



RESEARCH ARTICLE

LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR PRIVÉ DE L'AMONT PÉTROLIER EN CÔTE D'IVOIRE

***DJE Toa Bi Ulrich Olivier**

Doctorant en Culture de la Paix, Prévention, Gestion et Résolution de Conflits, à la Chaire Unesco de l'Université Félix Houphouët-Boigny Cocody, Côte d'Ivoire

ARTICLE INFO

Article History:

Received 20th October, 2025

Received in revised form

17th November, 2025

Accepted 28th December, 2025

Published online 30th January, 2026

Keywords:

Protection des travailleurs, amont pétrolier, Côte d'Ivoire, santé et sécurité au travail, droit du travail, effectivité des normes, Côte d'Ivoire.

*Corresponding author:

DJE Toa Bi Ulrich Olivier

ABSTRACT

Cette étude s'inscrit dans le contexte du secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire, caractérisé par une forte technicité et des risques élevés pour les travailleurs. L'objectif général est d'analyser la portée et les effets de la législation du travail sur les conditions de travail et la protection des travailleurs dans ce secteur. L'hypothèse centrale postule que, malgré l'existence d'un cadre juridique relativement complet en matière de droit du travail, la protection effective des travailleurs de l'amont pétrolier demeure insuffisante au regard des risques spécifiques, de la complexité technique et des contraintes organisationnelles propres à ce secteur. La méthodologie de cette recherche repose sur une enquête menée auprès de 590 personnes comprenant des travailleurs, des employeurs, des syndicats et des représentants institutionnels, choisies selon une sélection aléatoire simple. Les outils utilisés incluent l'observation directe, la recherche documentaire, des questionnaires et des entretiens semi-directifs, tandis que l'analyse des données combine des méthodes quantitatives (pourcentages et tableaux croisés) et qualitatives (analyse de verbatim et contenu documentaire). Les résultats montrent que, si la législation prévoit des mesures sur le temps de travail, le repos, la rémunération, la santé et la sécurité, leur effectivité est limitée par l'absence de décrets d'application, le manque de moyens et de formation des organes de contrôle, l'informalité du tissu local et l'application inégale des normes. L'étude souligne également l'intérêt d'adopter certaines bonnes pratiques internationales, telles que la prévention intégrée, la prise en compte de la santé mentale et la gouvernance participative, pour renforcer la protection des travailleurs.

Copyright©2026, DJE Toa Bi Ulrich Olivier. 2026. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: DJE Toa Bi Ulrich Olivier. 2026. "La protection des travailleurs dans le secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire". *International Journal of Current Research*, 18, (01), 35951-35963.

INTRODUCTION

Le travail salarié demeure aujourd'hui un pilier fondamental des dynamiques économiques, sociales et politiques contemporaines. Il constitue, au-delà de sa dimension productive, un vecteur central d'intégration sociale, de reconnaissance juridique et d'accès à la citoyenneté économique (Castel, 1995, p. 15-18). Dans les sociétés modernes, le salariat ne se limite pas à une relation contractuelle entre un employeur et un travailleur, mais s'inscrit dans un ensemble de régulations institutionnelles visant à garantir la dignité, la sécurité et la protection sociale des individus (Supiot, 2010, p. 41). En Côte d'Ivoire, le travail salarié joue un rôle structurant non seulement dans l'intégration sociale des individus, mais également dans la redistribution des richesses et la cohésion nationale. Qu'il soit exercé dans le secteur public ou privé, formel ou informel, il demeure la principale modalité d'accès aux droits sociaux, à la protection juridique et à la participation à la vie économique (Banque mondiale, 2019, p. 67). Toutefois, cette centralité du travail est fragilisée par la persistance de conditions d'emploi précaires et par une protection sociale inégalement appliquée, ce qui réduit considérablement l'effectivité du droit du travail et accentue les vulnérabilités professionnelles (OIT, 2016, p. 9). En dépit de l'existence d'un arsenal juridique relativement complet, marqué notamment par l'adoption du

Code du travail ivoirien de 2015 et de plusieurs textes réglementaires d'application, la mise en œuvre concrète des normes protectrices demeure inégale et parfois largement théorique. Cette situation illustre ce que la doctrine qualifie de « dissociation entre le droit proclamé et le droit appliqué », fréquente dans les États en développement, où la norme juridique existe mais peine à produire des effets concrets sur le terrain (Supiot, 2010, p. 96). Plusieurs facteurs structurels permettent d'expliquer ce désajustement persistant entre la norme juridique et la pratique sociale. Il s'agit, en premier lieu, du manque de ressources humaines, financières et logistiques allouées à l'Inspection du travail, limitant considérablement sa capacité d'action préventive, de contrôle et de sanction (OIT, 2011, p. 22). En second lieu, la coexistence d'une économie duale, caractérisée par un secteur informel massif, échappant largement aux mécanismes classiques de régulation juridique et sociale, affaiblit l'universalité de la protection des travailleurs (Chen, 2012, p. 5-6). Enfin, la faiblesse du dialogue social, combinée à la fragmentation du syndicalisme, entrave la négociation collective et limite la capacité des travailleurs à défendre efficacement leurs droits (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013, p. 74). Il en résulte une protection du travailleur souvent déclarative, dépendante soit de la bonne volonté des employeurs, soit de leur insertion dans des chaînes de valeur internationales soumises à des standards privés de conformité sociale. Cette situation met en

évidence un paradoxe classique des pays en développement : l'existence d'un droit social formellement moderne, mais faiblement effectif dans ses mécanismes d'application et de contrôle (Deakin, 2013, p. 214). Ce désajustement apparaît de manière particulièrement marquée dans les secteurs dits stratégiques, au premier rang desquels figure l'industrie pétrolière. En Côte d'Ivoire, ce secteur constitue un levier majeur de croissance économique, soutenu par les investissements directs étrangers et l'intensification des activités de prospection et d'exploitation offshore (AfDB, 2020, p. 38). Toutefois, cette dynamique de croissance s'accompagne de conditions de travail rigoureuses et à haut risque, notamment dans le segment de l'amont pétrolier. Les travailleurs de ce secteur sont exposés à une pluralité de risques professionnels, incluant les incendies, explosions, intoxications chimiques, nuisances sonores, contraintes ergonomiques extrêmes, isolement géographique, stress opérationnel et exposition prolongée à des substances dangereuses (ILO, 2013, p. 57-60). La spécificité de l'amont pétrolier tient également à la technicité élevée des opérations, à l'enclavement des sites (plateformes offshore, zones reculées) et à l'intensité physique et psychologique des tâches, rendant la prévention et la réparation des risques particulièrement complexes (Reason, 1997, p. 9). Ces réalités mettent en évidence un décalage croissant entre la nature des activités exercées et le niveau de protection juridique existant. Alors que la réglementation nationale repose essentiellement sur des principes généraux applicables à l'ensemble des travailleurs, elle ne semble pas toujours adaptée à la complexité opérationnelle, aux risques industriels majeurs et aux contraintes organisationnelles propres à l'amont pétrolier. Cette inadéquation soulève la question de l'effectivité réelle de la protection juridique dans un secteur où les enjeux humains, économiques et environnementaux sont particulièrement élevés.

Ce constat conduit à formuler la question centrale qui guide la présente recherche : Dans quelle mesure le cadre juridique et institutionnel ivoirien assure-t-il une protection effective des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier, compte tenu des risques professionnels, organisationnels et humains propres à ce secteur ? L'objectif général de cette recherche est d'analyser la portée et les effets de la législation du travail sur les conditions de travail et de protection des travailleurs du secteur privé opérant dans l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire, afin de déterminer dans quelle mesure le cadre juridique et institutionnel en vigueur permet d'assurer une protection effective, cohérente et conforme aux standards internationaux du travail décent. À cet effet, les objectifs spécifiques consistent à examiner le cadre juridique et institutionnel existant, à identifier les limites de l'application des normes, à apprécier l'effectivité des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels, et à analyser les apports potentiels des normes et bonnes pratiques internationales. L'hypothèse centrale de cette recherche postule que, malgré l'existence d'un cadre juridique relativement complet en matière de droit du travail en Côte d'Ivoire, la protection effective des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier demeure insuffisante au regard des risques spécifiques, de la complexité technique et des contraintes organisationnelles propres à ce secteur. Cette insuffisance ne résulte pas d'une absence de normes, mais d'un décalage structurel entre le droit formel et la réalité du terrain, lié à la fragilité institutionnelle des organes de contrôle, à la faible effectivité des mécanismes de régulation et à la sous-application des standards internationaux de protection du travail. La présente recherche s'appuie en premier lieu sur la théorie de la justice sociale de John Rawls, qui offre un cadre normatif puissant pour évaluer l'équité des institutions sociales et la légitimité des inégalités économiques (Rawls, 1971, p. 53-54). Appliquée au droit du travail, cette théorie permet d'analyser la capacité du système juridique à corriger les asymétries structurelles de la relation salariale, en particulier dans les secteurs à forte exposition aux risques. Toutefois, bien que la théorie rawlsienne fournisse des principes fondamentaux de justice distributive et d'égalité des chances, elle présente certaines limites lorsqu'elle est mobilisée seule pour analyser des situations professionnelles complexes et fortement sectorialisées, comme celles de l'amont pétrolier. En effet, Rawls raisonne principalement à un niveau macro-institutionnel et abstrait, sans proposer d'outils opérationnels permettant d'évaluer concrètement les conditions de

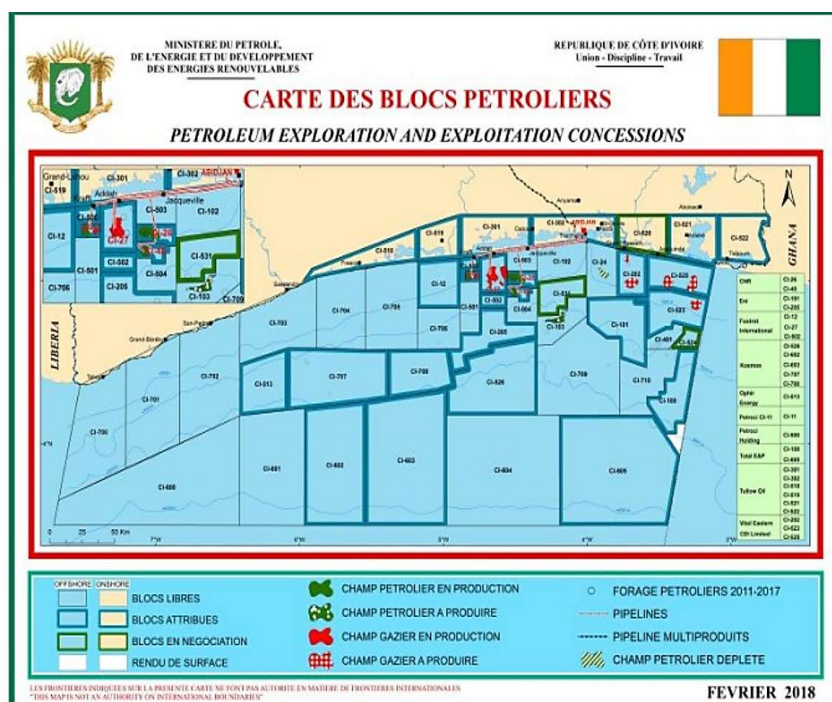
travail, les dispositifs de prévention des risques professionnels ou les mécanismes spécifiques de réparation des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs. De plus, sa théorie accorde une place limitée à la dimension organisationnelle du travail et aux rapports de force économiques transnationaux, pourtant centraux dans un secteur marqué par la sous-traitance, la mondialisation des chaînes de valeur et la pression concurrentielle internationale. Ces limites rendent nécessaire le recours à un cadre analytique complémentaire, plus directement ancré dans la réalité du travail et de ses régulations. C'est dans cette perspective que la recherche mobilise, en complément, le paradigme du travail décent promu par l'Organisation internationale du Travail, lequel permet de traduire les exigences normatives de justice sociale en critères d'analyse concrets et sectoriellement adaptés (OIT, 1999, p. 3). Contrairement à l'approche rawlsienne, le travail décent repose sur des indicateurs opérationnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à la protection sociale, à la stabilité de l'emploi et à l'effectivité du dialogue social, offrant ainsi un cadre d'évaluation empirique des conditions de travail dans l'amont pétrolier. Cette complémentarité théorique permet de dépasser le caractère abstrait de la justice sociale en l'articulant à des normes internationales directement applicables aux réalités professionnelles à haut risque. L'articulation des deux approches fonde ainsi l'hypothèse centrale de la recherche : si le cadre juridique ivoirien satisfait formellement aux exigences de justice sociale, son insuffisant ancrage dans les standards opérationnels du travail décent explique le décalage persistant entre le droit proclamé et la protection effective des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier. L'analyse conjointe de ces deux cadres théoriques permet dès lors de mettre en lumière les mécanismes par lesquels les contraintes économiques et organisationnelles neutralisent, en pratique, les ambitions protectrices du droit du travail.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie porte sur la présentation et la justification du site d'étude, l'échantillonnage et choix des participants, les techniques de collecte des données et les méthodes d'analyse, paramètres et fiabilité des données.

Présentation du site d'étude : Les enquêtes de terrain se sont déroulées du 07 février 2020 au 16 mars 2024 sur le site de l'étude couvrant principalement les zones d'activité pétrolière situées à Abidjan, San-Pedro et Jacqueville, qui concentrent l'essentiel des opérations de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire, incluant l'exploration, le forage, la maintenance, la logistique et les services parapétroliers. Ces espaces constituent des pôles stratégiques du secteur, caractérisés par une forte présence d'entreprises multinationales, de sociétés de sous-traitance et d'une main-d'œuvre diversifiée, soumise à des conditions de travail à haut risque. Le choix de ces sites se justifie par leur centralité économique, mais également par la diversité des formes d'organisation du travail qu'ils regroupent, permettant d'observer les effets différenciés de la réglementation du travail selon les statuts, les fonctions et les environnements professionnels. D'un point de vue scientifique, le choix de ces sites répond à un critère de pertinence analytique : ils constituent des lieux où la tension entre exigences de performance économique, contraintes techniques et impératifs de protection juridique est particulièrement forte. Comme le soulignent Yin (2018, p. 50) et Becker (2012, p. 42), un site d'enquête est pertinent lorsqu'il permet d'observer de manière concentrée les phénomènes que la recherche cherche à expliquer. En l'espèce, ces sites offrent un cadre empirique privilégié pour analyser le décalage entre le droit du travail formel et les pratiques effectives de protection des travailleurs dans un secteur stratégique, à forte intensité de risques et marqué par la sous-traitance. La figure 1 présente l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire :

L'échantillonnage quantitatif repose sur une sélection aléatoire simple, afin d'assurer la représentativité des différentes catégories d'acteurs et de limiter les biais de sélection. Comme le rappellent Bozonnet et Bréchon, l'échantillonnage constitue une étape centrale de toute enquête quantitative, dans la mesure où il permet de



Source : Ministère du Pétrole, de l'Énergie et du Développement des Énergies Renouvelables, 2018

Figure 1. Carte des blocs pétroliers ivoiriens

Tableau 1. Récapitulatif de l'échantillon de l'étude

Type d'échantillonnage	Catégories de participants	Effectif	Méthode de sélection	Justification scientifique	Outils de collecte
Quantitatif	Représentants d'entreprises pétrolières (directeurs, responsables d'exploitation, RH)	21	Sélection aléatoire simple	Acteurs décisionnels impliqués dans la gestion du travail et de la sécurité	Questionnaire structuré
	Représentants du personnel et délégués syndicaux (UGTCI et affiliés)	29	Sélection aléatoire simple	Acteurs clés du dialogue social et de la défense des droits collectifs	Questionnaire structuré
	Travailleurs de l'amont pétrolier (exploration, forage, maintenance, logistique, sécurité)	510	Sélection aléatoire simple	Principaux bénéficiaires des normes de protection ; exposition directe aux risques	Questionnaire structuré
	Total échantillon quantitatif	560		Représentativité statistique du secteur (marge d'erreur < 5 %)	
Qualitatif	Travailleurs (permanents, temporaires, sous-traitants)	15	Sélection raisonnée	Accès à l'expérience vécue et aux pratiques réelles de protection	Entretien semi-directif
	Représentants syndicaux et délégués du personnel	8	Sélection raisonnée	Analyse des mécanismes de négociation et de défense collective	Entretien semi-directif
	Responsables d'entreprises (RH, QHSE)	7	Sélection raisonnée	Compréhension des contraintes organisationnelles et réglementaires	Entretien semi-directif
	Total échantillon qualitatif	30		Profondeur analytique et compréhension des logiques d'acteurs	

construire un sous-ensemble de la population reflétant fidèlement sa diversité et garantissant la validité externe des résultats (Bozonnet & Bréchon, 2010, p. 63-64). La sélection aléatoire est, à cet égard, une condition essentielle de la fiabilité statistique et de la généralisation des résultats. Au total, 560 individus ont été enquêtés, répartis entre 21 représentants d'entreprises, 29 représentants du personnel et 510 travailleurs. Cette composition vise à intégrer l'ensemble des acteurs directement impliqués dans la production, la gestion et la régulation du travail dans l'amont pétrolier. Le choix de ces catégories repose sur une logique analytique : les représentants d'entreprises interviennent dans la définition et l'application des politiques de ressources humaines et de sécurité, les représentants du personnel jouent un rôle d'interface dans la défense des droits collectifs, tandis que les travailleurs constituent les principaux bénéficiaires – ou victimes – des dispositifs de protection. La taille de

l'échantillon a été déterminée à partir d'une estimation de la population globale du secteur (environ 6 000 à 8 000 travailleurs), afin d'obtenir une marge d'erreur inférieure à 5 %, conformément aux standards méthodologiques en sciences sociales (Ghiglione & Matalon, 2005, p. 79). L'échantillon reflète une population majoritairement masculine, âgée de 25 à 45 ans, employée en grande partie sous contrat à durée déterminée ou dans des entreprises de sous-traitance, ce qui correspond aux caractéristiques structurelles du secteur pétrolier ivoirien. La sélection aléatoire s'est appuyée sur les listes d'entreprises agréées par la Direction Générale des Hydrocarbures et sur les registres d'effectifs transmis par les directions des ressources humaines, garantissant la neutralité de la procédure et la représentativité des sous-secteurs onshore, offshore et parapétrolier. Quant à l'échantillonnage qualitatif, il a reposé sur une sélection raisonnée, fondée sur la pertinence des participants au

regard des objectifs de la recherche. Contrairement à l'approche quantitative, il ne vise pas la représentativité statistique, mais la profondeur analytique et la compréhension fine des expériences vécues et des logiques d'action des acteurs (Depelteau, 2010, p. 182). Dans cette perspective, 30 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de travailleurs, de représentants syndicaux et de responsables d'entreprises. Le choix de ces participants se justifie par leur position stratégique dans le système de relations professionnelles du secteur pétrolier. Les travailleurs permettent d'appréhender les conditions concrètes de travail et de protection, les représentants syndicaux éclairent les mécanismes de négociation et de défense collective, tandis que les responsables d'entreprises apportent un éclairage sur les contraintes organisationnelles, économiques et réglementaires. Cette diversité de profils favorise une lecture croisée des discours et contribue à la mise en évidence des divergences, contradictions et convergences entre acteurs. Les entretiens, d'une durée moyenne de 45 à 60 minutes, ont été intégralement retranscrits et soumis à une analyse thématique. Trois indicateurs analytiques ont structuré cette analyse : la couverture de la protection, le niveau de protection et la conformité aux normes nationales et internationales. Cette démarche qualitative permet de contextualiser les écarts observés entre la norme juridique et la pratique sociale, en mettant en lumière les logiques de contournement, d'adaptation ou de résistance développées par les acteurs face aux contraintes structurelles du secteur (Paillé & Mucchielli, 2016, p. 234). L'ensemble du dispositif d'enquête a été conduit dans le respect des principes éthiques de la recherche en sciences sociales : information préalable des participants, consentement éclairé, anonymat et confidentialité des données, conformément aux exigences déontologiques reconnues (Beaud & Weber, 2010, p. 297). Le tableau suivant présente le récapitulatif des participants :

Techniques de collecte des données: La collecte des données constitue la pierre angulaire de cette recherche, visant à produire des informations fiables et diversifiées sur la protection des travailleurs dans le secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire. Conformément à la logique de triangulation méthodologique, plusieurs techniques complémentaires ont été mobilisées, combinant observation directe, recherche documentaire, entretiens semi-directifs et questionnaires. Selon Denzin (1978, p. 291), la triangulation permet de croiser différentes sources et méthodes pour limiter les biais propres à chaque outil et renforcer la validité scientifique des résultats. Le choix de ces méthodes a été guidé par les hypothèses de recherche ainsi que par les contraintes spécifiques du secteur, notamment l'accès restreint aux sites offshore et aux travailleurs, et a été réalisé sur une période de six mois, de mars à août 2024, couvrant les principaux sites d'exploitation et les sièges administratifs des entreprises. L'observation directe a été utilisée pour appréhender les réalités concrètes du travail et les pratiques de sécurité sur le terrain, en tant qu'outil permettant de confronter les normes juridiques aux pratiques effectives (Collins, 2010, p. 75). Elle a été réalisée sur une plateforme pétrolière avec l'accord des responsables, adoptant une posture d'observateur-participant modéré afin de documenter les processus organisationnels, les interactions hiérarchiques et les conditions de travail, sans interférer dans les opérations techniques. La recherche documentaire, quant à elle, a constitué la base théorique et normative de la recherche, permettant d'établir le cadre conceptuel, d'identifier les sources législatives et institutionnelles pertinentes et de formuler les hypothèses (N'Da, 2015, p. 68). Elle a mobilisé des ouvrages spécialisés, des rapports institutionnels (OIT, Banque mondiale, CNPS, DGH, DGT), des archives universitaires et des textes législatifs, en croisant ces informations avec les données de terrain pour renforcer la cohérence analytique. Enfin, les entretiens semi-directifs et les questionnaires ont permis d'obtenir à la fois des données qualitatives et quantitatives. Les entretiens, menés auprès d'inspecteurs du travail, de responsables d'entreprises, de représentants syndicaux et de travailleurs expérimentés, ont été analysés selon une approche thématique inductive pour explorer les hypothèses relatives aux faiblesses institutionnelles et au dialogue social (Savoie-Zajc, 2004, p. 135 ; Paillé & Mucchielli, 2016, p. 234). Les questionnaires, administrés en présentiel et en ligne, ont été conçus pour mesurer la mise en œuvre effective des dispositifs de

protection et combiner analyses statistiques et interprétation qualitative. L'ensemble de ces techniques a été appliqué dans le respect des principes éthiques de la recherche : consentement éclairé, anonymat, confidentialité et neutralité du chercheur (Beauchamp & Childress, 2013, p. 102). Cette combinaison méthodologique assure une triangulation complète, permettant de saisir à la fois l'ampleur des phénomènes observés et la signification sociale des pratiques, offrant ainsi une compréhension globale et contextualisée de la protection des travailleurs dans le secteur privé de l'amont pétrolier ivoirien.

Méthodes d'analyse, paramètres et fiabilité des données: L'analyse des données recueillies repose sur une approche mixte, combinant méthodes qualitatives et quantitatives. Cette stratégie permet de confronter les perceptions des acteurs aux réalités observées et d'évaluer l'effectivité du cadre juridique et institutionnel de protection des travailleurs dans l'amont pétrolier ivoirien. L'analyse qualitative a été conduite à partir des entretiens semi-directifs, des observations directes et des réponses ouvertes des questionnaires, selon une démarche inductive permettant de faire émerger les logiques d'action et les structures de sens (N'Da, 2015, p. 68 ; Paillé & Mucchielli, 2016, p. 234). Les données ont été codifiées selon trois grandes catégories : représentations du travail et de la sécurité, pratiques de gestion et régulation sociale, et dispositifs institutionnels. L'analyse quantitative, réalisée à partir des questionnaires, a permis de mesurer les relations entre variables sociodémographiques et indicateurs de protection (sécurité, rémunération, couverture sociale), à l'aide de tris simples et croisés, ainsi que des corrélations descriptives pour comparer les perceptions des travailleurs aux obligations légales (Quivy, Van Campenhoudt & Marquet, 2014, p. 189). Cette combinaison méthodologique assure la triangulation des données et renforce la validité interne et écologique de l'étude (Denzin, 1978, p. 291 ; Jick, 1979, p. 602). Les paramètres d'analyse ont été structurés autour de trois axes fondamentaux, inspirés des indicateurs de l'OIT (2015, 2023) : la couverture, désignant la proportion de travailleurs protégés par la loi ou la convention collective ; le niveau de protection, évaluant la qualité et la cohérence des droits accordés et l'écart entre protection formelle et effective ; et la conformité aux règles, mesurant l'application réelle des normes et l'efficacité des mécanismes de régulation, notamment l'action de l'Inspection du travail, de la CNPS et des organes de dialogue social. Les données ont été triangulées à partir de sources multiples : textes législatifs, conventions collectives, contrats de travail et documents internes (bulletins de salaire, rapports d'inspection), permettant de confronter normes et pratiques, et de vérifier les écarts entre cadre juridique et réalités professionnelles. Enfin, la fiabilité et la validité de la recherche ont été garanties par plusieurs mécanismes. La fiabilité repose sur la triangulation méthodologique, le recodage croisé des données qualitatives et le traçage systématique des informations (Bachelard, 1938, p. 122). La validité a été pensée sur trois dimensions : interne, pour assurer la cohérence entre problématique, hypothèses et méthodes ; externe, pour permettre une généralisation prudente à d'autres contextes industriels comparables (Servais, 2017, p. 45) ; et écologique, pour garantir la fidélité des résultats aux réalités vécues par les acteurs. Les limites principales concernent l'accès restreint aux données internes, la réticence de certains acteurs à aborder des sujets sensibles et les contraintes logistiques sur les sites offshore. Ces limites n'altèrent pas la validité interne mais restreignent la généralisation des résultats, tout en soulignant l'importance de recherches complémentaires sur le secteur (Beauchamp & Childress, 2013, p. 102). Cette méthodologie intégrée offre ainsi une base solide pour l'interprétation des résultats et l'élaboration de recommandations pour l'amélioration de la protection des travailleurs dans l'amont pétrolier ivoirien.

RÉSULTATS

Les résultats de cette recherche s'articulent autour de six axes complémentaires qui permettent d'appréhender de manière globale la protection des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire. Ils portent successivement sur l'analyse de la législation du travail et de ses cas exceptionnels, l'examen des

mesures législatives et réglementaires de protection, la présentation des caractéristiques socio-démographiques des travailleurs, l'identification des limites d'application du droit du travail, l'évaluation de l'effectivité des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels, ainsi que l'analyse des apports potentiels des normes et bonnes pratiques internationales. L'ensemble de ces axes permet de mettre en évidence les écarts entre le cadre juridique formel et les réalités du terrain, tout en ouvrant des perspectives d'amélioration de la protection des travailleurs dans ce secteur à hauts risques.

LEGISLATION DU TRAVAIL ET CADRE INSTITUTIONNEL

Le cadre juridique général du droit du travail: En Côte d'Ivoire, les conditions de travail et la protection des travailleurs sont principalement encadrées par le Code du travail, issu de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015. Ce texte constitue la norme centrale régissant les relations de travail dans tous les secteurs d'activité, y compris le secteur privé pétrolier. Il consacre des principes fondamentaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, notamment l'obligation générale de l'employeur d'assurer la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, la prévention des risques professionnels, ainsi que l'amélioration continue des conditions de travail. Le Code prévoit également des dispositions sur la durée du travail, le repos, l'hygiène, la sécurité des lieux de travail et la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles. Ces dispositions sont complétées par des textes réglementaires, notamment le décret n°96-204 du 7 mars 1996 portant réglementation de l'hygiène et de la sécurité au travail, qui précise certaines obligations de prévention, telles que l'aménagement des lieux de travail, la protection contre les risques physiques, chimiques et biologiques, ainsi que la mise à disposition d'équipements de protection individuelle. Bien que ces normes aient une portée générale, elles s'appliquent de plein droit aux entreprises pétrolières opérant en Côte d'Ivoire, sans toutefois tenir compte de la spécificité des activités offshore ou des risques industriels majeurs propres à l'amont pétrolier.

Les textes spécifiques ou connexes au secteur pétrolier: Le secteur pétrolier est par ailleurs encadré par des textes spécifiques relevant du droit minier et énergétique, notamment le Code pétrolier ivoirien, issu de la loi n°2012-369 du 18 avril 2012, modifiée par la loi n°2018-573 du 13 juin 2018. Ce code organise les activités de prospection, d'exploration, de production et de transport des hydrocarbures. Il impose aux titulaires de titres pétroliers certaines obligations en matière de sécurité des installations, de protection de l'environnement et de prévention des risques industriels. Toutefois, ces exigences sont davantage orientées vers la sécurité des opérations et la protection de l'environnement que vers la protection sociale et sanitaire des travailleurs en tant que tels. À ces textes s'ajoutent des arrêtés et règlements techniques pris par l'administration, notamment dans les domaines de la sécurité industrielle, de la prévention des accidents majeurs et de la protection de l'environnement pétrolier. Néanmoins, ces instruments restent fragmentés et ne constituent pas un véritable régime juridique intégré de santé et sécurité au travail spécifique au secteur pétrolier. En pratique, la protection des travailleurs repose donc sur une combinaison de normes générales du droit du travail et de règles techniques sectorielles, sans articulation normative claire entre les deux.

Le cadre institutionnel de mise en œuvre et de contrôle: Sur le plan institutionnel, la mise en œuvre et le contrôle des règles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs relèvent principalement de l'Inspection du Travail, placée sous l'autorité du Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale. Conformément aux conventions n°81 et n°129 de l'OIT ratifiées par la Côte d'Ivoire, l'Inspection du Travail est chargée de veiller à l'application de la législation du travail, de conseiller employeurs et travailleurs, et de signaler les insuffisances normatives à l'autorité compétente. Dans le secteur pétrolier, cette action est complétée par l'intervention de la Direction Générale des Hydrocarbures (DGH), qui joue un rôle central dans la régulation du secteur, la conciliation des conflits et le suivi des opérateurs pétroliers. Toutefois, la DGH n'a pas pour

mission première le contrôle de la législation du travail, ce qui crée une séparation institutionnelle entre régulation pétrolière et protection des travailleurs. Cette dualité institutionnelle contribue à expliquer les difficultés d'effectivité du cadre juridique existant, malgré la pluralité des textes applicables.

MESURES LEGALES ET REGLEMENTAIRES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR DE L'AMONT PETROLIER EN COTE D'IVOIRE

Les mesures relatives à la relation de travail et à la sécurité juridique de l'emploi: En Côte d'Ivoire, la relation de travail est principalement encadrée par le Code du travail (loi n°2015-532 du 20 juillet 2015). L'article 14 dudit Code consacre le principe selon lequel le contrat de travail peut être conclu librement, mais impose, pour certaines formes d'emploi, notamment le contrat à durée déterminée, une formalisation écrite précisant les droits et obligations des parties. Cette exigence est particulièrement importante dans le secteur de l'amont pétrolier, où les activités sont souvent temporaires et liées à des projets spécifiques (exploration, forage, études sismiques). Par ailleurs, le Code du travail garantit la protection contre les ruptures abusives du contrat de travail (articles 16 à 20), en imposant des règles strictes en matière de licenciement individuel ou collectif. Ces dispositions s'appliquent pleinement aux entreprises pétrolières et à leurs sous-traitants. Le Code pétrolier (loi n°2012-369 du 18 avril 2012) complète ce cadre en imposant aux titulaires de contrats pétroliers le respect de la législation nationale du travail et la promotion de l'emploi local, renforçant ainsi la sécurité juridique des travailleurs ivoiriens du secteur.

Les mesures relatives au salaire et à la rémunération du travail: La protection de la rémunération est garantie par plusieurs dispositions du Code du travail ivoirien. L'article 96 pose le principe du paiement obligatoire du salaire en contrepartie du travail fourni, tandis que les articles 97 à 102 encadrent les modalités de paiement, interdisent les sanctions pécuniaires et limitent strictement les retenues sur salaire. Le respect du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est également imposé à tous les employeurs, y compris dans le secteur pétrolier. Dans le secteur de l'amont pétrolier, ces dispositions sont complétées par des pratiques contractuelles spécifiques telles que les primes de risque, les indemnités de sujétion ou d'éloignement. Bien que ces avantages ne soient pas systématiquement prévus par la loi, le Code du travail impose que toute rémunération prévue par le contrat ou la convention collective soit versée intégralement. Le Code pétrolier, en rappelant l'obligation de conformité aux normes nationales, renforce indirectement la protection salariale des travailleurs du secteur.

Les mesures relatives à la durée du travail et aux horaires: La durée du travail est encadrée par les articles 131 à 142 du Code du travail ivoirien. Ces dispositions fixent la durée légale du travail et prévoient que toute heure effectuée au-delà donne lieu à une majoration obligatoire. Le recours aux heures supplémentaires est soumis à des conditions strictes et doit respecter les limites fixées par les textes réglementaires. Dans le secteur de l'amont pétrolier, où les horaires sont souvent atypiques (travail posté, rotations, travail offshore), la loi impose à l'employeur d'organiser le temps de travail de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Le Code pétrolier, en lien avec les exigences de sécurité industrielle, oblige les opérateurs à adopter des systèmes d'organisation du travail compatibles avec les impératifs de prévention des risques professionnels.

Les mesures relatives au repos, aux congés et à la récupération: Le droit au repos est garanti par le Code du travail, notamment à travers les articles relatifs au repos hebdomadaire obligatoire et aux congés annuels payés. L'article 146 reconnaît le droit au congé annuel payé, proportionnel à la durée de service du travailleur, tandis que les textes réglementaires précisent les modalités de calcul et de prise de ces congés. Dans le secteur pétrolier, ces dispositions revêtent une importance particulière en raison de l'intensité des rythmes de travail. La loi impose que les périodes de repos compensateur soient

effectivement accordées lorsque l'organisation du travail déroge aux normes classiques. Le respect de ces obligations vise à prévenir la fatigue chronique et les accidents liés à l'épuisement professionnel.

Les mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail: La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est consacrée par l'obligation générale de sécurité de l'employeur, prévue par le Code du travail (articles 41 et suivants). L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Dans le secteur de l'amont pétrolier, cette obligation est renforcée par les exigences spécifiques du Code pétrolier et des textes relatifs à la sécurité industrielle et environnementale. Les opérateurs pétroliers doivent mettre en place des dispositifs de prévention des accidents majeurs, fournir des équipements de protection individuelle, assurer la formation continue à la sécurité et organiser la surveillance médicale des travailleurs exposés à des risques particuliers.

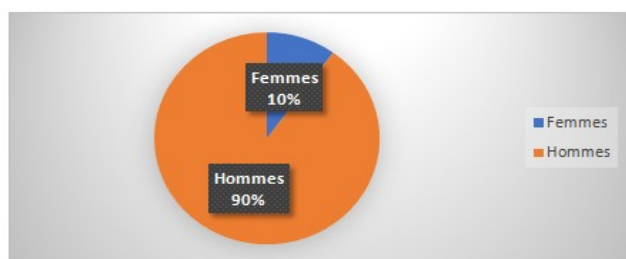
Les mesures relatives à la protection sociale et à la réparation des risques professionnels: La protection sociale des travailleurs est assurée par l'affiliation obligatoire à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), conformément aux dispositions du Code du travail et des textes régissant la sécurité sociale en Côte d'Ivoire. Cette affiliation couvre les accidents du travail, les maladies professionnelles, la maternité et la vieillesse. Dans le secteur pétrolier, caractérisé par un niveau élevé de risques professionnels, ces mécanismes de réparation jouent un rôle central. La loi prévoit la prise en charge des soins, le versement d'indemnités en cas d'incapacité temporaire et l'octroi de rentes en cas d'incapacité permanente ou de décès, assurant ainsi une protection minimale aux travailleurs et à leurs ayants droit.

Les mesures relatives à la représentation et à la défense des droits des travailleurs: Le Code du travail ivoirien consacre la liberté syndicale et le droit à la représentation collective des travailleurs (articles 7 et suivants). Les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats, d'y adhérer et de participer à la défense collective de leurs intérêts professionnels. Dans le secteur de l'amont pétrolier, ces dispositions permettent l'instauration d'un dialogue social entre employeurs, travailleurs et représentants syndicaux. Elles offrent également un cadre légal pour la prévention et la résolution des conflits du travail, notamment par l'intervention de l'Inspection du travail, institution chargée de veiller à l'application effective des normes sociales.

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE L'AMONT PETROLIER EN COTE D'IVOIRE

L'analyse des caractéristiques socio-démographiques des travailleurs du secteur de l'amont pétrolier constitue une étape essentielle pour comprendre les enjeux liés à leur protection. En effet, ce secteur se distingue par une forte intensité technique, des conditions de travail contraignantes et une organisation du travail complexe. Ces spécificités rendent les travailleurs différemment exposés aux risques professionnels selon leur profil social et professionnel.

Genre des travailleurs



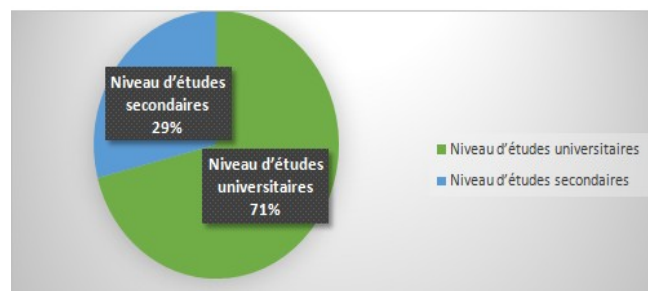
Source: DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Figure 2. Répartition des travailleurs selon le genre

Sur un effectif total de 590 enquêtés, la population étudiée se caractérise par une forte prédominance masculine, avec 90 % d'hommes contre seulement 10 % de femmes. Cette répartition met en

évidence le déséquilibre de genre structurel qui caractérise le secteur de l'amont pétrolier, historiquement associé à des activités techniques, physiques et à haut risque, majoritairement occupées par des hommes. La faible représentation féminine traduit à la fois les barrières d'accès à certains métiers pétroliers, les contraintes organisationnelles (travail offshore, rotation prolongée, éloignement familial) et les insuffisances des politiques d'inclusion professionnelle, ce qui pose la question de l'adaptation des dispositifs de protection du travail aux besoins spécifiques des femmes dans ce secteur.

Niveau d'étude des travailleurs



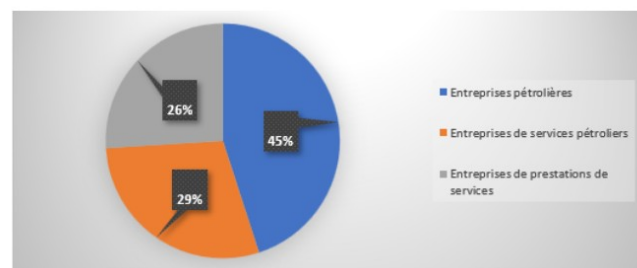
Source: DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Figure 3. Répartition des travailleurs selon le niveau d'étude

Parmi les 590 enquêtés, 29 % disposent d'un niveau d'études secondaires, tandis que 71 % ont un niveau d'études universitaires. Cette forte proportion de travailleurs diplômés du supérieur reflète le haut degré de technicité et de spécialisation requis dans le secteur de l'amont pétrolier, où les postes exigent des compétences pointues en ingénierie, en maintenance industrielle, en sécurité et en gestion des risques.

Toutefois, la présence non négligeable de travailleurs ayant un niveau secondaire souligne l'existence de fonctions d'exécution et de soutien, souvent plus exposées aux risques professionnels, ce qui renforce la nécessité de dispositifs de protection adaptés à des profils de qualification différenciés.

Type d'entreprise des travailleurs

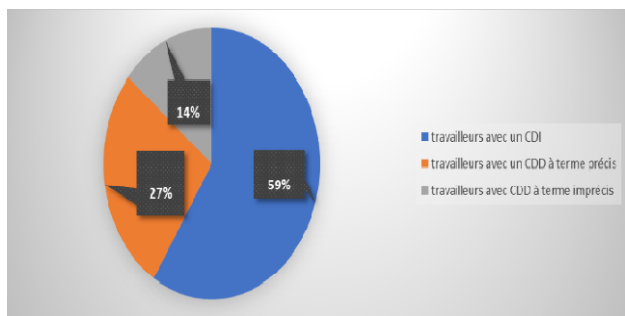


Source : DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Figure 4. Répartition selon le type d'entreprise des travailleurs

La répartition des enquêtés selon le type d'entreprise met en évidence une structuration différenciée du secteur de l'amont pétrolier. En effet, 45 % des travailleurs interrogés appartiennent à des entreprises pétrolières, qui constituent le cœur de l'activité d'exploration et de production et sont généralement dotées de cadres organisationnels et normatifs plus formalisés. Par ailleurs, 29 % relèvent des entreprises de services pétroliers, intervenant de manière technique et spécialisée (forage, maintenance, logistique), tandis que 26 % sont employés par des entreprises de prestations de services, souvent sous-traitantes. Cette configuration souligne une hétérogénéité des statuts et des niveaux de protection, les travailleurs des entreprises prestataires étant, dans de nombreux cas, plus exposés à la précarité contractuelle et à une application moins rigoureuse des normes de protection du travail.

Type de contrat



Source: DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Figure 5. Répartition selon le type de contrat des travailleurs

La répartition des enquêtés selon le type de contrat de travail révèle une structuration contrastée de l'emploi dans le secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire. Ainsi, 59 % des travailleurs interrogés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI), traduisant l'existence d'un noyau relativement stable de main-d'œuvre, souvent rattaché aux entreprises pétrolières ou aux grands opérateurs de services. Toutefois, une proportion non négligeable de travailleurs demeure en situation de précarité contractuelle, avec 27 % employés sous contrat à durée déterminée (CDD) à terme précis et 14 % sous CDD à terme imprécis. Cette configuration met en évidence une flexibilité de l'emploi largement mobilisée par les entreprises, notamment dans les activités à forte intensité technique ou saisonnière, ce qui peut fragiliser la protection sociale et juridique des travailleurs concernés, en particulier en matière de stabilité de l'emploi, de couverture sociale et d'accès effectif aux mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels.

Proportion des travailleurs recevant des EPI



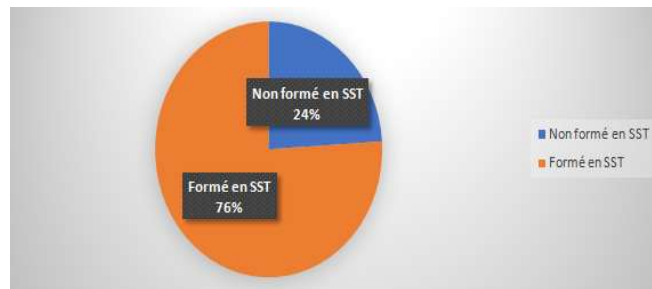
Source: DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Figure 6. Répartition des travailleurs selon la réception des EPI

La répartition des enquêtés selon la réception des équipements de protection individuelle (EPI) met en évidence une couverture globalement élevée, mais encore imparfaite, des exigences de sécurité dans le secteur privé de l'amont pétrolier. En effet, 92 % des travailleurs interrogés déclarent recevoir des EPI de la part de leur employeur, ce qui traduit une prise en compte relativement satisfaisante des obligations légales et des standards de sécurité, notamment dans les entreprises structurées et fortement exposées aux normes internationales. Toutefois, la présence de 8 % de travailleurs affirmant ne pas bénéficier d'EPI révèle des failles persistantes dans l'application effective des mesures de protection, souvent associées à la sous-traitance, à la précarité contractuelle ou à l'insuffisance du contrôle interne. Cette situation expose ces travailleurs à des risques professionnels accrus et souligne les limites de l'universalité de la protection, malgré l'existence d'un cadre réglementaire pourtant clair en matière de santé et de sécurité au travail.

Proportion des travailleurs formés en SST

La répartition des travailleurs selon la formation en santé et sécurité au travail (SST) révèle une situation contrastée dans le secteur privé de l'amont pétrolier. Si 76 % des travailleurs enquêtés déclarent avoir bénéficié d'une formation en SST, ce qui témoigne d'un effort réel des entreprises pour renforcer la prévention des risques professionnels



Source: DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Figure 7. Répartition des travailleurs formés en SST

et se conformer aux exigences réglementaires, 24 % affirment toutefois ne pas être formés. Cette proportion non négligeable met en évidence des insuffisances dans la généralisation des dispositifs de formation, pourtant essentiels dans un secteur caractérisé par des risques élevés et une forte technicité. L'absence de formation SST pour près d'un quart des travailleurs fragilise l'effectivité des mécanismes de prévention, accroît l'exposition aux accidents du travail et souligne les disparités de pratiques entre entreprises, notamment entre grandes compagnies pétrolières et structures de sous-traitance. De manière générale, l'analyse des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire met en évidence un profil relativement homogène mais porteur d'enjeux majeurs en matière de protection du travail. La forte prédominance masculine (90 %) traduit le caractère historiquement et techniquement masculinisé du secteur, tandis que la faible représentation des femmes (10 %) soulève des questions liées à l'égalité d'accès à l'emploi et à l'adaptation des dispositifs de protection aux spécificités de genre. Par ailleurs, le niveau d'instruction élevé des travailleurs, majoritairement universitaires (71 %), constitue un atout pour l'appropriation des normes de sécurité et des droits du travail, mais ne garantit pas à lui seul une protection effective face aux risques professionnels. Sur le plan professionnel, la diversité des types d'entreprises (entreprises pétrolières, de services pétroliers et de prestations de services) et la pluralité des formes contractuelles révèlent une segmentation du marché du travail pétrolier, susceptible d'engendrer des inégalités de traitement et de protection. Si la majorité des travailleurs bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (59 %), la présence significative de contrats à durée déterminée (41 % au total) accentue la vulnérabilité de certains travailleurs, notamment en matière de stabilité d'emploi, de revendication des droits et d'accès aux mécanismes de prévention et de réparation. Enfin, les données relatives à la dotation en équipements de protection individuelle (92 %) et à la formation en santé et sécurité au travail (76 %) témoignent de l'existence de dispositifs formels de prévention des risques. Toutefois, les proportions non négligeables de travailleurs non équipés (8 %) ou non formés (24 %) révèlent des limites structurelles dans l'effectivité de la protection. Ces constats confirment que, malgré un encadrement juridique et des pratiques organisationnelles en progression, la protection des travailleurs dans l'amont pétrolier demeure inégale et partiellement effective, dépendant fortement du type d'entreprise, du statut contractuel et du niveau d'engagement des employeurs. Ils renforcent ainsi l'idée que l'amélioration durable des conditions de travail passe non seulement par l'existence des normes, mais surtout par leur application uniforme, contrôlée et adaptée aux réalités spécifiques du secteur pétrolier ivoirien.

IDENTIFICATION DES LIMITES DE L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL IVOIRIEN

Le droit du travail ivoirien, bien qu'ayant connu plusieurs avancées, montre encore des limites importantes dans sa capacité à protéger efficacement les travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier. Les enquêtes menées auprès des employeurs, syndicats, travailleurs et représentants institutionnels ont mis en évidence plusieurs failles. Les résultats obtenus sont synthétisés dans le tableau 1. L'analyse des données recueillies auprès des acteurs sociaux met en évidence plusieurs limites majeures dans l'effectivité de la protection des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire.

Tableau 2. Limites de l'effectivité du droit du travail dans le secteur pétrolier

Limites identifiées	Pourcentage d'enquêtes (%)	Commentaires
Portée trop générale des textes	68 %	Les lois ne tiennent pas compte des spécificités techniques et psychosociales des métiers pétroliers
Absence de décrets d'application	55 %	Certains textes restent inapplicables faute de mesures réglementaires précises
Manque de moyens des organes de contrôle	72 %	Insuffisance de personnel, de formation et de moyens logistiques pour couvrir toutes les entreprises
Application inégale des normes	63 %	Variations entre multinationales appliquant les standards internationaux et entreprises locales fragiles
Volonté politique limitée	48 %	Faible suivi et priorisation de la SST par les autorités
Formation insuffisante des acteurs	60 %	Manque de programmes de formation continue pour inspecteurs et travailleurs
Précarité et informalité du tissu local	50 %	Les travailleurs informels ou précaires échappent souvent aux protections légales

Source: DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Tableau 3. Limites des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels

Limite observée	Description	Impact sur la prévention et réparation	% Travailleurs	% Délégués syndicaux	% Responsables RH	Remarques / Différences
Accès restreint aux sites	Difficulté à atteindre les plateformes offshore ou sites isolés	Incapacité à vérifier l'application des mesures de sécurité et dispositifs de prévention	80 %	85 %	40 %	Les responsables sont moins concernés, car ils connaissent les mesures internes mais ne subissent pas l'accès restreint
Formation et compétences limitées	Manque de formation spécifique aux risques pétroliers pour inspecteurs et certains travailleurs	Risque de non-identification des dangers et mauvaise application des procédures	78 %	82 %	45 %	Les travailleurs et syndicats constatent un écart réel entre théorie et pratique
Moyens matériels insuffisants	Absence d'équipements adaptés pour contrôle sur sites et suivi des incidents	Retard dans la prévention et réparation, recours limité aux inspections	75 %	80 %	50 %	Différences liées à la perception des moyens disponibles
Effectif limité des inspecteurs	Trop peu d'inspecteurs pour couvrir toutes les entreprises	Contrôle sporadique et prévention partielle	88 %	90 %	55 %	L'impact est perçu plus fortement par les travailleurs et syndicats
Coordination faible entre Inspection et DGH	Confusion des rôles et procédures de suivi	Retard dans la gestion des incidents et mesures correctives	65 %	70 %	60 %	Les responsables RH sont plus au courant des interactions, donc l'écart est moindre

Source : DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

Tableau 4 : Les apports potentiels des normes et bonnes pratiques internationales

Pays / Norme internationale	Contenu / Bonnes pratiques	Apports potentiels pour le secteur pétrolier ivoirien
Colombie (Résolutions n°2646 et n°2764)	Intégration des risques psychosociaux : stress, harcèlement moral, surcharge de travail ; programmes de bien-être et accompagnement psychologique.	Reconnaissance et prévention des risques psychosociaux ; amélioration du bien-être mental des travailleurs offshore et sur plateformes.
Chili (Norma Técnica TMS, 2013)	Analyse ergonomique des postes, formation gestes et postures, surveillance médicale préventive.	Réduction des troubles musculosquelettiques ; prévention intégrée des accidents ; amélioration de la sécurité et de la productivité.
Burkina Faso (Code du travail, Loi n°028-2021)	Reconnaissance légale de la santé mentale ; dispositions sur harcèlement, stress chronique et troubles psychiques liés au travail.	Instauration d'une approche holistique de la SST ; protection psychologique des travailleurs et renforcement de la responsabilité des employeurs.
Niger (Code du travail, 2022)	Approche inclusive : risques physiques, psychosociaux, santé communautaire (tabagisme, VIH/SIDA, sécurité alimentaire).	Protection globale des travailleurs ; intégration des dimensions sociales et communautaires ; promotion du bien-être collectif et de la santé préventive.
Conventions OIT n°155 et n°187	Politiques nationales participatives et intégrées de SST ; prévention proactive et tripartisme.	Création d'un cadre normatif cohérent, anticipatif et participatif, adaptable aux spécificités du secteur pétrolier ivoirien.

Source : DJE Toa Bi Ulrich Olivier, 2025

La portée trop générale des textes, citée par 68 % des enquêtés, reflète l'inadéquation du droit du travail ivoirien face aux exigences techniques et humaines spécifiques des métiers pétroliers, où les risques sont à la fois physiques, psychosociaux et organisationnels. L'absence de décrets d'application pour 55 % des répondants illustre le décalage entre la législation formelle et sa mise en œuvre, rendant certaines dispositions purement théoriques. Par ailleurs, le manque de moyens des organes de contrôle est pointé par 72 % des enquêtés, confirmant les difficultés logistiques et humaines rencontrées par l'Inspection du Travail pour assurer un suivi effectif, notamment sur les plateformes offshore. L'application inégale des normes (63 %) souligne le contraste entre les multinationales qui respectent les standards internationaux et un tissu local encore fragilisé, souvent informel ou peu formé. Cette situation se combine avec une volonté politique limitée (48 %) et un manque de formation continue (60 %) des acteurs sociaux et des inspecteurs, freinant la diffusion et l'appropriation des règles de prévention et de réparation des risques professionnels. Enfin, la précarité et l'informalité du tissu local (50 %) complètent le tableau en révélant que certains travailleurs échappent à toute protection, renforçant le risque d'accidents et de maladies professionnelles. En somme, ces résultats traduisent un système de protection des travailleurs qui reste fragmenté et partiellement effectif, où la loi existe sur le papier mais peine à transformer la réalité vécue sur le terrain. Ils confirment la nécessité de renforcer les textes, les moyens de contrôle, la formation et la sensibilisation, tout en prenant en compte la diversité des situations professionnelles et la complexité technique du secteur pétrolier.

Portée trop générale des textes (68 %): La législation ivoirienne sur le travail et la sécurité au travail fixe des principes et obligations de manière globale, sans préciser comment ces mesures doivent s'appliquer à des situations ou secteurs spécifiques. Dans le secteur pétrolier, par exemple, les risques liés aux plateformes offshore, aux manipulations de produits chimiques, aux travaux en hauteur ou aux rotations prolongées ne sont pas détaillés dans le code du travail. Cette généralité se manifeste par des obligations vagues pour les employeurs, des responsabilités floues et l'absence de procédures spécifiques pour gérer les risques physiques, psychologiques ou organisationnels. En pratique, cela signifie que la mise en œuvre de mesures concrètes de prévention repose souvent sur l'initiative de l'entreprise plutôt que sur des directives claires et contraignantes. Le verbatim suivant confirme cette analyse : *« Les textes sont là, mais ils parlent de « sécurité » ou de « conditions de travail » de manière très générale. Sur une plateforme, il y a des risques de gaz, d'incendie, de fatigue extrême... rien n'est détaillé dans le code. »*, propos d'un ingénieur sécurité d'une multinationale pétrolière.

Ce témoignage illustre parfaitement la difficulté rencontrée sur le terrain. Les travailleurs sont exposés à des risques spécifiques qui ne sont pas suffisamment encadrés par la loi, laissant aux employeurs le soin d'interpréter et d'adapter les normes. L'absence de précision limite également l'action de l'Inspection du Travail, qui ne dispose pas d'instructions détaillées pour contrôler efficacement les mesures de prévention dans un environnement technique complexe. L'impact de cette généralité sur la protection des travailleurs est majeur. Elle entraîne un déficit de prévention ciblée, laissant des zones d'exposition non couvertes, et fragilise la responsabilisation des employeurs dans la mise en œuvre de mesures adaptées. Les travailleurs peuvent ainsi être confrontés à des situations dangereuses non anticipées, allant du stress lié aux rotations prolongées aux accidents liés à l'utilisation d'équipements spécifiques. La portée générale des textes empêche également l'établissement de standards clairs pour les sous-traitants ou les petites entreprises locales, qui représentent une part importante du secteur.

Absence de décrets d'application (55 %): L'absence de décrets d'application signifie que, même lorsque la législation prévoit des obligations pour la santé et la sécurité des travailleurs, il n'existe pas de textes réglementaires précis qui détaillent comment ces obligations doivent être mises en œuvre. Dans le secteur pétrolier, cette lacune se traduit par un flou sur les procédures exactes à suivre pour la formation des travailleurs, la prévention des accidents, le suivi médical ou l'organisation des rotations. Les employeurs ne disposent

pas de guide clair sur ce qui est obligatoire ou recommandé, ce qui entraîne des interprétations divergentes et une mise en œuvre souvent incomplète des mesures prévues par la loi. Le verbatim d'un représentant syndical atteste cette analyse : *« Nous savons que la loi parle de formation et de protection, mais aucun décret ne dit comment la mettre en œuvre sur une plateforme offshore. On ne sait pas vraiment ce qui est obligatoire ou recommandé. »*. Ce propos souligne la difficulté concrète rencontrée par les acteurs sociaux pour appliquer les normes légales. L'absence de décrets crée une insécurité juridique, laissant les employeurs et l'Inspection du Travail dans l'incapacité de vérifier la conformité des pratiques et de sanctionner les manquements. Les travailleurs restent ainsi exposés à des risques non couverts, faute de directives précises pour encadrer leur protection. Les conséquences pour la protection des travailleurs sont significatives. Sans décrets d'application, les mesures de prévention et de réparation des risques professionnels peuvent varier considérablement d'une entreprise à l'autre, créant une inégalité de protection. Dans le secteur pétrolier, cela signifie que certains travailleurs bénéficient de standards élevés imposés par des multinationales, tandis que d'autres, notamment dans les entreprises locales ou sous-traitantes, restent vulnérables.

Manque de moyens des organes de contrôle (72 %): Le manque de moyens des organes de contrôle renvoie à l'insuffisance des ressources humaines, financières et logistiques dont disposent l'Inspection du Travail et les autres structures chargées de veiller à l'application des normes de santé et sécurité. Dans le secteur pétrolier, ce déficit se traduit par une incapacité à effectuer des inspections régulières et complètes sur les sites offshore, souvent difficiles d'accès. Les contrôles se limitent fréquemment à des vérifications administratives dans les bureaux des entreprises, tandis que la réalité des conditions de travail sur le terrain reste peu observée et rarement évaluée. Les propos d'un Responsable RH d'une société pétrolière locale attestent cette analyse : *« Les inspecteurs viennent parfois juste au bureau. Pour aller sur une plateforme, il faudrait un bateau ou un hélicoptère, et ils n'ont ni budget ni formation spécifique... »*. Ce témoignage illustre la limite concrète des contrôles actuels. Les inspecteurs, malgré leur mission de protection des travailleurs, sont contraints par des moyens insuffisants, rendant leur rôle principalement théorique. Les entreprises peuvent donc déclarer des mesures de prévention sans que celles-ci soient effectivement vérifiées, ce qui accroît le risque pour les travailleurs et affaiblit l'autorité de l'Inspection du Travail. Les conséquences pour les travailleurs sont importantes. L'absence de contrôle effectif signifie que les mesures de prévention et de réparation peuvent être négligées ou mal appliquées, surtout dans les environnements à haut risque comme les plateformes offshore. Les travailleurs restent exposés à des accidents, à des maladies professionnelles ou à des conditions de travail dangereuses, avec peu de recours pour faire valoir leurs droits.

Application inégale des normes (63 %): L'application inégale des normes fait référence au fait que les règles de santé et sécurité au travail ne sont pas respectées de manière uniforme par toutes les entreprises. Dans le secteur pétrolier en Côte d'Ivoire, les multinationales suivent généralement des standards internationaux stricts, tandis que de nombreuses entreprises locales ou sous-traitantes n'ont ni les moyens ni les compétences pour appliquer les mêmes exigences. Cette disparité se traduit par des différences significatives dans la prévention des risques, la formation des travailleurs et la mise en place des dispositifs de sécurité, créant un double niveau de protection au sein du même secteur. Le verbatim d'un enquêteur confirme cette analyse : *« Dans certaines sociétés locales, il n'y a presque pas de formation sur la sécurité. Les ouvriers doivent apprendre sur le tas, alors que les multinationales suivent des procédures strictes »*, propos d'un inspecteur du Travail. Ce témoignage souligne concrètement que l'écart entre les entreprises est réel et perceptible sur le terrain. Les travailleurs des petites entreprises ou sous-traitantes sont donc plus vulnérables, exposés à des risques qui auraient pu être anticipés et évités si les normes avaient été appliquées de manière homogène. Cette situation a des conséquences directes sur la sécurité et le bien-être des travailleurs. L'inégalité dans l'application des normes accroît le risque d'accidents et de maladies

professionnelles pour les salariés des entreprises locales et fragilise la culture de prévention dans le secteur.

Volonté politique limitée et manque de formation continue (48-60 %): La volonté politique limitée et le manque de formation continue se traduit par un soutien institutionnel insuffisant pour renforcer la capacité des organes de contrôle et l'application effective des normes de santé et sécurité au travail. Les Inspecteurs du Travail ne bénéficient pas de programmes de formation réguliers pour actualiser leurs connaissances, et les employeurs ne sont pas systématiquement accompagnés pour comprendre et appliquer les obligations légales. Cette situation entraîne une faiblesse dans le suivi, la prévention et la réparation des risques professionnels, notamment dans un secteur technique et exigeant comme l'amont pétrolier. Les propos d'un inspecteur du Travail attestent cette analyse : *« On ne reçoit pas de formation continue. Ce que j'ai appris à l'école date de 10 ans... rien n'a été actualisé pour le secteur pétrolier. »* Ce témoignage met en évidence que les agents de contrôle ne disposent pas des compétences spécifiques nécessaires pour évaluer correctement les risques liés aux plateformes offshore ou aux métiers spécialisés. L'absence de formation continue réduit donc leur capacité à exercer efficacement leur mission, laissant des zones de vulnérabilité pour les travailleurs. Le manque de formation et de soutien institutionnel limite la prévention proactive et la mise en œuvre effective des mesures de sécurité. Pour les travailleurs du secteur pétrolier, cela signifie que certains risques ne sont ni identifiés ni corrigés, et que la protection dépend souvent de la bonne volonté de l'employeur plutôt que d'une application uniforme de la loi.

Précarité et informalité du tissu local (50 %): La précarité et l'informalité concernent les travailleurs qui ne sont pas embauchés dans le cadre légal, sans contrat écrit ni protection sociale. Dans le secteur de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire, certains travailleurs, notamment les sous-traitants ou les prestataires locaux, se retrouvent hors du champ de la législation et des mesures de prévention. Cette situation empêche l'application effective des normes de santé et sécurité, car les obligations de l'employeur ne sont pas clairement définies pour ces catégories, et les travailleurs n'ont pas accès aux mécanismes de réparation en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Le verbatim suivant confirme cette analyse : *« Beaucoup de travailleurs sont embauchés de manière informelle. S'il arrive quelque chose, il n'y a pas de suivi, pas de compensation, pas de couverture sociale »,* propos d'un Représentant d'association de travailleurs. Ce témoignage illustre concrètement la vulnérabilité des travailleurs informels, qui restent exposés sans garantie ni assistance. L'absence de cadre contractuel les prive de droits fondamentaux, y compris l'accès à des formations de prévention et à des mesures de protection adaptées aux risques de leur activité. L'informalité fragilise l'ensemble du système de santé et sécurité au travail. Elle entraîne une inégalité de protection : tandis que les salariés formels bénéficient d'un suivi et de dispositifs préventifs, les travailleurs informels restent à risque.

ANALYSE DE L'EFFECTIVITE DES MECANISMES DE PREVENTION ET DE REPARATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'analyse de l'effectivité des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels constitue une étape clé pour évaluer la capacité du cadre juridique et institutionnel à protéger les travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire. Le secteur pétrolier, en raison de la technicité des opérations et de l'exposition à de nombreux risques (incendies, explosions, substances dangereuses, contraintes ergonomiques et isolement), nécessite une vigilance particulière en matière de prévention et de réparation des incidents professionnels. La mise en œuvre de dispositifs de sécurité et de mesures correctives ne dépend pas seulement de l'existence de normes légales, mais aussi de leur application concrète sur le terrain par les entreprises et les organes de contrôle. Notre enquête a permis de recueillir les perceptions et expériences directes des travailleurs, représentants syndicaux et responsables d'entreprises sur l'efficacité de ces dispositifs. Les données indiquent que, malgré l'existence de

textes légaux et de procédures internes, plusieurs limites structurelles et organisationnelles entravent la pleine effectivité des mécanismes de prévention et de réparation. Ces observations concernent aussi bien l'inspection des sites, la formation et l'information des travailleurs, que la réactivité face aux incidents. Les principaux résultats de cette enquête sont synthétisés dans le tableau suivant, qui présente les limites relevées par les participants et les pourcentages d'enquêtés ayant signalé ces obstacles. Ce tableau constitue un outil de lecture clair pour identifier les points faibles du système actuel et orienter les recommandations visant à renforcer la protection des travailleurs contre les risques professionnels dans l'amont pétrolier ivoirien :

L'analyse du tableau sur l'effectivité des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels révèle des limites majeures qui impactent directement la protection des travailleurs dans le secteur privé de l'amont pétrolier. Le constat le plus frappant concerne l'accès restreint aux sites, signalé par 80 % des travailleurs et 85 % des délégués syndicaux, contre seulement 40 % des responsables RH. Cette disparité traduit la difficulté pour les acteurs chargés du contrôle et les travailleurs eux-mêmes de disposer d'une supervision régulière et d'une application effective des mesures de sécurité sur les plateformes offshore et sites isolés. Elle met en évidence le rôle crucial des contraintes logistiques dans la mise en œuvre des dispositifs de prévention. Un deuxième point concerne la formation et les compétences limitées des inspecteurs et, dans certains cas, des travailleurs eux-mêmes (78 % et 82 %). L'insuffisance de formation spécialisée dans le domaine pétrolier empêche l'identification correcte des risques et la mise en œuvre adéquate des procédures de sécurité. Ce déficit de compétences techniques est aggravé par le manque de formation continue, comme l'indique la faible capacité des inspecteurs à intervenir directement sur les plateformes.

Par ailleurs, les moyens matériels insuffisants (75 % travailleurs, 80 % délégués syndicaux) et l'effectif limité des inspecteurs (88 % travailleurs, 90 % délégués syndicaux) restreignent considérablement la portée des inspections et la régularité du suivi des mesures de prévention et de réparation. Ces limites combinées entraînent plusieurs conséquences concrètes pour la sécurité et la protection des travailleurs. La prévention devient sporadique, les incidents ne sont pas systématiquement identifiés ni corrigés, et les mécanismes de réparation restent partiels ou retardés. La coordination faible entre l'Inspection du Travail et la DGH (65-70 % selon les catégories) renforce les lacunes, générant des ambiguïtés dans les responsabilités et une application incohérente des normes. Dans l'ensemble, ces facteurs créent un environnement où les droits des travailleurs, la conformité aux règles et l'efficacité des dispositifs de sécurité sont compromis, exposant le personnel à des risques élevés et réduisant l'impact réel des mesures prévues par le cadre juridique et institutionnel. Les verbatims suivants confirment cette analyse : *« Sur la plateforme, nous n'avons jamais vu d'inspecteur du travail venir pour vérifier nos conditions. Souvent, les procédures de sécurité sont affichées sur les murs, mais personne ne s'assure qu'elles sont respectées. On se sent seuls face aux risques, et lorsqu'il y a un incident, il faut attendre que les responsables décident quoi faire »,* propos d'un travailleur. Cette citation met en lumière l'accès restreint des inspecteurs aux sites et l'absence de suivi régulier sur le terrain. Elle confirme le constat du tableau où 80 % des travailleurs dénoncent les difficultés d'accès et 88 % soulignent l'insuffisance de contrôle. Ce verbatim illustre également la perception d'une faible protection réelle malgré l'existence de règles formelles, ce qui renforce l'idée que la prévention est théorique plutôt qu'effective. Un délégué syndical quant à lui a affirmé : *« Nous envoyons des rapports à l'Inspection du Travail, mais souvent ils restent sans réponse ou on nous dit que les inspecteurs n'ont pas le matériel ou le temps pour se déplacer. Il y a aussi un manque de connaissance technique sur les risques pétroliers, ce qui limite leur capacité à nous aider concrètement ».* Ici, le délégué met en avant deux limites majeures : les moyens matériels insuffisants et le manque de compétences spécialisées des inspecteurs. Cette voix illustre bien les chiffres du tableau (75-82 %) et montre que les limites sont ressenties directement par les représentants des travailleurs. Elle révèle également un manque de suivi et de réponse institutionnelle, ce qui

freine la prévention et la réparation. Enfin, un responsable des Ressources Humaines a déclaré : « *Nous avons parfois des échanges avec la DGH pour la conciliation des conflits, mais pour ce qui est du contrôle de conformité, l'inspection du travail n'a pas les moyens de se déplacer sur nos plateformes. Nous devons nous assurer nous-mêmes que nos procédures sont respectées, ce qui montre bien que le contrôle effectif n'existe pas* ». Ce verbatim confirme le rôle limité de l'inspection et met en évidence une dépendance des entreprises au contrôle interne. Cela correspond aux 40-60 % relevés dans le tableau pour cette catégorie. Il illustre le décalage entre la théorie (normes juridiques) et la pratique réelle : la prévention et la réparation sont majoritairement gérées par l'entreprise elle-même, sans supervision externe. Ces verbatims convergent pour confirmer que l'effectivité des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels dans le secteur de l'amont pétrolier est fortement limitée. Les principales limites identifiées sont : accès restreint aux sites empêchant un contrôle régulier et effectif, les moyens matériels et compétences insuffisants des inspecteurs pour évaluer et superviser correctement les risques spécifiques au secteur pétrolier, et la dépendance des entreprises à leurs propres dispositifs, avec un rôle consultatif limité de l'inspection et un manque de coordination entre les entités publiques (Inspection et DGH). La conséquence est une protection partielle des travailleurs, un contrôle sporadique et une exposition continue aux risques, ce qui nécessite des réformes ciblées pour renforcer la capacité et la portée de l'inspection du travail et améliorer la coordination institutionnelle.

ANALYSE DES APPORTS POTENTIELS DES NORMES ET BONNES PRATIQUES INTERNATIONALES

L'évolution des normes internationales du travail et des bonnes pratiques adoptées par différents pays offre des perspectives intéressantes pour renforcer la prévention et la réparation des risques professionnels dans le secteur de l'amont pétrolier ivoirien. Les expériences étrangères montrent que la santé et la sécurité au travail ne peuvent être appréhendées uniquement comme une obligation légale, mais doivent s'inscrire dans une démarche intégrée, anticipative et participative. Les pays comme la Colombie, le Chili, le Burkina Faso et le Niger ont mis en place des dispositifs innovants, centrés sur la prévention des risques physiques et psychosociaux, la promotion du bien-être des travailleurs et la responsabilisation des employeurs. Ces pratiques, en cohérence avec les Conventions n°155 et n°187 de l'OIT, constituent des références pertinentes pour l'amélioration du cadre national et pour inspirer des mesures sectorielles adaptées à la spécificité offshore du secteur pétrolier. Les données présentées dans le tableau suivant synthétisent les principales normes et bonnes pratiques internationales, leurs objectifs et les bénéfices potentiels pour le secteur pétrolier ivoirien :

L'analyse des normes et bonnes pratiques internationales montre plusieurs leviers susceptibles de renforcer la protection des travailleurs dans le secteur de l'amont pétrolier ivoirien. La pratique colombienne d'évaluation des risques psychosociaux, qui impose des évaluations périodiques du stress, du harcèlement et des déséquilibres vie professionnelle/vie privée, constitue un apport potentiel important : elle permettrait d'anticiper les risques psychologiques liés aux rotations offshore prolongées et à l'isolement professionnel, améliorant ainsi le bien-être et la productivité des travailleurs. De même, la norme chilienne sur les troubles musculosquelettiques (TME), qui combine analyse ergonomique des postes, formation aux gestes et postures et suivi médical préventif, offre un modèle de prévention intégrée des accidents physiques ; son adoption adaptée permettrait de réduire les incidents liés aux contraintes physiques des plateformes et de renforcer la performance opérationnelle des équipes. L'exemple du Burkina Faso, qui intègre la santé mentale dans le Code du travail, démontre l'intérêt de reconnaître légalement le stress, le harcèlement et les troubles psychiques : pour le contexte ivoirien, cela pourrait constituer un cadre juridique pour la mise en place de programmes de suivi psychologique et de prévention du stress, répondant aux besoins spécifiques des travailleurs exposés. Au Niger, l'approche globale et inclusive de la santé au travail, prenant en compte non seulement les risques physiques et psychosociaux mais

aussi la santé communautaire (prévention du tabagisme, VIH/SIDA, sécurité alimentaire), illustre la pertinence d'une vision holistique de la SST, qui pourrait inspirer la mise en place de programmes intégrés de prévention dans les entreprises pétrolières et leurs communautés riveraines. Enfin, les conventions OIT n°155 et n°187 montrent que l'efficacité des normes repose sur la gouvernance participative et tripartite : l'adaptation de ces principes au secteur ivoirien permettrait de renforcer le dialogue social, la responsabilisation des employeurs et l'évaluation continue de la conformité aux standards internationaux, assurant une protection effective des travailleurs. Ainsi, chacune de ces normes ou pratiques identifiées offre un potentiel concret d'amélioration de la SST, de la prévention des risques et de la performance organisationnelle, tout en constituant un cadre d'inspiration pour une réforme sectorielle anticipative et participative adaptée à la Côte d'Ivoire.

L'analyse des bonnes pratiques internationales révèle des apports potentiels concrets pour renforcer la protection des travailleurs dans l'amont pétrolier ivoirien. La Colombie et le Burkina Faso ont mis l'accent sur la reconnaissance des risques psychosociaux et la santé mentale au travail, un aspect crucial pour les travailleurs offshore exposés à des rotations longues et à l'isolement. Comme l'a souligné un technicien de plateforme : « *Parfois, on passe deux semaines sur la mer sans voir nos familles, le stress est énorme. Avoir un soutien psychologique régulier nous aiderait beaucoup* ». Cette observation montre que l'introduction de mécanismes de suivi psychologique, à l'image de la Colombie, pourrait réellement améliorer le bien-être et la résilience des travailleurs ivoiriens. La prévention intégrée des troubles musculosquelettiques, telle que pratiquée au Chili, apparaît également pertinente. Un responsable RH d'entreprise pétrolière a indiqué : « *Nos équipes passent des heures à manipuler des charges lourdes dans des espaces restreints ; une formation sur les postures et un suivi ergonomique seraient utiles* ». Ce verbatim confirme que l'adaptation des normes chiliennes pourrait réduire les accidents et les maladies professionnelles dans le secteur offshore, en intégrant la prévention directement dans les postes de travail. Enfin, l'approche inclusive et holistique du Niger, qui prend en compte la santé globale et les déterminants sociaux, ainsi que la gouvernance participative recommandée par l'OIT, trouvent un écho dans les propos d'un représentant syndical : « *Si l'État et les entreprises nous impliquent dans le suivi de la sécurité et de la santé, on pourrait mieux signaler les problèmes et éviter les accidents* ». Cela souligne que la responsabilisation des travailleurs et leur participation active, combinées à des audits indépendants et à un suivi régulier, sont essentielles pour rendre les normes effectives. Ainsi, ces expériences internationales offrent des leviers concrets pour adapter le cadre juridique et les pratiques de SST dans le secteur pétrolier ivoirien : prévention psychosociale et physique, participation des acteurs, suivi indépendant et approche globale de la santé au travail. L'intégration de ces pratiques constitue un apport stratégique pour améliorer la sécurité, le bien-être et la performance durable des travailleurs, tout en alignant le pays sur les standards internationaux.

DISCUSSION

L'hypothèse centrale de cette recherche postule que, malgré l'existence d'un cadre juridique relativement complet en Côte d'Ivoire, la protection effective des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier demeure insuffisante. Nos résultats montrent que si les textes légaux, tels que le Code du travail, le Code pétrolier et les décrets relatifs à la santé et sécurité au travail (SST), offrent un cadre général, leur application pratique reste limitée. Cette limite résulte notamment de l'absence de décrets d'application, du manque de moyens logistiques et humains des organes de contrôle, et de l'application inégale des normes entre multinationales et entreprises locales. Cette observation est en phase avec la littérature existante. Servais (2020) souligne que « la valeur d'une norme se mesure à sa capacité à transformer la réalité du travail », mettant en évidence l'écart fréquent entre le droit formel et la pratique sur le terrain. Auvergnon (2013) insiste, quant à lui, sur le fait que la santé et le bien-être des travailleurs constituent un levier stratégique de

performance, ce qui correspond à nos résultats montrant que les risques psychosociaux et la fatigue liés aux rotations prolongées dans le secteur pétrolier sont peu pris en compte. De manière complémentaire, Kouadio et al. (2020) ont démontré que le manque de moyens et la faible capacité institutionnelle des inspections constituent un obstacle majeur à l'effectivité des mesures de protection, un constat qui se retrouve dans nos résultats. Par ailleurs, la littérature régionale confirme ces insuffisances spécifiques au contexte africain. N'Guessan (2021) note que la complexité technique et l'informalité du tissu économique créent un double niveau de protection, exactement comme nous l'avons observé entre multinationales et PME locales. Dia et Traoré (2019) montrent également que la sous-application des conventions internationales de l'OIT (notamment les conventions n°81, 129, 155 et 187) est fréquente dans les pays à institutions fragiles, ce qui explique la persistance des risques professionnels malgré l'existence de normes légales. L'originalité de notre étude repose sur plusieurs éléments. Elle se concentre spécifiquement sur le secteur privé de l'amont pétrolier, un domaine technique et peu exploré en Côte d'Ivoire. Elle combine analyse juridique et données empiriques, intégrant les verbatim des acteurs sociaux pour illustrer concrètement l'impact réel des textes. De plus, elle fournit un tableau détaillé des limites observées, avec des pourcentages issus de l'enquête, ce qui permet d'évaluer quantitativement l'effectivité des dispositifs de protection. Enfin, elle propose des pistes d'amélioration inspirées des bonnes pratiques internationales observées en Colombie, au Chili, au Burkina Faso et au Niger, offrant ainsi un angle comparatif inédit pour le secteur pétrolier ivoirien.

CONCLUSION

L'étude que nous avons menée sur la protection des travailleurs dans le secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire a permis de dresser un panorama complet des enjeux juridiques, institutionnels et pratiques liés à la sécurité et au bien-être des travailleurs. D'abord, l'analyse du cadre juridique et institutionnel a montré que le droit du travail ivoirien, bien qu'existant et relativement complet, demeure trop général et insuffisamment adapté aux spécificités techniques et organisationnelles du secteur pétrolier. Les lois, décrets et arrêtés relatifs aux conditions de travail, à la santé et sécurité au travail et à la protection sociale fournissent un socle légal, mais leur portée est limitée par l'absence de textes d'application détaillés, par la faible spécialisation des organes de contrôle et par la sous-application des normes dans certaines entreprises. Ensuite, l'examen des mesures légales et réglementaires de protection des travailleurs a permis de mettre en évidence les différentes obligations existantes en matière de durée du travail, de repos, de rémunération, de prévention des risques physiques et psychosociaux, ainsi que de protection contre les accidents et maladies professionnelles. Toutefois, l'étude a révélé que ces mesures sont souvent appliquées de manière inégale, les multinationales respectant généralement des standards élevés tandis que certaines entreprises locales ou sous-traitantes restent en marge des dispositifs de prévention et de réparation. Cette inégalité traduit un double niveau de protection qui fragilise particulièrement les travailleurs les plus vulnérables. L'identification des limites de l'application du droit du travail ivoirien a mis en lumière plusieurs facteurs structurels : le manque de moyens humains, logistiques et financiers de l'Inspection du Travail, l'absence de formation continue et de spécialisation des agents, la portée trop générale des textes, et la précarité ou l'informalité de certains travailleurs. L'analyse de l'effectivité des mécanismes de prévention et de réparation des risques professionnels a confirmé que, malgré l'existence de dispositifs légaux, leur mise en œuvre reste limitée, ce qui accroît l'exposition des travailleurs à des risques physiques, psychosociaux et organisationnels. Les verbatims recueillis auprès des acteurs sociaux ont illustré concrètement ces difficultés et ont confirmé que la protection effective reste insuffisante. Par ailleurs, l'analyse des apports potentiels des normes et bonnes pratiques internationales a révélé des pistes concrètes pour améliorer la situation en Côte d'Ivoire. Les expériences de la Colombie, du Chili, du Burkina Faso et du Niger montrent qu'une approche anticipative, intégrée et

participative, centrée sur la prévention, la santé mentale et le bien-être global des travailleurs, peut inspirer la refonte du cadre juridique ivoirien et renforcer la sécurité dans le secteur pétrolier. Ces bonnes pratiques offrent des modèles pour adapter la législation aux contraintes spécifiques du travail offshore, pour instaurer une culture de prévention, et pour renforcer la responsabilité des employeurs dans la protection des travailleurs. En réponse à notre question de recherche principale, l'étude montre que, malgré l'existence d'un cadre légal relativement complet, la protection effective des travailleurs du secteur privé de l'amont pétrolier en Côte d'Ivoire reste insuffisante. Les principales causes sont structurelles et institutionnelles : absence de textes d'application précis, moyens limités des organes de contrôle, application inégale des normes et faible intégration des standards internationaux. Pour garantir une sécurité réelle et un bien-être durable, il est donc nécessaire de combiner réforme juridique, renforcement institutionnel, sensibilisation et formation continue, ainsi que l'adaptation des pratiques aux spécificités du secteur. Enfin, cette étude ouvre des perspectives pour de futures recherches. Elle pourrait être complétée par une analyse comparative des conditions de travail sur les plateformes offshore et à terre, par une étude plus approfondie de l'impact des risques psychosociaux et organisationnels, ou encore par l'évaluation de l'efficacité des politiques de prévention inspirées des bonnes pratiques internationales une fois mises en œuvre. Ces recherches futures permettront de mieux intégrer la protection des travailleurs dans une approche durable et sectoriellement adaptée, en cohérence avec les standards internationaux et les objectifs de développement socio-économique de la Côte d'Ivoire.

REFERENCES

- AUVERGNON, Philippe (2013). *Droit social et travailleurs pauvres*. Bruxelles: Bruylant. 416p.
- BACHELARD, Gaston. (1938). *La formation de l'esprit scientifique*. Paris: Vrin. 288 p.
- BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT (African Development Bank, AfDB). (2020). *Rapport Annuel*. Groupe de la Banque Africaine de Développement. 92p.
- BANQUE MONDIALE (2019). *Rapport annuel*. World Bank Group. 34p.
- BEAUCHAMP, Tom L. et CHILDRESS, James F. (2013). *Principles of Biomedical Ethics, Seventh*. Edition Eds: Oxford University Press. 459 p.
- BEAUD, Stéphane et WEBER, Florence. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte. 334 p.
- BECKER, Gary Stanley (2012). *Capital humain : analyse théorique et empirique*. Paris : Éditions De Boeck, 320 p.
- BOZONNET, Jean-Paul, & BRÉCHON, Pierre. (2010). *Travail, risques et santé*. Paris : Presses Universitaires de France (PUF), 256 p.
- CAMPENHOUDT, Luc Van, MARQUET, Jacques et QUIVY, Raymond (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales - 5e édition*. Paris: Dunod. 384 p.
- CASTEL, Robert. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard. 490 p.
- CHEN, Martha Alter. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. Cambridge : WIEGO Working Paper, 45 p.
- COLLINS, Hugh. (2010). *Labour Law*. Oxford : Oxford University Press, 540 p.
- DEAKIN, Simon. (2013). *Dans Droit social et travailleurs pauvres en Grande-Bretagne: une perspective historique*. In AUVERGNON, Philippe (2013). *Droit social et travailleurs pauvres*. Bruxelles: Bruylant. 416 p.
- DENZIN, Norman K. (1978). *The research act. A theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw-Hill. 370 p.
- DEPELTEAU, François. (2010). *La démarche d'une recherche en sciences humaines*. Paris : La Découverte. 224 p.

- GHIGLIONE, Rodolphe et MATALON, Benjamin (2005). *Les enquêtes sociologiques, 6e édition. Théories et pratique*. Paris: Armand Colin. 304p.
- GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca and HYMAN, Richard (2013). *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford UP. 29p.
- JICK, Todd D. (1979). *Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action*. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 602-611.
- KOUADIO, Koffi, Traoré, Souleymane, & YAO, Assi (2020). (2020). *Droit du travail et protection sociale en Côte d'Ivoire*. Abidjan : CEDA, 280 p.
- Ministère du Pétrole, de l'Énergie et du Développement des Énergies Renouvelables. *Rapport sectoriel sur la gouvernance et la régulation des activités pétrolières en Côte d'Ivoire*. Abidjan, Direction générale des hydrocarbures, 2018, 10 p.
- N'GUESSAN, Kouamé. (2021). *La santé et la sécurité au travail en Côte d'Ivoire*. Abidjan : Presses Universitaires de Côte d'Ivoire (PUCI), 210 p.
- N'DA, Paul. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines: réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*. Paris: L'Harmattan. 275p.
- OIT. (1999). *L'inspection du travail*. Genève : Bureau international du Travail, 28 p.
- OIT. (2011). *Évaluer le travail décent : indicateurs statistiques et cadre analytique*. Genève : BIT, 120 p.
- OIT. (2015). *Rapport mondial sur la sécurité et la santé au travail*. Genève : BIT, 96 p.
- OIT. (2016). *La transition de l'économie informelle à l'économie formelle*. Genève : BIT, 76 p.
- OIT. (2023). *Sécurité et santé au travail : tendances et défis contemporains*. Genève : BIT, 110 p.
- Organisation internationale du Travail (OIT). *Convention n°129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture. Adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail à sa cinquante-troisième session, Genève, 25 juin 1969*, Bureau international du Travail, Genève, 18 p.
- Organisation internationale du Travail (OIT). *Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail. Adoptée par la Conférence générale de l'OIT lors de sa soixante-septième session, Genève, 22 juin 1981*, Bureau international du Travail, Genève, 27 p.
- Organisation internationale du Travail (OIT). *Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-quinzième session, Genève, 15 juin 2006*, Bureau international du Travail, Genève, 15 p.
- Organisation internationale du Travail (OIT). *Convention n°81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce. Adoptée par la Conférence générale de l'OIT à sa trentième session, Genève, 11 juillet 1947*, Bureau international du Travail, Genève, 16 p.
- PAILLÉ, Pierre et MUCCHIELLI, Alex. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin. 432 p.
- RAWLS, John (1971). *Théorie de la justice*. London: The Belknap Press. 560p.
- REASON, James. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. London: Routledge. 272p.
- République de Côte d'Ivoire. *Décret n°96-204 du 7 mars 1996 portant réglementation de l'hygiène et de la sécurité au travail*. Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, Abidjan, 6 p.
- République de Côte d'Ivoire. *Loi n°2012-369 du 18 avril 2012 portant Code pétrolier, modifiée par la loi n°2018-573 du 13 juin 2018*. Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, Abidjan, 5 p.
- République de Côte d'Ivoire. *Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail*. Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, Abidjan, 519 p.
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2004). *La recherche qualitative/interprétative en éducation*. Dans TKARSENTI, Thierry, et Lorraine SAVOIE-ZAJC. (2011). *La recherche en éducation : étapes et approches. 3è édition*. Saint-Laurent (Québec): ERPI. 356 p.
- SUPIOT, Alain (2010). *L'Esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*. Paris: Seuil. 181p.
- YIN, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods (6th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage. 24p.
