

SIGES

CÔTE D'IVOIRE



Note d'analyse sectorielle

AGENCES DE RESSOURCES HUMAINES

Document : **Note d'analyse sectorielle**

Secteur : **Ressources humaines**

Activité : **Recrutement**



Bénéficiaire : **Investisseurs, porteurs de projets**

Réalisé par :

SIGES CI



Tel : 27 22 21 99 81

Email : info@siges-ci.com / www.siges-ci.com

Abidjan – Cocody, 2 plateaux

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION.....	4
PRESENTATION DU SECTEUR	5
A. Définition et typologie des agences RH	5
1) Cabinet de recrutement.....	5
2) Agence d'intérim ou entreprise de travail temporaire (ETT)	5
3) Cabinet de conseils en ressources humaines (RH).....	6
4) Entreprise de formation professionnelle	6
CADRE REGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNEL	7
A. Textes juridiques.....	7
B. Obligations fiscales et sociales	7
C. Obtention de l'agrément.....	8
ACTEURS MAJEURS DU SECTEUR.....	8
A. Acteurs institutionnels	9
B. Acteurs privés (Multinationales et PME Locales)	9
OPPORTUNITES ET RISQUES	10
A. OPPORTUNITES	10
B. RISQUES	11
CONCLUSION	11

INTRODUCTION

Le secteur des ressources humaines en Côte d'Ivoire trouve ses origines dans les années 1980, marqué par l'implantation des premières agences privées de placement et de travail temporaire. A cette époque, ces agences ou cabinets répondaient surtout aux besoins de main-d'œuvre qualifiée exprimés par les grandes entreprises et les filiales de multinationales, dans un contexte marqué par la modernisation progressive du tissu économique ivoirien.

Au fil des décennies, leur rôle s'est transformé pour dépasser la simple mise en relation entre employeurs et candidats. Les agences RH offrent désormais une gamme élargie de services allant du recrutement de profils spécialisés aux conseils en organisation. Cette évolution traduit une professionnalisation croissante du marché du travail et une adaptation constante aux mutations économiques, technologiques et sociales.

Dans un pays où une grande partie de la population active travaille encore dans l'informel (INS, 2021), les agences RH jouent un rôle essentiel pour favoriser l'insertion professionnelle et renforcer la compétitivité des entreprises. Leur développement reste cependant confronté à des opportunités importantes mais aussi à plusieurs défis structurels et réglementaires.

L'étude du secteur des agences de ressources humaines permet donc de mieux comprendre ses fondements, son cadre institutionnel ainsi que ses principaux acteurs. Elle met également en lumière les opportunités et les défis qui façonnent son avenir.



PRESENTATION DU SECTEUR

A. Définition et typologie des agences RH

1) Cabinet de recrutement

Un cabinet de recrutement est une structure spécialisée qui accompagne les entreprises dans la recherche et la sélection de candidats adaptés à leurs besoins. Ses consultants, experts en sourcing et en chasse de talents, identifient les profils spécifiques recherchés et mettent leur savoir-faire au service des clients. Elle a pour objectif de fournir des candidats en parfaite adéquation avec les attentes des entreprises tant sur le plan des compétences que de la culture organisationnelle.



Si tous les cabinets de recrutement partagent cette mission, leurs méthodes et positionnements peuvent différer. Certains se distinguent en développant une expertise métier particulière ou en ciblant des profils spécifiques. Il appartient donc aux entreprises de choisir le cabinet dont l'approche correspond le mieux à leurs besoins.

Les services proposés comprennent notamment :

- La rédaction de fiches de poste détaillées ;
- La création et la diffusion d'offres d'emploi sur des canaux adaptés ;
- La présélection des candidats et la conduite d'entretiens ;
- L'évaluation et la recommandation des profils les plus qualifiés.

Ces missions sont formalisées dans un contrat précisant le poste à pourvoir et le profil attendu.

Exemples : RMO Job Center, Aldelia Côte d'Ivoire, Michael Page Africa, etc.

2) Agence d'intérim ou entreprise de travail temporaire (ETT)

L'agence d'intérim ou Entreprise de Travail Temporaire (ETT) a pour mission de fournir aux entreprises des profils qualifiés pour répondre à leurs besoins ponctuels en main-d'œuvre. Elle met provisoirement à la disposition d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire. Son fonctionnement repose sur une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la signature de deux contrats distincts : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié). Elle joue donc un rôle de



veille et de recherche permanente afin de disposer d'un vivier de talents dans divers domaines d'expertise.

On distingue deux catégories d'agences d'intérim :

- Les généralistes, qui interviennent dans tous les métiers ;
- Les spécialisées, qui se concentrent sur certains secteurs comme les services, le BTP, le transport-logistique, l'hôtellerie-restauration ou l'industrie.

Exemple : RMO Job Center, Skill Recruitment et surtout les agences travaillant pour le compte des sociétés de gardiennage et d'entretien.

3) Cabinet de conseils en ressources humaines (RH)

Le cabinet conseils est une entreprise spécialisée dans l'offre de services de conseils aux entreprises pour les aider à gérer et optimiser leur capital humain. Ces cabinets interviennent sur divers aspects des RH, allant du recrutement à la formation, en passant par le développement des compétences, la gestion de carrière et la stratégie RH globale. Parmi tant d'autres, nous pouvons citer **APAVE Côte d'Ivoire, CAURIS RH et Performances Group**.



4) Entreprise de formation professionnelle

C'est une entité, qu'elle soit publique ou privée, dont l'activité principale est de proposer des formations continues aux salariés, demandeurs d'emploi, ou toute personne souhaitant développer ses compétences professionnelles. Son fonctionnement repose sur plusieurs étapes : l'identification des besoins en compétences, la conception de programmes adaptés, la mise en œuvre des formations (en présentiel, à distance ou en mode hybride), puis l'évaluation des acquis. Elle peut également assurer un accompagnement post-formation et adapte régulièrement ses contenus pour répondre aux évolutions du marché du travail.



CADRE REGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNEL

Les agences évoluant dans le secteur des RH en Côte d'Ivoire obéissent à un ensemble de textes juridiques, obligations administratives, sociale et fiscale visant à assurer l'adéquation des activités de recrutement, de placement de personnels et de formation avec les lois nationales relatives au travail ainsi que les standards internationaux.

A. Textes juridiques

Deux principaux textes juridiques encadrent le secteur. Ce sont :

- ✓ **La loi n°2015-532 du 20 Juillet 2015** portant Code du Travail modifiée en 2021 régissant les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail, définit les conditions d'embauche, les contrats de travail (CDI, CDD, intérim), la protection des travailleurs, ainsi que les règles applicables au licenciement et aux relations professionnelles.
- ✓ **Le décret n°96-193 du 7 mars 1996** relatif aux conditions d'implantation et de fonctionnement des agences privées de placement et fixant les obligations administratives pour exercer dans la légalité (agrément ministériel, rapport d'activité...).



B. Obligations fiscales et sociales

Outre les textes de lois les encadrants, les agences RH doivent également se conformer à un ensemble d'obligations fiscales et sociales, indispensables pour assurer leur légalité et la protection des travailleurs qu'elles emploient :

- L'immatriculation au Centre de promotion des investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI) et obtention du RCCM (Registre du Commerce et du Crédit Mobilier) ;
- Les Déclaration fiscale et paiement des impôts et taxes auprès du centre d'impôts ;
- La déclaration sociale des employés à la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) et versement des cotisations.

C. Obtention de l'agrément

L'exercice d'exploitation d'une agence de ressources humaines est strictement encadré par le Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale (MEPS). Pour exercer légalement, toute agence doit d'abord être créée juridiquement. Cette étape fondamentale garantit la personnalité juridique de l'entreprise et sa capacité à signer des contrats en toute légalité. Une fois l'entreprise légalement constituée, elle peut entamer la procédure de demande d'agrément auprès du MEPS. Le dossier à soumettre doit être complet et précis. Il comprend notamment une lettre de demande officielle, les documents légaux de l'entreprise (RCCM, patente, numéro de contribuable et statuts), ainsi qu'un plan d'affaires détaillant les activités envisagées. Le dossier doit également inclure les CV et casiers judiciaires des dirigeants, permettant de vérifier leur moralité et leur capacité à gérer une agence RH, ainsi que le justificatif d'un local professionnel conforme.

Après dépôt du dossier, le ministère procède à son instruction. Cette phase peut inclure une visite de contrôle des locaux et des équipements pour s'assurer que l'agence est en mesure d'exercer correctement. L'autorité examine aussi la capacité financière et technique de l'entreprise afin de garantir la fiabilité des services proposés aux entreprises et aux candidats. Si toutes les conditions sont remplies, un arrêté ministériel d'agrément est délivré, officialisant la possibilité pour l'agence d'exercer ses activités. Cet agrément est renouvelable tous les trois ans.



L'obtention de l'agrément n'exonère pas l'agence de ses obligations continues. Elle doit déclarer tous ses employés à la CNPS, tenir un registre des placements réalisés, produire des rapports périodiques et veiller au respect des dispositions du Code du travail concernant les contrats, les conditions de travail et la protection sociale. Ces obligations visent à assurer la transparence, la légalité et la protection des travailleurs, tout en favorisant un environnement concurrentiel sain pour l'ensemble des agences RH opérant sur le territoire ivoirien.

ACTEURS MAJEURS DU SECTEUR

Le secteur est porté à la fois par des acteurs institutionnels pour le rôle de régulateur et par les acteurs privés (multinationales et PME) pour l'opérationnalisation dans le recrutement, l'intérim, la formation et le conseil en gestion du capital humain.

A. Acteurs institutionnels

Ces organismes assurent la supervision, le suivi, le contrôle et le soutien du secteur. Ce sont :

- ✓ **Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale** : c'est l'autorité de tutelle du secteur. Il délivre l'agrément indispensable à l'exercice des agences privées de placement et veille au respect du Code du travail, notamment pour le travail temporaire et le placement de personnel. Le ministère produit également des statistiques et rapports sur le marché de l'emploi, ce qui permet aux agences RH de mieux adapter leurs services aux besoins réels du marché ;
- ✓ **La CNPS** : elle veille à la couverture sociale des travailleurs recrutés ou placés par les agences RH. Elle assure l'enregistrement des salariés, le suivi des cotisations sociales et le respect des obligations légales contribuant ainsi à la sécurité sociale et à la crédibilité du secteur ;
- ✓ **L'Agence Emploi Jeunes (AEJ)** : elle a pour mission de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Elle collabore étroitement avec les agences RH pour faciliter l'accès à l'emploi formel en mettant à disposition des bases de données de jeunes talents et en développant des programmes de formation et de stage.

B. Acteurs privés (Multinationales et PME Locales)

En complément des acteurs institutionnels qui assurent la régulation et l'accompagnement du secteur, le paysage ivoirien des ressources humaines est animé par un réseau dynamique d'acteurs privés. Ces derniers constituent le cœur opérationnel du marché en offrant directement aux entreprises et aux particuliers plusieurs services : recrutement, intérim, formation, externalisation de la paie, conseil en gestion des talents... les multinationales se distinguent par leur capacité financière, leur expertise technique et leur réseau international qui leur permet de répondre aux besoins des grandes entreprises et multinationales. Nous avons **RMO Job Center** avec plus de 35 ans d'expérience qui est un acteur majeur de la gestion des ressources humaines en Afrique de l'Ouest. Créé en 1985 en Côte d'Ivoire, il s'est progressivement implanté dans la région avec l'ouverture de filiales au Mali, au Burkina Faso, au Togo, et au Sénégal. Le Groupe accompagne les entreprises de divers secteurs (agro-industrie, agroalimentaire, banque, assurance, pétrole, mines, industrie, logistique, services, ONG, transport, maintenance maritime) en leur proposant des solutions adaptées : recrutement, formation, gestion de la paie et mise à disposition de personnel. RMO intervient sur tous types de contrats (intérim, CDD, CDI) et pour toutes catégories socio-professionnelles. **ADECCO**, filiale du groupe suisse, présent à Abidjan, spécialisé dans l'intérim et le recrutement international et **FED AFRICA** cabinet du groupe Fed, également présent à Abidjan et spécialisé dans le recrutement de cadres pour l'Afrique.

A côté des grandes multinationales, le marché ivoirien des ressources humaines est largement porté par une multitude de PME et de cabinets locaux qui représentent la majorité des structures en activité. Leur force réside dans leur proximité avec le tissu économique national, leur capacité d'adaptation aux réalités locales et leur rôle essentiel dans l'insertion des jeunes diplômés et dans l'accompagnement des petites et moyennes entreprises qui constituent l'essentiel du paysage entrepreneurial ivoirien. Ce sont : **Ivoire Human Capital (IHC)**, **HR Business center**, **Hautes Performances**, **Talents Plus Côte d'Ivoire**, etc.

En somme, les acteurs institutionnels et privés du secteur des agences RH interagissent pour créer un écosystème fonctionnel : les institutions publiques régulent et protègent, tandis que les acteurs privés mettent en œuvre les services qui répondent aux besoins réels des entreprises et des travailleurs.

OPPORTUNITES ET RISQUES

Le secteur regorge de bonnes perspectives de croissance grâce à la dynamique économique et à l'appui institutionnel mais il reste exposé à des risques structurels et conjoncturels qui exigent une bonne stratégie de positionnement et de différenciation.

A. OPPORTUNITES

✓ **Croissance économique soutenue :**

Avec un taux moyen de croissance du PIB autour de 6 % entre 2016 et 2023 (Banque mondiale), la demande en main-d'œuvre qualifiée augmente dans des secteurs comme les BTP, l'agro-industrie, le numérique et les services ;

✓ **Numérisation des services RH :**

La montée en puissance des plateformes digitales de recrutement et de gestion RH permet aux cabinets d'élargir leur portée et d'améliorer leur efficacité ;

✓ **Emergence d'une classe moyenne et urbanisation rapide :**

La croissance du nombre de diplômés chaque année due à l'urbanisation et l'émergence de la classe moyenne favorise la création d'emplois et la demande de profils diversifiés par les entreprises ;

✓ **Croissance démographique et jeunesse de la population :**

Cette dynamique génère une arrivée massive de jeunes actifs sur le marché du travail, créant une demande continue de services d'intermédiation et de placement ;

✓ **Montée en puissance des PME et multinationales :**

Avec l'essor du secteur privé (croissance de 6 à 7 % par an), les entreprises recherchent davantage de profils qualifiés et externalisent leurs recrutements. Cela ouvre un marché porteur aux agences RH locales et internationales.

B. RISQUES

✗ Pression des multinationales :

Les filiales de grands groupes (Adecco, Fed Africa, Michael Page) disposent de moyens financiers et techniques supérieurs, ce qui rend difficile la compétition pour les PME locales ;

✗ Faiblesse de l'externalisation RH à cause du coût :

De nombreuses PME ivoiriennes préfèrent gérer elles-mêmes leurs recrutements et leurs salariés, limitant le recours systématique aux cabinets spécialisés ;

✗ Cadre réglementaire contraignant ou parfois flou :

L'obtention de l'agrément d'agence privée de placement reste un processus long, exigeant et coûteux, ce qui limite l'entrée sur le marché ;

✗ Dépendance à la conjoncture économique :

En cas de ralentissement économique, les entreprises réduisent leurs recrutements et contrats temporaires, impactant directement le chiffre d'affaires des agences ;

✗ Informalité persistante et concurrence déloyale :

De nombreuses structures opèrent sans agrément officiel, échappant ainsi à la fiscalité et pratiquant des tarifs très bas. Cela fragilise la crédibilité du secteur et met en danger les travailleurs qui exercent sans couverture sociale.

CONCLUSION

Le secteur des agences de ressources humaines illustre l'évolution d'un marché du travail en quête de structuration et de professionnalisation. En quelques décennies, ces structures se sont affirmées comme des relais indispensables entre l'offre et la demande d'emplois, tout en accompagnant les entreprises dans leur quête de performance et de compétitivité.

Toutefois, leur expansion reste freinée par plusieurs défis : l'ampleur de l'économie informelle, la concurrence inégale entre acteurs locaux et filiales internationales ainsi qu'une faible externalité due aux coûts élevés des services pour les PME et un environnement réglementaire exigeant. Ces contraintes appellent une meilleure

coopération entre l'Etat, les organisations professionnelles et les opérateurs privés afin d'instaurer un cadre plus équilibré et plus favorable.

Les perspectives demeurent néanmoins porteuses. La transformation numérique, la croissance économique, démographique, la jeunesse de la population et l'essor de la classe moyenne offrent de nouvelles pistes de développement. Dans ce contexte, les agences RH ne sont pas de simples intermédiaires : elles deviennent des acteurs stratégiques du développement national, capables de contribuer à l'inclusion sociale, à la réduction du chômage et à la modernisation durable du marché de l'emploi. En définitive, la vitalité et l'avenir de ce secteur dépendront de sa capacité à conjuguer régulation, innovation et ancrage local, tout en s'ouvrant sur les dynamiques régionales de l'Afrique de l'Ouest.

