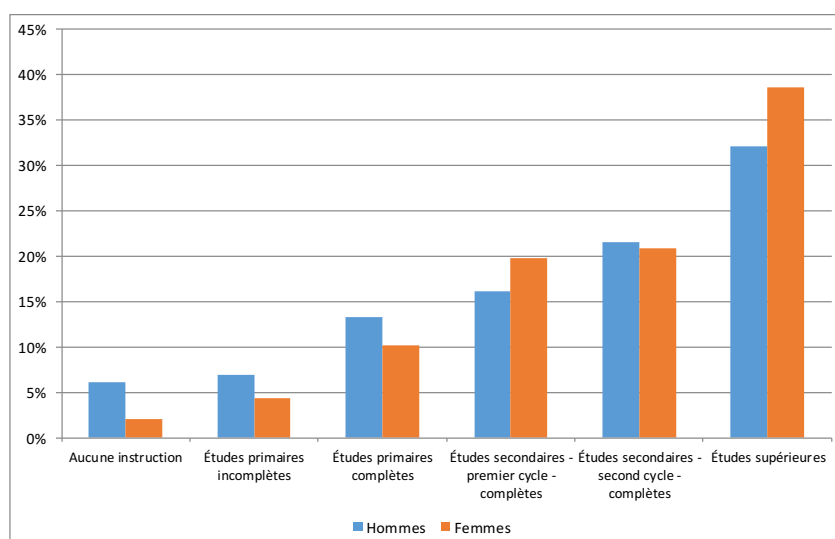
Figure 6.19 : Participation à des formations au cours des 5 années précédentes



Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSET 2013)

Les personnes ayant un faible niveau d'instruction ont peu de possibilités d'accéder à des formations en dehors du système scolaire (Figure 6.20). La participation à des formations augmente proportionnellement le niveau d'instruction, et avance à un rythme plus rapide pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, parmi les personnes sans instruction, 6 % des hommes signalent avoir suivi une formation au cours des 5 dernières années, contre 2 % des femmes. Mais parmi ceux ayant suivi des études supérieures, 32 % des hommes indiquent avoir suivi une formation au cours des 5 dernières années, contre 39 % de femmes. Les raisons fréquemment avancées pour la non-participation à des programmes de formation sont notamment : « aller à l'école » (pour les 14-24 ans), « avoir un travail » (pour les 25-34 ans) et le manque de moyens ou d'établissements (tous les groupes d'âge).

Figure 6.20 : Participation à des formations, par sexe et par niveau d'instruction

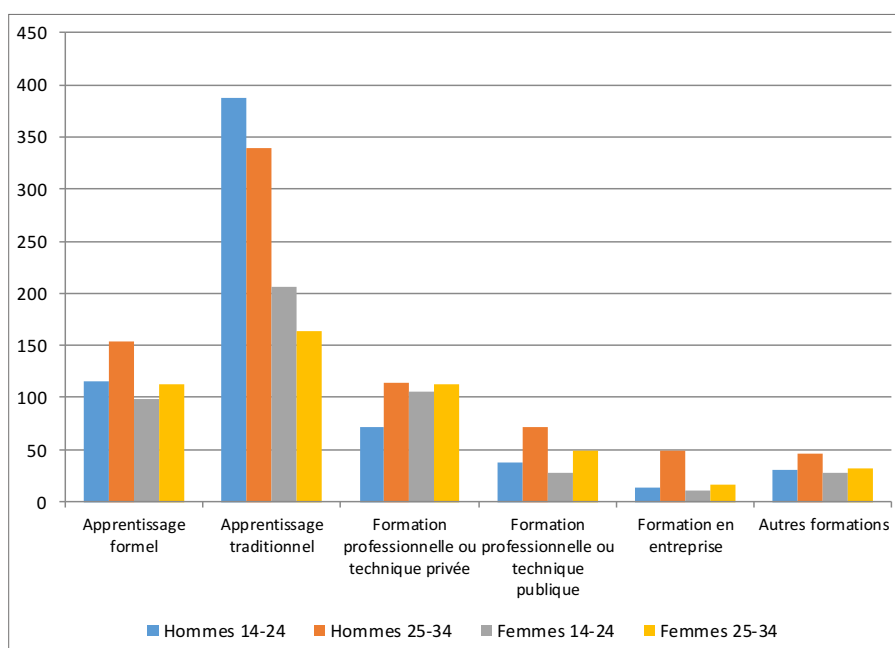


Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSET 2013)

¹⁰⁸ Dans cette partie, nous nous concentrons sur les formations fournies en dehors du système scolaire formel, parfois appelées formations « postsecondaires ».

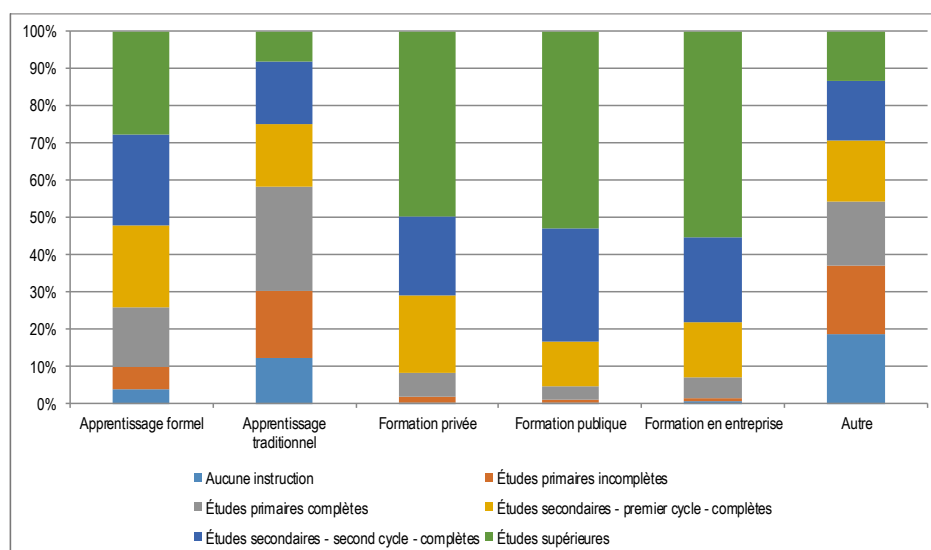
Les formations fournies par des prestataires privés sont les plus courantes. L'apprentissage traditionnel est la forme la plus courante de formation en dehors du système scolaire, en particulier chez les hommes (Figure 6.21). Environ 59 % des hommes, âgés de 14 à 24 ans et 44 % des hommes âgés, de 25 à 34 ans participant à des formations « postsecondaires » sont dans ce type de formation. L'apprentissage formel puis les formations techniques et professionnelles privées constituent ensuite les formes les plus fréquentes de formation pour les hommes et les femmes. Ces formations sont plus fréquentes chez les 25-34 ans que chez les 14-24 ans. Si l'apprentissage traditionnel est plus commun chez les femmes, ces dernières sont moins nombreuses que les hommes à y participer et les apprentissages formels et les formations privées comptent une proportion significative de femmes parmi les participants.

Figure 6.21 : Types de formations les plus courantes



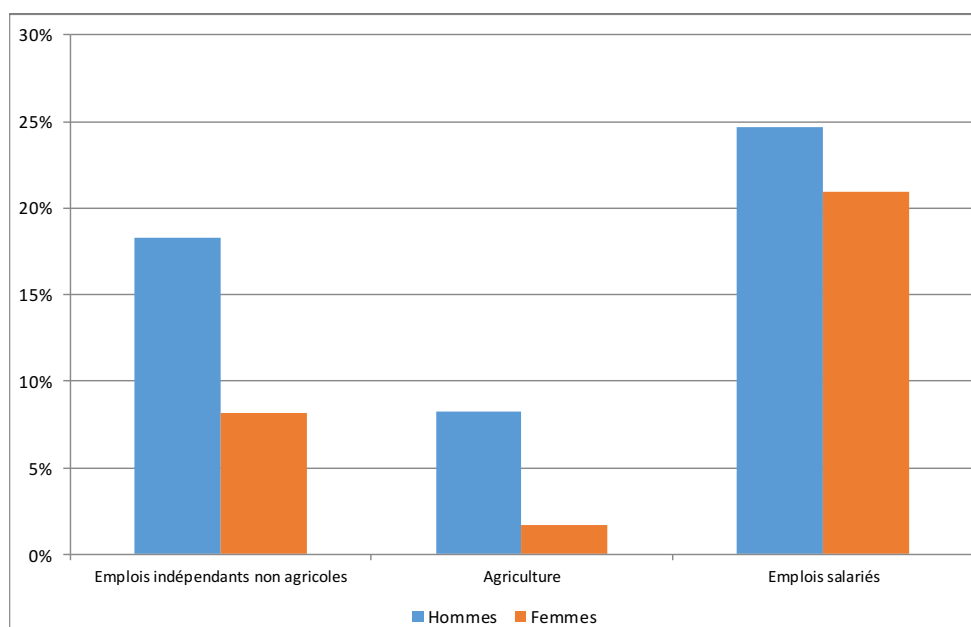
Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETTE 2013)

L'apprentissage traditionnel attire des participants de tous niveaux d'instruction, tandis que la formation privée et publique et la formation sur le lieu de travail attirent des participants ayant un niveau d'études supérieur (Figure 6.22). Environ 58 % des participants à l'apprentissage traditionnel ont, au maximum, suivi des études primaires. Cette proportion descend à 25 % dans l'apprentissage formel, 29 % dans la formation privée, 17 % dans la formation publique et 22 % dans la formation en entreprise. La formation fournie dans le cadre de l'apprentissage traditionnel est la plus accessible pour les personnes ayant un faible niveau d'instruction, tandis que les autres types de formations exigent un niveau d'études plus élevé. Comme nous le verrons ci-après, les apprentissages traditionnels sont assurés par des maîtres-artisans privés dans des micro-entreprises ou petites entreprises. Dans ce système, les apprentis constituent une main-d'œuvre gratuite ou bon marché en échange de l'apprentissage de compétences spécifiques à un métier.

Figure 6.22 : Niveau d'instruction par type de formation

Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

Les travailleurs salariés ont le taux de participation le plus élevé aux formations en dehors du système scolaire. Cela vient confirmer l'observation selon laquelle la plupart des participants aux formations ont des niveaux d'instruction supérieurs et les personnes les plus instruites trouvent des emplois dans le secteur salarié. La plupart des opportunités de formation sont destinées à favoriser l'accès à l'emploi salarié. L'apprentissage traditionnel est la principale source d'acquisition de compétences pour les emplois indépendants non agricoles. En revanche, il y a très peu de sources de formation dans le secteur agricole. Seule une très faible proportion de travailleurs indépendants agricoles a participé à une formation (8 % des hommes et 2 % des femmes).

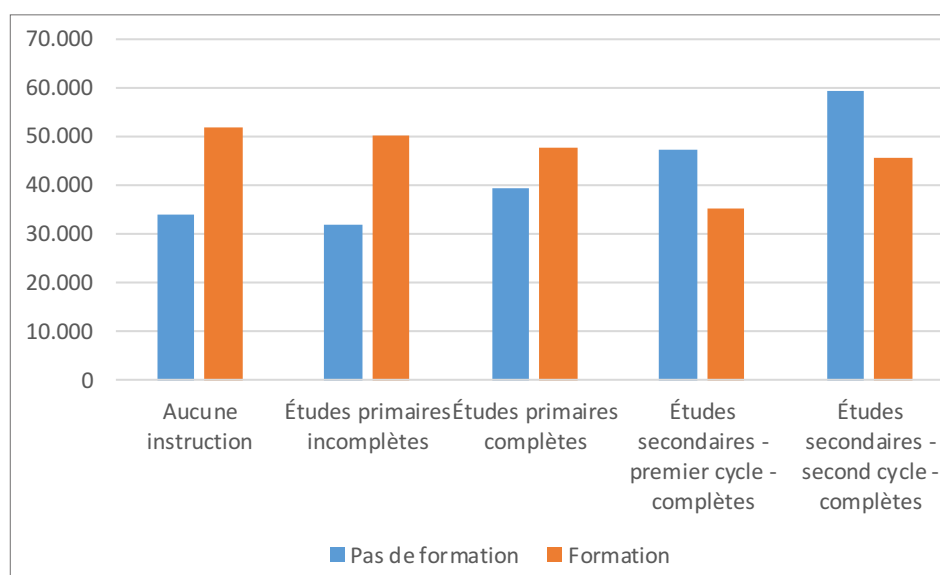
Figure 6.23 : Participation à des formations, par secteur d'emploi

Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

Les données sur les retours sur investissement des formations en dehors du système scolaire sont limitées et les résultats mitigés. Dans les emplois indépendants non agricoles, les formations semblent principalement associées à des revenus supérieurs pour les personnes ayant un faible niveau d'instruction (Figures 6.24a et 6.24b). On observe une corrélation limitée entre formation postsecondaire et revenus pour ceux ayant un niveau d'instruction

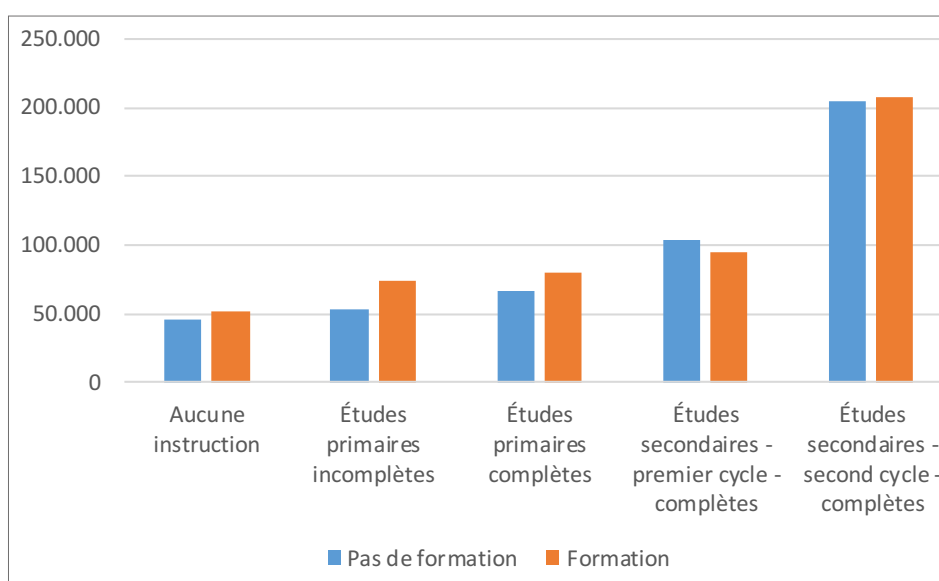
élevé ou dans le secteur salarié. Malgré la plus forte participation aux formations des personnes ayant un niveau d'instruction élevé ou occupant des emplois salariés, il semble que cela entraîne très peu ou pas d'avantages en termes de revenus moyens pour ces groupes. Les personnes ayant, au plus, suivi des études primaires semblent obtenir un avantage, en termes de revenus moyens, lorsqu'elles participent à une formation. L'augmentation des revenus est plus élevée pour les personnes employées dans des entreprises individuelles non agricoles que pour les travailleurs salariés. Ces résultats pourraient suggérer que la formation est suivie, d'une part, par les personnes ayant un niveau d'instruction élevé, mais une productivité initiale faible, pour compléter leur instruction et les aider à accéder à des emplois mieux rémunérés, et d'autre part par les personnes ayant fait peu d'études et souhaitant avoir un emploi indépendant dans un métier exigeant des qualifications spécifiques pour accéder à des revenus potentiels supérieurs. Quoi qu'il en soit, seule une minorité de la population active suit des formations et les données actuelles suggèrent que cela a peu d'effet sur les revenus pour la majorité des participants. Les données existantes ne suffisent pas à analyser plus en détail le changement de productivité des personnes participant à des formations, ni la qualité des formations.

Figure 6.24a : Revenus mensuels et formations dans les emplois indépendants non agricoles



Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

Figure 6.24b : Revenus mensuels et formations dans les emplois salariés non agricoles



Source : Calcul des auteurs sur la base de l'Enquête nationale sur l'emploi 2014 (ENSETE 2013)

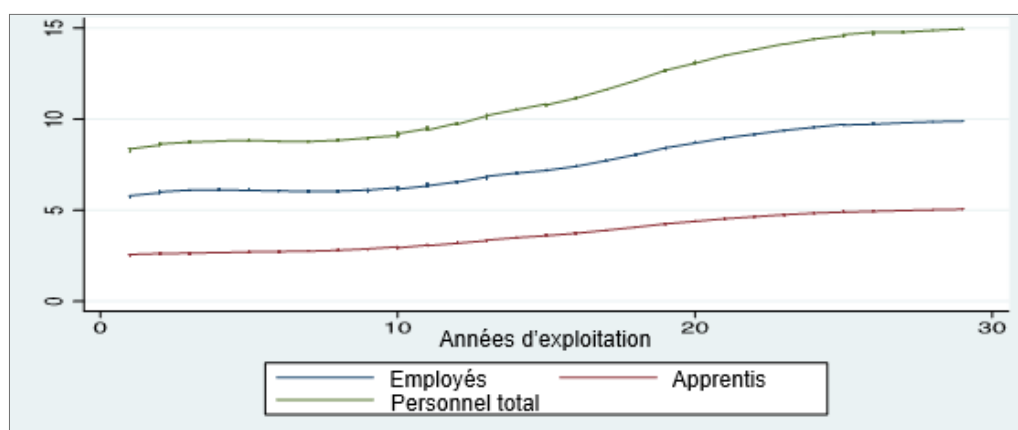
6.4 Le marché de l'apprentissage

Alors que l'apprentissage informel est la principale source de formation postscolaire (en particulier pour les jeunes peu qualifiés), c'est un sujet souvent négligé dans les discussions de politique relatives aux compétences, qui tendent à s'attacher au système éducatif et aux formations offertes par le système public.

Jusque récemment, il existait très peu de données sur le fonctionnement des marchés de l'apprentissage en Côte d'Ivoire, y compris sur le profil des entreprises proposant des apprentissages ou sur le processus par lequel les apprentis trouvent une entreprise et les entreprises des apprentis. La présente section se fonde sur les données d'une récente enquête auprès d'entreprises ayant exprimé leur intérêt à accueillir des apprentis dans le cadre du Projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC, voir Crépon et Premand, 2017) dans les zones urbaines, y compris les villes suivantes : Abidjan, Adzopé, Divo, Gagnoa, Daoukro, Mankono, Bouaké et Man. L'échantillon n'est pas représentatif à l'échelle nationale, mais il contribue à expliquer comment les apprentissages sont structurés et quels types de compétences sont valorisés par les entreprises. Il renseigne également sur le rôle potentiel des politiques publiques dans ce secteur.

Les apprentissages informels sont souvent proposés par des micro et petites entreprises appartenant principalement au secteur informel. La grande majorité des entreprises accueillant des apprentis sont informelles : 16 % disposent d'un statut juridique officiel, 22 % sont formellement enregistrées et 34 % utilisent un système de comptabilité. Malgré leur informalité, ces entreprises tendent à être en activité depuis plus de dix ans (13,5 ans en moyenne). Elles emploient 7 personnes en moyenne. Seule la moitié environ de leurs employés travaille de manière autonome sans supervision, tandis que les entreprises accueillent en moyenne 3,4 apprentis. Par conséquent, sur le plan des effectifs, ces entreprises dépendent fortement des apprentis. En effet, ces derniers représentent près de la moitié des effectifs de ces micro et petites entreprises, une proportion qui évolue peu au cours du temps puisque ces entreprises ont peu tendance à s'agrandir (Figure 6.25).

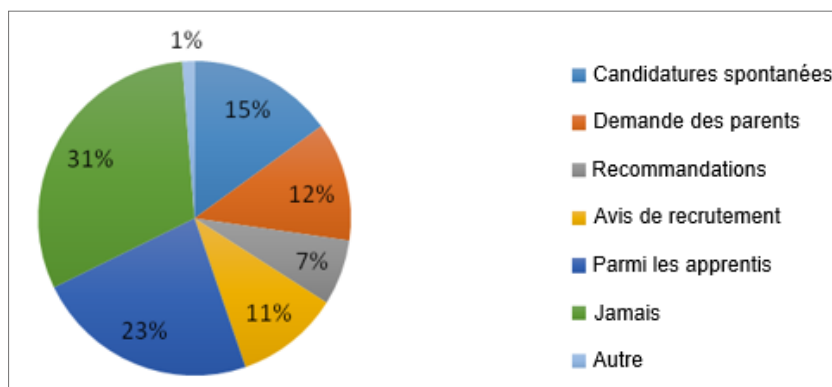
Figure 6.25 : Composition des effectifs en fonction de l'ancienneté des micro-entreprises



Source : Enquête de référence pour l'évaluation de l'impact de l'apprentissage PEJEDEC, voir Crépon et Premand, 2017.

Alors que les raisons données par les propriétaires d'entreprises pour recruter des apprentis sont principalement altruistes, les considérations économiques jouent sans doute un rôle important. Les propriétaires d'entreprises avancent souvent des raisons altruistes pour proposer des apprentissages : plus de 80 % des propriétaires interrogés ont affirmé recruter des apprentis pour aider les jeunes ou partager leurs connaissances avec ces derniers. Seuls 12 % ont répondu que leurs motivations étaient liées à la main d'œuvre ou à la formation de travailleurs qualifiés pour leurs entreprises. Cependant, comme indiqué précédemment, les apprentis représentent une grande proportion des effectifs de nombreuses entreprises. De plus, alors que 31 % des entreprises ne recrutent jamais d'employés, 25 % recrutent leur personnel en interne au sein de leur vivier d'apprentis (Figure 6.26). Ainsi, les apprentis constituent une des sources de recrutement la plus courante. Les apprentis paient également des frais pour leur formation, une source de revenus parfois non négligeable pour les micro- et petites entreprises proposant des apprentissages.

Figure 6.26 : Principales méthodes de recrutement d'employés permanents utilisées par les entreprises



Source : Enquête de référence de l'évaluation de l'impact du PEJEDEC, voir Crépon et Premand, 2017.

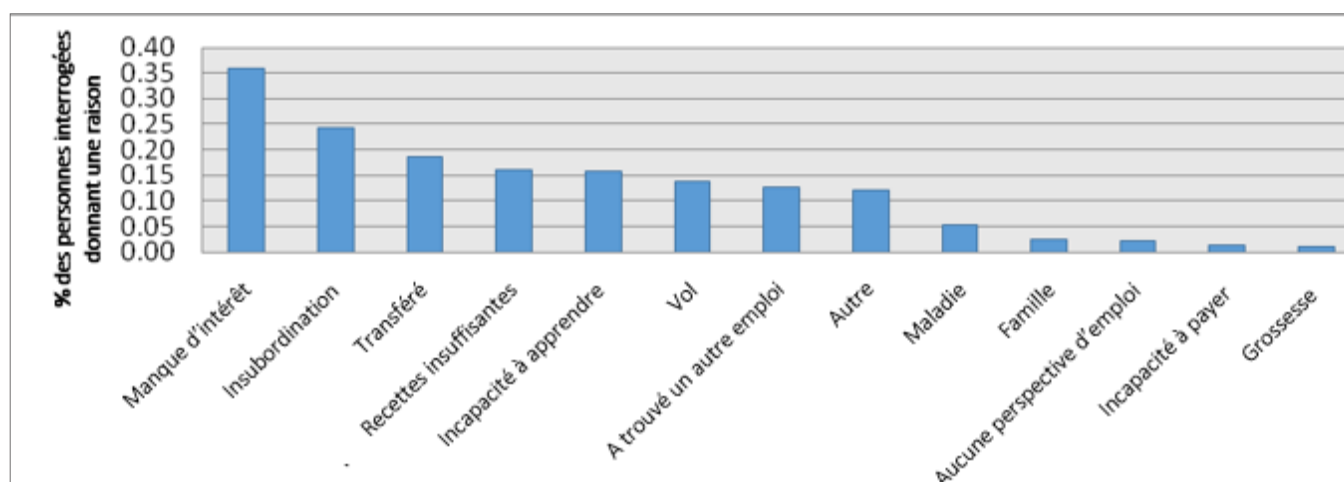
Certains maîtres-artisans font payer des frais aux apprentis et les apprentis contribuent souvent aux revenus des entreprises, mais ils commencent également à être payés relativement vite. Les frais se composent généralement de deux éléments : des frais d'inscription et des frais courants. Environ la moitié des apprentis s'acquittent de frais d'inscription au début de son apprentissage tandis qu'environ un quart verse des frais de formation. Nombre d'entreprises perçoivent des frais de formation de manière irrégulière et en moyenne les frais sont payés pour un peu moins d'une année. Parallèlement, les apprentis commencent à être payés relativement vite par l'entreprise, au bout d'environ six mois en moyenne. En général, la durée moyenne signalée des apprentissages est de six ans.

De nombreux propriétaires d'entreprises considèrent les compétences comportementales comme l'une des qualités les plus importantes chez les apprentis, mais aussi l'une des plus rares. Peu d'entreprises indiquent rechercher des apprentis disposant d'un niveau d'éducation particulier ou de compétences techniques particulières. En revanche, beaucoup d'entre elles désirent recruter un apprenti respectueux, obéissant, travailleur, qui ne vole pas, honnête et de bonnes mœurs. Selon les personnes interrogées, le respect est la caractéristique la plus difficile à trouver chez un apprenti. Les entreprises s'en remettent principalement aux réseaux sociaux et à leurs relations familiales pour recruter leurs apprentis, ce qui est probablement dû, en partie, au fait qu'elles recherchent ces compétences comportementales difficilement observables. Quarante-vingt-quatre pour cent des entreprises emploient des apprentis sur demande de leurs parents. Seuls 8 % des entreprises emploient des apprentis sur candidature spontanée et seulement 1 % recrutent par le biais d'annonces publicitaires.

La qualité de la formation dispensée en apprentissage traditionnel est plutôt limitée. La plupart des entreprises signalent disposer d'une partie seulement du matériel nécessaire pour former les apprentis. Les maîtres-artisans qui les encadrent et les forment ont généralement un niveau d'éducation et de formation assez faible. En moyenne, le niveau d'éducation de ces maîtres-artisans est très faible, seuls 20 % d'entre eux ayant achevé l'école primaire et 1 % le niveau secondaire. Quarante pour cent n'ont acquis aucun niveau scolaire. Outre ces faibles niveaux d'éducation, seuls 7 % des formateurs ont suivi un cours de formation l'année précédente tandis qu'en moyenne les maîtres-artisans n'ont pas suivi de cours de formation depuis 10 ans. Soixante et onze pour cent des maîtres-artisans font état de formation supplémentaire. Enfin, une large majorité des formateurs sont des hommes, les femmes étant souvent concentrées dans des métiers tels que la coiffure ou la couture.

D'un autre côté, on observe un taux élevé d'abandon avant la fin de la formation. En fait, le nombre de départs prématurés signalés chez les apprentis est plus de deux fois supérieur au nombre d'apprentis ayant achevé leur formation. Selon les propriétaires d'entreprise, beaucoup d'apprentis abandonnent par manque d'intérêt ou par incapacité à apprendre (Figure 6.27). Conformément à l'importance attachée aux compétences comportementales et aux difficultés à les déceler chez les apprentis, les employeurs signalent également que de nombreux apprentis abandonnent prématurément parce qu'ils n'obéissent pas ou qu'ils sont accusés de vol.

Figure 6.27 : Raisons invoquées par les entreprises dans lesquelles les apprentis abandonnent leur apprentissage



Source : Enquête de référence de l'évaluation de l'impact du PEJEDEC, voir Crépon et Premand, 2017.

6.5 Orientations politiques

Pour atteindre son objectif de devenir une économie émergente et concurrentielle à l'échelle mondiale, la Côte d'Ivoire devra encore améliorer les compétences de sa population active. La Côte d'Ivoire devra relever des défis considérables pour que sa main-d'œuvre et son capital humain deviennent concurrentiels à l'échelle mondiale. Les années de crise ont érodé la qualité des services éducatifs de même que les opportunités offertes aux enfants d'acquérir les compétences qui leur permettront d'être productifs lorsqu'ils intégreront la population active. D'une part, la Côte d'Ivoire doit réformer rapidement son système éducatif au bénéfice du prochain flux de jeunes travailleurs qui rejoindront la population active. D'autre part, certaines interventions dans les domaines de formation postscolaire peuvent offrir à la main-d'œuvre actuelle davantage de possibilités d'améliorer ses compétences.

Des efforts continus pour garantir un accès universel à l'éducation primaire et secondaire restent nécessaires.

Les compétences fondamentales acquises à l'école primaire, par exemple la lecture et les mathématiques, sont primordiales pour les emplois indépendants agricoles et non-agricoles, les deux plus grands secteurs d'emploi. Les compétences en mathématiques permettent aux personnes de mieux gérer leurs finances, tandis que la lecture les aide à participer plus efficacement aux marchés. Les compétences fondamentales telles que les mathématiques et la littératie sont également indispensables à l'achèvement des niveaux éducatifs supérieurs et à l'accès à des emplois mieux qualifiés. Pourtant, à l'heure actuelle, environ 55 % des Ivoiriens âgés de 15 à 34 ans n'ont pas commencé ou pas terminé l'école primaire. Cette situation est particulièrement préoccupante chez les femmes et les populations rurales, dans la mesure où elle concerne, respectivement, 64 % et 71 % d'entre elles. En outre, elle contraste avec d'autres économies émergentes telles que le Nigeria et l'Indonésie où, parmi les 20-64 ans, 38 % et 13 %, respectivement, n'ont jamais commencé ou jamais achevé l'école primaire, contre 67 % en Côte d'Ivoire. En 2015, l'école est devenue obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. L'accès et l'inscription à l'enseignement primaire et secondaire demeurent une considération politique importante pour accélérer l'application effective des lois relatives à la scolarisation obligatoire et garantir que tous les enfants sont effectivement inscrits à l'école et y participent. Des investissements considérables seront nécessaires pour promouvoir la participation universelle et favoriser une augmentation sensible de la couverture. Le passage à l'éducation secondaire obligatoire facilitera la transition des jeunes vers le secteur formel, dans lequel un niveau d'éducation secondaire est souvent le niveau minimum requis pour accéder à un emploi salarié.

Selon les prévisions relatives au capital humain en Côte d'Ivoire, l'instauration de l'éducation primaire universelle d'ici 2020 (objectifs millénaire pour le développement OMD n° 2) permettra de réduire de 12 points de pourcentage (de 23 % à 11 %) l'incidence de jeunes arrivant dans la main d'œuvre sans avoir achevé le cycle primaire et de réduire à zéro, d'ici 2025, la proportion de jeunes arrivant dans la main d'œuvre sans aucune éducation. La Figure 6.28 illustre les prévisions de la composition de la population des 15-24 ans en termes

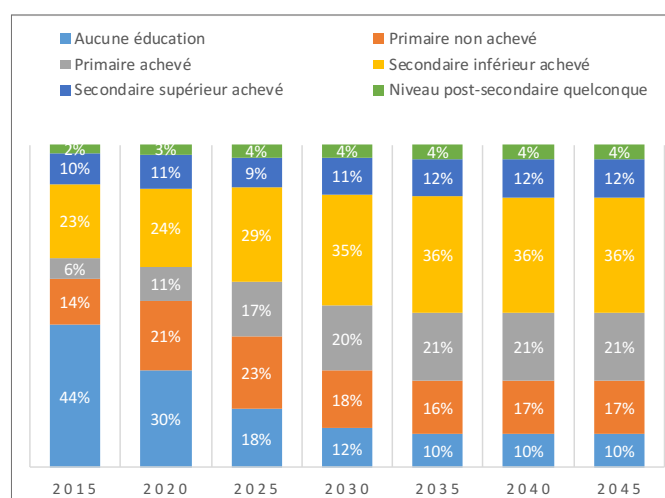
de niveau éducatif d'ici 2045, selon deux scénarios : (i) la tendance en matière d'abandon et de rétention reste la même jusqu'en 2045 ; et (ii) l'OMD relatif à l'éducation primaire universelle est réalisé d'ici 2020 (voir l'annexe 6 pour des informations sur la méthodologie utilisée). Selon le premier scénario, aucun investissement ni aucune réforme de grande ampleur ne sont envisagés pour inverser la tendance des taux de rétention actuels à tous les niveaux du cycle éducatif. Quant au second scénario, il s'appuie sur l'hypothèse plus ambitieuse, mais réalisable, de la réalisation de l'OMD d'ici 2020 grâce à des investissements et des réformes de taille dans le système éducatif¹⁰⁹. Ces prévisions montrent comment il est possible de modifier profondément la composition de la population active future en réalisant aujourd'hui des investissements et des réformes de grande ampleur. Par exemple, si la tendance actuelle se poursuivait, environ 18 % des 15-24 ans arriveront dans la main d'œuvre d'ici 2030 sans avoir achevé le cycle primaire. En revanche, la réalisation de l'objectif n° 2 des OMD d'ici 2020 garantira que l'ensemble des jeunes en âge d'intégrer la population active d'ici 2030 aura achevé le cycle primaire.

Si les tendances actuelles se poursuivent, avec les mêmes taux de transition observés en 2015, près de 27 % des 15-24 ans arriveraient dans la main d'œuvre d'ici 2045 sans avoir achevé le cycle primaire ou reçu une quelconque éducation. Par contre, si les OMD sont réalisés d'ici 2020 grâce à des investissements suffisants dans le système éducatif, la totalité des jeunes se joignant à la main-d'œuvre aura terminé l'école primaire d'ici 2030. La Figure 6.28 montre que dans le scénario d'un enseignement primaire universel en 2020, 41 % auront terminé l'école primaire en 2030 contre 20 % dans le scénario du statu quo (maintien de la tendance actuelle).

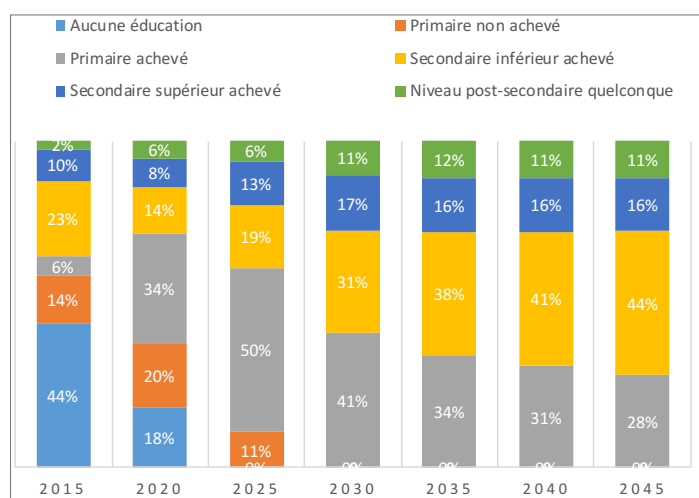
La réalisation de l'OMD d'ici 2020 suggère également qu'une plus grande proportion de jeunes aura achevé le cycle secondaire supérieur, ou acquis un certain niveau d'éducation postsecondaire. Selon ce scénario, environ 60 % des jeunes auront achevé le secondaire inférieur ou supérieur et 11 % auront atteint un niveau quelconque d'éducation postsecondaire d'ici 2045, contre 48 % et 4 %, respectivement, selon le scénario de référence. Ces révisions mettent en lumière les répercussions des actions politiques à court terme sur le stock de capital humain et les compétences de la population active à long terme, ce qui est essentiel pour demeurer compétitif tant au niveau régional qu'international.

Figure 6.28 : Prévisions de la composition des jeunes de 15-24 ans selon leur niveau

Scénario 1 : Poursuite des tendances actuelles



Scénario 2 : Mise en place de l'éducation primaire universelle d'ici 2020



Source : Estimations de l'auteur selon l'ENV 2015.

¹⁰⁹ Le premier scénario part du principe que les taux de transition entre deux niveaux d'éducation consécutifs d'une durée de cinq ans restent constants au fil du temps, tandis que le second scénario part du principe d'une éducation primaire universelle d'ici 2020 grâce à l'amélioration des taux d'accès et de rétention.

Parallèlement, il est à la fois crucial et urgent d'améliorer la qualité des services éducatifs de base. Les améliorations en matière d'accès ne seront pas suffisantes si elles ne s'accompagnent pas de mesures solides garantissant que les enfants apprennent et acquièrent effectivement des compétences au cours de leur scolarité. Bien que l'augmentation du nombre d'années d'éducation soit généralement positive, son impact peut être limité si elle ne s'accompagne pas d'une amélioration des compétences. Comme soulignée au chapitre 5, une bonne productivité du travail est indispensable pour garantir la compétitivité de la main-d'œuvre et l'expansion continue des entreprises formelles. À cet égard, les résultats des récentes études PASEC relatives aux compétences des enfants à tous les niveaux du système éducatif sont préoccupants. En effet, les données 2009 et 2014 suggèrent que la qualité de l'éducation en Côte d'Ivoire, mesurée en fonction des résultats aux tests de français et de mathématiques, est inférieure à celle des autres pays africains francophones. Ces résultats pointent vers d'importantes lacunes de compétence chez les enfants, ce qui pourrait avoir des conséquences durables et limiter la compétitivité de la future population active.

Alors que l'accès à l'éducation de base continue de s'améliorer, la Côte d'Ivoire peut également se préparer à se doter d'un système d'éducation postsecondaire plus performant. À cet égard, l'un des principaux défis est de veiller à ce que les étudiants acquièrent les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif, y compris celles que les entreprises recherchent. Afin que les institutions d'éducation postsecondaire transmettent des compétences professionnelles, des réformes de gouvernance seront nécessaires, y compris des financements basés sur les performances et des partenariats public-privé. À de nombreux égards, il est important de mettre en place de telles réformes avant l'élargissement de l'accès.

Il est difficile de garantir l'accès à des opportunités de mise à niveau des compétences pour les jeunes et les adultes ayant déjà quitté le système éducatif, notamment parce qu'un grand nombre d'entre eux ont à la base un faible niveau d'éducation et des compétences limitées. Pour ce sous-groupe, le rôle des interventions publiques ne se limite pas nécessairement à la provision directe de formations. Il est également envisageable de faciliter l'accès aux formations privées existantes, dont il est possible d'améliorer la qualité par des mesures incitatives. Par exemple, l'apprentissage traditionnel constitue l'une des sources les plus courantes d'opportunités de formation. Plutôt que de remplacer les apprentissages traditionnels par un système public parallèle, il serait possible de dynamiser les modalités existantes des apprentissages informels privés. Par exemple, l'établissement de cadres de certification permettant aux apprentis de passer des examens et d'obtenir un diplôme pourrait être lié à des incitations financières destinées aux formateurs dont les apprentis réussissent ces examens. La mise en place d'une telle approche n'est pas sans difficulté, mais elle permettrait de s'appuyer sur le vaste système d'apprentissage traditionnel plutôt que de tenter de le remplacer.

D'un autre côté, le système de formation professionnelle actuel, avec ses nombreuses institutions peu performantes, est à plusieurs égards inadapté. Parmi les différents problèmes figure le manque de formations professionnelles disponibles pour les personnes peu qualifiées, y compris celles dont le niveau d'éducation est inférieur au primaire ou au secondaire. Pourtant, une grande partie de la population active nécessitant une remise à niveau de ses compétences dispose d'une éducation formelle très limitée. Cette population pourrait être mieux servie, notamment grâce à des programmes mieux adaptés débouchant, dans des délais relativement courts (par exemple, de 6 à 18 mois en fonction du domaine), sur une certification de base dans certains domaines techniques. Une approche de ce type créerait également des incitations à tisser des liens entre les institutions de formation professionnelle et les apprentissages privés. D'un autre côté, les opportunités de formation professionnelle ne sont pas assez nombreuses dans certains secteurs, y compris ceux qui emploient la plupart de la population, à l'instar de l'agriculture. La professionnalisation de la formation dans les secteurs traditionnels pourrait offrir de meilleures perspectives que le développement de formations pour les secteurs considérés comme prometteurs, mais qui emploient une portion très limitée de la population active (par exemple, l'exploitation minière ou les industries extractives).

Alors que dans un futur proche, la plupart des nouveaux emplois devraient être créés hors agriculture, ce secteur emploie actuellement 4 travailleurs ruraux sur 5 et près de la moitié de la population active totale. Pour accroître la productivité dans le secteur agricole, il convient de développer une main-d'œuvre rurale composée d'exploitants mieux éduqués. En effet, ces derniers sont plus susceptibles d'adopter des intrants et des technologies agricoles modernes, de faire meilleur usage des intrants achetés et de la main-d'œuvre recrutée, de

choisir plus efficacement les technologies et de réagir rapidement aux évolutions des marchés (Schultz 1988 ; Filmer et coll., 2014). En améliorant le niveau d'éducation de base de la main-d'œuvre rurale par le développement de ses compétences en lecture, écriture et calcul, il est possible d'améliorer considérablement l'efficacité des formations agricoles. Et au fur et à mesure que les revenus ruraux s'accroissent et que les innovations technologiques sont adoptées dans le secteur agricole, la demande d'un niveau scolaire et de compétences plus techniques augmentera. Ces compétences incluront la capacité à utiliser des technologies numériques pour accéder aux informations et les interpréter, ce qui pourrait transformer la manière dont les exploitants apprennent à interagir de manière optimale avec les marchés et à recevoir des informations, par exemple les prévisions météorologiques, qui influencent les décisions relatives à leur exploitation (voir Encadré 6.1 ci-dessous).

Encadré 6.1 : Comment les technologies de l'information et de la communication modifient le flux d'informations agricoles

Pour les exploitants africains, travaillant dans un environnement climatique et économique en évolution rapide, des éternelles questions consistent à savoir quoi planter quand ? Et comment ? Les réponses prolifèrent alors que les radios rurales, la télévision, l'Internet et les services mobiles fournissent un éventail sans cesse croissant d'informations sur des technologies et des pratiques particulières, notamment le changement climatique, la gestion des catastrophes, les systèmes d'alerte précoce (en cas de sécheresse, inondations et maladies), les prix, la gestion des ressources naturelles, l'efficacité de la production et l'accès au marché (Banque mondiale 2012a).

Les chercheurs mettent rigoureusement à l'essai l'efficacité de différentes technologies de l'information et de la communication (TIC) pour atteindre les exploitants, en s'attachant principalement à la transmission d'informations relatives aux prix, bien que des études sur la fourniture d'informations climatiques soient également en cours (a). La radio, utilisée depuis longtemps pour communiquer avec les exploitants les a aidés à obtenir de meilleurs prix à la ferme en fournissant des informations sur les cours des produits de base. Idem dans la région du Madhya Pradesh, en Inde, où des postes Internet (e-Choupals) diffusent des informations sur le marché agricole. Toujours en Inde, à Kerala, les téléphones mobiles ont permis aux pêcheurs et aux acheteurs à quai de communiquer des informations sur l'offre et les prix, entraînant une augmentation des bénéfices, une baisse des prix à la consommation et une réduction du gaspillage. Parmi les négociants en grains du Niger, l'introduction d'une couverture de téléphonie mobile sur deux marchés a permis de réduire la variation des prix entre ceux-ci, entraînant finalement une augmentation des bénéfices des négociants, une baisse des prix pour les consommateurs et une amélioration du bien-être général. La couverture de téléphonie mobile a également réduit les variations de prix subies par les producteurs au sein d'une même année.

Pour que les nouvelles TIC telles que la téléphonie mobile et l'Internet communiquent efficacement des informations agricoles, la modification de leur contenu et de leur mode de diffusion peut s'avérer nécessaire, mais qu'en est-il des utilisateurs eux-mêmes ? On a fait grand cas de l'adoption rapide des nouvelles TIC par les jeunes, ainsi que de la capacité des TIC, nouvelles ou anciennes, à lever les obstacles à l'acquisition d'informations et de compétences, tels que la distance, l'incapacité de lire et d'écrire ou les coûts de production et de diffusion d'informations audiovisuelles. On a également fait grand cas de la capacité potentielle des TIC interactives à fournir des recommandations agricoles adaptées aux circonstances individuelles d'un exploitant. Toutefois, cela dépendra principalement de la capacité de l'utilisateur à formuler des questions pertinentes basées sur les connaissances acquises dans une bonne école primaire, conjuguée à la capacité à imaginer des situations réelles autres que celles qu'il a déjà connues. Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, les systèmes éducatifs doivent fournir une éducation de base de haute qualité, mais aussi accroître le taux de participation. Parmi les jeunes en milieu rural n'ayant pas acquis les compétences fondamentales leur permettant de développer par la suite leurs connaissances, il est possible que les avantages apportés par les TIC mettent plus de temps à se manifester.

Source : Tiré de Filmer et coll., 2014.

Note. (a) Voir Svensson et Yanagizawa (2009) à propos de la radio et des prix à la ferme ; Goyal (2010) sur les postes Internet en Inde ; Jensen (2007) sur les pêcheurs de Kerala ; Aker (2010) sur les négociants du Niger ; et Aker et Fafchamps (2014) sur la couverture téléphonique et la variation des prix à la production.

La majorité des exploitants, dont le niveau d'éducation est peu élevé, devront avoir accès à des services de vulgarisation agricole efficaces pour perfectionner leurs compétences et accéder aux informations et aux nouvelles technologies. Les services de vulgarisation traditionnels deviennent moins fréquents sur le continent africain, bien que ce terme soit toujours utilisé et appliqué aux approches non traditionnelles. Les approches plus récentes autonomisent les exploitants, et plus particulièrement les exploitantes, et peuvent favoriser une approche de l'apprentissage davantage axée sur la demande, par laquelle les exploitants spécifient les informations dont ils ont besoin et sélectionnent leur prestataire de formation (comme le décrit l'Encadré 6.2). Enfin, un secteur agricole en cours d'expansion et de diversification créera des emplois requérant des compétences techniques et professionnelles de plus en plus avancées, qu'il s'agisse de la transformation, de la commercialisation ou encore de la recherche agricole, comme nous l'avons vu au chapitre 2.

Encadré 6.2 : Innovations en matière de vulgarisation agricole : quand les exploitants améliorent la prestation de services

Il convient de déterminer si les services de vulgarisation agricole doivent être fournis de préférence par le secteur public (modèle traditionnel), le secteur privé ou un éventail de prestataires, au vu des résultats mitigés du modèle traditionnel (a). Cette incertitude a compliqué les efforts visant à élargir l'adoption de technologies agricoles améliorées et accroître la productivité agricole. Les modèles de vulgarisation plus récents, impulsés par les agriculteurs et qui renforcent la qualité de la prestation de services grâce à des mesures incitatives et d'autres innovations, se révèlent plus efficaces que les méthodes traditionnelles, quoiqu'ils rencontrent aussi des difficultés et des contraintes qui limitent leur efficacité.

Une évaluation à grande échelle de l'impact des approches innovantes mobilisant les agriculteurs afin d'améliorer le rendement de la vulgarisation agricole a été récemment conduite. Au Malawi et au Mozambique, des évaluations d'impact ont testé différents systèmes regroupant des agriculteurs dirigés par des pairs ou par un agriculteur principal. Dans les deux expériences, les agriculteurs pairs ou principaux ont été choisis par les communautés, formés à l'utilisation de techniques de gestion des terres et ont reçu pour mandat de communiquer ces techniques aux autres agriculteurs du village en organisant des démonstrations.

Au Malawi, le statut social (agriculteur pair ou principal) et le sexe du communicateur étaient déterminés de manière aléatoire tandis qu'un sous-ensemble de ces communicateurs bénéficiait d'une petite incitation matérielle basée sur les performances. En outre, des communicateurs « parallèles » étaient également désignés dans les villages témoins pour fournir des informations contrefactuelles. Au Mozambique, les agriculteurs principaux (en majorité des hommes) avaient été désignés dès le départ par l'équipe du projet dans tous les villages couverts. Dans le cadre de l'intervention, un sous-ensemble aléatoire de ces agriculteurs principaux a été formé à la gestion des terres. Afin d'introduire une variation de genre, une agricultrice principale a été ajoutée au sous-ensemble aléatoire des villages de traitement puisqu'il n'était pas possible de rétrograder le communicateur précédemment sélectionné. Enfin, des petites incitations matérielles et sociales basées sur les performances ont été distribuées à un sous-ensemble des villages de traitement.

Les résultats de ces grands projets pilotes suggèrent que les agricultrices peuvent être aussi productives que les agriculteurs quand il s'agit d'enseigner à leurs pairs de nouvelles technologies et de les convaincre de les adopter. L'introduction d'une communicatrice dans un modèle de diffusion de conseils de vulgarisation par des hommes peut apporter un surplus de valeur et modifier le nombre de bénéficiaires de sexe masculin et féminin. Les données relatives à l'utilisation d'incitations basées sur la performance suggèrent que la prestation de services à la communauté est plus coûteuse pour les agricultrices principales dans la mesure où elles répondent mieux à ces incitations. Enfin, bien que leurs performances soient égales et dans certains cas même supérieures à celle des communicateurs masculins, les communicatrices continuent d'être victimes de discrimination et sont considérées moins bonnes enseignantes que les hommes.

Dans l'ensemble, ces résultats semblent indiquer que les projets de développement plaçant l'adoption de

nouvelles techniques agricoles au cœur de leur théorie du changement pourraient envisager d'utiliser des interventions basées sur des agriculteurs pairs ou principaux pour obtenir de meilleurs résultats. Étant donné que les agricultrices principales semblent tout aussi efficaces que leurs homologues masculins pour inciter les agriculteurs à apprendre et adopter de nouvelles techniques, le fait de donner aux femmes la possibilité d'endosser des rôles de leadership pourrait non seulement améliorer l'égalité, mais aussi apporter une valeur supplémentaire. Les incitations basées sur les performances peuvent jouer un rôle important en poussant les agricultrices principales à consacrer plus de temps et plus d'efforts à travailler avec leur communauté.

Source : Tiré de Filmer et coll., 2014.

Note : (a) Par exemple, Birkhaeuser, Evenson et Feder (1991) n'ont observé aucune corrélation importante entre la fourniture de services de vulgarisation traditionnels et la productivité des exploitations en Afrique tandis qu'Evenson (2001) et Dercon et coll. (2009) ont identifié quelques réussites. Anderson et Feder (2003) proposent de réaliser une enquête organisationnelle pour déterminer quel modèle de vulgarisation (public ou privé) peut donner les meilleurs résultats.

Alors que l'emploi indépendant non agricole et l'emploi au sein d'entreprises individuelles apparaissent comme de grands contributeurs à la création d'emplois, il est important de considérer le rôle que les autorités doivent jouer pour doter la main-d'œuvre de compétences adaptées à ce secteur. Des recherches restent en cours pour identifier les compétences les plus utiles dans les entreprises individuelles, et pour déterminer comment développer ces compétences de manière rentable par le biais de programmes qui puissent être mis en œuvre à l'échelle. Par exemple, les compétences techniques ou professionnelles ne mènent pas nécessairement à un emploi dans une profession qualifiée et les compétences commerciales ou comportementales peuvent ne pas être l'obstacle le plus contraignant pour les entrepreneurs individuels en présence de multiples autres contraintes, par exemple l'accès au crédit ou la liberté d'opérer sa petite activité. Et si l'on commence à mieux comprendre quelles compétences sont les plus importantes, il convient également de reconnaître que les programmes de formation ne transmettent pas toujours ces compétences de manière efficace ou efficiente, même lorsqu'ils bénéficient des financements et de l'appui politique nécessaires (Blattman et Ralston, 2015). L'identification de programmes de formation garantissant un taux de participation continuellement élevé et transmettant les compétences attendues et requises pour exercer une activité professionnelle s'avère très difficile. Compte tenu de ces défis, des travaux récents (décrits dans l'Encadré 6.3) suggèrent de privilégier des programmes de formation selon une approche axée sur la demande et orientée sur les résultats, dans le cadre desquels les personnes peuvent construire un ensemble intégré de compétences importantes, et qui seraient financés en fonction de leur capacité à répondre à ces besoins.

Encadré 6.3 : Des projets d'entreprise renforcent les compétences en affaires au Sénégal et au Népal

Le Fonds international de développement agricole (FIDA) appuie les projets d'entreprise rurale afin de fournir les compétences et autres ressources qui aident les populations rurales, en particulier les femmes et les jeunes, à créer et développer des entreprises locales générant des emplois et des revenus hors des exploitations agricoles. Ces projets peuvent inclure les composantes suivantes :

- *Des centres de conseil aux entreprises*, fournissant un éventail de services de développement des entreprises, y compris des séminaires sur l'orientation commerciale, des formations communautaires aux compétences, des formations à la gestion des petites entreprises, des formations en littératie et numératie et des services d'information et d'orientation.
- *Des installations technologiques rurales*, qui soutiennent les maîtres-artisans et les apprentis traditionnels ainsi que la promotion, la diffusion, la production et la réparation de technologies pour les entreprises individuelles et les micro-entreprises rurales.
- *Des services financiers en milieu rural*, proposés en collaboration avec des institutions financières, qui incluent des crédits pour octroyer des prêts aux petites entreprises rurales et des formations destinées aux institutions

financières concernant la fourniture de services financiers aux groupes vulnérables.

- *Un appui aux ménages ruraux et aux organisations de micro-entreprises*, y compris un appui aux associations professionnelles locales pour forger des partenariats avec les parties prenantes et un appui à la formulation et au renforcement des politiques sous forme d'un groupe de travail sur le développement des entreprises.

En Afrique, le FIDA a mis en œuvre des projets d'entreprise rurale au Ghana, à Madagascar, au Rwanda et au Sénégal. Les impacts et les défis des projets exécutés au Sénégal sont décrits ici.

Le *Projet pour la promotion de l'entrepreneuriat rural* (PROMER) au Sénégal, mis en œuvre par le FIDA en 2006, avait pour objectif de réduire la pauvreté rurale en promouvant et en consolidant des entreprises individuelles et des micro-entreprises rurales rentables en mesure d'offrir des emplois stables. Le PROMER concentrait ses efforts sur le renforcement et la professionnalisation de l'entrepreneuriat rural et sur l'amélioration de l'environnement politique, juridique et institutionnel général pour ce type d'entreprise. Il fournissait également un ensemble de formations techniques et managériales et de financements à sa population cible, à savoir les jeunes et les femmes âgées de 18 à 35 ans en milieu rural qui étaient pauvres, sans emploi et non scolarisés et qui dirigeaient déjà une entreprise ou souhaitaient en créer une. La formation aux compétences techniques portait principalement sur l'agroalimentaire, y compris la transformation des aliments, et transmettait des compétences à 700 entrepreneurs dans les domaines de la ferronnerie, fabrication d'équipements, production de textiles et de vêtements et contrôle de l'hygiène et de la qualité. Quant à la formation managériale, elle était dispensée à 500 entrepreneurs. Le coût du projet s'est élevé à 10 milliards de francs CFA entre 2006 et 2013.

Le PROMER a contribué à la création de 240 entreprises, à la consolidation de 665 autres et à la création de 3750 emplois, en plus d'enseigner la lecture à 458 personnes. Il faut généralement compter trois à cinq ans pour que les entreprises réalisent leur plein potentiel et l'exploitation d'un créneau commercial peut se révéler cruciale pour leur réussite. Par exemple, dans le cadre du projet, un boulanger a commencé à produire du pain traditionnel, très demandé dans les zones périurbaines, mais introuvable dans les boulangeries modernes. Les apprentis formés de manière informelle par ce boulanger ont créé eux-mêmes 20 entreprises et environ 84 emplois. D'autres entreprises rurales n'ont cependant pas connu le même succès. Certaines ont développé des produits qui étaient populaires sur les marchés ruraux, mais pas sur les marchés urbains en raison des coûts du transport élevés, d'une commercialisation inefficace ou de leur mauvaise qualité. La plupart des entrepreneurs ont fait part des difficultés à préserver la qualité de leurs produits et à assurer une production continue. Les entreprises rurales peinaient à trouver un emplacement urbain où elles pouvaient présenter leurs produits, un résultat qui met en lumière le problème de la multiplicité des obstacles. Les expositions ont joué un rôle important pour introduire certains produits ruraux sur un marché plus vaste, notamment le mobilier, et ont abouti à de meilleurs contrats qui ont entraîné un niveau modeste de création d'emplois.

Ailleurs, au Népal, environ 500 000 jeunes arrivent chaque année dans la main d'œuvre et, en milieu rural, intègrent souvent le secteur de l'entreprise individuelle. En 2016, la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC) a fait équipe avec HELVETAS Swiss Intercooperation pour former 100 000 jeunes, dont 75 000 ont ensuite trouvé un emploi rémunéré par le biais du programme *The Employment Fund*. Les formations offertes à divers endroits dans tout le pays, couvraient environ 80 professions, dont la construction, l'hôtellerie, l'habillement et le textile, l'agriculture et l'électronique (pour n'en citer que quelques-unes).

Contrairement à de nombreux programmes de formation professionnelle, celui-ci adopte une approche du financement, basée sur les résultats qui a prouvé son efficacité en aboutissant à un emploi rémunéré une fois la formation terminée. Les formateurs sont rémunérés en fonction de leur réussite en ce qui concerne la formation des jeunes puis leur mise en relation avec le marché du travail. Le principal résultat est l'obtention d'un emploi rémunéré.

Comment ce système fonctionne-t-il ? En pratique, les formateurs perçoivent une partie de leur salaire (40 %) après que les stagiaires ont obtenu leur diplôme. Ensuite, la plus grande part de leur rémunération (60 %) est versée aux stagiaires.

est versée uniquement si les diplômés décrochent un emploi rémunéré et gagnent un salaire supérieur à un seuil prédéfini. Ce programme accorde une attention particulière à l'inclusion des femmes et des groupes défavorisés, par exemple en recourant à des mesures incitatives et des services de conseil. Plus de 50 % des stagiaires sont des femmes tandis que 80 % sont issus de communautés défavorisées.

Quels ont été les résultats ? Ce programme a fourni une formation professionnelle à plus de 100 000 jeunes. Parmi eux, plus de 75 000 occupent un emploi rémunéré. En moyenne, la formation professionnelle coûte 300 USD par stagiaire. Il s'agit d'un investissement rentable : il faut seulement six mois environ aux stagiaires pour gagner cette somme après avoir obtenu leur diplôme.

Sources : Tiré de Filmer et coll., 2014) FIDA 2011 ; Ministère de l'Agriculture du Sénégal 2011 ; <http://blogs.worldbank.org/publicsphere/results-based-financing-links-masses-youth-employment-nepal>

Au-delà des compétences techniques, il convient d'étudier plus en profondeur les différents moyens d'améliorer les compétences entrepreneuriales et comportementales, tant au sein du système éducatif qu'en dehors. Les prestataires de formation publics et privés se concentrent souvent sur les compétences techniques, mais des données récentes indiquent que les compétences comportementales et commerciales jouent un rôle dans la productivité de la main d'œuvre et sont cruciales pour la réussite des travailleurs indépendants comme salariés. Toutefois, les personnes n'auront pas toutes les mêmes besoins vis-à-vis des compétences qu'elles doivent développer : la comptabilité financière pourrait être importante pour l'un et des compétences en matière de service clientèle et une expérience du travail en équipe pour l'autre. Comme nous l'avons vu précédemment, cela signifie qu'il est primordial d'élaborer des programmes de développement des compétences suffisamment souples pour permettre aux participants d'y trouver les compétences les plus utiles, mais aussi, parallèlement, de toujours axer ces programmes sur les résultats, les objectifs finaux étant de créer plus d'emplois et d'augmenter les revenus.

La formation aux compétences commerciales et entrepreneuriales pourrait être pilotée dans le système éducatif, à condition de prêter une attention particulière au contenu du programme d'enseignement et aux compétences spécifiques enseignées, de même qu'au niveau auquel cette formation est dispensée. De récentes études internationales suggèrent que la formation à l'entrepreneuriat pourrait s'avérer plus efficace à un niveau plus précoce du système éducatif, dans la mesure où son introduction dans le cycle secondaire a donné des résultats plus positifs que dans le cycle postsecondaire, où les résultats étaient plus mitigés. Toutefois, ces études restent encore relativement peu nombreuses, si bien qu'il est recommandé de commencer par mettre ces approches à l'essai.

L'acquisition des compétences comportementales exigées par les entreprises formelles, mais également propices à la réussite d'un emploi autonome, constitue un domaine d'intérêt pour les politiques au niveau global. Selon les données internationales, les compétences comportementales restent plus longtemps malléables au cours de la vie, ce qui offre des occasions de former les jeunes même après qu'ils ont abandonné l'école. Des expériences réalisées en Ouganda ou au Liberia semblent indiquer que la fourniture d'une formation aux compétences comportementales en complément d'une formation aux compétences techniques ou commerciales donne des résultats positifs, en particulier chez les femmes (voir Encadré 6.4). D'autres approches plus récentes tentent de s'appuyer sur des mentors ou des pairs dans le cadre des formations aux compétences comportementales. Ici encore, il semble crucial de prêter une attention particulière au contenu des formations et à la manière dont elles sont dispensées.

Encadré 6.4 : Apprendre, travailler, prospérer : les pilotes d'une initiative ciblant les adolescentes aident les jeunes femmes à opérer la transition vers un emploi plus productif

Plus d'un tiers des jeunes au niveau global n'ont ni emploi, ni éducation, ni formation (les NINI), une situation qui concerne davantage les jeunes femmes que les jeunes hommes dans toutes les régions du monde. Bien que l'écart se resserre entre le taux d'inscription scolaire des garçons et des filles, ces améliorations ne se sont pas encore traduites par une augmentation des emplois sûrs et rémunérés. Il est crucial de cibler les filles pendant l'adolescence, car les décisions prises et les comportements inculqués au cours de cette période influenceront leurs perspectives futures dans la vie. À cette fin, la Banque mondiale a lancé une Initiative pour les adolescentes afin de comprendre comment aider les jeunes femmes à opérer la transition vers des emplois productifs. Elle a déjà mis en œuvre des projets pilotes en Afghanistan, en Haïti, en Jordanie, au Laos, au Liberia, au Népal, au Rwanda et au Soudan du Sud.

L'un des premiers pilotes au Liberia a permis de former environ 2 500 jeunes femmes à l'emploi salarié ou à l'emploi indépendant, de même qu'à des compétences essentielles pour la vie, en privilégiant le placement professionnel et le suivi. L'évaluation du projet révèle que l'emploi a augmenté de 47 % et les rémunérations d'environ 32 USD par mois, soit une hausse de 80 % par rapport au groupe témoin. Ces impacts ont été plus profonds pour la formation pour l'emploi indépendant que sur celle pour l'emploi salarié mais, pour l'un comme pour l'autre, ils sont beaucoup plus forts que ceux observés à ce jour dans les autres programmes de formation des jeunes ayant fait l'objet d'une évaluation rigoureuse à l'échelle globale.

Dans l'ensemble, l'Initiative pour les adolescentes a démontré différentes manières d'adapter la formation aux femmes et de faciliter la transition des jeunes femmes vers un emploi productif. Outre les leçons sur les formations pour les jeunes femmes, les pilotes ont également apporté de nombreux enseignements sur les manières d'améliorer la qualité générale des formations.

Cinq enseignements principaux pour améliorer la qualité sont résumés ci-dessous, accompagnés de références vers de plus amples informations :

Enseignement 1 : Les projets de formation doivent viser des objectifs réalistes pour l'emploi indépendant relativement à l'emploi salarié. Dans les contextes où les possibilités d'emploi salarié sont limitées, les projets de formation professionnelle devraient contribuer à orienter les jeunes vers la probabilité d'un emploi indépendant et développer un contenu adapté à différents niveaux d'aspiration dans ce domaine. Par exemple, au Liberia, nous avons proposé une formation pour les compétences professionnelles et une formation pour les compétences commerciales. Finalement, nous avons dû réduire progressivement la taille de la formation pour les compétences professionnelles de 35 % des stagiaires lors du 1^{er} cycle de formation à seulement 18 % lors du 3^e cycle, après avoir conduit une évaluation d'impact révélant que les débouchés étaient beaucoup plus élevés avec la formation en compétences commerciales. Cette tâche n'a pas été facile : elle impliquait de modifier l'orientation du client, des prestataires des formations, mais aussi des jeunes filles elles-mêmes.

Enseignement 2 : L'implication du secteur privé peut renforcer l'adéquation de la formation au marché et son efficacité générale. Les projets pilotes de l'Initiative pour les adolescentes ont établi des partenariats avec le secteur privé dans le cadre des modalités de mise en œuvre, en engageant des institutions privées pour dispenser des formations adaptées aux besoins d'une entreprise ou d'un secteur spécifique (comme ce fut le cas au Rwanda), et pour fournir des services de formation et d'emploi pour dispenser des formations et faciliter le placement professionnel (comme ce fut le cas en Haïti, au Liberia et au Népal). Nous avons également pris des mesures peu coûteuses pour impliquer le secteur privé pendant toute la durée de la mise en œuvre. Par exemple, l'Initiative pour les adolescentes au Liberia a organisé des groupes de travail du secteur privé chargés de fournir régulièrement des conseils sur les activités du projet et a engagé des membres du secteur privé en tant qu'intervenants en salle de classe afin d'inspirer les stagiaires.

Enseignement 3 : Le soutien post-formation est crucial et doit être planifié et budgétisé le plus tôt possible. Même si notre première priorité semblait toujours être la mise en place de formations, au cours de la mise en œuvre des pilotes de l'Initiative, nous avons appris que nous devions, dès le début de chaque projet, mieux planifier et budgétiser le soutien post-formation, ce dernier devant également être mieux structuré et plus intensif. Les pilotes ont fourni trois à six mois d'assistance post-formation au placement professionnel (sous forme de stages en entreprise, d'aide à la recherche d'emploi, etc.) ou de services de conseil commercial (sous forme de tutorat d'entreprise et de visites, de liens avec des microfranchises et des capitaux d'exploitation, etc.). L'équilibre idéal entre les formations en classe et le soutien au placement professionnel n'a pas été testé de manière rigoureuse, mais notre expérience suggère que ce soutien peut réellement aider les stagiaires à mettre en application leurs nouvelles compétences sur le marché du travail. Une période de suivi prolongée pourrait s'avérer particulièrement importante pour les jeunes femmes qui arrivent sur le marché du travail ou qui intègrent des professions non traditionnelles.

Enseignement 4 : Il est essentiel d'améliorer le suivi et la vérification des résultats en terme d'emploi si nous souhaitons les améliorer dans les projets de formation. De nombreux projets ne mesurent pas l'assiduité ou les performances au cours de la formation, et suivent encore moins les participants une fois qu'elle a pris fin. Les pilotes de l'Initiative pour les adolescentes ont suivi la performance des entreprises et les résultats en terme d'emploi jusqu'à six mois après la fin des formations en classe. Ces pilotes s'appuyaient sur les informations reportées par les prestataires de services eux-mêmes, qu'ils vérifiaient ensuite auprès d'un échantillon de stagiaires (environ 25 %) sélectionnés de manière aléatoire en s'adressant aux employeurs, aux habitantes locales et aux membres de la communauté, mais aussi en consultant les dossiers d'entreprise relatifs à ces stagiaires. Le pourcentage de jeunes employés parmi l'échantillon a ensuite été extrapolé à la population qui, selon les affirmations du prestataire de formation, était employée. Au Liberia et au Népal, où les pilotes utilisaient des contrats basés sur les résultats, cette extrapolation servait de base au calcul du paiement final. Toute affirmation inexacte par les prestataires de formation réduisait leur paiement de manière proportionnelle et pouvait compromettre leur éligibilité à de nouveaux cycles de formation. Dans le [Guide des ressources](#), vous pouvez télécharger la stratégie de vérification des employés/entreprises, utilisée par l'Initiative pour les adolescentes au Liberia, ainsi que des outils de suivi et de vérification des placements.

Enseignement 5 : Les incitations basées sur la performance sont réalisables sur le plan opérationnel (même dans les contextes fragiles) et semblent améliorer les résultats, bien qu'il reste à conduire des tests plus rigoureux dans ce domaine. Nous avons utilisé des contrats basés sur les résultats pour les prestataires de formation du programme au Liberia, dont la taille était relativement petite et qui ciblait 2 500 jeunes femmes, ainsi que pour l'Initiative pour les adolescentes au Népal, qui était intégrée à un programme de plus grande envergure formant 15 000 jeunes chaque année. Ces deux projets ont obtenu des résultats impressionnants et nous supposons que ceux-ci sont dus en partie aux mesures incitatives liées à la performance des prestataires de services.

Sources : <http://blogs.worldbank.org/voices/improving-quality-skills-training-what-adolescent-girls-initiative-pilots-can-teach-us> ; <http://www.worldbank.org/en/results/2016/05/09/learn-work-thrive-adolescent-girls-initiative-pilots-help-young-women-transition-to-productive-employment>

Références

- Aker, J. C. 2010. "Information from Markets Near and Far: Mobile Phones and Agricultural Markets in Niger." *American Economic Journal: Applied Economics* 2(3): 46-59.
- Aker, Jenny C., et Marcel Fafchamps. 2014. "How Does Mobile Phone Coverage Affect Farm-Gate Prices? Evidence from West Africa." Policy Research Working Paper No. 6986, World Bank, Washington DC.
- Anderson, Jock, et Gershon Feder. 2003. "Rural Extension Services." Policy Research Working Paper 2976, World Bank, Washington, DC.
- — —. 2004. "Agricultural Extension: Good Intentions and Hard Realities." *World Bank Research Observer* 19 (1): 41-60.
- Birkhaeuser, Dean, Robert Evenson, et Gershon Feder. 1991. "The Economic Impact of Agricultural Extension: A Review." *Economic Development and Cultural Change* 39 (3): 607-50.
- Blattman, Christopher et Ralston, Laura. 2015. "Generating Employment in Poor and Fragile States: Evidence from Labor Market and Entrepreneurship Programs". Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2622220>
- Crépon, Bruno et Patrick Premand, 2017. « Impacts à Court Terme de l'Apprentissage Rénové sur les Jeunes et les Entreprises: Résultats de l'évaluation d'impact de la composante Apprentissage du Projet Emploi Jeunes et Développement des compétences (PEJEDEC) en Côte d'Ivoire. » Washington DC : Banque Mondiale et Abidjan : BCP-Emploi.
- Dercon, Stefan, Daniel O. Gilligan, John Hoddinott, et Tassew Woldehanna. 2009. "The Impact of Agricultural Extension and Roads on Poverty and Consumption Growth in Fifteen Ethiopian Villages." *American Journal of Agricultural Economics* 91 (4): 1007-21.
- Evenson, Robert. 2001. "Economic Impacts of Agricultural Research and Extension." In *Handbook of Agricultural Economics*. Vol. 1a: *Agricultural Production*, edited by Bruce L. Gardner and Gordon C. Rausser, 573-628. Amsterdam: Elsevier.
- Filmer, D., L. Fox, K. Brooks, A. Goyal, T. Mengistae, P. Premand, D. Ringold, S. Sharma, and S. Zorya. 2014. *L'Emploi des Jeunes en Afrique Subsaharienne*. Washington, DC: World Bank.
- Goyal, Aparajita. 2010. "Information, Direct Access to Farmers, and Rural Market Performance in Central India." *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (3): 22-45.
- Jensen, Robert. 2007. "The Digital Divide: Information (Technology), Market Performance, and Welfare in the South Indian Fisheries Sector." *Quarterly Journal of Economics* 122 (3): 879-924.
- Lutz, W., Goujon, A., KC, S., Sanderson, W., Barakat, B., et Skirbekk V. 2010. "Projection of populations by level of educational attainment, age, and sex for 120 countries for 2005-2050", www.demographic-research.org/Volumes/Vol22/15/: 383-472. DOI: 10
- Lutz, W., Goujon, A., KC, S., et Sanderson, W., 2007. "Reconstruction of populations by age, sex and level of educational attainment for 120 countries for 1970-2000", *Vienna Yearbook of Population Research* 2007: 193-235. doi:10.1553/populationyearbook2007s193.
- PASEC, 2016. PASEC 2014 – Performances du système éducatif ivoirien : Compétences et facteurs de réussite au primaire. PASEC, CONFEMEN, Dakar.

République de Côte d'Ivoire, 2012. «Evaluation diagnostique des compétences de français et de mathématiques à l'école primaire en Côte d'Ivoire au CE1 », Ministère de l'éducation nationale, Abidjan.

Svensson, Jakob, and David Yanagizawa. 2009. "Getting Prices Right: The Impact of the Market Information Service in Uganda." *Journal of the European Economic Association* 7 (2–3): 435–45.

United Nations, 2002. "Methods for Estimating Adult Mortality", New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. ESA/P/WP .175

ANNEXE 6 : PRÉVISIONS DU CAPITAL HUMAIN : HYPOTHÈSES ET MÉTHODOLOGIES

1. Les prévisions du capital humain réalisées pour ce chapitre suivent de près les méthodes de prévision démographique de l'Institut international pour l'analyse des systèmes appliqués (*International Institute for Applied Systems Analysis* - IIASA) en termes de variables requises, telles que déterminées par le logiciel Population Development Environment (PDE). Cette analyse s'est limitée à deux scénarios : (i) le scénario constant, selon lequel la tendance des taux d'abandon et de rétention reste la même jusqu'en 2045, en supposant qu'aucun investissement ni aucune réforme n'ont été réalisés pour modifier ces tendances ; et (ii) le scénario de réalisation des objectifs du millénaire pour le développement (OMD), selon lequel les OMD relatifs à l'éducation primaire universelle sont atteints d'ici 2020 (le gouvernement ivoirien s'est fixé pour objectif d'atteindre ces OMD d'ici 2022).
2. Afin de réaliser une prévision du niveau d'éducation, il convient d'établir la structure démographique de référence en fonction de tranches d'âge de cinq ans, du sexe et du niveau d'éducation. Les prévisions de ce chapitre se basent sur les enquêtes nationales auprès des ménages de 2008 et de 2015, en utilisant 2015 comme année de référence. Ce modèle implique également que : (i) pour chaque intervalle de cinq ans, les cohortes sont déplacées à la tranche d'âge immédiatement supérieure ; (ii) les taux de mortalité relatifs à chaque tranche d'âge, sexe et niveau d'éducation sont appliqués à chaque période ; (iii) les taux de transition éducative spécifiques à l'âge et au sexe sont appliqués ; (iv) le nombre net de migrants est ajouté ou retranché de la population en fonction de leur âge, de leur sexe et de leur niveau d'éducation ; et (v) les taux de fertilité spécifiques à chaque tranche d'âge, sexe et niveau d'éducation sont utilisés pour déterminer la taille de la prochaine tranche d'âge de 0 à 5 ans. Les prévisions pour la Côte d'Ivoire ont été modélisées en se basant sur les hypothèses ci-dessous.
3. **Migration** : les effets de la migration n'ont pas été pris en compte dans les prévisions du niveau d'éducation de la population active, car la Côte d'Ivoire présentait un faible taux de migration net (47 immigrants/1000 personnes en 2015¹¹⁰) et un taux de migration brut inférieur à 2,2 % (selon l'Organisation internationale pour la migration). Le contexte démographique des émigrés et des immigrants est également semblable puisqu'ils sont généralement issus des pays voisins, et influence peu le profil éducatif de la population active.
4. **Mortalité** : comme des données complètes relatives à l'enregistrement des décès sont souvent indisponibles dans les pays en développement, ce chapitre adopte l'approche de la survie entre les recensements afin de surmonter cette difficulté (Nations Unies, 2002). Les données des enquêtes nationales auprès des ménages de 2008 et 2015 ont été utilisées pour informer le modèle de table de survie des Nations Unies afin d'estimer les taux de mortalité pour chaque âge. En ce qui concerne l'espérance de vie, les différences estimées par Barakat et coll. (2010) ont été adoptées pour chaque niveau d'éducation ; le modèle suggérait que l'éducation était positivement corrélée à une plus longue espérance de vie. Une méthodologie semblable appliquée au système éducatif en Côte d'Ivoire nous a permis de supposer que l'espérance de vie augmentait en fonction du niveau d'éducation, à savoir d'une année pour chaque niveau (c'est-à-dire aucune éducation, primaire non achevée, primaire achevée, secondaire inférieure achevée et secondaire supérieure achevée).
5. **Fécondité** : dans le cadre de cette prévision, la fécondité est considérée comme un déterminant démographique de la prévision du profil éducatif. Les taux de fécondité par âge ont été calculés en identifiant les naissances vivantes au cours des trois années précédant l'enquête, puis en les classifiant selon l'âge de la mère (en tranches d'âge de cinq ans) au moment de la naissance, en s'appuyant sur les données tirées de l'Enquête démographique et sanitaire (EMS) de 2012 pour la Côte d'Ivoire. Les taux de fertilité totaux se rapportent au nombre de naissances vivantes pour chaque femme, si celle-ci affichait le même taux de fécondité spécifique à son âge actuel pendant toute la durée de sa vie féconde (de 15 à 49 ans) ; ils ont également été estimés à l'aide des données de l'EMS de 2012.
6. **Transition** : les taux de transition ont été calculés en partant de l'hypothèse que les transitions ont lieu entre les niveaux éducatifs, avec possibilité de répétition, mais pas de retour en arrière. Ce taux était basé sur la formule

110 <https://knoema.com/atlas/C%C3%B4te-d'Ivoire/topics/Demographics/Population/Net-migration-rate>

de l'UNESCO, qui utilisait des schémas d'inscription selon l'âge et le niveau scolaire. Afin de tenir compte des distorsions d'âge provoquées par les entrées tardives, nous avons adopté une méthode de correction suggérée par l'IIASA, selon laquelle le taux de transition entre un niveau d'éducation et le suivant est distribué selon la proportion des tranches d'âges correspondant à ce même niveau d'éducation. Les procédures détaillées peuvent être référencées à partir de Lutz et coll. (2007, 2010).

7. **Âge** : des tranches d'âge incrémentielles de cinq ans ont été utilisées pour renseigner le modèle de prévision démographique de l'IIASA pour la Côte d'Ivoire. Étant donné l'écart entre l'entrée à l'école primaire et l'entrée sur le marché du travail (de 7 à 10 ans environ), les prévisions de ce chapitre commencent en 2015 afin de refléter le stock actuel de capital humain, tandis que le plein impact des scénarios de politique peut être observé en 2030.



GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

www.banquemondiale.org/cotedivoire