

Papiers de recherche

Auteurs

Kouadio Clément KOUAKOU
Vassy Pierre SANGARE
Caroline BLE

Coordination

Linda Zanfini (AFD)

Capital humain et développement local

Inadéquation
compétences-emploi
et attractivité des villes
secondaires de Côte
d'Ivoire (Bouaké, Daloa,
Korhogo et San-Pedro)

MARS 2025
N° 341

Agence française de développement

Papiers de recherche

Les *Papiers de Recherche de l'AFD* ont pour but de diffuser rapidement les résultats de travaux en cours. Ils s'adressent principalement aux chercheurs, aux étudiants et au monde académique. Ils couvrent l'ensemble des sujets de travail de l'AFD : analyse économique, théorie économique, analyse des politiques publiques, sciences de l'ingénieur, sociologie, géographie et anthropologie. Une publication dans les *Papiers de Recherche de l'AFD* n'en exclut aucune autre.

Les opinions exprimées dans ce papier sont celles de son (ses) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement celles de l'AFD. Ce document est publié sous l'entière responsabilité de son (ses) auteur(s) ou des institutions partenaires.

Research Papers

AFD Research Papers are intended to rapidly disseminate findings of ongoing work and mainly target researchers, students and the wider academic community. They cover the full range of AFD work, including: economic analysis, economic theory, policy analysis, engineering sciences, sociology, geography and anthropology. AFD Research Papers and other publications are not mutually exclusive.

The opinions expressed in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect the position of AFD. It is therefore published under the sole responsibility of its author(s) or its partner institutions.

TABLE DES MATIERES

RESUME EXECUTIF	9
INTRODUCTION	11
2. REVUE DE LITTERATURE	13
2.1. Définition de concepts.....	13
2.2. Théorie de l'agglomération.....	13
2.3. Théorie du marché local du travail.....	16
2.4. Théorie de la croissance économique régionale.....	17
2.5. Etudes sur l'attractivité des territoires.....	18
3. CADRE ANALYTIQUE	21
3.1. Modèle théorique.....	23
3.2. Données.....	26
4. STRUCTURES DES BASSINS D'EMPLOIS DES QUATRE VILLES	29
4.1. Structure du bassin d'emploi de la ville de Bouaké.....	31
4.2. Structure du bassin d'emplois de la ville de Daloa.....	36
4.3. Structure du bassin d'emplois de la ville de Korhogo.....	41
4.4. Structure du bassin d'emplois de San Pedro.....	46
4.5. Analyse comparative de la structure des bassins d'emplois des quatre villes.....	51
5. ANALYSE DES FACTEURS D'ATTRACTIVITE DES QUATRE VILLES	53
5.1. Facteurs d'attractivité de la ville de Bouaké.....	53
5.2. Facteurs d'attractivité de la ville de Daloa.....	57
5.3. Facteurs d'attractivité de la ville de Korhogo.....	62
5.4. Facteurs d'attractivité de la ville de San Pedro.....	66
5.5. Analyse comparative des mesures « intégrées » de développement des bassins d'emplois des quatre villes.....	70
CONCLUSION	71
BIBLIOGRAPHIE	73
SIGLES ET ACRONYMES	75
TABLE DES ILLUSTRATIONS	77
ANNEXES	80

AVANT-PROPOS

Ce projet de recherche, intitulé « Capital humain et développement local : Inadéquation compétence-emploi et attractivité des villes secondaires », s'inscrit dans un contexte crucial pour la Côte d'Ivoire, où les enjeux d'emploi et d'insertion socio-professionnelle des jeunes deviennent de plus en plus pressants. Les villes secondaires, notamment Bouaké, San Pedro, Daloa et Korhogo, se positionnent comme des acteurs incontournables dans la dynamique économique du pays. Cependant, elles font face à des défis significatifs en matière d'attractivité et de formation des jeunes ; ce qui limite leur potentiel de développement.

Le Centre de Recherches Microéconomiques de Développement (CREMIDE) et l'Agence Française de Développement (AFD) ont lancé un programme de recherche ambitieux, visant à éclairer les politiques publiques à travers une analyse rigoureuse et multidimensionnelle de la situation du marché de l'emploi dans ces villes.

L'objet de cette étude consiste non seulement à décrire et analyser l'offre et la demande d'emploi ainsi que

d'autres caractéristiques des bassins d'emplois, mais également à identifier les facteurs d'attractivité de ces villes et à proposer des mesures intégrées de développement. Ce travail cherche à établir un lien étroit entre le capital humain, l'inadéquation des compétences et l'attractivité des territoires.

Dans un contexte où la croissance démographique des villes secondaires est rapide, il est essentiel de mieux comprendre les mécanismes qui régissent leur développement économique et social. Ce papier de recherche fait la synthèse des résultats de cette recherche, tout en articulant le cadre analytique adopté et les réponses pratiques à apporter pour accompagner la transformation de ces villes en véritables pôles d'emploi attractifs.

Nous espérons que ce projet contribuera à éclairer les décideurs et à inspirer des actions concrètes en faveur des jeunes et de l'ensemble des acteurs économiques des villes étudiées, afin de bâtir un avenir prospère, inclusif et durable pour la Côte d'Ivoire.

Capital humain et développement local

Inadéquation compétences-emploi et attractivité des villes secondaires de Côte d'Ivoire (Bouaké, Daloa, Korhogo et San-Pedro)

Auteurs

Kouadio Clément KOUAKOU

Centre de Recherches Microéconomiques du Développement (CREMIDE), Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan

Vassy Pierre SANGARE

CREMIDE, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan

Caroline BLE

CREMIDE, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan

Coordination

Linda ZANFINI

Agence française de développement

Résumé

En Côte d'Ivoire, les disparités spatiales se traduisent par un écart significatif de développement et de peuplement entre la capitale économique Abidjan et les autres villes du pays. La présente étude contribue à fournir des pistes de réflexions sur les potentiels leviers de développement susceptibles de favoriser la création d'emplois et l'attractivité des villes secondaires. Elle analyse l'offre et la demande d'emploi, ainsi que les facteurs d'attractivité des villes de Bouaké, Korhogo, Daloa et San Pedro, à travers l'analyse des données d'enquêtes sur l'emploi et le niveau de vie des ménages produits par l'Institut national de la statistique, ainsi que d'une enquête réalisée en 2024 par le CREMIDE. Outre la forte croissance démographique et la prédominance du secteur informel, les villes étudiées sont caractérisées par un faible niveau de qualifications du capital humain, ce qui entraîne des niveaux élevés de sous-emploi. Les caractéristiques propres à chaque ville se traduisent par des scores d'attractivité variables, suggérant des pistes pour repenser les politiques publiques, afin de renforcer le potentiel de ces centres urbains secondaires.

Mots-clés

Bassins d'emploi, attractivité, villes secondaires, insertion professionnelle, développement des compétences, politiques d'emploi

Remerciement

Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude à l'équipe de gestion du programme de recherche pour son soutien précieux. Merci à l'Agence française de développement pour le financement qui a permis d'explorer des enjeux cruciaux pour les villes secondaires de la Côte d'Ivoire. Nos remerciements vont également au comité scientifique pour ses recommandations éclairées et au comité de pilotage pour son orientation stratégique. Enfin, un grand merci aux collègues du CREMIDE pour leur travail acharné et leur expertise dans la collecte et l'analyse des données.

Classification JEL. : J21, J24, O18, R58

Abstract

In Côte d'Ivoire, spatial disparities are reflected in a significant gap in development and population between the economic capital Abidjan and the other cities. This study is intended to provide food for thought on the potential development levers that could encourage job creation and make secondary cities more attractive. It analyses job supply and demand, as well as the attractiveness factors of the cities of Bouaké, Korhogo, Daloa and San Pedro, by analysing data from surveys on employment and household living standards produced by the National Statistics Institute, as well as a survey carried out in 2024 by CREMIDE. In addition to high population growth and the predominance of the informal sector, the cities studied are characterised by an insufficient level of qualification of human capital, leading to high levels of underemployment. The specific characteristics of each city result in varying attractiveness scores, suggesting ways of rethinking public policies in order to strengthen the potential of these secondary urban centres.

Keywords

Employment areas, Attractiveness, Secondary cities, Local skills, Professional integration, Skills development, Employment policies

Acknowledgements

We would like to express our sincere gratitude to the research program management team for their valuable support. Thanks to the French Development Agency for the funding, that has allowed us to explore crucial issues for secondary cities in Côte d'Ivoire. Our appreciation also goes to the scientific committee for their insightful recommendations and to the steering committee for their strategic guidance. Lastly, a big thank you to our colleagues at CREMIDE for their hard work and expertise in data collection and analysis.

JEL Classification : J21, J24, O18, R58

RESUME EXECUTIF

Longtemps considérées comme relais territoriaux des villes principales, les villes secondaires connaissent ces dernières années une croissance démographique rapide. Elles ne se limitent plus à jouer le rôle d'interface entre les grandes villes et les zones rurales pour la spéculation des matières premières agricoles, industrielles et minières.

A l'instar de la plupart des pays à revenus faibles ou intermédiaires, la Côte d'Ivoire connaît une urbanisation importante depuis son indépendance. Le pourcentage de la population urbaine est passé de 14 % à 45 % entre 1960 et 1980, puis à 52,5 % selon les chiffres du recensement général de la population et de l'habitat réalisé en 2021. Le nombre de villes de plus de 100 000 habitants est passé de huit en 1998 à 17 en 2021.

Cependant, les disparités spatiales des ressources ont conduit à une hétérogénéité de la configuration urbaine du pays, se traduisant par une « macrocéphalie » de l'armature urbaine et une concentration des opportunités économiques à Abidjan, la capitale économique. Bien que moins développées, les villes secondaires sont des moteurs cruciaux de croissance économique et d'emplois. Toutefois, les principales villes secondaires du pays que sont Bouaké avec 832 371 habitants, Korhogo avec 440 926 habitants, Daloa avec 421 879 habitants et San Pedro avec 390 654 habitants, rencontrent des défis en matière de compétences locales et d'attractivité, limitant leurs potentialités économiques.

Comprendre la dynamique de l'offre de compétences et de l'attractivité de ces villes est essentiel pour formuler des politiques de développement équilibré plus intégrées et réduire ainsi les disparités régionales. Fort est de constater que plusieurs aspects du marché du travail dans ces villes restent encore peu ou mal connus des décideurs politiques locaux et nationaux.

Le Centre de Recherches Microéconomiques du Développement (CREMIDE), appuyé par l'Agence Française de Développement (AFD), s'est engagé à conduire un programme de recherche sur le thème « Capital humain et développement local - inadéquation compétences-emploi et attractivité des villes secondaires : cas de Bouaké, San Pedro, Daloa et Korhogo ». L'objectif global du projet est de répondre aux défis d'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Le présent rapport sur le thème « Bassins d'emplois, offres de compétences et attractivité des villes secondaires : cas de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro » vise à analyser la dynamique du marché du travail et l'attractivité de ces villes secondaires. Plus spécifiquement, il s'agit de : (i) décrire la structure des bassins d'emplois pour chaque ville, (ii) analyser les facteurs d'attractivité spécifiques à chaque ville, et (iii) proposer des mesures intégrées de développement des bassins d'emplois locaux.

L'étude implique des analyses quantitatives et qualitatives à partir de données secondaires issues de plusieurs sources, y compris des données sur les entreprises issues de la comptabilité nationale, les enquêtes sur l'emploi et le niveau de vie des ménages, des rapports du recensement général de la population et de l'habitat ainsi que des données primaires collectées en mars 2024. La collecte de terrain a été réalisée auprès d'unités de production formelles et informelles, d'individus et d'intermédiaires intervenant sur le marché du travail local et vise à combler les lacunes liées au manque de données actualisées car celles officiellement disponibles se limitent à 2019.

Le rapport fournit des informations en termes de croissance démographique, de niveau de qualification des ressources humaines locales, d'inadéquation des compétences, d'attractivité et de mesures de développement local intégrées. Par ailleurs, une analyse approfondie du secteur informel manque à cette étude qui se focalise sur la dynamique du secteur formel comme moteur de développement local.

L'étude révèle que les villes de Korhogo, San Pedro et Daloa enregistrent respectivement des croissances démographiques significatives, tandis que la population de Bouaké stagne en raison d'un passé conflictuel. Cependant, les niveaux de qualification des travailleurs restent faibles dans toutes les villes, avec une forte présence de l'informel et un faible taux d'employabilité des jeunes. Les villes sont confrontées à une inadéquation des compétences locales qui se traduit par des problèmes de chômage et de sous-emploi, débouchant ainsi sur une faible qualité des emplois disponibles.

Les quatre villes secondaires présentent des situations migratoires distinctes et complexes, où les opportunités et les défis d'intégration varient considérablement d'une ville à l'autre. Alors que San Pedro montre une meilleure intégration des migrants internes, les populations migrantes tant internes qu'externes de Bouaké et de Korhogo font face à des défis croissants.

Chaque ville possède des caractéristiques uniques, se traduisant par des scores d'attractivité variés. Bouaké bénéficie d'infrastructures de transport et de services de qualité, tandis que Daloa ressort par son accessibilité. Korhogo, en tant que leader en attractivité, bénéficie d'une perception favorable grâce à ses multiples atouts culturels et sociaux. En revanche, San Pedro présente des lacunes économiques significatives, malgré quelques résultats positifs en matière de qualité de vie et de sécurité. Les données révèlent également l'impact d'éléments tels que la fiscalité et les infrastructures, indiquant une nécessité de repenser les politiques publiques pour mieux répondre aux besoins spécifiques des populations locales et des unités de production. Par ailleurs, ces villes présentent des préoccupations communes et des spécificités locales qui méritent d'être prises en compte dans les stratégies de développement intégrées.

L'étude souligne enfin l'urgence d'adopter des stratégies inclusives et ciblées pour stimuler l'emploi, améliorer la qualité des compétences et renforcer l'attractivité des villes secondaires en Côte d'Ivoire. En exploitant les atouts uniques de chaque localité et en comblant les lacunes observées, ces villes pourraient devenir des pôles de croissance dynamique, réduisant la pression sur Abidjan et favorisant un développement équilibré à l'échelle nationale. Cela passe par le renforcement de l'offre de formation technique et professionnelle en coordination avec le secteur privé, l'amélioration de l'environnement économique à travers des politiques fiscales attractives pour les investisseurs, le développement et la valorisation du tissu économique local, notamment des PME, l'amélioration du cadre de vie avec des infrastructures adéquates et des services publics de qualité et une politique de promotion de l'attractivité des villes basée sur une communication ciblée sur les atouts des villes et le développement des projets touristiques.

INTRODUCTION

Longtemps considérées comme relais territorial de la métropole, les villes secondaires connaissent ces dernières années une croissance démographique continue. Elles ne se limitent plus à jouer un rôle d'interface entre les grandes villes et les zones rurales pour la spéculation des matières premières agricoles, industrielles et minières. Selon le rapport de la BAD sur les villes secondaires en Afrique (BAD, 2022), le nombre de villes secondaires est passé de 533 en 1990 à 1697 en 2020, soit une progression de plus de 318 %. Ces villes, généralement situées en Afrique subsaharienne¹, ne disposent pas d'autonomie financière ou fiscale et le secteur industriel moderne y est faiblement représenté. Cependant, elles offrent aux populations rurales des opportunités d'emplois non agricoles, élargissant ainsi la base économique locale (Mainet et Kihonge, 2015).

L'approche théorique de Lewis (1954) soutient que le développement des villes devrait se traduire par un passage progressif du secteur traditionnel vers le développement du secteur moderne. Cette progression induit un transfert de la main d'œuvre des zones rurales vers les zones urbaines, permettant ainsi d'augmenter la production et de réaliser des profits, lesquels sont par la suite réinvestis au profit de la production et de l'emploi ((Todaro, 1969 ; Harris et Todaro, 1970). Cependant, le contraste empirique observé en Afrique subsaharienne montre que ce modèle dual de l'économie a pour conséquence de favoriser la prolifération des activités informelles et la précarité des emplois (Cadot, 2008). En effet, la croissance des villes secondaires ne s'accompagne pas nécessairement d'une transformation structurelle de l'économie. En particulier dans les pays en développement, les tendances urbaines n'induisent pas le développement des industries et des services, limitant ainsi les opportunités d'emplois formels dans les zones urbaines (Lorthiois, 2013).

A l'instar de la plupart des pays à revenus faibles ou intermédiaire, la Côte d'Ivoire connaît une urbanisation importante depuis son accession à l'indépendance en 1960. L'accélération de la croissance urbaine a été notamment le fruit de politiques visant à contribuer au développement économique et social du pays, favorisant ainsi d'importants flux migratoires. Ainsi, la proportion d'urbains est passée de 14 % à 45 % entre 1960 et 1980 puis à 52,5 % selon les chiffres du

recensement général de la population et de l'habitat réalisé en 2021. En 2023, le rapport de l'ONU-Habitat mentionne que le nombre de villes de plus de 100 000 habitants est passé de huit en 1998 à 17 en 2021. Cependant, les disparités spatiales des ressources ont conduit à une hétérogénéité de la configuration urbaine en Côte d'Ivoire, se traduisant par une « macrocéphalie »² de l'armature urbaine. Le cas de la ville d'Abidjan qui n'occupe que 2,5 % du territoire national mais abrite 21,5 % de la population totale (OPENDATA, 2022)³ et près 90 % des entreprises formelles (INS, 2018) en est une illustration. Ces statistiques amènent à s'interroger sur la capacité des autres villes à impulser leur développement en favorisant l'émergence des entreprises et une main d'œuvre de qualité.

Le présent rapport vise à examiner l'offre de compétences, la demande de travail et les facteurs d'attractivité des villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro. Plus spécifiquement, il s'agit de :

- ✚ Décrire la structure des bassins d'emplois de ces villes secondaires ;
- ✚ Analyser les facteurs d'attractivité de ces villes secondaires ;
- ✚ Proposer des mesures intégrées de développement des bassins d'emplois locaux.

L'étude revêt une importance capitale pour plusieurs raisons. Premièrement, elle permet de comprendre les dynamiques économiques et les opportunités d'emploi spécifiques à chaque localité. Chaque ville dispose en effet d'atouts économiques qui peuvent contribuer à un développement équilibré en Côte d'Ivoire. Deuxièmement, l'examen de l'attractivité des villes secondaires permet de mettre en lumière les facteurs susceptibles d'y attirer entreprises et ménages. Troisièmement, cette analyse aide à identifier les domaines d'interventions publiques prioritaires dans chaque localité. En adressant les défis liés à l'offre de compétences et en proposant des améliorations pour attirer les investisseurs, ces villes peuvent devenir des pôles de croissance dynamique, soulageant ainsi la pression sur Abidjan et favorisant un développement plus inclusif à l'échelle nationale.

Le cadre analytique de l'étude repose d'abord sur une description des indicateurs clés du marché du

¹ Les villes secondaires étaient au nombre de 2400 dans le monde en 2019 dont les deux tiers en Afrique et en Asie.

² L'expression désigne la configuration d'un espace largement dominé par un pôle unique concentrant population, activités et

fonction au point de freiner voire d'empêcher l'affirmation des pôles secondaires.

³ Résultats du RGPH 2021 ;

<https://data.gouv.ci/datasets/recensement-de-la-population-ivoirienne>.

travail dans le contexte local, en se penchant sur les caractéristiques de l'offre et de la demande de travail ainsi que sur l'organisation du marché. Ensuite, les facteurs d'attractivité des villes étudiées sont analysés, avant d'examiner enfin les attentes des populations en matière de développement. Les données utilisées proviennent de diverses sources, y compris des statistiques sur les entreprises issues de la comptabilité nationale, des enquêtes sur l'emploi et le niveau de vie des ménages, ainsi que des rapports de recensement. Des données primaires ont été également collectées auprès des unités de production, des individus et intermédiaires du marché local du travail.

Ce papier de recherche s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche plus large intitulé « Capital humain et développement local : Inadéquation

compétence-emploi et attractivité des villes secondaires ». Dans ce contexte, l'axe 2 du programme se concentrera spécifiquement sur l'analyse spatiale de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, permettant ainsi d'explorer de manière approfondie les dynamiques des villes secondaires et d'identifier les facteurs qui influencent cette disparité.

La suite du papier de recherche est structurée comme suit : la section 2 propose une revue de littérature sur les théories expliquant la dynamique de la formation des bassins d'emplois et l'attractivité des territoires. La section 3 présente le cadre analytique de l'étude. La section 4 décrit la structure des bassins d'emploi de chaque ville. La section 5 analyse leurs facteurs d'attractivité, avant d'en tirer les conclusions.

2. REVUE DE LITTÉRATURE

2.1. Définition de concepts

Les notions de compétences, de bassins d'emploi et d'attractivité sont à la fois complexes et profondément ancrées dans le contexte spécifique de cette étude. Pour faciliter la compréhension, il est essentiel de définir ces trois notions.

D'abord, la compétence est perçue comme un ensemble de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être permettant à un individu d'accomplir efficacement une tâche ou une fonction dans un cadre donné. Comme le souligne Arrow (1973), bien que les diplômes et le niveau d'éducation ne soient pas toujours des indicateurs fiables des compétences individuelles, ils peuvent toutefois révéler des aptitudes, des atouts et la capacité d'une personne à occuper un emploi spécifique. Ainsi, dans cette étude, le dernier diplôme obtenu par un individu est utilisé pour appréhender ses compétences.

Ensuite, le terme de bassin évoque l'espace géographique ayant des caractéristiques particulières liées notamment à la notion d'emploi, de main-d'œuvre et de zone de résidence. Beaumert (1992) définit le bassin comme un territoire marqué par des migrations définitives, la prédominance d'une certaine activité économique et l'accès aux infrastructures majeures. En Côte d'Ivoire, l'AGEPE (1998) identifie le bassin en se référant à l'emploi : il s'agit d'un marché local du travail bénéficiant d'une certaine autonomie en termes de main-d'œuvre, d'activités économiques et d'intermédiaires. En France, l'INSEE (2015) définit le bassin d'emploi comme une zone géographique dans laquelle la majorité des actifs résident et travaillent, et où les entreprises peuvent trouver la main-d'œuvre nécessaire pour pourvoir leurs offres. Les limites d'un bassin peuvent être établies par trois méthodes principales : statistique, intuitive ou administrative (Flatres, 1985). La démarche administrative est privilégiée dans cette étude. Ce choix se justifie par le fait que la ville se positionne comme le moteur de développement de la commune, celle-ci relevant d'un découpage administratif. La commune est en effet constituée d'une zone urbaine (la ville) et des zones rurales environnantes, et dirigée par une collectivité locale (la mairie). Ainsi dans une relation centre-périphérie, la ville peut être analysée comme un bassin d'emploi.

Enfin, l'attractivité d'un territoire désigne la capacité de celui-ci à attirer des flux et à maintenir durablement des populations et des ressources (Alexandre *et al.*, 2010). Elle se réfère également à la capacité d'un territoire à conserver ou à attirer de nouvelles activités et des emplois (Mulkay, 2006) ainsi qu'à son aptitude à accueillir de nouvelles entreprises, des investissements ou des travailleurs qualifiés (Olszak, 2010). Chaze (2017) souligne que chaque territoire possède des ressources intrinsèques, non productibles ni transférables, qui contribuent à sa spécificité. Il définit donc l'attractivité comme la capacité d'un territoire à séduire grâce à l'attrait qu'il génère.

Pour appréhender la dynamique des bassins d'emploi et l'attractivité des territoires, plusieurs théories de l'économie spatiale sont pertinentes, notamment celles relatives aux économies d'agglomération et à la croissance économique régionale, accompagnées de la théorie du marché du travail local. Ces approches théoriques offrent des perspectives complémentaires pour comprendre les mécanismes sous-jacents à la formation des bassins, à l'attractivité et au développement des territoires, en mettant en lumière les interactions entre les acteurs économiques, les caractéristiques locales et les politiques publiques.

2.2. Théorie de l'agglomération

La théorie de l'économie d'agglomération fournit un cadre théorique qui explique l'origine et l'évolution de la répartition spatiale des activités économiques et du regroupement des individus. De courant néoclassique, elle se caractérise par l'importance des coûts de transport et de localisation des activités économiques pour expliquer la formation des bassins d'emplois et l'attractivité des territoires. Les travaux de Marshall (1919) sur la formation des districts industriels ont permis de jeter les bases de cette théorie qui sera plus tard reconnue, avec l'apport de Mills (1967), comme un facteur explicatif majeur dans la formation des villes. En effet, l'économie de l'agglomération tente de connaître les raisons pour lesquelles les individus, les firmes, identiques ou non, se regroupent sur un espace donné plutôt que de se répartir uniformément dans l'espace. La théorie de l'agglomération suggère que les firmes et les individus sont motivés par des avantages qu'ils tirent à vivre à proximité les uns des autres ou des interactions qu'ils

ont les uns avec les autres. Par exemple, les entreprises ont tendance à se regrouper dans des zones géographiques spécifiques pour bénéficier des économies d'échelle, des externalités positives, des synergies industrielles et des réseaux de connaissances. De même, les individus entretiennent entre eux des interactions hors marché, directement (relations amicales et sociales) ou par l'intermédiaire des équipements collectifs de la ville (loisirs, culture).

Selon Fujita (1990), les agglomérations sont engendrées suivant trois modèles qui se construisent en tenant naturellement compte des coûts de transport. Dans le premier modèle, les firmes et les individus sont guidés par les dotations naturelles des lieux qui fondent leur avantage comparatif et les rendent attractifs. Dans ce cas, l'inégale distribution des ressources naturelles et des conditions de transport permettent aux agents économiques de faire un choix de localisation selon leurs préférences ou besoins. Dans le second modèle, les agglomérations sont constituées à partir des effets d'externalité dans lesquels l'agglomération spatiale résulte d'interaction hors-prix entre agents. Par exemple, les effets externes technologiques ou les interactions de type échange d'information ou contact personnel favorisent la réduction des coûts de transaction à partir d'un effet de proximité sans recourir au marché. Enfin, le dernier modèle montre que les agglomérations se construisent à travers un modèle concurrentiel de type monopolistique ou oligopolistique, avec la juxtaposition de nombreuses firmes produisant des biens de substituts proches. Dans ce dernier cas, les économies d'agglomération sont la conséquence d'une préférence pour la variété. D'un côté, les entreprises manifestent des préférences pour la diversité des inputs. D'un autre côté, les ménages manifestent des préférences en termes de variété de produits et services disponibles pour la consommation.

De la période postindustrielle jusqu'à la fin des années 1980, la localisation des industries était déterminée par des facteurs tels que les dotations factorielles des territoires (le travail, le capital et la terre), les coûts de facteurs, les atouts naturels et infrastructurels des territoires, la taille du marché, etc. Weber (1909) qualifie ces éléments factuels de technico-naturels qui constitueraient l'une des causes de concentration industrielle. Pour Weber (1914), certains facteurs socio-culturels susceptibles d'être transformés au moyen d'une action politique (taux d'intérêt, taux de profit des entreprises, etc.) sont à la base de la construction des agglomérations. Ces facteurs apportent une explication à l'attractivité de certains lieux notamment pour la main d'œuvre. L'auteur fait la distinction entre les facteurs socio-culturels d'attractivité des territoires et les facteurs technico-naturels sur lesquels il est possible d'agir par le contrôle supérieur de la nature (coûts de facteurs, climat, niveau de vie, éducation, etc.).

D'après Baumont et Huriot (1995), les ménages se voient attribuer trois fonctions : ils travaillent dans les firmes, ils sont consommateurs de sol et d'un bien composite. L'agglomération de ménages et de capital humain diversifié devient une source d'agglomération des firmes qui relie les dynamiques de la production et des ménages. Ainsi, les déplacements domicile-emploi et la concurrence pour l'occupation du sol sont, entre autres, les éléments d'interaction entre les firmes et les ménages, lesquels peuvent influencer la localisation des ménages par rapport aux entreprises.

▪ Hypothèse de causalité circulaire

Les firmes se concentrent dans des lieux où il existe un vaste marché. De même, un vaste marché existe dans des lieux où la production industrielle est concentrée. Baumont et Huriot (1995) qualifie cette première causalité circulaire de « liaison en amont ». Les individus, quant à eux, s'installent près des concentrations industrielles pour tirer un avantage des prix bas. Cet effet est qualifié de « liaison aval ». Dès qu'une firme ou un premier groupe de firmes s'installe en un lieu, d'autres firmes vont les suivre pour bénéficier des économies d'agglomération (Krugman, 1991, 1993, Baumont et Huriot, 1995). C'est le résultat d'un processus cumulatif, généralement observé dans les modèles économiques où se côtoient un secteur agricole et un secteur industriel pour tenir compte du coût de transport et de la part des dépenses en biens industriels (Krugman, 1991). L'agglomération tend à s'accroître aussi longtemps que le gain net de l'agglomération reste positif jusqu'à ce que celle-ci atteigne une taille optimale pour ensuite voir d'autres agglomérations se constituer (Fujita et Krugman, 1994). Par ailleurs, Anas (1992) suggère l'existence de coûts de décentralisation, représentant l'inertie qui s'oppose à l'éclatement de l'agglomération. Si ces coûts sont plus importants que les gains espérés de l'éclatement (eux-mêmes égaux aux coûts d'agglomération évités), alors la taille de la ville continue à croître au-delà de l'optimum, malgré les rendements décroissants de l'agglomération. Ceci a pour effet de déplacer les seuils de bifurcation et conduit à une temporalité différente du processus d'agglomération-dispersion (Baumont et Huriot, 1995).

▪ Lien entre agglomération et ville

La ville est perçue dans ses attributs fonctionnels comme une agglomération d'activités économiques et d'individus qui peut être uni- ou plurifonctionnelle et plus ou moins rudimentaire (Baumont et Huriot, 1995). Elle est à la fois une agglomération productive liée à la concentration spatiale de la production des biens différenciés ou des biens

différents, mais également une organisation sociale dans laquelle les individus interagissent entre eux. L'une des caractéristiques de la ville réside donc dans l'agglomération d'activités différentes. Elles sont souvent liées à la taille de l'agglomération et à la présence d'infrastructures publiques ou de services à la production. En outre, les ménages ont d'abord entre eux des interactions hors marché, directement (relations amicales et sociales) ou par l'intermédiaire des équipements collectifs de la ville (loisirs, culture). La ville naît ainsi des interactions économiques entre les firmes et les ménages et des interactions sociales entre les individus qui toutes ensemble créent une « atmosphère urbaine ».

Baumont et Huriot (1995) notent aussi que le processus de division du travail et les comportements monopolistiques des firmes ont conduit à l'émergence d'une organisation productive particulière, appelée organisation productive diffuse, constituée d'une multitude de petites firmes à la fois spécialisées et différenciées. Au sein de cette organisation productive diffuse, les transactions se multiplient et conduisent, conformément aux principes d'agglomération, à une concentration géographique des firmes afin de minimiser les coûts de transaction. L'espace urbain est le lieu de diffusion de cette organisation. La pertinence de cette identification peut être analysée à travers trois critères, d'unicité, d'efficacité et de pérennité.

Le principe d'unicité sous-entend que la ville est la seule organisation économique spatiale appropriée à une organisation industrielle diffuse. En effet, la ville est le lieu privilégié de la minimisation des coûts de transaction : ces coûts sont particulièrement élevés dans les activités de service qui ont donc tendance à s'agglomérer en ville, créant ainsi des économies d'urbanisation et favorisant la croissance des grands centres urbains. À côté de la proximité géographique, ce sont aussi les proximités économique, socio-politique et culturelle qui permettent de minimiser les coûts de transaction (Bellet *et al.*, 1993). Les transactions seront d'autant plus efficaces si un sentiment d'appartenance à un même groupe d'intérêt relie les différents co-contractants et permet l'instauration d'un climat de confiance propice à la collecte et à l'échange des informations nécessaires à la transaction. Cela renvoie à la représentation de la ville comme lieu privilégié de manifestation des interactions sociales et de l'apprentissage collectif des savoirs permettant de minimiser les coûts de transaction.

Le principe d'efficacité sous-entend que la ville est l'organisation économique spatiale la plus appropriée. En effet, l'agglomération urbaine regroupe, par définition, un ensemble de firmes spécialisées et différenciées et pourrait à ce titre être considérée comme une organisation industrielle. Mais elle est également dotée de l'ensemble des moyens nécessaires à la valorisation de ces différentes firmes : les fonctions administratives et financières et les services aux producteurs (Hansen, 1990) nécessaires à la production, mais aussi les moyens de communication et de transport nécessaires aux échanges (Tofflemire, 1992), etc., sont autant de sources d'économies d'agglomération captées par l'organisation productive. Par nature, l'agglomération urbaine regroupe l'organisation industrielle diffuse qui s'y localise, tandis qu'une organisation productive résiliaire ne s'identifie qu'à elle-même et ne tire de bénéfices que de son propre fonctionnement.

Le principe de pérennité suppose, enfin, que la ville joue un rôle majeur dans la viabilisation même de l'organisation productive. En effet, l'organisation industrielle diffuse est une structure productive relais de la firme qui s'appuie sur un modèle de spécialisation flexible (Piore et Sabel, 1984). Et ce type d'organisation se rencontre « ... dans ces grandes villes et grandes régions industrielles où plusieurs industries différentes se trouvent développées. Si l'une vient à manquer pendant quelque temps, les autres peuvent lui venir en aide indirectement. » (Marshall, 1989). Aujourd'hui, les villes véhiculent toujours cette image de flexibilité économique et sociale, voire de flexibilité optimale comme le suggère l'appellation de « villes assurance tous risques » (Veltz et Savy, 1993). Dans cet esprit, la ville est garante d'une certaine pérennité de l'organisation productive face à l'évolution rapide des conditions économiques et elle apparaît être la véritable projection sur l'espace des nouvelles stratégies organisationnelles des firmes (Rallet et Torre, 1995).

2.3. Théorie du marché local du travail

Le marché local du travail est appréhendé comme un ensemble formel de relations liant des éléments entre eux, dans lequel apparaissent des pôles attractifs ou répulsifs, des forces centrifuges ou centripètes (Gambier, 1980). L'espace, au même titre que l'âge, le sexe, la qualification, apparaît comme un découpage de plus pour mieux appréhender les défis globaux du marché de travail. Ainsi, la formulation d'une théorie du marché local du travail met l'accent sur la relation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur un espace géographique donné. Elle met en lumière les facteurs qui influent sur la formation de bassins d'emplois, tels que la mobilité de la main-d'œuvre, les compétences spécifiques à un espace et les interactions entre les employeurs et les travailleurs locaux. En effet, tout comme la théorie de l'agglomération, les différentes approches de la théorie du marché local de travail soutiennent l'idée selon laquelle la distribution des emplois et de l'activité dans un espace suit un processus non aléatoire qui ne peut laisser indifférentes les politiques d'aménagements, et qui ne peut manquer de se répercuter sur le comportement des agents économiques. Deux approches se distinguent de la théorie du marché local du travail : le marché local concurrentiel et la segmentation du marché local.

▪ Approche concurrentielle du marché local du travail

L'approche concurrentielle du marché du travail local est fondée sur les hypothèses traditionnelles du marché concurrentiel : la transparence du marché supposant que tous les agents sont censés connaître les données du marché ; l'homogénéité du travail postulant l'interchangeabilité des biens échangés ; l'atomicité du marché supposant qu'aucun agent ne peut à lui seul infléchir les mécanismes d'échange ; l'élasticité infinie de l'offre et de la demande se basant sur la non contrariété des mécanismes du marché ; et la mobilité, conséquence des hypothèses précédentes et une condition de leur réalisation. A cela s'ajoute le comportement rationnel des agents, aussi bien du côté de la demande de travail par la recherche du profit maximum que de l'offre de travail par le choix en termes d'utilité relative des emplois (Gambier, 1980).

L'espace est considéré comme une variable de plus dans le comportement rationnel des agents. En outre, le modèle concurrentiel du marché local de travail est un marché unidimensionnel défini à partir d'un critère qui peut être lié soit à l'objet échangé, soit aux modalités de l'échange. On parlera, par exemple, de « bassin de main-d'œuvre », si l'on met l'accent sur les ressources humaines. En revanche, on avancera plutôt l'idée de « zone d'emplois », si c'est l'équilibre de l'emploi qui préoccupe. Les modalités de l'échange spécifient quelque peu les limites de ce marché (Héraud et Mougeot, 1975 ; Gambier, 1980).

▪ Approche par la segmentation du marché

La seconde approche fondée sur la segmentation du marché part de l'hypothèse de la division du marché du travail en deux segments primaire et secondaire correspondant au concept de dualité du marché : le segment primaire offre des emplois aux salaires relativement élevés, avec de meilleures conditions de travail, des possibilités de promotion, des relations de travail institutionnalisées et une stabilité relative ; par opposition, le segment secondaire offre des salaires peu élevés, des conditions de travail peu enviables, de faibles chances de promotion, des relations de travail personnalisées entre salariés et employeurs soumises à un large arbitraire, une forte instabilité de l'emploi, et donc des passages plus fréquents sur le marché du travail (Gambier, 1978). Ainsi, l'approche par la segmentation s'appuie sur l'existence de groupes d'emplois, de stratégies différentes. Elle intègre l'espace dans le fonctionnement du marché du travail pour analyser la diversité des comportements des agents sur le marché, l'interrelation de leurs stratégies liées aux contraintes de voisinage auxquelles elles sont soumises. Le marché du travail en tant que processus d'affectation de la main-d'œuvre dans des emplois est alors conçu comme une articulation de filières dans lesquelles s'insère la main-d'œuvre de façon non aléatoire (Gambier, 1980).

▪ Relations entre agents dans la théorie du marché local du travail

Ainsi, les situations d'emplois que l'on rencontre dans l'espace sont à l'intersection de trois champs d'action dont les structures locales d'aménagement de l'espace (logement, transport, etc.), le système productif ayant ses propres règles de développement et les comportements d'agents ayant entre eux un certain nombre de relations conflictuelles, de dépendance, de coopération, etc. (Gambier, 1980). L'articulation entre ces trois champs s'opère par le biais d'un certain nombre de comportements qui contribuent à façonner les emplois dans l'espace. Les rapports de l'agent à son milieu et des agents entre eux contribuent à la répartition des individus dans des emplois et donc au fonctionnement du marché. L'analyse des relations entre entreprises et de leur comportement sur le marché du travail

paraissent essentielles dans la compréhension des modalités d'aspiration et de refoulement de la main-d'œuvre, et de leur diversité dans l'espace.

Sur le marché du travail, les entreprises peuvent développer une relation de *concurrence traditionnelle* dans laquelle chacune des entreprises tente d'attirer la même main d'œuvre sans disposer d'atouts particuliers qui les différencient des autres. Elles peuvent développer une relation d'*entente*, implicite ou explicite, à travers une coordination des actions sur les salaires ou des accords de non-concurrence sur leurs personnels à l'effet de freiner les revendications des travailleurs et éviter une surenchère sur les salaires. Dans ce second cas, l'entente peut aller jusqu'à se prêter le personnel qualifié pour lutter contre l'exode de celui-ci et réduire les charges pendant les périodes de faibles productions (Pommier-Peneff, 1975). Elle peut également conduire à un partage de l'espace géographique en réserve propre à chaque entreprise. C'est ainsi que par une politique de transport interne à l'entreprise, celle-ci peut recruter selon des axes routiers. Les entreprises peuvent développer une relation de *complémentarité* qui résulte de facteurs qui dépassent le cadre de la relation établie. C'est ainsi que certaines entreprises embauchent des catégories de main-d'œuvre particulières (femmes, jeunes, etc.) laissant de fait à d'autres la possibilité de recruter d'autres catégories. Cette complémentarité apparaît par exemple dans l'industrie agro-alimentaire et les activités agricoles, en raison de leur déroulement saisonnier. Enfin, les entreprises peuvent développer une relation de domination (Lantner, 1974). Celle-ci résulte du fait que certaines entreprises peuvent imposer à d'autres leurs décisions sur le marché du travail. C'est ainsi que certaines firmes pourront puiser chez d'autres la main d'œuvre formée dont elles ont besoin. Cette influence unilatérale résulte le plus souvent de facteurs internes plus favorables : salaires plus élevés, promotions possibles, stabilité de l'emploi plus grande, conditions de travail meilleures. Toutefois, toutes ces relations ne sont pas séparables et pourraient s'imbriquer l'une à l'autre.

2.4. Théorie de la croissance économique régionale

La théorie de la croissance économique régionale étudie les facteurs qui contribuent à la croissance économique dans des régions spécifiques, plutôt que dans l'économie globale. Elle met l'accent sur les différences entre les régions et les dynamiques de croissance qui leur sont propres, permettant ainsi de formuler des politiques économiques efficaces et de promouvoir le développement économique local durable. Isard (1951) mettait en avant la nécessité de mobiliser les résultats de la macroéconomie au niveau régional. Il s'agit notamment de favoriser au niveau local les investissements dans les infrastructures, l'éducation et la formation, l'innovation, l'entrepreneuriat ainsi que les politiques publiques et les initiatives de développement économique (Claval, 2008).

Depuis le début de l'industrialisation, la géographie économique des pays capitalistes a toujours été marquée par le développement de régions centrales, jouant un rôle moteur dans la croissance nationale (Pollard, 1981). Aux XVIII^e et XIX^e siècles, de telles régions motrices émergent là où se trouvent des ressources comme le charbon ou le minerai de fer, et elles constituent les cœurs industriels traditionnels de l'Amérique du Nord et de l'Europe de l'Ouest (Scott et Leriche, 2018). Ces usines motrices sont au cœur des « pôles de croissance » que Perroux (1961) identifie comme clef de voûte du développement capitaliste. Autour de ces pôles gravitent la structuration des activités économiques agricoles, l'exploitation des ressources naturelles, et des centres urbains qui fournissent divers services pour leur espace environnant et qui parfois fabriquent des produits traditionnels sur le plan artisanal (Scott et Leriche, 2018).

Hirschman (1958) et Myrdal (1959) analysent le modèle de croissance régionale en termes de rapport centre-périphérie tel que développé par Christaller (1933)⁴. En dépit d'un certain écart sémantique, Hirschman, utilisant les termes de polarisation et de ruissellement (*polarization* et *trickle down*) et Myrdal, utilisant les termes de gravitation et diffusion (*backwash* et *spread*), convergent sur le fond de leurs analyses, de même qu'ils tombent d'accord sur l'idée que les causations cumulatives constituent le mécanisme de base de la croissance régionale. Tous deux avancent en effet l'idée que les centres industriels se développent grâce aux économies d'échelle externes, drainant ainsi les travailleurs les plus talentueux et qualifiés des aires périphériques (processus correspondant à la polarisation et à la gravitation). Ces aires périphériques sont quant à elles analysées comme étant des réservoirs de main-d'œuvre bon marché, éloignées des centres où les salaires sont élevés, et des lieux attractifs pour localiser des usines où opérer des tâches routinières et déqualifiées.

⁴ La théorie de la centralité, développée par Christaller (1933), met l'accent sur la distribution spatiale des villes en fonction de leur fonction de centralité dans un réseau urbain, en mettant en avant l'accessibilité, les services et les équipements disponibles dans les villes.

2.5. Etudes sur l'attractivité des territoires

L'influence relative que peut avoir un territoire sur des agents économiques est liée aux avantages en termes de gains économiques, socio-culturels, environnementaux, etc. que ceux-ci tirent de ces territoires. Les avantages comparatifs des territoires liés aux dotations factorielles ou même à son historique jouent un rôle majeur dans les choix de localisation (Coissard, 2006). Pourtant, les études intra-nationales sur l'attractivité territoriale ne sont pas assez courantes. La plupart s'interroge sur l'attractivité des pays en mettant en exergue le rôle historique des frontières nationales, l'importance des gouvernements nationaux dans le commerce mondial et le poids de l'environnement institutionnel national dans la formulation des stratégies des entreprises multinationales (Ferrara et Henriot, 2004 ; Keramidos *et al.*, 2016).

Des auteurs se sont intéressés aux différentes crises sociales et économiques auxquelles les territoires locaux font face notamment la création d'emplois, l'amélioration du revenu, la désertion des entreprises, l'exode des populations (Musson, 2015). Dans ce champ, les études distinguent, d'une part, les facteurs qui attirent les investisseurs ou les entreprises et, d'autre part, ceux qui attirent des ménages ou groupes spécifiques de ménages sur un territoire.

▪ Facteurs d'attractivité pour les entreprises

Les exigences des entreprises dans leur choix d'implantation sont nombreuses et très souvent contextuelles. Gérardin et Poirot (2010) distingue une dimension liée à l'offre disponible sur le territoire, entre autres : la qualité de la main d'œuvre, les infrastructures, les services, les fournisseurs, l'existence d'un marché et d'une demande potentielle, le coût des facteurs de production, le dynamisme et la nature du tissu économique local, ainsi que les orientations des dispositifs publics d'incitation à l'implantation. A cela s'ajoutent des facteurs d'attractivité « naturels » tels que les ressources naturelles, la mer pour les investissements énergétiques et touristiques (Toumi, 2009). Ainsi, l'attractivité d'un territoire sera évaluée par une entreprise au regard de trois composantes, à savoir les caractéristiques de la demande de l'entreprise, les caractéristiques du territoire lui-même et l'intensité de la concurrence entre les territoires.

Keramidos *et al.* (2016) ont articulé leur analyse autour de l'action managériale des territoires pour expliquer l'attractivité des territoires. Les auteurs ont analysé le processus d'implantation de cinq (5) entreprises multinationales (EMN) ainsi que le rôle joué par les acteurs territoriaux de la région du Kalouga en Russie pour analyser l'attractivité de la région. Les résultats ont permis de mettre en avant le rôle que joue une bonne qualité des pratiques de management territorial dans l'attractivité territoriale. En effet, l'effort consenti par les acteurs publics locaux pour construire une relation avec les EMN, leur implication, leur expérience en matière d'accompagnement dans le processus d'implantation, leurs compétences en termes de coordination et de gouvernance territoriale sont des ressources de différenciation et d'attractivité.

Ces résultats corroborent ceux de Le Gall (2009) qui identifie l'action publique comme un déterminant des décisions de localisation et ceux de Rugman *et al.* (2011) pour qui celle-ci est une caractéristique de l'environnement local qui peut faciliter l'action d'une EMN sur un territoire. En Russie, tout comme en Inde, certains gouvernements locaux, cherchant à se différencier, mènent des réformes locales visant à développer des dispositifs spécifiques pour attirer des entreprises étrangères (Meyer et Nguyen, 2005). L'action publique se matérialise par des mesures incitatives d'ordres financier (subventions, réductions de charges ou allègement de fiscalité), matériel (disposition d'infrastructures), immatériel (informations ou expertises spécifiques, soutien aux différents réseaux territorialisés d'organisation (Carré et Levrato, 2009). Ainsi, les communes et les collectivités revisitent leur stratégie territoriale pour promouvoir et valoriser leur territoire dans un objectif d'attirer de nouvelles cibles à travers une communication autour de leurs caractères distinctifs et leurs avantages concurrentiels (Goncalves, 2019).

En Côte d'Ivoire, la création d'une zone franche dédiée au secteur des TIC et de la biotechnologie dans la commune de Grand-Bassam ainsi que la mise en œuvre des pôles économiques compétitifs (PEC) s'inscrivent dans une logique d'attractivité des territoires locaux. La zone franche de Grand-Bassam est un espace géographique délimité où les règles commerciales et douanières sont différentes du reste du pays dans le but d'encourager l'installation des entreprises étrangères et de stimuler le développement des entreprises locales. Les entreprises installées dans cette zone franche bénéficient de plusieurs avantages notamment des exonérations fiscales, des procédures douanières simplifiées, les infrastructures modernes, etc. Quant aux PEC, ceux-ci visent à assurer un développement économique et social des régions caractérisés par une amélioration des infrastructures économiques

et du cadre de vie des villes. Chaque région économique est spécialisée dans un type d'activité pour lesquelles elle a des avantages comparatifs. A cet effet, plusieurs projets sont prévus pour le renforcement de l'attractivité des régions⁵

▪ Facteurs d'attractivité pour les ménages

L'analyse des facteurs d'attraction des individus/ménages sur un territoire s'inspirent essentiellement des travaux de Sen (2000). Un territoire, comme une ville par exemple, sera d'autant plus attractif pour les individus s'il permet à ces derniers de bénéficier de plus fortes capacités (ou capacités). Il s'agit, entre autres, de la capacité d'être (liberté de se nourrir, de se vêtir, de se loger, d'être en mesure d'échapper aux maladies évitables etc.) et de la capacité d'agir (liberté de se déplacer, d'accéder à l'éducation, d'accéder au marché du travail, de bénéficier de loisirs ou de participer à la vie sociale et politique etc.). Les ménages sont plus sensibles aux ressources offertes par les territoires et aux libertés d'être et d'agir. Ainsi, un territoire attractif est celui qui offre de plus grandes libertés que les autres ; ce qui contribue à retenir la population et à attirer les habitants des autres territoires (Poirot et Gérardin, 2010).

Cusin et Damon (2010) soutiennent que la prise en compte des ressorts plus subjectifs de l'attractivité comme l'attrait lié à l'image, la culture, l'histoire, les grands événements, l'art ou encore les critères esthétiques sont des outils qui contribuent à renforcer l'identité des territoires et qui peuvent être transformés en valeur marchande (valorisation du foncier, arrivée d'investisseurs, location d'espaces commerciaux, etc.). Ainsi, à la vente des « produits de la ville » (biens et services), s'ajoute celle de la « ville comme produit ».

Musson (2015) articule son analyse autour d'un construit d'attractivité durable. S'appuyant sur les travaux qui mettent en avant le rôle attractif de la qualité de vie, de la recherche-développement ou encore de la formation professionnelle, il soutient que des politiques en faveur du développement durable sont également des politiques d'attractivité. Toutefois, l'hétérogénéité des territoires nécessite de prendre des dispositions particulières adaptées à chaque territoire.

Ricbourg et Fernandez (2018) analysent l'attractivité des territoires à partir de 78 indicateurs regroupés en neuf (9) catégories (géographie et climat, démographie, logement et urbanisation, infrastructure, accessibilité, économie, conditions sociales, culture-loisir-patrimoine et politique de développement durable). Pour ces auteurs, l'image d'un territoire le rend plus attractif pour toutes les personnes qui accèdent à un niveau de vie et qui veulent le découvrir. La classification des indicateurs permet de mettre en exergue la dominance de trois catégories d'indicateurs, à savoir « climat et environnement », « logement et urbanisme » et « Infrastructures » qui représentent plus de 50 % des indicateurs principaux dans le choix d'un territoire.

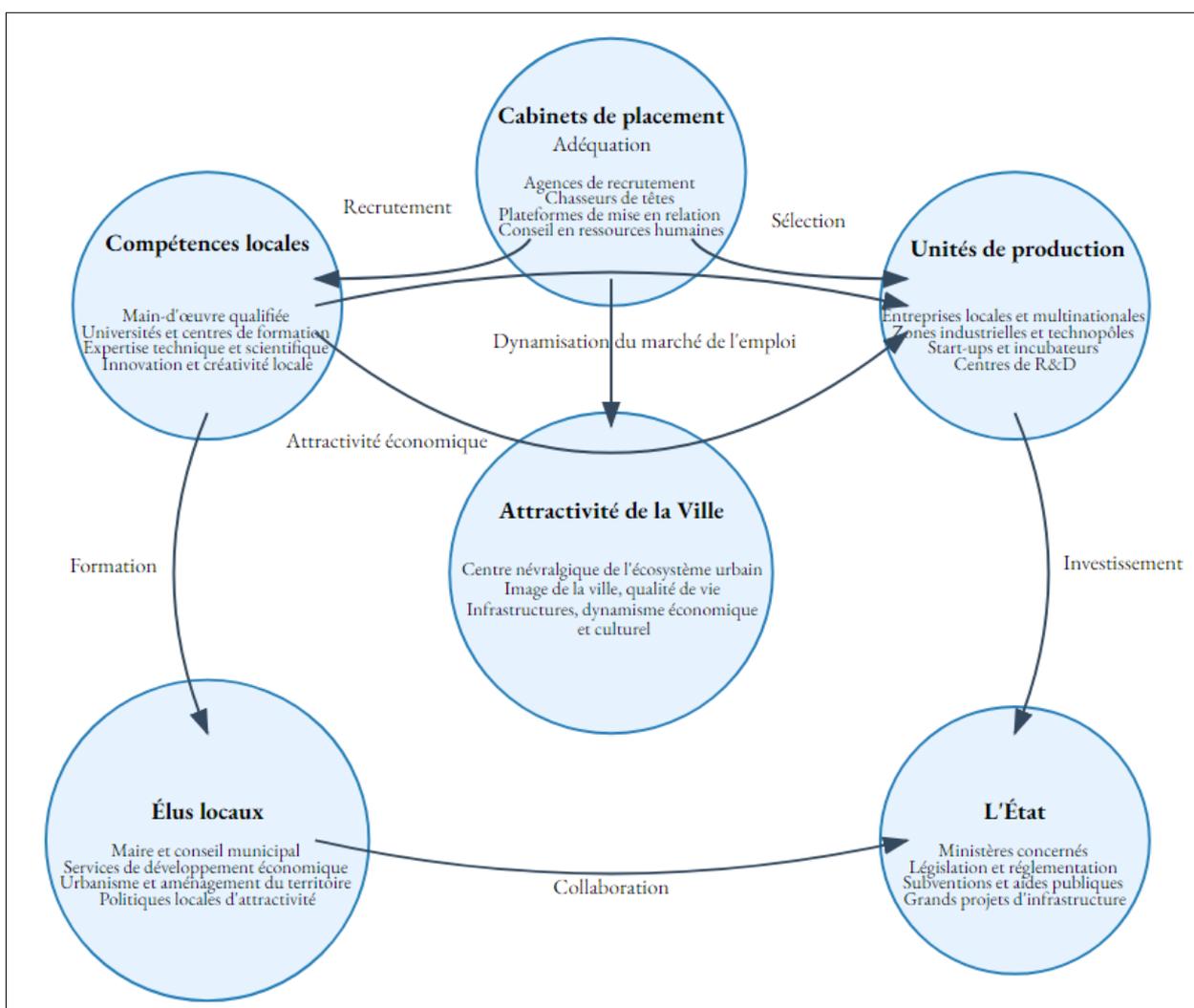
En somme, l'interaction entre la théorie des économies d'agglomération, la théorie de la croissance économique régionale et celle du marché du travail local aide à saisir la dynamique complexe des bassins d'emploi et l'attractivité des villes. Ces diverses approches s'entrelacent pour former un cadre explicatif multidimensionnel. En effet, les bassins d'emploi se constituent souvent autour de secteurs spécifiques, tirant parti des avantages liés à l'agglomération. Toutefois, la diversification économique, encouragée par la théorie de la croissance régionale, peut renforcer la résilience de ces bassins. De plus, un marché du travail dynamique attire des compétences variées, stimulant ainsi l'innovation et la productivité. Par ailleurs, l'attractivité des territoires découle d'une interaction complexe de facteurs économiques et sociaux, qui varient en fonction des projets professionnels des individus et des activités des entreprises. A travers cette littérature et des éléments factuels qui en ressortent, l'attractivité des villes secondaires de la Côte d'Ivoire est analysée, débouchant sur des mesures intégrées de développement de celles-ci.

⁵ Voir portefeuille des projets en annexe pour la programmation des projets à réaliser dans les localités de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro <https://www.economie-ivoirienne.ci/poles-competitifs>

3. CADRE ANALYTIQUE

La figure 1 présente le cadre analytique de l'étude. Elle illustre les interactions complexes entre différents acteurs et facteurs dans un écosystème, influençant mutuellement leurs actions et décisions. L'attractivité de la ville se manifeste par la capacité de celle-ci à attirer et retenir les compétences, les entreprises et les investissements. Cette attractivité influence à son tour la dynamique du bassin d'emploi, créant une boucle de rétroaction positive qui peut stimuler la croissance économique et le développement urbain. Les compétences locales constituent l'ensemble des savoir-faire et expertises disponibles dans la ville. La qualité de ces compétences dépend en partie des structures de formation disponibles, mais également des opportunités d'emplois qu'offrent les unités de production locales. L'intervention des cabinets de placement facilite la rencontre entre l'offre et la demande d'emplois, jouant ainsi un rôle crucial dans la dynamique du marché du travail local. Les autorités locales et l'État travaillent ensemble pour créer un environnement propice au développement économique et à l'emploi à travers un cadre réglementaire, des politiques de l'emploi et des stratégies de développement économique.

Figure 1. Interactions entre les acteurs du marché du travail dans l'attractivité des villes



L'étude décrit dans un premier temps la structure du marché du travail des villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro. Cette démarche permet de mettre en exergue les caractéristiques de l'offre et de la demande de travail ainsi que le fonctionnement du marché à partir d'éléments suivants :

- L'analyse des indicateurs du marché du travail, appliquée au contexte local ;
- L'analyse des formations offertes ;
- L'analyse de la dynamique de création d'entreprises ;
- L'analyse des caractéristiques des entreprises en termes de statut juridique, organisation interne, secteurs et branches d'activité.

L'organisation du marché du travail dans son ensemble est également décrite à travers les mécanismes d'offre d'emploi et le rôle des intermédiaires du marché du travail. Cette première approche à la fois descriptive et analytique permet d'apprécier les forces et les limites du bassin d'emplois local, celui-ci étant un marché du travail avec une certaine autonomie (main d'œuvre, activités économiques, intermédiaires du marché du travail). En raison de la complexité de la notion de compétence, définie comme un ensemble de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être qui permet à une personne d'accomplir efficacement une tâche ou une fonction dans un contexte donné, le diplôme et le niveau d'étude sont retenus comme un proxy.

Le second point d'analyse est celui des facteurs d'attractivité des villes, l'attractivité étant la capacité de la ville à drainer des flux de personnes, d'entreprises ou d'investissements privés en raison de l'attrait que celle-ci dégage. L'analyse des facteurs d'attractivité est menée distinctement par ville pour les entreprises et les individus, permettant ainsi d'avoir une approche comparative des quatre villes.

Le troisième point de cette étude rend compte des attentes des populations en termes de perspectives de développement. La méthode d'analyse des facteurs d'attractivité des villes est présentée dans la section suivante.

Encadré 1. Critères de comparabilité des quatre villes

Le diagnostic d'un bassin nécessite de s'appuyer sur des critères de comparaison assez pertinentes afin de positionner chaque localité par rapport à d'autres territoires comparables (INSEE, 2012). Ainsi, la comparaison des bassins d'emplois des quatre villes repose sur les trois critères suivants :

- 🚩 **Le critère de « grandes villes »** : les villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro se classent parmi les villes de plus de 100 000 habitants. L'effectif de la population dans ces villes les classe comme étant les principales villes secondaires du pays, après Abidjan la ville primatale qui enregistre 5 616 633 habitants répartis sur une surface de 2119 km².
- 🚩 **Le critère de « chef-lieu de région »** : dans la mise en œuvre de la politique de décentralisation, les villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro sont à la fois des chefs-lieux de région et de département, en plus d'être des communes.
- 🚩 **Le critère de « Chefs-lieux de districts »** : les villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro représentent les chefs-lieux de districts autonomes qui sont un regroupement de plusieurs régions dirigées par un ministre-gouverneur. Ce regroupement a pour but de renforcer le maillage territorial de l'administration et de renforcer l'efficacité de l'action du gouvernement au profit des populations. Ainsi, la création des districts autonomes devrait favoriser l'administration des grands projets de développement dans chaque district, l'aménagement des investissements de l'Etat et des programmes à l'échelle du district afin de réduire les disparités régionales, la promotion des potentialités économiques et culturelles de chaque

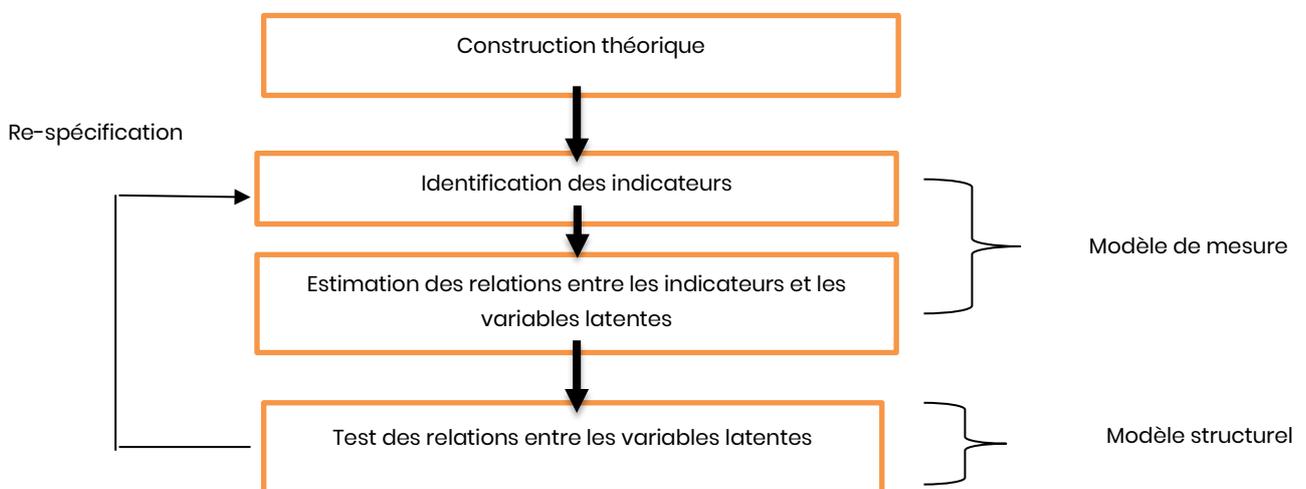
3.1. Modèle théorique

La méthodologie employée repose sur une variante de la modélisation par équations structurelles (SEM) à savoir les moindres carrés partielles (PLS). La modélisation par équations structurelles permet principalement d'étudier, sur une base hypothétique spécifiée sous forme d'équations, les liens de causalité entre plusieurs variables afin de rendre compte du fonctionnement théorique du système étudié (Hoyle, 1995). Elle incorpore les erreurs de mesure et les variables peuvent être soit directement issues d'observations ou de mesures appelées variables « manifestes », soit non directement observables appelées variables « latentes » (Desbois, 2020). Les variables latentes sont mesurées à partir des variables manifestes en isolant leur part de variable commune. Chaque variable manifeste est associée à une seule variable latente et les variables latentes peuvent être liées entre elles. Une variable latente peut être de type « réflectif » dans lequel chaque variable manifeste reflète sa variable latente. Elle peut être de type « formatif » dans lequel la variable latente est générée par ses propres variables manifestes. La modélisation par équations structurelles est soumise à certaines exigences telles que la taille de l'échantillon, la normalité des données qui est une condition indispensable à la consistance des résultats (Chin *et al.* 2001 ; Barnes *et al.*, 2001 ; Mourre, 2021).

La figure 2 présente une articulation du modèle à équation structurelle. Le modèle se compose de deux sous-modèles : un modèle de mesure ou modèle externe et un modèle de structure ou modèle interne. Le modèle de mesure renvoie à l'identification et l'estimation des variables latentes à partir des indicateurs appelés variables manifestes. Les variables latentes sont estimées par des combinaisons linéaires de leurs indicateurs pondérés. Le modèle structurel renvoie à la détermination des relations causales entre les variables latentes. Il est dit récursif si les liens entre les variables sont unidirectionnels. A l'inverse, le modèle est dit non récursif lorsqu'il présente des boucles où deux variables endogènes sont réciproquement cause et conséquence l'une de l'autre. Les liens entre variables latentes (coefficients de régression linéaires) sont estimés par des régressions multiples entre les variables sélectionnées. La partie structurelle permet de tracer le sens des hypothèses formulées au départ.

L'approche par les moindres carrés partiels (Partial Least Squares - Path Modeling notée PLS-PM) est une variante de la modélisation par équations structurelles qui est à la fois moins exigeante et rigoureuse d'un point de vue statistique (Hair *et al.*, 2011). Elle est basée sur la maximisation de la variance et l'estimation par les moindres carrés partiels (PLS). Ce critère la différencie des méthodes classiques basées sur la covariance et le maximum de vraisemblance utilisées en modélisation par équations structurelles (Wold, 1981 ; Lohmöller, 1989). De plus, la méthode PLS se distingue par son caractère prédictif, à la différence de la méthode LISREL qui est un modèle confirmatoire. L'usage des moindres carrés partiels est plus adapté aux échantillons de faible taille, ne nécessite aucune hypothèse sur la distribution des variables et permet de résoudre les problèmes d'hétérogénéité. A partir d'une itération, les paramètres des variables latente sont estimés successivement par le modèle externe puis par le modèle interne jusqu'à la convergence du modèle global.

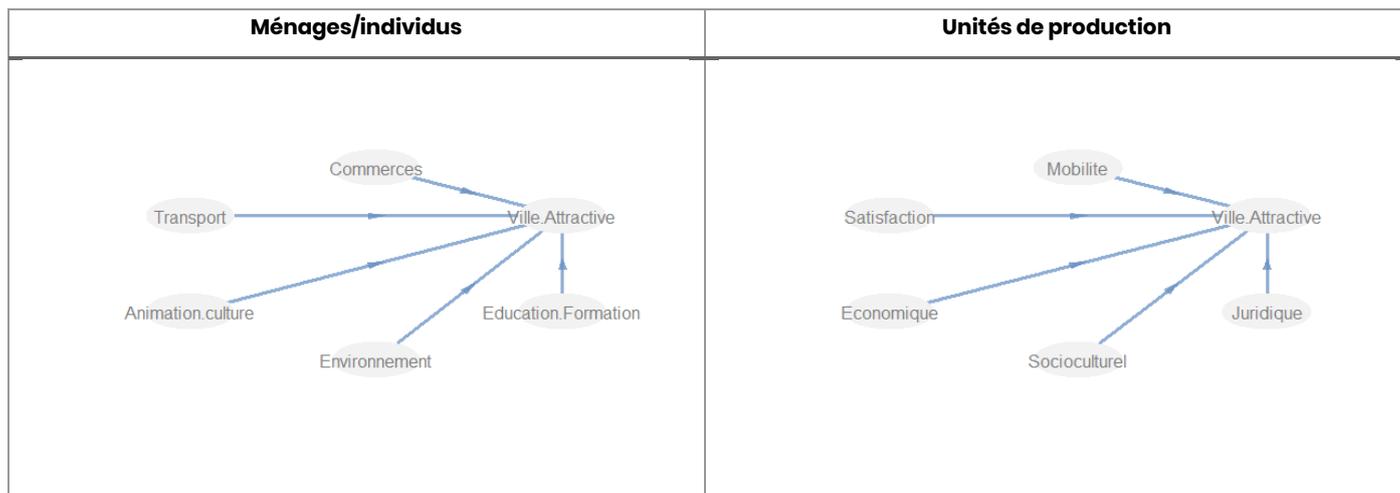
Figure 2. Articulation du modèle à équations structurelles



Sources : Meschi et Livolsi (2003)

La validation du modèle global est aboutie suivant quatre étapes qui sont revisitées dans le cadre de notre analyse. La première étape consiste à spécifier un modèle hypothétique initial décrivant les relations a priori entre les variables latentes et les variables manifestes. Appliquée au contexte de notre étude, l'analyse de l'attractivité des territoires découle du fait que celles-ci disposent d'actifs propres non transférables qui fondent, très souvent, leur avantage comparatif et constituent des facteurs d'attraction des agents économiques. Il peut s'agir d'éléments économiques, socioculturels, infrastructurels, institutionnels, sécuritaires, environnementaux, etc. qui fondent le jugement des agents économiques sur l'attractivité de la ville. En se référant à la littérature existante, la figure 2 présente deux construits théoriques formatifs des facteurs d'attraction des ménages et des unités de production. Chaque bloc constitue une variable latente construite à partir d'une ou de plusieurs variables manifestes sur une échelle de mesure de Likert.

Figure 3. Construits théoriques du modèle d'attractivité des villes



▪ **Définition des blocs**

Ville Attractive : il s'agit de la variable endogène. Elle est captée par une variable manifeste qui mesure la perception des agents économiques sur l'attractivité de la ville. Pour les ménages/individus, les variables exogènes sont constituées des blocs suivants :

- **Commerces** : ce bloc fait référence au développement des commerces et services au sein de la ville ; il est construit à partir de trois items mesurant la disponibilité, l'accessibilité, et les horaires d'ouverture.
- **Transport** : ce bloc fait référence au développement du transport et déplacements au sein de la commune ; il est construit à partir de quatre items mesurant la disponibilité des transports en commun, la fluidité de la circulation, la facilité des déplacements à pied et des engins non motorisés.
- **Animation-culture** : ce bloc fait référence au développement des services animations, loisirs et culture au sein de la ville ; il est construit à partir de trois items mesurant la communication sur les activités de loisir et de culture, la diversité des choix, et la valorisation du patrimoine culturel.
- **Environnement** : ce bloc fait référence aux services d'entretien, d'aménagement et environnement de la ville ; il est construit à partir de trois items mesurant la politique environnementale, l'existence d'espaces verts et l'entretien des espaces publics et aménagements extérieurs.
- **Education-Formation** : ce bloc fait référence à l'offre des services éducatifs et de formation ; il est construit à partir de six items mesurant l'offre des pratiques de loisir scolaires et périscolaires, les services de restauration, la diversité des choix de formation, le coût de la formation et l'intégration de la 4IR (4^e révolution industrielle).

Pour les unités de production, les variables exogènes sont constituées des blocs suivants :

- **Mobilité** : ce bloc fait référence au degré d'importance des voies de mobilité pour l'activité des entreprises ; il est construit à partir de quatre items mesurant le degré d'importance des voies routière, ferroviaire, maritime ou portuaire et aéroportuaire.
- **Satisfaction** : ce bloc fait référence à la satisfaction des unités de production sur des éléments de leur zone d'activité économique (ZAE) ; il est construit à partir de quatre items mesurant leur appréciation de l'offre de la main d'œuvre, l'offre des fournisseurs locaux, la qualité des produits (input) locaux, et l'offre des services publics dans la zone d'activité économique.
- **Economique** : ce bloc fait référence à un ensemble de critères économiques ; il est construit à partir de cinq items mesurant la fiscalité, le coût de la main d'œuvre, la qualité de la main d'œuvre, l'approvisionnement et le coût de l'énergie, et la qualité des infrastructures.
- **Socio-culturel** : ce bloc fait référence à l'environnement social et culturel de la ville ; il est construit à partir de cinq items mesurant le climat social, la sûreté des personnes, l'innovation et la recherche dans la ville, l'environnement culturel et la qualité de vie et de l'environnement.
- **Juridique** : ce bloc fait référence au cadre juridique de la ville ; il est construit à partir de trois items mesurant, les charges administratives et réglementaires, la sécurité juridique et la flexibilité du marché.

L'ensemble des variables latentes décrites permet d'avoir une approche holistique des facteurs clés qui déterminent l'attractivité d'un territoire urbain. Elles permettent d'avoir une vision intégrée des dynamiques socio-économiques et culturelles qui façonnent l'identité des villes et influencent les décisions des individus et des entreprises.

La seconde étape consiste à estimer les paramètres du modèle en fonction du mode choisi. Le modèle mixte est privilégié dans cette étude. Le modèle externe est de type réflexif et le modèle interne est de type formatif.

Dans le modèle externe, la variable latente se reflète à travers ses effets ou conséquences sur les indicateurs observés. Ainsi, les variables manifestes X_h reflètent la variable latente VL_k à partir d'une relation linéaire simple de moyenne m et d'écart-type égal à 1, selon la relation ci-dessous estimée par les moindres carrés ordinaires :

$$X_h = \pi_h^o + \pi_h^k VL_k + \varepsilon_h \quad (1)$$

Où les coefficients π_h^k sont les poids externes ou « loadings » des variables manifestes reflétant la variable latente. VL_k a une moyenne m et d'écart-type égal à 1. Le résidu ε_h est de moyenne nulle et indépendant de la variable latente ($cov[VL_k, \varepsilon_h] = 0$). La validité du modèle de mesure repose sur des critères statistiques d'unidimensionnalité :

- **La fiabilité interne des construits des variables latentes** : elle est basée sur les statistiques d'Alpha de Cronbach et le rho de Dillon-Goldstein. La première est mesurée par rapport de la somme des covariances sur la variance de la somme des H variables manifestes du bloc de données correspondant à une variable latente. Au sens strict, si ce rapport est supérieur à 0,7, alors le bloc peut être considéré comme unidimensionnel. Toutefois, pour être plus flexible, des auteurs utilisent 0,5 comme seuil critique (Roussel *et al.*, 2002). L'Alpha de Cronbach est obtenu à par la relation suivante :

$$\alpha = \frac{\sum_h^H cov(X_h, X_{h'})}{var(\sum_h^H X_h)} * \frac{H}{H-1} \quad (2)$$

Le rho de Dillon-Goldstein est mesuré par le rapport de la variance de la variable latente à la variance de son bloc de variables manifestes. Ce rapport doit être supérieur à 0,7. Le rho de Dillon-Goldstein est fondé sur les facteurs structurels du modèle interne, plutôt que sur les corrélations entre les variables manifestes du modèle externe faisant implicitement l'hypothèse de variables manifestes a priori équivalentes entre elles pour définir une variable latente. De ce fait, le rho de Dillon-Goldstein est jugé meilleur que l'Alpha de Cronbach (Chin, 1998 ; Desbois, 2020). Il est obtenu par la relation suivante :

$$\rho = \frac{[\sum_{h=1}^H corr(X_h, t_1)]^2}{[\sum_{h=1}^H corr(X_h, t_1)]^2 + \sum_h^H (1 - [corr(X_h, t_1)]^2)} \quad (3)$$

t_1 est la première composante principale du bloc des variables latentes.

- Le second critère d'unidimensionnalité est la validité de la convergence des items : celui-ci examine la corrélation des variables manifestes observées avec leur variable latente à partir des loadings qui doivent au moins égal à 0,7.

- Le troisième critère d'unidimensionnalité est la validité discriminante : chaque variable latente doit être liée plus fortement à ses indicateurs qu'aux autres variables latentes du modèle. Cela est le cas lorsque la corrélation au carré entre 2 variables latentes est inférieure à la variance moyenne extraite (AVE) (Tenenhaus *et al.*, 2005). Chin (1998) préconise que l'AVE ait une valeur supérieure ou égale à 0,5.

Une fois les statistiques d'unidimensionnalités du modèle de mesure sont valides, on s'intéresse maintenant modèle interne ou modèle de structure qui décrit les relations entre les variables latentes endogène et exogènes. Il est formalisé par la relation suivante :

$$VL_i^y = \beta_i^0 + \sum_{k=1}^K \beta_i^k VL_k^x + \varepsilon_i \quad (4)$$

Où β_i^k appelé « lien structurel » (path coefficient), représente le signe et la force de la relation déterministe entre la variable latente endogène VL_i^y et les variables latentes exogènes VL_k^x . Le résidu ε_i est l'erreur de mesure. Elle exprime en partie les facteurs non observés du modèle susceptible d'influencer le résultat du modèle. Les liens structurels sont estimés par la méthode des moindres carrés ordinaire dont la seule hypothèse est l'indépendance entre la partie déterministe et la partie résiduelle, imposant que la covariance entre chaque variable latente exogène et le résidu soit nulle : ($cov[VL_k^x, \varepsilon_i] = 0$).

Le modèle de structure est jugé satisfaisant au regard du pouvoir prédictif du modèle et de la significativité des coefficients de régression. Le modèle est significatif si R^2 est supérieur à 0,10 (Croutsche, 2002). Cependant, la puissance prédictive du modèle peut être considérée comme étant faible lorsque R^2 est inférieur à 0,19, modérée lorsque sa valeur proche de 0,33 et substantielle lorsque celle-ci est proche de 0,67 (Chin, 1998).

L'évaluation globale de la prédictivité du modèle est donnée par la statistique de Goodness of Fit (GoF). Les valeurs absolues et relatives du GoF sont comprises entre 0 et 1. La valeur absolue permet de comparer des modèles ou des groupes d'individus entre eux. La valeur relative est plus utile pour interpréter un modèle. Elle permet de mesurer la performance du modèle par rapport à sa meilleure performance possible (c'est-à-dire la performance de l'Analyse en composante principale sur chaque bloc et de l'analyse canonique pour chaque équation structurelle) en prenant en compte la spécification du modèle. Le GoF est une statistique descriptive, il n'existe pas de seuil empirique pour l'évaluer. On peut néanmoins considérer qu'un GoF supérieur ou égal à 0,9 atteste d'une bonne qualité d'ajustement du modèle aux données (Tenenhaus *et al.*, 2005).

Le choix du modèle PLS-PM se justifie pour diverses raisons : i) l'objectif de la recherche est de nature davantage exploratoire que confirmatoire ; ii) les modèles de mesure et structurels de l'analyse de l'attractivité des villes ne sont pas fermement établis ; iii) l'attractivité des villes s'inscrit dans un cadre complexe avec un grand nombre de variables ; iv) le nombre d'observations est faible et les données sont basées sur une échelle de likert, violant ainsi le principe de normalité des distributions (Chin et Newsted, 1999).

3.2. Données

Les données utilisées dans le cadre de cette étude sont de sources diverses. Il s'agit, entre autres, de revues documentaires, des données sur les entreprises issues de la comptabilité nationale, des données d'enquêtes sur l'emploi réalisées entre 2013 et 2019 et sur le niveau de vie des ménages (ENV), des rapports sur le recensement général de la population et de l'habitat.

Une collecte de données primaires a été également réalisées en mars 2024 dans les différentes localités de l'étude auprès d'unités de production, d'individus et de cabinets de placement, après une première phase de sensibilisation auprès des acteurs concernés. Des questionnaires ont été administré aux unités à enquêter. Celles-ci, ainsi que l'effectif pour chaque groupe ont été définis dès l'élaboration du programme de recherche. Au total, sept groupes d'acteurs sont ciblés (*cf.* tableau 1 ci-dessous). Le tirage des effectifs prévus pour chaque unité statistique répond à une méthode spécifique. Ces méthodes d'échantillonnage sont présentées dans l'encadré 2 en annexe. Le Tableau 1 présente les échantillons par localité.

Tableau 1. Echantillon par unité statistique

Unités statistiques	Bouaké	Daloa	Korhogo	San Pedro	Total
Apprenants de l'enseignement technique, professionnelle et du supérieur	225	240	238	240	973
Nouveaux diplômés de l'enseignement technique, professionnelle et du supérieur	93	60	66	65	284
Jeunes employés du secteur formel	77	70	71	66	284
Entreprises du secteur Formel	38	30	29	30	127
Entrepreneurs du secteur formel	56	36	40	37	169
Artisan du secteur informel	57	42	41	42	182
Cabinets de placement	14	01	09	06	30

Source : CREMIDE, 2024

4. STRUCTURES DES BASSINS D'EMPLOIS DES QUATRE VILLES

L'analyse de la structure du marché du travail des villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro a pour but de présenter différents indicateurs du marché local du travail, les secteurs d'activités dominants, les types de compétences disponibles, l'organisation du marché, les modes de recrutement, les acteurs de l'intermédiation et leur rôle ainsi que la politique de la ville en termes de promotion de l'activité économique.

Une croissance démographique significative dans les quatre principales villes secondaires

Les populations des villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro ne cessent de croître depuis le premier recensement réalisé en 1975. Le taux d'accroissement annuel moyen dans ces localités dépasse celui observé au niveau national et, parfois, même celui de la ville d'Abidjan (cf. Tableau 3).

Tableau 2. Classement des villes, départements, régions et des districts autonomes dont la ville centre contient plus de 100 000 habitants

Ville	Pop.	Densité (hbts/km ²)	Rang	Département	Pop.	Région	Pop.	District autonome	Pop.
Bouaké	832 371	420,27	2 ^o	Bouaké	931 851	Gbêké	1 352 900	Vallée du Bandama	1 440 826
Daloa	421 879	390,63	4 ^o	Daloa	705 378	Haut-Sassandra	1 739 697	Sassandra-Marahoué	2 293 304
Korhogo	440 926	711,17	3 ^o	Korhogo	748 393	Poro	1 040 461	Savanes	1 607 497
San Pedro	390 654	440,42	5 ^o	San Pedro	790 242	San Pedro	1 060 724	Bas-Sassandra	2 280 548

Source : INS (2022), Données du RGPH 2021

La ville de Bouaké est la ville secondaire la plus peuplée. Cependant, le taux de croissance annuel moyen de sa population se situe à un niveau relativement plus faible que celui des villes de Daloa, Korhogo, et San Pedro, et n'a pas cessé de diminuer sur la période 1975-88, lorsqu'il se situait à 6,8 %. Cette baisse pourrait s'expliquer, d'une part, par les migrations massives des populations du centre en direction des régions ouest forestières à la recherche des terres cultivables notamment au cours des décennies 1975-98. D'autre part, la ville de Bouaké a été, pendant près d'une décennie, la base militaire de la rébellion armée depuis le début de la guerre en 2002, ce qui a occasionné un déplacement massif des populations en direction d'Abidjan et des autres zones sous contrôle de l'armée régulière.

La ville de Korhogo, également située en zone sous contrôle des groupes armés, n'a pas pour autant suivi la même tendance que celle observée à Bouaké. Le taux de croissance démographique de 2,9 % enregistré au cours de la période 1988-98 s'expliquerait plutôt par la migration de la population vers les zones forestières à la recherche de terres agricoles. Néanmoins, située à un nœud routier entre le Mali et le Burkina Faso, la ville continue d'accueillir des migrants venant de ces pays.

La ville de San Pedro, située à l'extrême Sud-Ouest de la Côte d'Ivoire, n'était qu'un petit village de pêcheurs de 40 habitants jusqu'en 1968. La ville s'est très vite peuplée grâce à la construction du port de San Pedro qui a également favorisé l'installation de plusieurs entreprises de production⁶. La région enregistre un climat humide favorable au développement de l'agriculture. Les températures moyennes mensuelles varient tout au long de l'année entre 23 et 32 degrés, ce qui contribue au flux migratoire important vers la région des populations en provenance des régions du Nord et du Centre de la Côte d'Ivoire ainsi que des pays limitrophes (Mali, Burkina Faso, Libéria, etc.). La population a augmenté à un rythme moyen de 9,5 % au cours de la période 1975-88 avant de connaître un léger fléchissement, avec un taux de croissance de plus de 8 %.

⁶ La construction de la ville fait suite à la mise en œuvre du programme d'aménagement du territoire et de développement régional du sud-ouest (Autorité pour l'aménagement de la région du sud-ouest ARSO) de 1969 à 1980. Ce programme a été conçu concomitamment avec celui de l'aménagement de la vallée du Bandama (Autorité pour l'aménagement de la vallée du Bandama) pour notamment accueillir le flux migratoire provoqué par la création du barrage de Kossou qui a inondé 150 villages engloutis et provoqué le déplacement de plus de 100 000 personnes.

Quant à la ville de Daloa, son peuplement a été également marqué par un important flux migratoire des populations du Nord et du Centre de la Côte d'Ivoire et des pays limitrophes (Mali, Burkina Faso) à la recherche de terres cultivables, en transit par Daloa. Au fil des ans, la pression exercée sur les terres arables a favorisé l'orientation des populations agricoles vers d'autres territoires plus propices à l'activité économique. Ainsi, après un taux de croissance moyen de 7,7 % au cours de la période 1975-88, la ville continue de se peupler mais à un rythme plus faible.

Tableau 3. Evolution de la population des villes secondaires de Côte d'Ivoire (1975-2021)

Localité	RGPH 1975	RGPH 1988	RGPH 1998	RGPH 2021	Taux d'accroissement annuel moyen (%)		
					1975-88	1988-98	1998-2021
Bouaké	175 264	329 850	461 618	832 371	6,8	4	3,5
Daloa	60 837	121 842	173 107	421 879	7,7	4,2	6,3
Korhogo	45 250	109 445	142 039	440 926	10,9	3	9,2
San Pedro	31 606	70 611	131 800	390 654	9,5	8,7	8,5
Abidjan	951 216	1 929 079	2 877 948	5 616 633	7,9	4,9	4,1
National	6 709 600	10 815 694	15 366 672	29 389 150	4,7	4,21 %	4

Source : Données des rapports des RGPH réalisés entre 1975-2021

Niveau de vie dans les villes secondaires

Le niveau de vie diffère d'une localité à une autre. San Pedro est l'une des régions où la dépense de consommation moyenne par habitant est la plus élevée. En termes de classement du niveau de pauvreté, la région occupe le 4^e rang sur les 33 régions que compte la Côte d'Ivoire. Les populations vivant dans les aires urbaines de la région ont un revenu moyen par tête égal à 486 590 FCFA. En revanche, les régions de Gbêkê, du Poro et du Haut Sassandra ont des revenus par tête très proches les unes des autres. Elles occupent respectivement les 15^e, 19^e, et 20^e rang du classement national en termes de pauvreté avec une incidence de pauvreté qui se situe au-dessus de la moyenne nationale qui se chiffrait à 37,5 % en 2021.

Le niveau de vie dans une région reste en effet déterminant dans le choix d'installation des populations et même d'implantation des entreprises. Les entreprises tendent de plus en plus à se rapprocher de leur marché, quoiqu'aujourd'hui, la barrière liée à la distance semble être levée par une plus grande mobilité des personnes liée au développement du transport et à la baisse des coûts.

Tableau 4. Revenu moyen et pauvreté dans les régions de Gbêkê, Haut Sassandra, Poro et San Pedro en 2015

Région	Revenu moyen par tête (FCFA)	Pauvreté Moyenne régionale (%)	Revenu moyen par tête urbain (FCFA)	Pauvreté moyenne urbaine	Classement régional
Gbêkê	328 431	54,9	353 631	[46,2 ; 50]	15 ^e
Haut Sassandra	312 098	54,9	355 195	[36 ; 46,2]	20 ^e
Poro	315 633	54	351 242	[36 ; 46,2]	19 ^e
San Pedro	426 183	35,4	486 590	[22,7 ; 35,9]	4 ^e

Source : Rapport d'étude INS, enquête niveau de vie des population (ENV 2015)

La force de travail présente des configurations différentes d'une ville secondaire à une autre. Dans la seconde partie du rapport, les caractéristiques du marché du travail et les attentes des populations vis-à-vis de leur cadre de vie ainsi que l'environnement économique sont abordées pour chacune des quatre villes.

4.1. Structure du bassin d'emploi de la ville de Bouaké

▪ Une population en âge de travailler en croissance continue dans la ville

La population locale en âge de travailler⁷ est en croissance continue dans la ville de Bouaké. Elle est passée de 59,2 % à 78 % de la population entre 2013 et 2019. Cette population est fortement dominée par les jeunes de 16-35 ans (63,3 % en 2019). La proportion d'adultes âgés de 36-49 ans ne représente que 23,1 %, et celle des personnes âgées de 50 ans et plus représente 13,5 % en 2019. La population en âge de travailler est dominée par les hommes qui représentent 55,2 % de celle-ci en 2019.

La forte proportion de la population en âge de travailler dans la ville pose de nombreux défis auxquels les autorités doivent faire face, notamment en termes de qualification et d'insertion professionnelle. En effet, le taux de participation au marché du travail y est en hausse de 4,3 points de pourcentage entre 2013 et 2019 (passant de 55,4 % à 59,7 %). Le ratio population en emploi/population en âge de travailler est passé de 52,4 % à 56,7 % sur la période. Ainsi, une bonne partie de la population en âge de travailler ne participe pas directement à l'activité économique, ce qui pourrait s'expliquer par la proportion élevée des jeunes NEETs (39,28 % en 2019) mais également par une proportion importante de jeunes de 16-24 ans encore en formation. En outre, le faible niveau d'opportunités d'emplois amène les jeunes aux études de retarder leur entrée sur le marché du travail. Ainsi, seulement 28 % des jeunes de 16-24 ans participent au marché du travail, tandis que le taux d'activité des jeunes de 25-35 ans a davantage progressé, passant de 69,1 % à 78,5 % entre 2013 et 2019.

▪ Une proportion de migrants actifs en recul dans la ville

Le tableau 5 présente une comparaison de la situation des travailleurs migrants et non-migrants à Bouaké entre 2013 et 2019, en se focalisant sur trois indicateurs clés : la proportion de chaque groupe de migrants, leur taux de participation au marché du travail, et le ratio d'actifs en emploi.

La proportion de migrants internes a d'abord légèrement augmenté, passant de 41,01 % en 2013 à 43,16 % en 2016, ensuite diminué à 38,73 % en 2019. Cette tendance pourrait suggérer soit un déplacement vers d'autres régions, soit un retour vers les régions d'origine, possiblement dû à un manque d'opportunités à Bouaké. Leur taux de participation au marché du travail est resté relativement stable (aux alentours de 23 %), affichant une légère hausse en 2016, suivie d'une baisse en 2019. En ce qui concerne le ratio d'actifs en emploi, celui-ci a connu une légère augmentation à 22,59 % en 2016, avant de redescendre à 21,95 % en 2019. Ces chiffres illustrent une situation paradoxale : bien que le nombre de migrants internes ait augmenté, leur participation au marché du travail est restée stagnante, et peu parviennent à décrocher un emploi.

Concernant les migrants externes, leur proportion reste faible, ayant chuté à 1,52 % en 2019 après avoir atteint 6,38 % en 2016. Cette décroissance pourrait signaler des obstacles à l'intégration ou une diminution des opportunités pour les travailleurs venant de l'extérieur. Le taux de participation de ce groupe a suivi une évolution similaire, s'établissant à 1,11 % en 2019, ce qui témoigne d'une faible participation au marché du travail. Par ailleurs, le ratio d'actifs en emploi, qui est resté constant à 4,22 % en 2013 et 2016, a connu une chute importante à 1,11 % en 2019, soulignant ainsi une certaine précarité pour les migrants externes.

En ce qui concerne les non-migrants, leur proportion a connu une diminution de 52,88 % en 2013 à 50,46 % en 2016, avant de remonter à 59,75 % en 2019. Cette fluctuation peut indiquer une stabilisation du marché du travail local ou un retour de non-migrants dans la région. Le taux de participation des non-migrants a montré une tendance à la hausse, atteignant 35,15 % en 2019. De même, le ratio d'actifs en emploi est passé de 26,39 % en 2013 à 33,64 % en 2019, suggérant ainsi une meilleure intégration et potentiellement une augmentation des opportunités d'emploi pour ce groupe.

⁷ Conformément à la réglementation en vigueur en Côte d'Ivoire relative à l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans, tous les individus âgés de moins de 16 ans sont exclus de l'échantillon.

Tableau 5. Situation des migrants et des non migrants sur le marché du travail à Bouaké (2013-19)

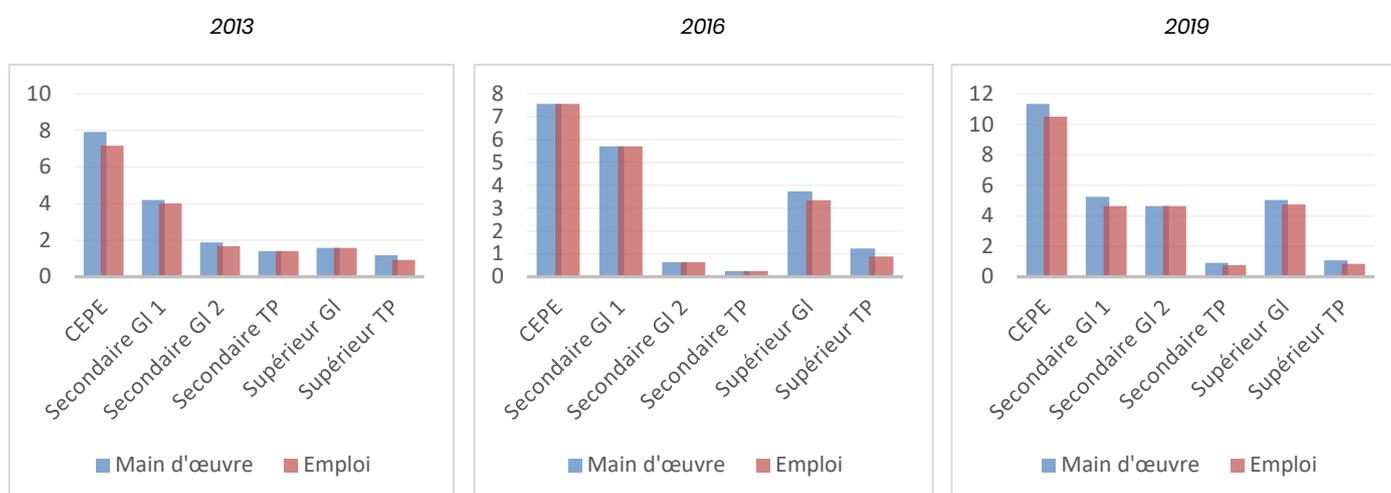
	Indicateurs	2013	2016	2019
Migrants internes	Proportion (%)	41,01	43,16	38,73
	Taux de participation (%)	23,15	23,64	23,43
	Ratio d'actifs en emploi (%)	21,77	22,59	21,95
Migrants externes	Proportion (%)	6,10	6,38	1,52
	Taux de participation (%)	4,22	4,24	1,11
	Ratio d'actifs en emploi (%)	4,22	4,05	1,11
Non migrants	Proportion (%)	52,88	50,46	59,75
	Taux de participation (%)	28,02	29,19	35,15
	Ratio d'actifs en emploi (%)	26,39	28,77	33,64

Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ **Une main d'œuvre locale à faible niveau de qualification**

Le niveau de qualification de la main d'œuvre locale est encore faible, quoique celui-ci se soit amélioré ces dernières années. En effet, 30,5 % des personnes actives sur le marché n'avaient aucun diplôme en 2019 (contre 37,2 % en 2013) pour un ratio emploi/population en âge de travailler de 30,5 % (35,6 % en 2013). Ces travailleurs se retrouvent essentiellement dans le secteur informel non agricole (40,96 %). Les diplômés de la ville sont issus en grande majorité du système de l'enseignement général. Le faible ratio de la formation technique et professionnelle dans la main d'œuvre (3,45 % en 2013 et 3,23 % en 2019) est un handicap pour l'insertion et l'amélioration de la productivité dans la ville. De plus, le taux d'insertion des diplômés de la formation technique et professionnelle est en baisse, se situant à 50,33 % en 2019 (67,3 % en 2013). Ce qui révèle le faible niveau d'emploi pour les diplômés de l'ETFPA. Cette assertion pourrait néanmoins être relativisée notamment à partir de données d'enquête de suivi des sortants du système de la formation technique et professionnelle.

Graphique 1. Répartition des proportions (i) de la main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à Bouaké



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

Par ailleurs, les jeunes de 16-35 ans qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi (NEETS) constituent une réserve de main d'œuvre pour la ville. Ce groupe représente en effet 39,28 % des jeunes de cette tranche d'âge en 2019 contre 34,69 % en 2013. Parmi ces jeunes, 26,12 % disposent d'un diplôme de cours primaire (CEPE), 1,23 % ont un diplôme de l'enseignement général du secondaire premier cycle (BEPC), 0,45 % ont un diplôme technique secondaire et 1,01 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur général. La situation des NEETS dans la localité pourrait traduire le manque d'opportunités ou le découragement, voire désintéressement d'une bonne partie des jeunes à l'activité économique.

▪ Une offre de formations riche et diversifiée

La structure des formations disponibles dans la ville de Bouaké est présentée dans le Tableau 33 en annexe. Le tableau se subdivise principalement en deux grandes catégories de formation à savoir l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel. Au niveau de l'enseignement général, la ville regroupe 373 établissements scolaires primaires qui préparent les apprenants à l'obtention du Certificat d'Etude Primaires Elémentaires (CEPE), 27 établissements scolaires secondaires qui conduisent à des diplômes de Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPEC) et au Baccalauréat dans des séries A, C et D. En outre, il existe 25 grandes écoles privées et neuf universités dont une université publique et huit universités privées qui offrent des programmes de niveau supérieur, allant des diplômes de licence à des diplômes de doctorat dans des domaines variés tels que la communication, le droit, la médecine, l'informatique, l'économie, et bien d'autres. Au niveau de la formation technique et professionnelle, on y trouve un lycée technique, un centre de formation technique féminin, un lycée professionnel commercial et 24 établissements de formation professionnelle qui dispensent des formations orientées vers des compétences pratiques nécessaires dans divers secteurs du marché du travail (mécanique, bâtiment, commerce, coiffure, esthétique, santé...). Ces formations sont sanctionnées par des diplômes techniques et professionnels, notamment le Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), le Brevet de Technicien (BT), les formations qualifiantes, le Baccalauréat dans les séries E, B, G, le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) et des ingénieurs.

La richesse et la diversité des formations proposées, tant en enseignement général qu'en enseignement technique, soulignent une approche de formation qui intègre des compétences académiques et techniques. Le panorama de l'offre de formation pose un réel problème lié notamment à la capacité de la ville à maintenir et insérer localement les diplômés des systèmes de formation.

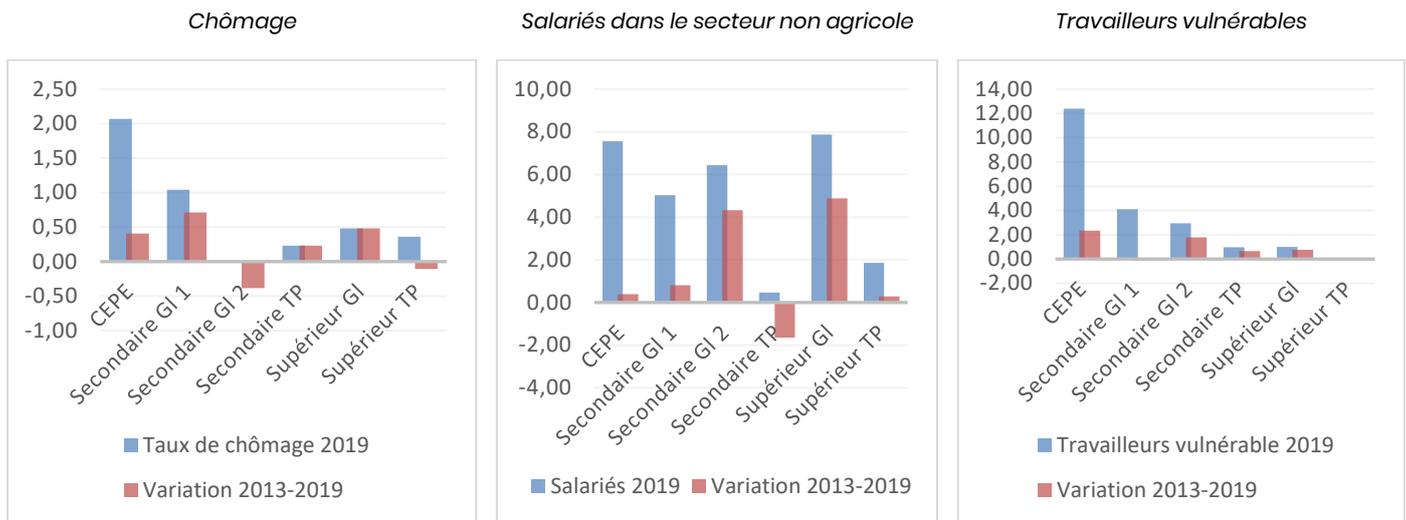
▪ Des compétences locales sous utilisées

Le faible niveau de qualification de la population active affecte la qualité de l'emploi dans la localité. Le chômage affecte à peine 5,01 % de la population active en 2019 (5,45 % en 2013). Cependant, la main d'œuvre locale est relativement sous-utilisée. Le taux de sous-emploi lié au temps de travail est passé de 7,72 % en 2013 à 14,9 % en 2019. Le taux combiné de chômage et du sous-emploi lié au temps de travail (SU2), le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) et le taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle (SU4) ont tous augmenté ces dernières années, atteignant respectivement 19,16 %, 13,66 % et 26,53 %. Les jeunes sont davantage sous-utilisés (Voir Tableau en annexe). Ces chiffres témoignent de la nécessité de mener des actions propices à l'emploi de qualité et à la pleine utilisation des compétences de la main d'œuvre locale.

En effet, même si la proportion des travailleurs dans des emplois vulnérables⁸ a enregistré une baisse de 2,8 points de pourcentage entre 2013 et 2019, se chiffrant à 64,67 %, celle-ci reste très importante. L'emploi salarié dans le secteur non agricole occupe une faible part de la main d'œuvre occupée. La proportion des salariés dans le secteur non agricole s'est légèrement améliorée entre 2013 et 2019, passant de 40,36 %, avec une proportion de femmes salariées de 9,87 %, à 40,81 % avec une proportion de femmes salariées de 10,33 %. Ce taux indique une sous-représentation des femmes dans les emplois salariés, plus généralement liée au faible niveau de salarisation des emplois dans la localité. La baisse du taux de chômage dans la localité est due à la baisse du chômage des diplômés du secondaire et du supérieur technique. Les diplômés du cours primaire et du secondaire premier cycle de l'enseignement général sont les plus affectés par le chômage. La proportion d'emplois salariés dans le secteur non agricole a le plus augmenté chez les diplômés du supérieur général et du secondaire général 2^e cycle. En revanche, les diplômés de la formation technique ont enregistré une perte d'emplois salarié dans le secteur non agricole. En outre, les diplômés du cours primaire sont davantage exposés à des emplois vulnérables, bien que leur part dans les emplois salariés non agricole soit relativement plus élevée par rapport aux autres types de compétences.

⁸ L'emploi vulnérable fait référence à certains travailleurs du circuit informel établis à leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés. Ainsi, le taux d'emplois vulnérable renseigne sur la proportion de travailleurs qui a le moins de chances d'avoir un emploi formel et donc de bénéficier des avantages liés à un emploi décent.

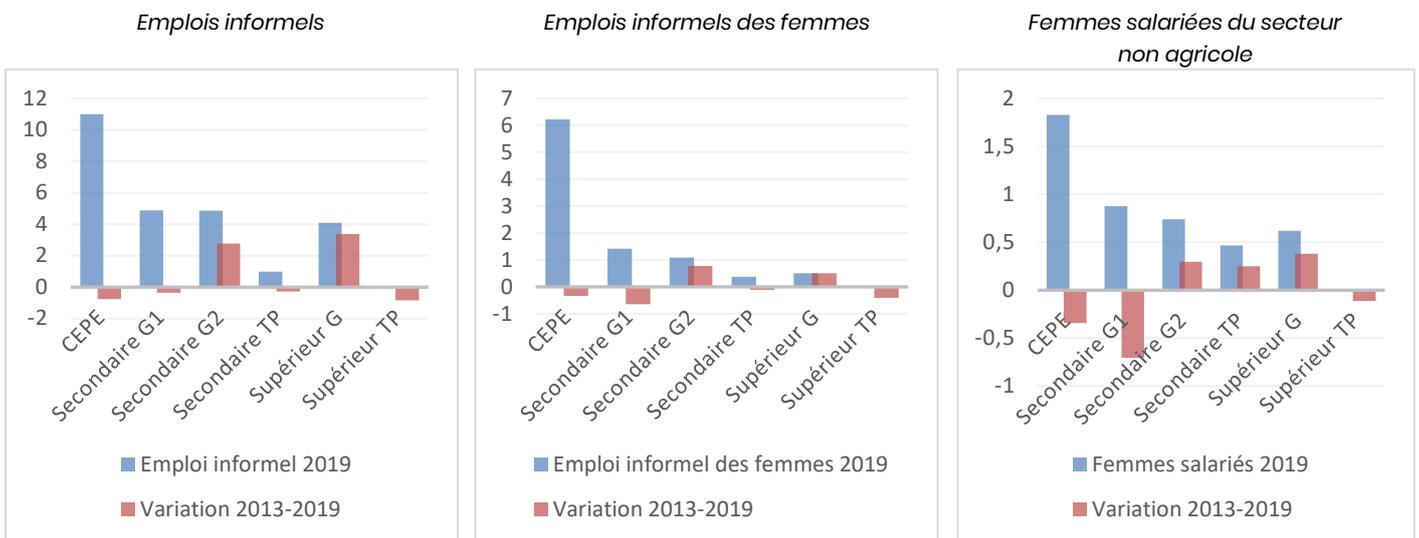
Graphique 2. Proportions des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à Bouaké



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

Les conditions de travail et des revenus des travailleurs diplômés se sont améliorées ces dernières années dans la ville. En effet, le pourcentage d'emplois informel a enregistré une baisse entre 2013 et 2019, passant de 85,05 % à 66,79 %. En revanche, la condition des femmes diplômées s'est détériorée sur la période, et leur proportion dans l'emploi informel est passée de 24,22 % en 2013 à 35,58 % en 2019. Toutefois, la très légère hausse de la proportion des femmes dans des emplois salariés non agricole (*cf. supra*) peut être due à l'amélioration de la proportion des diplômées du second cycle du secondaire général, du secondaire technique et professionnel et du supérieur général. On note par ailleurs une augmentation des diplômés du second cycle du secondaire général et du supérieur général dans des emplois informels, ce qui montre la faible capacité d'absorption du secteur moderne.

Graphique 3. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à Bouaké (2013-19)



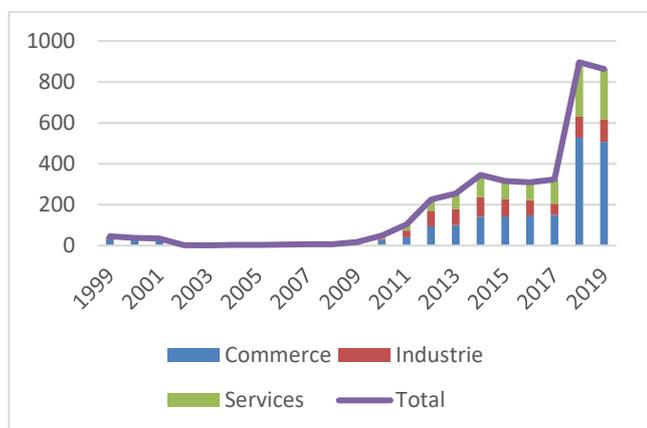
Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ La demande de main d'œuvre à Bouaké

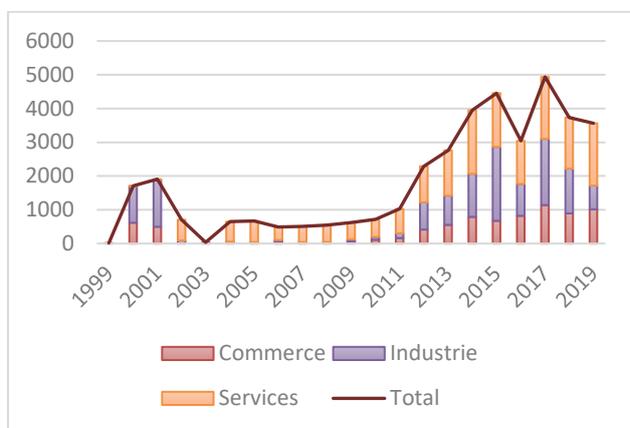
La ville de Bouaké a été profondément affectée par la crise militaro-politique qui a secoué la Côte d'Ivoire à partir de 1999. Cette situation d'instabilité délétère pour les entreprises s'est parallèlement faite ressentir sur l'offre d'emplois locale. En effet, de nombreuses entreprises ont été contraintes de fermer momentanément ou de délocaliser leurs activités. A cette période également, la constitution des statistiques régionales ou désagrégées sur les entreprises se trouvait à une étape de balbutiement. Le Graphique 8 présente l'évolution du nombre d'entreprises (graphique de gauche) et d'emplois formels (graphique de droite) à Bouaké de 1999 à 2019. Selon les chiffres officiels issus de la comptabilité nationale, seulement 47 entreprises étaient enregistrées en 1999. La réunification du pays après la crise post-électorale de 2011 et la stabilité économique et politique qui a suivi ont permis un relatif regain de confiance chez les investisseurs. Ainsi, 863 entreprises étaient enregistrées dans les fichiers de la comptabilité nationale en 2019 dont 508 entreprises de commerce, 246 services, et 109 entreprises du secteur de l'industrie pour un nombre d'emplois formels dans le secteur privé de 3 562.

Graphique 4. Evolution du nombre d'entreprises et d'emplois dans le secteur formel à Bouaké de 1999 à 2019

Evolution de création d'entreprises formelles



Evolution des emplois privés formels

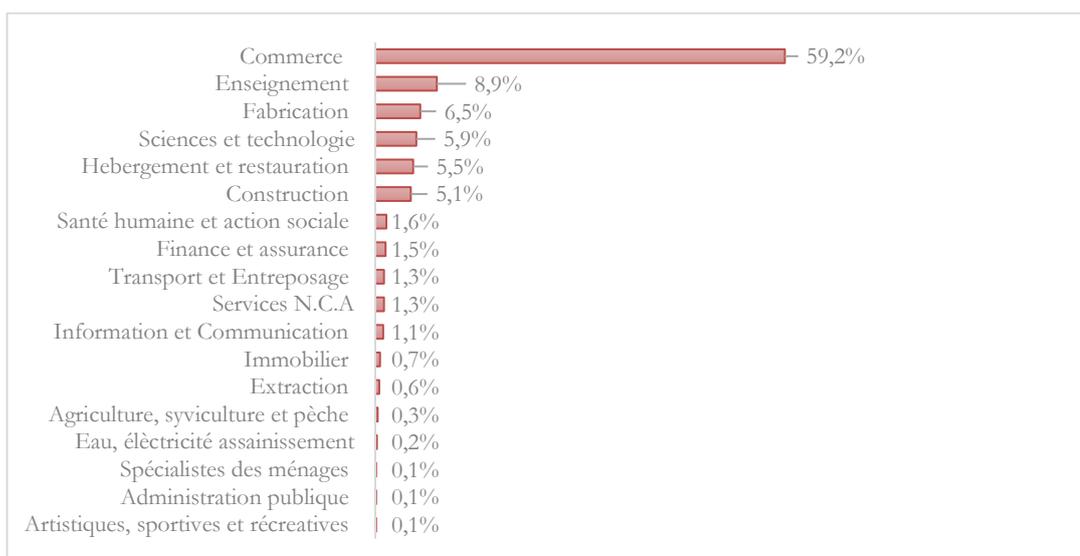


Source : Données de la Comptabilité Nationale, 2019

Le Graphique 9 présente la répartition des entreprises par branche d'activité en 2019 selon les données de la comptabilité nationale. Les activités de commerce sont dominantes, avec plus de 59 % de l'activité économique, suivies des activités d'enseignement (8,9 %), de fabrication (6,5 %), les services spécialisés des sciences et technologie (5,9 %), les activités d'hébergement et de restauration (5,5 %) et de construction (5,1 %). La plupart des entreprises (68,5 %) sont individuelles. Les sociétés à responsabilité limitée (SARL) représentent 13,3 %, 7 % de sociétés par action simplifiée (SAS) et seulement 4,6 % d'entreprises agissant en tant que sociétés anonymes. Ainsi, très peu de grandes entreprises ou de multinationales y sont présentes.

L'enquête réalisée par le CREMIDE en 2024 a révélé que l'âge moyen des entreprises enquêtées est de 7,5 ans et 76,3 % de celles-ci ont leur siège social dans la ville. Les branches d'entreprises et les succursales ne représentent que 7,89 % respectivement et les filiales représentent 2,63 %. En outre, la plupart des entreprises qualifiées de « maison mère » ne disposent pas d'un service de ressources humaines dont le rôle est capital dans la gestion prévisionnelle des besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises en ressources humaines. Ainsi, les entreprises locales manquent de schéma directeur pour articuler la stratégie des entreprises aux pratiques de gestions des ressources humaines telles que le recrutement, la formation, la gestion de carrières, les départs, l'évaluation du personnel, etc. L'enquête révèle que 48,38 % des entreprises locales disposent d'un service de gestion des ressources humaines parmi lesquels 64,29 % pratiquent la gestion prévisionnelle. Dans ces conditions, les entreprises éprouvent des difficultés à exprimer véritablement leurs besoins en compétences afin de faciliter une adaptation des programmes de formation aux besoins du marché.

Graphique 5. Répartition des entreprises par branche d'activité à Bouaké en 2019



Source : Données de la Comptabilité Nationale, 2019

▪ Une faible présence de cabinets privés de placement

L'enquête révèle également que les services d'intermédiation sont assez présents sur le marché du travail local. En effet, 13 cabinets de placement ont été enregistrés dans la ville dont 84,62 % sont légalement constitués (cabinet formel). Dans le cadre de leurs activités, 92,85 % des cabinets font principalement des placements et 42,85 % recourent à des renforcements de capacité. Cependant, les offres d'emplois sont publiées à 39,47 % par des cabinets de placement ou des appels à candidature directs. Les réseaux professionnels contribuent pour 28,95 % aux publications d'offre d'emplois. En outre, 19,5 % et 3,3 % des offres d'emplois se font respectivement à travers des réseaux d'amis et des liens familiaux.

4.2. Structure du bassin d'emplois de la ville de Daloa

▪ Une population en âge de travailler en croissance

La population en âge de travailler continue de croître dans la ville de Daloa, passant de 59,3 % à 80 % entre 2013 et 2019, avec une forte proportion des jeunes de 16-35 ans (66,7 % en 2019), mais une baisse d'environ 6,5 points de pourcentage des jeunes 16-24 ans (35,9 % en 2019). La proportion des femmes a enregistré une hausse de 6,6 points de pourcentage par rapport à celle des hommes, se chiffrant à 54,9 % en 2019.

Cependant, les défis en termes d'insertion professionnelle et formation sont assez persistants dans la ville. En effet, le taux de participation au marché du travail y est en baisse de 9,75 points de pourcentage entre 2013 et 2019, se chiffrant à 40,79 %. Il en est de même du ratio emploi/population en âge de travailler qui, d'après les données dont on dispose, serait passé de 92,76 % à 47,78 % sur la période, montrant ainsi qu'une bonne partie de la population en âge de travailler ne participe pas directement à l'activité économique. La main d'œuvre est dominée par les personnes de 25-49 ans, tandis que les jeunes 16-24 ans y sont de moins en moins présents (28,6 % en 2013 et 18,6 % en 2019). Ce qui pourrait expliquer une entrée tardive des jeunes sur le marché du travail pouvant se justifier par la durée des études, ou un phénomène d'émigration de ceux-ci. La ville enregistre cependant une forte participation des adultes de 50 ans et plus même si leur taux de participation enregistre une baisse de près de 17 points de pourcentage entre 2013 et 2019, se chiffrant à 43,5 %.

▪ Une ville d'accueil pour les migrants

Le tableau 6 illustre la comparaison entre les migrants (internes et externes) et les non-migrants sur le marché du travail à Daloa entre 2013 et 2019, en mettant l'accent sur trois indicateurs clés : la proportion de chaque groupe, leur taux de participation au marché du travail et le ratio d'actifs employés. Les données révèlent des disparités marquées entre les migrants (internes et externes) et les non-migrants dans la localité. Les migrants, en particulier ceux d'origine interne, semblent s'intégrer progressivement, tandis que les non-migrants semblent faire face à des défis croissants.

En effet, la proportion des migrants internes a connu une augmentation significative, passant de 22,01 % en 2013 à un pic de 43,17 % en 2016, avant de retomber à 39,88 % en 2019. Cette tendance se reflète également dans leur taux de participation au marché du travail, qui est passé de 11,18 % en 2013 à 24,41 % en 2016, pour ensuite diminuer légèrement à 23,82 % en 2019. Parallèlement, le ratio d'actifs en emploi a progressé de 9,87 % en 2013 à 23,75 % en 2016, avant de se stabiliser à 23,12 % en 2019. Ces évolutions témoignent d'une amélioration de la situation économique des migrants internes, bien qu'une certaine stagnation soit désormais observée.

En revanche, la proportion des migrants externes demeure relativement faible tout au long de la période étudiée, atteignant un creux de 0,68 % en 2016, avant de remonter à 4,50 % en 2019. Leur taux de participation reste modeste, passant de 1,48 % en 2013 à 4,01 % en 2016, puis reculant à 3,19 % en 2019. Le ratio d'actifs en emploi, bien qu'en hausse, reste également limité : il progresse de 1,30 % en 2013 à 4,01 % en 2016 et se stabilise à 3,19 % en 2019, indiquant que les migrants internationaux parviennent à s'insérer dans le marché du travail, même si leur proportion reste faible.

La proportion des non-migrants a diminué de manière significative, passant de 76,11 % en 2013 à 55,62 % en 2019. Leur participation au marché du travail est en déclin constant, chutant de 38,08 % en 2013 à 22,00 % en 2019. Le ratio des non-migrants en emploi suit une tendance similaire, passant de 35,90 % en 2013 à 21,47 % en 2019.

Tableau 6. Situation des migrants et des non migrants sur le marché du travail à Daloa (2013-19)

	Indicateurs	2013	2016	2019
Migrants internes	Proportion (%)	22,01	43,17	39,88
	Taux de participation (%)	11,18	24,41	23,82
	Ratio d'actifs en emploi (%)	9,87	23,75	23,12
Migrants externes	Proportion (%)	1,88	0,68	4,50
	Taux de participation (%)	1,48	4,01	3,19
	Ratio d'actifs en emploi (%)	1,30	4,01	3,19
Non migrants	Proportion (%)	76,11	56,15	55,62
	Taux de participation (%)	38,08	28,60	22,00
	Ratio d'actifs en emploi (%)	35,90	27,09	21,47

Sources : Enquêtes Emploi ENSETE (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

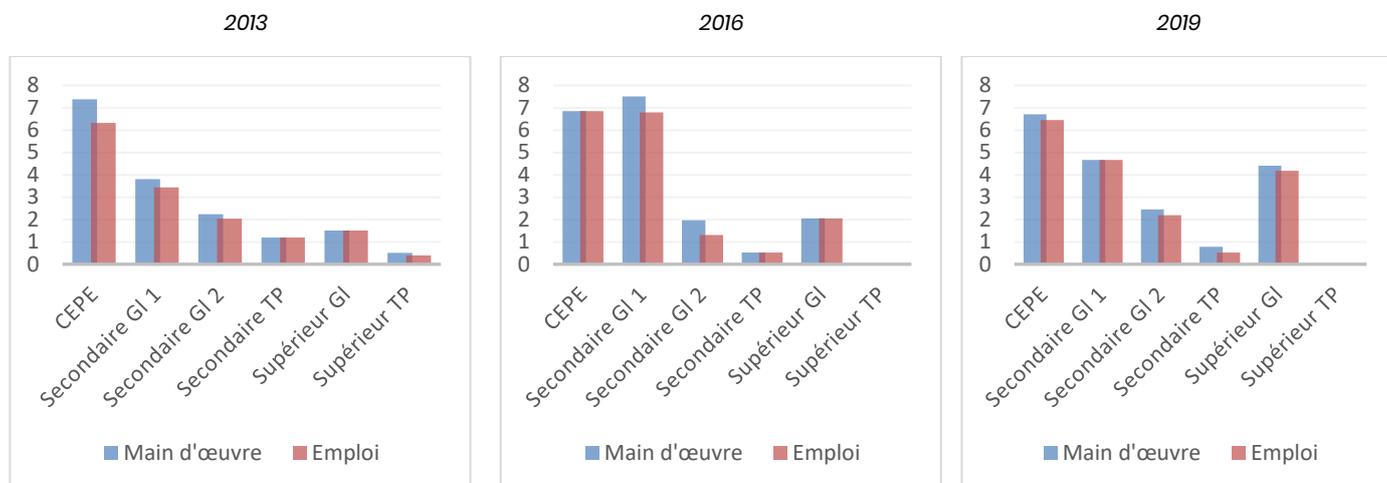
▪ Une main d'œuvre locale à faible niveau de qualification

Le niveau de qualification de la main d'œuvre locale est encore faible, quoique celui-ci ce soit amélioré ces dernières années. 44,04 % des personnes actives sur le marché n'avaient aucun diplôme en 2019 (avec 34,11 % en 2013) pour un ratio emploi/population en âge de travailler de 29,77 % (avec 32,16 % en 2013). 55,66 % de ces travailleurs se retrouvent dans le secteur informel. Les diplômés de la ville sont issus en grande majorité du système de l'enseignement général, tandis que les diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle sont rares. Le ratio de la formation technique et professionnelle dans la main d'œuvre est passé de 3,04 % en 2013 à 1,52 % en 2019. Pourtant, il existe dans la ville 14 établissements de formation professionnelle. Ainsi, les diplômés pourraient sortir de la ville après leur formation, limitant ainsi l'amélioration de la productivité dans la localité. De plus, le taux d'insertion des diplômés de la formation technique et professionnelle est en baisse, se situant à 34,27 % en 2019 (52,15 % en 2013). Ce qui révèle le faible niveau d'emploi pour les diplômés de l'ETFFPA (Graphique 6).

La ville de Daloa regorge d'une proportion importante de jeunes de 16-35 ans qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi (NEETS), même celle-ci a enregistré une baisse entre 2013 et 2019, passant de 36,44 % à 27,62 %. Les diplômés du secondaire premier cycle (BEPC) représentent 6,87 % de la proportion des NEETS, 1,73 % disposent d'un diplôme de l'enseignement général du secondaire second cycle, 2,47 % ont un diplôme technique ou professionnel et 1,11 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur général. Cela s'explique par l'inadéquation des diplômés aux besoins du marché, notamment avec un taux de NEETS diplômé de l'enseignement technique et professionnel relativement

élevé ainsi que la sortie précoce des jeunes des systèmes de formation. Des politiques de formation et d'emplois ciblées seraient utiles pour encourager ces jeunes à s'intéresser à nouveau à l'activité économique.

Graphique 6. Répartition des proportion (i) de main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à Daloa



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ **Une offre de formation relativement riche et diversifiée**

La structure de l'offre de formation et des diplômes délivrés montrent une importance croissante de la formation continue et des spécialisations (cf. Tableau 34 en annexe). Cette pluralité de l'offre révèle les efforts d'adaptation de l'offre éducative aux besoins socio-économiques de la ville. Daloa regroupe en effet 39 écoles préscolaires et 185 écoles primaires, montrant une bonne accessibilité à l'éducation de base. Les établissements secondaires sont au nombre de neuf, préparant les apprenants à l'obtention du BEPC et du BAC, avec les séries A, C et D. Le niveau supérieur est fortement soutenu par des institutions privées, avec une université publique, une université privée et 15 grandes écoles privées. Les diplômes délivrés vont de la Licence/Licence professionnelle à des Masters et MBA, couvrant un large éventail de domaines tels que l'administration des affaires, la finance, les sciences politiques et les lettres modernes, chaque domaine offrant plusieurs spécialités.

Les institutions de formation technique et professionnelle sont relativement présentes dans la ville avec 14 établissements techniques et 7 centres de formation professionnelle. Ces établissements offrent aux apprenants des compétences pratiques, sanctionnées par des certifications (CAP, BT, BEP), orientées vers des domaines tels que la maçonnerie, la mécanique et l'électricité. En outre, les formations qualifiantes sont diversifiées, allant de l'audit à la communication digitale.

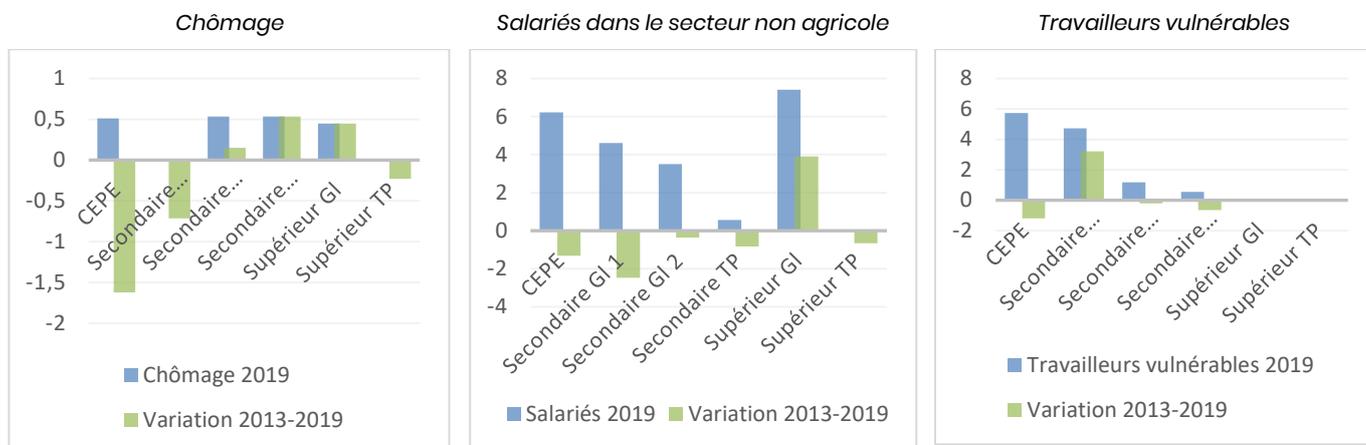
▪ **Les compétences locales sous utilisées**

Le faible niveau de qualification de la main d'œuvre affecte la qualité de l'emploi et une utilisation optimale de la main d'œuvre locale. Le chômage affecte 2,49 % de la population active en 2019 (7,24 % en 2013). Cependant la main d'œuvre est sous-utilisée. Le taux de sous-emploi visible lié au temps de travail est passé de 9,84 % en 2013 à 18,42 % en 2019. Le taux combiné de chômage et du sous-emploi lié au temps de travail (SU2), le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) et le taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle (SU4) ont atteint respectivement 20,45 %, 15,9 % et 31,39 %. Ces statistiques traduisent la nécessité de mener des actions propices à l'emploi de qualité et à la pleine utilisation des compétences de la main d'œuvre locale. Néanmoins, la proportion des travailleurs dans des emplois vulnérables a enregistré une baisse entre 2013 et 2019, passant de 64,43 % à 57,76 %. Par ailleurs, les emplois salariés dans le secteur non agricole sont en baisse, passant de 41,95 % à 33,09 %. Les femmes sont plus affectées par la vulnérabilité des emplois. Elles sont sous-représentées dans les emplois salariés, avec une proportion de femmes salariées en baisse de 1,49 points de pourcentage, se chiffrant à 7,39 % en 2019.

La baisse du taux de chômage est particulièrement liée à la réduction du chômage des diplômés du cours primaire et du secondaire premier cycle de l'enseignement général (qui sont aussi les plus exposés aux emplois vulnérables) ainsi que des diplômés du supérieur professionnel. La proportion d'emplois salariés dans le secteur non

agricole a augmenté chez les diplômés du supérieur général, toutes les autres catégories enregistrant une baisse de la proportion des emplois salariés.

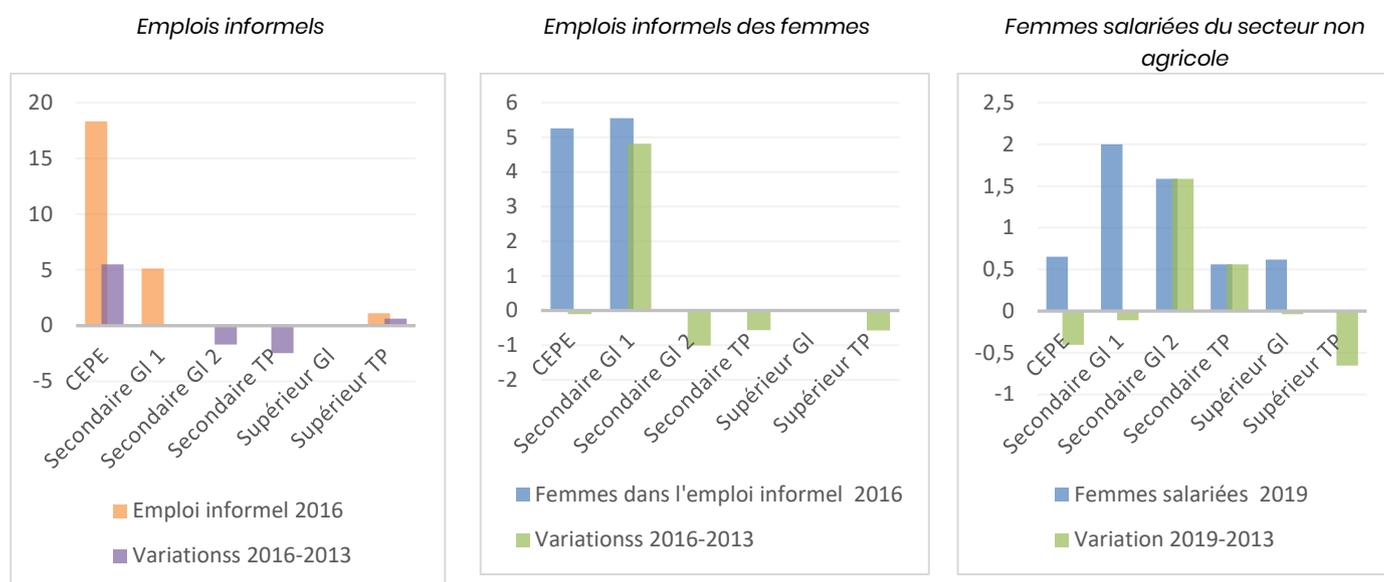
Graphique 7. Proportion des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à Daloa



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

Les conditions de travail et de revenus des travailleurs diplômés se sont améliorées ces dernières années dans la ville. En effet, le taux d'emplois informel a enregistré une baisse entre 2013 et 2019, passant de 83,44 % à 75,65 %. En revanche, la condition des femmes diplômées s'est détériorée sur la période. Consécutivement à la baisse de la proportion des femmes salariées, la proportion des femmes dans l'emploi informel est passée de 17,94 % en 2013 à 43,06 % en 2019.

Graphique 8. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à Daloa (2013-19)



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

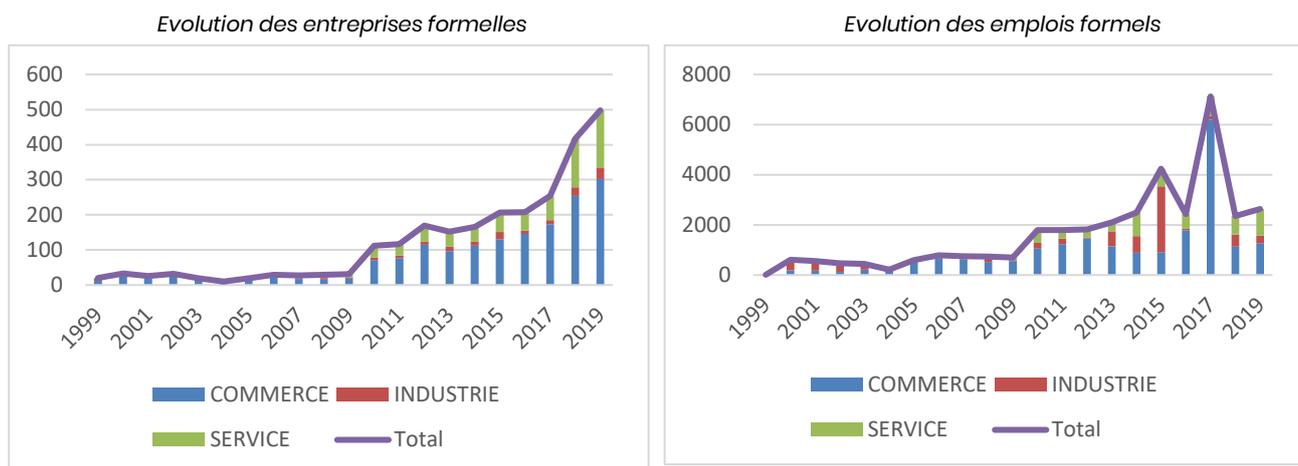
▪ **Demande de main d'œuvre à Daloa**

La ville de Daloa n'a pas été véritablement affectée par la crise de 2002 qui a secoué l'économie nationale. Cependant, elle se caractérise encore par son faible tissu industriel, malgré le développement des activités agricoles dans la région. Le nombre d'entreprises privées formelles y est resté faible jusqu'en 2010, date à laquelle la ville a enregistré 144 entreprises présentes sur le territoire selon les statistiques de la comptabilité nationale. Le chiffre s'est nettement amélioré depuis, puisqu'en 2019 Daloa comptait 529 entreprises, dont 302 de commerce, 165 de services et 31 entreprises industrielles. Parallèlement, l'offre d'emplois n'a connu qu'une chute légère au cours de la période de

choc économique, notamment de 2001 à 2004. Le niveau de l'emploi généré par le secteur privé formel est resté néanmoins faible puisqu'en 2019, le secteur privé formel employait 2 750 travailleurs.

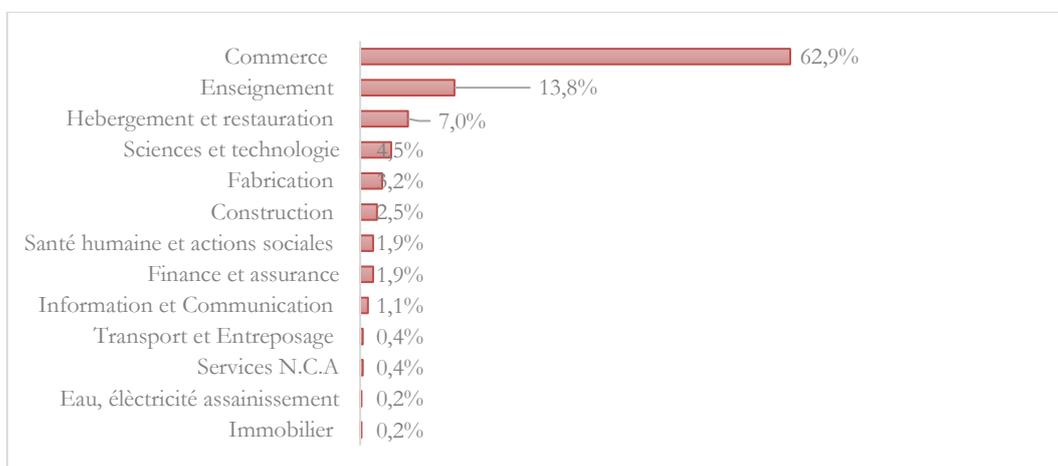
La branche d'activité économique dominante est le commerce (avec une proportion de 62,9 %), qui est aussi la plus grande pourvoyeuse d'emplois. Les autres branches d'activités sont les activités d'enseignement (13,8 %), d'hébergement et de restauration (7 %), les services spécialisés en sciences et technologie (4,5 %), les activités de fabrication (3,2 %), et de construction (2,5 %). Ces entreprises sont à 38 % des entreprises individuelles. Les entreprises associatives représentent 21 %, les sociétés à responsabilité limitée (SARL) représentent 19,8 %, les sociétés par action simplifiée (SAS) représentent 11,7 % et 6 % sont des sociétés anonymes (SA).

Graphique 9. Evolution du nombre d'entreprises et d'emplois par secteurs d'activité à Daloa de 1999 à 2019



Source : Données de la Comptabilité Nationale, 2019

Graphique 10. Répartition des entreprises par branches d'activité à Daloa en 2019



Source : Données de la Comptabilité Nationale, 2019

L'enquête réalisée par le CREMIDE en 2024 a révélé que l'âge moyen des entreprises enquêtées est de 8 ans et 76,6 % de celles-ci ont leur siège social à Daloa. Les représentations d'entreprises représentent 10 %, tandis que 6,67 % sont des succursales et 3,33 % sont des filiales et des branches d'entreprises. Aussi, 39,13 % seulement des entreprises locales qualifiées de « maison mère » disposent d'un service de gestion des ressources humaines parmi lesquels 55,56 % pratiquent la gestion prévisionnelle. On note néanmoins un intérêt grandissant des entreprises à se formaliser.

Les services d'intermédiation sur le marché du travail sont quasi-absents dans la ville de Daloa, limitant ainsi les possibilités d'appariement entre l'offre et la demande de travail dans le bassin. L'Agence Emploi Jeune joue, en plus de son rôle de service public, une fonction de renforcement des capacités, la mise en stage des demandeurs d'emplois ainsi que le financement de certains projets des jeunes. En outre, 37,04 % des offres d'emplois sont publiées à l'extérieur de la ville à travers des cabinets de placement ou des appels à candidature directs. Les réseaux

professionnels contribuent pour 29,63 % aux publications d'offre d'emplois. Enfin, 26 % et 7,4 % des offres d'emplois se font respectivement à travers des réseaux d'amis et des relations familiales.

4.3. Structure du bassin d'emplois de la ville de Korhogo

▪ Une main d'œuvre en croissance dominée par les hommes

Parallèlement au taux de croissance démographique enregistré dans la ville, la population en âge de travailler a fortement augmenté ces dernières années à Korhogo, passant (d'après les chiffres dont nous disposons) de 62,3 % à 87,3 % de 2013 à 2019. Cette population est dominée à 67 % par les jeunes de 16 à 35 ans. La proportion de la main d'œuvre âgée de 24-35 ans a enregistré une hausse d'environ 7 points de pourcentage tandis que celle de 36-49 ans a enregistré une hausse de 1,6 points de pourcentage, se chiffrant à 35,6 % et 20,4 % respectivement en 2019. En revanche, la proportion des jeunes de 16-24 ans et celle des adultes de 50 ans et plus sont en recul de 5,3 points et 2,4 points de pourcentage respectivement se chiffrant à 31,4 % et 12,6 % en 2019. La proportion des hommes en âge de travailler a enregistré une hausse de 7,2 points de pourcentage par rapport à celle des femmes, passant de 49,3 % à 56,5 % entre 2013 et 2019.

Le taux de participation au marché du travail de la population en âge de travailler est en recul, et se chiffre à 56,8 % en 2019 (contre 61,7 % en 2013). Le taux de participation chez les jeunes de 25-35 ans est relativement important, tandis qu'il est en baisse pour les jeunes de 16-24 ans, ce qui pourrait se justifier par un allongement de la durée des études. Parallèlement, le ratio emploi/population en âge de travailler a enregistré une baisse de 2,6 points de pourcentage, se chiffrant à 56,1 % en 2019. Chez les femmes, ce ratio est en recul de 9,1 points de pourcentage, tandis que chez les hommes il est en hausse de 1,2 points de pourcentage, se chiffrant à 44,6 % et 64,9 % respectivement.

▪ Un marché du travail relativement favorable aux migrants

Le tableau 7 illustre la dynamique du marché du travail à Korhogo entre 2013 et 2019 pour les migrants internes, les migrants externes et les non-migrants. L'analyse des données révèle des défis significatifs pour les migrants, tandis que les non-migrants affichent une position relativement plus favorable.

En effet, la proportion de migrants internes sur le marché du travail a connu une chute marquée, passant de 37,35 % en 2013 à 15,86 % en 2016, avant d'atteindre 26,34 % en 2019. Leur taux de participation a également reculé de manière significative, passant de 20,13 % en 2013 à 9,69 % en 2016, avec une légère reprise à 17,03 % en 2019. Le ratio d'actifs en emploi reflète une tendance similaire, dégringolant de 18,55 % en 2013 à 9,36 % en 2016, puis revenant à 17,03 % en 2019. Ces chiffres mettent en évidence les instabilités et les obstacles à l'insertion des migrants internes à Korhogo.

Les migrants externes, quant à eux, ont vu leur proportion fluctuer, atteignant un pic de 7,39 % en 2016, pour redescendre à 4,14 % en 2019. Leurs taux de participation au marché du travail ont suivi une tendance similaire, avec des valeurs de 4,08 % en 2013, 5,03 % en 2016 et 3,56 % en 2019. Le ratio d'actifs en emploi a stagné entre 3,56 % et 4,45 % durant cette période.

Par conséquent, la proportion des non-migrants a nettement augmenté, passant de 57,54 % en 2013 à 76,75 % en 2016, pour ensuite légèrement diminuer à 69,52 % en 2019. Cependant, il existe un écart considérable entre cette proportion et la participation réelle au marché du travail, bien que les deux indicateurs suivent une tendance fluctuant de manière similaire. Le taux de participation a été mesuré à 37,46 % en 2013, atteint un pic de 42,92 % en 2016, avant de descendre à 36,19 % en 2019. Néanmoins, le ratio d'actifs en emploi des non-migrants demeure relativement plus élevé, avec une légère baisse de 36,02 % en 2013 à 35,48 % en 2019, ce qui témoigne d'une meilleure intégration de ce groupe sur le marché local.

Ainsi, les variations observées dans la proportion, le taux de participation et le ratio d'actifs en emploi révèlent la complexité des dynamiques migratoires et les difficultés auxquelles font face les individus cherchant à s'intégrer sur le marché du travail à Korhogo.

Tableau 7. Situation des migrants et des non migrants sur le marché du travail à Korhogo (2013-19)

		Indicateurs	2013	2016	2019
Migrants internes	Proportion (%)		37,35	15,86	26,34
	Taux de participation (%)		20,13	9,69	17,03
	Ratio d'actifs en emploi (%)		18,55	9,36	17,03
Migrants externes	Proportion (%)		5,11	7,39	4,14
	Ratio d'actifs (%)		4,08	5,03	3,56
	Ratio d'actifs en emploi (%)		4,08	4,45	3,56
Non migrants	Proportion (%)		57,54	76,75	69,52
	Ratio d'actifs		37,46	42,92	36,19
	Ratio d'actifs en emploi (%)		36,02	41,23	35,48

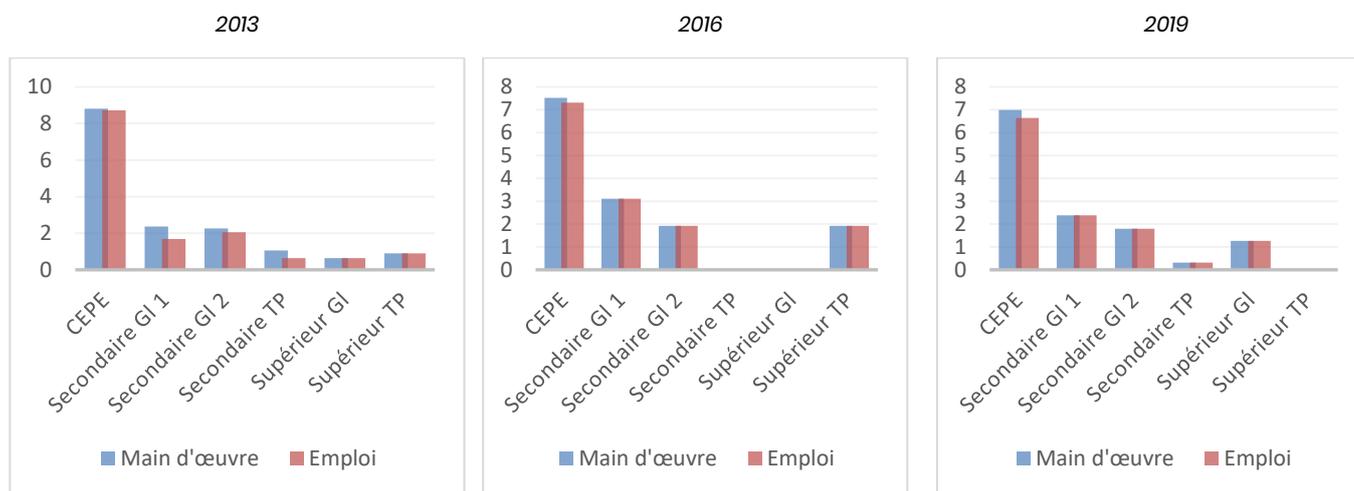
Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ **Une main d'œuvre locale à faible niveau de qualification**

Le niveau de qualification de la main d'œuvre locale est encore faible, bien qu'il ait progressé ces dernières années. En 2019, 43,68 % des personnes actives sur le marché n'avaient aucun diplôme (contre 45,64 % en 2013) pour un ratio emploi/population en âge de travailler de 43,68 % (contre 44,01 % en 2013). 65,01 % de ces travailleurs se retrouvent dans le secteur informel. Les diplômés de la ville sont issus en grande majorité du système de l'enseignement général, tandis qu'on y retrouve très peu de diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Le ratio de la formation technique et professionnelle dans la main d'œuvre est passé de 3,04 % en 2013 à 1,52 % en 2019. Par ailleurs, le taux d'insertion des diplômés de la formation technique et professionnelle est en baisse, se situant à 46,83 % en 2019 (56,99 % en 2013). Ce qui révèle le faible niveau d'emploi pour les diplômés de l'ETFP.

La proportion de jeunes de 16-35 ans qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi (NEETS) s'est nettement réduite entre 2013 et 2019, passant de 31,78 % à 18,98 %. Parmi ces jeunes NEETS, 3,78 % disposent d'un diplôme de cours primaire (CEPE) et 0,65 % ont un diplôme de secondaire premier cycle (BEPC). Ainsi, les jeunes diplômés sont moins en situation de NEETS, indiquant leur intéressement à l'activité économique de la ville.

Graphique 11. Répartition des proportions (i) de main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à Korhogo (2013-2019)



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ **Une offre de formation relativement riche et diversifiée**

La structure de l'offre de formation et des diplômes délivrés est riche et variée, allant de l'enseignement général aux formations techniques et professionnelles (cf. Tableau 35 en annexe). Cette pluralité est essentielle pour le développement d'une main-d'œuvre qualifiée capable de s'adapter aux défis économiques et sociaux actuels. En effet, la ville de Korhogo regroupe 160 établissements primaires, montrant une bonne accessibilité à l'éducation de base. Les établissements secondaires sont au nombre de 33, préparant les apprenants à l'obtention du BEPC et du BAC, avec les séries A, C et D. Le niveau supérieur est fortement soutenu par des institutions privées, avec une université publique, une université privée et 13 grandes écoles privées. Les diplômes délivrés vont de la Licence/Licence

professionnelle à des Masters et MBA et les diplômes offerts couvrent une large gamme de disciplines, allant des sciences juridiques et économiques aux lettres modernes, à l'agronomie et aux sciences biologiques, chaque domaine offrant plusieurs spécialités.

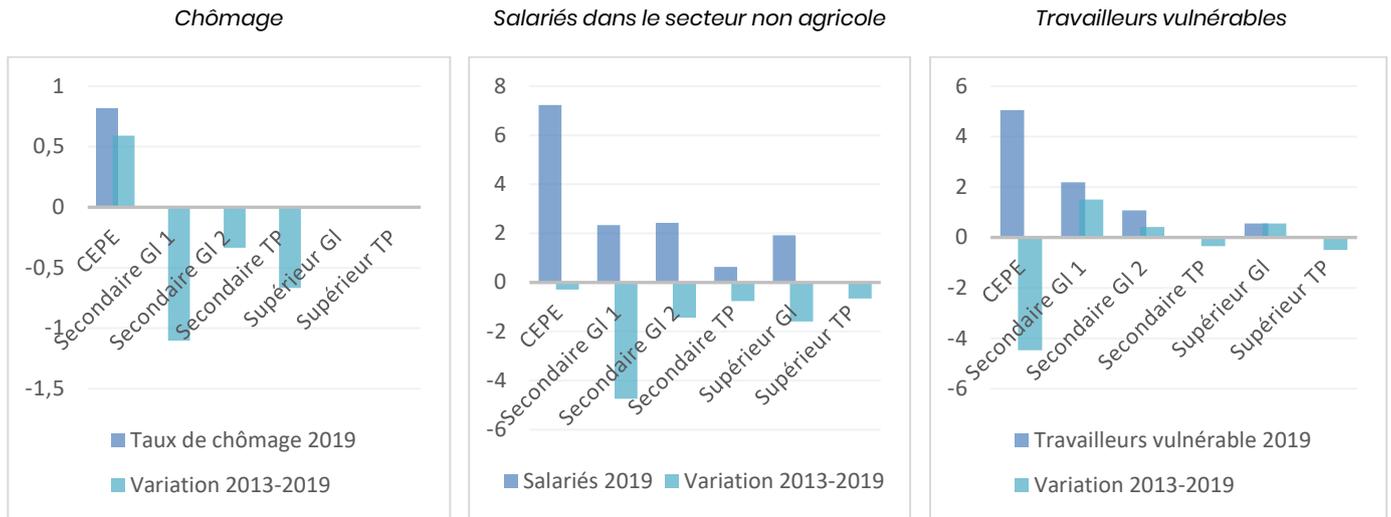
Les instituts de l'ETFP sont relativement présents dans la ville avec 15 établissements professionnels et un lycée professionnel en construction. Ces établissements offrent aux apprenants des compétences pratiques, sanctionnées par des certifications (CAP, BT, BEP), couvrant des secteurs variés comme l'électricité, la construction, la coiffure et le sanitaire-social. On y trouve également des programmes BAC/BT et BTS/DTS dans des domaines comme la comptabilité, l'électronique, et les ressources humaines, des formations professions spécifiques (comme aide-soignant, caissière, esthétique, marketing, etc.), et des diplômes professionnels tels que licences, masters et diplômes d'ingénieur en divers domaines (comme le génie logiciel, la gestion des ressources humaines, et la finance). Cela permet aux étudiants de choisir des spécialités en fonction de leurs intérêts et des opportunités de carrière et d'adapter les compétences aux besoins contemporains.

▪ Des compétences sous utilisées au niveau local

Le faible niveau de qualification de la main d'œuvre affecte la qualité des emplois dans le bassin. Le chômage y est très faible (1,25 % en 2019 contre 4,89 % en 2013), ce qui aboutit cependant à une sous-utilisation de la main d'œuvre. Le taux de sous-emploi visible lié au temps de travail est passé de 7,81 % en 2013 à 8,22 % en 2019. Le taux combiné de chômage et du sous-emploi lié au temps de travail (SU2), le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) et le taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle (SU4) ont atteint respectivement 9,37 %, 12,27 % et 19,49 %. Ces statistiques sont moins élevées, comparativement aux autres villes de l'étude. La proportion des travailleurs dans des emplois vulnérables a enregistré une hausse de 1,3 point de pourcentage entre 2013 et 2019, se chiffrant à 72,1 %. De plus, les emplois salariés dans le secteur non agricole sont en baisse, passant de 29,01 % à 27,77 %. Les femmes sont plus affectées par la vulnérabilité des emplois. Elles sont sous-représentées dans les emplois salariés, avec une proportion de femmes salariées en baisse de 1 point de pourcentage, se chiffrant à 5,13 % en 2019.

La baisse du taux de chômage est particulièrement liée à la réduction du chômage des diplômés du secondaire 1^{er} et 2nd cycle de l'enseignement général ainsi que ceux du secondaire technique et professionnel. La proportion d'emplois salariés dans le secteur non agricole est particulièrement en baisse pour les diplômés du secondaire général 2nd cycle, les autres catégories ayant enregistré également une baisse de la proportion des emplois salariés. En outre, les diplômés du secondaire général 1^{er} et 2nd cycle sont relativement plus exposés à des emplois vulnérables.

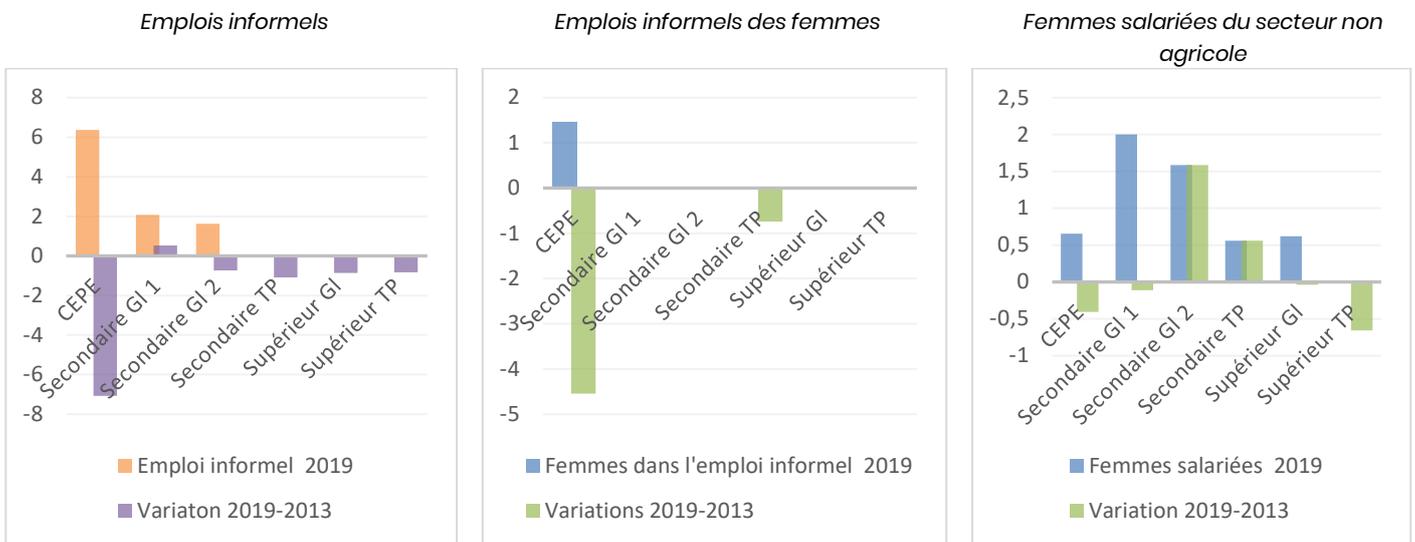
Graphique 12. Proportion des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à Korhogo



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

Les conditions de travail et des revenus des travailleurs diplômés se sont améliorées ces dernières années dans la ville. En effet, le taux d'emplois informel a enregistré une baisse entre 2013 et 2019, passant de 89,93 % à 75,07 %. En revanche, la condition des femmes diplômées s'est détériorée sur la période, et la proportion des femmes dans l'emploi informel est passée de 16,4 % en 2013 à 30,63 % en 2019.

Graphique 13. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à Korhogo (2013-19)



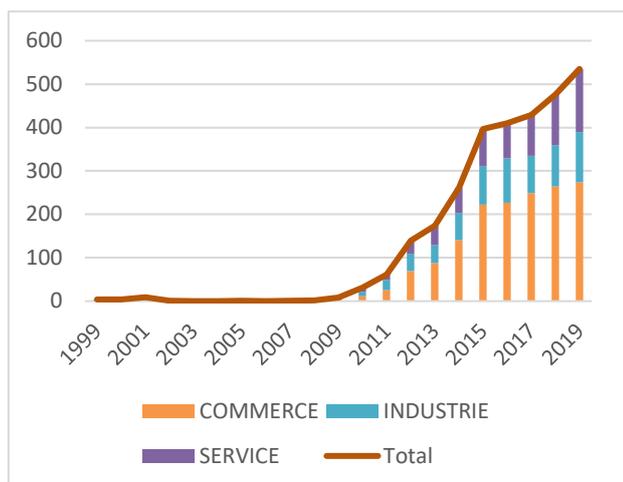
Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ **La demande de main d'œuvre à Korhogo**

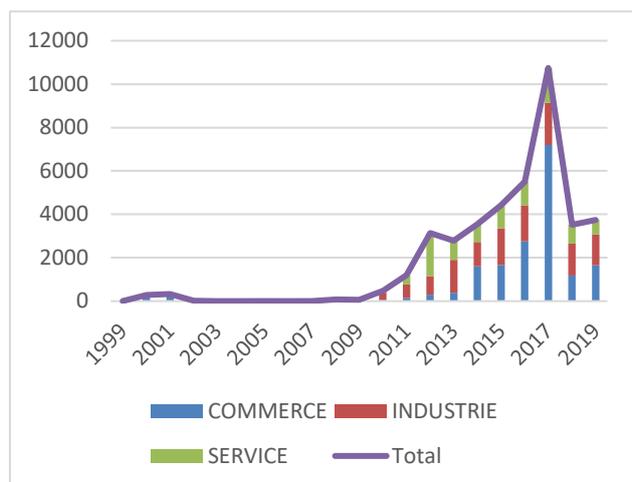
La crise militaro-politique n'a pas été sans effet sur l'emploi à Korhogo. L'année 2011 marque un départ nouveau pour cette ville. En moins d'une décennie, Korhogo est devenue la deuxième ville en termes de nombre d'entreprises formelles. Selon les statistiques produites par la comptabilité nationale, 535 entreprises étaient enregistrées en 2019 dont 274 entreprises de commerce, 146 services et 115 entreprises du secteur de l'industrie. En parallèle, le niveau des emplois formels y est resté relativement faible jusqu'en 2009. A partir de 2010, l'effectif des emplois formels a commencé à enregistrer une nette progression. L'effectif des emplois est passé de 474 en 2010 à 6229 en 2017, avec une forte contribution du secteur du commerce. Toutefois, l'emploi formel a enregistré une baisse ces dernières années puisque celui-ci se chiffrait à 4241 en 2019.

Graphique 14. Evolution des entreprises et emplois dans le secteur formel à Korhogo (1999-2019)

Evolution des entreprises formelles



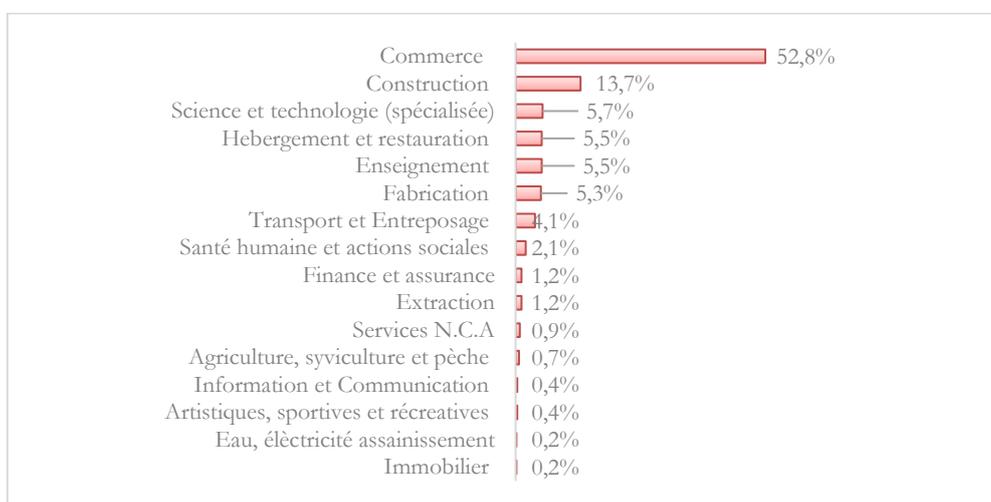
Evolution des emplois dans le secteur formel



Source : Données de la Comptabilité Nationale 2019

La branche d'activité dominante est le commerce qui représente 52,8 % des activités économiques dans la ville de Korhogo, suivie des activités de construction (13,7 %), des services spécialisés en sciences et technologie (5,7 %), des activités d'hébergement et de restauration (5,5 %), d'enseignement (5,5 %), de fabrication (5,3 %), de transport et entreposage (4,1 %). Ces entreprises sont à 44 % des entreprises individuelles. 27 % de ces entreprises sont des sociétés à responsabilité limitée (SARL), les entreprises associatives représentent 11 %, et les sociétés anonymes simples (SAS) environ 9 % des entreprises dans la ville. Ainsi, très peu de grandes entreprises et de multinationales sont installées à Korhogo.

Graphique 15. Répartition des entreprises par branches d'activité à Korhogo



Source : Données de la Comptabilité Nationale 2019

L'enquête réalisée par le CREMIDE en 2024 a révélé que l'âge moyen des entreprises enquêtées est de 8,6 ans et 65,52 % de celles-ci ont leur siège social à Korhogo. Les représentations d'entreprises représentent 17,24 %, 6,90 % sont respectivement des succursales et des filiales. L'enquête a également révélé que 42,11 % seulement des entreprises locales qualifiées de « maison mère » disposent d'un service de gestion des ressources humaines parmi lesquels 62,5 % pratiquent la gestion prévisionnelle des emplois. On note néanmoins un intérêt grandissant des entreprises à se formaliser.

Les services d'intermédiation sont moins présents sur le marché du travail à Korhogo. En effet, neuf cabinets de placement ont été enregistrés dans la ville parmi lesquels 62,5 % sont des cabinets informels. Dans l'exercice de leurs activités, les cabinets formels interviennent dans le placement et offrent des services de renforcement de capacité. Cependant, les offres d'emplois sont publiées à 41,38 % par des cabinets de placement ou des appels à candidature directs. Les réseaux professionnels contribuent pour 24,14 % aux publications d'offre d'emplois. Les autres canaux tels que les réseaux d'amis, les réseaux familiaux ou encore les réseaux ethniques représentent respectivement 17,24 %, 13,79 % et 3,45 %. Les chiffres révèlent aussi la compétition à laquelle font face les demandeurs d'emplois locaux puisqu'une proportion importante des offres est ouverte à l'extérieur.

4.4. Structure du bassin d'emplois de San Pedro⁹

▪ Une main d'œuvre active plus importante à San Pedro

La population en âge de travailler est relativement plus importante à San Pedro. Elle a néanmoins enregistré une baisse de 3,6 points de pourcentage entre 2013 et 2016, se chiffrant à 59,3 %. La proportion des jeunes de 16-35 ans représente 69,6 % de la main d'œuvre globale, dont 40,4 % des jeunes de 25-35 ans, relevant ainsi l'entrée de nouveaux jeunes sur le marché du travail. Les femmes dominent légèrement cette population puisqu'elles représentent 51,2 %. On note cependant une forte augmentation de la proportion des hommes âgés de 36-49 ans qui est passée de 21,1 % à 37,9 % entre 2013 et 2016.

La ville de San Pedro doit cependant faire face à des défis, notamment en termes de qualification et d'insertion professionnelle à l'instar des autres villes secondaires. Le taux de participation au marché du travail y est plus important, se chiffrant à 67,62 % en 2016 (quasiment stable depuis 2013) avec une proportion de plus de 94 % chez les adultes de 50 ans et plus. En revanche, les jeunes de 16-24 ans participent moins au marché du travail, enregistrant un ratio de 38,7 % tandis que la proportion d'actifs de 25-35 ans était de 71,1 % en 2016 (90,2 % en 2013). Contrairement aux écarts de genre dans la distribution de la main d'œuvre, les hommes sont plus actifs sur le marché du travail, avec un ratio d'actifs masculin de 80,9 % contre 55 % chez les femmes. Parallèlement, le taux d'emplois est également élevé à San Pedro, se chiffrant à 66,2 % avec un ratio d'emplois masculin de 80,9 % et de 52,2 % chez les femmes. Le ratio emploi/population en âge de travailler a enregistré une hausse, passant de 62,49 % à 66,21 %, traduisant ainsi une amélioration du niveau de l'emploi.

▪ Une forte participation des migrants au marché du travail

Le Tableau 8 présente une analyse de la situation des migrants internes, des migrants externes et des non-migrants sur le marché du travail à San Pedro entre 2013 et 2016. Les résultats indiquent que les migrants internes semblent mieux s'intégrer sur ce marché, tandis que les migrants externes montrent des signes d'une participation en augmentation, bien que leur taux d'emploi demeure faible. En revanche, la situation des non-migrants apparaît préoccupante, avec une baisse significative tant de leur proportion que de leur participation sur le marché du travail.

En effet, la proportion de migrants internes a légèrement augmenté, passant de 59,32 % en 2013 à 61,81 % en 2016. Leur taux de participation au marché du travail a suivi une tendance similaire, s'élevant de 42,69 % à 45,26 % durant la même période. Le ratio d'actifs en emploi des migrants internes connaît également une progression notable, passant de 39,10 % à 43,85 %, ce qui indique une création d'opportunités d'emploi au sein de ce groupe. Les migrants externes, de leur côté, ont vu leur proportion passer de 13,35 % à 16,71 %. Leur taux de participation au marché du travail et leur ratio d'actifs en emploi ont également augmenté, passant tous deux de 9,86 % à 12,91 %.

A l'inverse, la proportion de non-migrants a chuté, passant de 27,33 % à 21,48 %, une tendance qui découle probablement de la forte migration observée à San Pedro. De plus, le taux de participation au marché du travail local ainsi que le ratio d'actifs en emploi pour les non-migrants ont fortement diminué, passant chacun de 14,73 % à 9,45 %.

⁹ Les données de l'enquête emploi réalisée en 2019 n'ont pas permis d'isoler la ville de San Pedro. L'analyse du bassin est donc faite à l'aide des données d'enquête d'emploi de 2013 et 2016.

Tableau 8. Situation des migrants et des non migrants sur le marché de travail à San Pedro (2013-16)

	Indicateurs	2013	2016
Migrants internes	Proportion (%)	59,32	61,81
	Taux de participation (%)	42,69	45,26
	Ratio d'actifs en emploi (%)	39,10	43,85
Migrants externes	Proportion (%)	13,35	16,71
	Taux de participation (%)	9,86	12,91
	Ratio d'actifs en emploi (%)	9,86	12,91
Non migrants	Proportion (%)	27,33	21,48
	Taux de participation (%)	14,73	9,45
	Ratio d'actifs en emploi (%)	13,53	9,45

Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016)

▪ **Une main d'œuvre locale à faible niveau de qualification**

Le niveau de qualification de la main d'œuvre locale est encore faible. 43,26 % des participants au marché du travail n'avaient aucun diplôme en 2016 (42,2 % en 2013) pour un ratio emploi/population en âge de travailler de 41,85 % (40,1 en 2013) parmi lesquels 54,37 % ont un emploi informel non agricole (58,45 % en 2013). Ainsi, les diplômés se partagent moins de 60 % des emplois dans la localité. Les diplômés sont issus en grande majorité du système de l'enseignement général. Les tendances montrent un faible nombre de diplômés en 2016, à l'exception de la main d'œuvre de niveaux de qualification CEPE, secondaire général 1^{er} cycle et supérieur technique et professionnel. Ainsi, le ratio de la formation technique et professionnelle dans la main d'œuvre est passé de 3,61 % en 2013 à 2,47 % en 2016, essentiellement dû à la présence des diplômés du supérieur technique et professionnel, avec un taux d'insertion en baisse, passant de 84,13 % à 50,58 %. Le bassin de San Pedro manque de compétences techniques essentielles pour renforcer sa dynamique économique. L'on dénombre dans la ville 11 établissements de formations techniques et professionnelles dont deux lycées professionnels. Cependant, les qualifications acquises sont majoritairement de type tertiaire et de formations qualifiantes.

La proportion de jeunes de 16-35 ans qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi (NEETS) s'est nettement réduite entre 2013 et 2016, passant de 31,2 % à 16,25 %, pouvant traduire une volonté de ces jeunes à prendre part à l'activité économique, notamment en présence de politiques visant à favoriser leur intégration.

Graphique 16. Répartition des proportions (i) de main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à San Pedro

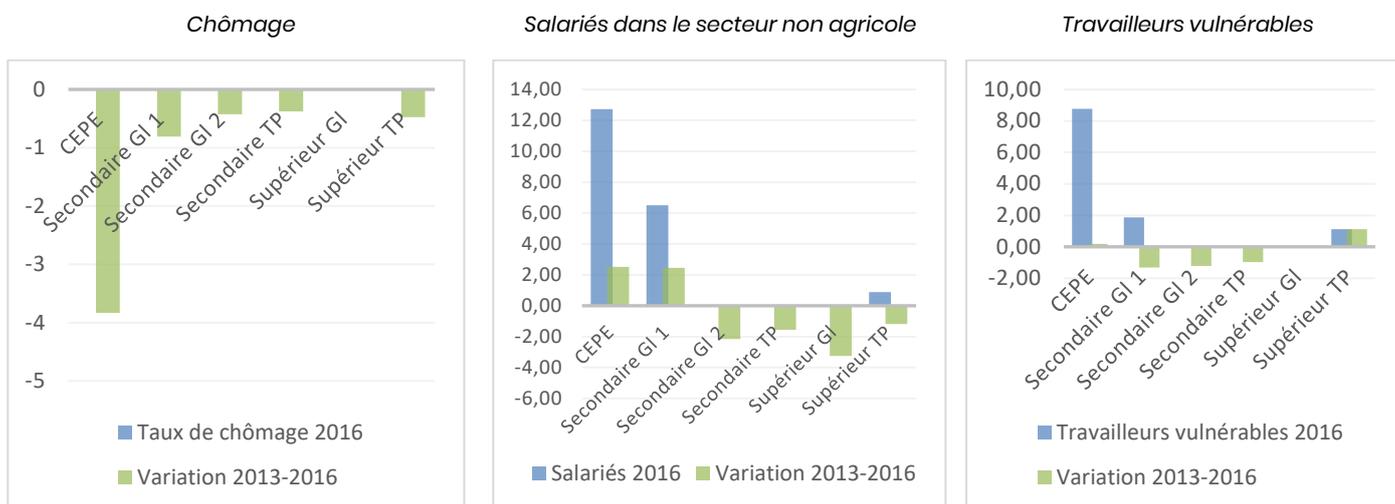


Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016)

Le faible niveau de qualification de la main d'œuvre affecte la qualité des emplois dans la ville. Le chômage affecte 2,1 % de la population active en 2016 (3,61 % en 2013). Ce faible taux de chômage aboutit cependant à une sous-utilisation des travailleurs. Le taux de sous-emploi visible lié au temps de travail est passé de 7,72 % en 2013 à 8,46 % en 2016. Le taux combiné de chômage et du sous-emploi lié au temps de travail (SU2), le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) et le taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle (SU4) ont atteint respectivement 7,1 %, 11,74 % et 17,34 %. Ces statistiques sont, certes moins alarmantes par rapport aux autres villes secondaires, mais nécessitent des actions pour une amélioration de la pleine utilisation de la main d'œuvre locale. Néanmoins, la proportion des travailleurs dans des emplois vulnérables a enregistré une forte baisse entre 2013 et 2016, passant de 54,75 % à 43 %. De même, les emplois salariés dans le secteur non agricole ont enregistré une hausse, passant de 44,56 % à 53,44 %. La situation des femmes s'est particulièrement améliorée. La proportion de femmes salariées est passée de 7,5 % en 2013 à 17 % en 2016 ; cependant le taux d'emploi informel des femmes est passé de 16,2 % à 45,57 % en 2016.

La baisse du taux de chômage est particulièrement liée à la réduction du chômage des diplômés. La proportion d'emplois salariés dans le secteur non agricole a augmenté chez les diplômés à faible qualification tandis que celui-ci est en baisse chez les diplômés de niveau élevé. Par ailleurs, la hausse de la proportion des emplois salariés pour les moins diplômés s'opère dans des emplois vulnérables. Ainsi, l'activité économique est moins formelle à San Pedro mais les engagements des employeurs vis-à-vis des travailleurs sont relativement encadrés.

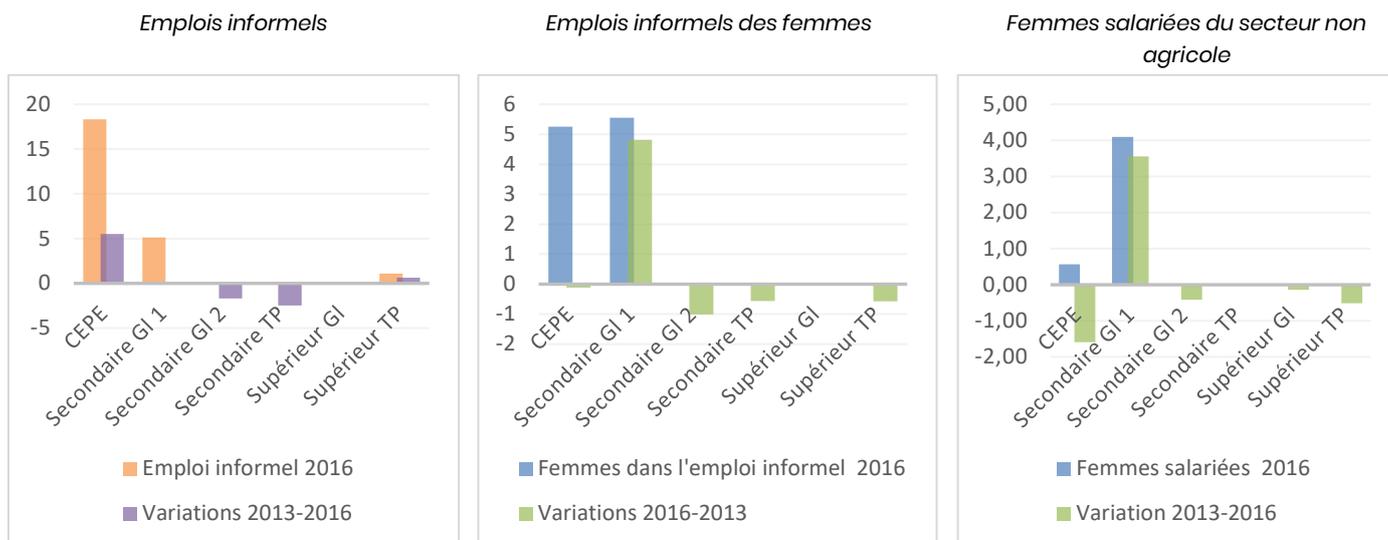
Graphique 17. Proportion des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à San Pedro



Sources : Enquêtes Emploi ENSETE (2013), ENSESI (2016)

C'est en effet une configuration du marché de travail de la ville de San Pedro qui semble assez atypique puisque le secteur informel offre 78,79 % des emplois (80,96 % en 2013). Les travailleurs disposant d'un niveau de qualification moins élevé sont plus présents dans des emplois informels. Les femmes à faible niveau d'éducation ont vu leur situation se détériorer davantage.

Graphique 18. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à San Pedro (2013-19)



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016)

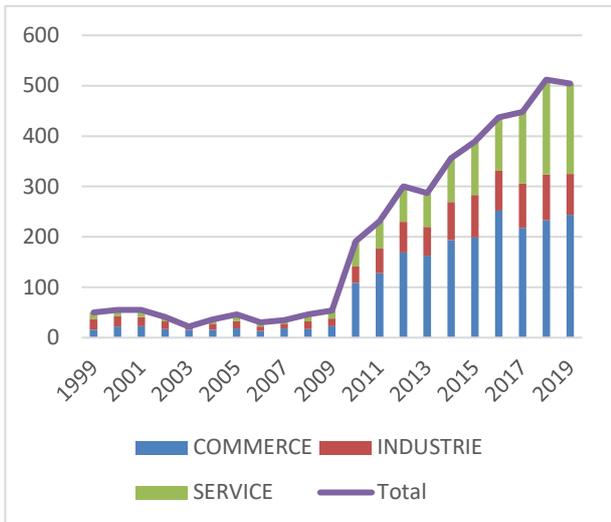
Le bassin d'emploi de San Pedro souffre d'un manque de compétences techniques essentielles, entravant sa dynamique économique. La ville abrite 11 établissements de formation technique et professionnelle, dont deux lycées professionnels. Néanmoins, les qualifications acquises sont majoritairement de type tertiaire et concernent des formations qualifiantes. La ville regroupe 25 établissements secondaires, une université publique et une privée, 13 grandes écoles privées. Divers programmes universitaires sont offerts dans des domaines variés tels que l'océanographie, la gestion des littoraux, et le tourisme, illustrant la volonté d'une adéquation entre l'éducation supérieure et les besoins locaux. Les diplômes de CAP, BEP et BT sont offerts dans les domaines comme la couture, la coiffure, la mécanique, la comptabilité et le secrétariat favorisant l'accès à des métiers de bureau, bâtiment, l'aquaculture et l'industrie navale. Une gamme de formations qualifiantes est également proposée, allant de la coiffure à la comptabilité, axées sur des compétences spécifiques qui permettent une insertion rapide sur le marché du travail. Aussi, les métiers tels que vendeuse en pharmacie et auxiliaire en pharmacie montrent une volonté d'adapter la formation aux exigences du secteur de la santé et des services (cf. Tableau 36 en annexe).

▪ **La demande de main d'œuvre à San Pedro**

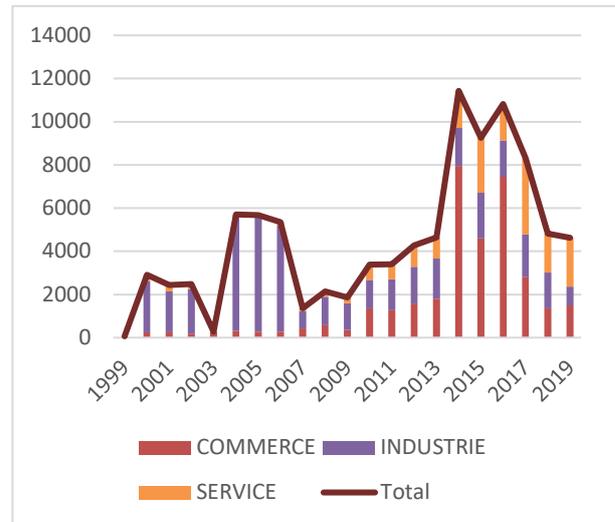
La crise de 2002 a eu relativement moins d'impact sur le secteur productif à San Pedro, même si le nombre d'entreprises y est resté relativement faible jusqu'en 2009. Selon les statistiques produites par la comptabilité nationale, 504 entreprises étaient enregistrées dans les fichiers en 2019 dont 244 entreprises de commerce, 179 entreprises de services et 81 entreprises du secteur de l'industrie. La ville accueille de plus en plus de services et des entreprises de commerce. Le secteur privé reste important en matière de création d'emplois. Après une forte destruction des emplois en 2003, il a repris sa place de créateur d'emplois dès 2004. En 2016, l'on enregistre 13330 emplois formels dans ce secteur. La baisse des effectifs d'emplois observée en 2018 et 2019 pourrait se justifier probablement par des erreurs statistiques dans la mesure où aucun choc de production n'a été observé à ces dates.

Graphique 19. Evolution du nombre d'entreprises et d'emplois dans le bassin de San Pedro de 1999 à 2019

Evolution des entreprises formelles



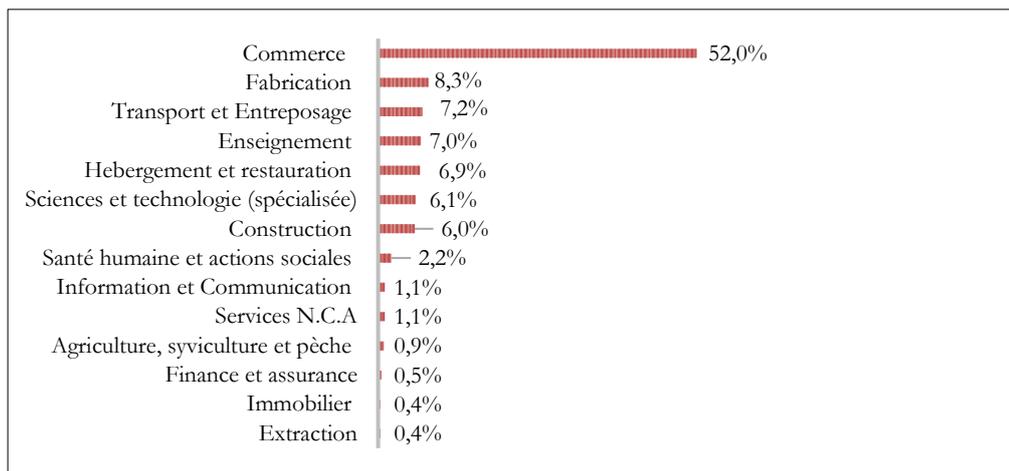
Evolution des emplois du secteur formel



Source : Données de la Comptabilité Nationale 2019

La branche d'activité dominante est le commerce qui représente 52 % des activités économiques dans la ville, suivie par les entreprises de fabrication (8,3%), de transport et entreposage (7,2), les structures de formation et d'éducation (7), d'hébergement et de restauration (6,9), les services spécialisés en sciences et technologie (6,1%) et les sociétés de construction (6%). La ville accueille de entreprises de grandes tailles ainsi que des multinationales. Les entreprises sont à 27,4 % des entreprises individuelles. Les sociétés à responsabilité limitée (SARL) y sont également présentes à 27,3 %, les entreprises associatives représentent 20 %, les sociétés par actions simplifiées (SAS) représentent 13 %, les sociétés anonymes (SA) représentent 7,2 % et les Groupements d'Intérêt Economiques représentent 4,2 % des entreprises dans la ville.

Graphique 20. Répartition des entreprises par branche d'activité et forme juridique dans le bassin de San Pedro



Source : Données de la Comptabilité Nationale 2019

L'enquête réalisée par le CREMIDE en 2024 révèle que l'âge moyen des entreprises enquêtées est de 8,8 ans et 63,33 % de celles-ci ont leur siège social à San Pedro. Les représentations d'entreprises représentent 16,67 %, 10 % sont des branches d'entreprises, 6,67 % sont des succursales et 3,33 % sont des filiales. L'enquête a également révélé que 33 % seulement des entreprises locales qualifiées de « maison mère » disposent d'un service de gestion des ressources humaines parmi lesquels 42,86 % pratiquent la gestion prévisionnelle des emplois. Ainsi, la plupart des entreprises locales ne disposent d'aucune politique d'anticipation des offres d'emplois.

Les services d'intermédiation sur le marché du travail sont en nombre limité. Seulement six cabinets de placement formels ont été enregistrés dans la ville. Dans l'exercice de leurs activités, 67 % de ces cabinets font

principalement des placement et 17 % recours à des renforcements de capacité des demandeurs d'emplois. Par ailleurs, les offres d'emplois sont publiées à 42,86 % par des cabinets de placement ou des appels à candidature directs et les réseaux professionnels respectivement. Les réseaux d'amis et de famille sont sollicités à 10,7 % et 3,6 % respectivement dans la recherche d'emploi.

4.5. Analyse comparative de la structure des bassins d'emplois des quatre villes

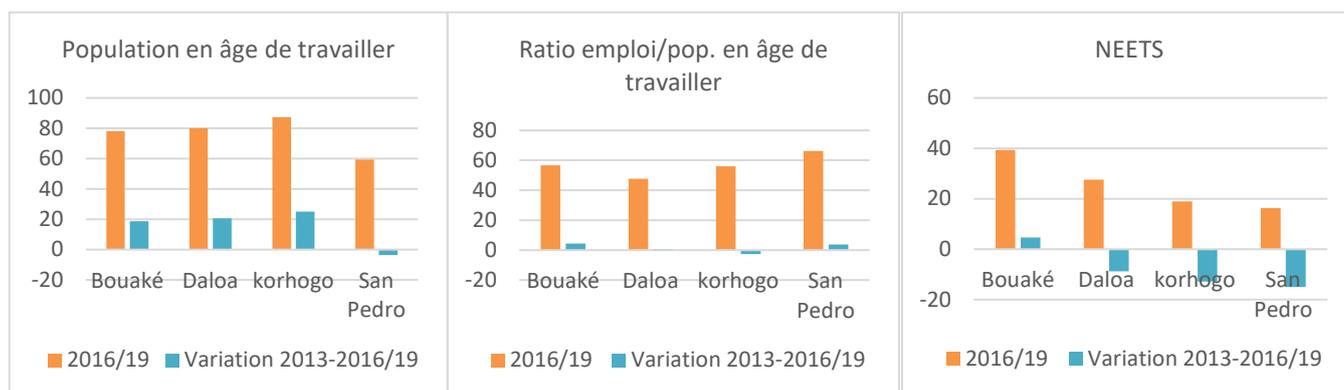
▪ D'importantes réserves locales en ressources humaines...

La population en âge de travailler continue de croître dans les quatre villes secondaires. La ville de Korhogo enregistre la plus forte proportion en 2019 (87,3 %), comparativement à la ville de Daloa (80 %) et de Bouaké (78 %) (ENE 2019). Quant à la ville de San Pedro, les statistiques de 2016 indiquent un pourcentage de 59,3 % (ENSESI 2016). Cette population est dominée par les hommes à Korhogo (56,5 %) et à Bouaké (55,2 %) tandis qu'à Daloa et San Pedro, ce sont les femmes qui dominent, avec respectivement 54,9 % et 51,2 %. Cette population est majoritairement jeune, avec un âge compris entre 16 et 35 ans, dans les villes de Korhogo (67 %), Daloa (66,7 %), Bouaké (63,3 %) et San Pedro (69,6 %).

L'expansion démographique ne s'est pas traduite par une amélioration du marché du travail. Le ratio emploi/population a enregistré une diminution de 2,6 points à Korhogo, atteignant 56,1 % en 2019. Cependant, d'autres villes ont observé des augmentations : à Bouaké, le ratio a crû de 4,3 points, atteignant 56,7 %, tandis qu'à Daloa et San Pedro, les variations ont été plus modérées, avec une hausse de 0,72 point pour Daloa (47,8 %) et de 3,7 points pour San Pedro (66,2 %).

Par ailleurs, une bonne partie de la population en âge de travailler ne participe pas directement dans l'activité économique. Les jeunes NEETS représentent une proportion importante, bien que celle-ci soit en baisse à Daloa (passant de 36,4 % en 2013 à 27,6 % en 2019), à Korhogo (31,8 % à 19 %) et à San Pedro (31,3 % à 16,3 %). A l'inverse, Bouaké a vu sa part de NEETS augmenter, passant de 34,7 % en 2013 à 39,3 % en 2019. Ces chiffres soulignent les défis significatifs en matière d'insertion professionnelle et d'employabilité, exacerbés par la forte proportion de la population en âge de travailler dans ces villes.

Graphique 21. Evolution de la population en âge de travailler, le ratio de l'emploi et les NEETS dans les quatre villes secondaires (%)



Sources : Enquêtes Emploi ENSETE (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

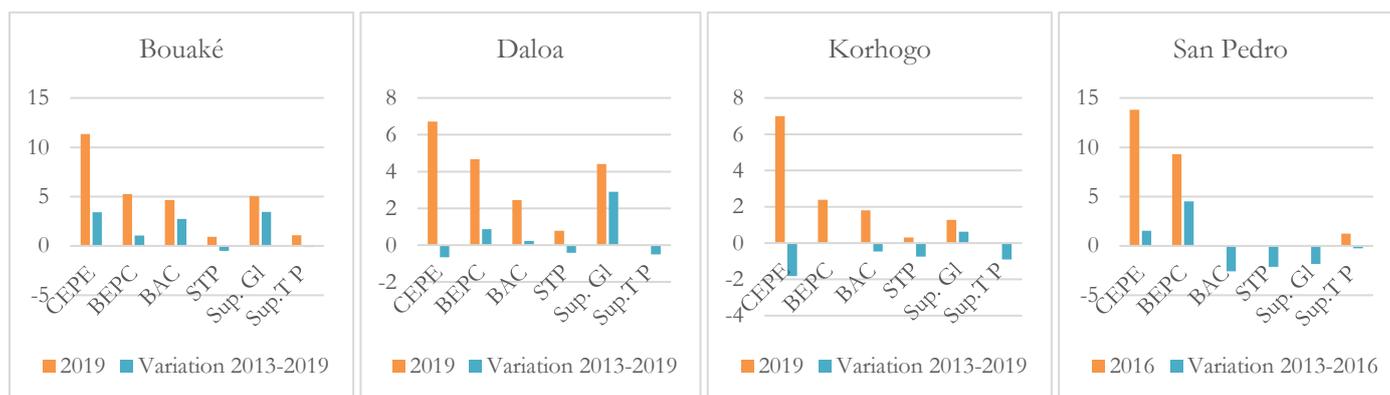
▪ ... mais un faible niveau de qualification du capital humain

Le niveau de qualification de la main-d'œuvre est relativement faible à Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro, malgré des améliorations observées au cours des dernières années. En 2019, la majorité des individus actifs sur le marché du travail ne détenaient aucun diplôme : ce taux atteignait 31,4 % à Bouaké, 43,7 % à Korhogo, 44 % à Daloa et 43,3 % à San Pedro en 2016.

Le Graphique 22 illustre la répartition de la main-d'œuvre par type de qualification dans ces quatre villes, mettant en évidence que la plupart des diplômés proviennent du système éducatif général, avec des certificats de fin de cycle primaire et secondaire. Cependant, entre 2013 et 2019, Bouaké, Daloa et Korhogo ont enregistré une augmentation notable du pourcentage de diplômés du supérieur. Cette tendance est en partie attribuable à l'implantation d'universités et grandes écoles dans ces localités.

En revanche, le ratio de la formation technique et professionnelle dans la main-d'œuvre a connu une baisse : à Bouaké, il est passé de 3,45 % à 3,24 % ; à Daloa, il a chuté de 3,04 % à 1,52 % ; et à Korhogo, il est tombé de 2,7 % à 0,67 %. Pour San Pedro, ce ratio est également en déclin, passant de 3,61 % à 2,47 % entre 2013 et 2016. Ces chiffres soulignent un paradoxe : bien qu'il y ait une amélioration du niveau de qualification au sein de la main-d'œuvre, l'absence de formations techniques et professionnelles reste un obstacle à l'employabilité. Le besoin croissant d'une main-d'œuvre qualifiée, plutôt que la simple généralisation de l'éducation, se révèle crucial pour soutenir le développement économique et les opportunités d'emploi dans ces villes.

Graphique 22. Répartition de la main d'œuvre par qualification dans les quatre villes secondaires (%)



Sources : Enquêtes Emploi ENSET (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

▪ **Une main d'œuvre locale sous-utilisée**

Les indicateurs de sous-utilisation de la main-d'œuvre ont connu une dégradation ces dernières années, comme l'illustre le Tableau 9 ci-dessous. Cette situation a un impact direct sur la qualité des emplois dans les villes secondaires, exacerbant les problèmes de vulnérabilité des emplois. Les taux d'emplois vulnérables demeurent particulièrement élevés, atteignant 72,1 % à Korhogo et 64,7 % à Bouaké. En comparaison, Daloa et San Pedro affichent des taux plus bas, à 57,8 % et 43 % respectivement. De plus, moins de la moitié des travailleurs de Bouaké (40,8 %), Daloa (33,1 %) et Korhogo (27,8 %) occupent un emploi salarié, ce qui souligne davantage la fragilité du marché du travail dans ces villes. Face à cette réalité, il est essentiel d'adresser les défis de sous-utilisation de la main-d'œuvre pour améliorer la qualité des emplois et favoriser un développement économique durable.

Tableau 9. Indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre dans les villes secondaires en 2016/2019 (%)

	Sous-emploi visible	Taux de chômage	SU2**	SU3***	SU4****
Bouaké	14,9	5	19,9	13,7	26,5
Daloa	18,4	2,5	20,9	15,9	31,4
Korhogo	8,2	1,3	9,5	12,3	19,5
San Pedro*	8,5	2,1	10,6	11,7	17,3

Sources : Enquêtes Emploi ENSESI (2016) et ENE (2019)

(*) Données de 2016, (**) taux combiné de chômage et du sous-emploi lié au temps de travail ; (***) taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentiel ; (****) taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle

5. ANALYSE DES FACTEURS D'ATTRACTIVITE DES QUATRE VILLES

Pour les quatre villes, les statistiques de validité du modèle notamment les critères d'unidimensionnalité (alpha de Cronbach et du rho de Dillon-Goldstein) sont validés, signifiant que chaque variable manifeste converge vers une mesure cohérente de sa variable latente. De même, les valeurs du loading ainsi que les variances moyennes extraites valident la convergence des indicateurs. La valeur standardisée de chaque indicateur retenu partage plus de variance avec son construit latent qu'avec son erreur de mesure. Toutefois, les variables retenues dans le modèle influencent différemment l'attractivité de chaque ville. Leur impact est analysé au cas par cas.

5.1. Facteurs d'attractivité de la ville de Bouaké

▪ Facteurs d'attraction de la main d'œuvre dans le bassin de Bouaké

Les statistiques de validité du modèle sont consignées dans le Tableau 10. Chaque variable manifeste a un poids différent dans le construit de sa variable latente. Dans le bloc A relatif au développement des commerces et services dans la ville, l'item « Horaires d'ouverture des commerces » contribue plus significativement dans le construit de la variable latente. Dans le bloc B relatif au développement du transport et déplacement au sein de la ville, les items « Facilité de se déplacer à pied » et « Facilité de se déplacer avec un engin non motorisé » présentent des poids plus élevés par rapport aux autres items du construit latent. Dans les blocs C et D, tous les items ont sensiblement le même poids. Par ailleurs, les indicateurs du bloc E présentent des poids relativement faibles.

Tableau 10. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité pour les individus dans le bassin de Bouaké

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	Rho D.G	AVE	Poids
A/ Commerces et services au sein de la ville		0,628	0,802	0,710	
- Commerces facilement accessibles	0,832				0,391
- Proximité des commerces	0,866				0,378
- Horaires d'ouverture des commerces satisfaisants	0,829				0,418
B/ Transports et déplacements au sein de la commune		0,530	0,735	0,491	
- Développement des transports en commun	0,536				0,273
- Fluidité de la circulation en voiture	0,673				0,269
- Facilité de se déplacer à pied	0,810				0,427
- Facilité de se déplacer avec un engin non motorisé	0,755				0,432
C/ Services animations, loisirs et culture		0,568	0,777	0,593	
- Communication autour des manifestations et événements culturels	0,809				0,452
- Large Choix de sorties culturelles	0,794				0,411
- Patrimoine culturel préservé et valorisé	0,703				0,438
D/ Les services entretien, aménagement, environnement		0,527	0,760	0,604	
- Implication dans une démarche de développement durable et de recyclage	0,759				0,424
- Suffisance d'espaces verts au sein de la ville	0,812				0,455
- Entretien des espaces publics et aménagements extérieurs	0,759				0,406
E/ Les services jeunesse et éducation		0,694	0,797	0,446	
- Suffisance de choix pour la pratique d'une activité de loisir	0,682				0,227
- Variété d'activités proposées par les centres de loisirs et périscolaires	0,591				0,263
- Service de restauration scolaire satisfaisant	0,699				0,262
- Suffisance de choix de formation pour les jeunes	0,629				0,179
- Coût de la formation plus accessible pour les parents	0,732				0,306
- Equipement en matériels informatiques et de technologies	0,667				0,254

Les résultats du modèle de structure sont consignés dans le Tableau 11. Le pouvoir explicatif du modèle suggère que 48 % des facteurs qui influencent la perception des individus sur l'attractivité de la ville de Bouaké sont expliqués par le modèle. Les variables « Commerces et services », « Transport et déplacements », « Animation-loisir-culture » et « Services à la jeunesse et éducation » exercent une influence positive sur l'attraction des individus. Cependant, le coefficient de la variable « Animation-loisir-culture » n'est pas significatif. La variable « Entretien-aménagement-environnement » exerce une influence négative mais non significative sur l'attractivité de la ville.

Tableau 11. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Bouaké

	Estimation	Ecart-type	t de Student	Probabilité de t
Commerce et services	0,0874	0,0411	2,1281	0,0339
Transport et déplacement	0,2511	0,0439	5,7214	0,0000
Animation- loisir-culture	0,0140	0,0496	0,2819	0,7781
Entretien-aménagement-environnement	-0,0217	0,0485	-0,4475	0,6547
Service à la jeunesse et éducation	0,5028	0,0520	9,6698	0,0000
Constante	-5,33e-17	0,0353	-1,51e-15	1,0000
R ²	0,4824			

▪ **Facteurs d'attraction des unités de production dans le bassin de Bouaké**

Les statistiques de validité du modèle sont consignées dans le Tableau 12. Dans le bloc des facteurs économiques, les indicateurs « Fiscalité faible », « Main d'œuvre de qualité » et « Infrastructures de qualité » ne sont pas significatifs dans la construction du bloc. Dans le bloc des facteurs socioculturels, l'item « Climat social attrayant » n'est pas significatif. Dans le bloc des facteurs juridiques, institutionnels et administratifs, l'item « Charge administrative et réglementaire moins contraignante » n'est pas significatif. Dans le bloc relatif à la facilité de la mobilité dans la zone, les items « Routier » et « Ferroviaire » ne sont pas significatifs. Dans le bloc relatif à la satisfaction, les indicateurs « Offre de la main d'œuvre dans la ZAE » et « Offre des services publics dans la ZAE » ne sont pas significatifs. Ce résultat suggère qu'il n'y a pas de consensus autour de la pertinence des variables dans l'attractivité de la ville.

Tableau 12. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Bouaké

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	DG Rho	AVE	Poids
Environnement Economiques		0,067	0,682	0,696	
- Fiscalité faible (E1)	---				---
- Main d'œuvre de qualité (E2)	---				----
- Faible coût de la main d'œuvre (E3)	0,917				0,736
- Approvisionnement énergétique sécurisé et peu coûteux (E4)	0,741				0,437
- Infrastructures de qualité (E5)	---				----
Environnement Socioculturels		0,447	0,706	0,674	
- Climat social attrayant (SC1)	---				----
- Capacité d'innovation et de recherche de la ville	0,743				0,275
- Qualité de vie et environnement attractifs (SC3)	0,887				0,314
- Niveau de sûreté des personnes (SC4)	0,746				0,275
- Environnement culturel attrayant (SC5)	0,894				0,348
Environnement juridiques/institutionnels/Administratifs		0,282	0,736	0,827	
- Charge administrative et réglementaire moins contraignante (J1)	---				----
- Cadre juridique attrayant (sécurité juridique) (J2)	0,917				0,573
- Marché de travail flexible (J3)	0,901				0,526
Importance des voies d'accès (Mobilité)		0,789	0,905	0,806	
- Routier	----				----
- Ferroviaire	----				----
- Maritime/Portuaire	0,912				0,594
- Aéroportuaire	0,882				0,518
Appréciation de la ZAE		0,645	0,849	0,747	
- Offre de la main d'œuvre dans la ZAE	----				----
- Offre des fournisseurs dans la ZAE	0,840				0,530
- Qualité des produits (input) dans la ZAE	0,887				0,625
- Offre des services publics dans la ZAE	----				----

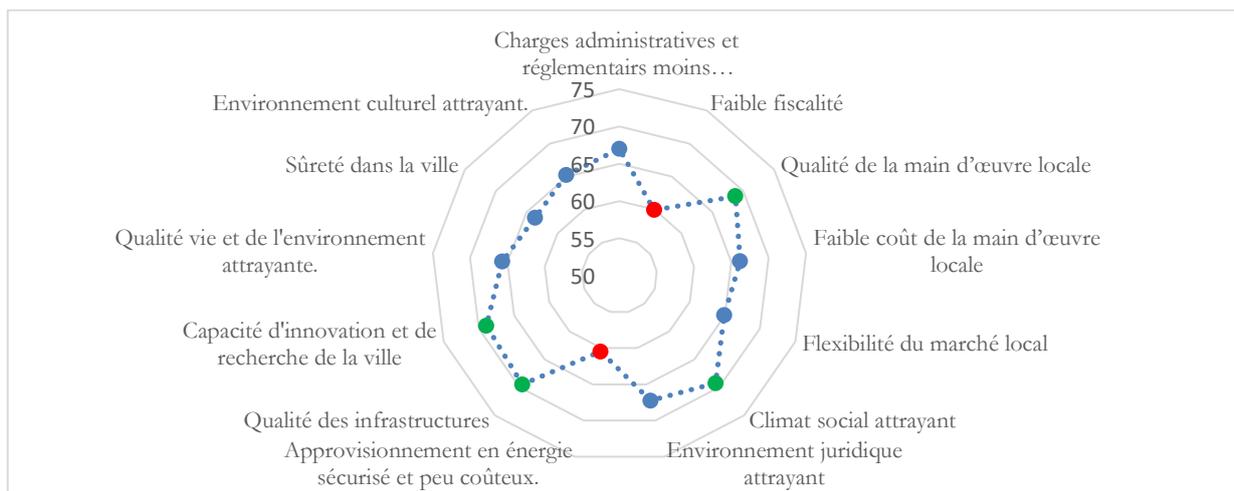
Les résultats du modèle de structure sont consignés dans le Tableau 13. Le pouvoir explicatif du modèle suggère que 80 % des facteurs qui influencent la perception des unités de production sur l'attractivité de la ville de Bouaké sont expliqués par le modèle. Les blocs « Importance des voix d'accès » et « Appréciation de la ZAE » exercent une influence négative sur l'attraction des unités de production. En revanche, les blocs « Environnement Economique » et « Environnement Juridique » exercent une influence positive sur l'attraction des unités de production. Le bloc « Environnement Socioculturel » exerce une influence positive mais non significative sur l'attractivité de la ville.

Tableau 13. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Bouaké

	Estimation	Ecart-type	t de Student	Probabilité de t
Importance des voix d'accès	-0,0663	0,0367	-1,804	0,0732
Appréciation de la ZAE	-0,0782	0,0381	-2,0507	0,0420
Environnement Economique	0,7491	0,0579	12,945	0,0000
Environnement Socio-culturel	0,0587	0,0608	0,9646	0,3363
Environnement Juridique	0,1181	0,0522	2,2608	0,0252
Constante	-6,23e-17	0,0360	1,731e-15	1,0000
R ²	0,8081			

Les indicateurs qui composent les différents blocs sont ensuite utilisés pour construire un score moyen d'attractivité de la ville de Bouaké, eu égard aux réponses données par les unités de production. Le Graphique 23 présente le score obtenu par chaque indicateur. Les points verts désignent les items qui ont un score plus élevé et les rouges désignent les items qui ont un score relativement plus faible. Le score d'attractivité moyen de la ville de Bouaké est de 65,9 %. Par ordre décroissant, les scores les plus élevés sont enregistrés pour les indicateurs « Qualité des infrastructures », « Climat social attrayant », « Capacité d'innovation et de recherche de la ville » et « Qualité de la main d'œuvre ». En revanche, les scores plus faibles sont enregistrés pour les indicateurs « Faible fiscalité » et « Approvisionnement en énergie sécurisé et peu coûteux », domaines où une marge d'amélioration plus importante subsiste.

Graphique 23. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de Bouaké (en %)

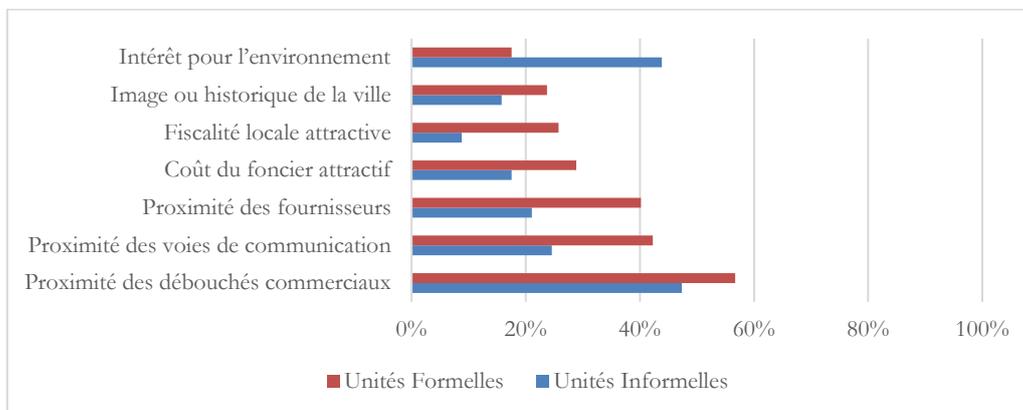


Source : Enquête CREMIDE, 2024

▪ Perspectives de développement du bassin de Bouaké

Les entreprises ont été interrogées sur leur motif d'implantation dans la ville. Le Graphique 24 présente les principales tendances des réponses obtenues pour les unités de production formelles et informelles. De manière générale, les principaux motifs d'installation des entreprises sont la proximité des débouchés, la proximité des voies de transport et celle des fournisseurs locaux.

Graphique 24. Motifs d'installation des entreprises dans la ville de Bouaké

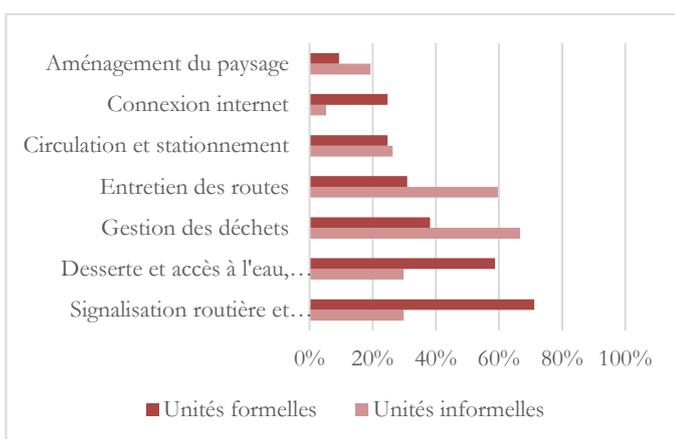


Source : Enquête CREMIDE, 2024

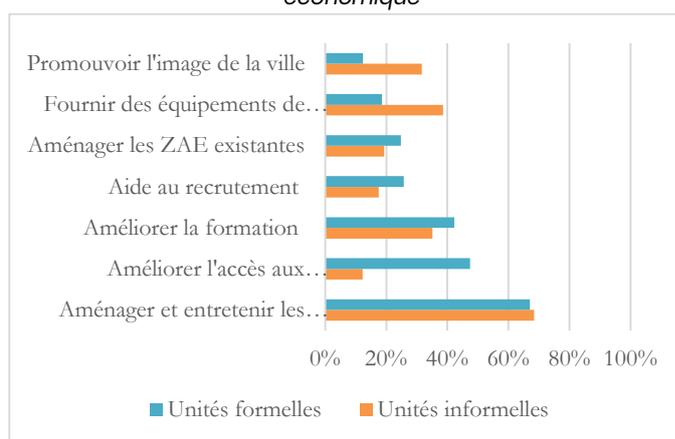
Les entreprises ont été interrogées sur les améliorations souhaitables en termes de services à la population et sur les interventions publiques liées à l'environnement économique (Graphique 25). Dans le premier cas, les principaux points qui émergent sont l'amélioration des signalisations et repérages des voies routières, la desserte de la ville en eau et en électricité, la gestion des déchets et l'entretien des routes. Dans le second, les entreprises souhaitent que l'accent soit mis sur l'entretien des routes, l'amélioration et l'accès aux équipements numériques dans les zones d'activités économiques (ZAE) et l'amélioration de la qualité de la formation. L'amélioration de ces facteurs renforcerait la compétitivité de la ville et sa capacité à anticiper les mutations économiques.

Graphique 25. Amélioration envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de Bouaké

Améliorations envisageables



Interventions publiques souhaitées liées à l'environnement économique

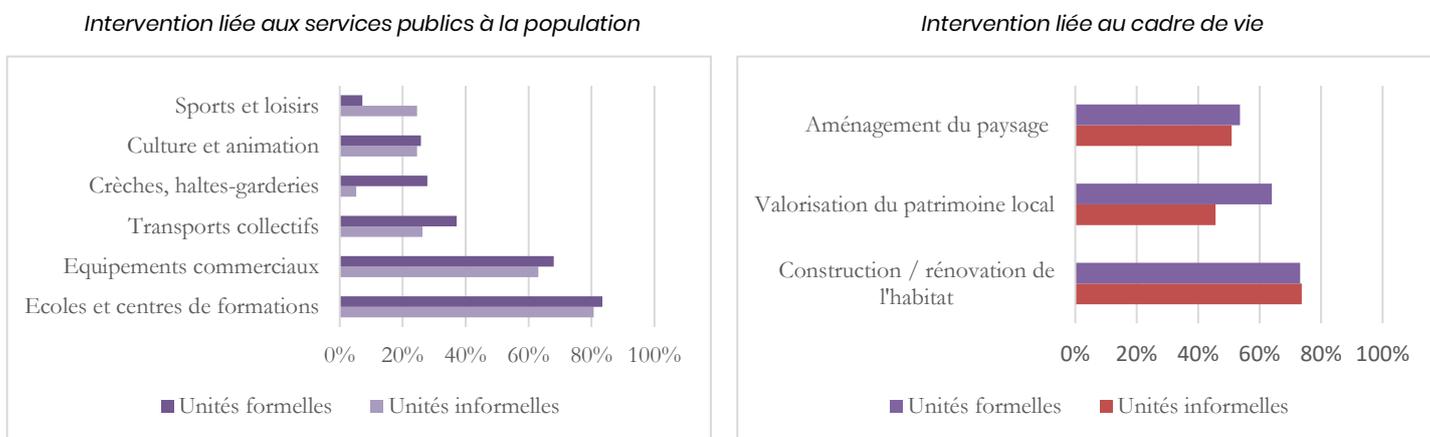


Source : Enquête CREMIDE, 2024

Dans le domaine des services publics à la population, une plus grande attention doit être portée sur l'éducation et les centres de formation afin d'améliorer la qualité de la main d'œuvre locale, sur les équipements commerciaux modernes pour faciliter l'écoulement des produits et sur l'amélioration des services de transport en commun, comme le montre le graphique de gauche. Cela permettrait à la ville de Bouaké de renouer avec son lustre d'antan.

Au niveau du cadre de vie, la construction et la rénovation de l'habitat ainsi que la valorisation du patrimoine local sont des aspects à privilégier pour améliorer le cadre de vie des populations et renforcer l'attractivité de la ville de Bouaké comme l'illustre le graphique de droite.

Graphique 26. Domaines d'intervention privilégiés des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de Bouaké



Source : Enquête CREMIDE 2024

5.2. Facteurs d'attractivité de la ville de Daloa

▪ Facteurs d'attractivité de la main d'œuvre dans le bassin de Daloa

Les statistiques de validité du modèle sont consignées dans le Tableau 14. Chaque variable manifeste a un poids différent dans le construit de sa variable latente. Dans le bloc A relatif au développement des commerces et services dans la ville, le critère d'accessibilité est le critère le mieux perçu par la population. Dans le bloc B relatif au développement du transport et déplacement au sein de la ville, la facilité des déplacements à pied n'est pas significative. La facilité de se déplacer avec un engin non motorisé présente un poids plus élevé par rapport aux autres items significatifs. Dans le bloc C relatif au développement des services d'animation, loisir et culture, l'item communication autour des manifestations et évènements culturels enregistre le plus faible poids. Quant aux blocs D et E relatifs aux services entretien et aménagement et services d'éducation et de formation respectivement, les items sont considérés comme moins pertinents, car les valeurs des différents poids sont relativement faibles.

Tableau 14. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attraction des individus dans le bassin de Daloa

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	Rho D.G	AVE	Poids
A/ Commerces et services au sein de la ville		0,506	0,751	0,477	
- Commerces facilement accessibles	0,794				0,603
- Suffisamment de commerces de proximité	0,728				0,451
- Horaires d'ouverture des commerces satisfaisants	0,519				0,372
B/ Transports et déplacements au sein de la commune		0,449	0,731	0,458	
- Développement des transports en commun	0,613				0,434
- Fluidité de la circulation en voiture	0,641				0,423
- Facile de se déplacer à pied	---				---
- Facile de se déplacer avec un engin non motorisé	0,765				0,604
C/ Services animations, loisirs et culture		0,631	0,803	0,593	
- Communication autour des manifestations et évènements culturels	0,739				0,374
- Large Choix de sorties culturelles	0,820				0,464
- Patrimoine culturel préservé et valorisé	0,748				0,458
D/ Les services entretien, aménagement, environnement		0,616	0,796	0,562	
- Implication dans une démarche de développement durable et de recyclage	0,728				0,425
- Suffisance d'espaces verts au sein de la ville	0,759				0,445
- Entretien des espaces publics et aménagements extérieurs	0,761				0,463
E/ Les services jeunesse et éducation		0,677	0,795	0,447	
- Suffisance de choix pour la pratique d'une activité de loisir	0,701				0,326
- Variété d'activités proposées par les centres de loisirs et périscolaires	0,607				0,244
- Service de restauration scolaire satisfaisant	0,624				0,266
- Suffisance de choix de formation pour les jeunes	0,680				0,284
- Coût de la formation plus accessible pour les parents	---				---
- Equipement en matériels informatiques et de technologies	0,724				0,364

Les résultats du modèle de structure sont consignés dans le Tableau 15. La valeur du R² suggère que 34 % des facteurs qui influencent la perception des individus sur l'attractivité de la ville de Daloa sont expliqués par le modèle. Toutes les variables exercent une influence positive et significative sur la perception de l'attractivité de la ville par les individus.

Tableau 15. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Daloa

	Estimation	Ecart-type	t de Student	Probabilité de t
Commerce et services	0,1095	0,0449	2,4335	0,0154
Transport et déplacement	0,1053	0,0469	2,2411	0,0256
Animation- loisir-culture	0,1048	0,0557	1,880	0,0609
Entretien-aménagement-environnement	0,1874	0,0604	3,0996	0,0021
Service à la jeunesse et éducation	0,2863	0,0578	4,9511	0,0000
Constante	-8,38e-17	0,0428	-1,95e-15	1,0000
R ²	0,3377			

▪ **Facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Daloa**

Les statistiques de validité du modèle sont consignées dans le Tableau 16. Les statistiques d'unidimensionnalité des blocs (alpha de Cronbach et rho de Dillion-Goldstein) sont validés à l'exception du bloc relatif au degré d'importance des voies d'accès dont les valeurs des *loadings* des variables manifestes ne sont pas convergentes. Ce bloc a donc été retiré du modèle de structure. On note, par ailleurs de faibles valeurs des poids liés aux différents indicateurs.

Tableau 16. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attraction des unités de production dans le bassin de Daloa

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	Rho de DG	AVE	Poids
Environnement Economiques		0,802	0,864	0,602	
- Fiscalité faible (E1)	0,698				0,227
- Main d'œuvre de qualité (E2)	0,681				0,178
- Faible coût de la main d'œuvre (E3)	0,723				0,208
- Approvisionnement énergétique sécurisé et peu coûteux (E4)	0,870				0,287
- Infrastructures de qualité (E5)	0,882				0,363
Environnement Socioculturel		0,829	0,880	0,626	
- Climat social attrayant (SC1)	0,653				0,185
- Capacité d'innovation et de recherche de la ville	0,891				0,293
- Qualité de vie et environnement attractifs (SC3)	0,721				0,214
- Niveau de sûreté des personnes (SC4)	0,828				0,316
- Environnement culturel attrayant (SC5)	0,839				0,240
Environnement juridiques/institutionnels/Administratifs		0,516	0,756	0,487	
- Charge administrative et réglementaire moins contraignante (J1)	0,707				0,471
- Cadre juridique attrayant (sécurité juridique) (J2)	0,710				0,439
- Marché de travail flexible (J3)	0,6767				0,525
Importance des voies d'accès	---	---	---	---	
- Routier					
- Ferroviaire					
- Maritime/Portuaire					
- Aéroportuaire					
Appréciation de la ZAE		0,650	0,811	0,566	
- Offre de la main d'œuvre dans la ZAE	----				---
- Offre des fournisseurs dans la ZAE	0,690				0,314
- Qualité des produits (input) dans la ZAE	0,757				0,446
- Offre des services publics dans la ZAE	0,804				0,553

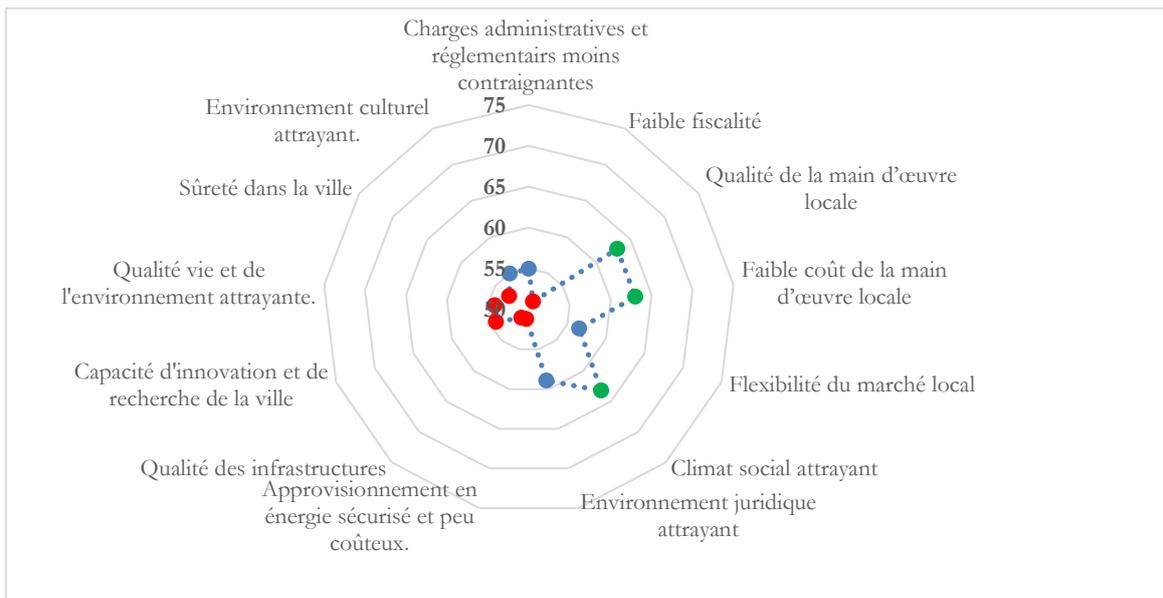
Les résultats du modèle de structure sont consignés dans le Tableau 17 Le pouvoir explicatif du modèle (R^2) suggère que 55 % des facteurs qui influencent la perception des unités de production sur l'attractivité de la ville de Daloa sont expliqués par le modèle. Les variables exercent une influence positive et significative sur la perception d'attractivité de la ville pour les entreprises, à l'exception de la variable « Environnement Economique » bloc dont l'effet apparaît négatif mais non significatif.

Tableau 17. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Daloa

	Estimation	Ecart-type	T de Student	Probabilité de t
Appréciation de la ZAE	0,1321	0,0753	1,75	0,0822
Environnement Economique	-0,1517	0,1329	-1,142	0,2562
Environnement socio-culturel	0,5980	0,1737	3,443	0,0008
Environnement juridique	0,2286	0,1151	1,986	0,0496
Constante	-8,92e-17	0,0652	-1,369e-15	1,000 0
R^2	0,5584			

Le score d'attractivité moyen pour la ville de Daloa est de 56,13 %. La plupart des indicateurs enregistrent un score en dessous du score moyen. Globalement, cinq indicateurs ont obtenu un score au-dessus de la moyenne dont les trois mieux classés sont les indicateurs « Climat social attrayant », « Faible coût de la main d'œuvre » et « Qualité de la main d'œuvre ». Par conséquent, des efforts d'amélioration généralisés sont attendus pour améliorer l'attractivité du bassin de Daloa.

Graphique 27. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de Daloa (en %)

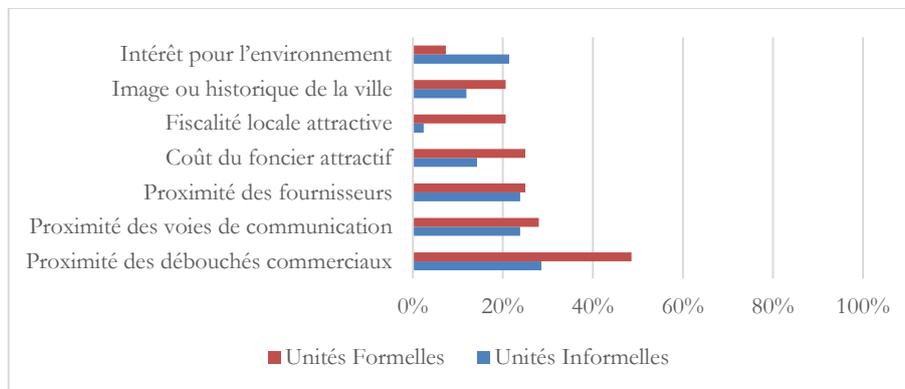


Source : Enquête CREMIDE, 2024

▪ **Perspectives de développement du bassin de Daloa**

Il ressort des réponses obtenues auprès des unités de production que les principaux motifs d'installation des entreprises à Daloa sont la proximité des débouchés, la proximité des voies de communication, la proximité des fournisseurs locaux et le coût du foncier (cf. Graphique 28).

Graphique 28. Motifs d'installation des entreprises dans le bassin de Daloa

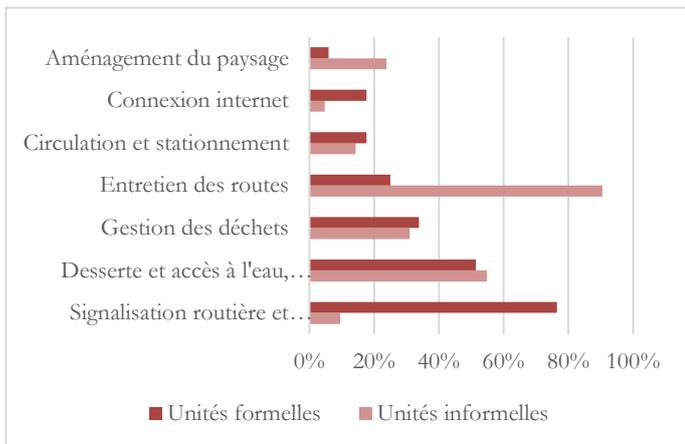


Source : Enquête CREMIDE, 2024

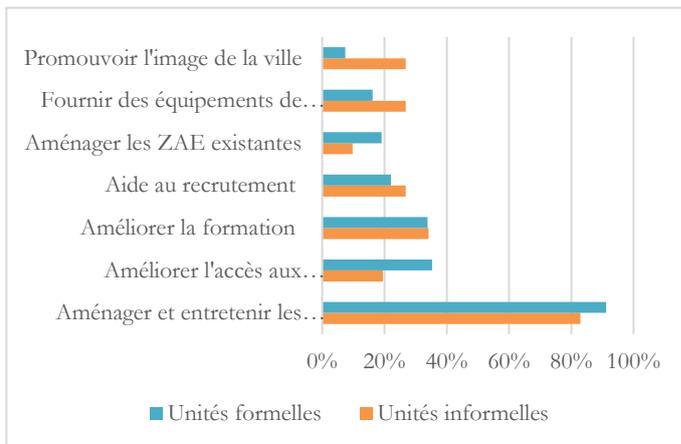
Le Graphique 29 présente les améliorations considérées comme souhaitables par les entreprises en termes d'infrastructure (Graphique de gauche) et sur les interventions publiques liées à l'environnement économique (Graphique de droite). Dans le premier cas, les actions à privilégier concernent l'amélioration des signalisations et repérages des voies routières, la desserte de la ville en eau et en électricité, la gestion des déchets, l'entretien des routes ainsi que l'aménagement du paysage urbain. Dans le second, les interventions publiques doivent privilégier l'aménagement et l'entretien des route, l'amélioration de la qualité de la formation, l'amélioration de l'accès aux équipement numériques.

Graphique 29. Améliorations envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de Daloa

Améliorations envisageables



Interventions publiques souhaitées liées à l'environnement économique

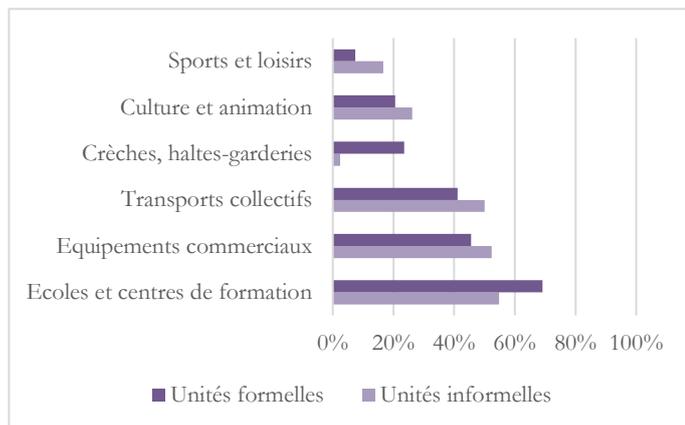


Source : Enquête CREMIDE, 2024

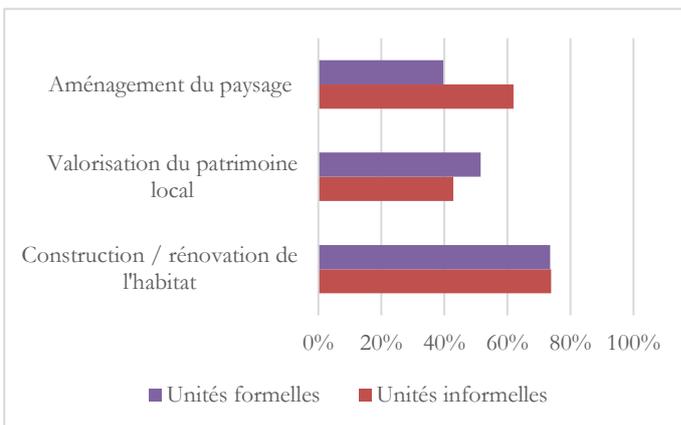
Dans le domaine des services publics à la population, les entreprises souhaitent qu'une plus grande attention soit portée aux services d'éducation et centres de formation, aux équipements commerciaux modernes, à l'amélioration des services de transport en commun ainsi qu'au renforcement de la culture et l'animation de la ville. En outre, pour améliorer l'attrait de la ville et le cadre de vie de la population, la construction et la rénovation de l'habitat ainsi que l'aménagement du paysage de la ville sont des domaines d'intervention publique à privilégier comme l'illustre le Graphique 28.

Graphique 30. Domaines d'intervention privilégiés dans le domaine des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de Daloa

Interventions liée au services publics à la population



Interventions liée au cadre de vie



Source : Enquête CREMIDE 2024

5.3. Facteurs d'attractivité de la ville de Korhogo

▪ Facteurs d'attractivité de la main d'œuvre dans le bassin de Korhogo

Les statistiques de validité du modèle pour la ville de Korhogo sont consignées dans le Tableau 18. On note le faible poids des indicateurs dans le construit de leur variable latente.

Tableau 18. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Korhogo

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	Rho de DG	AVE	Poids
A/ Commerces et services au sein de la ville		0,639	0,806	0,745	
- Commerces facilement accessibles	0,906				0,430
- Suffisamment de commerces de proximité	0,843				0,322
- Horaires d'ouverture des commerces satisfaisants	0,838				0,405
B/ Transports et déplacements au sein de la commune		0,842	0,894	0,664	
- Développement des transports en commun	0,837				0,308
- Fluidité de la circulation en voiture	0,838				0,313
- Facile de se déplacer à pied	0,770				0,240
- Facile de se déplacer à vélo	0,813				0,363
C/ Services animations, loisirs et culture		0,656	0,814	0,700	
- Communication autour des manifestations et événements culturels	0,851				0,447
- Large choix de sorties culturelles	0,872				0,398
- Patrimoine culturel préservé et valorisé	0,784				0,347
D/ Services entretien, aménagement, environnement		0,575	0,779	0,682	
- Implication dans une démarche de développement durable et de recyclage	0,844				0,379
- Suffisance d'espaces verts au sein de la ville	0,863				0,502
- Bon entretien des espaces publics et aménagements extérieurs	0,767				0,323
E/ Services jeunesse et éducation de la ville		0,769	0,841	0,631	
- Suffisance de choix d'activités de loisirs	0,836				0,228
- Variété d'activités de loisirs et périscolaires	0,810				0,214
- Service de restauration scolaire satisfaisant	0,858				0,237
- Suffisance de choix de formation pour les jeunes	0,873				0,228
- Coût de la formation plus accessible pour les parents	0,803				0,209
- Equipement en matériels informatiques et de technologies	0,536				0,124

Le pouvoir explicatif du modèle suggère que 75 % des facteurs qui influencent la perception des individus sur l'attractivité de la ville de Korhogo sont expliqués par le modèle. Toutes les variables exercent une influence positive et significative sur la perception d'attractivité de la ville par les individus. Ce résultat indique que ces indicateurs jouent un rôle significatif dans la perception que les individus ont de l'attractivité de la ville.

Tableau 19. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Korhogo

	Estimation	Ecart-type	t de Student	Probabilité de t
Commerce et services	0,1905	0,0370	5,1434	0,0000
Transport et déplacement	0,1640	0,0426	3,8491	0,0001
Animation- loisir-culture	0,0535	0,0492	1,0867	0,2778
Entretien-aménagement-environnement	0,1259	0,0489	2,5707	0,0105
Service à la jeunesse et éducation	0,4519	0,0462	9,7603	0,0000
Constante	-3,21e-16	0,0259	-1,23e-14	1,0000
R ²	0,7554			

▪ Facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Korhogo

Les variables qui ne concourent pas à la convergence de leur construit latent ont été retirées des blocs. On note par ailleurs de faibles valeurs des poids liés aux différents indicateurs, à l'exception de l'indicateur des voix d'accès « Routier » dont le poids dans la construction du bloc est très élevé (0,740).

Tableau 20. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Korhogo

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	DG. Rho	AVE	Poids
Environnement Economiques		0,682	0,808	0,650	
- Fiscalité faible (E1)	---				---
- Main d'œuvre de qualité (E2)	0,863				0,348
- Faible coût de la main d'œuvre (E3)	0,919				0,329
- Approvisionnement énergétique sécurisé et peu coûteux (E4)	0,525				0,263
- Des infrastructures de qualité (E5)	0,858				0,302
Environnement Socioculturel		0,817	0,873	0,732	
- Un climat social attrayant (SC1)	0,936				0,291
- Une capacité d'innovation et de recherche de la ville (SC2)	0,858				0,201
- Qualité de vie et environnement attractifs (SC3)	0,835				0,219
- Un bon niveau de sûreté des personnes (SC4)	0,752				0,201
- Un environnement culturel attrayant (SC5)	0,884				0,249
Environnement juridiques/institutionnels/Administratifs		0,493	0,748	0,580	
- Une charge administrative et réglementaire (J1)	0,721				0,408
- Un cadre juridique attrayant (sécurité juridique) (J2)	0,885				0,473
- Un marché de travail flexible (J3)	0,662				0,433
Importance des voies d'accès (mobilité)		0,830	0,891	0,490	
- Routier	0,869				0,740
- Ferroviaire	0,612				0,173
- Maritime/Portuaire	0,667				0,244
- Aéroportuaire	0,620				0,142
Appréciation de la ZAE (Satisfaction)		0,882	0,919	0,647	
- L'offre de la main d'œuvre dans la ZAE	0,765				0,275
- L'offre des fournisseurs dans la ZAE	0,861				0,227
- La qualité des produits (input) dans la ZAE	0,780				0,273
- L'offre des services publics dans la ZAE	0,809				0,469

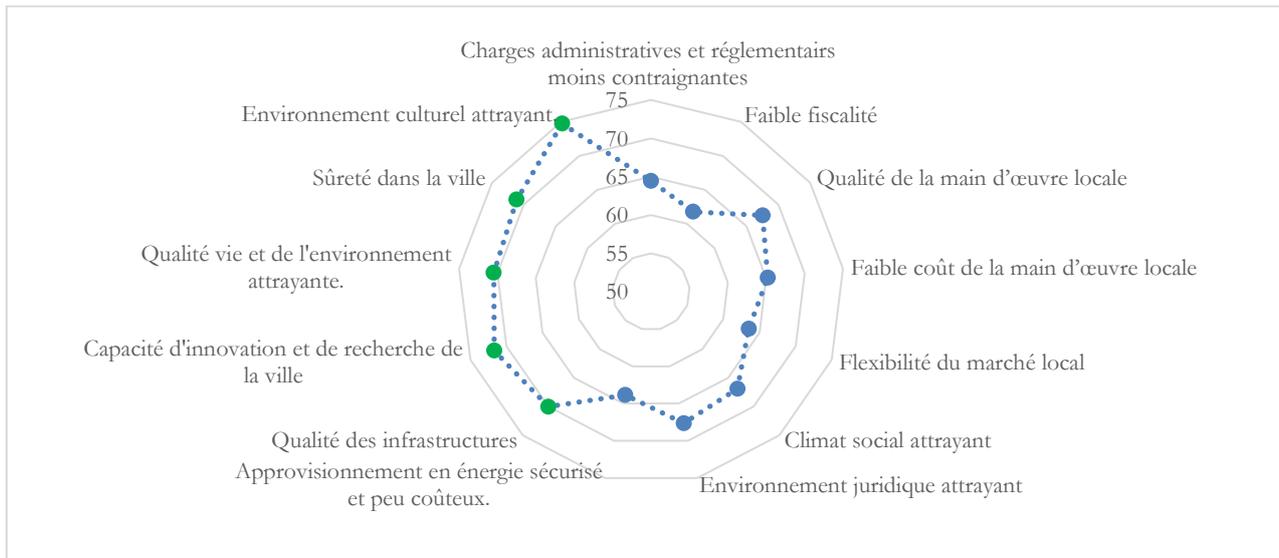
Le modèle de structure suggère que 46 % des facteurs qui influencent la perception des unités de production sur l'attractivité de la ville de Korhogo sont expliqués par le modèle. La variable mobilité relative au degré d'importance des voies d'accès, les variables relatives aux indicateurs économiques et à l'environnement juridique de la ville exercent une influence positive et significative sur la perception d'attractivité de la ville par les unités de production. En revanche, l'environnement socioculturel exerce une influence négative mais non significative dans la perception de l'attractivité de la ville. La variable « Appréciation de la ZAE » exerce une influence positive mais non significative, signifiant qu'il n'y a pas de consensus autour de l'influence de cette variable sur l'attractivité de la ville de Korhogo.

Tableau 21. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Korhogo

	Estimation	Ecart-type	t de Student	Probabilité de t
Importance de mobilité	0,2586	0,0738	3,505	0,0006
Appréciation de la ZAE	0,0283	0,0741	3,824e-01	0,7028
Environnement économique	0,3462	0,1250	2,768	0,0066
Environnement socio-culturel	-0,1050	0,1592	-6,596e-01	0,5108
Environnement juridique	0,4089	0,1283	3,187	0,0018
Constante	-3,12e-17	0,0716	-4,36e-16	1,0000
R ²	0,4565			

Le score d'attractivité moyen pour la ville de Korhogo est de 67,6 %. Globalement, les indicateurs ont obtenu un score au-dessus de la moyenne. La ville de Korhogo présente de bons signaux en termes d'attractivité selon l'avis général des unités de production. En particulier, cinq indicateurs sont mieux classés, à savoir, par ordre décroissant : « Environnement culturel attrayant », « Capacité d'innovation et de recherche dans la ville », « Sûreté dans la ville », « Qualité de vie et de l'environnement attrayant » et « Qualité des infrastructures ».

Graphique 31. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de Korhogo (en %)

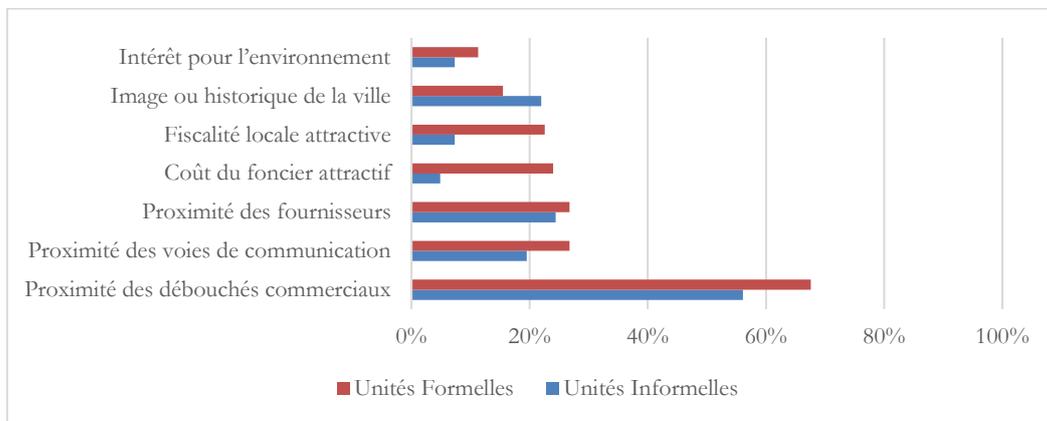


Source : Enquête CREMIDE, 2024

▪ **Perspectives de développement du bassin de Korhogo**

Les principales raisons pour lesquelles les entreprises s'intéressent au bassin de Korhogo et s'y installent sont la proximité des débouchés, la proximité des voies de transport et celle des fournisseurs locaux, l'image historique de la ville et le coût du foncier urbain.

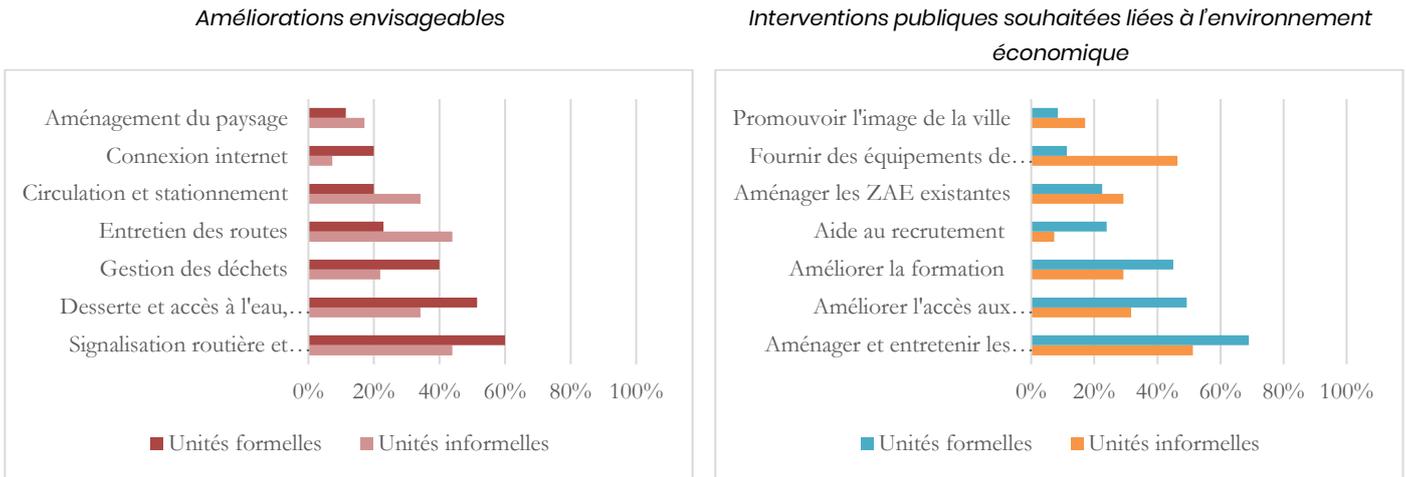
Graphique 32. Motifs d'installation des entreprises dans le bassin de Korhogo



Source : Enquête CREMIDE, 2024

Toutefois, pour améliorer l'attrait de la ville, les entreprises locales suggèrent une amélioration des signalisations et repérages des voies routières, la desserte de la ville en eau et en électricité, la gestion des déchets et l'entretien des routes ainsi que la circulation et le stationnement des véhicules comme indiqué sur le Graphique 33. En termes d'environnement économique, elles souhaitent aussi une implication des collectivités publiques dans l'aménagement, l'amélioration et l'accès aux équipements numériques, la fourniture d'équipement de soutien et l'amélioration de la qualité de la formation afin de renforcer la compétitivité de la ville.

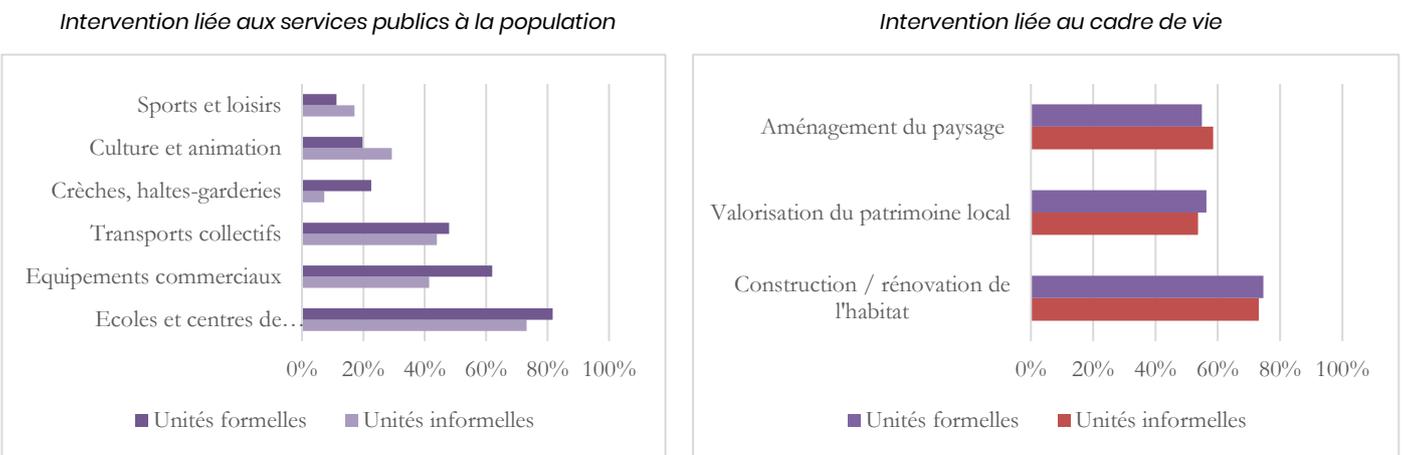
Graphique 33. Améliorations envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de Korhogoé



Source : Enquête CREMIDE, 2024

Dans le domaine des services publics à la population, les entreprises souhaitent qu'une plus grande attention soit portée sur la construction des écoles et centres de formation, des équipements commerciaux modernes ainsi que l'amélioration des services de transport en commun. En outre, les autorités doivent également s'impliquer dans la construction et la rénovation de l'habitat, la valorisation du patrimoine local ainsi que l'aménagement du paysage de la ville afin d'améliorer le cadre de vie des populations.

Graphique 34. Domaines d'intervention privilégiés des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de Korhogoé



Source : Enquête CREMIDE 2024

5.4. Facteurs d'attractivité de la ville de San Pedro

▪ Facteurs d'attractivité de la main d'œuvre dans le bassin de San Pedro

L'indicateur « équipement en matériel informatique et technologique » a été retiré de son construit latent du fait de sa faible valeur de *loading*. On note également une faible valeur de poids des indicateurs dans leur construit latent. Seuls les indicateurs « Suffisance d'espaces verts au sein de la ville » et « Entretien des espaces publics et aménagements extérieurs » ont des poids proches de 0,5.

Tableau 22. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attraction des individus dans le bassin de San Pedro

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	DG. Rho	AVE	Poids
A/ Commerces et services au sein de la ville		0,605	0,792	0,665	
- Commerces facilement accessibles	0,839				0,462
- Suffisamment de commerces de proximité	0,761				0,311
- Horaires d'ouverture des commerces satisfaisants	0,843				0,444
B/ Transports et déplacements au sein de la commune		0,652	0,793	0,608	
- Développement des transports en commun	0,720				0,341
- Fluidité de la circulation en voiture	0,783				0,319
- Facile de se déplacer à pied	0,786				0,261
- Facile de se déplacer à vélo	0,827				0,361
C/ Services animations, loisirs et culture		0,631	0,803	0,6181	
- Communication sur des manifestations et événements culturels	0,805				0,429
- Large choix de sorties culturelles	0,755				0,382
- Patrimoine culturel préservé et valorisé	0,796				0,458
D/ Services entretien, aménagement, environnement		0,557	0,772	0,556	
- Démarche de développement durable et de recyclage	0,669				0,320
- Suffisance d'espaces verts au sein de la ville	0,791				0,525
- Entretien des espaces publics et aménagements extérieurs	0,771				0,478
E/ Services jeunesse et éducation de la ville		0,622	0,768	0,439	
- Suffisance de choix pour la pratique d'une activité de loisir	0,652				0,313
- Variété d'activités dans les centres de loisirs et périscolaires	0,736				0,304
- Service de restauration scolaire satisfaisant	0,676				0,343
- Suffisance de choix de formation pour les jeunes	0,583				0,263
- Coût de la formation plus accessible pour les parents	0,654				0,284
- Equipement en matériels informatiques et de technologies	---				---

Le pouvoir explicatif du modèle suggère que 52 % des facteurs qui influencent la perception des individus sur l'attractivité de la ville de San Pedro sont expliqués par le modèle. Toutes les variables exercent une influence positive sur la perception d'attractivité de la ville par les individus. Cependant, le coefficient de la variable « commerces et services » est non significatif, ce qui indique que, pour les populations, cet indicateur ne concourt pas véritablement à l'attractivité de la ville.

Tableau 23. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attraction des individus dans le bassin de San Pedro

	Estimation	Ecart-type	T de Student	Probabilité de t
Commerce et services	0,0062	0,0540	0,1151	0,9083
Transport et déplacement	0,1642	0,0495	3,3187	0,0010
Animation- loisir-culture	0,2969	0,0516	5,7569	0,0000
Entretien-aménagement-environnement	0,1050	0,0543	1,9323	0,0541
Service à la jeunesse et éducation	0,3091	0,0479	6,4399	0,0000
Constante	1,72e-16	0,0365	4,71e-15	1,0000
R ²	0,5174			

▪ **Facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de San Pedro**

Les variables qui ne concourent pas à la convergence de leur construit latent ont été retirées des blocs. Ainsi, dans le bloc « Environnement économique », l'indicateur « Main d'œuvre de qualité » a été retiré. Dans le bloc « Environnement socioculturel », l'item « Capacité d'innovation et de recherche de la ville » a été retiré. Dans le bloc « Importance des voies d'accès », l'item « Ferroviaire » a été retiré. Dans le bloc « satisfaction locale », l'item « Offre de la main d'œuvre dans la ZAE » a été retiré. Le bloc « Environnement juridiques » a été retiré du modèle structurel du fait de la non-convergence des items. Cela implique qu'il n'existe pas de consensus autour de ces indicateurs dans le rôle que ceux-ci peuvent jouer dans l'attractivité de la ville.

Tableau 24. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de San Pedro

Variables	Loading	Alpha de Cronbach	DG. Rho	AVE	Poids
Environnement Economique		0,431	0,685	0,723	
- Fiscalité faible (E1)	0,900				0,276
- Main d'œuvre de qualité (E2)	---				---
- Faible coût de la main d'œuvre (E3)	0,864				0,225
- Approvisionnement énergétique sécurisé et peu coûteux (E4)	0,848				0,357
- Infrastructures de qualité (E5)	0,784				0,324
Environnement Socioculturel		0,557	0,751	0,485	
- Climat social attrayant (SC1)	0,533				0,315
- Capacité d'innovation et de recherche de la ville (SC2)	---				---
- Qualité de vie et environnement attractifs (SC3)	0,674				0,381
- Niveau de sûreté des personnes (SC4)	0,783				0,385
- Environnement culturel attrayant (SC5)	0,767				0,357
Environnement juridique/institutionnel/Administratif	---	---	---	---	---
- Charge administrative et réglementaire moins contraignante (J1)					
- Cadre juridique attrayant (sécurité juridique) (J2)					
- Marché de travail flexible (J3)					
Importance des voies d'accès (mobilité)		0,716	0,842	0,546	
- Routier	0,723				0,498
- Ferroviaire	---				---
- Maritime/Portuaire	0,860				0,527
- Aéroportuaire	0,614				0,303
Appréciation de la ZAE (Satisfaction)		0,601	0,791	0,571	
- Offre de la main d'œuvre dans la ZAE	---				---
- Offre des fournisseurs dans la ZAE	0,803				0,463
- Qualité des produits (input) dans la ZAE	0,728				0,418
- Offre des services publics dans la ZAE	0,734				0,441

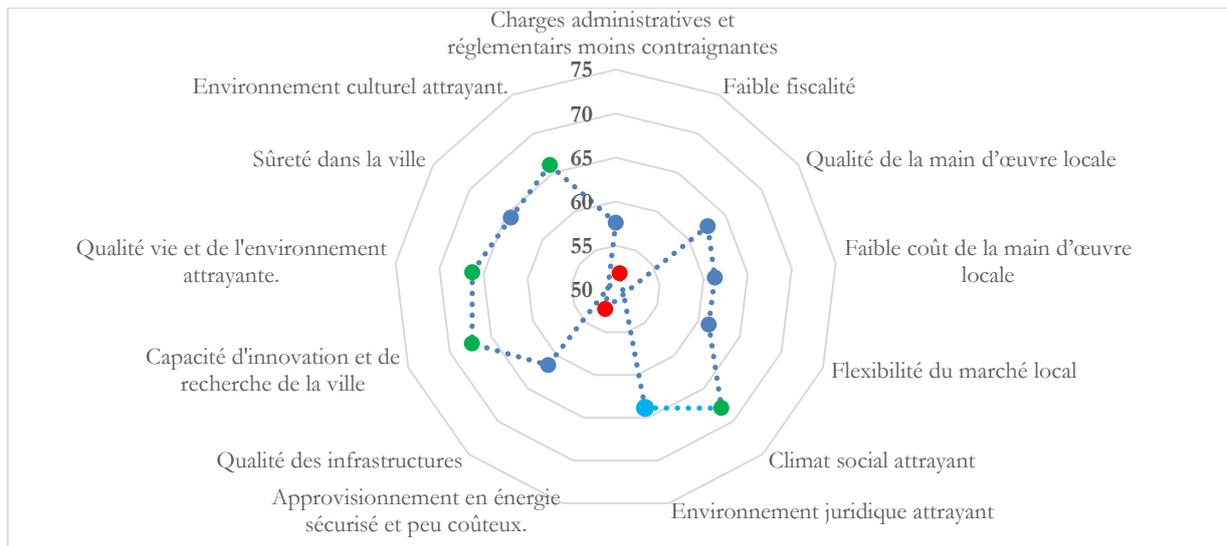
Le pouvoir explicatif du modèle de structure suggère que seuls 32 % des facteurs qui influencent la perception des unités de production sur l'attractivité de la ville de San Pedro sont expliqués par le modèle. Toutes les variables exercent une influence positive sur la perception d'attractivité de la ville. Cependant, le coefficient de la variable « Appréciation de la ZAE » est non significatif.

Tableau 25. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de San Pedro

	Estimation	Ecart-type	T de Student	Probabilité de t
Importance de mobilité	0,1550	0,0829	1,8700	0,0642
Appréciation de la ZAE	0,1065	0,0832	1,2807	0,2030
Environnement économique	0,2676	0,0987	2,7119	0,0077
Environnement socio-culturel	0,3050	0,0986	3,0926	0,0025
Constante	1,39e-16	0,0796	1,75e-15	1,0000
R ²	0,3219			

Le score d'attractivité moyen pour la ville de San Pedro est de 62,2 %. Globalement, la plupart des indicateurs présente de bons signaux pour la ville. Toutefois, certains indicateurs ont obtenu de faibles scores, en dessous de la moyenne ; il s'agit des indicateurs « Faible fiscalité » et « Approvisionnement en énergie sécurisé et peu coûteux ». Des efforts sont attendus à ce niveau afin de renforcer l'attractivité de la ville. En revanche, les meilleurs scores sont obtenus pour les indicateurs « Climat social attrayant », « Capacité d'innovation et de recherche de la ville », « Qualité de vie et de l'environnement attrayant » et « Sûreté dans la ville » qui sont des indicateurs importants d'attractivité de la ville.

Graphique 35. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de San Pedro (en %)

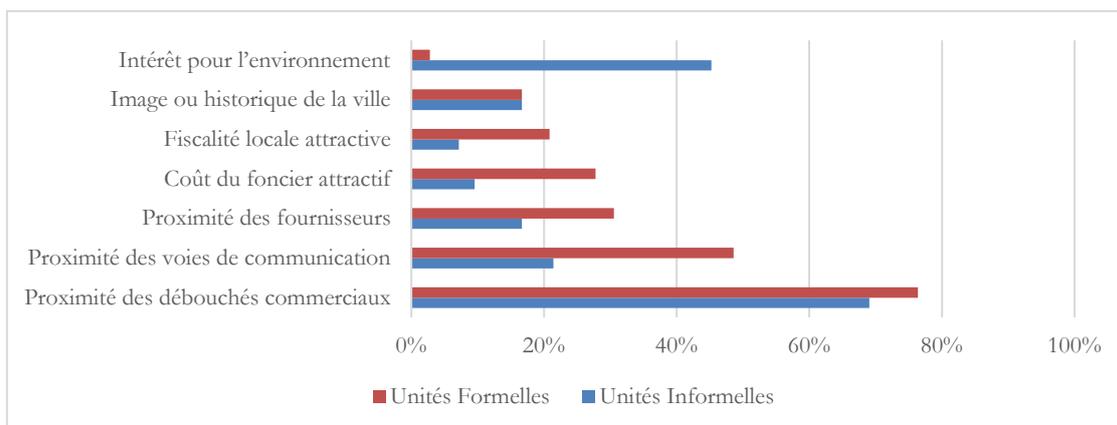


Source : Enquête CREMIDE, 2024

▪ **Perspectives de développement du bassin de San Pedro**

Les principaux motifs d'installation des entreprises dans la ville de San Pedro sont la proximité des débouchés, la proximité des voies de communication et celle des fournisseurs locaux, le coût du foncier en particulier pour les entreprises formelles et l'intérêt pour l'environnement pour le secteur informel.

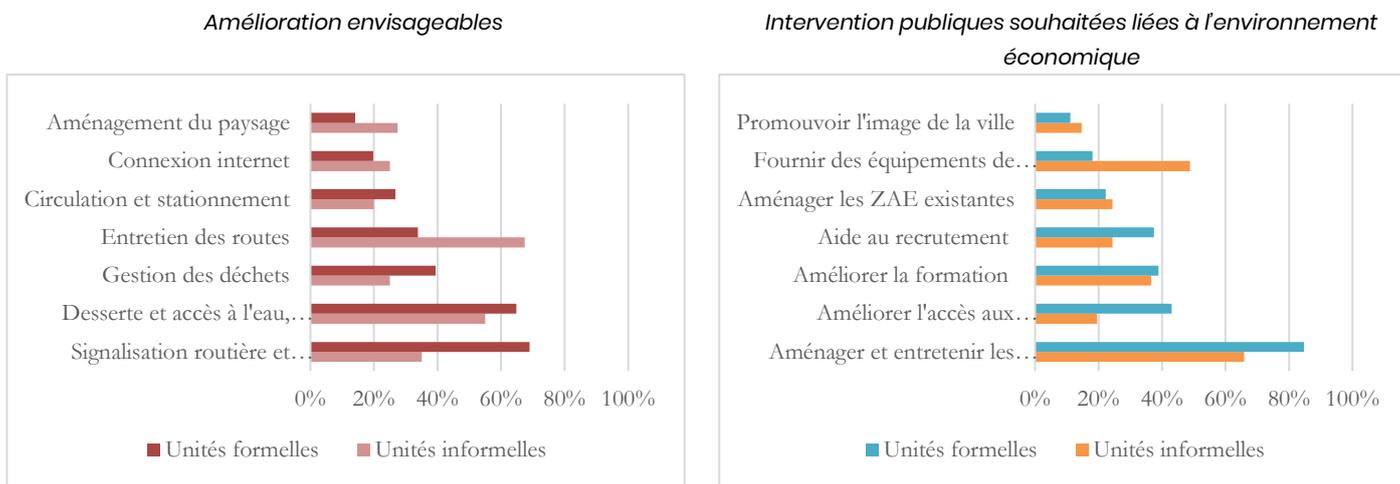
Graphique 36. Motifs d'implantation des entreprises dans le bassin de San Pedro



Source : Enquête CREMIDE, 2024

Pour améliorer l'attractivité de la ville, les entreprises locales ont suggéré une amélioration des signalisations et repérages des voies routières, l'entretien des routes, la desserte de la ville en eau et en électricité, la gestion des déchets ainsi que l'aménagement du paysage de la ville. Pour améliorer l'environnement économique les entreprises souhaitent aussi une implication des collectivités publiques dans l'aménagement, la fourniture d'équipement de soutien au secteur informel, l'amélioration et l'accès aux équipements numériques, l'amélioration de la qualité de la formation ainsi qu'un appui d'aide au recrutement pour les entreprises afin de renforcer la compétitivité de la ville.

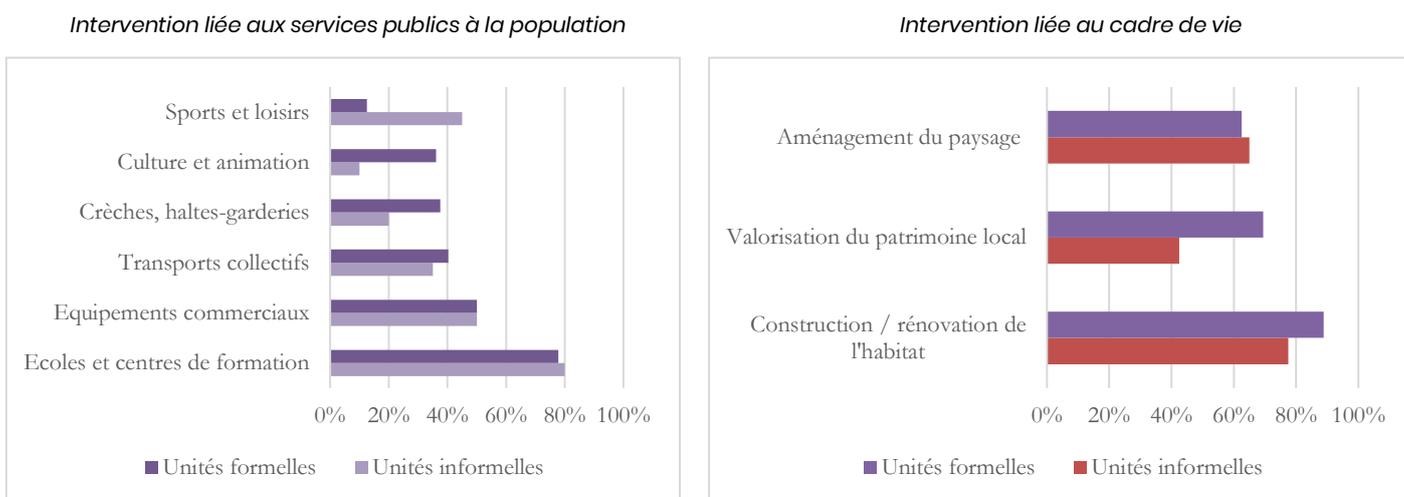
Graphique 37. Amélioration envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de San Pedroé



Source : Enquête CREMIDE, 2024

Dans le domaine des services publics à la population, les entreprises souhaitent qu'une plus grande attention soit portée aux services d'éducation et aux centres de formation, aux équipements commerciaux modernes, à la construction d'équipements de sport et de loisir, aux services de crèche et de garderie ainsi qu'à l'amélioration des services de transports en commun. En outre, les autorités doivent également s'impliquer dans la construction et la rénovation de l'habitat, la valorisation du patrimoine local ainsi que l'aménagement du paysage de la ville afin d'améliorer le cadre de vie des populations.

Graphique 38. Domaines d'intervention privilégiés des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de San Pedro



Source : Enquête CREMIDE 2024

5.5. Analyse comparative des mesures « intégrées ¹⁰ » de développement des bassins d'emplois des quatre villes

L'analyse des mesures intégrées de développement des bassins d'emplois relève des points de convergence et de divergences des villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro. Ces points de convergences et de divergences révèlent des préoccupations communes parmi les villes, tout en mettant en évidence des spécificités locales qui méritent d'être prises en compte dans les stratégies de développement intégré.

▪ Points de convergence

- ✚ Dans toutes les villes, la proximité des débouchés et des fournisseurs sont les principaux motifs d'installation des unités de production. Elles soulignent également l'importance de l'accès aux voies de transport comme un facteur déterminant pour leur implantation.
- ✚ Au niveau des améliorations envisageables liées à l'environnement économique, l'amélioration de la signalisation routière et la desserte en eau et en électricité sont mentionnées comme des priorités communes par les responsables des unités de production. De même, la gestion des déchets et l'entretien des routes sont régulièrement cités comme nécessitant des améliorations significatives.
- ✚ Pour ce qui est des services publics à la population, les responsables des unités de production souhaitent, dans chacune des villes, que l'accent soit mis sur l'amélioration des services d'éducation et la qualité de la formation.
- ✚ Quant aux priorités liées au cadre de vie, les entreprises mettent l'accent sur la nécessité de construire et de rénover l'habitat et d'aménager le paysage urbain.

▪ Points de divergence

- ✚ A Daloa et San Pedro, le coût du foncier est mentionné comme un motif important d'implantation, ce qui n'est pas spécifiquement souligné pour Bouaké ou Korhogo. En revanche, les entreprises à Korhogo mettent en avant l'image historique de la ville comme un facteur unique pour le choix d'implantation, notamment pour des unités informelles.
- ✚ Bien que l'accès aux équipements numériques ressorte dans toutes les villes comme un élément prioritaire, l'importance et les détails peuvent varier dans les priorités spécifiques, par exemple, les entreprises à Bouaké, Daloa et Korhogo insistent particulièrement sur ce point.
- ✚ Bien que mentionné dans plusieurs villes, l'accent sur l'aménagement du paysage peut varier, notamment en fonction des caractéristiques urbaines spécifiques de chaque ville.
- ✚ Daloa évoque aussi le besoin de renforcer la culture et l'animation de la ville, un aspect moins présent dans les autres villes.
- ✚ San Pedro souligne l'importance de construire des équipements sportifs et de loisirs, ce qui n'est pas aussi mis en avant dans les autres villes.

¹⁰ Ces mesures prennent en compte différents facteurs et différents avis susceptibles d'influencer le développement du bassin d'emploi.

CONCLUSION

Des études sur les bassins d'emplois et l'attractivité des villes secondaires sont essentielles pour comprendre les dynamiques urbaines au-delà des villes primariales et d'identifier les opportunités de croissance des autres régions. En Côte d'Ivoire, les disparités spatiales des ressources ont conduit à une hétérogénéité de la configuration urbaine, se traduisant par un écart significatif de développement et de peuplement entre la capitale économique Abidjan et les autres villes du pays. La présente étude a permis d'examiner l'offre de compétences, la demande de travail et les facteurs d'attractivité des villes de Bouaké, Daloa, Korhogo et San Pedro. Elle contribue à fournir des pistes de réflexions aux décideurs sur les limites de croissance de ces villes et les potentiels leviers de développement susceptibles de favoriser la création d'emplois et l'attractivité de celle-ci. L'analyse de l'attractivité repose sur un modèle théorique qui analyse les relations causales entre les facteurs d'attractivité et la perception des individus et des unités de production. La modélisation par équations structurelles basée sur les moindres carrés partiels (PLS) a permis de dérouler cette analyse.

Le faible niveau de compétences locales et l'écart avec les besoins des entreprises sont assez significatifs, affectant ainsi la qualité des emplois et la répartition spatiale des activités économiques. En outre, les résultats mettent en lumière une complexité des perceptions et une hétérogénéité des facteurs influençant l'attractivité des villes secondaires étudiées. Chaque ville possède des caractéristiques uniques, ce qui se traduit par des scores d'attractivité variés. Bouaké bénéficie d'infrastructures de transport et de services de qualité, tandis que Daloa ressort par son accessibilité. Korhogo, ville la mieux placée en termes d'attractivité, bénéficie d'une perception favorable grâce à ses multiples atouts culturels et sociaux. En revanche, San Pedro présente des lacunes économiques significatives, malgré quelques résultats positifs en matière de qualité de vie et de sécurité. Les données révèlent également l'impact mineur d'éléments, pourtant cruciaux, tels que la fiscalité et les infrastructures, indiquant une nécessité de repenser les politiques publiques pour mieux répondre aux besoins spécifiques des populations locales et des unités de production. Il est impératif que des stratégies ciblées soient mises en œuvre pour renforcer les atouts des différentes villes tout en comblant leurs lacunes. Par ailleurs, ces villes présentent des préoccupations communes, même si les spécificités locales existent et méritent d'être prises en compte dans les stratégies de développement intégré.

L'amélioration du développement économique des villes secondaires devrait permettre d'améliorer l'emploi et l'insertion des jeunes à travers des projets ciblés et adaptés à leurs réalités et à l'attractivité de ces villes. Cela passe par : i) le renforcement de l'offre de formation ; ii) l'amélioration de l'environnement économique ; iii) le développement et la valorisation du tissu économique local ; iv) l'amélioration du cadre de vie et des services publics ; v) la promotion de l'attractivité territoriale ; vi) le renforcement des initiatives en faveur de l'entrepreneuriat ; vii) et le suivi et évaluation des politiques en cours. Pour ce faire, il faut :

- ✚ Mettre l'accent sur l'enseignement technique et professionnel, d'une part, en augmentant le taux de diplômés dans ces domaines et, d'autre part, en établissant une collaboration entre les établissements d'enseignement et les entreprises pour créer des programmes en adéquation avec les besoins du marché du travail local ;
- ✚ Proposer des formations continues pour adultes, et particulièrement pour les jeunes qui ne sont ni dans l'éducation, ni dans l'emploi (NEETs) afin d'améliorer leurs compétences et leur employabilité ;
- ✚ Poursuivre les investissements dans les infrastructures de transport (routes, réseaux de transport en commun) pour faciliter l'accès aux entreprises et attirer davantage d'investissements ;
- ✚ Etablir un cadre légal incitatif pour les entreprises, incluant des réductions de fiscalité pour les nouvelles entreprises souhaitant s'installer dans ces villes ;
- ✚ Mettre en place des financements et des ressources pour aider les PME et les artisans à se développer, en facilitant leur accès à des marchés locaux et régionaux ;
- ✚ Soutenir la création des zones d'activités économiques bien équipées en infrastructures, à travers notamment le projet de création des pôles économiques, pour les industries et les services, en tenant compte des spécificités économiques locales ;
- ✚ Promouvoir des initiatives visant à améliorer l'aménagement urbain, incluant la construction et la réhabilitation d'infrastructures publiques (parcs, écoles, crèches et garderies, centres de loisirs) ;

- ✦ Renforcer les services de santé et d'éducation pour attirer les ménages, en améliorant la qualité de vie générale dans ces villes ;
- ✦ Elaborer une stratégie de communication ciblée pour promouvoir les atouts de chaque ville, en mettant l'accent sur ses avantages économiques, culturels et environnementaux ;
- ✦ Encourager le tourisme local en explorant des projets liés au développement du tourisme durable, en valorisant les ressources culturelles et historiques locales ;
- ✦ Vulgariser les programmes d'incubation et des espaces de coworking (partage d'un même espace de travail par des indépendants) pour faciliter l'innovation et l'entrepreneuriat parmi les jeunes, en leur offrant des ressources et un encadrement adéquat ;
- ✦ Encourager la collaboration entre le secteur public et privé pour développer des projets bénéfiques pour la communauté, en créant des synergies entre entreprises et autorités locales ;
- ✦ Mettre en place un système de suivi et d'évaluation des initiatives lancées pour garantir leur efficacité et les ajuster si nécessaire en fonction des retours de la population et du marché.

BIBLIOGRAPHIE

- AGEPE (2008)** Offres de stages et stratégies de recherche d'emplois : le cas du bassin Abidjan. Document de travail AGEPE.
- Alexandre H, Cusin F et Juillard C (2010)** *L'attractivité résidentielle des agglomérations françaises*. Chaire Ville & Immobilier, Université Paris-Dauphine.
- Anas A. (1990)** Growth and Birth of Cities: Laissez-faire and Planning Compared, *Regional Science and Urban Economics*, 22: 243-258.
- Barnes J, Cote J, Cudeck R et Malthouse E (2001)** Checking Assumptions of Normality before Conducting Factor Analyses. *Journal of Consumer Psychology*, 10(1/2): 79-81.
- Baumont C et Huriot J-M (1995)** Agglomération, industrie et ville. Rapport de recherche, Laboratoire d'analyse et de techniques économiques(LATEC).
- Baumert F. (1992)**, « Les disparités locales de chômage », Sciences économiques.
- Bellet M, Colletis G et Lung Y (éd.), 1993, Economie de proximités, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 3.
- Carré D et Levratto N (2009)** Politique industrielle et PME : nouvelle politique et nouveaux outils ? *Revue d'économie industrielle*, 126 : 9-30.
- Chaze M (2017a)** Les indicateurs d'attractivité territoriale. [Rapport de recherche] UMR Territoires.
- Chaze M (2017b)** Projet PSDR AttractInnov. Région Auvergne-Rhône-Alpes, Série Focus PSDR4.
- Chin W W (1998)** The partial least squares approach to structural equation modeling, In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates: 295-358.
- Chin W W et Newsted P R (1999)** Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares, In: *Statistical strategies for small sample research* ed. Hoyle R H, Thousand Oaks, CA: Sage: 307-342.
- Christaller W (1933)** *Die zentralen Orte in Süddeutschland*, Iéna, G. Fischer; trad. ang., *Central Places in Southern Germany*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Claval P (2008)** Espace et territoire : les bifurcations de la science régionale, *Géographie, économie, Société*, 10 :157-184.
- Coissard S (2007)** Perspectives - La nouvelle économie géographique de Paul Krugman - Apports et limites. *Revue d'Economie Régionale & Urbaine*, 1 : 111-125.
- Croutsche J J (2002)** Etude des relations de causalité : utilisation des modèles d'équations structurelles. *La revue des sciences de gestion*, 198 : 81-97.
- Cusin F et Damon J (2010)** Les villes face aux défis de l'attractivité : classement, enjeux et stratégies urbaines. *Futurible*, 367 :1-22.
- Desbois D (2020)** Modélisation structurelle : une application à l'évaluation de pratiques écosystémiques au niveau de la parcelle. *Le Cahier des Techniques de l'Inra*, 101 : 1-20.
- Ferrara L et Henriot A (2004)** La localisation des entreprises industrielles : comment apprécier l'attractivité des territoires ? *Economie internationale*, 99 : 91-111.
- Fujita M (1990)** Spatial Interactions and Agglomeration in Urban Economics. In: Chatterji M et Kunne R E (ed.), *New Frontiers in Regional Science*, London, Macmillan: 184-221.
- Fujita M et Krugman P (1994)** When is the Economy Monocentric?: von Thünen and Chamberlin Unified. Paper prepared for the conference in honor of David Pines, Tel-Aviv, may 29-30, mimeo.
- Gambier D (1980)** Marché du travail et espace : un point de vue théorique. In: *L'Espace géographique*, 9(1) : 7-13.
- Gambier D (1978)** *Analyse conjoncturelle du chômage*. Paris, PUF.
- Goncalves O (2019)** Attractivité des territoires et marketing territorial. In: *La recherche en management du tourisme*, Ed. Vuibert, Chapitre 19 : 335-346
- Hair J F, Ringle C M et Sarstedt M (2011)** PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2): 139-151.
- Harris J et Todaro M (1970)** Migration, Unemployment and Development: A Two-sector Analysis. *American Economic Review*, 60(1): 126-142.
- Héraud J A et Mougeot M (1975)** *La détermination des bassins d'emploi en Alsace : une analyse des migrations alternantes*. Strasbourg, BETA, doc. Ronéo.
- Hirschman A O (1958)** *The Strategy of Economic Development*. Yale University Press, New Haven, CT.
- Hoyle R H (1995)** *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, ed. Sage Publications.
- INSEE (2015)** Les zonages d'étude de l'Insee. Une histoire des zonages supra-communaux définis à des fins statistiques. Méthodes, 129, Paris, INSEE.
- Isard W (1951)** Interregional and regional input-output analysis: a model of space economy. *Review of Economics and Statistics*, 33: 318-328.
- Keramidas O, Le Pennec E et Serval S (2016)** Caractériser l'attractivité d'un territoire, une approche par les ressources : le cas de 5 EMN européennes nouvellement implantées dans la région de Kalouga en Russie. *Management International*, 20: 130-142.
- Krugman P (1993)** First Nature, Second Nature and Metropolitan Location. *Journal of Regional Science*, 33(2): 129-144.
- Krugman P (1991)** Increasing Returns and Economic Geography. *Journal of Political Economy*, 99(3): 483-499.
- Lantner R (1974)** *Théorie de la dominance économique*. Paris, Dunod.

- Le Gall S (2009)** *Les stratégies de localisation des entreprises multinationales et leurs rapports au territoire*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Caen Basse-Normandie.
- Lewis W A (1954)** Economic development with unlimited supplies of labour. *Manchester School of Economics and Social Studies*, 22: 139–91.
- Lohmöller J-B (1989)** *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Physica-Verlag, Mathematics.
- Livolsi L et Meschi P-X (2003)** Méthodologie quantitative de la recherche en gestion des ressources humaines. In: Allouche J (éditeur), *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Vuibert, Paris : 897-908.
- Lorthiois J (2013)** Distinguer les bassins sans les confondre, Concepts généraux. <https://j-lorthiois.fr/concepts-generaux/distinguer-les-bassins-sans-les-confondre/>
- Mainet H et Kihonge E (2015)** Les villes secondaires dans les relations villes-campagnes : rôle et capacité d'adaptation des petits entrepreneurs urbains. *Revue de Géographie et d'Aménagement* : 1-16.
- Marshall A (1919)** *Industry and Trade, A Study of Industrial Technique and Business Organization; and of Their Influences on the Conditions of Various Classes and Nations*. London, Macmillan.
- Meyer K E et Nguyen H V (2005)** Foreign Investment Strategies and Sub-National Institutions in Emerging Markets: Evidence from Vietnam. *Journal of Management Studies*, 42(1): 63–93.
- Mills E S (1967)** Aggregative Model of Resource Allocation in a Metropolitan Area. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 57: 197-210.
- Mourre M-L (2021)**. La modélisation par équations structurelles basée sur la méthode PLS : une approche intéressante pour la recherche en marketing. 9ème Congrès de l'Association Française du Marketing, May 2013, La Rochelle, France.
- Mulkay B (2006)** La compétitivité d'un territoire. Colloque du CRIES, 9 et 10 octobre.
- Musson A (2015)** Construire et mesurer l'attractivité durable au niveau régional : l'apport de la représentation des entrepreneurs. *Géographie, économie, société*, 17: 97-131.
- Myrdal G (1957)** *Economic Theory and Underdeveloped Regions*. Duckworth, London.
- Olszak E (2010)** Développement durable et attractivité des territoires dans l'Union Européenne, opposition ou convergence ? *Géographie, Economie, Société*, 12 : 279- 305.
- ONU-Habitat (2023)** Une meilleure qualité de vie pour tous dans un monde en urbanisation.
- Perroux F (1961)** *L'Economie du XXe siècle*. Paris, PUF.
- Piore M J et Sabel C F (1984)** *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York, Basic Books.
- Poirot J et Gérardin H (2010)** L'attractivité des territoires : un concept multidimensionnel. *Monde en Développement*, 38(149): 27-41.
- Pollard J (2004)** Manufacturing culture in Birmingham's jewellery quarter. In: Power D et Scott A J (éd.), *Cultural Industries and the Production of Culture*, London, Routledge: 169-187.
- Pommier-Penef P (1975)** Emploi et politique du personnel. *Revue française des affaires sociale* : 35.
- Rallet A et Torre A (1995)** Etat des lieux et perspectives de recherche aux frontières de l'économie industrielle et de l'économie spatiale. In: Rallet A et Torre A (ed.), *Economie industrielle et économie spatiale - Un nouveau champ de recherche*, Paris, Económica
- Ricbourg M et Fernandez J-C (2018)** Détermination des principaux indicateurs d'attractivité d'un territoire, un enjeu fort pour les collectivités. Rapport de recherche.
- Roussel P, Durrieu F, Campoy E et El Akremi A (2002)** *Méthodes d'équations structurelles: Recherches et applications en gestion*. Ed. Econ. PARIS.
- Rugman A, Verbeke A et Yuan W (2011)**. Re-conceptualizing Bartlett and Ghoshal's Classification of National Subsidiary Roles in the Multinational Enterprise. *Journal of Management Studies*, 48(2): 253-277.
- Sen A (2000)** *Un nouveau modèle économique. Développement, Justice, Liberté*, Paris, Ed. Odile Jacob.
- Scott A J et Leriche F (2018)** Division du travail, développement spatial et le nouvel ordre économique. *Annales de Géographie*, 5(723-724) : 635-657.
- Tenenhaus M, Esposito-Vinzi V, Chatelin Y M et Lauro C (2005)** PLS path modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48(1): 159-205.
- Todaro M (1969)** A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *American Economic Review*, 59: 138-149.
- Tofflemire J M (1992)** Telecommunication External Economies, City Size and Optimal Pricing for Telecommunications. *Journal of Regional Science*, 32(1): 77-90.
- Toumi, S. (2009)**. Facteurs d'attractivité des investissements directs étrangers en Tunisie. *L'Actualité économique*, 85(2), 209-237.
- Veltz P et Savy M (1993)** *Les nouveaux espaces de l'entreprise*. D.A.T.A.R. Ed. de l'Aube, série Perspectives et territoire, La Tour d'Aiguës.
- Rapport BAD (2022)**, Dynamiques des villes secondaires en Afrique : urbanisation, migration et développement,
- Weber A (1909)** Über den Standort der Industrien, Erster Teil: Reine Theorie des Standorts. Tübingen, J C B Mohr, trad. anglaise de C J. Friedrich, *Alfred Weber's Theory of Location of Industries*, Chicago, University of Chicago Press, 1929.
- Weber A (1914)**, « Industrielle Standortslehre: allgemeine und kapitalistische Theorie des Standorts », *Grundriss der Sozialökonomik*, 6(2): 54-82, 2e Ed. 1923: 58-86.
- Wold H (1982)** Soft Modeling: Intermediate between Traditional Model Building and Data Analysis. *Mathematical Statistics*, 6: 333-346.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AEJ	Agence Emploi Jeunes
AFD	Agence France de Développement
AGEFOP	Agence Nationale de la Formation Professionnelle
ARDCI	Assemblée des Régions et Districts de Côte d'Ivoire
BCPE	Bureau de Coordination des Programmes d'emplois
BIT	Bureau International du Travail
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CGECI	Confédération Générale de Entreprises de Côte d'Ivoire
CREMIDE	Centre de Recherches Microéconomiques du Développement
DAEJC	Direction de l'Autonomisation, de l'Emploi des Jeunes et de la Coopération
DAIP	Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle
DGE	Direction Générale de l'Emploi
DGPLP	Direction Générale des Programmes de Lutte contre la Pauvreté
DPPC	Dialogue de Politique Publique et Citoyenne
EI	Entreprise Individuelle
EIRL	Entreprise individuelle à responsabilité limitée
ENE	Enquête Nationale de l'Emploi
ENSESI	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel
ENSETÉ	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants
EHCVM	Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages
ENV	Enquête Niveau de Vie des Ménages
FMI	Fonds Monétaire International
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
INS	Institut National de la Statistique
MDS2	Mémorandum de Dialogue Stratégique 2
PAE	Programme d'aide à l'Embauche
PEJEDEC	Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences
PFS	Plate-Forme des Services
PND	Plan National de Développement
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNISEAJF	Programme National d'Insertion Socio-Economique et d'Autonomisation de la Jeune Femme
PNJ	Politique Nationale de la Jeunesse
PSPSH	Programme Spécial des Personnes en Situation de Handicap
SA	Société Anonyme
SARL	Société Anonyme à Responsabilité Limitée
SAPP	Société anonyme à participation publique
SAS	Société par Actions simplifiées
SCS	Société en Commandite Simple
SNIEJ	Stratégie Nationale de l'Insertion et de l'Emploi des Jeunes
SNC	Société en Nom Collectif
SP	Société en Participation
SUI	Taux de chômage

SU2	Taux de sous-emploi lié au temps de travail
SU4	Taux combiné de chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentiel
THIMO	Travaux à Haute Intensité de Mains-d'œuvre
FIPME	Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
CNMCI	Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
ZAE	Zone d'Activité Economique

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1. Interactions entre les acteurs du marché du travail dans l'attractivité des villes	21
Figure 2. Articulation du modèle à équations structurelles.....	23
Graphique 1. Répartition des proportions (i) de la main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à Bouaké.....	32
Graphique 2. Proportions des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à Bouaké.....	34
Graphique 3. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à Bouaké (2013-19).....	34
Graphique 4. Evolution du nombre d'entreprises et d'emplois dans le secteur formel à Bouaké de 1999 à 2019.....	35
Graphique 5. Répartition des entreprises par branche d'activité à Bouaké en 2019.....	36
Graphique 6. Répartition des proportions (i) de main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à Daloa.....	38
Graphique 7. Proportion des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à Daloa.....	39
Graphique 8. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à Daloa (2013-19).....	39
Graphique 9. Evolution du nombre d'entreprises et d'emplois par secteurs d'activité à Daloa de 1999 à 2019.....	40
Graphique 10. Répartition des entreprises par branches d'activité à Daloa en 2019.....	40
Graphique 11. Répartition des proportions (i) de main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à Korhogo (2013-2019).....	42
Graphique 12. Proportion des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à Korhogo.....	44
Figure 3. Construits théoriques du modèle d'attractivité des villes.....	24
Graphique 13. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à Korhogo (2013-19).....	44
Graphique 14. Evolution des entreprises et emplois dans le secteur formel à Korhogo (1999-2019).....	45
Graphique 15. Répartition des entreprises par branches d'activité à Korhogo.....	45
Graphique 16. Répartition des proportions (i) de main d'œuvre et (ii) de la population en emploi par types de compétences à San Pedro.....	47
Graphique 17. Proportion des chômeurs, des salariés et des travailleurs vulnérables par types de compétences à San Pedro.....	48
Graphique 18. Variations du taux d'emplois informels, proportions secteur informel et d'emplois salarié des femmes à San Pedro (2013-19).....	49
Graphique 19. Evolution du nombre d'entreprises et d'emplois dans le bassin de San Pedro de 1999 à 2019.....	50
Graphique 20. Répartition des entreprises par branche d'activité et forme juridique dans le bassin de San Pedro.....	50
Graphique 21. Evolution de la population en âge de travailler, le ratio de l'emploi et les NEETS dans les quatre villes secondaires (%).....	51
Graphique 22. Répartition de la main d'œuvre par qualification dans les quatre villes secondaires (%).....	52
Graphique 23. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de Bouaké (en %).....	55
Graphique 24. Motifs d'installation des entreprises dans la ville de Bouaké.....	56
Graphique 25. Amélioration envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de Bouaké.....	56

Graphique 26. Domaines d'intervention privilégiés des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de Bouaké.....	57	Graphique 33. Amélioration envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de Korhogoé.....	65
Graphique 27. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de Daloa (en %).....	60	Graphique 34. Domaines d'intervention privilégiés des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de Korhogo.....	65
Graphique 28. Motifs d'installation des entreprises dans le bassin de Daloa.....	60	Graphique 35. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de San Pedro (en %).....	68
Graphique 29. Amélioration envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de Daloa.....	61	Graphique 36. Motifs d'implantation des entreprises dans le bassin de San Pedro.....	68
Graphique 30. Domaines d'intervention privilégiés dans le domaine des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de Daloa.....	61	Graphique 37. Amélioration envisageables et interventions prioritaires dans l'environnement économique dans le bassin de San Pedroé.....	69
Graphique 31. Score moyen des facteurs d'attractivité dans le bassin de Korhogo (en %).....	64	Graphique 38. Domaines d'intervention privilégiés des services à la population et du cadre de vie dans le bassin de San Pedro.....	69
Graphique 32. Motifs d'installation des entreprises dans le bassin de Korhogo.....	64		
Tableau 1. Echantillon par unité statistique.....	27	Tableau 11. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Bouaké.....	54
Tableau 2. Classement des villes, départements, régions et des districts autonomes dont la ville centre contient plus de 100 000 habitants.....	29	Tableau 12. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Bouaké.....	54
Tableau 3. Evolution de la population des villes secondaires de Côte d'Ivoire (1975-2021).....	30	Tableau 13. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Bouaké.....	55
Tableau 4. Revenu moyen et pauvreté dans les régions de Gbêkê, Haut Sassandra, Poro et San Pedro en 2015.....	30	Tableau 14. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attraction des individus dans le bassin de Daloa.....	58
Tableau 5. Situation des migrants et des non migrants sur le marché du travail à Bouaké (2013-19).....	32	Tableau 15. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Daloa.....	58
Tableau 6. Situation des migrants et des non migrants sur le marché du travail à Daloa (2013-19).....	37	Tableau 16. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attraction des unités de production dans le bassin de Daloa.....	59
Tableau 7. Situation des migrants et des non migrants sur le marché du travail à Korhogo (2013-19).....	42	Tableau 17. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Daloa.....	59
Tableau 8. Situation des migrants et des non migrants sur le marché de travail à San Pedro (2013-16).....	47	Tableau 18. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Korhogo.....	62
Tableau 9. Indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre dans les villes secondaires en 2016/2019 (%).....	52	Tableau 19. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des individus dans le bassin de Korhogo.....	62
Tableau 10. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité pour les individus dans le bassin de Bouaké.....	53		

Tableau 20. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Korhogo.....	63	Tableau 28. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge dans la ville de Korhogo (2013-19).....	81
Tableau 21. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de Korhogo.....	63	Tableau 29. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge dans la ville de San Pedro (2013-16).....	82
Tableau 22. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attraction des individus dans le bassin de San Pedro.....	66	Tableau 30. Répartition en % de la population en âge de travailler par groupe d'âge et par sexe (2013-2019).....	82
Tableau 23. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attraction des individus dans le bassin de San Pedro.....	66	Tableau 31. Taux d'activité par sexe et tranche d'âge (2013-2019).....	83
Tableau 24. Statistiques de validité du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de San Pedro.....	67	Tableau 32. Taux d'emplois par sexe et tranche d'âge (2013-2019).....	83
Tableau 25. Résultat du modèle structurel des facteurs d'attractivité des unités de production dans le bassin de San Pedro.....	67	Tableau 33. Structures de formation dans la ville de Bouaké.....	84
Tableau 26. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge dans la ville de Bouaké (2013-19).....	80	Tableau 34. Structures de formation dans la ville de Daloa.....	85
Tableau 27. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge à Daloa (2013-19).....	81	Tableau 35. Structures de formation dans la ville de Korhogo.....	86
		Tableau 36. Structures de formation dans la ville de San Pedro.....	87

ANNEXES

Tableau 26. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge dans la ville de Bouaké (2013-19)

	Taux de chômage (SU1)*			Taux de sous-emploi			Taux combiné de sous-emploi (SU3)**			Taux combiné (SU4)****		
	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019
HOMMES	6.07	2.90	5.40		7.63	22.11		8.22	10.46		14.03	26.27
16 à 24 ans	10.51	0	20.95		13.82	17.62		42.33	49.21		32.32	29.55
25 à 35 ans	61.62	68.70	67.89		44.95	58.64		43.13	41.83		40.80	50.15
36 à 49 ans	11.30	0	0		6.71	15.89		7.61	0		8.11	12.65
50 ans et plus	16.57	31.30	11.16		34.51	7.85		6.93	8.97		18.77	7.65
FEMMES	4.69	2.95	4.42		11.10	14.79		14.46	17.96		24.04	26.86
16 à 24 ans	29.54	48.41	66.70		27.22	49.09		43.11	39.13		35.44	39.95
25 à 35 ans	38.57	51.59	0		57.86	19.99		47.22	26.29		51.86	27.02
36 à 49 ans	31.89	0	33.30		14.92	30.92		8.83	34.58		12.20	33.03
50 ans et plus	0	0	0		0	0		0.84	0.00		0.51	0
TOTAL	5.45	2.92	5.01		9.38	19.16		11.36	13.66		19.07	26.53
16 à 24 ans	17.87	22.18	37.20		21.80	27.40		42.83	43.56		34.30	34.04
25 à 35 ans	52.70	60.86	43.77		52.65	46.64		45.75	33.12		47.82	40.17
36 à 49 ans	19.27	0	11.83		13.95	20.56		8.39	19.38		10.70	21.45
50 ans et plus	10.16	16.96	7.20		13.95	5.41		3.03	3.94		7.18	4.35

Sources : Enquêtes Emploi ENSETE (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

(* Taux de chômage selon la définition du BIT ; (**) Sous-emploi lié au temps de travail (moins de 40 heures par semaine) ; (***) Taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentiel ; (****) Taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle.

Tableau 27. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge à Daloa (2013-19)

	Taux de chômage (SU1)			Taux de sous-emploi (SU2)			Taux combiné de sous-emploi (SU3)			Taux combiné (SU4)		
	2013	2016	2019	2013	2016	2019				2013	2016	2019
HOMMES	7.89	4.96	3.77		7.58	15.12		21.35	13.15		25.99	23.40
16 à 24 ans	37.50	47.87	27.19		18.56	23.15		39.97	57.14		32.83	41.67
25 à 35 ans	26.42	30.43	50.00		56.95	20.32		21.39	19.97		21.27	15.80
36 à 49 ans	9.51	21.70	0		56.95	37.29		2.99	16.99		16.61	11.22
50 ans et plus	26.56	0	22.81		0	19.24		35.65	5.90		29.28	11.22
FEMMES	6.53	2.51	1.11		10.86	26.20		23.15	18.59		32.63	39.25
16 à 24 ans	33.47	0	100		17.09	17.51		63.12	55.82		50.46	33.74
25 à 35 ans	36.00	100	0		58.97	53.24		26.70	30.33		34.35	43.62
36 à 49 ans	30.53	0	0		23.94	23.71		10.18	13.86		15.19	19.59
50 ans et plus	0	0	0		0	5.53		0	0		0	3.04
TOTAL	7.24	3.80	2.49		9.20	20.45		22.24	15.90		29.27	31.39
16 à 24 ans	35.77	32.84	42.76		17.70	19.67		51.90	56.36		42.56	36.67
25 à 35 ans	30.55	52.27	39.31		44.62	40.61		24.12	26.08		28.49	33.34
36 à 49 ans	18.56	14.89	0		37.68	28.92		6.69	15.14		15.83	23.92
50 ans et plus	15.13	0	17.93		0	10.79		17.28	2.42		13.13	6.07

Tableau 28. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge dans la ville de Korhogo (2013-19)

	Taux de chômage (SU1)			Taux sous-emploi (SU2)			Taux combiné de sous-emploi (SU3)			Taux combiné (SU4)			
	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	
HOMMES	3.65	6.90	0.96		6.57	9.78			13.27	11.19		15.37	19.11
16 à 24 ans	21.32	41.23	0		28.08	6.19			66.86	20.18		57.75	14.66
25 à 35 ans	51.57	46.04	0		31.35	64.47			20.90	55.70		18.05	62.23
36 à 49 ans	27.10	12.73	0		8.67	19.56			4.29	11.61		3.71	15.78
50 ans et plus	0.00	0	100		31.91	9.78			7.95	12.51		20.50	7.33
FEMMES	6.28	0	1.79		11.34	8.59			24.67	14.24		36.01	20.18
16 à 24 ans	49.05	0	0		12.16	18.37			37.40	18.59		29.45	19.95
25 à 35 ans	50.95	0	0		43.35	60.78			52.24	51.84		49.44	59.19
36 à 49 ans	0	0	100		33.99	20.84			3.44	29.57		13.06	20.87
50 ans et plus	0	0	0		10.50	0			6.92	0		8.05	0
TOTAL	4.89	4.51	1.25		8.57	9.37			18.04	12.27		24.01	19.49
16 à 24 ans	38.12	41.23	0		19.26	10.08			50.00	19.52		39.98	16.60
25 à 35 ans	51.20	46.04	0		38.00	63.29			38.84	54.11		37.76	61.11
36 à 49 ans	10.68	12.73	50.00		22.70	19.97			3.80	18.99		9.58	4.64
50 ans et plus	0	0	50.00		20.04	6.66			7.36	7.37		12.68	4.64

Tableau 29. Evolution des indicateurs de sous-utilisation de la main d'œuvre par sexe et tranche d'âge dans la ville de San Pedro (2013-16)

	Taux de chômage (SU1)		Taux de sous-emploi (SU2)		Taux combiné de sous-emploi (SU3)		Taux combiné (SU4)	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
HOMMES	8.33	0		3.81		9.94		13.76
16 à 24 ans	22.44	0		24.70		50.46		43.32
25 à 35 ans	33.23	0		0		33.62		24.30
36 à 49 ans	30.18	0		75.30		15.93		32.38
50 ans et plus	14.15	0		0		0		0
FEMMES	4.92	5.00		10.05		13.45		20.75
16 à 24 ans	0	100		35.35		36.99		27.85
25 à 35 ans	44.04	0		64.65		52.43		65.28
36 à 49 ans	55.96	0		0		10.59		6.86
50 ans et plus	0	0		0		0		0
TOTAL	7.11	2.08		7.01		11.74		17.34
16 à 24 ans	16.90	100		32.52		42.55		33.84
25 à 35 ans	35.90	0		47.48		44.65		49.42
36 à 49 ans	36.55	0		19.99		12.80		16.74
50 ans et plus	10.66	0		0		0		0

Sources : Enquêtes Emploi ENSETE (2013), ENSESI (2016) et ENE (2019)

Tableau 30. Répartition en % de la population en âge de travailler par groupe d'âge et par sexe (2013-2019)

	Bouaké			Daloa			Korhogo			San Pedro		
	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019
HOMMES	49,2	49,7	55,2	51,7	50,5	45,1	49,3	58,1	56,5	57,2	48,8	-
16 à 24 ans	34,8	34,6	36,8	48,8	34,8	37,3	40,5	32,0	28,4	31,2	27,3	-
25 à 35 ans	30,9	32,8	28,4	23,3	32,9	25,4	30,3	29,9	36,4	34,9	30,0	-
36 à 49 ans	20,4	20,2	20,5	18,7	13,7	28,5	14,4	20,0	23,2	21,1	37,9	-
50 ans et plus	13,9	12,4	14,3	9,2	18,6	8,8	14,8	18,2	12,0	12,8	4,8	
FEMMES	50,8	50,3	44,8	48,3	49,5	54,9	50,7	41,9	43,5	42,8	51,2	-
16 à 24 ans	39,7	38,1	33,0	33,6	42,1	34,7	34,9	33,2	35,2	36,6	31,0	-
25 à 35 ans	31,8	31,7	28,0	28,4	29,9	35,2	27,1	33,7	34,7	34,9	50,4	-
36 à 49 ans	19,3	16,2	26,4	25	16,4	17,3	22,8	21,2	16,7	20,9	17,0	-
50 ans et plus	9,2	14,0	12,5	13	11,6	12,7	15,2	11,8	13,4	7,6	1,6	
TOTAL	59,2	62,0	78,0	59,3	64,8	80,0	62,3	60,5	87,3	62,9	59,3	-
16 à 24 ans	37,3	36,4	35,1	41,4	38,4	35,9	37,7	32,5	31,4	33,5	29,2	-
25 à 35 ans	31,3	32,2	28,2	25,8	31,4	30,8	28,7	31,5	35,6	34,9	40,4	-
36 à 49 ans	19,8	18,2	23,1	21,8	15,0	22,4	18,7	20,5	20,4	21	27,2	-
50 ans et plus	11,5	13,2	13,5	11,1	15,1	11,0	15	15,5	12,6	10,6	3,2	

Tableau 31. Taux d'activité par sexe et tranche d'âge (2013-2019)

	Bouaké			Daloa			Korhogo			San Pedro		
	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019
HOMMES	62	62,8	64,6	51,3	59,2	56,3	66,2	64,8	65,5	75,6	80,9	-
16 à 24 ans	26,7	34,8	27,2	29,0	33,1	17,1	36,0	24,1	27,4	38,8	49,5	-
25 à 35 ans	79,4	72,4	90,1	73,8	83,9	84,9	90,0	83,4	75,4	99,2	88,8	-
36 à 49 ans	90,3	89,1	100	70,4	92,7	83,6	91,1	94,6	95,9	94	95,9	-
50 ans et plus	70	72,6	60,0	74,2	39,6	51,4	75,4	73,4	67,4	70,8	91,9	-
FEMMES	49	51,5	53,6	50,1	54,8	49,0	57,3	47,6	45,4	56,1	55,0	-
16 à 24 ans	26,1	32,1	29,3	28,1	34,0	19,9	38,7	22,3	24,7	25,5	29,6	-
25 à 35 ans	59,3	62,0	64,0	55,1	66,3	56,4	63,8	47,4	57,0	78,2	61,0	-
36 à 49 ans	71	82,1	70,8	74	78,0	64,9	75,2	83,3	79,6	72,3	79,3	-
50 ans et plus	65,9	44,7	58,1	50	68,1	38,9	61,7	55,4	27,6	57,2	100	-
TOTAL	55,4	57,1	59,7	50,7	57,0	49,0	61,7	57,6	56,8	67,3	67,6	-
16 à 24 ans	26,4	33,4	28,0	28,6	33,6	18,6	37,3	23,3	26,1	32,6	38,7	-
25 à 35 ans	69,1	67,3	78,5	63,8	75,6	67,0	77,4	67,3	67,6	90,2	71,1	-
36 à 49 ans	80,8	85,9	85,1	72,4	84,7	75,7	81,2	89,7	90,1	84,8	90,5	-
50 ans et plus	68,4	57,8	59,2	60,4	50,4	43,5	68,4	67,7	48,9	66,6	94,0	-

Tableau 32. Taux d'emplois par sexe et tranche d'âge (2013-2019)

	Bouaké			Daloa			Korhogo			San Pedro		
	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019
HOMMES	58,2	60,9	61,2	47,3	56,3	54,2	63,7	60,4	64,9	69,3	80,9	-
16 à 24 ans	25,6	34,8	25,2	25,9	29,1	15,5	34,8	18,3	27,4	34,3	49,5	-
25 à 35 ans	71,9	68,6	81,7	69,2	81,1	80,8	85,9	76,5	75,4	93,2	88,8	-
36 à 49 ans	88,2	89,1	100	68,3	88,0	83,6	86,6	91,8	95,9	85,0	95,8	-
50 ans et plus	65,5	68,0	57,3	62,5	39,6	45,9	75,4	73,4	62,2	63,9	91,9	-
FEMMES	46,7	49,9	51,2	46,9	53,4	42,5	53,7	47,6	44,6	53,3	52,2	-
16 à 24 ans	24,4	30,2	24,5	24,9	34,0	18,6	33,7	22,3	24,7	25,5	20,8	-
25 à 35 ans	56,5	59,6	64,0	51,0	61,7	56,4	57,0	47,4	57,0	74,8	61,0	-
36 à 49 ans	67,2	82,1	67,8	70,0	78,0	64,9	75,2	83,3	74,7	64,9	79,3	-
50 ans et plus	65,9	44,7	58,1	50	68,1	42,5	61,7	55,4	27,6	57,2	100	-
TOTAL	52,4	55,4	56,7	47,1	54,8	47,8	58,7	55,0	56,1	62,5	66,2	-
16 à 24 ans	24,9	32,4	24,9	25,5	31,7	17,1	34,2	20,0	26,1	30,2	33,9	-
25 à 35 ans	64,0	64,1	73,8	59,5	72,0	65,5	72,0	63,5	67,6	85,3	71,1	-
36 à 49 ans	77,8	85,9	83,5	69,3	82,6	75,7	79,5	88,1	88,3	76,4	90,5	-
50 ans et plus	65,7	55,6	57,6	55,4	50,4	41,5	68,4	67,7	46,1	61,8	94,0	-

Tableau 33. Structures de formation dans la ville de Bouaké

Types de formation	Nombre de structures de formation	Diplômes préparés
Enseignement Général	373 établissements scolaires primaires	CEPE
	25 établissements scolaires secondaires	BEPC BAC série A, C, D
	04 universités dont 03 privées	Licence, Master, Doctorat en : Sciences de la communication, Sciences juridiques et politiques, Sciences médicales, Linguistique, Langues, civilisations et littératures, Histoire et Géographie, Philosophie et Sociologie, Informatique, Economie et gestion, Ethique économique, Ethique de la communication, Ethique des technologies, Bioéthique
Enseignement technique et formation professionnelle		CAP : Mécanique Automobile, Construction Métallique, Mécanique Générale, Sanitaire Social, Coupe couture, Coiffure / Esthétique, hôtellerie, Bâtiment et Plomberie
		BP : Secrétariat
	01 Lycée Technique (LT)	BEP : Comptabilité, Secrétariat, Electronique
	01 Centre de Formation Technique Féminin (CTF)	BT : Maintenance véhicule et engins, Ouvrages Métalliques, électronique, Secrétariat Bureautique-Comptabilité- Comptabilité Commerce, Assistanat de Direction, Finance Comptabilité, Gestion des Entreprises, Gestion commerciale.
	01 Lycée Professionnel commercial (LPC)	BTS : Assistanat de Direction, Finance Comptabilité, Gestion des Entreprises, Gestion commerciale
	24 établissements de formation professionnelle	Ingénieur : Formations qualifiantes : Techniques de caisse, Auxiliaires de pharmacie Aides-soignants /Informatique, Secrétaire médico-social, Vendeuse en Pharmacie, Gestionnaire de stocks, Management et Marketing, Négociation des produits d'exploitation, Transit douane, Techniques de vente et de négociation, Pâtisserie, Délégué Médical, Secrétariat Informatique et Comptable, Maintenance Electronique, Maintenance Informatique, Droit et Gestion immobilière, Comptabilité, Inspectorat commercial, Infographie et Montage vidéo, Enseignants Suppléants, Auxiliaire Commercial, Alphabétisation fonctionnelle et numérique, Montage et gestion de Projet, Recyclage et Perfectionnement, Gestion d'entreprise, d'ONG, GVC, Association, Maçonnerie, Installation Sanitaire-Mécanique Auto-Moto-Construction métallique

Tableau 34. Structures de formation dans la ville de Daloa

Types de formation	Nombre de structures de formation	Diplômes préparés
Enseignement Général	39 établissements précolaires (07 privés)	CEPE
	185 établissements scolaires primaires	
	09 établissements scolaires secondaires	BEPC BAC série A, C, D
		Licence/Licence professionnelle : Administration des affaires, Finance et Comptabilité, Logistique management, Marketing management, Gestion des ressources humaines, Sciences politiques, Anglais général, Business English, Interprétariat, Communication, Communication des organisation, Communication digitale, Communication publicitaire, Mathématique et informatique, Développement d'application, Sciences agricoles, Allemand, Espagnol, Anglais, Histoire Géographie, Lettres modernes, Physiques-Chimie, SVT, Philosophie, Droit, Sciences Economiques et de Gestion, Agroforesterie, Environnement, Sociologie, Anthropologie, Tourisme, Hôtellerie et Gestion Événementielle.
	02 universités dont 01 privée	Master/MBA : Economie de développement, Economie et statistiques appliquées, Agroéconomie, Négoce des matières premières, Monnaie et banque, Economie de la santé, Finance et comptabilité, Comptabilité, Contrôle de Gestion, Audit et Gestion des Systèmes d'Information, Finance des entreprises et des marchés, Banque et Assurance, Actuariat & Risque, Marketing et Communication, Gestion des Ressources Humaines, Gestion de la Chaine Logistique, Carrières Judiciaires, Droit Des Affaires, Droit Bancaire et financier, Droit Social et Droit du travail, Droit Maritime et Activités Portuaires, Droit Immobilier, Construction et Urbanisme, Droit International et Humanitaire, Fiscalité et Management, Droit Public et Gouvernance, Droit International et Diplomatie, Interprétariat, Business English, American Littérature, Lettres Modernes (options Grammaire, Littérature, Théâtre et Cinéma), Communication des organisations et digitale, Communication publicitaire et stratégie de marques, Communication Politique, Développement d'Applications
Enseignement technique et formation professionnelle	14 établissements de formation professionnelle	CAP/BT/BEP : Maçonnerie, Menuiserie, Ebénisterie, Electricité d'Équipement, Construction Métallique- Electricité bâtiment, Génie civil option bâtiment, Électromécanique- Interprétation, Sanitaire social, Coupe Couture/Broderie, Mécanique Auto, Mécanosoudure, Electronique, Comptabilité, Secrétariat
	07 centres de formation professionnelle	Formations qualifiantes (certificats) : Gestion Comptable, Audit et Système d'Information, Contrôle de Gestion, Communication Digitale, Gestion Fiscale, Finance des Entreprises, Gestion de Projet, Placement Boursier, Aide-Soignant, Informatique, Opératrice de Saisie, Techniques de vente, Techniques de caisse, Vendeuse en Pharmacie, Secrétariat Bureautique, Entrepreneuriat/Gestion, Assistant Juridique, Informatique développeur d'applications, Réseaux informatiques et télécommunication, Maintenance des Systèmes de Production, Assistanat de direction, Gestion commerciale, Tourisme et hôtellerie, Ressources humaines et communication.

Tableau 35. Structures de formation dans la ville de Korhogo

Types de formation	Nombre de structures de formation	Diplômes préparés
Enseignement Général	160 établissements scolaires primaires	CEPE
	33 établissements scolaires secondaires	BEPC BAC série A, C, D
	01 université publique	Licence/Master universitaire : Sciences juridique, administratives et politiques, Sciences économiques et gestion, Sciences informatiques, Sciences biologiques (Biologie Animale, Biologie Végétale, Agropastorale, Zootechnie), Sociologie, Géographie, Anglais, Lettres Modernes
Enseignement technique et formation professionnelle	15 établissements de formation professionnelle	<p>CAP/BT : Electricité Bâtiment, Electricité d'Équipement, Construction Métallique, Coiffure, Sanitaire social</p> <p>BEP : Comptabilité, Secrétariat, Electronique, Electromécanique, Electricité d'équipement, Electricité bâtiment, Froid climatisation, Maintenance véhicule et engin, Chaudronnerie et soudure, Mécanique agricole, Mécanique moto, Bâtiment et travaux publics, Fluide et transformation agro-alimentaire</p> <p>Bac/BT série B, F2, G1 et G2, Comptabilité, électronique, secrétariat,</p> <p>BTS/DTS : Systèmes électronique et informatiques (SEI), Réseau informatique et télécommunication (RIT), Ressources humaines et communication (RHC), Logistique, Informatique-développeur d'application (IDA), Gestion commerciale (GEC), Génie Civil option bâtiment (GBAT), Finance comptabilité et gestion d'entreprises (FCGE), Electronique, Communication visuelle (CV), Agriculture tropicale option végétale (ATPV), Agriculture tropicale option animale (ATPA), Assistanat de direction (AD), Mine-géologie, Maintenance des systèmes de production</p>
	01 Lycée professionnel (en construction)	<p>Licences Professionnelles : Communication marketing, Finances et comptabilité, Gestion des ressources humaines, Audit et contrôle de gestion, Logistique, Génie logiciel, Réseaux et télécommunication, Marketing management, Communication visuelle, Management de la qualité, Génie civil option bâtiment</p> <p>Master professionnel : Finances et comptabilité, Audit et contrôle de gestion, Gestion des ressources humaines, Communication marketing, Marketing management, Génie logiciel, Réseaux et télécommunication, Banque et assurance</p> <p>Ingénieur : Audit et contrôle de gestion, Gestion des ressources humaines, Communication marketing, Marketing management, Génie logiciel, Réseaux et télécommunication</p> <p>Formations qualifiantes (certificats) : Aide-soignant, caissière et auxiliaire et pharmacie, délégué médical, Coiffure, Esthétique Bureautique, Marketing, Informatique, Entrepreneuriat, Techniques de vente et de négociation, Pressing-Blanchisserie, Vendeuse en Pharmacie</p>

Tableau 36. Structures de formation dans la ville de San Pedro

Types de formation	Nombre de structures de formation	Diplômes préparés
Enseignement Général	373 établissements scolaires primaires	CEPE
	25 établissements scolaires secondaires	BEPC BAC série A, C, D
Enseignement technique et formation professionnelle	05 universités dont 04 privées	<p align="center">Classes Préparatoires Mathématiques, Physiques et Sciences de l'Ingénieur (MPSI)</p> <p align="center">Licences universitaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Sciences de la Mer : Océanographie et Ressources Marines (ORM) : Océanographie Biophysique et Chimique (OBC) ; Exploitation et Valorisation des Ressources Marines (EVRM) ✚ Sciences Des Littoraux (SDL) : Anthropisation des Littoraux (ADL) ; Gestion et Aménagement des Littoraux (GAL) ✚ Tourisme, Espace et Société : Tourisme, environnement, santé et développement durable ; Gouvernance territoriale touristique ; Management de la chaîne de production touristique ; Gestion patrimoine et de projets touristiques ; ✚ Tronc Commun Agriculture, Ressources halieutiques et Agro-industrie : Agronomie et Biotechnologies Végétales (ABV) : Techniques et Productions Végétales (TPV) ; Aménagement Hydro-Agricoles (AHA) ✚ Industrie Agro-Alimentaire et Alimentation (IAAA) : Génie des Procédés Alimentaires (GPA) ; Industrie Bio Ressources (IBR) ✚ Productions Animales et Ressources Halieutiques (PARH) : Génie Halieutique et Environnement (GHE) ; Technologies des Productions Animales (TPA)
	11 établissements de formation professionnelle et grandes écoles 01 Lycée professionnel (Grand Lahou)	<p>CAP : Couture/ Coiffure, Sanitaire Social, Mécanique Auto, Menuiserie-Ebénisterie, Construction Métallique</p> <p>BEP : Comptabilité, Secrétariat, Electronique</p> <p>BT : Chantier-Bâtiment, Génie Civil Bâtiment, Topographie, Construction Métallique, Aquaculture, Construction et Réparation Navale, Exploitation Pêche, Machines Marines (LP Grand-Lahou), Mécanique Automobile</p> <p>Formations qualifiantes (certificats) : Coiffure/Esthétique, Techniques de caisse, Technique de vente, Vendeuse en Pharmacie, Sanitaire social, Auxiliaire en pharmacie, Comptabilité / Secrétariat, Transit-douane</p>

Les Éditions Agence française de développement (AFD) publient des travaux d'évaluation et de recherche sur le développement durable. Réalisées avec de nombreux partenaires du Nord et du Sud, ces études contribuent à l'analyse des défis auxquels la planète est confrontée, afin de mieux comprendre, prévoir et agir, en faveur des Objectifs de développement durable (ODD).

Avec un catalogue de plus de 1 000 titres, et 80 nouvelles œuvres publiées en moyenne chaque année, les Éditions Agence française de développement favorisent la diffusion des savoirs et des expertises, à travers leurs collections propres et des partenariats phares. Retrouvez-les toutes en libre accès sur editions.afd.fr

Pour un monde en commun.

Directeur de publication Rémy Rioux
Directeur de la rédaction Thomas Mélonio

Dépôt légal 1^{er} trimestre 2025
ISSN 2492 - 2846

Crédits et autorisations

License Creative Commons

Attribution - Pas de commercialisation - Pas de modification

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Création graphique MeMo, Juliegilles, D. Cazeils

Conception et réalisation PUB

Imprimé par le service reprographie de l'AFD

Pour consulter les autres publications :
<https://www.afd.fr/fr/ressources-accueil>