

Les Défis A L'emploi Des Jeunes : Une Approche Quantitative De La Question En Côte d'Ivoire

Adou APPIAH¹, Konan Stéphane KOFFI²

¹Université Alassane Ouattara-

Département d'Anthropologie et de Sociologie (DAS)

Bouaké, Côte d'Ivoire

Tel : +225 05 05 42 54 88

E-Mail : adou_a@hotmail.com

²Démographe, Statisticien du travail

Direction Générale de l'Emploi, Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale

Abidjan, Côte d'Ivoire

Tel : +225 07 49 32 10 83

E-Mail : konansteven@yahoo.com

Auteur Correspondant : Adou APPIAH. E-Mail : adou_a@hotmail.com



Résumé : L'emploi des jeunes est au centre de toutes les attentions des gouvernements ivoiriens au cours de ces dernières décennies. En dépit de leurs efforts respectifs, cette catégorie de la population est toujours confrontée à de nombreux défis qui limitent son accès au marché de l'emploi. À partir d'une approche combinant analyses qualitative et quantitative, l'article tente d'analyser ces défis en s'appuyant sur une revue de littérature. Le texte a également exploité la base de données de l'Enquête Nationale de l'Emploi (ENE) de 2019 sous le logiciel Stata 16. Cela a permis de produire l'ensemble des graphiques et tableaux statistiques présentés dans le texte. L'article conclut que ces défis sont liés aux caractéristiques de jeunes, au système éducatif ainsi qu'aux dysfonctionnements du marché du travail. En plus, des défis d'ordre structurel et culturel limitent l'accès des jeunes à l'emploi.

Mots clés — Jeunes, emploi, travail décent, chômage, genre, Côte d'Ivoire

Abstract: Youth employment has been a primary focus of Ivorian governments over the past few decades. Despite their efforts, this demographic segment still faces significant obstacles that hinder their participation in the job market. This article aims to examine these challenges through a mixed methodological approach, combining qualitative and quantitative analysis, based on a review of literature. It also uses the 2019 National Employment Survey (ENE) database and the Stata 16 software. This allowed us to produce all the statistical graphs and tables presented in the text. The article ultimately concludes that the challenges faced by young people are linked to their unique characteristics, the education system, and the labor market's malfunctions. Additionally, underlying structural and cultural barriers hinder young people's ability to secure employment.

Keywords — Youth, employment, decent work, unemployment, gender, Côte d'Ivoire

1. Introduction

Il est tenu pour acquis que les jeunes constituent une puissante force de travail s'ils sont adéquatement valorisés en matière de développement économique et social. Et pourtant, ils sont les plus affectés par le chômage, les conditions de travail précaires, les

difficultés d'accès à l'emploi. Selon l'OIT (2025), en 2024, le taux de chômage chez les jeunes dans le monde est estimé à 12,6%, contre 3,7% chez les adultes et la moyenne mondiale étant de 4,9%. En 2026, la population qui n'était pas en situation de travail, ne suivait ni études ni formations (NEET1) est estimée à 20,4% (13,1% chez les jeunes hommes contre 8,2% chez les jeunes filles).

En Afrique, la situation des jeunes en matière d'accès à l'emploi est tout aussi précaire et susceptible d'engendrer des frustrations, des contestations et même des migrations massives selon Lefevre, Roubaud, Torelli, & Zanuso (2017). Boyer & Guénard (2014) soulignent que dans plusieurs capitales en Afrique de l'Ouest et du Centre, plus de la majorité des jeunes dans le secteur informel subissent un sous-emploi marqué par une faible productivité ainsi qu'une rémunération médiocre. Les mêmes auteurs notent que les femmes sont davantage affectées que les hommes en ce qui concerne les *NEET* (ni en emploi, ni en études, ni en formation). En outre, ils notent qu'au Niger et au Sénégal, les jeunes intègrent des réseaux clientélistes ou des groupes sociaux basés sur la solidarité pour espérer accéder à un emploi. En République Démocratique du Congo (RDC), Matata (2024) met en relief, la forte proportion de jeunes (67,7%) dans le secteur informel avec des conditions de travail et de rémunération précaires.

Ce bref examen de l'accès des jeunes à l'emploi en Afrique suscite une interrogation dans le contexte ivoirien. D'où la question suivante qui constitue notre question de recherche : quelle est la situation des jeunes en Côte d'Ivoire ? Autrement, quels sont les défis auxquels les jeunes ivoiriens font face en matière d'accès à l'emploi ? Certes, la problématique de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire a été abordée, mais les analyses la présentent comme « un bien rare » dans un contexte de développement économique et social (Kouamé & Kadjo, 2024) ou parfois comme une menace pour la paix sociale (Kimou et al., 2021). En plus de toutes les difficultés rencontrées dans leurs quêtes d'emploi, les jeunes filles sont de plus en plus confrontées au harcèlement sexuel selon Leh Bi, Koua, Kouakou, & Mazou (2023). En effet, les auteurs font remarquer que le monde du travail est parfois hostile à ces dernières qui doivent faire face à des attentes illégales des recruteurs pour accéder à un emploi formel. Et même lorsqu'elles ont un poste, elles subissent des pressions pour le maintenir.

Ces travaux ont le mérite de présenter des analyses explicatives de difficultés auxquelles les jeunes font face en matière d'emploi en Côte d'Ivoire, mais elles sont qualitatives et sont quasiment muettes sur leurs profils. Une telle approche ne permet pas de cerner la problématique dans sa totalité. C'est ce que tente de faire le présent article en décrivant, à partir de données quantitatives, les caractéristiques sociodémographiques des jeunes, avant d'analyser les défis auxquels ils sont confrontés dans la quête d'emploi. L'approche quantitative s'appuie sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) de 2019, dont la base a été exploitée sous le logiciel Stata 16. Avant l'analyse proprement dite, un travail préalable de traitement des données a été effectué, notamment la vérification de la structure des variables, l'identification des valeurs manquantes et des incohérences, ainsi que le recodage de certaines variables. Après cette étape, les tabulations et les croisements de variables ont été effectués pour calculer les effectifs et proportions relatifs à la situation des jeunes sur le marché du travail (emploi, chômage, *NEET*), et pour produire l'ensemble des tableaux statistiques présentés dans l'article. Sur la base de ces résultats, les représentations graphiques ont ensuite été réalisées afin de faciliter la visualisation et l'interprétation des principales tendances observées. Le texte est également basé sur une recherche documentaire ayant permis d'identifier et d'analyser, dans le champ de la sociologie du travail et des entreprises, les défis auxquels sont confrontés les jeunes en matière d'accès à l'emploi. Il s'appuie sur la théorie de la représentation sociale pour expliquer les défis auxquels les jeunes sont confrontés en matière d'accès à l'emploi.

L'article comporte trois parties : la première présente les caractéristiques sociodémographiques des jeunes ; la deuxième traite de leur situation sur le marché du travail et la troisième analyse les principaux défis auxquels ils font face en matière d'accès à l'emploi.

1. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes

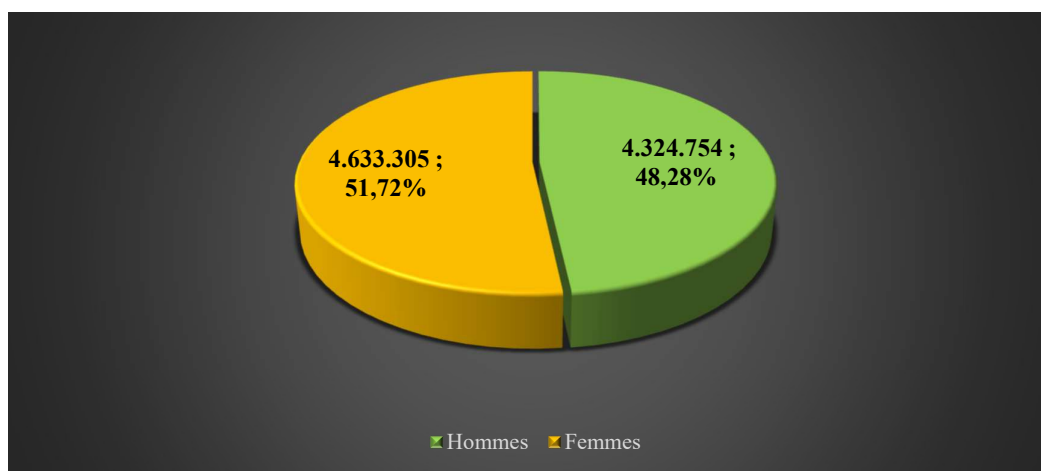
Cette section décrit les caractéristiques sociodémographiques des jeunes à partir des variables suivantes : le sexe, l'âge et le niveau d'instruction.

¹ *Neither in Employment, Education or Training*

1.1. Sexe

La structure par sexe des jeunes révèle une structure par sexe plus au moins équilibrée avec 4 633 305 femmes représentant 51,72% de l'échantillon contre 4 324 754 hommes, soit 48,28% de l'effectif global.

Graphique 1: Répartition des jeunes selon le sexe



Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

1.2. Âge, niveau d'instruction et milieu de résidence

En ce qui concerne la structure par âge, les données du tableau 1 présentent une répartition très équilibrée entre les jeunes adolescents de 15-24 ans et les jeunes adultes de 25-35 ans. On dénombre 441 392 jeunes de 15-24 ans, soit 49,58% et 4 516 667 jeunes de 25-35 ans, soit 50,42%. S'agissant du niveau d'instruction, l'analyse des données fait ressortir une forte représentativité de jeunes sans niveau d'instruction qui sont au nombre de 3 312 159, soit 36,97% de l'ensemble et ceux de niveau secondaire ayant un effectif de 3 147 672, soit 35,14%. A contrario, seulement une faible proportion de 6,25% a atteint un niveau supérieur. En distinguant par sexe, on constate qu'à partir du secondaire, la proportion des hommes est significativement supérieure à celle des femmes ; ce qui traduit une durée de scolarisation relativement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Au niveau de la répartition par milieu de résidence, les données disponibles montrent que sur dix (10) jeunes, un peu plus de deux (02) résident à Abidjan, un peu plus de trois (03) dans les autres villes et à peu près cinq (05) en milieu rural. En effet, sur les 8 958 059 jeunes de 15-35 ans, 1 876 934 vivent à Abidjan, 2 903 050 dans les autres villes et 4 178 075 en milieu rural (Tableau 1).

Tableau 1 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes

		Hommes		Femmes		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Age	15-24 ans	2 164 091	48,73	2 277 301	51,27	4 441 392	49,58
	25-35 ans	2 160 663	47,84	2 356 004	52,16	4 516 667	50,42
Niveau d'instruction	Aucun	1 205 004	36,38	2 107 155	63,62	3 312 159	36,97
	Primaire	951 447	49,08	987 048	50,92	1 938 495	21,64
	Secondaire	1 810 011	57,50	1 337 661	42,50	3 147 672	35,14
	Supérieur	358 292	64,01	201 441	35,99	559 733	6,25
Milieu de résidence	Abidjan	877 633	46,76	999 300	53,24	1 876 934	20,95
	Autre urbain	1 408 781	48,53	1 494 269	51,47	2 903 050	32,41
	Rural	2 038 340	48,79	2 139 736	51,21	4 178 075	46,64

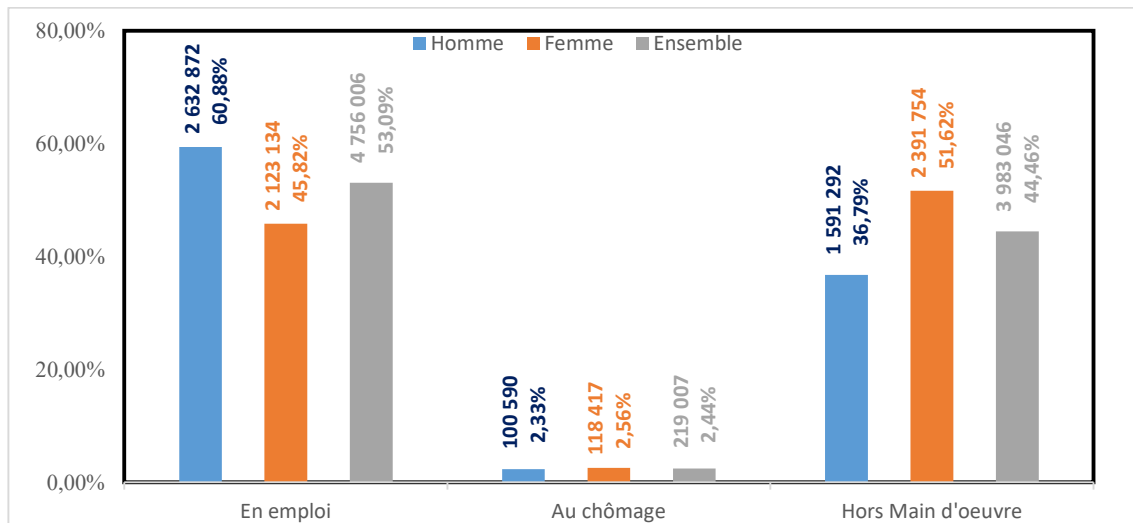
Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

2. Situation des jeunes sur le marché du travail

2.1. Jeunes et marché du travail

La situation sur le travail montre que la majorité des jeunes, dont l'effectif est de 4 756 006, sont en emploi 53%. Cette frange est suivie de ceux qui sont hors du marché du travail avec un effectif de 3 983 046 (44,46%) et enfin des chômeurs dans l'ordre de 2,44% représentant un effectif de 219 007.

Graphique 2: Répartition (%) des jeunes par sexe selon la situation sur le marché de travail



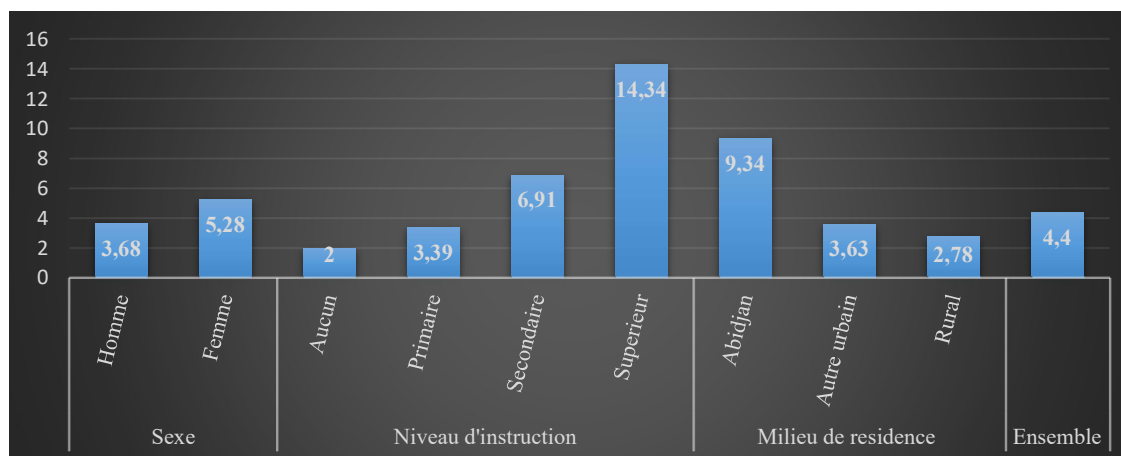
Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

L'analyse selon le genre montre que les hommes sont majoritairement en emploi alors que les femmes sont majoritairement hors du marché du travail. En effet, le niveau d'emplois est de 60,88% chez les hommes contre 45,82% chez les femmes alors que la proportion hors du marché de travail est respectivement de 36,79% chez les hommes contre 51,62% chez les femmes. La prépondérance des travaux de soins de rémunérés pourrait sous-tendre cette réalité.

2.2. Analyse du taux de chômage

Le taux de chômage chez les jeunes s'élève à 4,4% et est relativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes avec des niveaux respectifs de 5,28% et 3,68%. Le chômage s'accroît à mesure que le niveau d'instruction augmente. Car, le taux de chômage augmente progressivement en passant de 2% chez les jeunes sans niveau d'instruction à 14,34% chez ceux de niveau universitaire. Ce résultat découle de la structure du marché du travail ivoirien qui offre peu d'opportunités d'emplois formels correspondant aux attentes des jeunes qualifiés. Relativement au milieu de résidence, on constate que le taux de chômage augmente avec le niveau d'urbanisation. De 2,78% en milieu rural, son niveau augmente pour se situer à 3,63% dans les autres villes, puis à 9,34% à Abidjan. La pression sur le marché du travail dans les villes du fait de l'exode rural pourrait en être la cause.

Graphique 3: Taux de chômage par sexe, niveau d'instruction et milieu de résidence

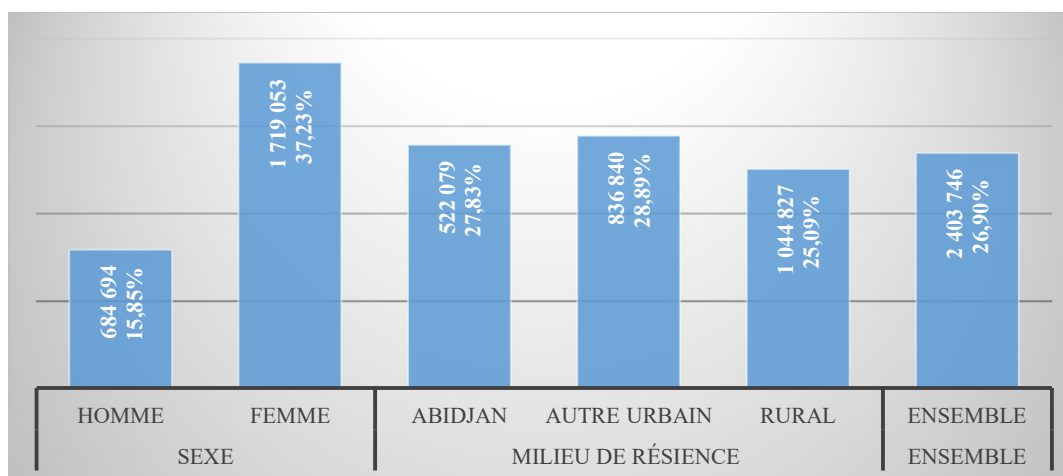


Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

2.3. Analyse des jeunes ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET)

Les résultats montrent que 2 403 746, soit 26,9%, ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation. Cette situation est beaucoup plus préoccupante chez les jeunes femmes où elle est 2,5 fois plus élevée que chez les hommes avec une proportion de 37,23% contre 15,85% chez les hommes. Ces résultats traduisent une situation de vulnérabilité remettant en cause les opportunités et les chances d'accès des jeunes, notamment des femmes au système éducation-formation et au marché du travail.

Graphique 4: Proportion des NEET par sexe et milieu de résidence



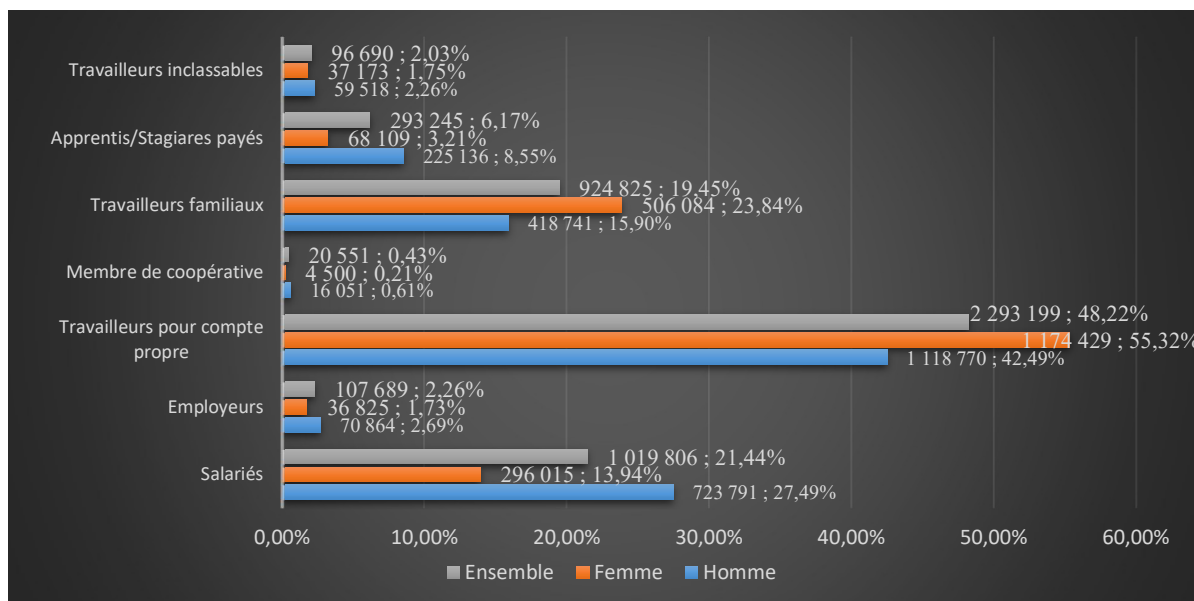
Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

2.4. Situation socioprofessionnelle des jeunes en emploi

L'analyse de la situation socioprofessionnelle montre que les jeunes travaillent majoritairement à leur propre compte. En effet, 2 293 199 de jeunes, soit près de 48,22% travaillent à leur propre compte. Cette catégorie est suivie des salariés qui sont au nombre de 1 019 806, soit 21,44%, puis des travailleurs familiaux avec un effectif de 924 825, soit 19,45%. On note également une faible part d'employeurs parmi ces jeunes dont l'effectif est de 107 689 qui ne représentent que 2,26% des jeunes en emploi. Comparativement aux hommes, on constate une propension plus élevée des femmes à travailler à leur propre compte et en tant

que travailleurs familiaux. De fait, 55,32% des femmes en emploi travaillent à leur propre compte contre 42,49% chez les hommes et 23,84% d'elles sont des travailleurs familiaux contre 15,9% chez les hommes.

Graphique 5: Répartition des jeunes en emploi par sexe selon la situation socioprofessionnelle

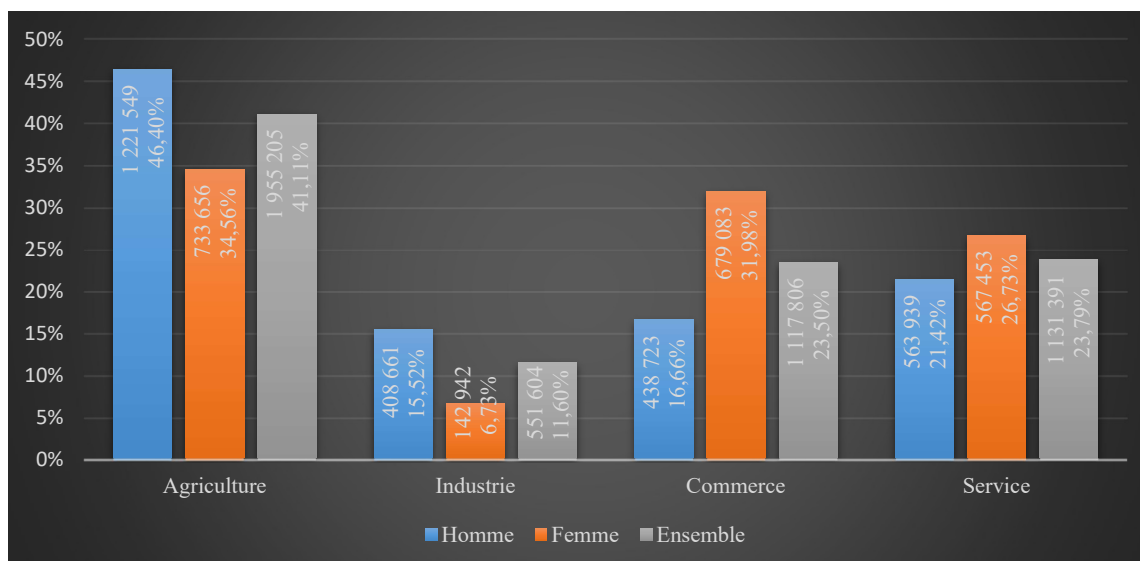


Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

2.5. Secteur d'activité des jeunes en emploi

L'agriculture demeure le principal pourvoyeur d'emploi et absorbe 1 955 205 jeunes, soit un peu plus de 4 jeunes sur 10 en emploi (41,11%). Elle est suivie du secteur des services qui en absorbe 1 131 391, soit 26,73% du secteur commerce avec un effectif de 1 117 806, soit 23,5% et en dernière position le secteur de l'industrie qui dessert 551 604 jeunes, soit 11,6%. On révèle, par ailleurs, que les femmes sont plus présentes dans les secteurs du commerce et des services alors que les hommes le sont dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie. Selon la stabilité de l'emploi, on note que la grande majorité des jeunes (83,61%) occupent des emplois permanents et 16,39% occupent des emplois occasionnels.

Graphique 6: Répartition des jeunes en emploi par sexe selon le secteur d'activité et stabilité de l'emploi

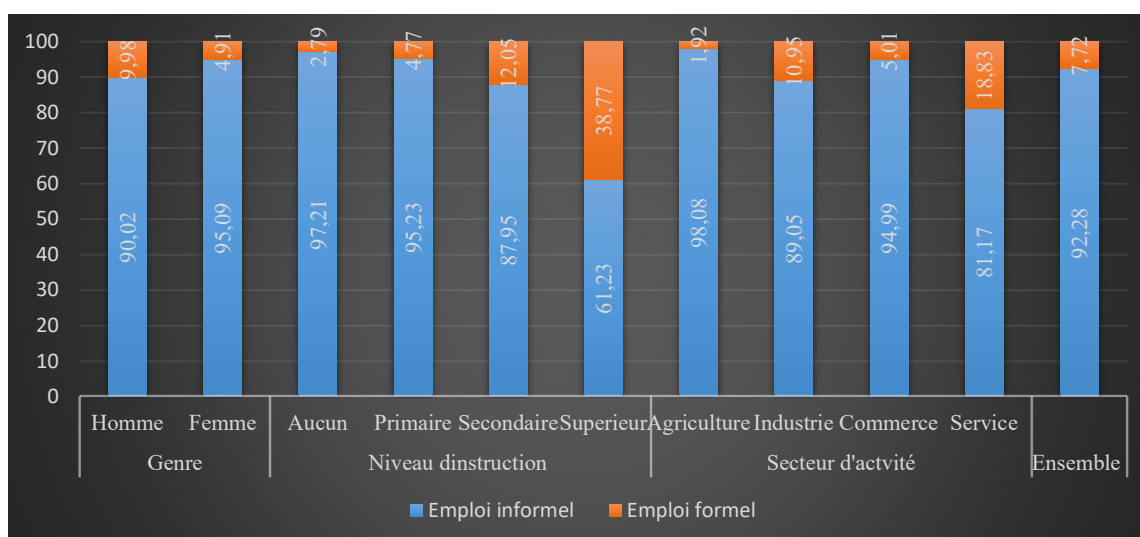


Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

2.6. Formalité de l'emploi

Les résultats du tableau ci-dessous confirment le caractère prépondérant de l'informalité de l'emploi en Côte d'Ivoire, plus particulièrement chez les jeunes. En effet, le taux de l'informalité de l'emploi chez les jeunes est de 92,28%, soit un peu plus de 9 emplois sur 10. Cette situation varie selon le genre, l'éducation et le secteur d'activité avec notamment une accentuation chez les femmes (90,02%), chez ceux n'ayant aucun niveau d'éducation (97,21%) et de niveau primaire (95,23%), et chez ceux exerçant dans les secteurs de l'agriculture (98,02%) et du commerce (94,99%).

Graphique 7: Formalité de l'emploi par sexe, niveau d'éducation et secteur d'activité

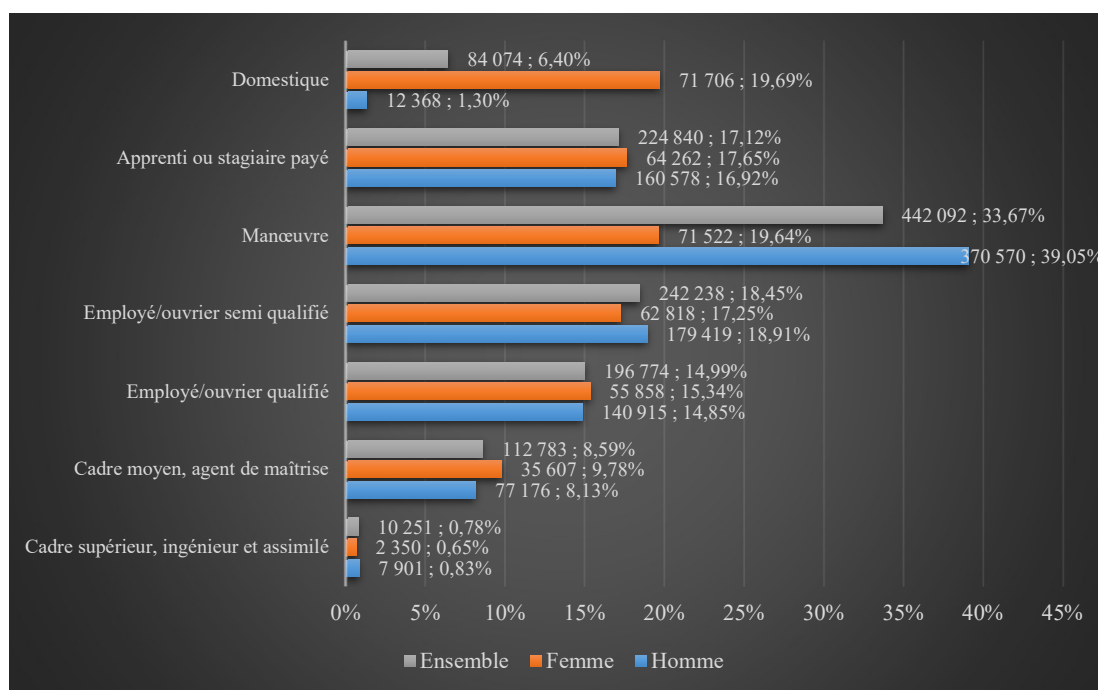


Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

2.7. Caractéristiques des jeunes salariés

L'examen des jeunes salariés selon leur catégorie socio professionnelle montre qu'ils sont sous représentés au sein des postes de hautes responsabilités. En fait, on ne dénombre que 10 251 cadres supérieurs, soit à peine 1% des jeunes en emploi. A contrario, la catégorie des manœuvres est celle qui concentre le plus de jeunes avec un effectif de 442 092, soit 33,67%. Par ailleurs, on observe une tendance sexospécifique traduisant une masculinisation du travail de manœuvre et une féminisation des emplois domestiques. En réalité, la proportion de manœuvres est nettement plus élevée chez les hommes (39,05%) que chez les femmes (19,64%) alors qu'au niveau des emplois de domestiques, la proportion des femmes (19,69%) est nettement plus importante que celle des hommes (1,3%).

Graphique 8: Répartition des jeunes salariés par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Exploitation de la base de données de l'ENE 2019, les auteurs.

3. Les principaux défis À l'emploi des jeunes

3.1. Les défis liés aux caractéristiques des jeunes;

L'un des obstacles majeurs à l'emploi des jeunes réside dans leurs caractéristiques personnelles. En effet, plusieurs parmi eux manquent d'éducation. Selon le MPJIPSC² (2021 : 9), « Presqu'un tiers des jeunes hommes et femmes de 16 à 24 ans n'ont jamais été scolarisés (43 % des femmes et 19 % des hommes) ». C'est dire qu'ils sont a priori exclus de la quasi-totalité des emplois qui requièrent des compétences spécifiques telles que « savoir lire », « savoir écrire », etc. Les enfants et adolescents scolarisés qui deviendront plus tard des travailleurs ont souvent des compétences insuffisantes pour obtenir des emplois de qualité, en particulier en lecture et en mathématiques (PND³, 2021-2025). Car, selon l'évaluation du PASEC⁴ (2019) concernant le niveau des élèves en langues et en mathématiques, seuls 33,1% des apprenants ont des capacités satisfaisantes en matière de

² Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion professionnelle et du Service Civique.

³ Plan National de Développement.

⁴ Programme d'Analyse des Systèmes Éducatifs de la COFEMEN.

lecture. Ce qui implique que près de 7 élèves sur 10 ne parviennent pas à lire correctement. Il en va de même en mathématiques, car 68% des élèves ne sont pas capables de lire des chiffres, les comparer et faire des additions sur des nombres inférieurs à 50.

En outre, selon le rapport sur l'emploi et la migration de l'OIM⁵ (2023), les jeunes présentent de nombreuses caractéristiques qui limitent leur accès à un emploi décent. Leurs profils ne cadrent pas généralement avec les besoins et les priorités des entreprises, car il existe un déficit de dialogue entre le monde de la formation plus préoccupé par la fourniture de diplôme pour tirer des dividendes politiques d'une part, et celui de la production qui exige des compétences spécifiques pour faire face à un environnement dynamique et concurrentiel d'autre part.

Le même rapport révèle que les jeunes filles sont influencées par des stéréotypes qui présentent certains emplois comme strictement réservés aux hommes. En plus, ils ont des difficultés dans la recherche d'un emploi ainsi que dans l'élaboration de lettre de motivation et de Curriculum Vitae (CV). D'autres facteurs comme la situation socioprofessionnelle, les revenus et les lieux de résidence des parents alimentent ces faibles caractéristiques des jeunes.

Il ressort de ce qui précède que certains jeunes présentent des caractéristiques qui limitent leur accès au marché de l'emploi. Il s'agit notamment du manque d'éducation, le manque de compétences en mathématiques et en lecture, l'inadéquation entre leurs formations et les besoins des entreprises et les difficultés dans la recherche d'un emploi.

3.2. Les défis liés au système éducatif

Le système éducatif ivoirien, produit de l'héritage colonial, forme des apprenants, leur fournit un parchemin sans s'assurer qu'ils seront intégrés au marché du travail. Ce qui explique que 7,3% des jeunes en âge de travailler dont 9,1% d'hommes contre 5,4% de femmes se retrouvent au chômage (ENE, 2019). Mais en plus, le marché de l'emploi n'est pas suffisamment important pour absorber tout le flux de nouveaux diplômés sortis des structures de formation chaque année. En effet, pour 40 000 diplômés qui sortent chaque année des universités, seulement 8 000 postes de cadres sont disponibles (Informateur.ci, 2025).

Aussi le système éducatif ivoirien présente-t-il des insuffisances en termes d'infrastructures et d'équipements adéquats pour la formation des apprenants. Selon la BAD (2024), plusieurs établissements d'enseignement, en particulier les structures privées de formation technique manquent d'infrastructures techniques adéquates, notamment des laboratoires et des salles d'informatique. En outre, il existe une déconnexion entre les curricula de formations proposées par les structures éducatives et les besoins du secteur privé : « ... plus de 40% des acteurs du secteur privé productif estiment que les apprenants ont des lacunes. Ils évoquent également (i) le manque d'expérience pratique dans les cursus de formation, (ii) le manque d'esprit d'initiative et la faible autonomie des diplômés du système, et (iii) la faible capacité rédactionnelle et d'expression orale des diplômés » (BAD, 2022, p.87).

Par ailleurs, l'enseignement général est priorisé par les apprenants au détriment de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (MENETFP, 2021). Alors que l'ETFP représente une alternative à l'enseignement général pour des élèves confrontés à la transition et à l'abandon, il est moins sollicité par les apprenants. Les données statistiques disponibles indiquent que seulement 63 291 des apprenants sont inscrits dans l'ETFP contre 6 595 586 dans l'enseignement général et technique au cours de l'année scolaire 2020-2021. En plus, le taux d'insertion des apprenants issus de l'ETFP reste faible et est estimé à moins de 40% au niveau national.

Cela montre que le système éducatif lui-même ne fournit pas suffisamment des produits de qualité sortis de ses structures de formation. Il présente des dysfonctionnements liés à une inadéquation entre l'offre de formation (curricula, compétences, savoir-faire, savoir-être, etc.) et les besoins du système productif (Kouadio & Andoh, 2019). Ces faiblesses structurelles du système éducatif constituent un défi à l'insertion professionnelle des jeunes en Côte d'Ivoire.

3.3. Les défis liés aux dysfonctionnements du marché du travail

Le marché du travail présente de nombreux dysfonctionnements, notamment l'incapacité à absorber la demande et surtout la prédominance du secteur informel. Il est le plus grand pourvoyeur d'emplois et absorbe la quasi-totalité des emplois (Kouakou, 2019) alors que la part du secteur formel est estimée à 10,8% de l'activité économique (OIM, 2023). Selon l'OIT (2026), en 2022, le secteur informel représente 92,13% des emplois, dont 89,24% pour les hommes et 95,45% pour les femmes. Il présente des

⁵ Organisation Internationale de la Migration.

avantages, car il offre, par exemple, des opportunités aux jeunes de sortir de la délinquance (Crizoa, 2018) et constitue par la même occasion un puissant moyen d'insertion des jeunes dans un contexte où les moyens et stratégies de l'État sont insuffisants. Le système éducatif présente des faiblesses vu que les jeunes eux-mêmes ont des lacunes. En dépit de ces avantages, il reste toujours marqué par des emplois précaires. Les conditions de travail sont précaires et les salariés sont parfois sans contrat de travail, sans protection sociale et avec une faible rémunération en dessous du SMIG (ONP, 2016).

Indéniablement, l'information concernant la rencontre entre l'offre et la demande est restée longtemps fragmentée, voire inexistante ; ce qui avait pour effet de rendre difficile, en particulier pour les nouveaux demandeurs, l'accès à un emploi (OIM, 2023). C'est seulement le 23 juin 2026 que le pays s'est doté d'un cadre institutionnel et un Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) pour mettre en relation l'offre et la demande. Ce système devrait aussi permettre de faire des analyses, de prendre des décisions, faire des projections et dégager des perspectives en ce qui concerne l'emploi (Primature Côte d'Ivoire, 2026). Cela suggère que les demandeurs d'emplois autant que les employeurs manquaient d'informations pour leurs besoins respectifs, limitant ainsi l'accès des jeunes à un emploi.

3.4. Les défis d'ordre institutionnel

Parmi les défis d'ordre institutionnel et structurel, figure en première place l'inadéquation entre le diplôme et l'accès à l'emploi. Alors qu'il est tenu pour acquis depuis les travaux de Becker (1964) que le capital humain est une garantie certaine d'accéder à un emploi. Les travaux de Sen (1999) vont dans le même sens et suggèrent que l'individu qui a les capacités renforcées a plus de chance d'avoir un emploi. Pourtant, des études récentes montrent que plus les jeunes ont un diplôme élevé moins ils ont accès à un emploi (Benhabib, 2017 ; Kambasu Kasula, 2023). Ce constat est valable dans le contexte ivoirien où les jeunes ayant un niveau d'instruction ont une forte probabilité de sortir plus rapidement du chômage selon les travaux de Sy et Kouamé (2021). Inversement, plus un jeune est diplômé, plus il reste longtemps au chômage (ONP (2016). Ceci s'explique par une surqualification et une sur-éducation qui veut que des jeunes présentent plus de compétences et qualification pour les postes disponibles (Kouakou et Yapo, 2019). Il s'agit d'un paradoxe auquel sont confrontés les jeunes diplômés en quête d'emploi en Côte d'Ivoire.

Le gouvernement a mis en place, ces dernières années, plusieurs politiques et mécanismes pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Ces politiques et mécanismes sont parfois rendus inefficaces par une insuffisance de coordination et de synergies dans les actions des institutions en charge de l'insertion professionnelle des jeunes. L'analyse des missions et mandats de ces structures (Agence Emploi Jeunes, AGEFOP, FDFP, etc.) met en évidence des doublons et/ou des chevauchements en ce qui concerne la mise en œuvre de leurs interventions (OIM, 2023). En réalité, il existe une pluralité d'acteurs qui offrent les mêmes services aux jeunes en quête d'insertion professionnelle. En outre, la législation du travail protégeant certains emplois et particulièrement les stages n'est pas toujours appliquée sur le terrain (OIM, 2023). Cela s'explique, en partie, par le faible suivi de l'application de la législation, la quasi-inexistence de l'évaluation des initiatives et de l'insuffisance de coordination de l'action gouvernementale au niveau de l'insertion professionnelle des jeunes (CREMIDE (sans date)). Ces défis limitent les opportunités d'accès des jeunes à un emploi décent.

3.5. Les obstacles sociaux et culturels

En Afrique, pour diverses raisons, les jeunes sont encore en marge dans les politiques publiques, en particulier dans le domaine de l'emploi en Côte d'Ivoire (Kloman, 2022). En ce qui concerne le genre, les jeunes filles sont davantage marginalisées que les jeunes hommes. En 2022, parmi les jeunes de 15-29 ans, le taux de chômage est estimé à 4,96% chez les filles contre 4,75% chez les hommes (ILO, 2026). Ces mêmes traditions alimentent une surreprésentation des femmes dans les secteurs tertiaires et informels en raison des perceptions et stéréotypes de certains employeurs (OIM, 2023). En plus, les femmes ont une durée de chômage plus longue que les hommes selon Sy & Kouamé (2021) qui notent par la même occasion que la persistance de ces inégalités s'explique par des pratiques culturelles qui assignent à la femme les travaux domestiques ; ce qui explique en partie ces inégalités. (Sy & Kouamé, 2021). Même lorsqu'elles sont en activité, elles occupent les positions moins rémunérées et dans des secteurs spécifiques, en particulier le secteur informel (CREMIDE (sans date)).

En outre, la mobilisation de réseaux sociaux est une donnée prédominante dans l'accès à l'emploi des jeunes. En effet, selon l'ONP (2016) et l'OIM (2023), plus de 80% des recrutements sont basés sur des relations personnelles, excluant de facto ceux qui n'ont pas un capital social important. Ainsi, les jeunes issus des milieux défavorisés ne disposant pas de relations personnelles influentes ont moins de chance d'accéder à un emploi décent (Kloman-Kouakou et al. (2020).

Aussi, la dimension territoriale constitue un défi à l'emploi des jeunes. En effet, plusieurs grandes entreprises sont localisées dans les grandes agglomérations, notamment Abidjan, Bouaké et San Pedro. Du coup, les jeunes issus des autres territoires ont un accès limité à un emploi local. En plus, plusieurs jeunes préfèrent des emplois dans les grands centres urbains où les postes semblent mieux rémunérés, en particulier Abidjan (OIM, 2023). Les déséquilibres structurels entre les grandes agglomérations et les autres localités du pays, y compris les zones rurales engendrent des inégalités dans l'accès à l'emploi des jeunes. En fait, l'écart entre les grands centres urbains, en particulier Abidjan et les autres villes, est important (CREMIDE (sans date)). Par ailleurs, les activités du secteur informel qui concentrent la majorité des emplois et occupent davantage les jeunes sont concentrées en zone urbaine, limitant ainsi l'accès des ruraux à ces emplois.

Conclusion

Il ressort de cette étude que certains jeunes présentent des caractéristiques qui limitent leur accès au marché de l'emploi. Il s'agit notamment du manque d'éducation, le manque de compétences en mathématiques et en lecture, l'inadéquation entre leurs formations et les besoins des entreprises et les difficultés dans la recherche d'un emploi. Le marché du travail aussi présente des dysfonctionnements qui constituent un défi majeur à l'emploi des jeunes. Il est largement dominé par le secteur informel alors que les jeunes sont à la recherche d'emploi dans le secteur formel. En plus, les différents acteurs, notamment les demandeurs (jeunes) et les offreurs (employeurs) manquent d'informations suffisantes pour vendre ou acheter les compétences dont ils ont besoin. Le gouvernement a mis en place un ensemble de mécanismes pour favoriser l'emploi des jeunes. Mais, les structures dédiées à ce projet manquent de coordination et de synergie d'actions pour être suffisamment efficaces. Par ailleurs, l'accès à l'emploi des jeunes demeure encore dominé par des variables socioculturelles individuelles subjectives ; les compétences à elles seules ne suffisent plus. En effet, la mobilisation des réseaux sociaux intervient dans plus de 80% des recrutements des jeunes.

L'article a permis de mettre au jour les défis auxquels les jeunes sont confrontés en matière d'accès à l'emploi. Ces défis sont présents dans plusieurs pays en voie de développement et particulièrement en Afrique. En effet, les problématiques des NEET (Boyer & Guénard, 2014), de la mobilisation des réseaux sociaux (Matata, 2024) et la prédominance du secteur informel (Matata, 2024 ; Boyer & Guénard, 2014) est largement répandue sur le continent. En dépit des efforts des gouvernements, ces défis alimentent des frustrations susceptibles de provoquer des crises sociales majeures (Lefeuvre, Roubaud, Torelli, & Zanusso, 2017).

En ce qui concerne le contexte ivoirien, ces défis font l'objet d'une attention particulière à travers diverses initiatives dont la dernière est la mise en place d'un système d'information du marché de l'emploi. Mais, ces initiatives ne sont pas suffisantes au regard des attentes des jeunes, de la forte proportion de cette catégorie dans la population générale et de la croissance démographique encore élevée par rapport aux ambitions du pays en matière de développement. En même temps, cela constitue une opportunité pour les pouvoirs publics de tirer profit de cette situation pour accélérer le développement économique et social de la Côte d'Ivoire en œuvrant à disposer d'une jeunesse éduquée et compétente à cet effet. D'un point de vue scientifique, il s'agit également d'une opportunité, car la problématique de l'emploi des jeunes n'a pas reçu suffisamment d'attention, en particulier en ce qui concerne les questions émergentes, comme l'industrialisation de l'Afrique, les nouvelles technologies, les migrations, etc. Ce sont autant de pistes de recherches à labourer pour assurer un meilleur accès à l'emploi des jeunes et contribuer par la même occasion au développement du pays.

Référence

- [1] A. Sen, Development as Freedom. Oxford University Press, 1999.
- [2] A.J.C. Kimou, A. Ahoure, W. Kra et al., *Analyse de l'effet de l'employabilité des jeunes sur la violence urbaine en période post-conflit*, Desk Review, Projet financé par le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI), 2021.
- [3] Banque Africaine de Développement (BAD). Note de Diagnostic Pays de la Côte d'Ivoire, 2022.

- [4] Banque Africaine de Développement [BAD]. Projet d'amélioration des compétences, de l'entrepreneuriat et de l'emploi des jeunes (PACE)-Côte d'Ivoire, Rapport d'évaluation, 2024.
- [5] C.K. Kouadio et R.V.Y. Andoh, 2019, « Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire », International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics, -IJAFAME, Vol. 6, n°12, 2025, p.616-635.
- [6] Centre de Recherche Microéconomique de Développement (CREMIDE), Améliorer les politiques d'emploi jeune en Afrique Francophone : Cas de la Côte d'Ivoire(Rapport Pays). Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Université Félix Houphouët-Boigny, Rapport d'étude, <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/server/api/core/bitstreams/9c94336e-1d7b-4d7b-8f51-26829b1d30d3/content>, Consulté le 07/07/2026, sans date.
- [7] F. Boyer et C. Guénard, « Sous-employés, chômeurs ou entrepreneurs : les jeunes face à l'emploi », Autrepart, n°3, 2014. p. 3-33.
- [8] F.K. Kasula, « Chômage et accès au premier emploi des jeunes diplômés d'universités : points de vue d'anciens universitaires », International Journal of Social Sciences and Scientific Studies, vol.3, n°1, 2023, p.2283-2302.
- [9] G. Becker, Human capital, Columbia University Press,1964.
- [10]H. Crizoa, « Insertion des jeunes à risque à travers les opportunités d'activités économiques offertes dans le secteur des transports en commun à Abidjan", European Scientific Journal, Vol.14, No.32, 2018, p.102-114.
- [11]I. Sy et K.E.K, « Déterminants de la durée du chômage des jeunes en Côte d'Ivoire : une analyse selon le genre », Revue Internationale de Gestion et d'Économie, vol 1, n°9, 2021, p.137-153.
- [12]Informateur.ci, 2025, « Côte d'Ivoire : 40.000 diplômés chaque année pour 8000 postes de cadres disponibles », 2025, <https://www.informateur.ci/sur-le-vif/cote-divoire-40-000-diplomes-chaque-annee-pour-8000-postes-de-cadres-disponibles/>, Consulté le 24/05/2026.
- [13]Institut National de la Statistique (INS) Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi en Côte d'Ivoire, Rapport, 2019.
- [14]L. Benhabib, Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation, École Doctorale Organisations, Marchés, Institutions Laboratoire Érudite, Université Paris-Est Creteil, Thèse de Doctorat, 2017.
- [15]L. Isaure, F. Roubaud, C. Toreli e al., « Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. La bombe à retardement est-elle dégoupillée ? », Afrique contemporaine, n°3, 2017, p.233-237.
- [16]Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion professionnelle et du Service Civique (MPJIPSC), Stratégie Nationale De L'insertion Professionnelle Et De L'emploi Des Jeunes (SNIEJ), 2021-2025, 2025.
- [17]Office Nationale de la Population (ONP), Jeunesse, dividende démographique et marche du travail en côte d'ivoire, Policy Brief n°3, 2016.
- [18]Organisation International du Travail (OIT), Catalogue des indicateurs, 2026, https://ilostat.ilo.org/fr/data/?cat_mode=subject, Consulté le 15/07/2025.
- [19]Organisation International du Travail (OIT), Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances 2025, Rapport, 2025.
- [20]Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), Étude nationale du marché du travail en Côte d'Ivoire, Rapport, 2023.
- [21]P. Matata, « Déterminants de l'Accès à l'Emploi des Jeunes Diplômés dans le Groupement de Kamanyola », HAL Open Science, 2024.

-
- [22] Primature Côte d'Ivoire, 2026, Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) : le Premier Ministre Beugré Mambé salue un outil d'adéquation emploi-formation, <https://www.primature.ci/actualite/systeme-dinformation-sur-le-marche-du-travail-simt-le-premier-ministre-beugre-mambe-salue-un-outil-dadequation-emploi-formation>, Consulté le 03/07/2026.
- [23] R.K.K. Kouame et P.K. Assandé, Accès à l'emploi formel des jeunes en Côte d'Ivoire : une Analyse des déterminants », African Scientific Journal, vol 3, n°27, 2024, p. 161-181.
- [24] V. Kloman-Kouakou, K.C. Kouakou et M.B-P. Gbakou, « Capital social, employabilité et qualité de l'emploi des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire », Revue ivoirienne de Sciences et de Gestion, n°1, 2020, p61-86.
- [25] V. Kloman-Kouakou, Trois essais sur l'employabilité, la transition professionnelle et la qualité de l'emploi des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire, Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire, 2022.
- [26] Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MENETFP), Statistiques scolaires de poche 2020-2021, 2021.