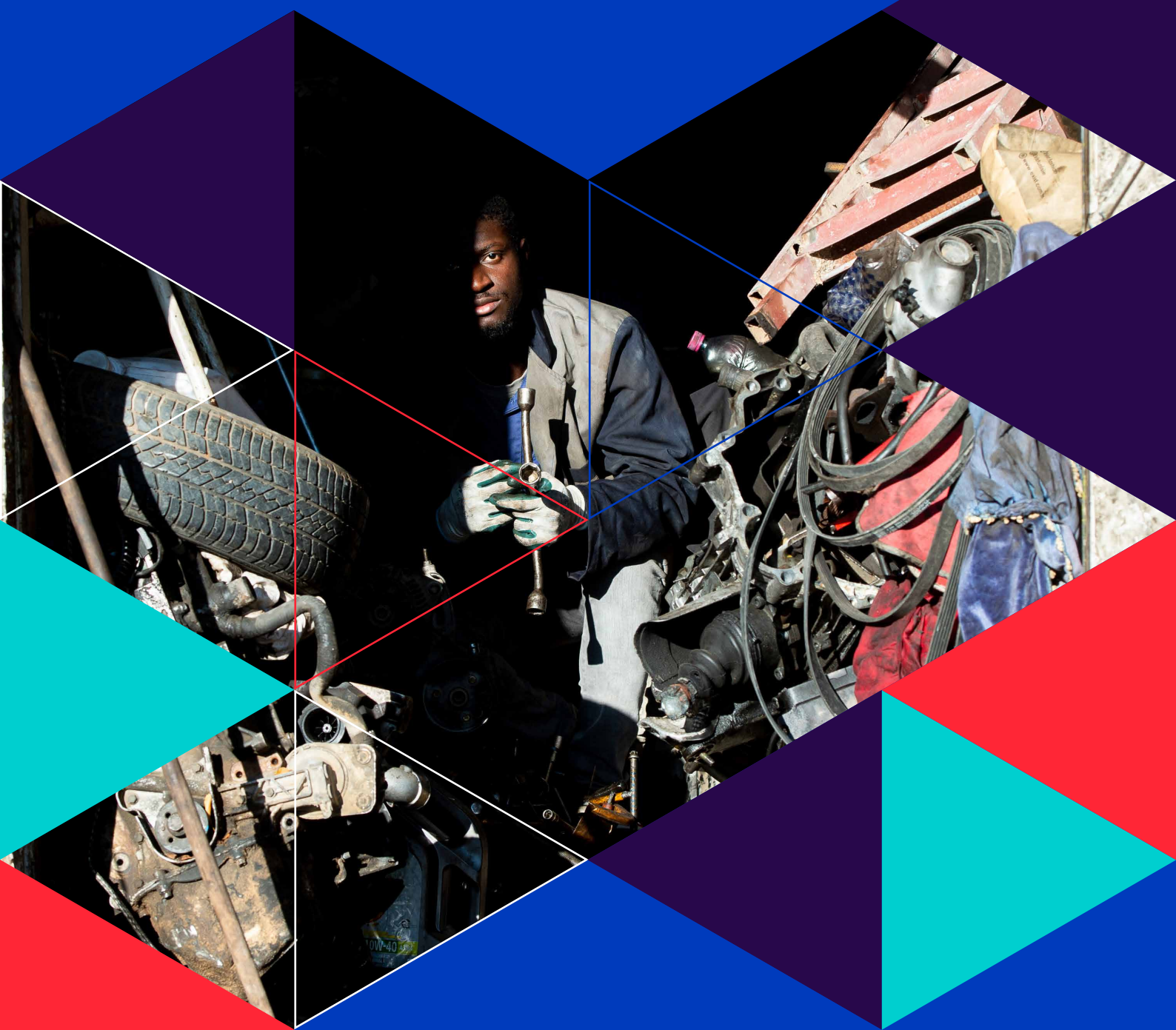




Organisation
internationale
du Travail

Initiative
pour le recrutement
équitable

► Étude sur le cadre légal et réglementaire encadrant le recrutement et le placement des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire



► **Étude sur le cadre légal
et réglementaire encadrant
le recrutement et le placement
des travailleurs migrants
en Côte d'Ivoire**



Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT. *Etude sur le cadre légal et réglementaire encadrant le recrutement et le placement des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées sur www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220428672 (print); 9789220427378 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/LITK3142>

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► Avant-propos et remerciements

Cette étude sur le cadre légal et réglementaire encadrant le recrutement et le placement des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire a été élaborée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) afin de fournir une analyse approfondie du dispositif national existant, d'en identifier les insuffisances et de formuler des recommandations concrètes pour renforcer la gouvernance du recrutement fondé sur les droits des travailleurs migrants.

Fondée sur les Principes généraux et Directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable ainsi que sur les Normes internationales du travail pertinentes, cette étude constitue un effort analytique et participatif visant à renforcer la gouvernance du recrutement et du placement des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire. Elle met en évidence les principales lacunes normatives et institutionnelles du dispositif actuel et propose des pistes d'action pour aligner la législation nationale sur les standards internationaux. S'appuyant sur une analyse documentaire et des consultations menées auprès des parties prenantes selon une approche tripartite, l'étude se présente comme une référence pratique et stratégique pour orienter les politiques publiques, renforcer la coordination entre acteurs, lutter contre l'informalité et promouvoir un recrutement plus équitable, transparent et respectueux des droits des travailleurs migrants.

Soutenu par le Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR – Phase III), l'élaboration de cette étude a été financée par la Direction du Développement et de la Coopération (DDC) du gouvernement suisse et le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale.

L'étude a été rédigée par le Dr. Assamoi Fabrice Apata, avec la contribution et l'accompagnement technique d'Alida Tano, Gaëla Roudy Fraser, Kenza Dimechkié, Melanie Belfiore et Pauline Delrue, ainsi que le soutien de nombreux intervenants et parties prenantes qui ont apporté une contribution inestimable à cette étude en participant à des entretiens et fournissant des informations précieuses.

La mise en page a été réalisée par Romy Kana-shiro. La responsabilité de toute erreur ou inexactitude incombe exclusivement aux auteurs.

Les opinions qui sont exprimées dans l'étude ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de la DDC ou du Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par ces derniers.

► Table des matières

► Sigles, acronymes et abréviations	vi
► Résumé exécutif	ix
► 1. Introduction	2
1.1. Objectifs de l'étude	2
1.2. Cadre méthodologique de l'étude	2
1.3. Éthique de la recherche	3
► 2. La migration dans le cadre du travail, un phénomène mondial amplifié par la faiblesse des indicateurs de développement humain	5
2.1. Un phénomène mondial	5
2.2. Un phénomène s'expliquant par des facteurs (variables) de développement humain	6
► 3. Le recrutement équitable des travailleurs migrants : modélisation par des standards internationaux ou la standardisation des modèles nationaux	11
3.1. Notion de recrutement équitable	11
3.1.1. La définition du recrutement équitable	11
3.1.2. Un recrutement mené à travers une approche fondée sur les droits	12
► 4. Le cadre normatif international du recrutement en lien avec la migration de main-d'oeuvre	14
4.1. Les normes structurantes : conventions, protocoles et recommandations	14
4.2. Les normes d'application : principes généraux et directives opérationnelles du recrutement équitable	14
► 5. Le cadre normatif ivoirien relatif au recrutement en lien avec la migration de main-d'oeuvre	17
5.1. L'insuffisance de la ratification des NIT régissant le recrutement des travailleurs migrants	17
5.2. Un cadre légal et législatif de lege generali (ou aspécifique)	19
5.3. L'existence de mécanismes juridiques palliatifs traitant des questions connexes axées sur une approche holistique	20
5.4. L'alternative des Accords Bilatéraux de Travail : une formalisation fondée sur les droits au stade embryonnaire	22

► 6. Panorama des acteurs ivoiriens du recrutement dans le cadre de la migration du travail	24
6.1. Un foisonnement d'acteurs peu coordonnés	24
6.2. Un secteur du recrutement dans le cadre de la migration du travail et du placement à l'international faiblement régulé	28
6.3. L'envahissement du marché du recrutement et du placement à l'international par des acteurs informels	30
6.3.1. Un phénomène croissant...	30
6.3.2. ... Aux conséquences inéluctables et regrettables	32
► 7. Synopsis du processus de recrutement et du placement à l'international	36
7.1. Un processus opaque	36
7.2. Un processus oblitérant le suivi des obligations des employeurs dans le pays de destination	37
► 8. La question de la portabilité des droits sociaux en Côte d'Ivoire	40
8.1. Un système de protection sociale favorable et fonctionnel en interne	40
8.2. Une portabilité limitée en raison du principe de territorialité des droits sociaux	42
8.3. La dynamique sous-régionale des partenariats inter-institutions de prévoyance sociale : un expédient pour la sauvegarde des droits sociaux	43
► 9. Recommandations	47
► Annexes	51
► Bibliographie	59

► Sigles, acronymes et abréviations

ABT	Accord Bilatéral de Travail
AEJ	Agence Emploi Jeunes
AEP	Agence d'Emploi Privée
AGNU	Assemblée Générale des Nations Unies
BIT	Bureau International du Travail
CAIDP	Commission d'Accès à l'Information d'Intérêt Public
CCTNIT	Comité Consultatif Tripartite sur les Normes Internationales du Travail
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEEAC	Communauté économique des États d'Afrique Centrale
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CIPRES	Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale
CIT	Conférence Internationale du Travail
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CNLTP	Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes
CNPS	Caisse National de Prévoyance Sociale
CSCI	Convention de la Société Civile Ivoirienne
CSI	Confédération Syndicale Internationale
CTDS	Conseil du Travail et du Dialogue Social
CUA	Commission de l'Union Africaine
DSPE	Direction des Stratégies et des Programmes d'Emplois
DST	Direction de la Surveillance du Territoire
FAIR III	Programme Intégré pour le Recrutement Équitable, phase III
FESACI	Fédération des Syndicats autonomes de Côte d'Ivoire
FIPME	Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
FRONTEX	Agence Européenne de Garde-frontières et de Garde-côtes
INS	Institut National de la Statistique
IPRAO	Institution de Prévoyance et de Retraites de l'Afrique de l'Ouest
IPS-CNAM	Institution de Prévoyance Sociale dénommée Caisse Nationale d'Assurance Maladie
JORCI	Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire
MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale
NIT	Normes Internationales du Travail

OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économique
OIE	Organisation Internationale des Employeurs
OIM	Organisation Internationale des Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONECI	Office National de l'État Civil et de l'Identification
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la Société Civile
PCSM-CI	Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNUD	Programme des Nations Unies au Développement
PPTD	Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent
RJSET	Réseau des Journalistes Spécialisés dans l'Emploi et le Travail
RSTI	Régime Social des Travailleurs Indépendants
SDLTEDJ	Sous-Direction de la Lutte contre la Traite des enfants et de la Délinquance Juvenile
SIMT	Système d'Information du Marché du Travail
UA	Union Africaine
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UNATRCI	Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire



► Résumé exécutif

L'étude sur le cadre légal et réglementaire encadrant le recrutement et le placement des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire se justifie par une série de défis mis en évidence à partir des expériences pertinentes de ces travailleurs dans les pays de destination. Par ailleurs, l'analyse de la législation ivoirienne, en tant que pays d'accueil, de transit et de départ de candidats à la migration, révèle des lacunes dans son alignement avec les normes internationales en la matière ainsi qu'avec les pratiques de recrutement internes. Ces insuffisances, d'ordre normatif et institutionnel, méritent une attention particulière afin d'intégrer la dynamique de la migration de main-d'œuvre dans les politiques publiques de l'emploi.

Attendu que le traitement de ces lacunes appelle le renforcement du cadre légal et réglementaire, socle d'un recrutement fondé sur les droits fondamentaux, la présente étude consiste à analyser le cadre législatif ivoirien actuel pour favoriser un plaidoyer efficace sur la base de recommandations implémentables. Concrètement, l'étude tourne autour des objectifs spécifiques suivants: i) l'examen de la législation relative au recrutement et au placement des candidats à la migration du travail; ii) l'identification des limites de la législation; iii) l'évaluation de la législation par rapport aux Principes Généraux et Directives Opérationnelles de l'OIT; iv) la définition des processus de recrutement des travailleurs ivoiriens candidats à la migration du travail ainsi que des acteurs clés; v) l'identification des facteurs explicatifs favorisant l'informalité des acteurs; vi) la proposition de recommandations concrètes, adaptées au contexte ivoirien pour aligner la législation avec les Principes Généraux et Directives Opérationnelles de l'OIT; vii) l'analyse de la question de la portabilité des droits sociaux avec le cadre normatif.

Au regard de ce contexte et des exigences qu'il implique, la conduite effective de l'étude a reposé sur l'utilisation de données primaires et secondaires. Elle s'est articulée, d'une part, autour d'une revue documentaire et, d'autre part, à travers la réalisation d'entretiens semi-directs et de focus groups avec les parties prenantes sélectionnées

selon une logique tripartite. Le croisement des données collectées a permis d'aboutir aux résultats synthétisés ci-après :

► Un marché de la migration du travail en forte croissance

Le marché de la migration du travail est en forte croissance en Côte d'Ivoire. Le pays constitue actuellement une plaque tournante de l'économie sous-régionale, caractérisée par un flux important de migrants. De plus, le pays est à la fois fournisseur de main-d'œuvre et récepteur de travailleurs migrants, avec une offre et une demande qui y sont très élevées.

► Un cadre législatif favorable à la migration de main-d'œuvre en interne

Sur la base des Normes Internationales du Travail relatives au recrutement des travailleurs migrants, l'analyse du cadre légal et réglementaire a permis d'identifier les textes les plus pertinents. Il en ressort que la législation ivoirienne offre un cadre globalement favorable au traitement du processus de recrutement des travailleurs migrants. Le dispositif légal, réglementaire et institutionnel en place témoigne de la volonté politique de l'État de Côte d'Ivoire de réglementer ce domaine. La pénalisation de la traite des personnes et du trafic illicite de migrants, ainsi que la création d'organes spécialisés, illustrent cette idée.

Cependant, le rapprochement entre ce cadre normatif et certains Principes Généraux et Directives Opérationnelles du recrutement équitable laisse percevoir des zones d'ambiguïté concernant la question du placement à l'international. Ce volet demeure dépourvu de fondement normatif solide, bien que des opportunités réelles existent au regard de la demande en provenance des pays de l'OCDE et des États arabes.

► Une pluralité d'acteurs et l'absence de lead dans le recrutement et le placement à l'international

L'analyse du cadre institutionnel révèle l'existence d'une douzaine d'acteurs impliqués dans la gestion de la migration. Cependant, la structure spécifiquement chargée de traiter la question du recrutement et du placement à l'international n'est pas clairement définie. La question reste donc « orpheline » au sein d'un paysage

institutionnel fragmenté. Bien que l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) apparaisse comme la structure la plus apte à remplir cette mission, l'absence de mandat officiel lui attribuant une telle prérogative limite la portée de ses interventions. L'initiation d'une pratique de placement à l'international reste donc sans fondement légal et s'appuie davantage sur la pratique institutionnelle comme étant l'arrogation de compétences et de prérogatives rendue nécessaire par les exigences du marché.

Face à un tel vide juridique, le marché voit se multiplier des acteurs informels aux pratiques souvent peu recommandables et contraires aux principes d'équité du recrutement.

► Un processus de recrutement peu lisible

Le processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens demeure insuffisamment encadré. Les étapes ne sont pas clairement définies, et les acteurs compétents manquent de mandats précis. Cette situation se traduit par un double mécanisme : i) le recrutement légal de travailleurs migrants par des acteurs informels et ii) le recrutement illicite par des acteurs illégaux traitant directement avec les acteurs formels dans les pays de destination.

À quelques exceptions près, les témoignages recueillis auprès des travailleurs migrants de retour confirment ces deux mécanismes. Les défis sont donc nombreux et appellent à l'adoption de mesures appropriées, notamment : i) la ratification des conventions internationales ; ii) le renforcement de la coordination des acteurs ; iii) le développement d'un Système d'Information sur la Migration du Travail (SIMT) fiable, etc.



1

► 1. Introduction

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans le cadre du projet FAIR III, financé conjointement par la Direction du Développement et de la Coopération (DDC) du gouvernement suisse et le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, contribue à faciliter l'accès des travailleurs migrants à des emplois décents. À cet effet, l'atelier de diagnostic systémique et organisationnel de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) de Côte d'Ivoire a constitué une occasion de formuler plusieurs recommandations, parmi lesquelles figurent la formalisation et la documentation des processus et procédures liés au recrutement. Par ailleurs, l'étude réalisée par l'OIT dans le cadre du projet FAIR sur les processus de recrutement entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie¹ (2022) propose, parmi ses recommandations, une révision de la législation encadrant les acteurs et processus de placement et de recrutement des candidats ivoiriens au placement à l'international. S'inscrivant dans cette dynamique, la présente étude consiste à analyser le cadre légal et réglementaire encadrant le recrutement et le placement des travailleurs migrants.

1.1. Objectifs de l'étude

L'étude poursuit plusieurs objectifs, dont le principal est d'informer l'OIT et les acteurs institutionnels de la migration et de l'emploi sur le cadre légal, réglementaire, politique et institutionnel régissant les pratiques du recrutement et du placement des travailleurs ivoiriens à l'étranger. Les résultats de l'étude contribueront à l'élaboration de la politique nationale sur la migration de main-d'œuvre, facilitée par l'OIT, ainsi qu'à la conception d'interventions pour favoriser le recrutement équitable en Côte d'Ivoire. Plus spécifiquement, il s'agit de : i) examiner la législation ivoirienne ; ii) identifier les limites de la mise en application de ces textes et les facteurs expliquant ces insuffisances ; iii) évaluer dans quelle mesure cette législation promeut des pratiques de recrutement équitable.

En outre, l'étude prend en compte les questions spécifiques liées à la protection des droits sociaux des travailleurs migrants, ainsi que les mécanismes assurant la portabilité de ces droits.

1.2. Cadre méthodologique de l'étude

La réalisation de l'étude s'est basée sur une approche méthodologique claire combinant les méthodes qualitative, comparative et descriptive afin d'obtenir des résultats fiables. D'après Madeleine GRAWITZ, « *la méthode de recherche est l'ensemble des opérations par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie*² ». Conformément à cette approche, plusieurs outils de collecte de données ont été mobilisés :

► **La revue documentaire** : cette phase a consisté en une revue approfondie de la littérature existante. La sélection qualitative des sources s'est orientée vers i) le cadre normatif international (traités internationaux multilatéraux, bilatéraux, Normes Internationales du Travail, mémorandums d'accord, etc) ; ii) le cadre régional ; iii) les études et enquêtes antérieures ; iv) et une bibliographie sélective comprenant ouvrages généraux ou spécialisés, thèses, mémoires, et articles scientifiques. Sont également pris en compte la Constitution, les lois, les décrets d'application, les arrêtés, les ordonnances, ainsi que les politiques publiques multisectorielles (le Plan National de Développement en est une illustration) et sectorielles intégrées au cadre légal et réglementaire national.

► **Les entretiens avec les acteurs du recrutement des travailleurs migrants** : le type d'entretien exploité est l'entretien semi-direct, encore appelé entretien qualitatif ou approfondi, basé sur un questionnaire ou un guide d'entretien comportant des questions ouvertes. La sélection des participants a permis d'assurer une triangulation des sources et des perspectives, renforçant ainsi

1 OIT, *Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie*, 2023.

2 Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 11e édition, 2001, p. 351, § 265.

la validité et la fiabilité des résultats. Les entretiens ont été menés auprès des acteurs suivants : institutions étatiques, organismes du Système des Nations Unies, agences d'emploi privées opérant dans le recrutement et le placement à l'international, institutions en charge de la question des droits sociaux, organisations de la société civile, travailleurs migrants et centrales syndicales.

Le guide d'entretien a couvert les aspects suivants : i) la compréhension du rapport et de l'apport de chaque institution à la question du recrutement des travailleurs migrants ; ii) la connaissance et la contribution sur le cadre légal et réglementaire ; iii) les mécanismes, procédures et pratiques de recrutement ; iv) l'appréciation des pratiques et leur adéquation aux règles et normes internationales ; v) les suggestions et recommandations visant à promouvoir un recrutement équitable.

En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs migrants, des questions particulières leur ont été adressées portant sur leurs motivations, leurs parcours, les difficultés rencontrées, la procédure suivie depuis le pays d'origine jusqu'à la Côte d'Ivoire (ou inversement), l'existence de frais illégaux, ainsi que leur situation actuelle.

1.3. Éthique de la recherche

Le respect des principes éthiques de la recherche a constitué la logique structurante de la collecte de données. Ces principes sont entre autres : i) le consentement éclairé des participants, obtenu en leur expliquant clairement les objectifs de l'étude, ainsi que les risques et les avantages potentiels de son aboutissement ; ii) la confidentialité et l'anonymat garantis par la protection des données personnelles par l'utilisation d'identifiants ; iii) la protection de l'intégrité et du bien-être des participants, en veillant à ce qu'aucun préjudice ne leur soit causé du fait de leur participation ; iv) l'utilisation responsable des résultats, dans le respect des principes d'honnêteté, de rigueur scientifique et d'objectivité.



2

► 2. La migration dans le cadre du travail, un phénomène mondial amplifié par la faiblesse des indicateurs de développement humain

L'analyse structurelle de la migration dans le cadre du travail révèle qu'il s'agit d'un phénomène mondial dont les causes profondes résident, pour une large part, dans la faiblesse des indicateurs de développement humain dans les pays d'origine. Ce constat global permet, dans un second temps, de focaliser l'attention sur la situation spécifique de la Côte d'Ivoire, afin d'en identifier les principales caractéristiques et tendances.

2.1. Un phénomène mondial

La migration est un phénomène universel touchant l'ensemble des pays du monde. Entre 2000 et 2022, la proportion estimée de migrants internationaux dans la population mondiale est passée de 2,8 pour cent à 3,6 pour cent, soit environ 281 millions de personnes en 2022. La proportion de femmes migrantes demeure stable et élevée, représentant environ 48 pour cent du total des migrants internationaux³. Selon les dernières estimations de l'OIT, les travailleurs migrants représentent 4,8 pour cent de la main-d'œuvre mondiale⁴.

Le traitement juridique du phénomène migratoire a consisté à définir un cadre normatif et institutionnel pour encadrer sa gouvernance internationale.

Cette gouvernance internationale s'est progressivement consolidée à travers la reconnaissance des droits fondamentaux individuels, notamment au moyen des conventions adoptées sous l'égide de l'OIT et de l'ONU. La question du recrutement dans le cadre de la migration de travail constitue un volet essentiel de l'action normative de l'OIT. Celle-ci l'a encadrée par des Normes Internationales du Travail élaborées sur une base tripartite associant gouvernements, employeurs et travailleurs.

La Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949⁵ et la Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975⁶ constituent les normes spécifiques aux droits des travailleurs migrants.

Toutefois, leur adoption a rencontré des difficultés en matière de ratification. Les critiques de certains pays d'origine de travailleurs migrants souhaitant une réglementation plus complète et prenant en compte les cas de migration irrégulière ont donné lieu à des négociations ouvertes, sous les auspices de l'ONU⁷, aboutissant à la Convention des Nations Unies sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée en 1990 et entrée en vigueur en 2003. Cependant, seuls 55 États l'ont ratifié, la majorité des pays de destination s'y étant opposés, considérant qu'elle risquait d'encourager la migration irrégulière.

Dans un souci de conciliation entre pays de départ et pays de destination, la Commission mondiale sur les migrations internationales a été créée la même année⁸. Cette initiative a conduit à la

3 OIM, *Rapport État de la migration dans le monde*, 2022, p.12.

4 OIT, *Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, Third edition, 2021.

5 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242.

6 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288

7 Le Maroc et le Mexique sont les principaux initiateurs de l'action ayant abouti à l'adoption de la Convention.

8 Pour tout savoir sur la cette Commission : <https://www.iom.int/fr/commission-mondiale-sur-les-migrations-internationales#:~:text=La%20Commission%20mondiale%20sur%20les%20migrations%20internationales%20a,mandat%20le%2031%20décembre%202005.&text=La%20commission%20est%20une%20organisation,sont%20représentés%20à%20titre%20personnel>; La Commission mondiale sur les migrations internationales a terminé son mandat le 31 décembre 2005.

naissance du *Global Migration Group*⁹, chargé de coordonner les actions des organismes internationaux traitant la question migratoire.

Dans cette dynamique, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé, en 2006, de la tenue d'un Dialogue de haut niveau sur le thème de la migration et du développement¹⁰ qui a conduit, un an plus tard, à la création d'un Forum sur la migration et le développement¹¹.

Malgré les réticences de certains États, les discussions au sein du Forum ont permis l'adoption par l'Assemblée générale de la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, à travers la Résolution 71/1 de l'AGNU¹². Celle-ci consacre le caractère global du phénomène migratoire, appelant des réponses concertées. Cette dynamique a culminé avec l'adoption du Pacte mondial pour les migrations sûres, ordonnées et régulières à Marrakech en décembre 2018¹³.

Cet historique de la formation du droit international des migrations permet de percevoir le jeu des rapports entre les différents États dans la gestion de la question.

2.2. Un phénomène s'expliquant par des facteurs (variables) de développement humain

Sur le plan politique, la question des migrations est liée à celle du développement, en partant de l'idée simple – et peut-être simpliste – que le développement peut prévenir les migrations en offrant des emplois et de meilleures conditions de vie dans les pays d'origine. Cette conception a donné naissance à une approche « *win, win* » visant à favoriser à la fois les pays d'origine, les pays de destination et les migrants

eux-mêmes. C'est ainsi que le Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale, en 2006, a été consacré au lien entre migration internationale et développement¹⁴.

Les indicateurs de développement humain constituent les variables les plus pertinentes pour apprécier ce lien. L'analyse montre que les faiblesses structurelles des économies des pays de départ créent des facteurs de pression, tandis que les opportunités économiques et sociales dans les pays de destination agissent comme facteurs d'attraction. Ainsi, la migration internationale de main-d'œuvre reflète un déséquilibre structurel :

- Dans les pays de départ, la migration est souvent motivée par le chômage, la pauvreté, les conflits armés, la pression démographique, les effets du changement climatique et la faiblesse institutionnelle.
- Dans les pays de destination, les facteurs d'attraction incluent la demande de main-d'œuvre, la possibilité d'emplois mieux rémunérés, de meilleures conditions de sécurité, ainsi que l'accès à l'éducation et à la santé.

Selon une étude de l'OCDE (2017), la décision de migrer de 86 pour cent d'Ivoiriens est liée à un meilleur salaire ou à la possibilité d'envoyer de l'argent à son foyer resté au pays.

Selon une étude réalisée par le projet de coopération FAIR II sur la migration dans le couloir ivoiro-tunisien, 90 pour cent des migrants justifient leur décision par la quête d'un emploi mieux rémunéré.

En Côte d'Ivoire, les récentes statistiques donnent de percevoir une légère amélioration de l'Indice de Développement Humain (IDH) qui permet

9 Groupe mondial sur la migration. <https://www.ohchr.org/fr/migration/global-migration-group>

10 <https://www.iom.int/fr/dialogue-de-haut-niveau-des-nations-unies-sur-les-migrations-internationales-et-le-developpement#>

11 Le site web suivant fournit toutes les informations sur les activités du Forum mondial : <https://www.gfmd.org>.

12 <https://press.un.org/fr/2016/ag11820.doc.htm>.

13 Cf. Annexe II de la Résolution 73/195 de l'AGNU du 19 décembre 2018 ; Voir également <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/452/00/PDF/N1845200.pdf?OpenElement>.

14 Emmanuel DECAUX, Olivier DE FROUVILLE, Droit international public, Dalloz, 12e éd., 2020, §432.

de classer le pays parmi ceux à IDH moyen¹⁵. Toutefois, malgré cette progression, les facteurs de pression persistent.

La migration dans le cadre du travail en Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire demeure un pays d'immigration qui accueille des millions de personnes en quête d'un mieux-être¹⁶. Ce choix migratoire s'explique en partie par la politique migratoire d'ouverture du pays¹⁷. Dans un contexte mondial caractérisé par une mobilité sans précédent, le besoin de faciliter des migrations ordonnées, sûres, régulières et responsables devient une exigence primordiale¹⁸. La Côte d'Ivoire s'impose ainsi comme un pays d'origine, de transit et de destination pour les travailleurs migrants. La migration du travail joue un rôle significatif dans l'économie du pays, avec de nombreux travailleurs migrants venant d'autres pays de la région et au-delà pour occuper des emplois dans divers secteurs.

Le chômage¹⁹ et le sous-emploi constituent toutefois des défis majeurs pour le pays²⁰. Face à l'ampleur du phénomène migratoire, l'élaboration d'instruments et de mécanismes adaptés à la maîtrise des flux migratoires et à la protection des droits des migrants s'avère nécessaire, notamment pour les travailleurs migrants. Bien que la Côte d'Ivoire ait adopté une politique d'ouverture à l'emploi des migrants, aucune législation spécifique ne régit encore le recrutement de cette catégorie sociale. Malgré les avancées inhérentes à la loi relative à la lutte contre la traite des personnes²¹, qui traduit la volonté du législateur de mettre fin aux pratiques discriminatoires, le

recrutement des travailleurs migrants demeure largement informel, et des lacunes normatives importantes persistent, notamment dans le travail domestique. Face à cette situation, la question de l'emploi a été placée parmi les priorités nationales à travers une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020. Son évaluation, conduite par des experts du BIT avec la participation de multiples partenaires, a mis en évidence la sous-utilisation croissante de la main-d'œuvre, notamment celle des jeunes, la précarité de l'emploi et la persistance de la pauvreté au cours des cinq dernières années, liées essentiellement aux tendances démographiques et au déséquilibre sur le marché du travail.²²

Conçue en cohérence avec le Plan National de Développement 2016-2020 et la Déclaration des chefs d'État de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté (Ouagadougou, 2004), la PNE vise à promouvoir l'Agenda du travail décent de l'OIT. Son objectif général est de faciliter l'accès à un emploi productif, décent et durable pour toutes les personnes en âge de travailler, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap. Parmi les principaux défis identifiés figurent la création d'emplois décents et mieux rémunérés, la réduction du chômage des jeunes, et l'amélioration du système d'information sur le marché du travail.

Toutefois, l'analyse des axes stratégiques de la PNE révèle l'absence d'une réelle prise en compte du placement à l'international ou de la migration de main-d'œuvre, alors même que la recherche d'emplois décents constitue l'un des moteurs essentiels des migrations, qu'elles soient régulières ou irrégulières.

15 PNUD, *Rapport sur le développement humain 2021/2022 : Temps incertains, vies bouleversées : façonner notre avenir dans un monde en mutation*,

16 IOM, *Le migrant en Côte d'Ivoire : Profil, perceptions, préférences et degré d'intégration*, 2021.

17 Le professeur Nanga SILUE remarquait à ce propos que : « le droit du travail ivoirien porte l'empreinte de cette volonté initiale d'assimilation de l'étranger à l'Ivoirien. » ; Voir Nanga SILUE, « Migrations internationales et travail en Côte d'Ivoire », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019, vol.3, p.98.

18 Dix-septième Session du Comité permanent des programmes et des finances de l'OIM, S/17/4 du 29 septembre 2015, article 2.

19 Du point de vue de l'Organisation internationale du travail (OIT), un chômeur est un individu : i) qui appartient à la population active ; ii) qui n'a pas d'emploi ; iii) qui cherche un emploi activement.

20 L'indice composite qui intègre les chômeurs, les personnes en situation de sous-emploi lié au temps du travail et la main-d'œuvre potentielle s'est accru de 2014 à 2016 en passant de 25.3% à 27.8%.

21 Il est question de la loi n°2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la lutte contre la Traite des personnes.

22 Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, *Politique Nationale de l'Emploi*, 2016-2020, p.13.

De plus, selon le Rapport régional de l'OIT sur le recrutement équitable en Afrique²³, le cadre juridique du recrutement reste dominé par l'informalité. Les réflexions actuelles soulignent la nécessité de mieux intégrer les acteurs locaux et informels dans les politiques publiques, afin de repenser les stratégies de transition vers une économie formelle inclusive et durable²⁴. L'analyse démographique confirme cette tendance. Entre le recensement²⁵ de 1998 et celui de 2021, la population non ivoirienne est passée de 4 000 047 à 6 460 062 personnes, soit une hausse significative. Plus de 98 pour cent de ces non-nationaux proviennent de pays d'Afrique de l'Ouest, ce qui témoigne du rôle central de la Côte d'Ivoire comme pôle migratoire régional.

Selon l'Union africaine, le nombre total des personnes ayant effectué une migration internationale sur le continent est passé de 13,3 millions en 2008 à 25,4 millions en 2017, soit une augmentation considérable de 91,2 pour cent, correspondant à un taux moyen de progression annuelle de 7,5 pour cent. La Côte d'Ivoire est particulièrement touchée par cette tendance. De fait, en 2017, avec 8,9 pour cent de l'ensemble de la population migrante en Afrique, le pays s'inscrit au deuxième rang des principaux pays de destination des migrants après l'Afrique du Sud (16,5 pour cent), et devant l'Ouganda (6,9 pour cent), le Nigéria (5 pour cent), l'Éthiopie (5 pour cent) et le Kenya (4,4 pour cent).

Parallèlement, on observe une augmentation notable de l'émigration ivoirienne depuis 2015. La population émigrée est passée de 370 866 en 1990 à 841 241 en 2015, caractérisée par une amplification du phénomène de migration irrégulière. En 2017, selon FRONTEx, sur plus de 204 000 migrants ayant franchi illégalement les frontières européennes, 14 300 étaient d'origine

ivoirienne. La Côte d'Ivoire se classait alors troisième pays de départ des migrants irréguliers vers l'Europe, après la Syrie et le Nigéria²⁶.

Le choix de la destination des émigrés ivoiriens varie en fonction des opportunités économiques, des liens familiaux et des contextes politiques. Les pays de la région, tels que le Burkina Faso, le Mali, le Ghana et le Nigeria, ainsi que des destinations plus lointaines dont les pays de l'OCDE, sont des choix courants. On estime qu'environ 15 000 ivoiriens émigrent chaque année vers ces pays. En 2020, 240 000 émigrés ivoiriens vivaient dans l'OCDE, dont 145 000 en France. Les femmes représentent près de 50 pour cent de cette population, et un tiers des émigrés possède un diplôme universitaire. Le taux d'emploi des Ivoiriens dans ces pays atteint 61 pour cent, mais 45 pour cent d'entre eux occupent un poste en dessous de leur niveau de qualification²⁷. La diaspora ivoirienne, plus féminisée que celles des autres pays de l'UEMOA, joue un rôle essentiel dans le développement national. Les secteurs économiques les plus concernés par la migration de main-d'œuvre sont l'agriculture, la construction (BTP), et les services, ainsi que les emplois temporaires et domestiques. Si l'émigration ivoirienne présente de nombreux défis, elle offre aussi des opportunités de développement, notamment à travers les transferts de fonds de la diaspora, qui représentaient 1 pour cent du PIB national, soit environ 348 millions USD en 2021, un montant en croissance continue.

23 OIT, *Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique*, Genève, 2022, p.120

24 Frédéric LAPEYRE, *Énoncés et visibilité de l'économie informelle : de la nécessité d'un autre regard sur les pratiques informelles et populaires*, p.2, mis en ligne le 31 juillet 2023, consulté en ligne le 1er août 2023 sur le site web : <https://www.researchgate.net/publication/372777917>.









25 Ministère du Plan et du Développement, *Plan national de développement PND 2021-2025. Tome 1: Diagnostic stratégique*, 2021, p.158, §1033-1035; Ministère du Plan et du Développement, *Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), Résultats globaux définitifs*, 2022, Abidjan, pp.43-44, § 1035.

26 Ministère du Plan et du Développement, *Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), Résultats globaux définitifs*, 2022, Abidjan, pp.43-44, § 1035.

27 OCDE, *Note d'information sur les données migratoires*, n°7, mars 2022.

► Tableau 1. Transfert de fonds des émigrés à destination des pays de l'UEMOA.

Niveau des envois de fonds des migrants reçus par les pays de l'UEMOA, 2021

Pays	Envois de fonds des migrants (en millions de dollars USD)		Variation	Part dans le PIB en 2021
	2021	2020		
 Bénin	204	192	6%	1%
 Burkina Faso	561	521	8%	3%
 Côte d'Ivoire	348	324	7%	1%
 Guinée-Bissau	178	193	-8%	11%
 Mali	1 053	998	6%	6%
 Niger	542	537	1%	4%
 Sénégal	2 658	2 588	3%	10%
 Togo	674	645	4%	8%
UEMOA	6 218	5 998	4%	-

Source : Données recueillies sur la plateforme SIKA Finance.



Léonie Amongoua, styliste et
modéliste, emploie 35 personnes
dans son atelier de mode et exporte
ses modèles, atelier de mode,
Côte D'Ivoire, © Marcel Crozet / ILO

3

► 3. Le recrutement équitable des travailleurs migrants : modélisation par des standards internationaux ou la standardisation des modèles nationaux

Le recrutement équitable, en tant qu'exigence de justice sociale, constitue un levier essentiel pour la construction de modèles contractuels nationaux inspirés des standards internationaux du travail. Comprendre cette notion dans sa portée juridique et éthique est une étape fondamentale pour en assurer l'intégration effective dans les politiques publiques.

3.1. Notion de recrutement équitable

3.1.1. La définition du recrutement équitable

Au sens général, l'équité est l'application de la justice dans un cas d'espèce. Dans la jurisprudence internationale, l'équité en tant que notion juridique procède directement de l'idée de justice²⁸. Ainsi, ce qui est équitable se caractérise par sa conformité au sentiment de justice, sans

arbitraire et sans discrimination²⁹. Les dispositions de plusieurs textes internationaux s'y réfèrent notamment, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 (conditions, rémunération équitables)³⁰, le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (salaire et rémunération équitables)³¹.

Le recrutement équitable se définit comme un recrutement conforme à la loi, aligné sur les normes internationales du travail, respectueux des droits humains et exempt de toute discrimination fondée sur le genre, l'appartenance ethnique, le statut national ou juridique. Il vise à protéger le travailleur contre l'exploitation et à interdire tout paiement de frais illégaux³².

Cette approche implique que le recrutement doit se dérouler dans le respect des règles éthiques : i) intégrité et transparence des informations ; ii) protection et respect des droits des demandeurs d'emploi, y compris la gratuité des services.

La vulnérabilité spécifique des travailleuses migrantes mérite une attention particulière. Leur situation résulte souvent de l'intersection de plusieurs facteurs – statut juridique précaire, emploi dans l'économie informelle, absence de protection sociale – qui les expose davantage aux violences basées sur le genre (VBG) et à l'exploitation. Selon l'article 5 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont ceux dépourvus de documents, non autorisés à entrer, séjourner ou exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi³³. Quant à l'économie informelle, elle désigne l'ensemble des activités économiques non couvertes ou insuffisamment couvertes par des dispositions

28 Court Internationale de Justice (CIJ), *Plateau continental* (Tunisie/Libye), Rec.1982, p.60, §71.

29 Jean SALMON (Dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant/AUF, 8^e tirage, 2019, p.441.

30 L'article 23 §1 stipule que : « toute personne a droit (...) à des conditions équitables et satisfaisantes de travail »

31 L'article 7 a.i du Pacte mentionne que : « un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ».

32 OIT, *Guide pratique pour le recrutement équitable et une migration de travail régulière*, 2021, p.51.

33 Cette définition découle d'une analyse a contrario de la définition donnée à la notion de travailleur migrant en situation régulière.

formelles³⁴. Les travailleuses migrantes cumulent ces deux situations et subissent donc une double vulnérabilité³⁵, que le recrutement équitable vise à réduire.

Le recrutement équitable vise ainsi à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé ; à protéger les droits des travailleurs, y compris les migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses ; à réduire le coût des migrations de main-d'œuvre ; et à améliorer les effets de la migration sur le développement.

Sa mise en œuvre requiert donc un encadrement juridique national conforme aux normes internationales, garantissant la protection des droits fondamentaux des travailleurs. Les pratiques de recrutement, qu'elles soient nationales ou transfrontalières, doivent : i) être transparentes, réglementées, surveillées et effectivement appliquées ; ii) protéger l'ensemble des droits des travailleurs, y compris les droits fondamentaux au travail, et prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé ; iii) contribuer aux politiques en faveur de l'emploi et répondre efficacement aux besoins du marché du travail, y compris en matière de reprise et de résilience.

3.1.2. Un recrutement mené à travers une approche fondée sur les droits

Le recrutement équitable s'appuie sur une approche fondée sur les droits, plaçant les travailleurs au centre du processus et assurant la primauté de leurs libertés fondamentales. Quatre principes universels doivent être impérativement

respectés³⁶, à savoir : i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; iii) l'abolition effective du travail des enfants ; iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces principes constituent le noyau dur des droits fondamentaux au travail, assimilables aux normes du *jus cogens* en droit international, c'est-à-dire des obligations auxquelles aucun État ne peut déroger³⁷.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948 affirme que les droits égaux et inaliénables constituent le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. Dans cette perspective, une attention accrue a été accordée aux groupes marginalisés, exclus ou victimes de discrimination, parmi lesquels les travailleurs migrants occupent une place importante.

Ainsi, l'approche fondée sur les droits implique également une responsabilisation des États et de leurs institutions. Ces détenteurs d'obligations, notamment les gouvernements, doivent respecter, protéger et faire valoir les droits des travailleurs migrants. Cette approche requiert l'adoption d'un cadre législatif protecteur, aligné sur les normes internationales du travail.

34 Cf. Recommandation n°204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée par la Conférence à sa cent quatrième (104^e) session, tenue à Genève le 12 juin 2015.

35 L'intersectionnalité est une notion sociologique qui désigne la manière dont les différentes formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, le classisme, le validisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres, s'articulent et se renforcent mutuellement ; Voir à ce propos : Farinaz FASSA, Éléonore LÉPINARD, Marta ROCA i ESCODA (dir.), *L'intersectionnalité : Enjeux théoriques et politiques*, Paris, La Dispute, 2016, p.228.

36 Il s'agit de quatre des cinq énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à la 86^e session (1998) de la Conférence Internationale du Travail et amendée à la 110^e session de 2022. Le cinquième principe relatif à un milieu de travail sûr et salubre ne concerne pas particulièrement la question du recrutement équitable ; Voir le contenu de la Déclaration sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf.

37 Jean SALMON (Dir.), *Dictionnaire de droit international public*, op.cit., p.630 ; Le *jus cogens*, selon la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités, une catégorie de normes impératives de Droit international ayant les caractéristiques d'une norme acceptée et reconnue par la communauté internationale des États dans son ensemble en tant que norme à laquelle aucune dérogation n'est permise et qui ne peut être modifiée que par une nouvelle norme de droit international général ayant le même caractère. La violation d'une telle norme entraîne la responsabilité de l'État auteur de la violation.



4

► 4. Le cadre normatif international du recrutement en lien avec la migration de main-d'œuvre

Le cadre normatif international du recrutement dans le cadre de la migration comprend des normes structurantes et des normes opérationnelles.

4.1. Les normes structurantes : conventions, protocoles et recommandations³⁸

Plusieurs Normes Internationales du Travail (NIT) et instruments juridiques contraignants encadrent le recrutement équitable, en abordant les différentes questions qui y sont liées, notamment :

► Les normes internationales du travail sur le travail forcé

Les NIT relatives au travail forcé concernent le Protocole n°29 de 2014 à la Convention sur le travail forcé de 1930, entrée en vigueur le 9 novembre 2016 et le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, dit Protocole de Palerme (2000), visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en vigueur depuis décembre 2003.

► Les normes internationales du travail relatives aux travailleurs migrants

La Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée), en vigueur depuis le 22 janvier 1952 et la Convention n°143 sur les travailleurs migrants

(dispositions complémentaires), entrée en vigueur le 9 décembre 1978, et la Recommandation générale n°26 sur les travailleuses migrantes, approuvée le 5 novembre 2008.

► Les normes internationales du travail en matière de politique et de promotion de l'emploi

Deux conventions traitent de cette question, à savoir : i) la Convention n°181 sur les agences d'emploi privées adoptée le 19 juin 1997 et en vigueur depuis le 10 mai 2000 et ii) la Convention n°88 sur le service de l'emploi du 9 juillet 1948, opérationnelle depuis le 10 août 1950.

► Les instruments juridiques sectoriels

Les instruments sectoriels tiennent compte des spécificités de certains domaines d'activité : i) la Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques en vigueur depuis le 5 septembre 2013 ; ii) la Convention n°186 sur le travail maritime, entrée en application le 20 août 2013.

4.2. Les normes d'application : principes généraux et directives³⁹ opérationnelles du recrutement équitable

Le cadre normatif du recrutement équitable est constitué de 13 principes généraux non contraignants qui ont pour objectif d'appuyer toutes les parties prenantes dans leur action. Ainsi, le recrutement des travailleurs migrants doit s'effectuer conformément aux principes suivants : i) le respect des droits humains et du droit du travail ; ii) la correspondance aux besoins réels du marché d'emploi et la promotion du travail décent ; iii) l'adoption d'une législation et de politiques couvrant tous les travailleurs ; iv) l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs ; v) l'application de la réglementation en matière de recrutement via l'inspection du travail ; vi) le

38 Acte unilatéral non contraignant émanant d'un organe international et adressé à un ou plusieurs destinataires (en principe les États) les invitant à adopter un comportement déterminé, qu'il s'agisse d'une action ou d'une abstention.

39 En droit international général, une directive est une instruction adressée par un organe d'une organisation internationale à une autre. En droit communautaire, c'est un acte qui lie les destinataires en mettant à leur charge une obligation de résultat, tout en laissant le soin aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens d'atteindre ce résultat.

respect et l'application de la législation nationale et des conventions collectives ; vii) la gratuité des services ; viii) la clarté et la transparence des contrats conformément à la législation ; ix) le consentement éclairé du travailleur quant aux conditions de recrutement et d'emploi ; x) la protection du droit d'accès à l'information ; xi) le droit à la liberté de mouvement ; xii) la protection du droit à mettre fin au contrat, de changer d'employeur et de rentrer au pays d'origine au profit de l'employé ; xiii) l'accès à des mécanismes de règlement des conflits gratuits et à des modes de réparation efficaces.

Ces principes généraux sont mis en œuvre à travers des directives opérationnelles qui traitent des responsabilités des acteurs impliqués dans le processus⁴⁰. Des initiatives régionales renforcent cette dynamique, notamment en Afrique, où une Stratégie continentale en matière de recrutement équitable et éthique est en cours d'élaboration sous l'égide de l'Union africaine, en collaboration avec l'OIT, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE).

La première Conférence africaine sur les migrations de main-d'œuvre, tenue du 18 au 20 octobre 2023⁴¹, a marqué une étape clé vers la validation de cette stratégie élaborée par les Communautés Économiques Régionales (CER) et la Commission de l'Union Africaine (UA), qui sera soumise au Comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi à mi-2024.

40 OIT, *Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables – Module 2 : Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable*, p.16.

41 Voir le communiqué final de cette Conférence sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/genericdocument/wcms_899649.pdf.



5

► 5. Le cadre normatif ivoirien relatif au recrutement en lien avec la migration de main-d'œuvre

Le cadre normatif ivoirien relatif au recrutement dans le cadre de la migration du travail laisse apparaître l'insuffisance de la ratification des normes internationales du travail régissant le recrutement des travailleurs migrants, un cadre législatif aspécifique, et des mécanismes juridiques axés sur une approche holistique. Ce cadre laisse également percevoir le recours à une technique plus directe : les Accords Bilatéraux de Travail.

5.1. L'insuffisance de la ratification des NIT régissant le recrutement des travailleurs migrants

L'article 22 de la Constitution de l'OIT stipule que : *« Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier. ».*

La lecture combinée des sources pertinentes de l'OIT sur les conventions ratifiées⁴² ou non⁴³ par la Côte d'Ivoire révèle que le pays est en phase de rattraper progressivement son retard dans le processus de ratification des conventions. La mise en place d'un Comité consultatif sur la ratification des NIT témoigne de l'intérêt porté à la question. Les normes de l'OIT comprennent des Conventions fondamentales, des Conventions

de gouvernance (prioritaires) et des Conventions techniques, ainsi que des recommandations traitant de questions spécifiques.

Ainsi, toutes les Conventions fondamentales ont été ratifiées par le pays. Certaines ont un lien direct avec le recrutement des migrants, notamment la Convention n°29 sur le travail forcé, la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants et la Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé.

Quant aux Conventions de gouvernance, on note la Convention n°81 sur l'inspection du travail de 1947 (ainsi que son protocole de 1995), la Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture) de 1969, la Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976 et la Convention n°122 sur la politique de l'emploi, qui n'a pas encore été ratifiée.

En ce qui concerne les Conventions techniques, leur taux de ratification reste faible. Sur 177 Conventions, seules 29 ont été ratifiées, dont certaines relatives aux travailleurs migrants. Il est important de noter que la Convention n° 189 sur les travailleuses domestiques a été ratifiée par la Côte d'Ivoire en février 2025.

Certaines conventions essentielles n'ont pas été ratifiées par la Côte d'Ivoire, notamment : i) la Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 et ses annexes notamment la Recommandation n°86 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 ; ii) la Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) et sa Recommandation n°151 de 1975 sont les normes structurantes de l'OIT qui organisent la question du recrutement des travailleurs migrants.

De plus, en raison du rôle prépondérant des agences de placement, la Convention n°181 sur les Agences d'Emploi Privées de 1997 et sa Recommandation n°188, et la Convention n° 88 relative au service de l'emploi de 1948, constituent

42 La plateforme NORMLEX permet de se renseigner sur le niveau de conformité des États parties aux NITs, Pour la Côte d'Ivoire, le lien suivant fournit des informations pertinentes. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103023.

43 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103023, pour tout savoir sur les Conventions non ratifiées par le pays.

des instruments structurants ou opérationnels essentiels, mais elles n'ont pas encore été ratifiées par le pays.

L'insuffisance de la ratification des normes internationales du travail a pour conséquence l'absence de caractère obligatoire et de prise en compte des exigences des normes internationales dans les politiques, législations et institutions nationales. Ainsi, les processus normatifs et opérationnels de recrutement ne sont pas pleinement alignés sur les standards internationaux.

Cependant, avec la mise en place d'un Comité Consultatif Tripartite sur les Normes Internationales du Travail (CCTNIT), par l'arrêté n°2019-067 MEPS/CAB/DGT du 22 août 2019, le pays consent des efforts remarquables en vue de la ratification des Conventions pour aligner son cadre législatif sur les normes internationales.

► **Tableau 2. Aperçu des Conventions relatives aux travailleurs migrants ratifiées ou non par la Côte d'Ivoire sur la plateforme NORMLEX de l'OIT.**

Thème et titre de la Convention	Numéro de la Convention	Année d'adoption	État de la ratification par la Côte d'Ivoire
Convention sur le service de l'emploi	C088	1948	Non ratifiée
Convention sur les travailleurs migrants (révisée)	C97	1949	Non ratifiée
Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)	C143	1975	Non ratifiée
Convention sur les agences d'emploi privées	C181	1997	Non ratifiée
Convention sur les travailleuses et les travailleurs domestiques	C189	2011	Ratifiée en février 2025
Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum)	C102	1952	Acceptée en partie notamment les parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X le 26 avril 2023. Elle entrera donc en vigueur l'année suivante à la même date.

Source : Plateforme NORMLEX de l'OIT.

5.2. Un cadre légal et législatif de *lege generalis* (ou aspécifique)

Le cadre légal relatif au recrutement des travailleurs comprend la loi constitutionnelle et le Code du travail, auxquels il faut adjoindre un cadre réglementaire relativement fourni.

La loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire⁴⁴ est la norme supérieure à laquelle se greffent toutes les autres normes juridiques. La Côte d'Ivoire a, dans le préambule de sa Constitution, réaffirmé sa détermination à bâtir un état de droit dans lequel les droits humains, les libertés publiques, la dignité humaine, la justice et la bonne gouvernance sont promus, protégés et garantis. Elle se réfère aux instruments internationaux ratifiés par le pays, notamment : **i) la charte des Nations Unies de 1945 ; ii) la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 ; iii) la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et ses protocoles additionnels ; iv) l'acte constitutif de l'Union africaine de 2001.**

Dans le corps du texte constitutionnel, l'article 5 alinéa 1 consacre le principe de l'interdiction de l'esclavage, de la traite des êtres humains, du travail forcé, de la torture physique ou morale, des traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, des violences physiques, des mutilations génitales féminines ainsi que de toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain.

De plus, les articles 15 et suivants garantissent notamment : i) le droit à des conditions de travail décentes et à une rémunération équitable ; ii) le droit de ne pas être privé de ses revenus du fait de la fiscalité au-delà d'une quotité dont le niveau est déterminé par la loi ; iii) l'interdiction du travail des enfants ; iv) le droit syndical et le droit de grève, dans les limites de la loi.

La Constitution précise enfin que la loi fixe les règles et principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et des institutions sociales. Concernant l'accès à l'emploi et le recrutement, l'article 14⁴⁵ consacre le principe de la liberté de choisir son emploi ou sa profession, tandis que les articles 37 et 38 promeuvent la parité entre hommes et femmes, même pour les postes à responsabilité. L'accès aux emplois publics ou privés doit se faire sans discrimination liée au sexe, à l'ethnie ou aux opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

En plus de la Constitution, **le Code du travail issu de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015**⁴⁶ constitue le texte de référence du recrutement des travailleurs en Côte d'Ivoire. Il définit le champ d'application, les conditions d'accès à l'emploi, et les droits consentis aux travailleurs. Ces dispositions sont génériques puisqu'elles concernent l'ensemble des travailleurs, sans indication liée à la qualité de migrants. L'article premier stipule que « *le présent Code est applicable sur tout le territoire de la République. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit également l'exécution occasionnelle sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre État* ».

Le dernier alinéa couvre donc les cas des contrats de travail dans le cadre de la migration. Celui-ci interdit strictement le travail forcé ou obligatoire⁴⁷, protégeant aussi bien nationaux qu'étrangers. Cependant, l'article 11.1 établit un principe de « préférence nationale » : « *les employeurs peuvent embaucher directement leurs travailleurs. Ils peuvent aussi recourir aux services de l'organisme public de placement et aux bureaux ou offices privées de placement (...). Si au terme d'une période d'un mois, à compter de la première publication, aucun national n'a satisfait au profil requis, l'employeur est autorisé à recruter tout autre candidat*⁴⁸ ».

44 <https://www.heidp.ci/textesfondamentaux>

45 Selon l'article 14, « toute personne a le droit de choisir librement son emploi et sa profession ».

46 <http://snrc.gouv.ci/assets/fichier/doc/Nouveau-Code-du-travail-Loi-N2015-532-Code-du-Travail.pdf>

47 Aux termes de l'article 3, il est mentionné que : « le travail forcé, ou obligatoire est interdit de façon absolue (...) ».

48 Cf. Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, JORCI n°74 du 14 octobre 2015, p.1198 ; Voir également Nanga SILUÉ, « La préférence nationale en droit ivoirien du travail », in *Revue Ivoirienne des Sciences Juridiques et politiques*, 2016, n°4, p.52.

Au sujet des frais de voyage et de transports, l'article 26.1 mentionne qu'ils sont à la charge de l'employeur. Ces dispositions demeurent de *lege generalis* en ce sens qu'elles sont applicables à l'ensemble des travailleurs sur le territoire, sans précision des modalités de leur recrutement ou de leur placement à l'international.

Des textes spécifiques, concernant l'identification des personnes permettent de cartographier le flux migratoire par des voies formelles. Il s'agit de : i) la loi n°2004-303 du 3 mai 2004 portant modification de la loi n° 2002-03 du 3 janvier 2002 relative à l'identification des personnes et au séjour des étrangers en Côte d'Ivoire, précisant les documents dont une personne doit être munie afin de pouvoir légalement entrer sur le territoire ivoirien et, le cas échéant, y séjourner plus de trois mois, ainsi que les conditions dans lesquelles l'entrée ou la carte de séjour peuvent être refusées, comme les cas pouvant ou non faire l'objet d'arrêtés d'expulsion ; ii) la loi n°2018-862 du 19 novembre 2018 relative à l'état civil ; et iii) la loi n°2018-863 du 19 novembre 2018 instituant une procédure spéciale de déclaration de naissances, de rétablissement d'identité et de transcription d'acte de naissance.

Enfin, le cadre réglementaire comprend des normes juridiques infra-législatives élaborées en vue de consolider le socle d'implémentation des lois. Le bloc réglementaire inclut **les décrets** (simples, pris en conseil des ministres, pris en Conseil d'État ou signés après un avis du Conseil d'État) et **les arrêtés** (ministériels ou interministériels, préfectoraux, départementaux, municipaux). Les textes spécifiques régissant la question de l'emploi et des travailleurs migrants sont :

- **Les décrets du 3 avril 1996**, notamment,
 - i) le décret n°96-287 relatif au contrat de travail (en ses articles 7 à 9 réglementant le contrat du travailleur d'une autre nationalité) ;
 - ii) le décret n°96-286 relatif à l'apprentissage ;
 - iii) le décret n°96-285 relatif à la formation professionnelle ;

- **Les décrets du 7 mars 1996**, à savoir : i) le décret n°96-209 relatif aux obligations des employeurs ; ii) le décret n°96-200 relatif à la durée du préavis de rupture de contrat de travail ; iii) le décret n°96-194 relatif au travail temporaire ; iv) le décret n°96-195 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai ; v) le décret n°96-193 relatif aux Bureaux de placement payant.

5.3. L'existence de mécanismes juridiques palliatifs traitant des questions connexes axées sur une approche holistique

Les questions connexes à celle du recrutement dans le cadre de la migration du travail sont nombreuses et visent à régler des problèmes spécifiques liés au phénomène migratoire en général. Ces questions portent notamment sur la criminalité transnationale organisée, la traite des personnes, le trafic de migrants, la traite et les pires formes de travail des enfants.

Sur le plan juridique, une réponse normative a été apportée au niveau international. Ainsi, **la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée dite Convention de Palerme signée en décembre 2000**⁴⁹, de même que ses trois protocoles additionnels, visent à prévenir et réprimer la traite des personnes, en particulier celle des groupes plus vulnérables tels que les femmes et les enfants. Cette Convention établit un cadre universel de coopération policière et judiciaire internationale, encourageant les États à adopter des textes légaux et réglementaires, et à mettre en place des mécanismes institutionnels de prise en charge des victimes.

La Côte d'Ivoire est ainsi, conformément à ces exigences, partie à des accords multilatéraux et bilatéraux dans le cadre sous-régional.

49 <https://treaties.un.org/doc/Publication/MTDSG/Volume%20II/Chapter%20XVIII/XVIII-12.fr.pdf>;

La Convention a été adoptée par la résolution A/RES/55/25 du 15 novembre 2000 à la cinquante-cinquième session de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies.

Pour les accords multilatéraux, nous avons :

- L'Accord multilatéral de coopération en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants en Afrique de l'Ouest du 27 juillet 2005⁵⁰ ;
- L'Accord multilatéral entre la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté économique des États d'Afrique Centrale (CEEAC) en matière de lutte contre la traite des enfants du 6 juillet 2006 ;
- L'Accord de coopération régionale de lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre.

Dans une approche pragmatique, la Côte d'Ivoire a également conclu des accords bilatéraux avec plusieurs pays voisins, notamment :

- L'accord de coopération entre la Côte d'Ivoire et le Mali en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants de 2000 ;
- L'accord bilatéral entre la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants de 2013⁵¹ ;
- L'accord de coopération en matière de lutte contre la traite transfrontalière et les pires formes de travail des enfants entre la Côte d'Ivoire et le Ghana de 2016 ;
- L'accord de coopération entre la Côte d'Ivoire et le Nigéria relatif à la lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, signé à Abidjan le 21 novembre 2021.

L'implémentation de ces dispositifs internationaux, sous-régionaux et bilatéraux dans le corpus normatif national s'est opérée à travers l'adoption de lois spécifiques :

- La loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- La loi n°2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la traite des personnes, inspirée par le protocole additionnel contre la traite des personnes, ratifiée en 2012 par la Côte d'Ivoire ;
- La loi n°2018-570 du 13 juin 2018 relative à la protection des témoins, victimes, dénonciateurs, experts et autres personnes concernées ;
- La loi n°2018-571 du 13 juin 2018 relative à la lutte contre le trafic illicite de migrants, inspirée par le protocole additionnel contre le trafic illicite de migrants.

À la suite de ces réformes législatives, des mécanismes institutionnels ont été mis en place pour faciliter leur application à travers des décrets, notamment :

- Le **Comité interministériel de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants** créé par le décret n°2011-365 du 3 novembre 2011 ;
- Le **Comité National de Surveillance des Actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants**, créé par le décret n°2011-366 du 3 novembre 2011 ;
- Le **Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes (CNLTP)**, créé par le décret n°2017-227 du 13 avril 2017 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité national de lutte contre la traite des personnes.

50 <https://faolex.fao.org/docs/pdf/mul-183540.pdf>

51 https://travaildesenfants.org/sites/default/files/pdf_documents_fondateurs/Accord%20de%20cooperation%20en%20matiere%20de%20lutte%20contre%20la%20traite%20transfrontaliere.pdf

5.4. L'alternative des Accords Bilatéraux de Travail : une formalisation fondée sur les droits au stade embryonnaire

Les Accords Bilatéraux de Travail (ABT) sont un mécanisme de conventionnalisation directe usuelle dans les relations interétatiques. Ils constituent une alternative sûre face à la procéduralisation de la voie multilatérale en permettant de négocier directement d'État à État. La Côte d'Ivoire a déjà conclu des ABT avec certains pays, notamment la France et le Burkina Faso. Cependant, leur portée opérationnelle reste limitée en raison de l'approche adoptée et de l'absence de mécanismes de suivi effectif dans les États de destination.

Dans un contexte international où le multilatéralisme connaît encore des lenteurs inhérentes aux procédures de ratification et aux choix souverains d'adhérer ou pas à certains accords multilatéraux, la conclusion des ABT se présente comme une alternative efficace. Leur formalisation, qui doit répondre aux exigences d'une approche fondée sur les droits, connaît depuis peu une nouvelle dynamique en Côte d'Ivoire. Bien qu'encore au stade embryonnaire, cette approche semble la plus à même de protéger les droits des chercheurs d'emploi candidats à la migration du travail.

L'approche fondée sur les droits promeut un traitement équitable et non discriminatoire dans le processus de recrutement, et favorise l'accès à un travail décent respectant les droits des travailleurs migrants. Elle correspond à l'approche « *win win win* » en favorisant des avantages certains sur les revenus des migrants et leur contribution au développement du pays d'origine et du pays de destination.

Les ABT devraient donc, selon cette approche, répondre à des exigences techniques précises. Les lignes directrices de l'Union africaine sur l'élaboration d'Accords Bilatéraux de Travail constituent des outils d'aide à leur conception⁵². Le processus d'élaboration comprend plusieurs étapes : (i) la préparation ; (ii) la négociation et l'adoption ; (iii) la mise en œuvre et le suivi ; et (iv) le contrôle et l'évaluation.

Principe fondamental du droit international des droits de l'Homme, conformément à la Déclaration de 2003 sur la vision commune⁵³, l'approche fondée sur les droits renforce les capacités des détenteurs d'obligations à assumer leurs responsabilités, et encourage les détenteurs des droits à les faire respecter.

Le projet d'ABT, entre la Côte d'Ivoire et l'Arabie Saoudite, fait actuellement l'objet de concertation entre les parties prenantes, sur une base tripartite. Sa préparation rigoureuse devrait tracer les sillons de la formalisation d'un accord, fondé sur l'égalité souveraine des États concernés et la prise en compte des droits pertinents des travailleurs migrants, qui en sont les sujets finaux.

L'approche fondée sur les droits est donc un outil pertinent pour optimiser les avantages du placement à l'international de travailleurs ivoiriens.

52 Voir quatrième (4^e) session ordinaire du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi (STC-SDLE-4), du 4 au 8 avril 2022, Addis-Abeba, Éthiopie, sur le thème « Améliorer le bien-être et le niveau de vie en Afrique », p.16.

53 Voir la [Déclaration de 2003 sur une vision commune d'une approche fondée sur les droits de l'homme pour la coopération pour le développement](#).



6

► 6. Panorama des acteurs ivoiriens du recrutement dans le cadre de la migration du travail

L'analyse du panorama des acteurs ivoiriens du recrutement dans le cadre de la migration révèle plusieurs tendances. Nonobstant la pluralité des parties prenantes, leur faible coordination conduit à une régulation amoindrie du secteur. Ce déficit de gouvernance a favorisé la prolifération d'acteurs informels, une situation aux explications plurielles dont les conséquences sur les droits des travailleurs migrants sont inéluctables.

6.1. Un foisonnement d'acteurs peu coordonnés

Le cadre institutionnel englobe les institutions responsables de la réglementation, de la supervision et de la mise en œuvre des politiques et pratiques liées au recrutement des travailleurs migrants. L'évaluation de leurs rôles, responsabilités et capacités repose sur plusieurs critères : le mandat et le rôle, les capacités et les ressources, la coordination et la collaboration interinstitutionnelles, les mécanismes de surveillance et de contrôle, et enfin la transparence et la responsabilité des différentes institutions concernées.

La stratification des différents acteurs donne de percevoir :

► Les acteurs gouvernementaux

L'analyse de ces acteurs s'appuie sur les textes législatifs et réglementaires définissant leur organisation et leurs attributions. **Le décret n° 2022-301 du 04 mai 2022 portant attributions des membres du gouvernement**⁵⁴ constitue le texte de référence. Il permet

d'identifier les ministères en charge de la question, ainsi que ceux qui y contribuent de manière plus technique ou incidente.

► Le ministère d'État, ministère des Affaires Étrangères, de l'Intégration Africaine et de la Diaspora

Conformément à l'article 2 du décret précité, ce ministère est chargé notamment de la défense des intérêts et la protection des nationaux ivoiriens à l'étranger, par l'intermédiaire de représentations diplomatiques et postes consulaires, ainsi que des associations d'Ivoiriens à l'étranger.

► Le ministère de la Justice et des Droits de l'Homme

Selon l'article 5 du décret, ce ministère détient l'initiative et la responsabilité en matière de promotion, de protection et de défense des droits humains, ainsi que de suivi de la législation y afférente. Il est également chargé de la préparation des rapports prévus par les conventions internationales relatives aux droits humains et de la coordination du Comité de pilotage du Plan d'action national des droits de l'Homme. La Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), créée par la loi n°2012-1132 du 13 décembre 2012, a vu son statut évoluer : la loi n°2018-900 du 30 novembre 2018 l'a érigée en Autorité Administrative Indépendante (AAI). Conformément aux Principes de Paris, son action repose sur l'indépendance, le pluralisme et la surveillance. Le CNDH reçoit, instruit et enquête sur les plaintes relatives aux violations des droits humains.

► Le ministère de l'Intérieur et de la Sécurité

Ce ministère est compétent en matière d'immigration et d'émigration, en coordination avec les Ministres chargés de la Défense, des Affaires Étrangères et de l'Intégration Africaine et de la Diaspora. Ses missions incluent l'élaboration et la mise en œuvre des politiques migratoires, le suivi du retour et de la réinsertion des migrants, ainsi que la gestion d'une base de données sur la migration.

54 Avec le récent remaniement du gouvernement survenu le 17 octobre 2023, le dernier décret portant attributions des membres du gouvernement est le décret n°2023-820 du 25 octobre 2023. Cependant, les attributions des différents restent presque les mêmes.

Des unités spécialisées appuient cette mission, notamment :

- **L'Unité de Lutte contre la Criminalité Transnationale Organisée (UCT) ;**
- **La Direction de la Surveillance du Territoire (DST)** est chargée de :
 - i) collecter, centraliser, analyser, en vue de l'établissement des rapports mensuels destinés au gouvernement, toute information relevant de sa compétence ou intéressant la sécurité intérieure ;
 - ii) de contrôler la circulation transfrontalière ;
 - iii) d'exécuter les mesures de police concernant les étrangers ;
 - iv) d'assurer la surveillance des frontières terrestres, maritimes, fluviales et aériennes ;
 - v) de lutter contre les atteintes à la sûreté intérieure de l'État ;
 - vi) de délivrer les passeports, laissez-passer ainsi que les visas d'entrée et de sortie ;
- **La Sous-Direction de la Lutte contre la Traite des Enfants et de la Délinquance Juvenile (SDLTEDJ) ;**
- **La police de l'air et des frontières.**
- **Le ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique**

Aux termes de l'article 22 du décret, ce ministère compte dans ces attributions, la conception de programmes et autres mesures visant l'amélioration de l'employabilité et la facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes. Il est également compétent pour l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des stratégies et programmes, des normes, lois et règlements en matière d'emploi et du travail, conjointement avec le ministère chargé de l'Emploi et de la Protection Sociale.

L'Agence Emploi Jeunes (AEJ), créée par l'ordonnance n°2015-228, est le principal service public de l'emploi chargé du placement et de l'insertion professionnelle des jeunes.

► **Le ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle**

Il est responsable de l'opérationnalisation et de la généralisation de la Couverture Maladie Universelle (CMU) ainsi que de la participation à sa gestion, en liaison avec le ministère en charge de l'emploi et de la protection sociale⁵⁵. À cet effet, l'opérationnalisation de la CMU a conduit à l'adoption de la loi n°2014-131 du 24 mars 2014 instituant la couverture maladie universelle. Cette loi institue un système obligatoire de couverture du risque maladie au profit des populations résidant en Côte d'Ivoire comprenant un régime contributif ou régime général de base et un régime non contributif ou régime d'assistance médicale pour les personnes économiquement faibles ou démunies. Elle institue un organisme de gestion et de régulation de la couverture maladie, à savoir **L'Institution de Prévoyance Sociale dénommée Caisse nationale d'Assurance Maladie (IPS-CNAM)**. La loi n°2014-395 du 25 juin 2014 énonce les fonctions de l'IPS-CNAM, à savoir : i) la gestion des régimes créés dans le cadre de la couverture maladie universelle ; ii) la gestion de tous les programmes spéciaux, y compris pour le compte de tiers, dont l'objet concourt à une meilleure prise en charge du risque maladie ; iii) le recouvrement des cotisations et les services des prestations afférentes à ces différents régimes ; iv) la gestion des fonds collectés au titre des régimes du système de couverture maladie universelle.

► **Le ministère de la Solidarité et de la Lutte contre la Pauvreté**

Il est en charge de la protection sociale des populations vulnérables, de la lutte contre la traite des personnes, de la protection et de la prise en charge des victimes, ainsi que de la coordination avec les ministères concernés⁵⁶.

Il supervise le Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes (CNLTP), institué pour répondre aux défis structurels à travers quatre axes majeurs : la prévention, la protection, les partenariats et les poursuites.

55 Cf. Article 25 du décret n° 2022-301 du 04 mai 2022 portant attributions des membres du gouvernement.

56 Cf. Article 28 du décret n° 2022-301 du 04 mai 2022 portant attributions des membres du gouvernement.

► Le ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale⁵⁷

Il est chargé, aux termes de l'article 29 du décret, de la mise en œuvre et du suivi de la politique du Gouvernement en matière d'emploi et de protection sociale. Ainsi, en liaison avec les autres services à charge de la question, il a l'initiative et la responsabilité en matière d'emploi : i) du contrôle de l'application des normes, des lois et règlements en matière de travail et de travail des enfants ; ii) d'assurer la prévention et la gestion des conflits collectifs de travail ; iii) d'observer le marché du travail ; iv) d'appliquer, contrôler et évaluer la politique nationale en matière d'emploi ; v) d'élaborer des projets de loi et de règlement et ; vi) de l'identification de mesures visant la création d'emplois, en particulier pour les populations défavorisées, notamment les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes de plus de 40 ans.

En outre, en matière de protection sociale, les responsabilités de ce ministère concernent : i) la promotion, la mise en œuvre et le suivi de la politique de sécurité sociale ; ii) le renforcement et l'harmonisation du cadre institutionnel de la prévoyance sociale ; iii) la participation à la prise en charge sociale des populations vulnérables ; iv) la gestion du régime de Couverture Maladie Universelle.

Plusieurs directions de ce ministère traitent de la problématique du recrutement, à savoir : la Direction Générale du Travail, la Direction Générale de l'Emploi et la Direction Générale de la Protection Sociale.

La Direction des Stratégies et des Programmes d'Emploi (DSPE) rattachée à la Direction Générale de l'Emploi est compétente pour favoriser une assistance aux chômeurs et personnes en situation de handicap résultant des accidents de travail, en favorisant la création d'emplois, l'insertion professionnelle et la lutte contre le chômage. Elle a également des attributions en matière de recrutement et participe au processus de recrutement des personnes âgées de plus de 40 ans.

► Les acteurs sociaux

Ces acteurs comprennent les centrales syndicales suivantes :

- L'Union générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) ;
- La Fédération des Syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) ;
- La Centrale des Syndicats libres de Côte d'Ivoire-Dignité ;
- La Centrale Syndicale Humanisme ;
- L'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRACI).

En 2016, ces centrales syndicales ont créé la Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration (PCSM-CI) et l'Intersyndical de la Migration de main-d'œuvre de Côte d'Ivoire, pour coordonner les actions pour une meilleure protection des droits des travailleurs migrants⁵⁸.

► Les Organisations patronales

Les employeurs sont représentés principalement par :

- **La Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)**
est l'organisation patronale la plus représentative du Secteur Privé en Côte d'Ivoire. Elle fédère 27 Groupements et Associations professionnelles et des entreprises de tous les secteurs d'activités (industrie, commerce, agriculture et services), représentant près de 80 pour cent du Secteur Privé moderne ivoirien, plus de 17 000 milliards de FCFA de chiffre d'affaires, et plus de 300 000 emplois. La CGECI est un acteur majeur dans la représentation des entreprises, la défense de leurs intérêts et la promotion de leurs activités.

⁵⁷ <https://emploi.gouv.ci/accueil>

⁵⁸ Voir <https://www.fratmat.info/article/231435/societe/lutte-pour-les-droits-des-travailleurs-migrants-un-espace-dedie-ouvert-a-la-bourse-du-travail>.

► **La Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises (FIPME)**, créée le 28 septembre 1995, regroupe plus de 20 associations professionnelles avec plus de 5000 PME, réparties sur l'ensemble du territoire national. Elle a pour mission d'assurer le développement national et le leadership international des PME et des associations et fédérations de PME ivoiriennes.

► **Les acteurs du secteur privé** comprennent les employeurs de travailleurs migrants et les Agences d'Emploi Privées (AEP).

► **Les Agences d'Emploi Privées (AEP)**⁵⁹

Aux termes de l'article 1 du décret n°96-193 du 7 mars 1996, un bureau de placement est « *toute personne, physique ou morale, inscrite au registre du commerce, après autorisation du Ministre chargé du Travail qui effectue en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs.* »

Cependant, les notions de bureau de placement payant, agence de recrutement, et agence d'emploi privée traduisent la même réalité puisqu'avec l'OIT, la Convention n°181 sur les agences d'emploi privées de 1997 et sa Recommandation n°188, reconnaît leur rôle dans le bon fonctionnement du marché du travail, en prévoyant la protection des travailleurs recourant à leurs services et en encourageant la coopération avec les services publics de l'emploi⁶⁰.

► **Les organismes internationaux**

Plusieurs organismes internationaux travaillent sur la question de la migration en général, mais seuls quelques-uns traitent de la migration de main-d'œuvre. Les Organismes du Système des Nations Unies sont :

► **L'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)**

Fondée en 1951, l'OIM est la principale organisation intergouvernementale dans le domaine de la migration et travaille en étroite collaboration avec les partenaires gouvernementaux, intergouvernementaux et non-gouvernementaux. L'OIM promeut une gestion humaine et ordonnée des migrations et assiste les États dans l'élaboration de politiques migratoires. L'OIM travaille à promouvoir la coopération internationale sur les questions de migration, à aider à la recherche de solutions pratiques aux problèmes de migration et à fournir une assistance humanitaire aux migrants dans le besoin, y compris les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur. La Côte d'Ivoire est devenue État membre de l'OIM depuis juin 2018.

► **L'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Unique agence tripartite de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 États membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent.

Le tripartisme de l'OIT fait participer aux délibérations les principaux organes avec les gouvernements et garantit la prise en compte des points de vue des partenaires sociaux dans les normes du travail, les politiques et les programmes de l'Organisation.

Les principaux objectifs de l'OIT sont : la promotion des droits au travail, l'encouragement à la création d'emplois décents, le développement de la protection sociale et le renforcement du dialogue social dans le domaine du travail.

59 Voir <https://www.goafricaonline.com/ci/annuaire/agence-de-recrutement> pour avoir un aperçu.

60 La publication suivante permet de comprendre nettement la distinction entre ces notions ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/genericdocument/wcms_715412.pdf

► **Les Organisations de la société civile**

Par société civile, on entend « *l'ensemble des individus et des groupes, organisés ou non, qui agissent de manière concertée dans les domaines social, politique et économique, et auxquels s'appliquent des règles et des lois formelles ou informelles*⁶¹ ».

Quant aux Organisations de la Société Civile (OSC), il s'agit de « *l'ensemble des associations autour desquelles la société s'organise volontairement et qui représentent un large éventail d'intérêts et de liens, de l'origine ethnique et religieuse, à la protection de l'environnement ou des droits de l'homme, en passant par des intérêts communs sur le plan de la profession, du développement et des loisirs*⁶² ».

Ces organisations sont régies par i) la loi n°60-315 du 21 septembre 1960 relative aux associations ; ii) la loi n°2014-388 du 20 juin 2014 portant promotion et protection des défenseurs des droits de l'Homme.

En Côte d'Ivoire, la Société civile est organisée à travers une Convention de la Société Civile ivoirienne (CSCI)⁶³ fonctionnant comme une association régie par des statuts et un Règlement Intérieur.

Des organes transversaux complètent ce dispositif, notamment le Comité spécialisé sur la migration, rattaché à la Présidence de la République, dans le cadre de la Coopération régionale des politiques migratoires (CRPM), qui favorise le dialogue et la coordination entre institutions publiques et organisations de la société civile africaines.

6.2. Un secteur du recrutement dans le cadre de la migration du travail et du placement à l'international faiblement régulé

La régulation du recrutement et du placement des candidats à la migration du travail s'opère à travers plusieurs outils juridiques et mécanismes opérationnels. La lecture de ces textes permet d'appréhender les conditions d'admission, les procédures de visa, les permis de travail, les obligations des employeurs et des agences de recrutement, et les droits des travailleurs migrants.

L'inexistence d'un cadre législatif spécifique a pour conséquence une absence de définition claire des mandants en charge de la régulation du recrutement dans le cadre de la migration du travail. Cependant, avec la Convention n°181 de l'OIT sur les agences d'emplois privées, des normes opérationnelles sont édictées pour le recrutement et le placement à l'échelle internationale. L'article 3 alinéa 2 de la Convention met à la charge de tout État membre de déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, au moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

À ce stade, la Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention sur les agences d'emplois privés. Toutefois, la régulation des agences privées de placement s'opère par le truchement d'un système d'autorisation ou d'agrément sous la conduite du Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale, selon le décret n°96-193 du 7 mars 1996 relatif aux bureaux de placement payant.

En pratique, cette fonction est dévolue à l'AEJ qui se charge de l'attribution des agréments.

61 Voir Florent BREUIL, Christian BRODHAG, Natacha GONDRAN, François OSSAMA, *Dictionnaire du développement durable*, Ed. Multimondes, Québec, 2004, p.300.

62 *Ibidem*.

63 <https://fr.csci.group/les-textes-constitutifs/>.

Le décret définit les conditions de fond et de procédure pour l'ouverture d'un bureau de placement payant. Selon l'article premier du texte, la notion de bureau de placement payant désigne : *« toute personne physique ou morale, inscrite au registre du commerce, après autorisation du ministre chargé du travail, qui effectue en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs ».*

Avec cette disposition, deux conditions essentielles président à l'exercice de l'activité de bureau de placement payant : i) être inscrit au registre du commerce et ii) détenir une autorisation du ministre en charge du travail.

D'autres conditions de fond et de forme existent.

Les conditions de fond à l'ouverture d'un bureau de placement payant sont :

- **Pour les personnes physiques, il faut :**
 - i) avoir la majorité et jouir de ses droits civils ; ii) être de nationalité ivoirienne ou représentant d'une personne morale de droit ivoirien ; iii) n'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit, ou tentative ou complicité d'un délit contre l'honneur ou la probité, et iv) ne pas être fonctionnaire.
- **Pour les personnes morales, il faut :**
 - i) remplir les conditions définies pour les personnes physiques en ce qui concerne le représentant légal de la société et ii) bénéficier d'une autorisation du ministre chargé du travail.

En outre, peuvent ouvrir un bureau de placement payant, toute personne physique ou morale appartenant à un État accordant la réciprocité et qui respecte les autres conditions ci-dessus énoncées.

Concernant les conditions de forme, la procédure d'obtention de l'autorisation s'étend sur quinze jours à compter de la date de dépôt du dossier.

Le ministre dans ce délai notifie au requérant sa décision d'autoriser ou pas l'ouverture du bureau. Passé ce délai, le silence du ministre équivaut à une réponse positive.

Après obtention de l'autorisation, le titulaire doit, dans un délai de trois mois, déposer une déclaration d'existence et d'ouverture du bureau de placement avec indication de son adresse complète.

La déclaration d'existence est renouvelable tous les 3 ans, sous peine de suspension du fonctionnement du bureau pour une durée d'un mois. La fermeture définitive n'intervient, quant à elle, qu'en cas d'omissions répétées du renouvellement.

Par ailleurs, la régulation des bureaux de placement s'opère avec d'autres moyens.

- L'interdiction de conclure des contrats de travail, en lieu et place des employeurs et des employés ;
- L'interdiction de procéder au recrutement à l'étranger des travailleurs ivoiriens ou non ivoiriens sans le visa du contrat de travail ;
- L'interdiction de percevoir une rémunération pour ses prestations de la part de l'employé ; cette rémunération étant due par l'employeur ;
- L'obligation d'affichage visible à un endroit accessible, dans les locaux, des tarifs de placement approuvés par le ministre du travail et le ministre du commerce ;
- L'obligation de tenir à jour un registre des offres, un registre des demandes et un registre des placements effectifs ;
- L'obligation de communiquer les statistiques issues des différents registres.

Le contrôle de toutes ces obligations est assuré par l'Inspection du Travail et des lois sociales.

Le non-respect de ces obligations est passible des peines encourues pour les faits d'usurpation ou usage irrégulier de titre ou de fonctions de la section 7 de la loi n° 81-640 du 31 juillet 1981 instituant le Code pénal, en particulier les dispositions de l'article 308. Au regard de ces obligations, les agences de recrutement sont également tenues de se conformer à des exigences strictes de transparence financière sous peine de sanctions.

Toutefois, deux facteurs limitent la mise en œuvre pérenne de ce mécanisme de régulation et de contrôle des activités des bureaux de placement payant.

Premièrement, le nombre restreint d'agences d'emplois privées effectivement agréées, comme le démontrent les statistiques disponibles. De plus, le décret n°96-193 du 7 mars 1996 demeure silencieux quant au statut des agences non

agréées qui exercent la fonction de bureaux de placement à l'international, rendant inefficaces les initiatives liées à la régulation.

Deuxièmement, au niveau institutionnel, l'AEJ relève du ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique, au lieu d'être liée au ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. La coordination de la régulation avec les services de l'inspection du travail et des lois sociales est donc difficile à réaliser. Aussi, l'absence de fondement juridique dans l'ordonnance créant l'AEJ complique la régulation des activités liées au placement à l'international.

6.3. L'envahissement du marché du recrutement et du placement à l'international par des acteurs informels

La présence d'acteurs informels dans le secteur du recrutement est un phénomène récurrent qui a de lourdes conséquences sur l'équité du recrutement des travailleurs.

6.3.1. Un phénomène croissant...

Les statistiques recueillies auprès de l'Agence Emploi Jeunes révèlent une cartographie de 321 agences d'emploi privées officiellement recensées

en 2022. Parmi elles, 151 sont formelles⁶⁴, 170 informelles, et 58 seulement sont des agences agréées⁶⁵. Ces statistiques sont en nette progression. Parallèlement à ces structures officielles, une multitude d'agences de placement⁶⁶ opèrent dans l'illégalité⁶⁷, alimentant des circuits de migration de main-d'œuvre par des voies informelles. Ces agences non enregistrées ni réglementées constituent un vecteur privilégié pour les candidats en quête d'emploi à l'étranger. Leurs activités échappent au suivi et à tout encadrement institutionnel.

Au regard des données recueillies, la progression des activités informelles de ces agences est favorisée par des facteurs divers de nature structurelle ou conjoncturelle, notamment la faiblesse du système d'information et la facilité de collaboration ou de traitement des demandes par ces agences.

Le développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), dans un contexte de mondialisation, a également favorisé l'accès à l'information chez les candidats. L'utilisation croissante des réseaux sociaux stimule la mise en place de réseaux diasporiques avec des membres de leur famille ou des connaissances sur les opportunités d'emploi à l'international. Les travailleurs migrants déjà établis dans les pays de destination jouent un rôle important en partageant leur expérience et leurs contacts avec les candidats restés en Côte d'Ivoire. De plus, de nombreux candidats recherchent des opportunités directement sur des sites web diasporiques⁶⁸ ou des plateformes de recrutement

64 Les agences formelles sont celles qui sont légalement constituées selon les règles de l'Acte Uniforme sur les sociétés ou celles d'un autre pays et enregistrées au Registre de Commerce et du Crédit Mobilier. Leur existence juridique se prouve à travers l'accomplissement des formalités de constitution d'une société. Ce qui est tout le contraire des agences informelles qui ne sont pas répertoriées mais qui sont connues des services de l'AEJ, sans avoir satisfait les formalités de constitution en société et d'agrément.

65 Les agences agréées sont des agences formelles ayant satisfait à la procédure d'agrément, ayant un agrément à jour et respectant les obligations juridiques qui y attachées.

66 Les agences officielles sont celles qui sont connues des services de l'AEJ et ayant fait l'objet d'un recensement. Cependant, elles ont des statuts juridiques différents ; pouvant être formelles ou informelles, agréées ou non.

67 Les agences opérant dans l'illégalité sont des personnes physiques, qui font de l'introduction irrégulière ou illicite de travailleurs migrants sur le territoire ou à l'international, soit individuellement soit en réseau organisé.

68 Les sites web diasporiques sont des sites web témoignant de la conscience que les diasporas ont d'elles-mêmes et porteurs de revendications identitaires ; les sites web suivants en sont des exemples : <https://www.arrondissement.com/montreal/cogidcanada>, <https://www.helloasso.com/associations/reseau-des-etudiants-ivoiriens-de-la-diaspora-reid>, <https://www.diasporaivoirienne.co.uk/index.php?page=accueil>, etc.

informelles en ligne⁶⁹. Ce facteur, couplé au manque d'informations pertinentes sur le recrutement, sur les canaux formels ou la procédure formelle et légale, facilite l'utilisation des voies informelles, selon plusieurs des migrants de retour rencontrés.

La facilité de collaboration ou de traitement des demandes par les voies informelles repose sur plusieurs variables d'ordre économique, géographique et technique.

Sur le plan économique, le recours aux voies informelles est lié aux difficultés économiques contraignant les candidats à opter pour des circuits perçus comme moins coûteux que les procédures formelles. Mais une telle conception est fautive puisqu'au regard des témoignages probants des migrants de retour, il apparaît que les frais liés à la procédure de recrutement par les

voies informelles avoisinent en moyenne 2 millions de francs CFA⁷⁰, entièrement à la charge du candidat, contrairement aux principes sur le recrutement équitable.

Sur le plan géographique, la proximité joue un rôle déterminant. En dépit de la politique de décentralisation⁷¹, la plupart des administrations publiques ou privées restent largement concentrées à Abidjan. Dans les régions à fort taux d'émigration (comme Daloa et d'autres zones de migration irrégulière), l'accès aux agences de recrutement formelles est limité. Une telle situation encourage le recours aux démarcheurs ou aux agences de recrutement informelles en raison de leur proximité, de leur dynamique mobilité et de la facilité d'accès. L'ouverture par l'AEJ d'agences régionales vise à contrebalancer cette inégalité territoriale⁷².

► **Tableau 3. Liste des agences régionales de l'AEJ et leurs zones de compétence et d'actions.**

N°	Agence régionale	Districts / régions couverts	Départements/communes de la zone
1	Abengourou	Indenie Djuablin, Bounkani, Gontougo	Abengourou, Agnibilekro, Transua, Kounfao, Nassian, Tanda, Bondoukou, Bouna, Doropo, Tehiri
2	Abobo	Abidjan, La Me, Agneby-Tiassa	Abobo, Anyama, Azaguié, Brofodoumé, Agboville, Adzopé, Akoupé, Yakasse Attobrou, Bettié
3	Aboisso	Sud-Comoe, Indenie Djuablin	Aboisso, Adiake, Grand-Bassam, Tiapoum, Alepé
4	Adjame	Abidjan	Adjamé, Cocody, Plateau, Bingerville
5	Beoumi	Gbeke, Bere	Béoumi, Sakassou, Botro Kounahiri, Makono
6	Bouake	Gbeke, Hambol	Bouaké, Katiola, Niakaramadougou, Dabakala
7	Daloa	Haut Sassandra, Marahoue	Daloa, Issia, Vavoua, Zoukougbeu, Zuénoula, Bouaflé, Sinfra

(cont.)

69 Voir à ce propos : Claire SCOPSI, « Les sites web diasporiques : un nouveau genre médiatique ? », *tic & société* [En ligne], Vol.3, n°1-2, 2009, mis en ligne le 20 avril 2019, consulté le 17 octobre 2023, URL : <http://journals.openedition.org/ticetsociete/640>.

70 Cette vidéo montre exhaustivement ces réalités : https://www.youtube.com/watch?v=wG_TVmj0zwmw

71 Voir à ce propos sur le site web pour un aperçu des instruments juridiques régissant la décentralisation en Côte d'Ivoire : <https://knowledge-uciga.org/cote-d-ivoire-laws-of-local-and-regional-governments.html>.

72 Le décret n°2019-121 du 06 février 2019 insère un article 26 *bis* et modifie l'organisation et le fonctionnement de l'Agence, de façon à en assouplir les procédures et à la rendre plus opérationnelle. Il crée, en plus des directions, des services déconcentrés, à savoir des Agences Régionales et des Guichets d'Emploi dans les Communes, les Universités et les Grandes Écoles publiques, en vue de doter l'Agence Emploi Jeunes d'une assise territoriale plus marquée.

N°	Agence régionale	Districts / régions couverts	Départements/communes de la zone
8	Daoukro	Iffou, Gontougo	M'Bahiakro, Daoukro, Priakro, Sandégué
9	Dimbokro	N'zi, Moronou	Dimbokro, Bocanda, Bongouanou, Arrah, M'batto
10	Gagnoa	Gôh, Loh Djiboua	Gagnoa, Oumé, Divo, Guitry
11	Guiglo	Cavally, Guemon	Guiglo, Bolequin, Toulepleu, Bangolo, Duekoue, Kouibly
12	Korhogo	Poros, Tchologo, Bagoue	Korhogo, DiiKodougou, Sinématiali, Kouto, Tengrela, Ferkessedougou, Ouangolodougou
13	Man	Tonkpi, Bafing, Worodougou	Man, Danané, Biankouma, Zouan Hounien, Toubia, Ouaninou, Koro, Seguela, Kani
14	Odienné	Kabadougou, Folon, Bagoue	Odienné, Samatiguila, Madinani, Minignan, Kaniasso, Boundiali
15	San-Pedro	Bas-Sassandra, Gbokle	San-Pédro, Tabou, Sassandra, Fresco
16	Soubre	Nawa, Loh Djiboua	Soubré, Gueyo, Lakota
17	Treichville	Abidjan	Treichville, Koumassi, Port-Bouet, Marcory
18	Yamoussoukro	Yamoussoukro, Belier	Yamoussoukro, Tiebissou, Didievi, Attiegouakro, Toumodi
19	Yopougon	Abidjan, Grand Ponts, Agneby-Tiassa	Yopougon, Dabou, Jacquerville, Tiassalé, Sikensi, Grand Lahou, N'douci, Taabo, Songon

Sur le plan technique et administratif, les formalités exigées pour constituer un dossier de candidature sont souvent complexes pour des personnes peu informées. Les démarches pour l'obtention d'un visa ou d'un permis de travail sont perçues comme longues et contraignantes. De nombreux candidats préfèrent donc les contourner en empruntant des canaux informels ou en optant pour une migration irrégulière.

6.3.2.... Aux conséquences inéluctables et regrettables

L'analyse du cycle migratoire d'un migrant ivoirien empruntant la voie informelle montre que sa situation évolue en fonction de son statut juridique et du territoire traversé. De la Côte d'Ivoire au pays de destination, en passant par plusieurs

pays de transit, le migrant passe progressivement d'une zone de libre circulation à une zone de trafic illicite. Ce glissement l'expose à des risques juridiques croissants et à une vulnérabilité accrue : il passe du statut de ressortissant en situation régulière à celui d'étranger en situation irrégulière.

Les conséquences directes du recours aux voies informelles sont multiples et impactent fortement l'équité du recrutement des travailleurs migrants. Les migrants rencontrés admettent que le choix des voies informelles a eu un impact négatif tout au long de leur parcours. La conséquence la plus récurrente est la substitution de contrat, entraînant des frais illégaux imputés au travailleur et des risques de servitude pour dettes⁷³, de traite de personnes et de trafic illicite de migrants.

⁷³ La servitude pour dettes est un mode de remboursement d'une dette en accomplissant directement un travail non rémunéré en lieu et place du montant des sommes d'argent ou des biens objet de la dette initiale.

La substitution de contrat est une situation où un travailleur migrant se voit contraint de signer un contrat différent de celui initialement convenu, ou soumis à des conditions de travail qui diffèrent de celles négociées lors du recrutement. Cette pratique constitue un abus des droits des travailleurs migrants. Elle se manifeste sous plusieurs formes :

- Le changement de salaire est un cas de substitution de clauses contractuelles où le travailleur migrant se voit proposer un salaire inférieur à celui qui avait été convenu dans le contrat initial.
- La modification des conditions de travail concerne les conditions de travail substantielles telles que les heures de travail, les jours de congé, la sécurité sur le lieu de travail, les avantages sociaux, la durée du contrat, etc. Ces conditions peuvent être modifiées de manière significative sans le consentement du travailleur.
- Le changement d'employeur est également une pratique courante. Ainsi, un travailleur migrant est recruté par une agence de recrutement, mais se voit transféré à un autre employeur sans son consentement, ce qui peut entraîner des conditions de travail différentes. Dans une telle situation, les tâches et les responsabilités du travailleur migrant sont modifiées sans son accord, le forçant à effectuer un travail différent de ce qui avait été convenu.

La substitution de contrat, illégale, est souvent utilisée pour exploiter les travailleurs migrants et réduire les coûts pour les employeurs. Les travailleurs concernés devraient pouvoir solliciter l'aide des autorités locales, des organisations de défense des droits des travailleurs, des ambassades de leur pays d'origine, ou d'autres ressources pour faire valoir leurs droits. La sensibilisation sur les droits et les lois applicables dans les pays de destination demeure essentielle pour prévenir de telles situations.

En Côte d'Ivoire, l'article 4 de la loi n° 2016-1111 du 08 décembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes énumère d'autres conséquences liées aux voies informelles de migration.

Ainsi, aux termes de l'article 4 de ladite loi :

Constitue la traite des personnes, le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'une personne à des fins d'exploitation dans l'une des circonstances suivantes

: i) Soit avec l'emploi de menace, de contrainte, de violence ou de manœuvre dolosive visant la victime, sa famille ou une personne en relation habituelle avec la victime ; ii) soit par un ascendant de cette personne ou par une personne qui a autorité sur elle ou abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; iii) soit par abus d'une situation de vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse apparente ou connue de son auteur, ou par enlèvement ; iv) soit en échange ou par l'octroi d'une rémunération ou de tout autre avantage ou d'une promesse de rémunération ou d'avantage.

L'exploitation mentionnée à l'alinéa 1 du présent article, est le fait de mettre la victime à sa disposition ou à la disposition d'un tiers, même non identifié, afin, soit de permettre la commission contre la victime des actes de proxénétisme, d'agression ou d'atteintes sexuelles, d'exploitation sexuelle, de réduction à l'esclavage, de soumission à un travail ou à des services forcés, de prélèvement de l'un de ses organes, d'exploitation organisée de la mendicité, d'exploitation des conditions de travail ou d'hébergement contraires à sa dignité, de trafic illicite de migrants, soit de contraindre la victime à commettre tout crime ou délit.

L'exploitation sexuelle signifie l'utilisation de toute personne, dans la prostitution, la servitude sexuelle ou la production forcée de matériels pornographiques ou l'offre ou l'acceptation de toute contrepartie à un acte sexuel pratiqué par autrui, résultant du fait d'être soumis à une menace ou à une quelconque contrainte.

L'exploitation organisée de la mendicité d'autrui s'entend du fait pour toute personne ou groupe de personnes qui organise ou exploite la mendicité d'une personne, entraîne ou détourne une personne pour la livrer à la mendicité, exerce sur une personne une pression pour qu'elle mendie ou continue de le faire, se fait accompagner par un ou plusieurs enfants mineurs en vue d'en tirer directement ou indirectement un avantage financier, matériel ou tout autre avantage.

Le trafic illicite de migrants s'entend du fait pour toute personne ou groupe de personnes d'organiser par tout moyen de transport, l'hébergement ou le transit de migrants clandestins afin d'en tirer directement ou indirectement un avantage financier, matériel ou tout autre avantage et que le territoire national serve de zone d'origine, de transit ou de destination. Est un migrant clandestin, tout individu qui prend la décision de se déplacer d'un pays vers un autre aux fins d'améliorer ses conditions matérielles et sociales, ses perspectives d'avenir ou celles de sa famille en contrevenant à la réglementation du pays d'origine, de transit ou de destination, soit qu'il soit entré irrégulièrement

sur le territoire d'un **État**, soit qu'il s'y soit maintenu au-delà de la durée de validité du titre de séjour, soit encore qu'il se soit soustrait à l'exécution d'une mesure d'**éloignement**.

La loi précitée érige ces actes en délits, la tentative étant également punissable. Les peines prévues vont de cinq à dix ans d'emprisonnement, assorties d'une amende de 5 000 000 à 10 000 000 francs CFA. Ces dispositions visent à prévenir et à réprimer la traite des personnes, à protéger et assister les victimes et témoins, ainsi qu'à renforcer la coopération nationale et internationale en la matière.



7

► 7. Synopsis du processus de recrutement et du placement à l'international

Le processus de recrutement et du placement à l'international, dans le contexte ivoirien, demeure relativement illisible. Cette illisibilité est plus perceptible une fois les travailleurs migrants installés dans les pays de destination, notamment en ce qui concerne le suivi des obligations des employeurs en matière de protection de leurs droits.

7.1. Un processus opaque

À propos du processus de recrutement, il convient de distinguer, d'une part, le recrutement des personnels non ivoiriens en Côte d'Ivoire, et, d'autre part, le recrutement et le placement à l'international des travailleurs ivoiriens.

En Côte d'Ivoire, le recrutement des travailleurs migrants obéit à la procédure énoncée par l'arrêté interministériel n°6421 du 15 juin 2004, portant modification de l'arrêté n°1437 du 19 février 2004 relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non ivoiriens. Les dispositions de cet arrêté sont complétées par les articles 7 et suivants⁷⁴ du décret n°96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat du travail. Ces textes instituent un système de visas et de permis de travail, et fixent les procédures d'octroi de ces documents aux travailleurs migrants. Ces procédures varient en fonction de la catégorie de travailleur, de la durée ou de la nature du contrat.

La procédure de recrutement des travailleurs non nationaux compte plusieurs strates, à savoir :

- La déclaration des vacances de poste de travail auprès de l'AEJ ;

- La publication pendant un mois de la vacance de poste dans un quotidien national à grand tirage ;
- L'établissement du contrat de travail ou de la lettre d'embauche ;
- L'apposition du visa de l'AEJ sur un formulaire établi à cet effet ;
- L'obtention du visa, dans le délai de huit jours⁷⁵ ;
- La demande de la carte de travail auprès des services administratifs, dans un délai de trois mois à compter de l'embauche ;
- La délivrance de carte de travail *intuitu personae* au demandeur.

Cependant, la procédure de délivrance du visa donne lieu au paiement de frais à la charge de l'employeur. Ces frais sont dus chaque année, quelle que soit la nature du contrat, et varient selon le pays d'origine du travailleur.

Ainsi, pour les contrats de travail à durée déterminée, les frais d'établissement du visa sont déterminés comme suit : i) pour les travailleurs non africains, un mois de salaire par travailleur concerné ; ii) pour les travailleurs africains, la moitié du salaire par travailleur concerné.

Pour les contrats de travail à durée indéterminée : i) pour les travailleurs non africains, l'employeur paie un mois et demi de salaire par travailleur concerné ; ii) pour les travailleurs africains, l'employeur paie trois-quarts du salaire, par travailleur concerné.

Ces différents paiements prennent en compte le salaire de base et le sursalaire.

Quant au processus de recrutement et de placement à l'international des candidats à la migration du travail, il ne repose actuellement sur aucun fondement juridique. Cependant, la création de l'AEJ a contribué à impulser une certaine dynamique nouvelle dans ce secteur.

⁷⁴ Ces articles traitent spécifiquement de la question du contrat du travailleur d'une autre nationalité.

⁷⁵ Cf. Article 7 du décret n°96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail.

Ainsi, le processus de recrutement et de placement à l'international est, pour l'essentiel, coordonné par l'AEJ, qui assure le pilotage de la procédure. Il comporte trois grandes phases :

- **Le processus de recrutement** : i) la collecte et la publication des offres d'emploi disponibles ; ii) la présélection et la préparation des candidats ; iii) l'entretien avec l'employeur et la décision.
- **Le processus de départ des candidats** : i) la rédaction du contrat de travail et l'établissement du dossier de migration (qui peut s'étaler sur une durée de 6 à 8 mois en Côte d'Ivoire) ; ii) l'établissement des documents de voyage notamment le visa et le billet d'avion.
- **Le processus d'intégration** : i) l'aide au logement ; ii) la prise de poste ; iii) l'intégration au sein de l'entreprise et à la communauté ; iv) le suivi post-placement.

Ce processus conduit par l'AEJ concerne cependant les candidats à la migration du travail ayant un âge maximum de quarante (40) ans. En revanche, pour les candidats âgés de plus de quarante ans ainsi que pour les personnes en situation de handicap, le recrutement et le placement relèvent de la compétence de la Direction des Stratégies et des Programmes d'Emploi (DSPE) du ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale.

7.2. Un processus oblitérant le suivi des obligations des employeurs dans le pays de destination

Malgré l'existence d'un cadre processuel, de nombreux défis se posent à la gouvernance de la migration, et plus spécifiquement celle de la migration de main-d'oeuvre. Le suivi du respect des obligations par les employeurs dans les pays de destination constitue l'un des défis majeurs.

Dans de nombreux cas, l'existence d'un Accord Bilatéral de Travail (ABT) entre la Côte d'Ivoire et le pays de destination ne contribue pas à assurer de manière pérenne le suivi des obligations souscrites par les employeurs⁷⁶. Le suivi post-placement évoqué par l'AEJ reste, à ce stade, un suivi à distance.

L'absence de représentants ivoiriens dans ces pays, ou la faiblesse de la coordination entre l'AEJ et les missions diplomatiques, accentue encore ces difficultés. Face à la récurrence des cas d'abus, certaines mesures et ressources ont été mises en œuvre pour y remédier⁷⁷.

Avec l'OIM, l'ONG *Côte d'Ivoire Prospérité* met en œuvre un programme de retour volontaire⁷⁸, tout comme la Direction Générale de la Diaspora du ministère des Affaires étrangères pour le programme de réintégration⁷⁹. Ces programmes ont permis le retour et la réinsertion de plusieurs migrants et la mise en œuvre de projets ou d'activités génératrices de revenus.

76 Le cas des relations entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie illustre bien cette situation ; voir l'article suivant qui évoque la signature d'accords de coopération entre les deux pays : https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=6569&d=1#:~:text=Ces%20accords%20ont%20été%20signés,de%20Tunisie%2C%20SEM%20Habib%20Essid; Voir également Mustapha NASRAOUI, « Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 33 - n°4 | 2017, mis en ligne le 01 décembre 2019, consulté le 14 décembre 2023. URL: <http://journals.openedition.org/remi/9244>.

77 https://www.gouv.ci/_actualitearticle.php?recordID=14830#:~:text=MIGRANTS%20IVOIRIENS%20EN%20TUNISIE%20%3A%20500.GRACE%20AUX%20EFFORTS%20DU%20GOUVERNEMENT. ;

78 <https://www.youtube.com/watch?v=SUNDnqf5SM>

79 <https://www.rti.info/genre/2022/12/22/la-direction-generale-de-la-diaspora-presente-un-nouveau-programme-de-reintegration-des-migrants-de-retour>

L'apport de ces organismes se perçoit également par un soutien juridique, des conseils et une assistance aux migrants pour signaler les abus auprès des autorités locales (Inspection du travail, police, tribunaux...) via les ONG et les syndicats des travailleurs. L'aide et l'assistance des ambassades et des consulats ivoiriens dans les pays de destination restent également précieuse, mais leur couverture ne permet pas d'assurer entièrement la protection des travailleurs migrants. Dans ce contexte, la mise en place de lignes d'assistance ou numéros verts dédiés au signalement des abus de manière confidentielle constitue une alternative solide.

Enfin, les médias jouent un rôle important dans la sensibilisation aux abus de droits des travailleurs migrants. Les reportages⁸⁰ et les enquêtes journalistiques peuvent mettre en lumière les cas d'abus, encourager les gouvernements et les employeurs à prendre des mesures correctives et sensibiliser les candidats à la migration à éviter les voies irrégulières.

80 <https://www.youtube.com/watch?v=SUNDnfqf5SM>



8

► 8. La question de la portabilité des droits sociaux en Côte d'Ivoire

La portabilité des droits sociaux est un défi majeur pour les travailleurs migrants, en particulier pour ceux ayant travaillé de manière séquencée dans différents États. En Côte d'Ivoire, il existe un système de protection sociale opérationnel, mais il se heurte à une exigence juridique non négligeable : l'application territoriale de la loi de protection sociale. Fort heureusement, depuis plusieurs années, une dynamique de coopération entre les institutions sous-régionales de prévoyance sociale permet d'atténuer les limites liées à la territorialité des droits.

8.1. Un système de protection sociale favorable et fonctionnel en interne

La sécurité sociale regroupe l'ensemble des prestations octroyées aux ménages et aux individus en vertu d'accords publics ou collectifs, pour les protéger contre un niveau de vie bas ou en baisse, découlant des risques sociaux. Elle repose sur quatre principes fondamentaux : l'assurance, la solidarité, la mutualisation des risques et l'égalité devant les charges en fonction des revenus.

Le système de protection sociale en Côte d'Ivoire couvre les travailleurs salariés⁸¹ ainsi que les travailleurs indépendants contre des risques divers. Il s'inspire du modèle Bismarckien, fondé sur la cogestion entre salariés et employeurs, et sur la proportionnalité des prestations et des cotisations au salaire ; ce qui implique la compensation des pertes de capacité de gain par les prestations sociales.

Au niveau international, la Convention n°102 de l'OIT sur la norme minimum de la sécurité sociale adoptée à Genève le 28 juin 1952 est le texte de référence sur la question. La Convention énumère neuf éventualités à transposer dans les législations nationales relatives à la sécurité sociale, notamment : i) les soins liés à la

maladie ; ii) les indemnités compensant la perte de revenu causée par la maladie ; iii) le chômage ; iv) la vieillesse ; v) l'accident de travail et la maladie professionnelle ; vi) la maternité ; vii) l'invalidité ; viii) le décès ; ix) les charges familiales.

Les États parties à la Convention n°102 doivent s'engager dans leur législation à organiser une protection contre au moins trois de ces éventualités.

Cette Convention a été ratifiée par la Côte d'Ivoire, qui a accepté les parties II à X, le 23 avril 2023. La Convention n'est pas encore en vigueur mais produira ses effets à partir du 26 avril 2024.

Avec l'organisation actuelle de la sécurité sociale, les travailleurs sont protégés contre les risques et/ou bénéficient des protections suivantes : i) les pensions de retraite ; ii) la maternité ; iii) les prestations familiales ; iv) les accidents du travail et les maladies professionnelles ; v) la Couverture Maladie Universelle.

Au regard des exigences de la Convention n°102 de l'OIT, le système ivoirien répond aux exigences minimales de protection sociale en interne, en prenant en compte à la fois les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers exerçant sur le territoire. Trois types de régimes y sont applicables, notamment les régimes généraux, les régimes spéciaux et le régime des mutuelles corporatistes.

- La protection sociale des travailleurs en Côte d'Ivoire repose sur un cadre législatif progressif. D'abord, la loi n°68-595 du 20 décembre 1968 portant Code de prévoyance sociale, qui a conduit à la création de la Caisse nationale de Prévoyance sociale (CNPS).
- Ensuite, en 1999, les lois n° 99-476 et 477 du 2 août 1999 portant respectivement sur la définition et l'organisation des Institutions de Prévoyance Sociale, et Code de Prévoyance sociale (modifiant la loi de 1968).
- Enfin, l'ordonnance n° 2012-03 du 11 janvier 2012 modifiant les articles 22, 50, 95, 149 à 163 et complétant l'article 168 de la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de Prévoyance sociale.

81 Voir à ce propos : <https://www.issa.int/fr/node/195543?country=834>

► **Tableau 4. Taux de cotisation des travailleurs salariés du régime général de base.**

Taux de cotisation au 1er janvier 2023				
Risques	Part patronale	Part salariale	Total	Plafond mensuel
Pensions	7,70 %	6,30 %	14 %	3 375 000 FCFA ⁸⁷
Maternité	0,75 %	-	0,75 %	70 000 FCFA
Prestations familiales	5 %	-	5 %	70 000 FCFA
Accidents du travail-Maladies professionnelles	De 2 à 5 % ⁸⁸	-	2 à 5 %	70 000 FCFA
CMU Obligatoire	1000 FCFA/mois ⁸⁹	1000 FCFA/mois	2000 FCFA/mois par personne	

À ce dispositif traditionnel de prévoyance sociale s'ajoute la Couverture Maladie Universelle adoptée à travers la loi n° 2014-131 du 24 mars 2014, instituant un système obligatoire de couverture du risque maladie⁸² fondé sur les principes de solidarité nationale, d'équité et de mutualisation des risques sans discrimination⁸³. Cette loi a donné lieu à la mise en place d'une Institution de Prévoyance sociale dénommée la Caisse nationale d'Assurance Maladie (IPS-CNAM).

En ce qui concerne les travailleurs salariés, ce système garantit la protection contre les risques précités, à travers le régime général de base.

Pour les non-salariés, deux régimes existent : l'un pour les travailleurs indépendants, couverts par le Régime social des travailleurs indépendants⁸⁷ (RSTI), l'autre pour les étudiants, bénéficiant de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Le tableau ci-dessous retrace les risques couverts ainsi que le taux et le plafond mensuel de cotisation.

82 Cf. Article 2 de la loi n°2014-131 du 24 mars 2014 portant institution de la Couverture Maladie Universelle.

83 Cf. Article 10 de la loi n°2014-131 du 24 mars 2014 portant institution de la Couverture Maladie Universelle.

84 Le plafond mensuel correspond à 45 fois le salaire mensuel minimum brut interprofessionnel garanti (SMIG) qui est de 75.000 FCFA.

85 Selon le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille.

86 L'employeur prend à sa charge 50 % des cotisations du conjoint sans emploi de son travailleur salarié ainsi que pour 6 de ses enfants âgés de moins de 21 ans ou en situation de handicap. Au-delà de 6 enfants, la totalité des cotisations est due par le salarié.

87 Sont considérés comme des travailleurs indépendants les agriculteurs, artisans, commerçants, transporteurs, sportifs, artistes, libéraux (pharmacien, notaire, avocat, géomètre, architecte ...), consultants, exploitants miniers ou dirigeants non-salariés d'entreprise, religieux et les ivoiriens de la diaspora, installés dans les pays n'ayant pas de convention de sécurité sociale avec la Côte d'Ivoire.

► **Tableau 5. Taux de cotisation et risques couverts pour les travailleurs indépendants et les étudiants.**

Taux de cotisation au 1 ^{er} janvier 2023	
Risques	Taux et plafond mensuel
Retraite Maladie-maternité Accident professionnel ou non professionnel	12 % ⁹¹ Pas de plafond
Retraite complémentaire perçue sur les revenus supérieurs à 180 000 FCFA	9 % sur le revenu dépassant le plafond du régime de base Pas de plafond
Couverture Maladie Universelle (CMU) ⁹²	1000 FCFA/mois par personne

Toutefois, bien que la nécessité de la protection sociale soit largement reconnue avec un dispositif fonctionnel, le droit fondamental de toute personne à la sécurité sociale est loin d'être une réalité pour l'ensemble des travailleurs migrants. En 2023, seul 24,75 pour cent de la population avait accès à un système complet de sécurité sociale, tandis que le reste de la population ne bénéficiait que d'une couverture partielle, ou n'était pas couvert du tout.⁸⁸⁸⁹

8.2. Une portabilité limitée en raison du principe de territorialité des droits sociaux

L'Afrique de l'Ouest connaît une mobilité accrue depuis la signature, en 1979, du Protocole sur la libre circulation des personnes par les États membres de la CEDEAO.

Subséquentement, le traitement des droits sociaux des travailleurs issus de cette mobilité présente encore de nombreuses lacunes.

La principale limite, selon les organismes de protection sociale interrogés, réside dans l'application territoriale des lois de prévoyance sociale. Le principe de territorialité est un principe général

de droit selon lequel le champ d'application de la règle est limité à l'espace territorial de l'État dans lequel le bénéficiaire paie ses cotisations.

Autrement dit, les lois de sécurité sociale ne s'appliquent pas hors du territoire national. Toute personne travaillant et résidant en Côte d'Ivoire est obligatoirement assujettie à un régime de sécurité sociale de droit ivoirien, quelle que soit sa nationalité. Ce principe implique également que le droit aux prestations sociales est lié à la résidence en Côte d'Ivoire. Ainsi, dans le système de sécurité sociale ivoirien, la prise en charge des bénéficiaires est subordonnée à des conditions de résidence⁹⁰. La législation ivoirienne de sécurité sociale s'applique donc sur toute l'étendue du territoire, tant aux nationaux qu'aux étrangers qui y résident.

En conséquence, les travailleurs migrants ne bénéficient pas des droits sociaux acquis dans leur pays de départ. La portabilité des droits sociaux acquis dans un autre pays, de départ ou de transit, ou des droits en cours d'acquisition dans le pays de destination, se trouve donc entravée par le principe de territorialité. Cette situation a des conséquences néfastes, notamment le manque de protection sociale, qui accentue leur situation de vulnérabilité, d'autant plus que le principe de territorialité s'apparente à une exigence de la souveraineté des États.

88 Cette cotisation (9 % pour la retraite et 3 % pour les autres risques) est calculée sur un revenu plancher qui diffère selon l'activité socio-professionnelle (entre 30 000 et 150 000 FCFA).

89 Les étudiants bénéficient de la Couverture Maladie Universelle en versant mensuellement un montant forfaitaire.

90 Nabedjomon Massa DEMBELE, *Le droit à la sécurité sociale en droit social ivoirien à l'aune de la convention 102 de l'OIT*, 2018, hal-01921634.

Toutefois, malgré ces difficultés, le traitement de la portabilité des droits sociaux des travailleurs migrants, est une nécessité pour des raisons absolues. Des considérations de justice sociale appellent l'adoption de dispositions appropriées, sur le plan international et régional, afin de combler ces lacunes et préserver les droits sociaux des travailleurs migrants.

Ces mécanismes internationaux reposent sur des principes permettant de contourner l'application territoriale des lois nationales de prévoyance sociale, à savoir les accords établis entre les institutions de prévoyance sociale, permettant d'assurer la portabilité et le paiement des droits sociaux.

8.3. La dynamique sous-régionale des partenariats inter-institutions de prévoyance sociale : un expédient pour la sauvegarde des droits sociaux

La portabilité des droits sociaux des travailleurs migrants constitue une priorité dans la politique sociale de plusieurs organisations de coopération sous-régionales. Elle fait l'objet de nombreuses conventions et accords alignés sur les Normes Internationales du Travail régissant la question de la portabilité des droits sociaux.

Outre la Convention n° 102 de l'OIT qui régit la protection sociale des travailleurs migrants, d'autres instruments normatifs complètent ce cadre, notamment :

- La Convention n°118 de 1962 sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale ;
- La Convention n° 157 de 1982 sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale, qui promeut l'adoption de législation nationale mettant en avant le maintien des droits en cours et des droits déjà acquis pour les travailleurs migrants ;

- La Recommandation n° 167 de 1983 sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale ;
- La Recommandation n° 151 sur les travailleurs migrants de 1975 ;
- La Recommandation n° 202 sur les niveaux de protection sociale de 2012.

En Côte d'Ivoire, il convient de remarquer qu'avec la nouvelle loi n°2019-570 du 26 juin 2019 sur le mariage, par voie d'interprétation⁹¹, le mari survivant a désormais droit aux prestations, contrairement à la législation antérieure.

Sur le plan régional, des mécanismes de droit communautaire visent à faire primer les règles communautaires sur les règles nationales, afin de garantir au mieux les droits sociaux des travailleurs migrants. Ainsi, la Côte d'Ivoire, pays membre de plusieurs institutions régionales et sous régionales, est partie à divers accords bilatéraux ou multilatéraux facilitant la portabilité et le paiement des droits sociaux.

Au sens de la sécurité sociale, un travailleur migrant est une personne qui a été salarié successivement dans les entreprises d'autres pays que le sien.

Pour garantir leurs droits acquis, la Côte d'Ivoire, à travers la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), a conclu plusieurs accords de coopération avec d'autres États et institutions. Ces instruments se distinguent par leur portée :

- Une convention générale de sécurité sociale couvre l'ensemble des prestations, à savoir : la retraite, les prestations familiales, les risques professionnels, la maladie, etc.
- Un accord est déterminé par son objet, qui est plus spécifique et restreint, tel que le paiement des prestations.

⁹¹ Voir le Chapitre 8 sur les effets pécuniaires du mariage sur le site web du ministère de la famille ; le lien suivant : https://www.famille.gouv.ci/public/documents/doc_drcc/loi_2019-570_sur_le_mariage.pdf donne accès à ladite loi.

Les principales conventions conclues sont les suivantes :

- La Convention générale de sécurité sociale de la CEDEAO est un mécanisme sous-régional pour assurer la portabilité⁹². Elle a été établie en 1993 et adoptée en décembre 2012 par les ministres du travail de la CEDEAO. En 2013, les chefs d'États des pays de l'organisation l'ont adopté comme acte additionnel du traité révisé de la CEDEAO. Basée sur le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants du pays d'accueil, elle s'inspire des conventions de l'OIT citées plus haut. Elle couvre les prestations de sécurité sociale suivantes : i) l'invalidité ; ii) la famille ; iii) les survivants ; iv) le chômage ; v) la maternité ; vi) les maladies professionnelles et les accidents de travail ; vii) la vieillesse et viii) les soins de santé et maladie.
- La Convention multilatérale de sécurité sociale de la Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale (CIPRES)⁹³ a été adoptée le 27 février 2006 à Dakar par le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la République centrafricaine, les Comores, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, le Mali, le Niger, le Sénégal, le Tchad et le Togo. La CIPRES a été créée le 21 septembre 1993 à Abidjan (Côte d'Ivoire), conjointement par les ministères des Finances et ceux en charge de la Prévoyance Sociale, et a pour missions : i) de fixer les règles communes de gestion ; ii) d'instituer un contrôle de la gestion des Organismes de Prévoyance Sociale ; iii) de réaliser des études et élaborer des propositions visant à l'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires applicables aux organismes et aux régimes de prévoyance sociale ; iv) de faciliter la mise en œuvre, par des actions spécifiques au niveau régional, d'une politique de formation initiale et permanente des cadres et techniciens des Organismes de Prévoyance Sociale des États membres.
- La Convention de coordination IPRAO a été signée le 27 février 1963 entre l'Institution de Prévoyance Retraite de l'Afrique Occidentale et la Caisse de Retraite des Travailleurs salariés de Côte d'Ivoire (CRTCI), l'ancêtre de l'actuelle Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1963. Les pays concernés sont : la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Bénin, le Togo et le Burkina Faso. La Convention IPRAO établit une règle de coordination entre le régime de retraite de la CNPS et ceux des institutions de sécurité sociale des pays cités ci-dessus. Elle permet aux salariés, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé dans les entreprises affiliées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale et dans celles relevant des organismes de retraite d'au moins un de ces pays, de cumuler leurs années de service en vue de l'ouverture du droit à une pension de vieillesse.
- Le Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) a été créé par l'acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 par la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union. Composé de 72 membres désignés par les huit États membres, c'est un organe consultatif qui a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA. À ce titre, il est chargé de : i) l'examen et l'appréciation de toute question susceptible d'avoir un impact social dans l'Union ; ii) du renforcement des mécanismes de consultation, de concertation tripartite au sein de l'Union ; iii) de l'appui à la consolidation du processus et des structures de dialogue social dans les pays membres⁹⁴.

92 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_714343.pdf.

93 Voir sur le site : <https://laciapres.org>.

94 Cf. Article 3 de l'Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA portant création et organisation du conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA.

Enfin, plusieurs accords bilatéraux complètent ces dispositifs :

- La Convention de sécurité sociale du 16 janvier 1985 entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Côte d'Ivoire en matière de sécurité sociale⁹⁵, basée sur le principe de l'égalité de traitement à l'égard des salariés des deux États en définissant clairement les champs d'application personnel, territorial et matériel⁹⁶.
- La Convention bilatérale de sécurité sociale conclue le 21 avril 1994 entre le Burkina Faso et la République de Côte d'Ivoire.
- La Convention de sécurité sociale conclue avec la République du Mali.

95 https://www.cleiss.fr/pdf/conv_cotedivoire.pdf.

96 Cf. Article premier et suivant de la Convention du 16 janvier 1985.



9

► 9. Recommandations

Au regard des défis et des opportunités de la question objet de l'étude, il est nécessaire de formuler des recommandations pour améliorer le cadre légal et réglementaire du recrutement et du placement des candidats à la migration du travail. Ces recommandations, formulées selon la méthode de recherche-action, vont aider à identifier les principales conclusions et résultats de l'étude, à comprendre les problèmes ou les opportunités mis en évidence, à identifier les besoins et défis spécifiques, à déterminer le rôle des parties prenantes, et à définir avec précision la structure responsable pour l'implémentation.

1. Ratifier les conventions internationales sur les travailleurs migrants comme moyen d'assurer l'adoption de réformes législatives favorables au recrutement équitable⁹⁷

Les autorités gouvernementales devraient veiller, à moyen terme, à ce que les Conventions n°97, et n°143, ainsi que toutes les conventions connexes à la question des travailleurs migrants, soient ratifiées, et que le processus de leur implémentation dans le corpus normatif soit enclenché. Il faut pour cela, notamment :

- Accélérer l'analyse du texte par le Comité Consultatif Tripartite sur les Normes Internationales du Travail (CCTNIT), le ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et le ministère des Affaires étrangères ;
- Déposer la loi autorisant la ratification des différentes conventions auprès des autorités compétentes⁹⁸ ;
- Réviser les dispositions législatives, notamment celles du Code du travail et autres lois connexes, contraires aux clauses desdites conventions.

La ratification des conventions est primordiale, car elles constituent le socle normatif de la justiciabilité des travailleurs migrants.

2. Renforcer la coopération multilatérale par la mise en place de mécanismes de prévention et de répression efficaces

Le dialogue de haut niveau qui a conduit à l'adoption du pacte mondial pour les migrations doit se poursuivre afin de renforcer le dispositif international existant. L'engagement des États conduira à une mise en cohérence des législations et des politiques migratoires dans une logique « *win win win* ». La migration de main-d'œuvre doit faire partie des priorités, car la recherche d'un emploi décent constitue le principal motif de migration. Cette coopération multilatérale prendra en compte les aspects suivants :

- Développer une diplomatie du travail pour un marché de la migration de main-d'œuvre plus lisible ;
- Renforcer la coopération policière, en liaison avec les services de police des États voisins de la Côte d'Ivoire et ceux des pays de transit et de destination pour réguler le flux migratoire ;
- Consolider les moyens financiers et techniques afin d'impliquer des instances policières internationales (INTERPOL, EUROPOL, etc.) ainsi que des services nationaux spécialisés (DST, UCT, police de l'air, etc.) dans le strict respect des droits fondamentaux ;
- Instituer un cadre de coopération judiciaire pour réprimer les cas les plus graves (traitement inhumain et dégradant, atteinte à la dignité humaine, etc.) de violation des droits humains.

97 En Côte d'Ivoire aux termes de l'article 123 de la Constitution de 2016, les traités ou accords régulièrement ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celles des lois, sous réserve, pour chaque traité ou accord, de son application par l'autre partie.

98 L'article 119 de la Constitution susmentionnée stipule que : « *Le Président de la République négocie et ratifie les traités et les accords internationaux. Le Président de la République est informé de toute négociation tendant à la conclusion d'un accord international non soumis à ratification* ».

3. Adopter une stratégie de migration de main-d'œuvre claire

Depuis 2023, un processus pour l'adoption d'une stratégie nationale de migration de main-d'œuvre a été entamée. Validée techniquement par un comité tripartite en mars 2025, cette stratégie doit favoriser le développement d'un système participatif de management de la main-d'œuvre lisible, résilient, doté de procédures équitables, et conduisant à l'obtention d'emplois décents pour les candidats à la migration de main-d'œuvre. Il s'agira concrètement, pour les parties prenantes, sur la base du tripartisme, de :

- Définir un cadre législatif protecteur des droits des candidats à la migration du travail, par l'adoption de lois spécifiques ;
- Garantir l'accès à un travail décent à des conditions raisonnables, avec des contrats types adaptés à la migration du travail, tenant compte des exigences législatives des pays de destination et des Principes du recrutement équitable ;
- Agencer la politique nationale de la population afin de maximiser les bénéfices de la migration pour en faire une opportunité de développement durable ;
- Aligner les compétences des candidats aux besoins du marché pour adapter l'offre de services ivoirienne en matière de migration de main-d'œuvre aux exigences de la demande, en améliorant les curricula de l'enseignement général et technique ;
- Garantir la prévisibilité du processus de recrutement et de placement à l'international par la définition d'une procédure au départ et l'arrivée dans le pays de destination au travers d'une loi spécifique.

Il reste à compléter le processus entamé avec l'adoption politique de cette stratégie et sa mise en œuvre grâce à son plan d'action.

4. Créer un cadre législatif spécifique au recrutement des migrants

L'analyse du cadre législatif ivoirien a permis de déceler l'existence de dispositions peu adaptées à cette catégorie de travailleurs. Une révision du cadre législatif s'impose donc pour juguler les effets négatifs d'une migration de main-d'œuvre faiblement régulée. Ce nouveau cadre pourra résulter soit d'une révision des lois et décrets existants, soit d'une réforme globale du cadre légal, réglementaire et institutionnel, pour intégrer le recrutement des travailleurs ivoiriens à l'étranger. Ainsi, les réformes envisagées pourraient concerner :

- La réforme de la loi portant Code du travail, pour y définir les conditions du recrutement des migrants en interne et les conditions du placement à l'international ;
- L'élaboration d'un Code de procédure prud'homale pour le règlement des différends ;
- La révision du Code de prévoyance sociale pour y prévoir les modalités de portabilité des droits sociaux ;
- L'élaboration d'un Code de déontologie du recrutement et du placement à l'international intégrant les Principes Généraux et les Directives Opérationnelles de l'OIT, pour le renforcement du fonctionnement des Agences d'Emploi Privées ;
- L'adoption d'une loi fixant la composition, organisation et le fonctionnement de l'Agence Emploi Jeunes avec des prérogatives étendues au domaine de la migration du travail et du placement à l'international ;
- Le positionnement de l'Agence Emploi Jeunes en tant qu'Autorité Administrative Indépendante⁹⁹, dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, afin

99 Une Autorité Administrative Indépendante (AAI) est un organisme public, en principe non dotée de la personnalité juridique (mais certaines en sont dotées), auquel le législateur confère des garanties d'indépendance afin de remplir au mieux la mission pour laquelle il est créé. Ces missions peuvent être la régulation et la surveillance de secteurs sensibles de la vie économique et sociale, protection des citoyens ou des usagers, etc. Ces autorités fonctionnent la plupart du temps sur une base collégiale et sont parfois dotées de pouvoirs juridictionnels (sanction, astreinte) ou de simples pouvoirs consultatifs (avis, recommandations, suggestions et propositions, etc.) l'intérêt de telle autorité réside dans le fait qu'elles ne sont soumises, dans l'exercice de leurs attributions, à aucun pouvoir hiérarchique ni à aucune tutelle ; Pour plus de détails, voir : Agathe VAN LANG, Gèneviève GONDOUIN, Véronique INSERGUET-BRISSET, *Dictionnaire de droit administratif*, Dalloz, 7^e éd., 2015, pp.49-50.

de renforcer la régulation du secteur du placement à l'international et de la migration du travail, à moyen terme.

5. Accroître la coordination et les moyens opérationnels des institutions en charge

La coordination des institutions gouvernementales à charge de la question de la migration doit être renforcée. En amont et en aval de chaque initiative, les structures concernées - notamment les ministères et les autres structures administratives déconcentrées ou décentralisées - doivent travailler en cohérence pour atteindre efficacement les objectifs fixés. Cette coordination devra contribuer à :

- Formaliser le dialogue tripartite sur les questions de la migration de main-d'œuvre en impliquant les parties prenantes gouvernementales, des travailleurs migrants et le secteur privé ;
- Mettre en place un mécanisme national officiel de coordination de la politique de la migration de main-d'œuvre et du placement à l'international incluant l'ensemble des acteurs de la question, notamment l'Agence Emploi Jeunes, les Agences d'Emploi Privées, les représentants des migrants, et les ministères techniques impliqués ;
- Définir l'institution responsable des questions techniques liées à la régulation de la migration de main-d'œuvre et au recrutement, notamment l'Agence Emploi Jeunes ;
- Repositionner le ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale dans son rôle traditionnel de contrôle des relations de travail, par le renforcement des moyens de la Direction de l'inspection du travail, à travers l'institution d'un point focal chargé de traiter toutes les questions et initiatives relatives à la migration du travail ;
- Créer un corps d'attachés du travail auprès des représentations diplomatiques dans les pays de destination pour assurer le contrôle, le suivi et l'évaluation des contrats des travailleurs migrants en liaison avec les autorités locales ;

- Positionner l'Agence Emploi Jeunes sous la tutelle du ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, par l'intermédiaire des inspecteurs du travail et des lois sociales, placés sous la hiérarchie directe de la Direction de l'inspection du travail, à court terme.

6. Adopter une approche participative et globale dans la formalisation des Accords Bilatéraux et multilatéraux du Travail

Les Accords Bilatéraux de Travail (ABT) constituent un mécanisme de contractualisation directe des relations de travail entre pays de départ et de destination des travailleurs migrants. Il convient pour la Côte d'Ivoire d'adopter une approche participative et globale dans leur formulation et leur formalisation, fondée sur le droit. Pour ce faire, il faut :

- Créer un groupe d'experts pluridisciplinaire tripartite chargé d'analyser toutes les éventualités factuelles et situationnelles à intégrer dans les ABT pour une protection optimale des droits fondamentaux des travailleurs migrants ;
- Former des experts outillés pour la préparation, la rédaction, la négociation et l'application des Accords Bilatéraux ou Multilatéraux de Travail, en tenant compte des réalités nationales ;
- Élaborer à l'avance des modèles standards comportant des dispositions garantissant des droits intangibles et indérogeables, sur la base des traités internationaux, dont la liste sera discutée par le groupe d'experts mentionné plus haut ;
- Aligner les dispositions des Accords Bilatéraux avec les lignes directrices de l'Union africaine sur les Accords Bilatéraux du Travail.

7. Faciliter la formalisation des AEP informelles

La formalisation des Agences d'Emploi Privées (AEP) doit s'appuyer sur des conditions d'agrément claires et une procédure simplifiée, sur la base d'un moratoire défini en concertation entre l'Agence Emploi Jeunes et les AEP informelles ou encore non agréées. Cette formalisation devra

inclure à l'avance une grille tarifaire claire pour les différentes procédures de demande d'agrément. Elle nécessitera notamment de :

- Recenser toutes les Agences d'Emploi Privées ;
- Sensibiliser les AEP informelles ou non agréées aux avantages de l'agrément ;
- Publier et partager les informations relatives aux avantages concurrentiels de la transition de l'informel au formel ;
- Définir un moratoire devant permettre aux AEP non agréées d'enclencher la procédure d'agrément.

En complément, les Directions régionales de l'AEJ devront encourager l'implantation des AEP dans les régions à forte demande de migrants irréguliers par des mesures incitatives et des exonérations.

8. Instaurer une procédure de recrutement et de placement à l'international lisible et prévisible

La lisibilité et la prévisibilité de la procédure de recrutement et de placement à l'international supposent que les acteurs concernés soient clairement identifiés et que l'information soit largement diffusée. Cette diffusion se fera par les médias afin que les candidats soient informés de la démarche avant toute décision de départ. Ainsi, il conviendra de :

- Élaborer une loi fixant la procédure de recrutement des travailleurs migrants en interne et le placement à l'international des travailleurs ivoiriens ;
- Développer une politique nationale de migration de main-d'œuvre adaptée aux standards internationaux ;
- Vulgariser cette loi et cette politique par l'intermédiaire des médias et du Réseau des Journalistes Spécialisés dans l'Emploi et le Travail (RJSET).

9. Développer un Système d'information sur le marché du travail à l'international

Conformément à la loi n°2013-867 du 23 décembre 2013 relative à l'accès à l'information d'intérêt public, tous les organismes publics doivent diffuser proactivement les informations présentant un intérêt public. Ainsi, toutes les structures impliquées dans la gestion de la migration doivent œuvrer à la mise en place d'un Système d'Information sur le marché du travail (SIMT) à l'international. Le SIMT permettra de collecter des informations fiables, vérifiables et utilisables sur les tendances actuelles de l'offre et de la demande de main-d'œuvre à l'international, à travers la concertation en réseau des structures de l'identification des personnes, des statistiques et de l'Agences Emploi Jeunes, notamment l'Office National de l'État Civil et de l'Identification (ONECI) et l'Institut National de la Statistique (INS). Concrètement, la mise en place d'un SIMT dans le cadre du recrutement et du placement à l'international consistera à :

- Élaborer une stratégie de migration de main-d'œuvre ;
- Mettre en place un cadre institutionnel pour la collecte de données fiables ;
- Élaborer une base de données à partir du compendium de compétences ;
- Appuyer les initiatives de l'Institut National de la Statistique (INS) pour élaborer une base de données sur la migration de main-d'œuvre ventilée par sexe, âge et niveau d'éducation ;
- Renforcer les moyens opérationnels de la Direction de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers afin de poursuivre la collecte des données sur le marché du travail ;
- Établir une stratégie objective de recrutement et du placement vers l'extérieur au regard des besoins exprimés.

► Annexes

► Tableau A1. Analyse croisée du cadre légal, réglementaire, politique et institutionnel avec les Principes Généraux et Directives opérationnelles de l'OIT.

Principe n° 1	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	La législation ivoirienne est <u>avancée</u> dans l'application de ce principe.
Analyse	
<p>La loi n°2016-886 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire garantit un certain nombre de libertés à travers les articles 15 et suivants. Ainsi, tout citoyen dispose du droit à des conditions de travail décentes et à une rémunération équitable. De plus, le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi. Par ailleurs, l'article 5 interdit formellement l'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture physique ou morale, les traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, les violences physiques, les mutilations génitales féminines ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain.</p> <p>De plus, le Préambule de la Constitution réaffirme la détermination de l'État à bâtir un État de droit dans lequel les droits humains, les libertés publiques, la dignité de la personne humaine, la justice et la bonne gouvernance tels que définis dans les instruments juridiques internationaux auxquels la Côte d'Ivoire est partie - notamment la Charte des Nations unies de 1945, la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et ses protocoles additionnels, l'Acte constitutif de l'Union africaine de 2001 - sont promus, protégés et garantis.</p> <p>La loi n°2015-532 portant Code du travail dans ses articles 51.1 et suivants, consacre la liberté syndicale et le droit de constituer des syndicats comme un droit reconnu aux travailleurs, exercé dans le strict respect des droits et libertés reconnus par la Constitution, en particulier du droit individuel du travail. Le Code du travail prévoit des dispositions concernant la liberté syndicale (titre V du code) et le droit à la négociation collective avec des instances de dialogue social et la possibilité de conclure des conventions collectives (voir à ce propos le titre VII du Code relatif à la négociation collective). Cependant, l'article 56.1 fixe comme condition pour être membre de la direction d'un syndicat professionnel d'être de nationalité ivoirienne, ou ressortissant d'un pays ayant conclu avec la Côte d'Ivoire un accord prévoyant la réciprocité en matière de droit syndical. Par ailleurs, le décret n°96-202 du 7 mars 1996 reconnaît le droit de négociation collective, y compris pour les travailleurs à temps partiel.</p> <p>Cependant, la Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°97, n°143 et n°189 de l'OIT qui adressent certaines questions spécifiques au recrutement des travailleurs migrants.</p>	

Principe n° 2	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.	Le cadre législatif ivoirien est <u>partiellement conforme</u> .
Analyse	
<p>Le recrutement obéit à un processus qui, bien qu'opaque, repose sur des principes et une procédure encadrés par un cadre institutionnel clair.</p> <p>La gouvernance des politiques de l'emploi laisse percevoir que le Comité National pour l'Emploi, créé par l'arrêté n°2015-778/MEMEASFP/CAB du 15 décembre 2015, et chargé de la surveillance de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, de l'actualisation de la cartographie des initiatives d'emploi, et de l'élaboration des rapports périodiques, ainsi que de la conduite des réflexions d'orientation stratégique afin de renforcer toutes les synergies visant l'atteinte des objectifs du Plan d'Action Opérationnel de la Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020. Par ailleurs, ce Comité National pour l'Emploi devra contribuer, à travers ses experts en matière de travail, à la gestion optimale du marché du travail en général, ainsi qu'à la mise en œuvre et au suivi/évaluation du nouveau Code du Travail en particulier.</p> <p>De plus, l'ordonnance n° 2015-228 du 8 avril 2015 portant création de l'Agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes, dénommée « Agence Emploi Jeunes », et le décret n° 2015-451 du 24 juin 2015 portant organisation et fonctionnement de cette agence, confèrent à l'AEJ le mandat de coordonner, de planifier et d'impulser toutes les actions en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes, et d'élaborer, en collaboration avec les administrations concernées, le Plan national de promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes (article 3 de l'ordonnance).</p> <p>Le décret n° 96-193 du 7 mars 1996 relatif aux bureaux de placement payant contient des dispositions relatives au recrutement des travailleurs ivoiriens ou non à l'étranger. L'article premier de ce texte stipule que : Est dénommé « bureau de placement payant » toute personne physique ou morale, inscrite au registre du commerce, après autorisation du ministre chargé du Travail, qui effectue en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, des opérations de placement de travailleurs auprès des employeurs.</p> <p>Par ailleurs, l'article 12 mentionne que « <i>le recrutement à l'étranger d'un travailleur non ivoirien par l'intermédiaire d'un bureau de placement payant, ne peut s'effectuer qu'après le visa du contrat de travail dûment établi entre le futur employeur et le travailleur concerné, préalablement à son admission sur le territoire national. Le placement à l'étranger d'un travailleur ivoirien, sans le visa préalable de son contrat de travail entraîne la rupture dudit contrat, à la charge de son employeur. L'employeur et le travailleur peuvent invoquer la responsabilité du bureau de placement intermédiaire devant la juridiction compétente</i> ».</p> <p>En outre, la dynamique des Accords Bilatéraux de Travail (ABT) fondés sur le droit entre la Côte d'Ivoire et certains pays du Golfe notamment l'Arabie Saoudite, montre que les objectifs de recrutement sont clairement définis et visent à garantir le respect du travail décent.</p> <p>De plus, la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants, en son article 11 énonce que : « <i>la traite d'enfants s'entend de tout acte de recrutement, de transport, de transfert, d'hébergement, ou d'accueil d'enfants à l'intérieur ou à l'extérieur d'un pays, aux fins d'exploitation quels que soient les moyens utilisés</i> ».</p> <p>Toutefois, la non-ratification des conventions pertinentes de l'OIT limite la portée de cette dynamique.</p>	

Principe n° 3	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.	Le cadre législatif ivoirien est <u>avancé</u> en ce qui concerne le principe 3.

Analyse

Selon les dispositions de **l'article 14 de la Constitution**, « toute personne a le droit de choisir librement sa profession ou son emploi. L'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous, en fonction des qualités et des compétences. Est interdite toute discrimination dans l'accès aux emplois ou dans leur exercice, fondée sur le sexe, l'ethnie ou les opinions politiques, religieuses ou philosophiques ».

Plus loin, avec **l'article 37**, il est mentionné que l'État œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. Le principe de l'égal accès aux emplois est ainsi consacré. Ces stipulations sont consolidées par les dispositions du Code du Travail qui s'appliquent sans discrimination à tous les travailleurs.

L'article 1 énonce les mentions suivantes : Le présent Code du travail est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire. Il régit également l'exécution occasionnelle d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre État.

Par ailleurs, parmi les axes stratégiques de la **Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020** figure l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs à travers la promotion du travail décent. Le pays implémente actuellement l'Agenda du travail décent qui s'inscrit dans les quatre objectifs stratégiques de l'OIT que sont i) créer des emplois décents, ii) garantir les droits au travail, iii) étendre la protection sociale et iv) promouvoir le dialogue social. Il va bénéficier de l'assistance de l'OIT à travers son Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD) 2016-2020.

En ce qui concerne l'implication des employeurs, en application du principe de consolidation de la paix et du dialogue social (l'un des principes directeurs de la Stratégie nationale de l'emploi), le gouvernement, les travailleurs et les employeurs doivent engager de véritables négociations à tous les niveaux (national, sectoriel, entreprises) pour parvenir à des solutions efficaces et équitables, permettant d'atténuer les conséquences de la crise, de renforcer la cohésion sociale et d'accélérer la marche vers l'émergence.

Par ailleurs, la Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020 repose sur un processus participatif dont le dialogue social est l'instrument privilégié pour parvenir à un consensus autour des grandes questions de développement. Pour prévenir l'éclatement de conflits sociaux dont les répercussions sur les fragiles équilibres d'après-conflits sont évidentes, il convient de faire du dialogue social l'un des piliers de la politique de l'emploi. L'adoption du Code du Travail a été le fruit d'un processus consultatif ayant impliqué le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Qui plus est, avec **le décret n° 96-209 du 7 mars 1996 et son annexe**, les obligations des employeurs sont clairement énoncées.

Les recruteurs de main-d'œuvre font l'objet d'une législation spécifique définissant les conditions d'exercice de leur profession, à savoir **le décret n° 96-193 du 7 mars 1996 relatif aux bureaux de placement payant**.

Nonobstant l'existence de ce cadre législatif en interne, le pays n'a pas ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi, ainsi que les Conventions de l'OIT n°97, n°143, n°189.

Principe n° 4	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les États.	La législation ivoirienne est <u>partiellement conforme</u> au principe.

Analyse

Conformément au décret n° 286-96 du 3 avril 1996, en ce qui concerne l'efficacité de l'apprentissage, il est stipulé que tout apprenti peut subir un test, permettant de déceler ses aptitudes au métier à lui apprendre. Cette orientation est faite par la structure chargée de l'organisation pédagogique de l'apprentissage.

Principe n° 5	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.	La législation ivoirienne est <u>avancée</u> .

Analyse

Le titre IX de la loi n°2015-532 portant Code du Travail relatif au contrôle du travail et de l'emploi traite des organismes administratifs, notamment l'Administration du travail et l'Inspection du Travail et des lois sociales.

L'article 91.6 stipule que « *les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. À ce titre, ils ont compétence pour faire citer tout contrevenant devant le tribunal du travail du ressort. L'inspecteur du travail et des lois sociales doit être informé de la suite judiciaire réservée au procès-verbal.* ». Ces infractions sont diverses et prennent la forme d'abus liés au non-respect des règles inhérentes au recrutement équitable.

Le décret n°2015-451 du 24 juin 2015 portant organisation et fonctionnement de l'agence nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes, dénommée « Agence Emploi Jeunes » prévoit en son article 13 alinéa 4, que la direction des opérations est chargée d'assurer la gestion des agréments des cabinets privés de placement.

Principe n° 6	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.	La législation ivoirienne concernant le principe 6 est <u>partiellement conforme</u> .

Analyse

La Constitution de Côte d'Ivoire, le Code du travail, ainsi que le décret n° 98-41 du 28 janvier 1998 relatif aux conventions collectives de travail reconnaissent aux travailleurs des droits fondamentaux, le droit syndical, le droit de négociation sur le territoire de la République. La garantie de ces droits y est assurée par les mécanismes institutionnels permettant d'en faciliter la mise en œuvre.

La garantie de ces droits dans le cadre du recrutement transfrontalier s'opère par le truchement des systèmes sous-régionaux de coopération ou par les ABT conclus avec certains États voisins.

Toutefois, le niveau de ratification des conventions pertinentes de l'OIT en la matière par la Côte d'Ivoire reste faible.

Principe n° 7	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.	La législation ivoirienne est <u>avancée</u> concernant le principe 7.
Analyse	
<p>Le décret n° 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail énonce clairement en son article 7 que tout travailleur d'une autre nationalité doit être titulaire d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche soumis au visa préalable du ministre chargé de l'Emploi, sur un formulaire établi à cet effet. Le visa doit être obtenu dans un délai maximum de huit jours suivant le dépôt du formulaire. L'employeur s'acquittera des frais d'établissement du formulaire de visa dont le montant est fixé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi.</p> <p>L'article 26.1 du Code du travail traite la question des frais de voyages et de transports en ces termes : Sous réserve des dispositions prévues à l'article 26.6, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs et/ou majeurs scolarisés, à charge jusqu'à 25 ans vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages : 1. du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ; 2. du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ; en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ; en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de l'article 25.8 ; en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ; en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure ; 3. du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, et vice-versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si, à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service. Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimum de séjour du travailleur. Le montant des frais de transport, aller et retour, incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.</p> <p>De plus, le décret n° 96-285 du 3 avril 1996 relatif à la formation professionnelle en son article 3 dit clairement que le coût de la formation professionnelle continue ou du perfectionnement du travailleur, est à la charge de l'employeur, sous réserve de la réglementation en vigueur concernant l'organisation, le financement et les modalités d'intervention des structures et organismes compétents dans le domaine de la formation professionnelle.</p>	

Principe n° 8	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.	La législation ivoirienne est <u>partiellement conforme</u> au principe 8.

Analyse

L'article 14.1 et suivants du Code du travail, qui traite des conditions de conclusion du contrat de travail, énonce qu'il s'agit d'un accord de volontés. Or, un accord suppose la nette compréhension des clauses pour lesquelles l'on s'engage. Aussi, le contrat est passé librement et constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. Lorsqu'il est écrit, il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Le décret n° 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail en son article 4 définit la langue de rédaction du contrat de travail. Ainsi, le contrat de travail ou la lettre d'embauche est rédigé dans la langue française. Il doit être revêtu de la signature de l'employeur et de celle du travailleur. Si l'une des parties ne sait pas lire ou signer, l'indication est faite sur le contrat que l'intéressé a pu se faire expliquer, le cas échéant par un moyen susceptible de preuve, le contenu du contrat.

Également, **l'article 2 du décret** exige l'existence de certaines mentions dans le contrat, à savoir : la date et le lieu d'établissement du contrat ; les nom, prénom, profession et domicile de l'employeur ; les nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ; la nature et la durée du contrat ; le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ; le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise ou ses établissements implantés en Côte d'Ivoire ; la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeur et travailleur ; éventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

Ces mentions sont autant d'informations qui renseignent sur la relation de travail entre employeurs et travailleurs, ainsi que l'identité et les obligations incombant à chaque partie.

Les exigences de clarté et de transparence, de compréhensibilité et de forme sont donc satisfaites avec ces dispositions.

Cependant, le processus de recrutement dans le cadre de la migration du travail laisse entrevoir des cas de substitutions de contrat, où se perçoit un hiatus entre le contrat signé par le travailleur et les tâches effectivement exécutées. Dans la législation ivoirienne, ces manœuvres dolosives sont des causes de nullité du contrat ainsi entaché de vices portant l'objet.

Principe n° 9	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.	La législation ivoirienne est <u>avancée</u> en ce qui concerne ce principe.

Analyse

Le décret n° 96-193 du 7 mars 1996 relatif aux bureaux de placement payant interdit formellement les bureaux de placement payant de conclure le contrat de travail, en lieu et place de l'employeur et du travailleur. La substitution d'un travailleur par un bureau de placement payant ou une agence d'emploi privée n'est donc pas autorisée.

La contrainte visant à faire signer un contrat présentant des conditions de recrutement et d'emploi, est une cause de nullité du contrat. Qui plus est, si les conséquences de cette contrainte placent le travailleur dans une situation de travail forcé ou dans le cadre d'un contrat présentant des conditions de traitement cruel, dégradant et inhumain. **L'article 3 de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015** consacre le principe de l'interdiction du travail forcé de façon absolue. Le travail forcé ou obligatoire s'entend de tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. De plus, plusieurs mécanismes institutionnels sont mis en place pour lutter contre toute forme de contrainte.

Principe n° 10	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.	La législation ivoirienne est <u>avancée</u> pour le principe 10.
Analyse <p>La Côte d'Ivoire reconnaît les dispositions pertinentes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 et de la Convention des Nations Unies contre la corruption de 2005 qui consacrent l'obligation des États d'adopter des procédures et règlements permettant aux usagers d'obtenir des informations de leurs administrations pour lutter contre la corruption. Ainsi, l'article 18 de la Constitution dispose que : « les citoyens ont droit à l'information et à l'accès aux documents publics, dans les conditions prévues par la loi ».</p> <p>De plus, le pays a adopté la loi n°2013-867 du 23 décembre 2013 relative à l'accès à l'information d'intérêt public. Cette loi prévoit la mise en place de la Commission d'Accès à l'Information d'Intérêt Public et aux Documents Publics (CAIDP).</p>	
Principe n° 11	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée. Leurs pièces d'identité et leurs contrats ne devraient pas être confisqués, détruits ou conservés.	La législation est <u>avancée</u> en ce qui concerne le principe 11.
Analyse <p>La Côte d'Ivoire est partie au Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966. En conséquence, elle a l'obligation d'assurer à quiconque se trouvant légalement sur son territoire le droit de circuler librement et de choisir sa résidence, conformément à l'article 12 du Pacte.</p> <p>La Constitution garantit également à tous les citoyens des droits et des libertés publiques notamment le droit de se déplacer et de se fixer librement sur toute partie du territoire national. Tout citoyen a le droit de quitter librement son pays et d'y revenir ; l'exercice de ce droit ne pouvant être limité que par la loi aux termes de l'article 21. Aussi, l'article 22 précise qu'aucun ivoirien ne peut être contraint à l'exil.</p> <p>Les travailleurs sont donc libres de se déplacer partout dans le pays et de le quitter, sans risque de se voir confisquer leurs documents d'identité.</p>	
Principe n° 12	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.	La législation ivoirienne est <u>avancée</u> pour le principe 12.
Analyse <p>La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail mentionne en son article 18.3 que : « le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié », sous réserve des dispositions du décret n°96-200 du 7 mars 1996 relatif à la durée du préavis de rupture de contrat de travail. Selon cette disposition l'employé peut donc quitter son emploi à tout moment.</p>	

Principe n° 13	Observations relatives au niveau de conformité de la législation
<p>Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.</p>	<p>La législation ivoirienne est <u>avancée</u> à propos du principe 13.</p>
Analyse	
<p>Selon l'article 81.8 et suivants du Code du travail, il existe des mécanismes de règlement contentieux notamment les Tribunaux du travail. Selon l'article 81.8 : « les tribunaux de travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage (...) ». Les tribunaux du travail procèdent donc au règlement de tout contentieux relevant des relations de travail, qu'il s'agisse d'ivoiriens ou de non-ivoiriens.</p> <p>De plus, les articles 91.3 et suivants du même Code traitent des compétences à l'Inspection du Travail et des lois sociales en ce qui concerne toutes les questions intéressant les conditions de travail, les rapports professionnels et l'emploi.</p> <p>Il existe en plus, la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui est instituée pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977 conformément à l'article 91 et suivants de ladite convention.</p> <p>Les mécanismes de règlement des différends existent bel et bien et demeurent accessibles.</p> <p>La question de l'accès à la justice, sans discrimination, des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire est donc juridiquement encadrée à travers l'existence et le fonctionnement de ces mécanismes.</p>	

► Bibliographie

- Accord bilatéral entre la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants de 2013.
- Accord de coopération en matière de lutte contre la traite transfrontalière et les pires formes de travail des enfants entre la Côte d'Ivoire et le Ghana de 2016.
- Accord de coopération entre la Côte d'Ivoire et le Mali en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants de 2000.
- Accord de coopération entre la Côte d'Ivoire et le Nigéria relatif à la lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, signé à Abidjan le 21 novembre 2021.
- Accord de coopération régionale de lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre.
- Accord multilatéral de coopération en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants en Afrique de l'Ouest du 27 juillet 2005.
- Accord multilatéral entre la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté économique des États d'Afrique Centrale (CEEAC) en matière de lutte contre la traite des enfants du 6 juillet 2006.
- Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA portant création et organisation du conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA.
- Agathe VAN LANG, Gèneviève GONDOUIN, Véronique INSERGUET-BRISSET, *Dictionnaire de droit administratif*, Dalloz, 7^e éd., 2015.
- Annexe II de la Résolution 73/195 de l'AGNU du 19 décembre 2018.
- Arrêté interministériel n°6421 du 15 juin 2004 portant modification de l'arrêté n°1437 du 19 février 2004 relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non ivoiriens.
- Court Internationale de Justice (CIJ), *Plateau continental* (Tunisie/Libye), *Rec.*1982, p.60, §71.
- Convention des Nations Unies sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille en 1990.
- Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975.
- Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) entrée en vigueur le 9 décembre 1978.
- Convention n°181 sur les agences d'emploi privées adoptée le 19 juin 1997 et en vigueur depuis le 10 mai 2000.
- Convention n°181 sur les Agences d'Emploi Privées de 1997 et sa Recommandation n°188.
- Convention n°186 sur le travail maritime, entrée en application le 20 août 2013.
- Convention n°189 sur les travailleuses domestiques de 2011.
- Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques en vigueur depuis le 5 septembre 2013 et sa Recommandation n°201.
- Convention n°88 sur le service de l'emploi du 9 juillet 1948, entrée en vigueur le 10 août 1950.
- Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée), en vigueur depuis le 22 janvier 1952.

[Déclaration de 2003 sur une vision commune d'une approche fondée sur les droits de l'homme pour la coopération pour le développement.](#)

Déclaration des Chefs d'État lors du sommet de l'Union africaine, sur l'emploi et la réduction de la pauvreté de Ouagadougou (Burkina Faso) en 2004.

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

Décret n°2011-365 du 3 novembre 2011 portant création du Comité interministériel de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants.

Décret n°2011-366 du 3 novembre 2011 portant création du Comité National de Surveillance des Actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants.

Décret n°2017-227 du 13 avril 2017 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes (CNLTP du Comité national de lutte contre la traite des personnes.

Décret n°2023-820 du 25 octobre 2023 portant attributions des membres du gouvernement.

Décret n°96-193 du 7 mars 1996 relatif aux Bureaux de placement payant.

Décret n°96-194 du 7 mars 1996 relatif au travail temporaire.

Décret n°96-195 du 7 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai.

Décret n°96-200 du 7 mars 1996 relatif à la durée du préavis de rupture de contrat de travail.

Décret n°96-209 du 7 mars 1996 relatif aux obligations des employeurs.

Décret n°96-285 du 3 avril 1996 relatif à la formation professionnelle.

Décret n°96-286 du 3 avril 1996 relatif à l'apprentissage.

Décret n°96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail.

Dix-septième Session du Comité permanent des programmes et des finances de l'OIM, S/17/4 du 29 septembre 2015.

Emmanuel DECAUX, Olivier DE FROUVILLE, *Droit international public*, Dalloz, 12^e éd., 2020, §432.

Farinaz FASSA, Éléonore LÉPINARD, Marta ROCA i ESCODA (dir.), *L'intersectionnalité : Enjeux théoriques et politiques*, Paris, La Dispute, 2016, p.228.

Florent BREUIL, Christian BRODHAG, Natacha GONDRAN, François OSSAMA, *Dictionnaire du développement durable*, Ed. Multimondes, Québec, 2004, p.300.

Frédéric LAPEYRE, *Énoncés et visibilités de l'économie informelle : de la nécessité d'un autre regard sur les pratiques informelles et populaires*, p.2, mis en ligne le 31 juillet 2023, consulté en ligne le 1^{er} août 2023 sur le site web : <https://www.researchgate.net/publication/372777917>.

<http://snrc.gouv.ci/assets/fichier/doc/Nouveau-Code-du-travail-Loi-N2015-532-Code-du-Travail.pdf>

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/452/00/PDF/N1845200.pdf?OpenElement>.

<https://faolex.fao.org/docs/pdf/mul-183540.pdf>

<https://knowledge-uclga.org/cote-d-ivoire-laws-of-local-and-regional-governments.html>.

<https://laciapres.org>.

<https://press.un.org/fr/2016/ag11820.doc.htm>.

<https://rodakar.iom.int/fr/cote-divoire>.

- https://travaildesenfants.org/sites/default/files/pdf_documents_fondateurs/accord%20de%20cooperation%20en%20matiere%20de%20lutte%20contre%20la%20traite%20transfrontaliere.pdf
- <https://treaties.un.org/doc/Publication/MTDSG/Volume%20II/Chapter%20XVIII/XVIII-12.fr.pdf>;
- <https://www.caidp.ci/textesfondamentaux>
- https://www.cleiss.fr/pdf/conv_cotedivoire.pdf.
- <https://fr.csci.group/les-textes-constitutifs/>
- https://www.famille.gouv.ci/public/documents/doc_drcc/loi_2019-570_sur_le_mariage.pdf.
- <https://www.fratmat.info/article/231435/societe/lutte-pour-les-droits-des-travailleurs-migrants-un-espace-dedie-ouvert-a-la-bourse-du-travail>.
- <https://www.goafricaonline.com/ci/annuaire/agence-de-recrutement>,
- <https://www.gouv.ci/actualitearticle.php?recordID=14830#:~:text=MIGRANTS%20IVOIRIENS%20EN%20TUNISIE%20%3A%20500,GRACE%20AUX%20EFFORTS%20DU%20GOUVERNEMENT> ;
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103023.
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103023
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242.
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_714343.pdf.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/genericdocument/wcms_715412.pdf ;
- <https://www.iom.int/fr/commission-mondiale-sur-les-migrations-internationales#:~:text=La%20Commission%20mondiale%20sur%20les%20migrations%20internationales%20a,mandat%20le%2031%20decembre%202005.&text=La%20commission%20est%20une%20organisation,sont%20repr%C3%A9sent%C3%A9s%20%C3%A0%20titre%20personnel>;
- <https://www.iom.int/fr/dialogue-de-haut-niveau-des-nations-unies-sur-les-migrations-internationales-et-le-developpement#:~:text=Le%20dialogue%20de%20haut%20niveau,au%20minimum%20les%20effets%20ind%C3%A9sirables>.
- <https://www.issa.int/fr/node/195543?country=834>
- <https://www.ohchr.org/fr/migration/global-migration-group>.
- <https://www.rti.info/genre/2022/12/22/la-direction-generale-de-la-diaspora-presente-un-nouveau-programme-de-reintegration-des-migrants-de-retour>
- <https://www.youtube.com/watch?v=SUNDnfqf5SM>
- https://www.youtube.com/watch?v=wG_TVmj0zmw
- Jean SALMON (Dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruylant/AUF, 8^e tirage, 2019.
- L'acte constitutif de l'Union africaine de 2001.
- La Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et ses protocoles additionnels.
- La charte des Nations Unies de 1945.
- La Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949.
- La loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.
- Loi n° 99-476 du 2 août 1999 portant définition et organisation des Institutions de Prévoyance Sociale.

- Loi n° 2012-1132 du 13 décembre 2012 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH) de Côte d'Ivoire.
- Loi n° 2004-303 du 3 mai 2004 portant modification de la loi n° 2002-03 du 3 janvier 2002 relative à l'identification des personnes et au séjour des étrangers en Côte d'Ivoire.
- Loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.
- Loi n° 2012-1132 du 13 décembre 2012 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH).
- Loi n° 2013-867 du 23 décembre 2013 relative à l'accès à l'information d'intérêt public.
- Loi n° 2014-131 du 24 mars 2014 portant institution de la Couverture Maladie Universelle.
- Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, JORCI n° 74 du 14 octobre 2015, p.1198.
- Loi n° 2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la traite des personnes, inspirée par le protocole additionnel contre la traite des personnes, ratifiée en 2012 par la Côte d'Ivoire.
- Loi n° 2018-570 du 13 juin 2018 relative à la protection des témoins, victimes, dénonciateurs, experts et autres personnes concernées.
- Loi n° 2018-571 du 13 juin 2018 relative à la lutte contre le trafic illicite de migrants, inspirée par le protocole additionnel contre le trafic illicite de migrants.
- Loi n° 2018-862 du 19 novembre 2018 relative à l'état civil.
- Loi n° 2018-863 du 19 novembre 2018 instituant une procédure spéciale de déclaration de naissances, de rétablissement d'identité et de transcription d'acte de naissance.
- Loi n° 68-595 du 20 décembre 1968 portant Code de prévoyance sociale.
- Loi n° 99-477 du 2 août 1999 du 2 août 1999 Code de Prévoyance sociale (modifiant la loi de 1968).
- Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 11^e édition, 2001, p. 351, § 265.
- Maurice REUHLIN, *Les méthodes en psychologie*, PUF, 9^e édition, 2001, p.128.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, *Politique Nationale de l'Emploi*, 2016-2020, p.13.
- Ministère du Plan et du Développement, *Plan national de développement PND 2021-2025. Tome 1: Diagnostic stratégique*, 2021, p.158, §1033-1035.
- Ministère du Plan et du Développement, *Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), Résultats globaux définitifs*, 2022, Abidjan, pp.43-44, § 1035.
- Nabedjomon Massa DEMBELE, *Le droit à la sécurité sociale en droit social ivoirien à l'aune de la convention 102 de l'OIT*, 2018, hal-01921634.
- Nanga SILUÉ, « La préférence nationale en droit ivoirien du travail », in *Revue Ivoirienne des Sciences Juridiques et politiques*, 2016, n°4, p.52.
- Nanga SILUÉ, « Migrations internationales et travail en Côte d'Ivoire », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019, vol.3, p.98.
- Nicholas MAYS and Catherine POPE, "Qualitative Research: Rigour and qualitative research", *BMJ*, 1995, 311(6997), pp. 102-109.
- OCDE, *Note d'information sur les données migratoires*, n°7, mars 2022.
- OIM, *Le migrant en Côte d'Ivoire : Profil, perceptions, préférences et degré d'intégration*, 2021.
- OIM, *Rapport État de la migration dans le monde*, 2022, p.12.

- OIT, [*Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables*](#) – Module 2 : Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable, p.16.
- OIT, [*Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*](#), Third edition, 2021.
- OIT, [*Guide pratique pour le recrutement équitable et une migration de travail régulière*](#), 2021, p.51.
- OIT, [*Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique : le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique*](#), Genève, 2022, pp.120.
- OIT, [*Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie*](#), 2023.
- Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966.
- Paul N'DA, *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats. Comment réaliser un mémoire, une thèse, d'un bout à l'autre*, EDUCI, Abidjan, 2006, p.19.
- Plan National de Développement 2016-2020.
- PNUD, *Rapport sur le développement humain 2021/2022 : Temps incertains, vies bouleversées : façonner notre avenir dans un monde en mutation*.
- Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes (Protocole de Palerme), en vigueur depuis décembre 2003.
- Protocole n°29 de 1948 à la Convention sur le travail forcé de 1930, entrée en vigueur depuis le 9 novembre 1949.
- Quatrième (4^e) session ordinaire du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi (STC-SDLE-4), du 4 au 8 avril 2022, Addis-Abeba, Éthiopie, sur le thème « Améliorer le bien-être et le niveau de vie en Afrique », p.16.
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 1998.
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2021.
- Recommandation générale n°26 sur les travailleuses migrantes, approuvée le 5 novembre 2008.
- Résolution [A/RES/55/25](#) du 15 novembre 2000 à la cinquante-cinquième session de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies.
- Sur les activités du Forum mondial : <https://www.gfmd.org>.



Avec le soutien financier de:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



ITALIAN AGENCY
FOR DEVELOPMENT
COOPERATION

**Fundamental Principles and Rights at Work Branch
(FUNDAMENTALS)**

Labour Migration Branch (MIGRANT)

International Labour Office

4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org

► ilo.org/fairrecruitment