

**PIATTAFORMA DELLE CENTRALI SINDACALI
SULLA MIGRAZIONE COSTA D'AVORIO (PCSM-CI)**

**Le sfide del rapporto tra i sindacati,
la società civile e le associazioni più
rappresentative dei migranti
che vivono in Costa d'Avorio**

FLAN MOQUET CESAR
Centro di Ricerca Politica di Abidjan

Gennaio 2022

LE SFIDE DEL RAPPORTO TRA I SINDACATI, LA SOCIETÀ CIVILE E LE ASSOCIAZIONI PIÙ RAPPRESENTATIVE DEI MIGRANTI CHE VIVONO IN COSTA D'AVORIO

FLAN MOQUET CESAR

Centro di Ricerca Politica di Abidjan

Con la collaborazione di:



Nell'ambito del progetto:

**“V.I.T.A. – RESILIENCE DES COMMUNNAUTES VULNERABLES
EN TERRE D’IVOIRE”**

CUP E27D20000080003



Traduzione: **Sabina Breveglieri**
Layout: **Erika Vecchietti**
(Nexus Solidarietà Internazionale Emilia Romagna)

Gennaio 2022

Indice

PREFAZIONE di Sabina Breveglieri e Salvatore Marra	4
INTRODUZIONE	6
PARTE I: Caratteristiche socio-demografiche dei migranti CEDEAO in Costa d’Avorio e loro relazioni con i sindacati e la società civile	9
I.1. Caratteristiche socio-demografiche dei migranti della CEDEAO in Costa d’Avorio	9
I.2. Rapporto tra sindacati e migranti che vivono in Costa d’Avorio	16
I.3. Il rapporto tra la società civile e i migranti che vivono in Costa d’Avorio	20
PARTE II: Proposte di soluzioni e strategie di mitigazione relative alle sfide della relazione tra i migranti CEDEAO che vivono in Costa d’Avorio, i sindacati e la società civile	30
II.1. Dal punto di vista delle disposizioni legali	30
II.2. La necessità che i sindacati in Costa d’Avorio tengano conto dei lavoratori migranti	32
II.3. Per una società civile più impegnata sulle questioni dell’integrazione socio-economica e dei diritti dei migranti in Costa d’Avorio	33
II.4. Piano di sviluppo delle capacità per cinque associazioni della diaspora	34

Prefazione

di Sabina Breveglieri e Salvatore Marra

La ricerca *Défis de la relation entre les syndicats, la société civile et les associations de migrants les plus représentatives vivant en Côte d'Ivoire* è la seconda condotta dalla Piattaforma delle Centrali Sindacali sulla Migrazione-Costa d'Avorio (PCSM-CI).

Anche questo studio rientra negli sforzi che le nostre organizzazioni mettono in campo assieme alla Rete Sindacale Migrazioni Mediterranee e Sub Sahariane (RSMMS), affinché i sindacati dei Paesi di provenienza rafforzino le loro capacità di gestione dei fenomeni di immigrazione e di emigrazione.

È sempre più evidente il ruolo che il sindacato può svolgere nel contesto della gestione del fenomeno migratorio, soprattutto nel garantire l'accesso a condizioni di lavoro dignitose alle lavoratrici e ai lavoratori migranti. Non si tratta solo di prevenire ed affrontare eventuali abusi, ma anche e soprattutto di intervenire tramite processi di dialogo sociale, contrattazione collettiva e stimolo al legislatore.

Come più volte raccontato, le migrazioni in Africa Occidentale sono una strategia di vita che spesso porta migliaia di persone, soprattutto giovani, di quei paesi a spostarsi nella Regione e alcuni ad andare oltre, verso l'Europa.

Sono particolarmente interessanti le esperienze, come quella dei sindacati ivoriani, di messa in rete delle diverse confederazioni su temi trasversali come quelli della mobilità umana. Tentativi di coordinamento di questo genere esistono in numerosi paesi e hanno come finalità di stimolare la partecipazione delle comunità migranti nelle organizzazioni sindacali e di dare loro adeguata voce e rappresentanza all'interno del mondo del lavoro.

Mettere a disposizione l'esperienza del sindacato italiano (e più in generale di quello europeo) nei confronti delle organizzazioni sindacali partner in Africa Occidentale (Senegal, Niger e Costa d'Avorio in particolare) ha portato a interessanti sperimentazioni, come quella del sindacato di strada e dei punti focali di accoglienza dei migranti, sperimentati attraverso progetti di cooperazione internazionale.

I sindacati sono quindi chiamati ad accogliere i migranti, a farli partecipare attivamente alla vita sindacale e a garantire loro i diritti di cui sono titolari. Il primo diritto è quello alla mobilità intra-regionale, sancita da tanti protocolli della CEDEAO e poi quello al lavoro sancito da tante Costituzioni. Diritti sanciti, ma troppo spesso non applicati.

I dati statistici mostrano che la Costa d'Avorio è tra i primi Paesi d'origine dei migranti dall'Africa Occidentale verso l'Europa. Un rapporto dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) delle Nazioni Unite, dell'agosto 2020, mostra che quasi 25.000 ivoriani sono arrivati in Italia via mare dal 2016. Il documento mostra anche che il numero di migranti ivoriani che utilizzano la rotta del Mediterraneo centrale verso l'Europa è stato il terzo più alto dopo quello dei nigeriani e dei guineani.

Tra questi c'era anche Abou. Abou era un ragazzo di 15 anni. È approdato sulle coste siciliane dopo essere stato salvato nel Canale di Sicilia dalla Open Arms. Era il 18 settembre 2020. Le cronache raccontano che già non parlava più quando è stato trasferito con i suoi compagni di sventura sulla nave quarantena italiana

“Allegra”. Abou era denutrito e portava i segni delle torture sul corpo. Dieci giorni dopo un medico si accorge delle sue disperate condizioni di salute. Trasferito in ospedale a Palermo: «psicologi e mediatori culturali hanno provato a comunicare con lui – racconta la tutrice nominata dal tribunale dei minori – ma continuava a non parlare». Il 5 ottobre alle 15.30 Abou è morto.

Alla memoria di Abou, ivoriano e di tanti altri ragazzi e ragazze africani dedichiamo questa introduzione, perché non ci si dimentichi di nessuno di loro e soprattutto non ci si dimentichi del loro futuro.

Introduzione

«I migranti sono intrinsecamente vulnerabili»¹. Questo è quanto dichiara in un articolo Sandrine Musso in cui si mette in evidenza la forte correlazione tra il fenomeno migratorio e le sfide sanitarie globali. A questo proposito, l'attuale pandemia di COVID 19 è indicativa di una sfiducia nella migrazione come fattore chiave nella diffusione di questa forma di coronavirus. Tuttavia, nonostante le perplessità che si possono esprimere, a torto o a ragione, il fenomeno della migrazione è esistenziale nella misura in cui risponde a un desiderio ontologico dell'uomo: la ricerca della felicità. In questo senso, Ambrose Bierce, nel suo *Dizionario del diavolo*, descrive ironicamente il migrante come “un individuo disinformato che pensa che un paese sia migliore di un altro”. Tuttavia, mentre la cattolicità di questa affermazione non può essere messa in dubbio, non si può negare che ci siano occasionali aree di minore sofferenza che possono essere umanamente desiderate in un dato momento. Per convincersi di questo, si potrebbe evocare l'ondata di migrazione irlandese verso gli Stati Uniti intorno al 1840, causata da una grave carestia – dovuta alla penuria di patate – che si verificò in Irlanda². Si potrebbe anche menzionare il massiccio movimento di intellettuali tedeschi e dell'Europa orientale verso la stessa destinazione³ come risultato della seconda guerra mondiale. A volo d'uccello, bisogna sottolineare che lo scopo economico della migrazione è affascinante e complesso. In effetti, il discorso politico e sociale sul fenomeno migratorio è generalmente dipendente dalla situazione economica del paese ospitante. Adulati in tempi di prosperità, declamati in tempi di recessione o depressione economica, i migranti sono soggetti all'incertezza economica; tutto ciò suggerisce la loro vulnerabilità intrinseca e giustifica *ipso facto* la creazione di meccanismi di difesa dei loro diritti fondamentali al lavoro.

A livello internazionale, la protezione dei lavoratori migranti è garantita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)⁴, il cui preambolo alla costituzione riconosce a chiare lettere «che esistono condizioni di lavoro che comportano ingiustizia, miseria e privazione per un gran numero di persone; che danno origine a un tale malcontento da mettere in pericolo la pace e l'armonia universale, e (...) che c'è un urgente bisogno di migliorare queste condizioni: per esempio, per quanto riguarda (...) la difesa degli interessi dei lavoratori impiegati all'estero». A questo proposito, l'attività di definizione delle norme dell'OIL si è concentrata sul destino dei lavoratori migranti attraverso l'adozione di diverse convenzioni e raccomandazioni specifiche. Si

¹ Musso, Sandrine: *Les migrants sont par nature vulnérables*. In: *30 Idées Reçues en Santé Mondiale*, 2015, pp. 103-108.

² Nyaholo, Emmanuel e Proulx, P.P.: *International Trade, Theories, Policies and Industrial Perspectives*, p. 349.

³ *Ibidem*.

⁴ L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro. Fu fondata nell'ambito del Trattato di Versailles nel 1919 per la giustizia sociale, l'unica condizione per una pace universale e duratura.

tratta della Convenzione n. 97⁵ sui lavoratori migranti, della Convenzione n. 143⁶ sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), che sono rispettivamente accompagnate dalle Raccomandazioni n. 86 e n. 151. Inoltre, potremmo citare le Raccomandazioni n. 19 e n. 100 sulle statistiche migratorie e sulla protezione dei lavoratori migranti, rispettivamente. Queste norme internazionali sul lavoro sono integrate dai principali trattati internazionali sui diritti umani, compresa la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 1990 ed entrata in vigore nel 2003. Hanno il vantaggio di fornire una definizione internazionale di lavoratore migrante. Così, secondo l'articolo 11 paragrafo 1 della suddetta Convenzione n. 97, «il termine lavoratore emigrante designa una persona che emigra da un paese verso un altro paese allo scopo di occupare un impiego che non dovrà esercitare per proprio conto e comprende qualsiasi persona ammessa regolarmente in qualità di lavoratore emigrante». Allo stesso modo, l'articolo 2 della Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie definisce il termine «lavoratori migranti» come «le persone che stanno per esercitare, stanno esercitando o hanno esercitato un'attività remunerata in uno Stato di cui non sono cittadini». Alla luce di queste definizioni, il lavoratore migrante si distingue per due criteri fondamentali: l'estraneità e l'esercizio di un lavoro dipendente/salariato nel paese ospitante. Questo esclude a priori dal campo di definizione coloro che esercitano una professione liberale ed indipendente. Questo approccio sarebbe anche in linea con l'articolo 2 del codice del lavoro ivoiriano, che stabilisce una sinonimia tra lavoratore e salariato⁷. Tuttavia, ai fini di questo studio, il termine migrante dovrebbe prendere in considerazione sia i lavoratori salariati che i lavoratori autonomi nella misura in cui, da un lato, le convenzioni internazionali, in particolare la Convenzione n. 143 sui lavoratori migranti, non li escludono totalmente dal suo campo di applicazione⁸ e, dall'altro, per quanto riguarda i diritti sindacali, l'articolo 2 della Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione riconosce il diritto di tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione, a formare un sindacato o ad aderirvi. L'articolo 51.2 del codice del lavoro ivoiriano permette alle persone che esercitano professioni liberali o agli operatori che non impiegano personale di formare liberamente dei sindacati professionali o di aderirvi. In realtà, la libertà sindacale, come la libertà di associazione, è un diritto fondamentale per tutti i lavoratori, perché l'azione corporativa o collettiva è un formidabile strumento di protezione contro le azioni arbitrarie.

In Costa d'Avorio, la correlazione tra sindacalismo e migrazione è atipica, per non dire altro. Infatti, dopo la consacrazione della libertà sindacale nel 1937⁹ nelle colonie dell'Africa occidentale francese, potenti sindacati come il Syndicat Interprofessionnel pour l'Acheminement de la Main-d'œuvre (SIAMO), creato nel 1951, hanno contribuito a mantenere un considerevole flusso di migranti che erano stati precedentemente reclutati con la forza dall'amministrazione coloniale¹⁰. Questo sindacato, che era in realtà un'organizzazione di datori di lavoro, aveva come obiettivo principale la fornitura continua di manodopera straniera ai contadini per alleviare i disagi causati dall'abolizione del lavoro forzato nel 1946. È quindi comprensibile che non si trattasse di promuovere i diritti dei migranti in primo luogo. Più tardi, quando suonò l'*ballali* dell'indipendenza, la questione della migrazione fu essenzialmente portata avanti dallo Stato¹¹. E per una buona ragione, la manodopera straniera era diventata una questione strategica per l'economia ivoiriana. Sotto la guida del presidente Houphouët-Boigny, i migranti hanno goduto di uno status invidiabile grazie a un contesto economico vivace. Tuttavia, la caduta dei prezzi delle materie prime negli anni '80 ha avuto l'effetto di far sprofondare i migranti nella precarietà. Diventarono il bersaglio di misure apertamente discriminatorie e nazionalistiche¹². In questo contesto, il decennio di crisi politico-militare in Costa d'Avorio, di cui il fenomeno

⁵ Adottata dalla 32ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro il 1 luglio 1949 ed entrata in vigore il 22 gennaio 1952.

⁶ Adottata dalla 60ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro il 24 giugno 1975 ed entrata in vigore il 9 dicembre 1978.

⁷ Articolo 2 comma 1 della legge n° 2015-532 del 20 luglio 2015 sul Codice del lavoro: «Ai sensi del presente codice, è considerato come lavoratore o dipendente, indipendentemente dal suo sesso, razza e nazionalità, ogni persona fisica impegnata a porre la sua attività professionale, dietro retribuzione, sotto la direzione e l'autorità di un'altra persona fisica o persona giuridica pubblica o privata, chiamata datore di lavoro».

⁸ Secondo l'articolo 11 paragrafo 2 della Convenzione 143 sui lavoratori migranti, «la presente Convenzione non si applica agli artisti e ai professionisti che sono entrati nel paese per un breve periodo di tempo». Al contrario, quindi, si applica ai professionisti che sono entrati nel paese per un lungo periodo.

⁹ Emien, Miessan Arsène: *Droit Social*, p. 199.

¹⁰ Flan, Moquet César: *L'immigration de travail en Côte d'Ivoire: historique, enjeux et perspectives*. PROMIG-FES 2017-2020, p. 15.

¹¹ Ivi, p. 19.

¹² Ivi, p. 22.

migratorio è stato una delle forze motrici, ha avuto l'effetto di modificare notevolmente lo status dei migranti in Costa d'Avorio¹³. Durante questo periodo, la timidezza dell'azione sindacale e/o della società civile nel suo complesso è stata forse il risultato della radicalizzazione del dibattito politico prevalente.

Oggi, anche se è vero che la relativa stabilità della Costa d'Avorio non ha migliorato la protezione dei lavoratori migranti, almeno non quanto nel periodo d'oro di Houphouët-Boigny, si nota il risveglio del sindacato e della società civile sulla questione della migrazione. A questo proposito, le cinque centrali sindacali della Costa d'Avorio hanno¹⁴ reso operativa, il 16 giugno 2016, la Piattaforma delle Centrali Sindacali sulla Migrazione in Costa d'Avorio (PCSM-CI), i cui obiettivi sono, tra gli altri, «la promozione dei diritti dei migranti in Costa d'Avorio e negli spazi subsahariani, mediterranei ed europei»; lo sviluppo di azioni per portare il potere pubblico a coinvolgere i sindacati nella riflessione, elaborazione, monitoraggio e valutazione di programmi, negoziati bilaterali o multilaterali; il sostegno al processo di ratifica e applicazione delle convenzioni internazionali relative alla questione migratoria». È certo che i sindacati, attraverso la loro advocacy, possono giocare un ruolo decisivo nella promozione dei diritti dei migranti, soprattutto in un contesto di sfiducia. I recenti attacchi alle imprese di nigeriani in vari comuni di Abidjan in seguito alla propagazione di una voce sui social network ne sono la prova.¹⁵ In questo senso, la partecipazione della società civile nel suo insieme ha valore innegabile, poiché rimedia ai limiti legali dell'azione dei sindacati, che non possono andare oltre «la difesa dei diritti così come degli interessi materiali e morali, sia collettivi che individuali, delle persone, professioni o imprese coperte dal loro statuto»¹⁶.

In questa prospettiva, il presente studio è di interesse nella misura in cui permette di strutturare meglio l'azione a favore dei migranti, rispondendo alle aspettative che essi stessi avranno definito. Per fare questo, l'attenzione si concentrerà maggiormente sui migranti dei paesi CEDEAO per ragioni storiche e sociali. A causa della sua relativa prosperità, la Costa d'Avorio attrae ancora molti cittadini dei paesi vicini in cerca di opportunità, nonostante la crisi politico-militare che ha avuto l'effetto di rallentare il flusso di migranti¹⁷. Nel censimento del 1998, i migranti rappresentavano il 14,1% della popolazione. Questi erano stranieri «provenienti in ordine di importanza dal Burkina Faso (54,3%), Mali (18,1%), Guinea (5,5%) e Ghana (4,9%)»¹⁸. In ogni caso, bisogna notare che il 60% dell'attività migratoria è legata al lavoro, il che fa della Costa d'Avorio una terra d'immigrazione di manodopera¹⁹, anche se è anche un paese di partenza e di transito²⁰.

Quali sono dunque le sfide del rapporto tra comunità di migranti o più specificamente tra migranti e sindacati dei lavoratori in Costa d'Avorio? Data la varietà delle azioni sindacali, quali sono i bisogni in termini di servizio/orientamento dei lavoratori migranti in Costa d'Avorio? Inoltre, dato che i sindacati possono affrontare la questione della migrazione solo fino a un certo punto, quali sono le sfide della relazione tra le comunità migranti e le associazioni della società civile?

Per realizzare questo studio socialmente e giuridicamente rilevante, abbiamo utilizzato una metodologia essenzialmente quantitativa. Questo implica che i dati sono stati raccolti tramite un questionario. Questo approccio ci ha permesso di elaborare grafici e tabelle, la cui analisi offre un'idea generale delle relazioni tra i migranti della zona CEDEAO ed i sindacati dei lavoratori, da un lato, e le relazioni con le associazioni della società civile, dall'altro.

Tutti i grafici e le tabelle sono quindi il frutto dell'analisi dei dati raccolti.

¹³ Ivi, p. 25.

¹⁴ UGTCL, CISL-DIGNITE, FESACI, CSH, UNATRCI.

¹⁵ Eventi del 19 maggio 2021.

¹⁶ Articolo 51.2 paragrafo 1 del Codice del Lavoro ivoiriano.

¹⁷ Flan, Moquet César: *op.cit.*, p. 44.

¹⁸ OIM, *Migrazione in Costa d'Avorio, Profilo del paese 2009*, p. 45.

¹⁹ Ivi, p. 47.

²⁰ Flan, Moquet César: *op.cit.*, p. 39.

PARTE I

Caratteristiche socio-demografiche dei migranti CEDEAO in Costa d'Avorio e loro relazioni con i sindacati e la società civile

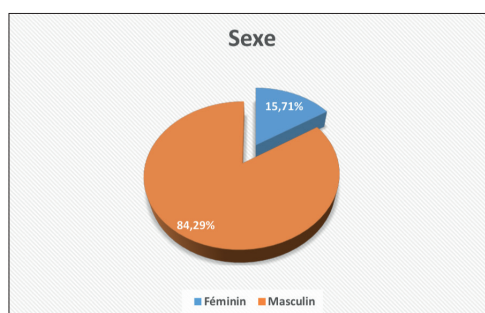
I.1. CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DEI MIGRANTI DELLA CEDEAO IN COSTA D'AVORIO

I.1.1. Caratteristiche demografiche

I.1.1.1. Distribuzione per sesso

Il grafico mostra la distribuzione degli immigrati in Costa d'Avorio per sesso.

Grafico: Genere

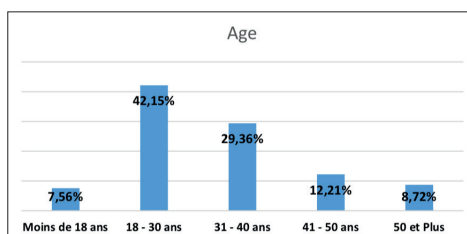


La maggior parte degli immigrati CEDEAO intervistati sono maschi (84,29%). Questa percentuale rivela che l'immigrazione è ancora e soprattutto una questione maschile. Poiché l'immigrazione è legata all'idea di "avventura", gli uomini sono i più propensi ad affrontare le sfide che essa porta con sé. Tuttavia, il 15,71% di donne, anche se basso rispetto alla percentuale di uomini, rimane significativo. Un buon numero di queste donne accompagnano o raggiungono i loro coniugi o familiari in Costa d'Avorio. Altre, invece, immigrano in Costa d'Avorio per cercare lavoro o per impegnarsi in attività informali. Per quanto riguarda uno studio precedente sull'immigrazione di manodopera in Costa d'Avorio (Flan: 2017), questi dati mostrano un aumento di 5 punti dell'immigrazione femminile in Costa d'Avorio. Si può quindi concludere che il fenomeno dell'immigrazione è di crescente interesse per le donne.

I.1.1.2. Distribuzione per età

Il seguente grafico mostra la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio per gruppo di età.

Grafico: Età



Il 42,15% degli intervistati ha tra i 18 e i 30 anni e il 20,36% ha tra i 31 e i 40 anni. Questo dimostra chiaramente che l'immigrazione di cittadini CEDEAO in Costa d'Avorio è soprattutto un'immigrazione di manodopera. I giovani e le forze produttive sono i più interessati. Anche se sono il gruppo di età meno rappresentato (7,56%), i giovani sotto i 18 anni immigrano sempre più spesso in Costa d'Avorio. Infatti, secondo lo studio già citato (Flan: 2017), la percentuale di immigrati sotto i 18 anni era del 3,50%. In quattro anni, il numero è quindi raddoppiato.

Bisogna notare che sempre più bambini e adolescenti accompagnano i loro genitori. Tuttavia, un buon numero di loro immigra da solo e/o con mezzi illegali in cerca di piccoli lavori. Questa situazione conferma le teorie del traffico di bambini e del lavoro minorile in Costa d'Avorio.

I.1.1.3. Stato civile

La tabella seguente mostra la distribuzione degli immigrati CEDEAO per stato civile.

Tabella: Classificazione per stato civile

Stato civile	Persone	Percentuale
Single	134	39,41%
Divorziato/a	4	1,18%
Matrimonio consuetudinario	75	22,06%
Matrimonio consuetudinario, civile e religioso	125	36,76%
Vedovo/a	2	0,59%
Totale	340	100,00%

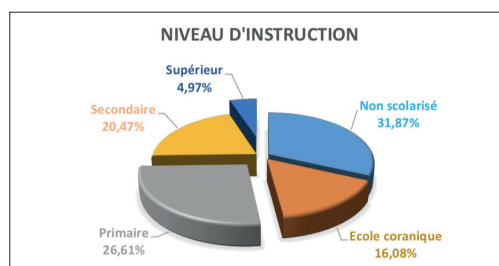
Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Secondo le statistiche presentate in questa tabella, più della metà, ovvero il 58,82%, sono sposati. Questo stato civile tiene conto non solo dell'unione coniugale ufficiale ma anche del matrimonio tradizionale e del concubinato. Questi dati mostrano anche che le donne partecipano al fenomeno dell'immigrazione insieme ai loro mariti.

I.1.1.4. Distribuzione per livello di istruzione

Il grafico mostra la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio per livello di istruzione.

Grafico 3: Struttura per livello di istruzione



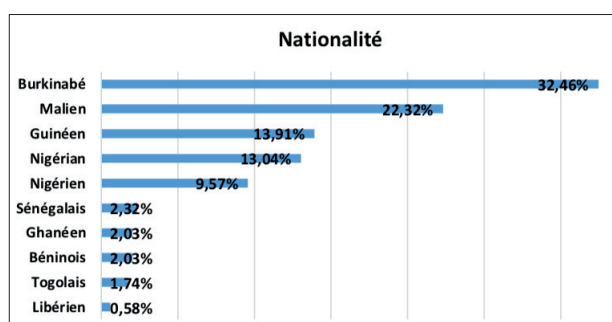
Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Il 31,84% degli intervistati non va a scuola. Questi sono generalmente impiegati nel settore agricolo e informale a causa del gran numero di analfabeti. Chiaramente, il basso tasso di immigrati con istruzione secondaria e, soprattutto, universitaria evidenzia il fatto che l'immigrazione di manodopera in Costa d'Avorio non minaccia l'élite ivoriana e i posti di lavoro della "classe media" ivoriana. La percentuale del 16,08% degli immigrati CEDEAO che hanno frequentato una scuola coranica suggerisce che un buon numero di loro sono musulmani.

1.1.1.5. Distribuzione per nazionalità

Il grafico mostra la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio per nazionalità.

Grafico 4: Struttura per nazionalità



Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Il grafico mostra che la sola comunità burkinabé rappresenta quasi un terzo degli intervistati, ovvero il 32,46%. Il fenomeno della migrazione tra la Costa d'Avorio e il Burkina Faso risale all'epoca coloniale. Nel corso degli anni, si è stabilita una tradizione di migrazione dal Burkina Faso alla Costa d'Avorio (vedi il ruolo di SIAMO). È da notare che anche se l'indagine riguarda solo la città di Abidjan, gli intervistati del Burkina Faso sono i più numerosi. Un altro studio mostra che la grande maggioranza dei migranti burkinabé in Costa d'Avorio viene a lavorare nell'agricoltura. Questa forte predominanza della comunità burkinabé sia a livello nazionale che nella capitale mostra l'interesse particolare dei migranti burkinabé in Costa d'Avorio.

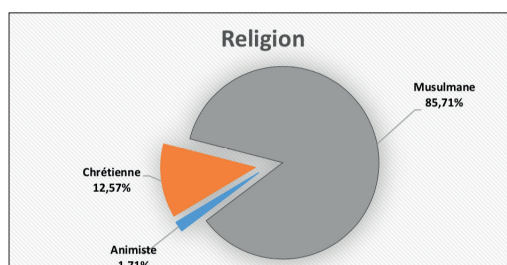
Le percentuali significative delle comunità maliana (22,32%) e guineana (13,91%) sono giustificate da fattori geografici (paesi confinanti con la Costa d'Avorio) e da fattori sociolinguistici.

Sebbene siano anche paesi vicini alla Costa d'Avorio, la bassa percentuale di ghanesi e liberiani potrebbe essere spiegata dalla barriera linguistica, dato che questi paesi sono di lingua inglese.

I.1.2. Caratteristiche religiose degli immigrati

Il grafico mostra la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio per religione.

Grafico 5: Struttura per religione



Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Prendendo in considerazione il grafico sulla nazionalità degli immigrati, il maggior numero dei quali proviene dal Burkina Faso, Mali, Guinea e Nigeria, è chiaro che la religione musulmana è la religione dominante dei lavoratori migranti in Costa d'Avorio. Infatti, la maggioranza degli abitanti di questi paesi sono musulmani.

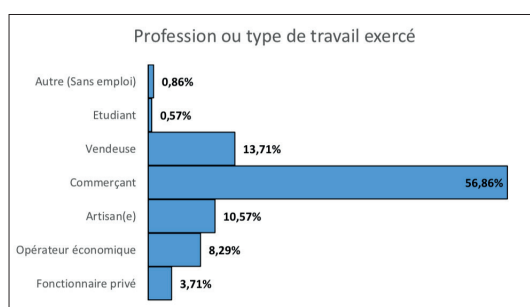
I.1.3. Caratteristiche socio-economiche

Le caratteristiche economiche degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio riguardano il loro status occupazionale e il loro reddito.

I.1.3.1. Occupazione

Il grafico mostra la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio per occupazione o tipo di lavoro.

Grafico 6: Distribuzione per occupazione o tipo di lavoro



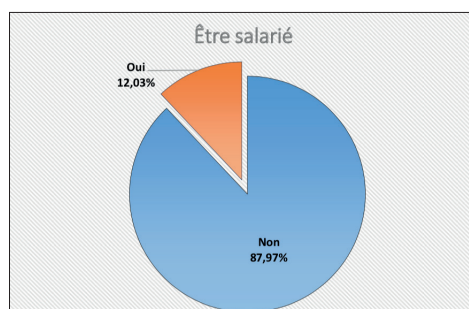
Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Il grafico mostra che il commercio, la vendita e l'artigianato sono i settori preferiti dagli immigrati della CEDEAO che vivono in Costa d'Avorio. La scelta di questi settori di attività è legata al livello di istruzione relativamente basso degli immigrati (vedi grafico 3). Questo dimostra anche che l'orientamento professionale degli immigrati non minaccia i posti di lavoro della classe media ivoriana, che è piuttosto orientata verso i servizi pubblici.

1.1.3.2. Reddito da immigrati

I grafici mostrano la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio secondo la forma di reddito, il tipo di reddito e la scala salariale.

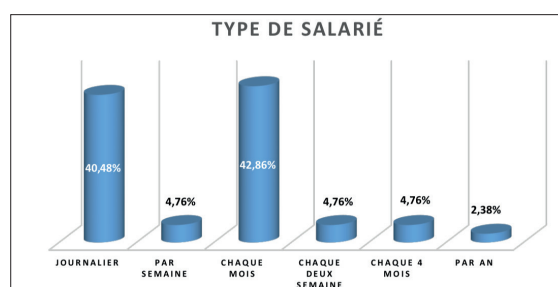
Grafico 7: Distribuzione per tipo di reddito



Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Il grafico sul tipo di reddito mostra che l'87,97% degli immigrati della CEDEAO che vivono in Costa d'Avorio non sono salariati. Questo rivela che, nella maggior parte dei casi, la natura dell'attività svolta in relazione ai settori commerciale, artigianale e di vendita è informale e liberale.

Grafico 8: Cadenza del salario



Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Sulla base dei dati il salario viene nella maggior parte dei casi percepito su base giornaliera o mensile. Ciò è dovuto al fatto che un gran numero di immigrati si occupa di piccoli traffici, cioè di vendita ambulante di cibo e piccoli oggetti e alla fornitura di servizi (lustrascarpe, estetista ambulante, stiratura).

Tabella 2: Classificazione per fascia salariale

Importo del salario mensile	Persone	Percentuale
Meno di 30 000	3	7,89%
Tra 30 000 e 40 000	11	28,95%
Tra 40 000 e 60 000	10	26,32%
Tra 60 000 e 80 000	3	7,89%
Tra 80 000 e 100 000	4	10,53%
Tra 100 000 e 150 000	3	7,89%
Tra 200 000 e 500 000	4	10,53%
Totale	38	100,00%

Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

L'analisi della tabella degli importi salariali mensili mostra che il 28,95% degli intervistati ha uno stipendio tra i 30 e i 40.000 franchi CFA e il 26,32% ha tra i 40 e i 60.000 franchi CFA. Queste cifre rivelano che il salario mensile della maggioranza degli immigrati è inferiore al salario minimo. Questo indica l'alta concentrazione di lavoratori immigrati nel settore informale, dove c'è meno propensione a rispettare la legislazione del lavoro, in particolare per quanto riguarda gli oneri sociali ed il salario minimo.

I.1.3.3. Sicurezza sociale per gli immigrati

Le tabelle mostrano la distribuzione degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio secondo le prestazioni sociali di cui godono.

Tabella 3: Classificazione per tipo di prestazione sociale

Tipo di copertura medica	Persone	Percentuale
Assicurazione sanitaria	1	4,55%
CNAM	21	95,45%
Totale	22	100,00%

Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Del numero totale di persone intervistate (350), solo 22 avevano una copertura medica. Questa figura illustra il basso livello di adesione degli immigrati della CEDEAO ai meccanismi di copertura sanitaria.

Tabella 4: Motivi di non adesione all'assicurazione sanitaria

Motivo della non assicurazione	Persone	Percentuale
Non conoscenza	173	54,92%
Non interessato	122	38,73%
Troppo cara	17	5,40%
Nuovo immigrato	3	0,95%
Totale	315	100,00%

Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

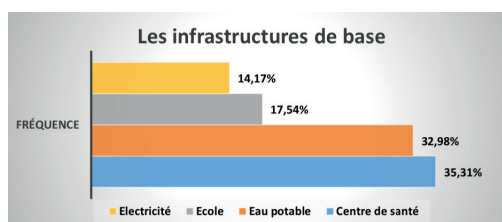
Il 54,92% di non adesione per mancanza di conoscenza e il 38,73% di non interessati si giustificano per il fatto che la maggior parte dei migranti non capisce il valore dell'assicurazione sanitaria e i meccanismi. Questo gli impedisce di prendere coscienza della necessità dell'assicurazione sanitaria.

Circa il 6% trova alti i costi di iscrizione e contribuzione. Un altro fattore esplicativo sarebbe la mancata corrispondenza tra gli stipendi che ricevono e il costo della vita sempre più alto (Laureline SAVOY in *Abidjan, Ville pour riches?*).

I.1.3.4. Accesso alle infrastrutture sociali di base

Il grafico mostra il tasso di accesso ai servizi di base degli immigrati CEDEAO in Costa d'Avorio.

Grafico: Accesso ai servizi di base



Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Se un gran numero di immigrati ha accesso ai centri sanitari, è grazie alla creazione di strutture sanitarie locali (come i Centri Comunitari Urbani, i dispensari) che avvicinano i medici alla popolazione, così come il costo ridotto delle prestazioni nelle strutture sanitarie. Per quanto riguarda il 32,98% degli intervistati che hanno accesso all'acqua potabile, questo è giustificato dal costo relativamente basso dell'acqua potabile, ma anche dalla massiccia frode nell'allacciamento alla distribuzione. Il costo elevato degli allacciamenti all'elettricità e l'alto costo delle bollette portano i migranti ad essere meno interessati ad accedere all'elettricità o ad optare per la frode localmente conosciuta come "*corrente banabana*".

1.3.5. Logement des migrants

Questa sezione presenta il tipo di alloggio in cui vivono i migranti, il periodo trascorso sul territorio ivoiriano e la loro distribuzione secondo i comuni di Abidjan.

Tabella 5: Classificazione per tipo di abitazione

Tipo di alloggio	Persone	Percentuale
Casa di legno	54	15,84%
Casa in mattoni	287	84,16%
Totale	341	100,00%

Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

L'84,16% degli intervistati vive in case di mattoni. Questo può sembrare lusinghiero in considerazione del loro reddito, che è generalmente inferiore al salario minimo. Non può quindi che essere una questione di alloggi in quartieri precari.

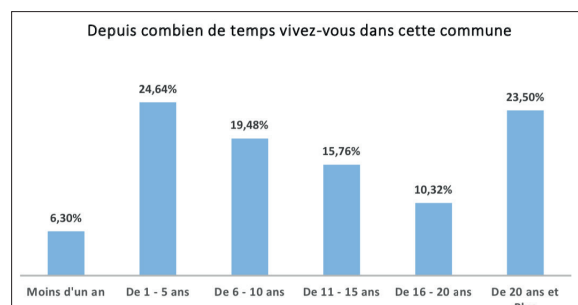
Tabella: Distribuzione per comune di residenza

Comune di residenza	Persone	Percentuale
Abobo	42	12,03%
Adjamé	153	43,84%
Cocody	12	3,44%
Koumassi	31	8,88%
Marcory	2	0,57%
Port-Bouet	10	2,87%
Treichville	76	21,78%
Yopougon	23	6,59%
Totale	349	100,00%

Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

Si può notare che l'alta concentrazione di immigrati provenienti dalla CEDEAO si trova nei comuni dove c'è una significativa attività economica, come Treichville e Adjamé. Abobo, come città dormitorio, ha tradizionalmente una grande comunità straniera.

Grafico 10: Durata della residenza nel comune



Fonte: sondaggi agosto-settembre 2021

L'alto tasso di persone che vivono da più di 20 anni in Costa d'Avorio conferma la creazione di una diaspora straniera significativa che favorisce a sua volta l'integrazione dei nuovi arrivati. Questa sedentarizzazione evidenzia il relativo miglioramento economico della Costa d'Avorio rispetto ai paesi d'origine dei migranti.

I.2. RAPPORTO TRA SINDACATI E MIGRANTI CHE VIVONO IN COSTA D'AVORIO

Comprendere la relazione tra i sindacati e i migranti che vivono in Costa d'Avorio richiede l'approfondimento di tre aspetti:

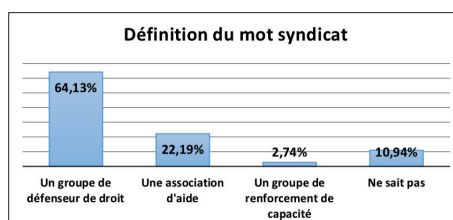
- identificare il livello di conoscenza e di appartenenza dei migranti ai sindacati ivoiriani;
- conoscere se appartengono ad associazioni comunitarie che soddisfano le loro aspettative e la procedura di adesione ai sindacati dei lavoratori;
- analizzare le difficoltà che i migranti incontrano nel trattare con i sindacati.

Questi diversi punti costituiscono le articolazioni di questa sezione sul rapporto tra sindacati e migranti che vivono in Costa d'Avorio.

I.2.1. Il livello di consapevolezza dei migranti e il loro sostegno ai sindacati

L'indagine sui migranti mostra che essi non conoscono abbastanza i sindacati. Questo si riflette nel modo in cui definiscono il concetto di sindacato, che è riassunto nel grafico qui sotto.

Grafico 11: Sintesi delle risposte degli intervistati riguardo alla conoscenza dei sindacati



Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

La maggioranza dei migranti, il 64,13%, percepisce il sindacato come un gruppo di difensori dei diritti. Come tale, questa categoria sembra trovare una sorta di sicurezza sociale nei sindacati. La seconda categoria, con il 22,19%, pensa che il sindacato sia un'associazione di aiuto. Questa posizione fa dire al gruppo minoritario, il 2,74%, che il sindacato è un gruppo per lo sviluppo delle capacità. I dubbiosi hanno deciso di rimanere in silenzio.

Inoltre, l'adesione ai sindacati ivoriani sembra essere problematica tra i migranti. Il sondaggio mostra che la maggioranza, cioè il 99,12%, non appartiene a un sindacato, mentre una piccola parte, cioè lo 0,88%, vi ha aderito.

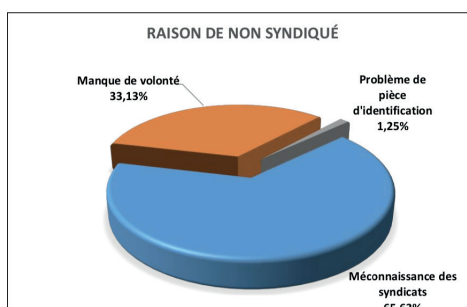
Tabella 7: Iscrizione al sindacato

Iscrizione al sindacato	Persone	Percentuale
No	339	99,12%
Sì	3	0,88%
Totale	342	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Ci sono una serie di ragioni per la bassa adesione dei migranti ai sindacati, definite dal prossimo grafico in modo più dettagliato.

Diagramma 1: Ragioni della scarsa adesione ai sindacati tra i migranti



Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Da questo grafico risultante dalla somministrazione del questionario, possiamo vedere che ci sono tre ragioni fondamentali per il basso livello di adesione ai sindacati tra i migranti. Questi sono, in ordine decrescente, la mancanza di conoscenza dei sindacati da parte dei migranti (65,63%), la loro mancanza di volontà di iscriversi (33,13%) e una piccola parte (1,25%) menziona il problema dei documenti di identificazione. A queste ragioni, si aggiunge il fatto che i migranti non si sono avvicinati ai sindacati come le statistiche della tabella sottostante dimostrano chiaramente.

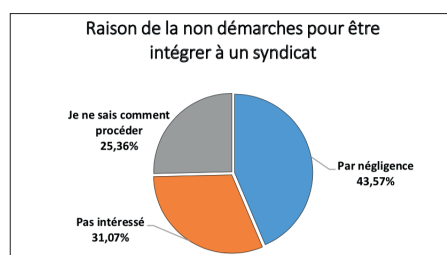
Tabella 8: Approccio ai sindacati

Hanno fatto dei passi per aderire a un sindacato	Forza lavoro	Percentuale
No	334	98,24%
Sì	6	1,76%
Totale	340	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

La maggioranza del 98,24% dei migranti non si è rivolta ai sindacati per l'adesione. Questa situazione è giustificata dai migranti in diversi modi.

Diagramma 2: Giustificazioni per non aderire ai sindacati



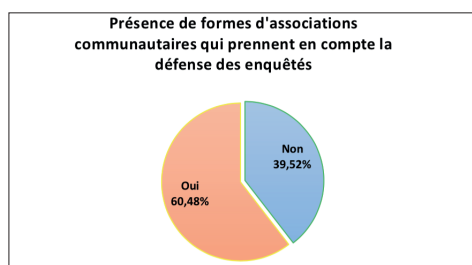
Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

La maggioranza del 43,57% degli intervistati non sindacalizzati dice che è per negligenza, mentre il 31,07% dice di non essere interessato. Inoltre, il 25,36% ha detto di non conoscere la procedura. Tutte queste giustificazioni dimostrano che la questione sindacale non riguarda i migranti. D'altronde i funzionari sindacali non si rendono visibili ai migranti. Di conseguenza i migranti non conoscono i sindacati. Di conseguenza, i migranti non hanno fatto alcun passo per iscriversi a un sindacato.

I.2.2. Le associazioni di migranti su base comunitaria e il processo di integrazione dei sindacati dei lavoratori

L'indagine tra i migranti mostra che il 60,48% appartiene ad associazioni comunitarie che prevedono la difesa degli interessi dei loro membri. Tuttavia, il 39,52% dice di non appartenere ad associazioni comunitarie.

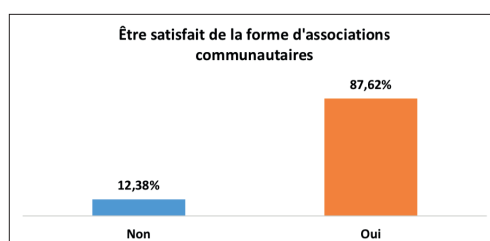
Diagramma 3: Adesioni a forme associative



Fonte: dati del sondaggio settembre 2021

Per quanto riguarda la soddisfazione delle aspettative dei migranti, l'istogramma mostra un tasso di soddisfazione del 87,62%. Questo implica che la maggioranza trova soddisfazione nelle associazioni comunitarie. Tuttavia, una percentuale del 12,38% dice di non essere soddisfatta.

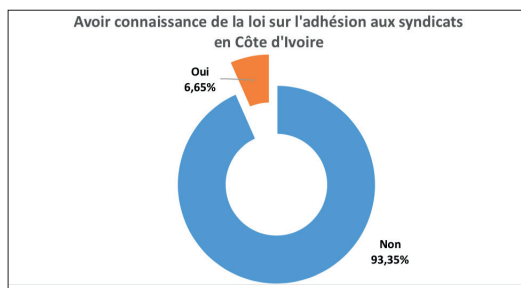
Grafico 12: Soddisfazione dei migranti per le associazioni comunitarie



Fonte: dati del sondaggio settembre 2021

Oltre all'appartenenza ad associazioni comunitarie, lo studio ha evidenziato la posizione dei migranti in relazione alla loro conoscenza della legge sull'adesione ai sindacati dei lavoratori in Costa d'Avorio. A questo proposito, il 6,65% dice di conoscere la legge, mentre il 93,35% ne è all'oscuro. Possiamo quindi facilmente comprendere la scarsa adesione dei migranti ai sindacati dei lavoratori. Il grafico qui sotto fornisce sufficienti dettagli sulla conoscenza della legge sull'adesione dei migranti ai sindacati.

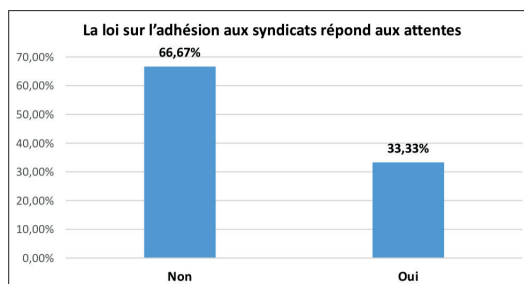
Diagramma ad anello 1: Conoscenza della legge sull'adesione al sindacato



Fonte: dati del sondaggio settembre 2021

I migranti sono stati intervistati sulla relazione tra la legge sull'adesione al sindacato e la realizzazione delle loro aspettative. Da questo sondaggio possiamo capire che il 66,67% pensa che questa legge non soddisfi le loro aspettative. Tuttavia, il 33,33% crede che la legge soddisfi le aspettative, come mostrato nel grafico a barre qui sotto.

Grafico 13: La legge sull'adesione ai sindacati e le aspettative dei migranti

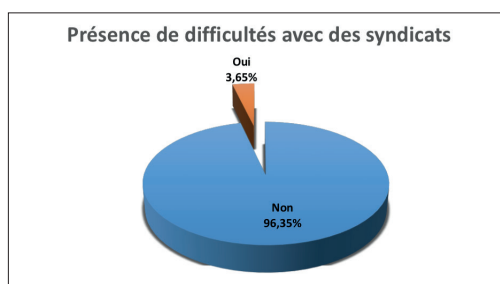


Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

I.2.3. Le difficoltà dei migranti nel trattare con i sindacati

Per quanto riguarda le difficoltà con i sindacati, la maggioranza, il 96,35% degli intervistati, ritiene che non ci siano difficoltà. Un altro 3,65% ha dichiarato di aver notato la presenza di difficoltà nel rapporto dei migranti con i sindacati.

Diagramma 4: Difficoltà dei migranti con i sindacati



Fonte: dati del sondaggio settembre 2021

Le difficoltà menzionate includono, dalla più importante alla meno importante, la mancanza di solidarietà nel 55,56% dei casi, una lite legata al parcheggio con il sindacato dei trasportatori con una percentuale del 33,33% e la mancanza di rispetto con una percentuale del 11,11%.

Ma qual è la spiegazione della mancanza di difficoltà menzionata da una percentuale significativa? La tabella sottostante risponde che il 64,95% non frequenta i sindacati. Oltre a questo, il 31,96% dice di non conoscere i sindacati, mentre il 3,09% nota cortesia nel rapporto con i sindacati.

Tabella 9: Motivi per cui i migranti non hanno difficoltà con i sindacati

Motivo della non difficoltà con i sindacati	Persone	Percentuale
Non andare da loro	126	64,95%
Non conoscerli	62	31,96%
Cortesia tra di noi	6	3,09%
Totale	194	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

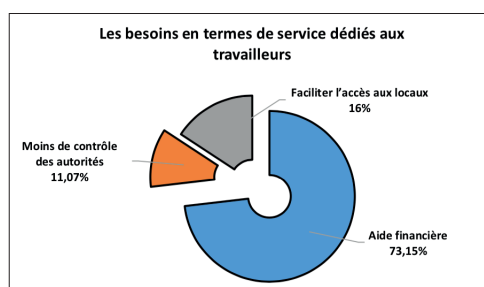
I.3. IL RAPPORTO TRA LA SOCIETÀ CIVILE E I MIGRANTI CHE VIVONO IN COSTA D'AVORIO

Il rapporto tra la società civile e i migranti che vivono in Costa d'Avorio viene qui analizzato da diversi punti di vista, quattro dei quali hanno attirato la nostra attenzione. In primo luogo, i bisogni che i migranti hanno nei confronti della società civile. In secondo luogo, la nostra analisi si concentra sui modi appropriati per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei migranti. La prossima sezione si occupa della conoscenza delle associazioni della società civile e dei loro standard di integrazione. Infine, l'analisi si chiude sulle possibili difficoltà dei migranti con le associazioni della società civile, e le varie necessità di assistenza.

I.3.1. Bisogno di servizi e formazione da parte dei migranti

I bisogni che i migranti richiedono si esprimono in servizi e formazione in vari campi. Per quanto riguarda i lavoratori si veda il grafico successivo.

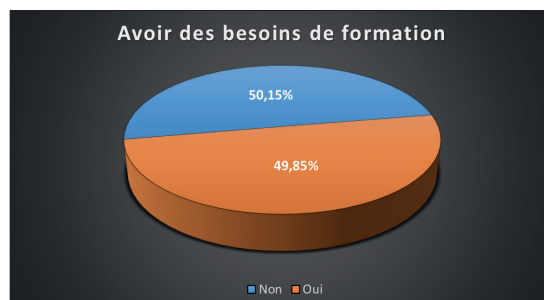
Diagramma 5: Bisogni di servizi



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Da questo settore osserviamo che il 73,15% degli intervistati ritiene che la necessità più importante sia l'assistenza finanziaria. Oltre a questo, il 16% degli intervistati dice che la disponibilità di un locale dovrebbe essere facilitato e l'11,07% menziona un minor controllo da parte delle autorità. Ciò implica che questi elementi sono bisogni vitali per i migranti. Inoltre, ci sono esigenze di formazione.

Diagramma 6: Bisogni di formazione

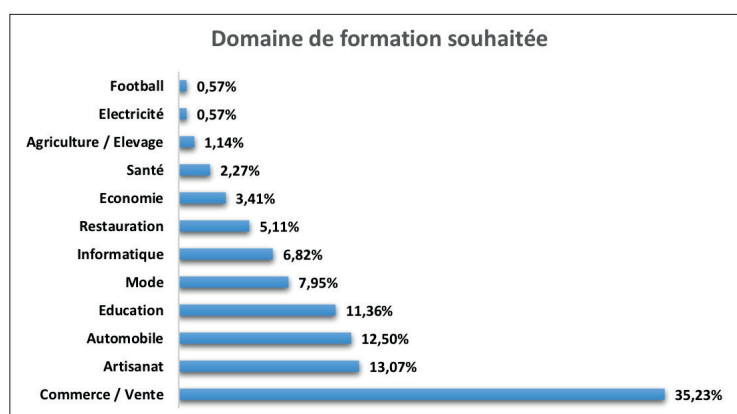


Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Questo grafico mostra che c'è quasi uguaglianza tra chi non ha bisogno di formazione (50,15%) e chi ha bisogno di formazione (49,85%). Tali proporzioni sono giustificate dal fatto che una buona parte dei migranti ha una formazione di base.

Tuttavia, ci sono bisogni di formazione in alcune aree.

Grafico 14: Aree di formazione

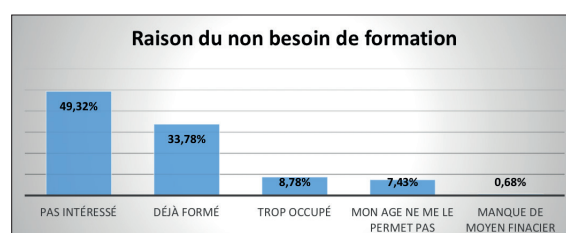


Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Il campo che richiede più formazione è il commercio e la vendita, che rappresenta il 35,23%. Altri campi importanti sono rispettivamente l'artigianato (13,07%), l'automobile (12,50%) e l'istruzione generale (11,36%). Altri settori che richiedono particolare attenzione sono la moda (7,95%), l'informatica (6,82%), la ristorazione (5,11%) e la salute (3,41%). Agricoltura/allevamento (1,14%), elettricità (0,57%) e calcio (0,057%) mostrano poco interesse.

Cosa spiega allora queste esigenze di formazione? L'istogramma dà la risposta.

Grafico 15: Motivo per cui non si ha bisogno di formazione



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

La ragione fondamentale è che il 49,32% dice di non essere interessato, mentre il 33,78% è già formato. Inoltre, l'8,78% ha detto di essere troppo occupato e il 7,43% non era abbastanza grande per entrare nelle aree di formazione. Una percentuale dello 0,68% non ha i mezzi finanziari per permettersi la formazione.

Tuttavia, c'è un bisogno significativo di sviluppo delle capacità.

Tabella 10: Esigenze in termini di sviluppo delle capacità

Esigenze in termini di sviluppo delle capacità	Persone	Percentuale
Imparare a leggere e scrivere	64	46,38%
Imparare a gestire il mio business	34	24,64%
Approfondire le competenze informatiche	11	7,97%
Formazione finanziaria	10	7,25%
Approfondire la conoscenza in campo medico	6	4,35%
Tecniche commerciali e di vendita	5	3,62%
Imparare la meccanica	2	1,45%
Approfondimento nel business della moda	2	1,45%
Giuridico	2	1,45%
Sviluppo delle capacità culinarie	2	1,45%
Totale	138	100,00%

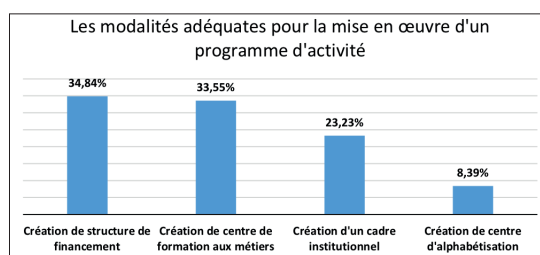
Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Un tasso del 46,38% degli intervistati esprime il desiderio di imparare a leggere e scrivere. Questo implica che un buon numero è analfabeta. Inoltre, il 24,64% vuole conoscere come gestire un'impresa. Poche persone sono interessate a migliorare le loro competenze informatiche (7,97%) o alla formazione finanziaria (7,25%). Le altre aree di formazione attirano meno persone. Questo dimostra che molte persone hanno già nozioni in questi campi.

I.3.2. Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei migranti

Lo studio ha identificato le aree di intervento appropriate che possono permettere ai migranti di migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro.

Grafico: Attività più appropriate per sostenere i migranti



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Tra le attività da realizzare, la più significativa è la creazione di una struttura di finanziamento (34,84%), seguita dalla creazione di un centro di formazione commerciale (33,55%). Inoltre, il 23,23% ha richiesto la creazione di un quadro istituzionale e l'8,39% ha preferito la creazione di un centro di alfabetizzazione.

Tabella 11: Modalità appropriate per migliorare l'assistenza

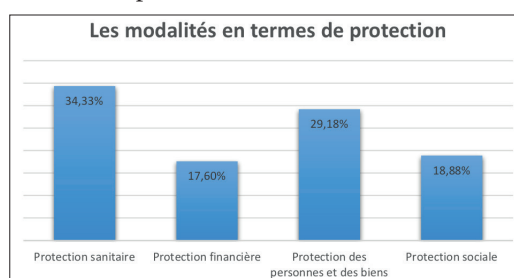
Modalità appropriate per il miglioramento dell'assistenza	Forza lavoro	Percentuale
Creazione di un team di gestione	106	51,96%
Sostegno finanziario	70	34,31%
Facilitare l'accesso a locali	11	5,39%
Protezione della salute	9	4,41%
Creazione di un'unità di assistenza giuridica	5	2,45%
Facilitare l'ottenimento di documenti	3	1,47%
Totale	204	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

In termini di miglioramento dell'assistenza, questa tabella mostra che il 51,96% chiede la creazione di un team di supporto alla gestione, mentre il 34,31% esprime la necessità di assistenza finanziaria. Oltre a questo, facilitare l'accesso a locali è il desiderio del 5,39%. Inoltre, il 4,41% degli intervistati indica la protezione della salute. La creazione di un'unità giuridica (2,45%) e un accesso più facile ai documenti (1,47%) sono meno richiesti.

Oltre a quanto sopra, ci sono anche questioni legate alla protezione.

Grafico 16: Le modalità in termini di protezione

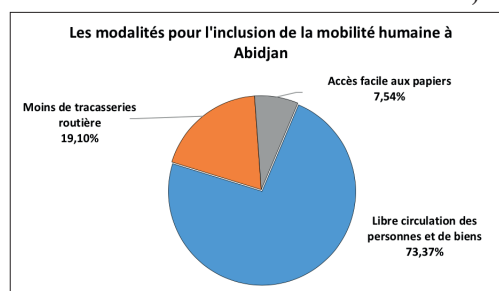


Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Questo istogramma mostra risultati variabili. Così, per il 34% degli intervistati, la protezione della salute dovrebbe essere prioritaria, mentre il 29,18% opta per la protezione di beni e persone. Inoltre il 18,88% aspira alla protezione sociale e il 17,60% alla protezione finanziaria. In sintesi, la protezione della salute e la protezione delle persone e dei beni sembrano essere le più appropriate.

Per quanto riguarda la mobilità umana ad Abidjan, il 73,37% vuole la libera circolazione delle persone e delle merci. Tuttavia, meno ostacoli (19,10%) e un facile accesso ai documenti (7,54%) non sono da trascurare nell'inclusione della mobilità umana ad Abidjan.

Diagramma 7: Modalità di inclusione della mobilità umana ad Abidjan

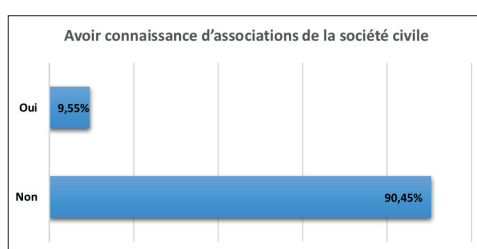


Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

I.3.3. Conoscenza delle associazioni della società civile e dei loro standard di integrazione

Le associazioni della società civile sono sconosciute ai migranti: solo una piccola percentuale del 9,55% dice di conoscere le associazioni della società civile.

Grafico 17: Conoscenza delle associazioni della società civile



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Tabella: Associazioni civili conosciute

Associazioni civili conosciute	Persone	Percentuale
Associazione dei Burkinabes	10	31,25%
Associazione dei Maliani	8	25,00%
Associazione della diaspora guineana	5	15,63%
AENCI	4	12,50%
Associazione degli Hausa	2	6,25%
Associazione degli studenti senegalesi	1	3,13%
Associazione dei togolesi	1	3,13%
Associazione Igbo (Nigeria)	1	3,13%
Totale	32	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

La tabella mostra che il 31,25% degli intervistati conosce l'associazione dei burkinabes e il 25% dei maliani. Una percentuale del 15,63% conosce l'associazione della diaspora guineana, mentre il 12,50% si è concentrato su AENCI, l'Associazione degli studenti nigeriani in Costa d'Avorio.

La maggioranza degli intervistati che non erano a conoscenza delle associazioni della società civile hanno detto di non essere interessati a nessuna associazione.

Tabella 13: Motivo per cui non si conoscono le associazioni della società civile

Motivo per cui non si conoscono le associazioni della società civile	Forza lavoro	Percentuale
Non conosco	56	28,28%
Non sono interessato	142	71,72%
Totale	198	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Per quanto riguarda l'essere socio di un'associazione, il 96,06% dice di non esserlo. Solo il 3,94% è membro di un'associazione della società civile.

Tabella 14: Adesione ad associazione della società civile

Adesione ad un'associazione della società civile	Forza lavoro	Percentuale
No	317	96,06%
Si	13	3,94%
Totale	330	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Tabella 15: Motivo per cui non sei membro di un'associazione della società civile

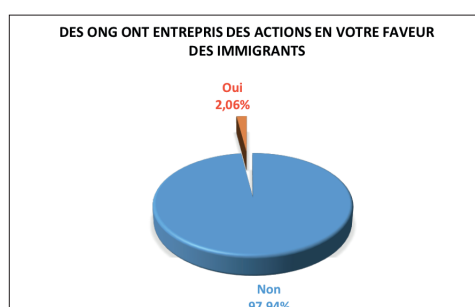
Motivo per cui non è membro di un'associazione della società civile	Forza lavoro	Percentuale
Non interessato	140	76,09%
Non conosce	39	21,20%
Truffato	3	1,63%
Associazione sciolta	1	0,54%
Mancanza di tempo	1	0,54%
Totale	184	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Ci sono diverse ragioni per la non appartenenza alle associazioni. Il 76,09% degli intervistati dice di non essere interessato a nessuna associazione della società civile. Il 21,20% non ne conosce e l'1,63% si sente truffato.

Per quanto riguarda se le associazioni intraprendono azioni a favore degli immigrati, il 97,94% ha risposto negativamente. Questo implica che le ONG nella maggior parte dei casi non intraprendono azioni a favore dei migranti. Solo il 2,06% dice che le ONG hanno intrapreso azioni a favore degli immigrati.

Diagramma 8: Azioni delle ONG verso gli immigrati

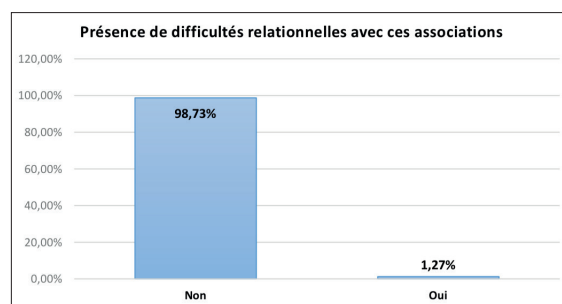


Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

I.3.4. Le difficoltà dei migranti con le associazioni della società civile e la necessità di vari aiuti strutturati

La presenza di difficoltà relazionali con queste associazioni è espresso dal prossimo istogramma. Il 98,73% dice che non ci sono difficoltà relazionali con le associazioni della società civile. Tuttavia, l'1,27% degli intervistati ha dichiarato di aver avuto difficoltà con le associazioni.

Grafico 18: Presenza di difficoltà relazionali con queste associazioni



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Come si spiega questa negazione di difficoltà relazionali? La tabella seguente mostra che gli intervistati non sono interessati alle associazioni in questione. In altre parole, la ragione per cui gli intervistati dicono di non avere difficoltà relazionali è che non sono interessati a queste associazioni.

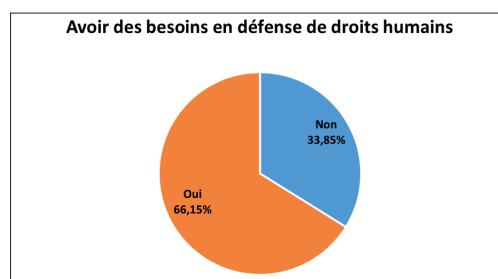
Tabella 16: Motivo non per difficoltà di relazione

Motivo non difficoltà di relazione	Persone	Percentuale
Non interessato	195	100,00%
Totale	195	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Relativamente alla questione se i migranti hanno bisogno di diritti umani, il prossimo grafico offre un chiarimento.

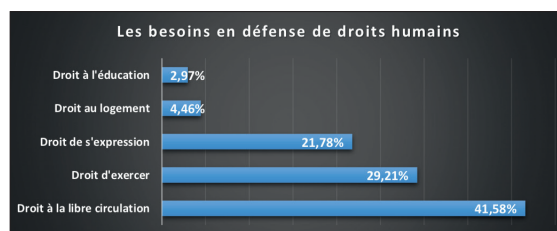
Diagramma 9: Bisogno di diritti umani



Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Il 66,15% dice che c'è bisogno di intervenire sui diritti umani. Le aree specifiche delle esigenze di difesa sono esposte nel prossimo grafico.

Grafico: Bisogni a difesa dei diritti umani



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Da questo grafico possiamo vedere che il bisogno più espresso è la difesa del diritto alla libertà di movimento, con il 41,58%. Il secondo bisogno più espresso è il diritto all'esercizio (ndt. di una professione), con una percentuale del 29,21%. Al terzo posto c'è il diritto all'espressione (21,78%), seguito dal diritto alla casa (4,46%) e infine il diritto all'istruzione.

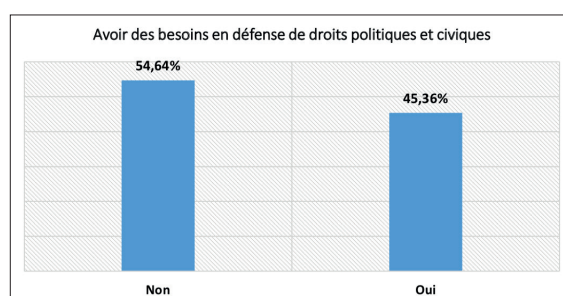
Tabella 17: Motivo di non necessità in difesa dei diritti umani

Motivo di non necessità in difesa dei diritti umani	Forza lavoro	Percentuale
Tutto va bene	41	87,23%
Non necessario	6	12,77%
Totale	47	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Coloro che dicono di non aver bisogno di diritti umani si giustificano in due modi. La maggioranza dell'87,23% dice che tutto va bene, il 12,77% ritiene che non ce ne sia bisogno.

Grafico 20: Bisogni di difesa dei diritti politici e civili

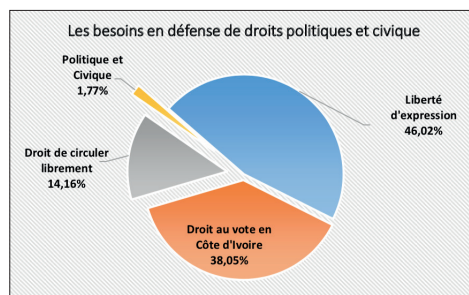


Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Nella sfera politica e civica, il 54,64% ha detto di non avere esigenze di difesa. Tuttavia, il 45,36% ha detto di avere esigenze di difesa dei diritti politici e civili.

Per quanto riguarda le proporzioni dei bisogni di diritti politici e civili, lo studio ha mostrato che diverse aree sono richieste dagli intervistati.

Diagramma 10: Aree di bisogno in materia di diritti politici e civili



Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

Le aree interessate possono essere quattro, ma la più richiesta è la libertà di espressione con un tasso del 46,02%. Inoltre, la seconda area più richiesta è il diritto di voto in Costa d'Avorio con una percentuale del 38,05%. Il terzo è il diritto alla libertà di movimento (14,16%) e infine i diritti politici e civili con un tasso dell'1,77%.

Tabella 18: Motivo per cui non c'è bisogno di difendere i diritti politici e civili

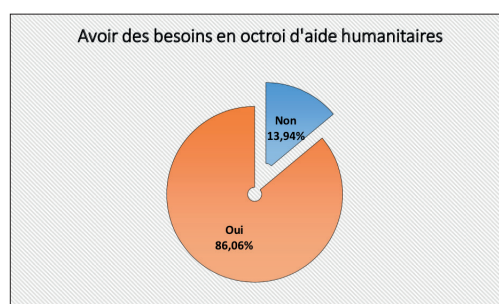
Motivo per cui non c'è bisogno di difendere i diritti politici e civili	Forza lavoro	Percentuale
Non necessario	61	88,41%
Non vuole essere in politica	8	11,59%
Totale	69	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, agosto-settembre 2021

La maggioranza dell'88,41% crede di non aver bisogno di difendere i propri diritti politici e civili perché non è necessario. L'altra percentuale dell'11,59% dice di non voler essere coinvolta nella politica.

In termini di esigenze di aiuto umanitario, emergono due tendenze.

Diagramma 11: Esigenze di aiuto umanitario

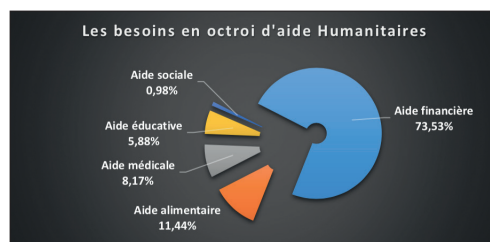


Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Il grafico mostra che il 86,06% dice di avere bisogno di aiuti umanitari. Tuttavia, il 13,94% ha detto di non aver bisogno di aiuti umanitari.

La necessità dell'aiuto umanitario viene specificata.

Diagramma 11: Tipi di aiuto umanitario



Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Il bisogno in termini di aiuto umanitario maggiormente espresso è l'aiuto finanziario con un tasso del 73,53%. Il secondo bisogno più espresso è quello di aiuti alimentari al 11,44%. Il terzo bisogno più comune è l'aiuto medico (8,17%), seguito dall'aiuto educativo (5,88%) e dall'aiuto sociale (0,98%).

Chi dice di non aver bisogno di aiuti umanitari pensa che tutto vada bene (85,19%) o che le cose vadano bene (14,81%).

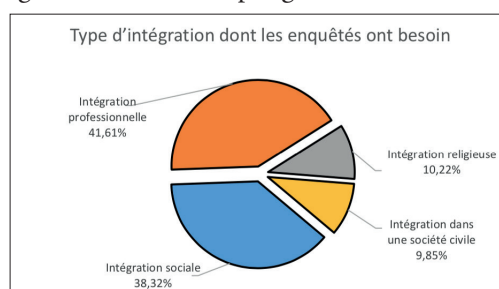
Tabella 19: Motivo per cui non si ha bisogno di aiuti umanitari

Motivo per cui non ha bisogno di aiuti umanitari	Forza lavoro	Percentuale
Tutto va bene	23	85,19%
Le cose mi vanno bene	4	14,81%
Totale	27	100,00%

Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

Per quanto riguarda il tipo di integrazione di cui gli intervistati hanno bisogno, lo studio ne identifica quattro. L'analisi di questo grafico in settori ci dà più dettagli.

Diagramma 13: Tipo di integrazione necessaria per gli intervistati



Fonte: dati del sondaggio, settembre 2021

La tipologia più espressa è l'integrazione professionale con il 41,61%. Il secondo tipo, con un tasso del 38,32%, è l'integrazione sociale. Gli ultimi due tipi sono rispettivamente l'integrazione religiosa (10,22%) e l'integrazione nella società civile (9,85%).

PARTE II

Proposte di soluzioni e strategie di mitigazione relative alle sfide della relazione tra i migranti CEDEAO che vivono in Costa d'Avorio, i sindacati e la società civile

Alla luce dei dati raccolti, la perfezionabilità del rapporto tra sindacati e associazioni di migranti da un lato, e tra queste ultime e la società civile dall'altro, è a tutti gli effetti un'ovvietà. È quindi opportuno prevedere soluzioni che riflettano sia la necessità che i sindacati in Costa d'Avorio tengano maggiormente conto dei lavoratori immigrati, sia la costruzione di una società civile più attenta alle questioni di integrazione socioeconomica e ai diritti dei migranti. Tutto questo non può essere raggiunto senza un cambiamento sostanziale del quadro giuridico.

II.1. DAL PUNTO DI VISTA DELLE DISPOSIZIONI LEGALI

Il diritto positivo ivoriano, in particolare il diritto del lavoro, porta ancora le cicatrici di un protezionismo sociale iniziato dopo lo scoppio della crisi economica degli anni 1980, e che si è aggravato all'inizio degli anni '90¹. Per esempio, l'articolo 11.1 dell'attuale codice del lavoro prevede che il datore di lavoro, dopo un mese dalla pubblicazione di un posto vacante, è autorizzato ad assumere un candidato straniero se nessun cittadino ha soddisfatto il profilo richiesto. Questa è un retaggio della preferenza che si dà ai lavoratori nazionali nelle assunzioni e può riflettere posizioni ideologiche sulla questione dell'immigrazione².

Tuttavia, è chiaro che una migliore considerazione dell'immigrazione di lavoro dipende dal riconoscimento istituzionale della singolarità dei lavoratori migranti, che hanno esigenze specifiche che devono essere affrontate. In questo senso, si dovrebbe prevedere un adattamento del quadro giuridico e una sostanziale facilitazione dell'esercizio del diritto di organizzazione.

II.1.1. Un adattamento del quadro giuridico

La legislazione e i regolamenti sul lavoro in Costa d'Avorio contengono attualmente poche disposizioni sull'immigrazione di lavoro, in particolare sulle condizioni di assunzione, introduzione e collocamento dei lavoratori migranti³. A questo proposito, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha elaborato

¹ Flan, Moquet César: *L'immigration de travail en Côte d'Ivoire: historique, enjeux et perspectives*. PROMIG-FES 2017-2020, p. 20.

² Ivi., pp. 23-26.

³ Il Codice del lavoro e i suoi decreti attuativi stabiliscono disposizioni generali che si applicano a tutti i lavoratori, siano essi cittadini o meno.

diverse convenzioni sui lavoratori migranti, la cui ratifica o almeno l'attuazione permetterebbe allo Stato⁴ di comprendere il fenomeno migratorio con molta più lungimiranza, essendo la sfida più importante quella della *gouvernance* del fenomeno attraverso la legge. In effetti, si tratta di adottare una legge sul lavoro migrante che potrebbe ispirarsi alle convenzioni e raccomandazioni dell'OIL. Queste regolano la maggior parte dei principali problemi intrinsecamente legati allo status dei lavoratori migranti. A questo proposito, uno sguardo alla Raccomandazione n. 100 sulla protezione dei lavoratori migranti (paesi non sviluppati) aiuterebbe a convincerci di questa necessità. Questa raccomandazione affronta in successione la protezione dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie durante i viaggi di andata e ritorno e prima dell'assunzione e le misure per scoraggiare i movimenti migratori considerati indesiderabili per i lavoratori migranti e le comunità e i paesi di origine, la protezione dei lavoratori migranti durante il periodo di lavoro (alloggio, salari, accesso non discriminatorio a lavori qualificati, attività sindacali, fornitura di beni di consumo, sicurezza sociale, sicurezza e salute sul lavoro, relazioni tra i lavoratori migranti e paesi d'origine, benessere materiale, intellettuale e morale dei lavoratori migranti), e la stabilizzazione dei lavoratori migranti. Poiché questi temi sono per la maggior parte al centro delle speranze e delle preoccupazioni sul fenomeno migratorio, un'azione legislativa sul loro contenuto fornirebbe importanti chiarimenti.

Alla luce di quanto sopra, il quadro giuridico della migrazione di manodopera è di importanza strategica perché permetterebbe allo Stato, oltre a combattere l'immigrazione irregolare, di beneficiare di un'immigrazione di manodopera di migliore qualità che potrebbe portare valore aggiunto all'economia. Allo stesso modo, la Costa d'Avorio dovrebbe rafforzare i suoi organi di controllo, in particolare quelli dell'Ispettorato del lavoro⁵, al fine di garantire l'efficacia delle disposizioni esistenti e future; ciò potrebbe di conseguenza facilitare l'esercizio dei diritti fondamentali del lavoro come il diritto di organizzazione.

II.1.2. Facilitare l'esercizio dei diritti sindacali

Per quanto riguarda il diritto di organizzazione, l'articolo 17 della Costituzione ivoriana è inequivocabile nella misura in cui ribadisce il riconoscimento del diritto di organizzazione e il diritto di sciopero per i lavoratori del settore privato. Quindi non si dovrebbe fare alcuna distinzione tra lavoratori nazionali e migranti in questo settore. Tuttavia, lo stesso articolo specifica che questi diritti sono esercitati nei limiti determinati dalla legge. In questo caso, il codice del lavoro, pur non vietando ai lavoratori migranti di iscriversi a un sindacato, prevede delle restrizioni alla loro capacità di amministrare o dirigere un sindacato. In effetti, l'articolo 51.6 del suddetto codice prevede che: «i membri incaricati dell'amministrazione o della direzione di un sindacato professionale devono essere cittadini ivoriani o cittadini di qualsiasi altro Stato con il quale siano stati conclusi accordi di reciprocità in materia di diritti sindacali e di difesa professionale (...)». Da questa disposizione risulta che nessun lavoratore migrante può dirigere, amministrare o anche creare un sindacato professionale in Costa d'Avorio, se il suo Stato d'origine non ha concluso un accordo in tal senso con lo Stato ivoriano. Mentre questa disposizione può essere compresa in termini di problemi coinvolti nell'amministrazione o nella creazione di un sindacato, essa impedisce ai lavoratori migranti di avere voce. Privi della capacità di dirigere un sindacato, i lavoratori migranti non possono partecipare sufficientemente alla definizione e all'operatività delle linee strategiche dell'azione sindacale. Questo potrebbe portare a una mancanza di interesse nei sindacati o a una violazione della fiducia. Inoltre, non possono godere della protezione legale concessa ai dirigenti sindacali che non possono essere trasferiti o licenziati senza l'accordo dell'ispettore del lavoro⁶.

A questo proposito, la sfida sarebbe quella di firmare accordi bilaterali, multilaterali o plurilaterali a livello sub-regionale o regionale per eliminare i relativi ostacoli giuridici. Su questo punto, potremmo sperare in una svolta con la possibile entrata in vigore del progetto di legge⁷ dell'OHADA sul diritto del lavoro, che prevede all'articolo 185 che «i membri incaricati dell'amministrazione o della gestione di un sindacato devono godere dei loro diritti civili e non devono essere stati condannati per qualsiasi reato che comporti la soppressione del diritto di voto secondo le leggi elettorali in vigore nello Stato parte. Ogni persona che non ha la cittadinanza dello Stato parte e che aderisce ad un sindacato può, se soddisfa le condizioni di cui

⁴ La Costa d'Avorio ha finora ratificato 41 convenzioni dell'OIL, che non includono le convenzioni n. 97 e 143 sui lavoratori migranti.

⁵ Secondo l'articolo 91.3 del Codice del lavoro, l'Ispettorato del lavoro e della legislazione sociale è responsabile di tutte le questioni relative alle condizioni di lavoro, ai rapporti di lavoro e all'occupazione.

⁶ Articolo 51.8 del Codice del Lavoro.

⁷ Questo progetto è stato sviluppato dal 2010.

sopra e se la sua residenza abituale è nello Stato parte, accedere alle funzioni amministrative e direttive di tale sindacato». Così, sarebbe sufficiente che un lavoratore migrante goda dei suoi diritti civili, che non sia stato condannato per un reato che lo privi del diritto di voto, e che provi la sua residenza abituale, per essere eleggibile alle funzioni amministrative e direttive in un sindacato.

Tuttavia, la necessità di adattare il quadro giuridico e di facilitare l'esercizio del diritto di organizzazione riflette la vulnerabilità, allo stato attuale, dei lavoratori migranti che dovrebbero essere meglio presi in considerazione dai sindacati della Costa d'Avorio.

II.2. LA NECESSITÀ CHE I SINDACATI IN COSTA D'AVORIO TENGANO CONTO DEI LAVORATORI MIGRANTI

L'articolo 51.2 del Codice del Lavoro definisce i sindacati professionali come associazioni di persone che esercitano una professione, mestieri simili o affini, il cui unico scopo è lo studio e la difesa dei diritti così come degli interessi materiali e morali, sia collettivi che individuali, delle persone, professioni o imprese coperte dai loro statuti.

Nel caso in questione, la definizione di cui sopra permette di capire che la considerazione effettiva e produttiva dei lavoratori immigrati da parte dei sindacati presuppone che essi esercitino consapevolmente il loro diritto alla difesa corporativa, mettendo in atto allo stesso tempo meccanismi di controllo.

II.2.1. L'esercizio da parte dei sindacati del diritto alla difesa corporativa in nome dei lavoratori migranti

La difesa corporativa evidenzia una particolarità dei sindacati professionali in Costa d'Avorio: essi non possono difendere i lavoratori migranti di per se stessi, ma in nome della loro appartenenza a una corporazione o a una professione. In questo contesto, l'azione sindacale è soprattutto un'azione localizzata o situata. È collettiva senza essere generale.

Tuttavia, la specializzazione dell'azione sindacale non deve essere vista come un ostacolo perché, che si tratti di un sindacato di lavoratori dipendenti, di un sindacato di lavoratori autonomi o di un gruppo di datori di lavoro, si può includere la causa dei lavoratori migranti. A questo proposito, l'indagine mostra che il 64,13% degli intervistati considera che la parola sindacato si riferisca a un gruppo di difensori legali.

A questo proposito, le centrali sindacali, poiché partecipano attivamente al dialogo sociale a livello nazionale⁸, potrebbero incoraggiare lo Stato a ratificare le convenzioni sui lavoratori migranti, o almeno ad adottare riforme ispirate a queste convenzioni e raccomandazioni.

Inoltre, i sindacati potrebbero nominare uno tra i tra i loro cinque segretari generali⁹ ad essere responsabile dei lavoratori migranti che sono membri del sindacato. Un tale segretariato permetterebbe di diffondere l'azione sindacale tra i lavoratori migranti, e servirebbe come voce negli organi di governo. Inoltre, aiuterebbe a strutturare possibili richieste o azioni a favore dei lavoratori migranti.

I sindacati potrebbero promuovere la firma di contratti collettivi o di impresa, tenendo conto dei lavoratori migranti e delle loro realtà. Allo stesso modo, i sindacati, a seconda del loro settore di attività, possono sponsorizzare la creazione di sindacati del settore informale, dove lavora la maggior parte dei lavoratori migranti e dove c'è un basso tasso di sindacalizzazione dovuto alla mancanza di consapevolezza. La creazione di tali sindacati aiuterebbe a soddisfare, per quanto possibile, le aspettative dei lavoratori (ndt. migranti) sindacalizzati.

Inoltre, in collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale, i sindacati possono identificare e denunciare i casi di violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori migranti, al fine di sollecitare l'azione. Oltre a queste azioni difensive, i sindacati potrebbero essere più proattivi attraverso la creazione di meccanismi di monitoraggio.

⁸ Ci sono quattro organi consultivi, rappresentativi degli organi di dialogo sociale a livello nazionale. Questi sono: la Commissione consultiva del lavoro (CCT), il Consiglio nazionale per il dialogo sociale (CNDS), il Comitato consultivo del lavoro sulle norme internazionali del lavoro (CCT-NIT), il Comitato tecnico consultivo per lo studio delle questioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro (CT-CSST).

⁹ I primi cinque segretari generali sono lavoratori protetti dal Codice del lavoro.

II.2.2. L'istituzione di meccanismi di monitoraggio

I meccanismi di monitoraggio permettono di tenere sotto controllo in modo permanente l'immigrazione di manodopera in Costa d'Avorio. Tali meccanismi potrebbero prendere forma a livello dei sindacati professionali di base, ma sarebbero più efficaci se fossero istituiti a livello delle centrali sindacali. Più concretamente, ciò comporterebbe la creazione di un Osservatorio dell'immigrazione di lavoro in Costa d'Avorio, che non sarebbe altro che una componente della Piattaforma già esistente.

Il ruolo di questo osservatorio, in collaborazione con le autorità competenti, sarebbe quello di controllare l'assunzione, l'introduzione e il collocamento dei lavoratori migranti in Costa d'Avorio, di redigere rapporti periodici e di proporre azioni politiche, di difesa appropriate. Inoltre, questo meccanismo potrebbe fungere da interfaccia tra i sindacati, le associazioni di migranti e i lavoratori migranti, al fine di identificare i bisogni, raccogliere eventuali reclami relativi alla protezione durante il lavoro, e intraprendere azioni successive. La progettazione e l'attuazione di un tale meccanismo potrebbe essere più o meno ideata sul modello del SOS-TECI¹⁰, istituito dallo Stato ivoriano nel contesto della lotta contro il lavoro minorile.

Inoltre, le centrali sindacali dovrebbero avviare un processo di formazione per i funzionari sindacali sulla presa in carico dei lavoratori migranti, per rispondere adeguatamente alle richieste di questi ultimi.

E l'impegno della società civile?

II.3. PER UNA SOCIETÀ CIVILE PIÙ IMPEGNATA SULLE QUESTIONI DELL'INTEGRAZIONE SOCIO-ECONOMICA E DEI DIRITTI DEI MIGRANTI IN COSTA D'AVORIO

Il lavoro della società civile è cruciale per un approccio comprensivo di tutte le preoccupazioni dei lavoratori migranti a livello nazionale. A questo proposito, mentre 9 intervistati su 10 (90,45%) hanno detto di non essere a conoscenza di alcuna associazione della società civile, il bisogno di advocacy è importante quanto il bisogno di integrazione socio-economica.

II.3.1. Una società civile più impegnata per l'integrazione socio-economica dei lavoratori migranti

Da questo punto di vista, i lavoratori migranti hanno avuto fortune diverse nella misura in cui i vari regimi politici che si sono succeduti dall'indipendenza della Costa d'Avorio hanno interpretato, secondo la strategia di sviluppo messa in atto, il posto che essi dovrebbero occupare nel tessuto socio-economico del paese¹¹. A questo proposito, non si può negare che il deterioramento del livello di vita della popolazione ivoriana ha portato ad una conseguente diffidenza nei confronti dei lavoratori migranti, che non sono più sufficientemente integrati come lo erano all'epoca di Houphouët-Boigny¹². Sono percepiti come competitors per le risorse che sono diventate estremamente scarse. Così, l'indagine ha rivelato che l'integrazione professionale e l'integrazione sociale sono i due principali tipi di integrazione desiderate dagli intervistati, rispettivamente 41,61% e 38,82%.

A questo proposito, l'azione della società civile dovrebbe concentrarsi maggiormente sui lavoratori migranti, la cui grande maggioranza non appartiene a nessuna associazione della società civile. In secondo

¹⁰ Sistema di osservazione e monitoraggio del lavoro minorile in Costa d'Avorio (SOSTECI). Si tratta di un sistema di monitoraggio e di allarme rapido che mira a:

- identificazione dei bambini al lavoro o a rischio;
- identificando i pericoli a cui sono esposti;
- monitoraggio per garantire che i servizi siano continui e non ritornino alla situazione originale e;
- il loro rinvio alle strutture e ai servizi di cura (sistema di rinvio).

¹¹ Flan, Moquet César: *L'immigration de travail en Côte d'Ivoire: historique, enjeux et perspectives*. PROMIG-FES 2017-2020, pp. 13-26.

¹² Ivi., pp. 18-22.

luogo, sarà necessario identificare le cause del deficit d'integrazione, che sono in gran parte legate alla diffusione di discorsi nazionalisti ed escludenti che hanno avuto luogo negli anni 1990, con la teorizzazione della *ivoirité* politica¹³. Questa dottrina politica ha contribuito alla costruzione di una percezione globale negativa del lavoratore migrante. La società civile, nel suo ruolo di educatore, potrebbe avviare azioni contro la propaganda fuorviante sull'immigrazione. Tali misure sono previste nella raccomandazione n. 86 sui lavoratori migranti. Potrebbero consistere nel ristabilire il legame storico tra l'immigrazione di manodopera e la relativa prosperità economica della Costa d'Avorio, nel sensibilizzare le giovani generazioni ai benefici di questa immigrazione esortandole ad essere più tolleranti verso i lavoratori migranti.

Inoltre, la società civile potrebbe contribuire all'integrazione dei migranti fornendo loro maggiori informazioni sulla Costa d'Avorio, sui costumi e aiutandoli a imparare la lingua ufficiale o le lingue vernacolari, a seconda della loro importanza socio-culturale¹⁴. In questo senso, possiamo vedere la rilevanza di questa azione per quanto riguarda l'alto grado di integrazione sociale di cui può godere un lavoratore migrante con un soprannome o pseudonimo locale. Tutto ciò può contribuire alla protezione dei diritti fondamentali degli immigrati.

II.3.2. Una società civile più impegnata nella protezione dei diritti dei migranti

Il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori migranti è un obbligo a cui lo Stato della Costa d'Avorio non può sottrarsi, anche se non ha ancora ratificato le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui lavoratori migranti. Durante il decennio di crisi politica in Costa d'Avorio, i lavoratori migranti sono stati il bersaglio di alcune azioni vendicative, che hanno avuto l'effetto di minare il rispetto dei loro diritti fondamentali¹⁵. Oggi, il sondaggio rivela che il 66,15% degli intervistati ha bisogno in termini di difesa dei diritti umani. In questo senso, la società civile potrebbe assistere i lavoratori migranti, la maggior parte dei quali ha un basso livello di istruzione. Potrebbe anche allertare l'opinione pubblica e la classe politica sulle carenze di protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori migranti.

Allo stesso modo, la società civile potrebbe fare da collegamento con le comunità di migranti per identificare più rapidamente i casi di violazione dei diritti umani e fornire risposte adeguate. Questo implicherebbe per i lavoratori migranti un migliore accesso alle organizzazioni per i diritti dei migranti. Queste organizzazioni potrebbero anche riunirsi in una piattaforma per federare i loro sforzi, permettendo azioni più ampie per incoraggiare politiche pubbliche a favore della difesa dei diritti dei lavoratori migranti.

II.4. PIANO DI SVILUPPO DELLE CAPACITÀ PER CINQUE ASSOCIAZIONI DELLA DIASPORA

Questo piano di sviluppo delle capacità è diviso in due sezioni, vale a dire le aree che richiedono un rafforzamento e i mezzi per raggiungere questi obiettivi.

II.4.1. Aree di sviluppo delle capacità per cinque associazioni della diaspora

Come risultato di questo studio quantitativo condotto sui migranti della zona CEDEAO che vivono in Costa d'Avorio, sono necessarie azioni di capacity building in diverse aree. Questi includono l'istruzione, l'artigianato, l'economia e la gestione aziendale, la finanza, le competenze legali, meccaniche, culinarie e mediche, ecc. A tal fine, l'ordine delle priorità è il seguente:

¹³ Flan, Moquet César: *L'immigration de travail en Côte d'Ivoire: historique, enjeux et perspectives*. PROMIG-FES 2017-2020, p. 23.

¹⁴ Vedi la Raccomandazione n. 86 (riveduta), 1949, sulla migrazione per l'occupazione.

¹⁵ Hofnung, Thomas: *La crisi ivoriana*, *frat mat éditions*, marzo 2012, Abidjan, p. 191.

II.4.1.a. Sviluppo delle capacità di alfabetizzazione

Diciamo che l'alfabetizzazione è la priorità delle priorità perché la distribuzione degli intervistati per livello di istruzione mostra che il 31,84% degli intervistati non è andato a scuola.

II.4.1.b. Sviluppo di capacità giuridiche

La seconda area che deve essere rafforzata è quella giuridica. Ogni migrante deve conoscere i suoi diritti e doveri come cittadino e come membro di un'associazione della società civile. Questo dà loro la possibilità di agire o non agire secondo le realtà che affrontano.

II.4.1.c. Sviluppo di capacità nella gestione aziendale

I migranti hanno generalmente l'ambizione di intraprendere degli affari. Tuttavia, per una buona condotta, è saggio che siano formati dall'ideazione al completamento. Questa formazione permetterà ad ogni attore di gestire meglio la sua attività imprenditoriale.

II.4.1.d. Sviluppo di capacità nell'area della finanza

Un business di successo richiede la conoscenza della finanza. La conoscenza delle norme e dei principi della finanza dà una buona visibilità nella gestione del suddetto business.

II.4.1.e. Sviluppo delle capacità informatiche

Oggi l'informatica è diventata uno strumento indispensabile in molti settori. Di conseguenza, la conoscenza di questo campo permette di migliorare la gestione dei propri affari e soprattutto di estendere la propria rete di partnership e di vendita ad esempio online.

II.4.1.f. Sviluppo delle capacità nelle tecniche di vendita e di marketing

L'orientamento del commercio e delle vendite differisce da un settore all'altro. L'acquisizione di queste tecniche richiede formazione.

II.4.1.f. Sviluppo delle capacità nell'industria della moda

Molti migranti sono attivi nell'artigianato e soprattutto nell'industria della moda. Un tale campo richiede una conoscenza approfondita per il suo sviluppo. I migranti, attraverso il processo di capacity building, sapranno come praticare meglio il commercio di moda.

II.4.1.h. Sviluppo delle capacità culinarie

La ristorazione è generalmente praticata all'aria aperta da tutti coloro che operano nel settore informale. Pertanto, la formazione in questo campo promuoverà l'igiene sia negli spazi che nelle pratiche culinarie.

II.4.1.i. Sviluppo delle capacità in campo medico

Ci sono migranti che lavorano nel settore sanitario, specialmente nella medicina tradizionale e moderna. Alcuni di loro hanno bisogno di uno sviluppo delle capacità per praticare meglio questa professione. Questa formazione può riguardare la gestione dell'ambulatorio, le attrezzature sanitarie e il protocollo per diverse patologie tra cui il Covid19, estendendosi ad altre malattie virali.

II.4.1.j. Sviluppo di capacità nell'apprendimento meccanico

La meccanica è un campo che impiega molte persone, specialmente chi ha abbandonato la scuola e altri provenienti da scuole professionali. Lo sviluppo delle capacità sarà più orientato verso i migranti che lavorano nel settore informale e che hanno bisogno di essere organizzati e sistemati. Questa formazione sarà un modo per aiutarli ad esercitare meglio la loro professione.

II.4.2 . Fasi di attuazione di questa politica di sviluppo delle capacità e mezzi

La buona organizzazione di questo rafforzamento delle capacità delle cinque (05) associazioni di migranti richiede:

- ***Identificare le associazioni da formare:*** questa identificazione consiste in un censimento delle associazioni di migranti tenendo conto delle principali professioni;
- ***Identificare le aree prioritarie per lo sviluppo delle capacità: sensibilizzando gli appartamenti alle diverse aree;***
- ***Motivare i candidati:*** rilasciando certificati di formazione e offrendo kit di lavoro;
- ***Formazione a gruppi in base al tema e al quartiere***
- ***Stabilire un calendario***
- ***Usare esperti con esperienza in ogni campo per fornire la formazione,***
- ***Follow-up sui corsisti dopo le sessioni di formazione:*** il follow-up è una strategia per valutare e motivare i partecipanti alla formazione. Questo dimostra la credibilità degli organismi di formazione e, soprattutto, la loro volontà di sostenere i beneficiari di queste sessioni di formazione.