

Modes d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire

Hilaire WAPOH

Enseignant Chercheur à l'UFV des Sciences économiques et de gestion d'Abidjan

Résumé

L'objet de cet article est d'analyser l'impact des relations sociales et des intermédiaires institutionnels sur le recrutement des diplômés en Côte d'Ivoire. Depuis la crise économique des années 1980, l'insertion des diplômés a cessé d'être systématique et désormais l'accès à un emploi stable résulte de la mobilisation de relations sociales. L'effet du mode de prospection du marché sur la qualité de l'appariement est capté par un modèle de choix discret. Il établit un lien entre les caractéristiques individuelles et la stratégie de recherche d'emploi. Il en ressort de façon significative que les femmes utilisent plus les relations personnelles que les hommes et que les plus diplômés de formation générale occupent des emplois instables. L'étude suggère un renforcement de capacité des structures légales de placement afin de réduire l'asymétrie d'information et les inégalités sur le marché du travail.

Mots clés : Recherche d'emploi, intermédiaires du marché du travail, contrat de travail, capital Humain

Graduates in Ivory Coast: modes of access to employment

Abstract

The object of this article is to analyze the impact of the social networks and institutional intermediaries on the graduates' insertion in Ivory Coast. Since the economic crisis of the years 1980, the insertion of the graduates ceased being systematic and from now on, the access to stable job results from mobilization of social relations. The impact of job search modes on the employment quality is estimate by a discrete choice model. It establishes a link between individual characteristics and the job search modes. The results obtained show that women use relations more than men and the most graduates of classic formation occupy unstable employment. This article suggests an improvement of institutional intermediaries' service in order to reduce the inequality on the job market.

Keywords: Job search, labour market intermediaries, employment contract, human capital

Classification JEL : J64, J41, J24

INTRODUCTION

Le caractère social de l'échange a été longtemps omis par l'analyse économique. Le rôle des normes sociales, les relations directes ou indirectes dont dispose un individu, les comportements de voisinage ou les réseaux sociaux restent peu étudiés par une approche économique quantitative. Le terme « interactions sociales » peut renvoyer à diverses réalités, mais nous retenons, dans notre étude, la manière dont les réseaux sociaux sont susceptibles d'affecter le fonctionnement du marché du travail. C'est-à-dire la capacité de ces relations à créer des inégalités à l'insertion. Depuis les dix dernières années, les interactions sociales ont suscité un intérêt grandissant. Akerlof [1997], Glaeser *et al.* [2003] sont les témoins de la progression de cette approche.

L'accroissement des inégalités face à l'emploi constitue aujourd'hui l'un des traits majeurs de l'évolution du marché du travail en Côte d'Ivoire. Juste après l'indépendance, le pays a investi dans la formation des jeunes afin de participer à la construction de la nation. Sur le marché du travail, l'emploi a cru de 4,1 % par an de 1975 à 1980 et à cette époque, les diplômés s'inséraient systématiquement à la fin de leurs études par l'intermédiaire de la seule agence nationale de recrutement, l'OMOCI (Office de la main-d'œuvre de Côte d'Ivoire) [Faure Y.-A. et Médard J.-F. (1982)]. L'on pourrait se permettre de parler d'équilibre de plein emploi. Le réseau social bien que présent semblait alors moins significatif en tant que mode d'accès à l'emploi. Tout diplômé, sans recourir à des relations personnelles, pouvait occuper un emploi sur le marché du travail par l'intermédiaire de l'OMOCI. Jusqu'en 1991, l'office de main-d'œuvre a détenu le monopole des placements. Mais, avec l'adoption du nouveau code du travail en 1992 visant à la flexibilité externe pour l'entreprise, le gouvernement a permis la libéralisation du recrutement des travailleurs. Le nouveau code autorise désormais l'ouverture d'autres bureaux et offices de placement de demandeurs d'emploi. Au terme de ces nouvelles dispositions d'intermédiation sur le marché du travail, l'OMOCI a fait place à l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE). L'AGEPE est une agence publique qui a pour rôle d'effectuer le premier appariement entre les offres et les demandes d'emploi qui lui sont adressées. Depuis la crise économique de 1980 et les politiques d'ajustement structurel qui ont suivi, le marché du travail en Côte d'Ivoire connaît des difficultés pour absorber l'offre de la main-d'œuvre [Diomande K. (1997)]. La file d'attente s'est allongée et les diplômés rencontrent des obstacles pour accéder à un emploi stable. La fonction publique qui recrutait les diplômés en fin d'études a procédé au gel progressif de ses emplois [Alpha A. (1993)]. L'accès facile à l'emploi avant le déséquilibre du marché du travail s'est ainsi transformé en un investissement de recherche d'emploi, l'information devenant de plus en plus imparfaite. Le réseau social est désormais plus mobilisé par certaines catégories d'actifs afin d'augmenter leur chance d'insertion. En situation d'asymétrie de l'information, les fonctions qualifiées comme les emplois de cadres s'octroient moins par promotion [Baraton M. (2006)]. Dans cette étude, nous discutons l'aspect inégalitaire et discriminatoire des relations sociales sur le marché du travail, ce qui n'est pas spécifique à un pays en développement. Nous supposons dans une approche scientifique d'équilibre général que l'usage des relations sociales pour accéder à un emploi n'est pas compétitif et ne peut constituer un moyen égalitaire d'appariement. Nous admettons que le mode d'accès à l'emploi, non concurrentiel comme le réseau, est sans coût pour l'entreprise et le chômeur et peut conduire à un équilibre de Nash pour les deux agents. Cet équilibre n'est pas socialement optimal. Ainsi, mobiliser ses relations personnelles revient plus rentable que toute autre forme de recrutement [Mathieu F.-R. (1990)]. En effet, la sélection à l'embauche par le réseau ne retiendrait principalement que ceux qui ont une dotation suffisante de relations sociales, ce qui s'oppose à la théorie du filtre qui privilégie le capital humain comme signal de recrutement. Le réseau est susceptible de retenir les moins productifs pour l'économie d'une nation s'il est choisi pour

minimiser les coûts de recrutement. Bayer *et al.* [2005] ont justifié le bien-fondé de la prise en compte des relations de réseaux qui influencent de façon croissante l'effet des politiques économiques. Ce mode d'occupation amène à nous interroger sur l'adéquation de la théorie du signal et celle du filtre au problème de l'emploi des diplômés lorsque l'on doit intégrer l'aspect sociétal dans la théorie de la recherche d'emploi. Nous nous interrogeons aussi dans le cadre d'une théorie de choix, sur l'utilité des demandeurs d'emploi à choisir des réseaux ou des intermédiaires formels pour être occupés. Il s'agira de vérifier dans le cas de la Côte d'Ivoire certains résultats de travaux de recherche réalisés dans les pays développés. Pour ces études antérieures, les individus les plus diplômés utilisent les réseaux sociaux et ont plus de chance d'obtenir des contrats à durée indéterminée contrairement aux moins diplômés et surtout aux femmes qui mobilisent les intermédiaires institutionnels. On pourrait donc soutenir par hypothèse qu'en Côte d'Ivoire, les plus diplômés mobilisent moins les réseaux, contrairement aux femmes et aux moins diplômés, et que le réseau est devenu, toutes choses égales par ailleurs, le mode le plus efficace d'occupation. Nous supposons que les diplômés de formation classique utilisent plus le réseau que les diplômés issus de la formation professionnelle. Cet article s'articule autour de deux parties. La première présente la revue de la littérature et le cadre économétrique, la deuxième explicite le modèle, présente les données et les résultats empiriques.

I. LA REVUE DE LA LITTÉRATURE ET LE CADRE THEORIQUE

I. 1. La revue de la littérature

I. 1.1 Le contexte du marché du travail de la Côte d'Ivoire

La recherche d'emploi en Côte d'Ivoire est en étroite relation avec l'évolution du système éducatif du pays. L'histoire de la Côte d'Ivoire a enregistré deux systèmes éducatifs majeurs ; le système traditionnel et un autre avec l'introduction de la civilisation occidentale par les colons français. Le système éducatif traditionnel vise la transmission des us et coutumes aux jeunes générations afin de pérenniser les civilisations anciennes. Cette forme d'éducation n'a pas d'organisation administrative de type moderne, mais elle repose sur la crédibilité des plus âgés qui ont le gage de la sagesse et du pouvoir hiérarchisé. L'éducation est aussi l'affaire de tous, la famille ayant un sens large de la communauté. Toutefois, l'éducation devient restrictive pour ce qui est de l'apprentissage des spécialités, telle la formation de forgerons. Dans tous les cas, les savoirs et savoir-faire enseignés permettent aux initiés d'occuper des responsabilités dans la société en assurant la survie de la famille par la production de biens et de services nécessaires. La recherche d'emploi n'est à cette époque soumise à aucune contrainte de marché du travail et moins encore de marché de produits. Il s'agit simplement de satisfaire des contraintes d'une consommation primaire qui marque l'intégration et l'affirmation de tout homme dans une société africaine. Un chef de famille doit pouvoir garantir la quiétude de son ménage en lui assurant principalement un logement et de la nourriture par le travail. L'emploi est disponible par l'existence de terres cultivables.

La formation moderne basée sur l'écriture fut introduite en Côte d'Ivoire par l'école coranique inspirée de la religion musulmane. Ce système éducatif n'a pas d'organisation administrative mais se distingue de la formation traditionnelle en faisant intervenir des professionnels de l'enseignement. L'école coranique offre une éducation globale et intégrée qui inclut la formation morale.

À l'arrivée des colonisateurs, il existe deux formes d'éducation sur le territoire ivoirien. Une forme traditionnelle et une forme coranique qui permettent aux populations d'acquérir des connaissances. Face à ces systèmes éducatifs mal organisés, les colonisateurs français vont s'empresser de proposer, voire imposer, une nouvelle forme d'éducation. Elle sera la base du système éducatif moderne calqué sur l'école européenne. Les fondements de ce système seront posés en partie par les missionnaires

catholiques à qui les Français confient la tâche d'assurer les enseignements dans les premières écoles créées. L'expansion des écoles modernes sera plus rapide que celle des écoles coraniques. Bien organisé et bien structuré, le système éducatif moderne va devenir la principale forme d'éducation sur l'ensemble du territoire. Après la Seconde Guerre mondiale, le Général de Gaulle convoque une conférence à Brazzaville, capitale du Congo au terme de laquelle les participants conviennent de vulgariser l'éducation dans les colonies françaises d'Afrique. C'est en 1944, à la conférence de Dakar au Sénégal, que l'organisation pratique du système d'éducation des pays francophones a été décidée. À partir de ces écoles, la civilisation traditionnelle va connaître une transformation. La nouvelle génération épousera progressivement la civilisation moderne surtout pour ce qui est de l'intégration dans la société. Il faut désormais être scolarisé, avoir un niveau d'éducation concurrentiel pour pouvoir obtenir une occupation valorisante dans les emplois modernes en milieu urbain. Cependant, l'évolution de l'éducation ne pourrait à elle seule expliquer l'accès à l'emploi sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Il est nécessaire de prendre en compte les clivages ethniques et les disparités sociales nées de l'administration coloniale. En effet, le mode d'accès à l'emploi sur le marché du travail est endogène à la création de l'État de la Côte d'Ivoire. L'État a été créé après le découpage de la société par les Européens en groupes ethniques afin de mettre en place une administration coloniale, prémices de l'instauration de la politique de l'économie de plantation. Cette délimitation du territoire antérieure à l'indépendance s'est faite sur une base arbitraire mais à des fins objectives : partir des différenciations dialectiques existantes et arriver à créer des groupes de populations distincts par un ordre subjectif d'importance en termes d'émancipation, d'indigénat ou de civilisation. Ainsi selon l'ordre hiérarchisé des qualifications, les peuples du Sud-Est, les Agni, aristocrates et grands exploitants de l'agriculture d'exportation (café et cacao) sont mieux considérés que les autres peuples. Ils bénéficient de ce fait de la part des colons d'un pouvoir de domination sur les autres peuples du pays. Les peuples du Nord, commerçants, ont le sens des échanges, le goût du profit et sont des travailleurs dociles. En dehors du commerce, ils sont utilisés dans les plantations du Sud-Est comme main-d'œuvre. À ce titre, les Dioula et les Senoufo, originaires du Nord occupent une bonne place dans la classification. Les peuples originaires du centre, les Baoulé sans identité propre, sont assimilés aux Agni. Les peuples de l'Ouest, en particulier les Bété, peuple résistant vivant en zone forestière avec de petites parcelles agricoles, étaient disqualifiés et considérés comme des indigènes. Ainsi, les Bété ont été cantonnés principalement au travail forcé lors de la colonisation. Ils étaient aussi employés dans les plantations du Sud-Est. Cette région devient dès lors le grand pôle de production du café et du cacao, ce qui contribue à son développement à cette époque. La classification des peuples sera par la suite admise par le peuple ivoirien dans son ensemble comme une hiérarchisation héritée de l'administration coloniale. Ainsi naissent les clivages ethniques et les inégalités sociales renforcées par le développement inégalitaire des régions dans la concurrence de l'économie de plantation. Chaque région va réclamer son identité et sa valorisation par l'exploitation de l'agriculture d'exportation (café et cacao). L'éveil des consciences induit par les frustrations nées des discriminations sociales va conduire à la création d'associations à coloration ethnique et politique dans le but de valoriser et d'affirmer l'identité ethnique. La recherche d'une identité et d'une indépendance vis-à-vis de certains peuples considérés comme supérieurs est à l'origine du dualisme (État, ethnie) en Côte d'Ivoire. Ce dualisme a suscité plusieurs conflits dont le dernier est la crise militaire qui a débuté en 1999 jusqu'à ce jour [Chauveau J.-P. (2000)]. Cette dernière crise a inéluctablement rendu instable le marché du travail et renforcé les différenciations ethniques. Les effets inégalitaires et discriminants du réseau social sur le marché du travail en Côte d'Ivoire prennent donc involontairement source dans cette stratification des ethnies. On pourrait donc s'interroger : le réseau serait-il devenu un moyen de réduction des écarts d'inégalité de développement entre certaines ethnies ? Ou encore, le réseau social serait-il de fait, un système pour faire prévaloir la supériorité de certains peuples considérés comme dominants en suivant la structure hiérarchique établie par les européens ? Chauveau J-P et Dozon J-P

(1988) donnent des éléments de réponse à ces interrogations dans une approche sociologique de la création de l'État ivoirien. Pour eux, la Côte d'Ivoire s'est construite et développée autour de la cristallisation des ethnies. À cela il faut ajouter la recherche de l'identité et de la différenciation des peuples et surtout l'autonomisation des régions avec l'expansion de l'économie de plantation. Les groupes ethniques fonctionnent de ce fait comme des petits États différents d'un point de vue identitaire. Chaque micro-État cherchant à s'affirmer par son développement humain. Les clivages ethniques devraient donc avoir un impact inégalitaire sur le mode d'accès à l'emploi formel. Ce sont ces emplois formels et modernes, basés sur le salariat, qui constituent l'objet de cet article.

En considérant la dimension du capital humain dans la transformation de la société, la demande d'éducation à satisfaire par les pouvoirs en place devient préoccupante. La demande d'éducation augmente avec la croissance démographique en suivant une disparité selon les régions. La scolarisation des enfants sera particulièrement plus faible dans les régions du nord à forte communauté musulmane par rapport au reste du pays. Cependant la création d'infrastructures d'accueil adéquat ne suit pas la demande d'éducation. Les effectifs d'élèves vont croître et on assiste à la surcharge des salles de classe, ce qui aura inéluctablement une répercussion sur la qualité de la formation. Dans son rapport sur le défi de l'éducation en Côte d'Ivoire paru en 2003, l'Unesco estime le nombre d'élèves à 3 millions en 2002 dont 73 % relevant du primaire, 17 % du premier cycle du secondaire, 5 % du second cycle, 1 % de l'enseignement technique et professionnel et 4 % du supérieur. Ce niveau d'éducation a été atteint grâce à l'effort financier consenti par les gouvernements ivoiriens, les partenaires du développement comme la Banque mondiale et aussi au partenariat développé avec le secteur privé d'enseignement. Le pays a consacré environ 4 % de son PIB à l'éducation en 1999. En termes nominaux, les dépenses publiques d'éducation sont passées de 200,186 milliards de FCFA en 1992 à 315,68 milliards en 1999 (57,7 % en 7 ans). Si nous considérons la classe d'âge des 6-17 ans, comme population focale pour la scolarisation, sur un effectif total de 4 756 652 selon le Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 1998, seuls 2 147 812 sont scolarisés, soit 45 %. La situation est encore plus critique chez les filles où la proportion scolarisée est de 39 % pour un effectif de 2 433 628 élèves. Les résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 2002 montrent un taux d'accroissement global de scolarisation de 10,19 % sur 3 ans soit 3,32 % par an. Chez les filles, le taux d'accroissement des effectifs est de 10,17 % sur 3 ans soit 3,28 % par an. Ainsi, le taux d'accroissement annuel des effectifs est à peu près le même pour les filles et pour les garçons. L'éducation moderne induit ainsi une variante nouvelle au niveau de l'occupation de la population en emploi. À côté du travail traditionnel se développe plus rapidement le travail moderne corrélé avec la formation des ressources humaines.

Juste après les indépendances, le marché du travail moderne de la Côte d'Ivoire a besoin de main-d'œuvre et les demandes d'emploi sont quasiment satisfaites [Faure Y.-A. et Médard J.-F. (1982)]. C'est la période des investissements tous azimuts et de la quasi-gratuité de l'accès aux établissements publics de soins, de santé et d'éducation. L'emploi a crû de 4,1 % par an de 1975 à 1980 plus que proportionnellement à l'accroissement de la population. Mais cette embellie sera contrastée par la crise économique des années 1980 suivie de programmes drastiques d'ajustement structurel [Diomande K. (1997)]. Ainsi, dans le secteur moderne urbain, la Côte d'Ivoire est passée d'une situation proche du plein emploi en 1980 à un taux de chômage de 2 %. Le secteur public est contraint par les mesures de redressement du FMI et de la Banque mondiale à la limitation du recrutement et la liquidation d'un certain nombre d'entreprises de 1980 à 1985 [Alpha A. (1993)]. Après les mesures d'austérité adoptées dans la fonction publique, le nombre de fonctionnaires se situe à 285 000 en 2009. Cet effectif qui a très peu varié au cours des dernières années laisse une place plus importante au secteur privé formel qui emploie quant à lui 498 906 salariés en 2002, contre 556 678 en 1998. La baisse de l'emploi dans le secteur privé est la conséquence des crises politiques à répétition que connaît le pays

depuis 1999. De nombreuses entreprises ont fermé ou délocalisé leurs activités pour raison d'insécurité. Les différentes crises ont négativement influencé le marché du travail en Côte d'Ivoire. La courbe de croissance s'est donc inversée, entraînant une nette progression de la pauvreté avec des effets variables sur l'emploi, les revenus et la consommation alimentaire par exemple. Le gouvernement a identifié et adopté à cet effet plusieurs projets en vue de favoriser l'insertion des jeunes en difficulté. Les projets ont porté essentiellement sur la mise en œuvre de programmes courts de formation qualifiante, le redéploiement de la formation par apprentissage, la valorisation de l'artisanat. Pour l'enseignement supérieur, l'objectif poursuivi est l'amélioration de la qualité et de l'efficacité afin de disposer de formations qualifiantes débouchant sur l'emploi, en priorité dans le secteur privé. Ces mesures importantes n'ont pu à ce jour satisfaire l'insertion des jeunes scolarisés et venir à bout de la précarité des diplômés. La pauvreté a continué de croître passant de 10 % en 1985 à 36,8 % en 1995 et à 33,6 % en 1998 avant de monter à 38,4 % en 2002 selon l'INS et le document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) de 2002. La progression de la pauvreté est plus importante dans la ville d'Abidjan, avec environ 50 % en plus que dans les autres villes qui enregistrent une hausse d'un peu moins de 20 %. D'un point de vue sociologique, la pauvreté est la base de la progression des réseaux sociaux sur le marché du travail. Avec la pauvreté liée au recul de l'emploi et du revenu, l'individualisme qui existait moins dans cette société africaine est davantage adopté. Dans une société traditionnelle, celui qui détient des terres cultivables en donnera à un autre qui en a besoin pour le travail agricole. Par contre sur le marché du travail moderne, le diplômé qui détient une information relative à un emploi la gardera pour lui sans la partager et cherchera à privilégier ses intérêts personnels en utilisant le réseau afin d'augmenter ses chances à l'embauche [Mathieu F.-R. (1990)]. La difficulté d'accès à l'emploi moderne va contraindre la population et particulièrement les diplômés à s'orienter vers le secteur informel du marché du travail. Le secteur informel correspond principalement aux unités de production de petite taille, familiales, regroupant pour la plupart, des travailleurs aux compétences acquises non scolaires. Ce secteur qui est complémentaire au secteur formel de l'emploi échappe en général, et surtout en Côte d'Ivoire, à la comptabilité nationale. Il manque d'organisation et est difficilement appréciable de manière statistique. Ce secteur n'est pas né du seul fait d'un déséquilibre macroéconomique de la Côte d'Ivoire. L'emploi informel est d'abord une organisation culturelle et traditionnelle. Le travail informel est le reflet d'une identité ethnique, régionale et familiale. Le métier du commerce et du transport par exemple est plus pratiqué par les originaires du nord. Ils exercent aussi la mécanique automobile et l'artisanat (forgerons). Les connaissances pratiques liées à ces métiers sont transmises de génération en génération. Toutefois, le BIT (Bureau international du travail) montre que, depuis la crise économique des années 1980, le revenu des travailleurs dans le secteur moderne a baissé, entraînant une baisse de la demande de consommation des produits du secteur formel devenus très chers. Ainsi va se créer une dynamique de besoins de biens et services à bas prix produits en dehors du circuit formel. La réponse à cette demande de consommation et la recherche d'un revenu additionnel ou de subsistance seront à la base du développement de l'emploi informel. La dynamique de la demande crée ainsi la dynamique de l'offre. Le nombre de travailleurs dans le secteur informel augmente avec le nombre d'exclus du marché du travail formel à la suite de la mise en œuvre du programme d'ajustement structurel. L'emploi informel en Côte d'Ivoire croît ainsi au taux annuel de 5 % [Lachaud J.-P. (1995)]. D'autres études renforcent la description du secteur informel en Côte d'Ivoire. L'enquête 1-2-3 réalisée dans les principales agglomérations de l'UEMOA (Union économique et monétaire ouest-africaine) par les Instituts nationaux statistiques (INS) des États membres a permis de présenter les caractéristiques du secteur informel à Abidjan en 2002. Les résultats de cette enquête rappellent que 609 700 unités de production informelle (UPI) ont été identifiées à Abidjan. Ces unités de production comprennent 50,5 % de femmes et 39,8 % de jeunes de moins de 26 ans. Les travailleurs dans l'informel ont suivi en moyenne 3,6 années d'études. Les UPI à

Abidjan ont une taille moyenne de 1,6 salarié et sont constituées de petites industries (28,5 %), de commerce (40 %) et de services (31 %). Ce secteur informel emploie moins de salariés, 15 %, avec un fort taux d'auto-emploi, 69,7 %. La précarité est importante : 44 % des UPI sont sans local, 29,9 % et 8 % disposent respectivement de l'électricité et du téléphone. Le secteur informel permet à la population qui y exerce de subsister avec un revenu mensuel moyen de 94 000 FCFA. Le secteur informel, malgré son organisation qui échappe au contrôle du pouvoir public, a une contribution significative dans l'économie nationale. Les UPI ont une valeur ajoutée de 1449,4 milliards selon l'enquête faite à Abidjan. En Côte d'Ivoire, ce secteur dans son ensemble absorbe plus de chômeurs que le secteur moderne. Il est certes fluide comme tout marché concurrentiel, mais la barrière à l'entrée du secteur informel est, pour les diplômés de Côte d'Ivoire, le capital personnel d'investissement nécessaire pour être à son propre compte. La non-disponibilité d'un revenu personnel et les difficultés d'accès aux crédits bancaires rendent difficile l'accès à l'emploi informel. Cependant l'emploi informel aspire à évoluer et mérite l'encadrement de l'État qui l'utilise indirectement comme un secteur complémentaire de production de biens et services nécessaires aux besoins de consommation de toutes les couches de la population.

En 2002, le secteur informel se verra fortement perturbé par la crise militaire. Les individus se sont déplacés massivement en fuyant les zones sinistrées du Nord, en y abandonnant leurs activités pour s'installer en général à Abidjan au Sud sous la protection gouvernementale. Ce transfert de population sera accompagné d'une concentration plus forte des emplois informels à Abidjan, la capitale économique. L'emploi moderne connaîtra lui aussi à partir de 2002 une désorganisation significative.

I. 1.2. Approche de la théorie de la recherche d'emploi

La théorie de la recherche permet d'appréhender de manière satisfaisante le fonctionnement des marchés. Elle donne une explication à l'échange entravé sur les marchés par la présence de frictions informationnelles et de coûts de transaction. C'est Stigler [1961] qui, pour la première fois, a formalisé le comportement d'échange des agents économiques sur un marché en situation d'information imparfaite. Cette théorie prend de l'ampleur à partir du début des années 1970 grâce au développement de la théorie de l'arrêt optimal et à la nécessité d'offrir des fondements microéconomiques au concept de chômage naturel [Lucas et Prescott (1974)]. En prolongeant les idées de Stigler, McCall [1970] formalise le modèle de la théorie de la recherche d'emploi. Des synthèses de ces théories se retrouvent dans les travaux de Mortensen et Pissarides [1999], Cahuc et Zylberberg [2001].

La recherche d'emploi est un investissement dans la recherche d'information au sens néoclassique dont le rendement est l'obtention d'un emploi valorisant. L'efficacité de l'effort consacré à l'activité de recherche est liée au coût de prospection. Les activités de recherche sont multiples. Un chômeur consulte les petites annonces, envoie du courrier, se renseigne auprès d'organismes spécialisés, contacte ses amis, active ses réseaux, se déplace pour rencontrer d'éventuels employeurs, etc. [Bessy C., Marchal E. et Rieucau G. (2007)] ; Cahuc P. et Zylberberg A. (2003)]. Ces modes de recherche se résument en deux principaux groupes qui s'opposent. Les uns dits formels, regroupent les intermédiaires institutionnels publics et privés, les autres informels découlent de la mobilisation des liens sociaux. À ces deux grands groupes d'intermédiaires de recrutement s'ajoutent les candidatures spontanées, les annonces qui ont un caractère formel. Les modes formels assurent une recherche plus large sur un grand nombre d'offres d'emploi et permettent d'accumuler des informations standardisées sur le salaire, le type de contrat, la taille de l'entreprise, etc. En revanche, les modes de recherche informels ou les réseaux sociaux favorisent une prospection intensive et fournissent des informations plus précises sur les conditions de travail et les tâches à effectuer [Rees (1966)].

En parlant de prospection par le réseau social, les auteurs comme Clark [1999] mettent en avant la pertinence des caractéristiques individuelles, en particulier les niveaux d'éducation et l'expérience professionnelle. Marry [1992] soutient que les plus diplômés utilisent les modes marchands et les réseaux sociaux et elle précise par ailleurs que le capital humain est positivement lié avec la densité des connexions sociales ; les individus les moins diplômés s'orientent vers les intermédiaires de placement qui leur donnent accès gratuitement à des offres adaptées à leur niveau de qualification [Lizé (2000)]. Cette analyse semble buter contre les faits stylisés en Côte d'Ivoire où le réseau social apparaît, depuis le déséquilibre du marché du travail dû à la crise économique des années 1980, comme la voie la plus empruntée par les moins diplômés pour occuper un emploi. Au-delà de l'employabilité, nous nous intéressons à l'effet discriminant des relations sociales et au caractère égalitaire des intermédiaires institutionnels, des annonces et des candidatures spontanées. Ces effets égalitaires et inégalitaires des modes d'accès à l'emploi constituent le second élément d'intérêt de notre travail. Les intermédiaires institutionnels sont des agences publiques ou privées qui servent d'intermédiaires à l'embauche. Bull, Ornati et Tedeshi [1987] démontrent que, les intermédiaires institutionnels permettent d'augmenter la rentabilité de la prospection en réduisant en partie les coûts de recherche d'emploi. À partir de cette analyse, Baudry B. [1994] soutient l'efficacité des intermédiaires pour sélectionner des diplômés ayant une formation en adéquation avec les besoins des entreprises. Dans ce cas, les intermédiaires permettent de limiter le risque de sélection adverse. En outre, lorsque l'intermédiaire est en partenariat avec les employeurs en participant à la définition des critères de sélection des offres, il permet une recherche plutôt intensive [Sabatier M. (2003)].

Selon le mode de prospection, l'individu peut occuper sur sa trajectoire, des emplois stables ou des emplois de transition [Gazier B. (2005)]. Comme le constate Vincens [1981], la transition peut aussi déboucher sur une période d'inactivité, de chômage ou de changement fréquent d'emploi. Dans un souci de rendre plus fluide la compréhension de la trajectoire professionnelle, Vernières [1993] va plutôt insister sur la finalité du processus. C'est cette approche que nous retenons dans ce papier.

En Côte d'Ivoire, les coûts d'acquisition de l'information sont élevés pour les jeunes diplômés. On pourrait donc supposer que les chômeurs qui utilisent les réseaux sont rationnels. Les coûts des réseaux étant nuls, cette méthode d'accès à l'emploi deviendrait plus rentable que le recours aux modes de recherche formels [Cahuc P. et Fontaine F. (2004)]. Les diplômés demandeurs d'emploi ne bénéficient pas d'allocation chômage, pas plus que de contrats aidés tels qu'ils existent dans les pays développés comme la France [Cahuc P. et Carcillo S. (2006)]. S'ils existaient, ces contrats pourraient à terme déboucher éventuellement sur des emplois stabilisés. L'analyse néo-institutionnelle des agences de placement sur le marché du travail s'inscrit dans l'approche menée par Rees [1966] en intégrant l'action des services de placement en tant que pourvoyeurs d'informations. Il ressort de la plupart des travaux que les grandes entreprises s'adressent aux services publics et privés de placement pour pourvoir un emploi [Bessy *et al.* (2007)], tandis que les petites entreprises recourent aux réseaux sociaux [Marsden, Campell (1990)]. Marchal et Rieucan [2009] s'inscrivent dans cette analyse du recrutement recourant à des canaux diversifiés. Elles mettent en opposition les annonces d'offres d'emplois qui diffusent des informations à distance et les relations familiales qui donnent un jugement de proximité des caractéristiques des candidats à l'embauche.

L'allongement de la file d'attente des diplômés en Côte d'Ivoire s'apparente à une offre illimitée de main-d'œuvre. Dans ce cas, l'accès à l'emploi et la réponse au chômage passeraient par l'acceptation du salaire du marché pour tendre vers l'équilibre de plein emploi au sens de la théorie classique. Le modèle d'Arthur Lewis [1954] s'inscrit dans cette approche. Son modèle qui est le fondement de l'économie du développement, analyse la croissance économique dans un processus de transfert de la force de travail abondante d'un secteur traditionnel agricole vers un secteur capitaliste moderne. Dans cette approche, la croissance de l'emploi est liée à la croissance de production du secteur capitaliste

moderne. Toutefois, l'expansion de ce dernier dépend du taux d'investissement industriel. Ce point constitue une limite du modèle de Lewis dans le cas de la présente étude où le contexte économique et politique de la Côte d'Ivoire est moins favorable à un accroissement de l'investissement industriel privé susceptible de favoriser la création d'emplois. La limite de ce modèle correspond à la disparition de la conception du plein emploi et de la prise en compte ϕ dans l'analyse du marché du travail ϕ du chômage involontaire persistant.

Harris et Todaro [1970] partiront des limites du modèle de Lewis pour approfondir les concepts de l'économie du développement en prenant en compte l'existence du chômage. Une réponse au chômage lié au secteur moderne capitaliste a été l'auto-emploi dans le sens de l'emploi informel. La création d'emploi pour compte propre étant rigide sur le marché du travail, les modes les plus accessibles d'insertion des diplômés sont, toutes choses égales par ailleurs, les réseaux et les intermédiaires institutionnels. Dans le cas de la Côte d'Ivoire, les réseaux sont des instruments qui s'éloignent de la logique microéconomique de la théorie de la concurrence et ils font émerger des paradigmes sociétaux. Ainsi le réseau social devient couramment la règle en matière de recrutement et la recherche d'emploi par les intermédiaires institutionnels, l'exception. Toutefois, le réseau est-il plus efficace du point de vue qualitatif ou permet-il simplement de favoriser la sélection quantitative à l'embauche ?

Dans cet article, nous chercherons à vérifier ce point. Nous apprécierons à cet effet la corrélation entre les niveaux d'études ou les diplômes et le mode d'accès à l'emploi utilisé pour être occupé. Il s'agit de mettre en exergue le choix d'une stratégie plus rentable pour occuper un emploi dans une situation d'asymétrie d'information où l'offre est supérieure à la demande sur le marché du travail. Pour ce faire, nous analyserons les sorties du chômage en mettant l'accent sur les emplois instables (contrats à durée limitée, CDD) et les emplois stables (contrats à durée illimitée, CDI). L'efficacité du mode d'accès sera appréciée dans cette approche par la qualité des emplois qu'il permet d'occuper.

I. 2. Le cadre économétrique

Niland J.R. [1972] a donné une analyse plausible de l'attitude des diplômés lorsque leur offre augmente au moment où la demande de travail des employeurs baisse. Pour lui, en période d'excès d'offre, les diplômés ne sont pas confrontés à une alternative entre emploi et chômage, mais ils arbitrent entre un emploi stable et un emploi précaire.

Pour analyser les déterminants de l'accès à l'emploi, il existe différentes méthodes économétriques selon la nature des variables expliquées et explicatives. Ces méthodes permettent d'analyser l'employabilité ou la participation d'un individu au marché du travail. Dans la présente étude par contre, nous partons des résultats de l'employabilité des diplômés pour tester la stabilité des emplois (CDD ou CDI) obtenus selon le mode de prospection. Le contrat d'embauche est alors analysé comme variable endogène [Abraham K. G. & Medoff J.-L. (1980)]. L'équation de la stabilité de l'emploi comprend, entre autres variables explicatives, le mode de prospection du marché. La double influence des caractéristiques individuelles sur le type d'emploi (CDD ou CDI) et le choix des modes de recherche risque de conduire à des biais d'endogénéité lors de l'évaluation de l'efficacité des stratégies de prospection. Cette variable qualitative est *a priori* non exogène. Elle est dichotomique et a pour modalités le réseau social et les intermédiaires institutionnels d'accès à l'emploi. Du fait de son caractère endogène, nous estimerons simultanément deux équations à l'aide d'un probit bivarié. Cette méthode est inspirée des travaux de Lollivier S. [2002 ; 2001], Peugny [2007], Givord [2005] et de Sabatier [2002]. Bessy et Larquier [2010], Marchal et Rieucan [2009] ont une approche correspondant à chacune de nos équations du probit bivarié prises séparément. Lollivier analyse quant à lui le choix d'activité d'une femme en France dont le conjoint est salarié, en prenant en compte la fécondité

(nombre d'enfants) considérée comme une variable qualitative, dichotomique. Le même modèle peut être estimé en deux étapes dans une approche dynamique où l'on chercherait à mettre en évidence l'impact de l'intensité de recherche d'emploi sur le délai de sortie du chômage. En pareille situation, il existerait un biais de sélection dont la correction se ferait en recourant à la technique proposée par Heckman [1978]. Docquier, Sébastien et Perelman [1998] ont utilisé la méthode séparée pour mettre en évidence l'influence du capital humain sur l'emploi et la formation des salaires en Belgique.

Dans cette étude, en prenant comme variable endogène le choix du mode d'accès à l'emploi, nous cherchons à analyser simultanément les déterminants de la qualité des sorties de chômage et les caractéristiques des individus qui utilisent un mode donné d'accès à l'emploi. Ce modèle de comportement individuel, traduit la relation entre le marché du travail, le capital humain et les stratégies sociétales d'insertion.

II. PRESENTATION DU MODELE ET DES RESULTATS EMPIRIQUES

II. 1. Présentation du modèle

L'estimation économétrique de cette étude est basée sur des données transversales de l'enquête de niveau de vie de la population ivoirienne, réalisée par l'Institut national de Statistique (INS) en 2002. Cette enquête en coupe instantanée a permis de définir les caractéristiques des diplômés sur le marché du travail, avec des niveaux allant du certificat d'études primaire et élémentaire (CEPE) au doctorat. L'échantillon de l'étude comporte une population de 3 353 individus. Les études sur la recherche d'emploi mettent généralement l'accent sur l'intensité de prospection appréciée par le nombre de modes ou stratégies utilisés par le demandeur d'emploi [Devine et Kiefer (1993)]. L'objectif de ces études est de mettre en relation l'efficacité de recherche et le délai de sortie du chômage. Pour la présente étude nous utilisons une observation des individus faite par l'INS qui n'est pas longitudinale ; néanmoins, l'enquête nous permet d'analyser l'effet des modes d'accès à l'emploi sur la qualité des emplois occupés à une période donnée. Le choix des données de l'année 2002 est aussi dicté par la situation politique et économique du pays. La crise économique qui a débuté en 1980 a influencé négativement le marché du travail, et le recul de l'emploi s'est trouvé accentué par la crise politique que connaît la Côte d'Ivoire depuis l'année 1999. À partir de ces données, l'accent est mis sur la pertinence du réseau social et des intermédiaires institutionnels en tant que variables explicatives de l'accès à un CDD ou CDI.

En utilisant un probit bivarié on suppose que la probabilité d'occuper un CDD ou un CDI est corrélée à la probabilité d'avoir recours aux réseaux sociaux ou aux intermédiaires institutionnels. Ainsi, nous modélisons deux équations, en tenant compte de la corrélation de leurs termes d'erreurs [Wooldridge (2002) ; Greene (1998) ; Greene (2003)].

*** Le modèle probit bivarié se formalise comme suit :**

$$\begin{cases} y_{i1}^* = x_{i1}\beta_{i1} + \alpha y_{i2} + u_{i1} \\ y_{i2}^* = x_{i2}\beta_{i2} + u_{i2} \end{cases} \quad (1)$$

Les variables y_{i1} et y_{i2} représentent respectivement le type de contrat et le mode recherche de l'emploi occupé. x_{i1} et x_{i2} sont des vecteurs de variables explicatives qui décrivent les caractéristiques individuelles, la situation géographique, l'occupation des parents... y_{i1}^* et y_{i2}^* sont les variables latentes expliquées par la combinaison linéaire de x_{i1} et x_{i2} .

y_{i1}^* désigne implicitement l'utilité ou la satisfaction non observée que le diplômé tire de l'occupation d'un CDD ou d'un CDI. y_{i2}^* désigne de même l'utilité tirée du choix des intermédiaires ou des réseaux sociaux. Pour une utilité supposée croissante et positive, $y_{ij}^* > 0$ et $y_{ij}^* < 0$ dans le cas d'une désutilité.

On a ainsi :

$$\begin{cases} y_{i1} = 1 \text{ si } y_{i1}^* > 0 \\ 0 \text{ si non} \end{cases} \text{ et } \begin{cases} y_{i2} = 1 \text{ si } y_{i2}^* > 0 \\ 0 \text{ si non} \end{cases} \quad (2)$$

* Les Conditions d'application du probit bivarié

Sous la condition de la loi normale appliquée dans le cas du modèle probit bivarié on a :

$$u_1 = \rho_1 v + \varepsilon_1$$

$$u_2 = \rho_2 v + \varepsilon_2$$

$E(u_{i1}) = E(u_{i2}) = 0$, $\text{Var}(u_{i1}) = \text{Var}(u_{i2}) = 1$ (la variance est normalisée à 1) et

$\text{Cov}(u_{i1} , u_{i2}) = \rho \rho \in [0,1]$;

$$\begin{pmatrix} u_1 \\ u_2 \end{pmatrix} \rightarrow N \left[\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma_1^2 & \rho \sigma_1 \sigma_2 \\ \rho \sigma_1 \sigma_2 & \sigma_2^2 \end{pmatrix} \right], \text{Var}(u_{i1}) = \text{Var}(u_{i2}) = 1, \text{ on a: } \begin{pmatrix} u_1 \\ u_2 \end{pmatrix} \rightarrow N \left[\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix} \right]$$

Dans un système d'équations, si la corrélation est nulle ($\rho = 0$), il n'y a pas d'endogénéité. Autrement dit, si $\rho \neq 0$, la seule estimation de la première équation sans tenir compte de la seconde peut comporter un biais d'endogénéité [Ekert-Jaffe Olivia et Terraz Isabelle (2006)].

Le modèle probit bivarié offre quatre 4 solutions possibles lorsque les deux variables dépendantes sont expliquées simultanément avec les termes d'erreur u_{i1} et u_{i2} normalement et conjointement distribués. C'est le cas spécifique de notre modèle et on a :

$$(y_{i1} = 0, y_{i2} = 1), (y_{i1} = 1, y_{i2} = 0), (y_{i1} = 0, y_{i2} = 0) \text{ et } (y_{i1} = 1, y_{i2} = 1);$$

$(y_{i1} = 1, y_{i2} = 1)$ est par exemple, l'ensemble des diplômés qui ont obtenu un emploi de type CDI et qui ont utilisé les réseaux sociaux pour y parvenir. Ce résultat éclairera la problématique de cette étude.

II. 2. Statistiques descriptives et présentation des résultats empiriques

II. 2. 1. Statistiques générales

Le chômage, à l'instar de ce qui se passe dans les autres pays de l'Afrique de l'Ouest est une préoccupation majeure en Côte d'Ivoire. Le taux de chômage a continûment augmenté depuis la crise politique que traverse le pays. Il est passé de 4,9 % en 1998 à 8,7 % en 2002 selon l'INS.

La population des individus bien formés, recherchant un emploi moderne, connaît un accroissement sensible. Ce phénomène est essentiellement urbain. La croissance annuelle de la population active est

de 4,2 % en 1999 et le taux de croissance démographique de la population totale est de 3,3 % [RGPH (1998)]. Au niveau de l'enseignement supérieur, le nombre d'étudiants à l'université croît annuellement de 6,1 % et les effectifs des grandes écoles ont augmenté au rythme de 7,28 % selon le rapport 1998 sur l'enseignement supérieur. Cette croissance démographique affecte indirectement la transparence du marché du travail dans les pays en développement en période de rigidité de création d'emploi. La population augmente plus vite et les structures d'information sur l'emploi ne suivent pas. Tout le monde n'accède donc pas simultanément à l'information sur la disponibilité des emplois et certains même ne la reçoivent pas du tout.

Dans ce contexte d'embauche très sélective en Côte d'Ivoire, le type de formation suivie par l'étudiant est devenu une variable déterminante pour l'insertion des diplômés du supérieur. Les diplômés techniques offrent plus de chances de s'insérer dans le secteur moderne urbain.

II. 2.2 Description des variables du modèle

Le tableau 1 présente de façon détaillée les variables du modèle exprimées en pourcentage de la population observée. La répartition de la population se fait par le genre. Le tableau 2 présente la population occupée selon le mode de recherche d'emploi.

TABLEAU 1 :

Description statistique des variables en pourcentage de la population observée

Variables	Femme (%)	Homme(%)	Total
Sexe	48.61	51.39	100
Marié	29	31	60
Emploi (Père ou Mère)	15.72	19.36	35.08
Tranche d'âge			
[18-25[06.8	09.10	15.90
[25-35[22.10	22.58	44.68
[35-45[10.74	10.17	20.91
[45-64[08.98	09.54	18.52
Handicapé	0.4	0.72	1.12
Diplôme de formation générale			
CEPE	24.6	26	50.6
BEPC	08.29	11.20	19.49
BAC	02.65	03.13	05.78
DEUG ou LICENCE	02	01.85	03.85
MAITRISE ou DEA	01.82	02.15	03.97
DOCTORAT	0.57	0.39	0.96
Diplôme professionnel ou technique			
CAP ou BEP	02.86	02.6	04.92
BP ou BT	01.04	01.37	02.41
BTS ou DUT	03.82	02	05.82
INGENIEUR	0.86	0.66	1.52
Type de Formation			
Classique	42	46.2	88.2
Professionnelle ou Technique	06.60	05.2	11.80
Expérience Professionnelle			
Sans expérience	43	44.46	87.46
Avec expérience	05.7	06.84	12.54
Emploi			
Chômage	18.10	17.06	35.16
Occupé	30.51	34.33	64.84
Mode d'accès à l'emploi occupé			
Réseaux sociaux	16.73	18.88	35.51
Intermédiaires institutionnels	16.78	15.45	32.13
Contrat d'embauche			
CDD	08.62	10.22	18.84
CDI	21.9	24.10	46
Lieu de résidence géographique			
Abidjan	23.83	24.75	48.58
Centre	03.76	04.5	08.26
Nord	03.01	02.77	05.78
Grand Ouest	04.86	04.92	09.78
Sud sans Abidjan	04.15	04.47	08.62

Source : Calcul de l'auteur à partir des données de l'INS.

TABLEAU 2 :

Répartition en pourcentage de la population occupée selon le mode de prospection

Variables	Prospection par les int. Inst.		Total	Prospection par le réseau		Total
	CDD	CDI		CDD	CDI	
Sexe						
Femme	07.64	13.61	21.25	05.66	20.15	25.81
Homme	08.51	15.32	23.83	07.87	21.85	29.12
Situation Matrimoniale						
Célibataire	07.60	13.20	20.80	04.46	17.89	22.35
Marié	08.55	15.73	24.28	08.46	24.10	32.56
Tranche d'âge						
[18-25[04.32	07.96	12.28	05.01	15.04	20.05
[25-35[08.32	13.06	21.38	05.47	20.51	25.98
[35-45[02.21	04.32	06.53	02.71	07.60	10.31
[45-64[01.29	03.59	04.88	02.85	07.54	10.39
Handicapé	0.23	0.26	0.49	0.18	0.18	0.36
Diplôme de formation générale						
CEPE	04.14	07.63	11.77	07.17	23.60	30.77
BEPC	04.23	06.35	10.58	02.62	09.71	12.33
BAC	01.52	03.36	04.88	0.55	01.29	01.84
DEUG ou LICENCE	0.87	02.07	02.94	0.64	01.33	01.97
MAITRISE ou DEA	01.10	02.25	03.35	0.41	0.87	01.28
DOCTORAT	0.32	0.73	01.05	0.14	0.23	0.37
Diplôme Professionnelle ou Tech.						
CAP ou BEP	01.92	01.79	03.71	0.55	0.07	02.62
BP ou BT	0.41	0.96	01.37	0.27	01.06	01.33
BTS ou DUT	01.20	02.53	03.73	0.41	01.42	01.83
INGENIEUR	0.28	01.10	01.38	0.09	0.37	0.46
Type de Formation						
Classique	13.38	25.40	38.78	11.45	37.40	48.85
Professionnelle ou Technique	02.76	03.54	06.30	01.47	04.60	06.07
Expérience Professionnelle						
Sans expérience	14.54	24.06	38.60	10.67	34.50	45.17
Avec expérience	01.61	04.88	06.49	02.25	07.50	09.75
Emploi o (occupé)	16.14	28.93	45.07	12.92	42	54.92
Lieu de résidence géographique						
Abidjan	05.89	14.49	20.38	05.98	20.19	26.17
Centre	01.66	02.02	03.68	01.75	03.63	05.38
Nord	01.52	01.61	03.13	01.15	02.53	03.68
Grand Ouest	01.52	03.08	04.60	0.51	04.32	04.83
Sud sans Abidjan	01.79	02.71	04.50	01.47	04.37	05.84

Source : calcul de l'auteur à partir des données de l'INS.

Ce tableau 2 ne présente que les individus occupés, les chômeurs n'étant pas pris en compte. La proportion importante des individus issus de la formation classique et de ceux qui sont sans expérience est due à la prise en compte des titulaires du diplôme de CEPE dans l'échantillon. Le tableau décrit les proportions dans lesquelles les diplômés mobilisent les

réseaux ou les intermédiaires institutionnels pour occuper un CDD ou un CDI. Les résultats en pourcentage sont obtenus à partir d'un tableau croisé dynamique.

Les statistiques du tableau (2) montrent que pour occuper un CDI, les diplômés ont recours au réseau social plus que proportionnellement aux intermédiaires institutionnels. Lorsque nous considérons le genre, les femmes parviennent aux CDI par le réseau dans une proportion plus grande que celle des hommes. De même, les personnes mariées ont une propension à recourir davantage aux relations sociales que les célibataires. On constate aussi que l'utilisation du réseau croît dans la tranche d'âge de 18 à 35 ans. Au-delà de cette tranche, la tendance à choisir le réseau baisse et se stabilise. Les plus âgés arrivent donc à s'insérer en utilisant, avec une faible intensité, leurs contacts personnels.

Quant à la formation, les niveaux d'études classiques s'apprécient dans le même sens que les tranches d'âges. Ici, les individus ayant de faibles niveaux de diplômes (CEPE et BEPC) utilisent en nombre considérable leurs relations et cette tendance décroît avec l'élévation du niveau de diplôme. Contrairement à la formation classique, la formation professionnelle ou technique sollicite moins le réseau. Les diplômés de cette formation se tournent davantage vers les intermédiaires institutionnels pour l'insertion.

Les intermédiaires institutionnels semblent un mode de prospection plus accessible aux handicapés que la mobilisation de réseau social. Quant au lieu de résidence géographique, il montre un pic du recours au réseau pour l'insertion des diplômés habitant la ville Abidjan qui est la capitale économique du pays. Les autres zones de résidence sont dans des proportions voisines et faibles d'usage du réseau, le plus faible taux observé étant celui de la région du nord.

II. 3. Les résultats empiriques

TABLEAU 3 :

Résultats de l'estimation du modèle Probit bivarié

Variabes	Coefficients	Effets marginaux
Equation du type de contrat		
Sexe	-.033(.055)	-.017(.020)
Tranche d'âge		
[25-35[-.047(.078)	-.012(.028)
[35-45[-.151(.097)	-.021(.035)
[45-64[-.198(.107)	-.020(.037)
Diplôme de formation générale		
CEPE	.128(.118)	.096** (.40)
BEPC	.230**(.112)	.077**(.038)
BAC	.583***(.163)	.094**(.043)
DEUG ou LICENCE	.363**(.161)	.066(.050)
MAITRISE ou DEA	.479***(.164)	.054(.052)
DOCTORAT	.517**(.262)	.061(.078)
Diplôme Professionnelle ou Tech.		
BP ou BT	.384**(.194)	.103*(.056)
BTS ou DUT	.533***(.167)	.087*(.047)
INGENIEUR	.858***(.243)	.160***(.054)
Expérience Professionnelle	.132(.086)	.044*(.026)
Mode d'accès au contrat	1.37***(.273)	.120***(.021)
Lieu de résidence géographique		
Abidjan	.131*(.072)	.073***(.022)
Centre	-.164(.098)	-.043(.037)
Sud sans Abidjan	.350***(.103)	.121***(.030)
La constante	-.495(.195)	
Equation du mode d'accès à l'emploi		
Sexe	-.024(.057)	-.010(.022)
Marié	-.064(.057)	-.019(.025)
Père ou Mère occupé	-.061(.054)	-.016(.024)
Tranche d'âge		
[25-35[.061(.081)	.018(.032)
[35-45[.313***(.102)	.110***(.039)
[45-64[.458***(.109)	.163***(.039)
Handicapé	-.601**(.291)	-.205*(.113)
Diplôme de formation générale		
BEPC	-.362***(.074)	-.148***(.029)
BAC	-1.12***(.125)	-.402***(.034)
DEUG ou LICENCE	-.765***(.136)	-.295***(.045)
MAITRISE ou DEA	-1.164***(.148)	-.409***(.038)
DOCTORAT	-1.171***(.255)	-.409***(.060)
Diplôme Professionnelle ou Tech.		
BP ou BT	-.556***(.173)	-.212***(.064)
BTS ou DUT	-1.03***(.130)	-.375***(.037)
INGENIEUR	-1.20***(.224)	-.416***(.054)
Type de formation	-.348***(.086)	-.149***(.034)
Expérience Professionnelle	.273***(.078)	.104***(.029)
Lieu de résidence géographique		
Abidjan	.166***(.065)	.060**(.028)
Centre	.165(.104)	.060(.042)
Grand Ouest	.047(.091)	.014(.040)
La constante	.315***(.099)	

*** : significatif au seuil de 1%, ** : significatif au seuil de 5%, * : significatif au seuil de 10%

Observation= 2174 ; Wald χ^2 (38) =483.94 ; Log likelihood= -2621.4178 Likelihood-ratio test of $\rho=0$: $\chi^2(1)= 4.62349$ Prob> $\chi^2= 0.0315$
--

Le codage des variables : la variable dépendante Contrat de travail prend la valeur 1 pour le CDI qui est la référence et 0 pour le CDD. Le mode d'accès à l'emploi occupé prend la valeur 1 pour le réseau qui est la référence et 0 pour les intermédiaires institutionnels. La variable sexe prend la valeur 1 pour homme et 0 pour femme, la situation matrimoniale prend 1 pour les mariés et 0 pour les non mariés, le type de formation prend 1 pour la formation professionnelle et 0 pour la formation générale ou classique, la tranche d'âge est une variable catégorielle dont la référence est la tranche d'âge inférieure [18-25[. L'âge varie donc de la tranche [18-25[à [45-64[. Cette variable a un caractère continu. Les formations classiques et professionnelles sont présentées par niveaux de diplôme pour apprécier l'effet spécifique de chaque diplôme sur la variable dépendante. Les diplômes sont classés par ordre croissant afin de les interpréter comme une variable continue. Quant au lieu de résidence géographique, le nord est la référence du fait de son faible taux de scolarisation et d'un bassin d'emplois moins représentatif au plan national. L'expérience professionnelle est une variable continue exprimée en nombre d'années d'expérience.

Les résultats du tableau 3 montrent les liens entre les caractéristiques des diplômés, leur lieu de résidence et les variables expliquées du modèle que sont le contrat et le mode d'accès à l'emploi occupé. Il reste à établir les relations qui lient les variables explicatives du modèle et spécifiquement la probabilité d'un individu d'être en situation de contrat à durée indéterminée en ayant eu recours au réseau social. Il suffira pour cela de calculer les effets marginaux nets du modèle probit bivarié [Greene (1997)] : le tableau 4 donne les résultats obtenus. Les effets nets montreront la significativité de l'influence d'une variable explicative donnée sur les deux variables dépendantes. Le signe positif d'un coefficient d'une variable explicative quantitative (analysée comme variable continue) signifie que l'augmentation de cette variable indépendante influence positivement la variable expliquée. Dans le cas des variables binaires, le signe positif met en relation les modalités de référence (codées 1) de la variable explicative et de la variable expliquée.

TABLEAU 4 :

Résultats des effets marginaux du probit bivarié mettant en relation CDI et Réseaux sociaux

$y = \Pr(\text{contrat}=1, \text{Mode d'accès à l'emploi occupé}=1) (\text{predict}) = .2842395$

Variables	dy/dx	x
Sexe	-.0160115	.529439
Situation matrimoniale	-.0198603	.568537
Emploi Père ou mère	-.0186715	.358786
Tranche d'âge		
[25-35[.0067137	.473781
[35-45[.05363	.168353
[45-64[.0820558	.152714
Diplôme de formation générale		
CEPE	.0328307	.425483
BEPC	-.0565387	.229071
BAC	-.199766	.067157
DEUG ou LICENCE	-.147846	.049218
MAITRISE ou DEA	-.2137284	.2166543
DOCTORAT	-.2121437	.014259
Diplôme Professionnelle ou Tech.		
BP ou BT	-.0892084	.027139
BTS ou DUT	-.1872047	.055658
INGENIEUR	-.1920799	.018399
Type de formation	-.1025134	.123735
Handicapé	-.1618299	.00874
Expérience Professionnelle	.0891491	.162374
Mode d'accès au contrat	.3182606	.549218
Lieu de résidence géographique		
Abidjan	.0848871	.465501
Centre	.0057479	.090616
Sud sans Abidjan	.08713	.094296
Grand Ouest	.0146511	.103496

dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

À partir des estimations du modèle, nous pouvons dire que l'analyse du mode d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire a abouti à des résultats proches de nos attentes exprimées en hypothèses d'approche de cette étude.

L'équation d'accès à un contrat de type CDD ou CDI présente les résultats suivants : les hommes accèdent moins aux emplois stables que les femmes. Cependant, l'effet marginal de la variable sexe est moins significatif. L'âge est un indice caractérisant l'individu, il a un effet positif net (selon les effets marginaux nets) à la fois sur la stabilité des emplois et le recours aux réseaux sociaux. Les individus utilisent les réseaux sociaux au fil de l'âge pour obtenir un emploi stable. Cependant, seule, l'avancée en âge n'influence pas positivement l'accès à un emploi stable sur le marché du travail vu le signe négatif de cette variable dans l'équation du contrat. Un niveau de diplôme plus élevé permet en général d'accéder à un emploi stable, comme le montre le signe positif de cette variable. En revanche, il est à noter de façon spécifique que les diplômés élevés de formation classique conduisent davantage à des emplois instables. Ces résultats sont conformes à ceux de Fougère [1989] qui précise que la

formation la plus élevée confère « une prime à la sortie » du seul chômage de courte durée, ce qui ne garantit pas la sécurité de l'emploi. Quant à la formation technique, plus le niveau d'étude augmente, mieux les emplois se stabilisent. Pour tous les diplômés en général, la prospection du marché du travail par le réseau social débouche plus sur des contrats à durée indéterminée. De ce fait, le réseau social peut être qualifié de plus efficace que les intermédiaires institutionnels sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Ce résultat reflète l'impact significatif de l'asymétrie d'information sur le marché du travail dans les pays en développement et en Côte d'Ivoire en particulier. Les travaux de Boumahdi et Lemistre [2007] aboutissent au même résultat. Ils soulignent à cet effet que pour des jeunes de niveau équivalent, les employeurs peuvent pallier le déficit informationnel en recrutant des jeunes cadres dont les aptitudes leur sont recommandées par leurs réseaux familiaux. Jean-Pierre Lachaud [2000] obtient des résultats identiques en mettant en relation le statut social et la qualité de l'insertion des diplômés dans les grandes villes de l'Afrique subsaharienne, ce qui exprime le caractère discriminatoire et inégalitaire du réseau.

Si l'on relève une faible disparité de la qualité de l'emploi sur l'ensemble du territoire comparativement à la région du Nord, le bassin du centre, lui, présente la particularité d'offrir des emplois à durée déterminée.

Les résultats de l'équation du mode d'accès à l'emploi occupé sont aussi en adéquation avec nos hypothèses. Il en ressort que les célibataires ont recours aux réseaux sociaux et que les mariés passent par les intermédiaires institutionnels pour obtenir un contrat de travail. Le signe négatif du genre explique que les femmes accèdent à un contrat de travail en privilégiant le réseau social. L'occupation des parents ne semble pas orienter la stratégie de recherche d'emploi des enfants vers le réseau social. Ce résultat met en évidence la complexité du marché du travail dans les pays en développement et s'oppose aux résultats obtenus dans les pays développés. On peut en tirer quelques enseignements : d'une part les emplois occupés par la plupart des agents ont une faible qualification et ne permettent pas à leurs détenteurs d'avoir un pouvoir de décision pouvant influencer l'insertion ; d'autre part, si on retient l'hypothèse de réseau social comme un mode d'accès à l'emploi plus efficace, il est admissible que ce réseau soit entretenu par une minorité d'agents qui détiennent à eux seuls le pouvoir d'information et de distribution des emplois de qualité. Par contre, pour ce qui est de l'éducation, plus le niveau de qualification augmente, moins les diplômés utilisent les réseaux sur le marché du travail. Ce résultat infirme notre hypothèse de base selon laquelle comparativement aux pays développés où les plus diplômés utilisent le réseau, dans les pays en développement comme la Côte d'Ivoire, ce sont les moins diplômés qui ont recours aux relations sociales pour occuper un emploi stable. Les plus diplômés, plus confiants, préfèrent opter pour les intermédiaires institutionnels. Le doctorat et le diplôme d'ingénieur confortent bien cette analyse avec des effets marginaux significativement différents de zéro. Ce résultat est obtenu par Ioannides Y. et Loury L. [2004]. Ils arrivent à confirmer que les diplômés les plus éduqués sont les moins susceptibles de trouver un emploi par l'intermédiaire des réseaux. Fontaine F. [2006] nuance ce résultat en précisant que le différentiel de degré d'usage des réseaux entre les individus moins qualifiés et ceux qui le sont le plus n'est pas clairement établi.

Les diplômés de formation générale passent par les réseaux et ceux de formation technique ou professionnelle utilisent les intermédiaires institutionnels. Quant aux handicapés, l'assistance des structures légales de placement leur permet d'occuper un emploi. À l'inverse, l'expérience professionnelle a un impact positif sur les relations sociales, sur le marché du travail et favorise aussi l'accès à un emploi stable comme le montre l'équation du contrat. Les individus qui se familiarisent avec le milieu de l'emploi acquièrent une crédibilité de la part des employeurs. Bas Van der Klaauw et Aico Van Vuuren [2010] partagent l'idée que l'expérience en emploi augmente la chance d'en trouver un nouveau. L'âge s'interprète dans le même sens : les plus âgés profitent de leurs connaissances sociales et professionnelles pour identifier un emploi de qualité. Comparativement à la région du

Nord¹ où les diplômés accèdent à un emploi occupé par la voie du réseau social, le lieu de résidence géographique est déterminant, montrant clairement une certaine discrimination liée à l'espace géographique qu'il est nécessaire de corriger par l'action de la décentralisation. Les travaux de Cavaco et Lessueur [2002], Choffel et Delattre [2003] soulignent la pertinence de la dimension spatiale dans les facteurs d'inégalité sur le marché du travail.

Les résultats des effets marginaux nets du tableau 4 ont pour objet de renforcer les observations précédentes. En somme, l'occupation d'un emploi stable en termes de CDI en sollicitant les réseaux sociaux est influencée positivement par l'âge, l'expérience professionnelle et la résidence dans les régions autres que celle du Nord. Le capital humain indique ici que, lorsque les individus ont un niveau d'éducation plus élevé, ils utilisent moins de réseaux sociaux et le prolongement des études conduit à des emplois instables. Ce résultat est particulièrement marqué pour les diplômés de formation classique. Le genre, la situation matrimoniale et l'occupation d'un parent n'influencent pas significativement et positivement les CDI et l'usage du réseau. Par contre, nous retenons finalement que tout diplômé qui utilise le réseau a plus de chances d'accéder à un emploi stable.

De l'analyse des résultats précédents, il convient de tirer les implications suivantes en termes de politiques économiques.

Il ressort des observations de l'étude que l'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire est influencé par l'asymétrie de l'information sur le marché du travail et le développement des réseaux sociaux. Ce phénomène qui est devenu perceptible à partir de la crise économique des années 1980 risque d'amplifier le degré de discrimination et d'inégalité entre les individus sur le marché du travail. Les plus vulnérables qui n'ont pas de relations familiales ou personnelles pouvant influencer l'insertion seront voués aux emplois précaires. L'État devrait alors renforcer les capacités de l'agence d'études et de la promotion de l'emploi (AGEPE) afin de diffuser suffisamment l'information sur la disponibilité des emplois de qualité.

En remarquant que les emplois qualifiés et surtout ceux des diplômés de formation classique sont instables, une politique de formation supérieure professionnalisée semble répondre à cette préoccupation. La formation spécialisée est de plus en plus recherchée sur le marché du travail [Decreuse B. et Granier P. (2010)]. Une formation qui débouche sur des aptitudes pratiques peut faciliter l'auto-emploi en cas de forte rotation de la main-d'œuvre. Au plan territorial, la politique de décentralisation permettra d'équilibrer l'insertion fortement liée à la résidence dans la capitale économique. Cette démarche montre le bien-fondé de l'approche spatiale de la politique d'emploi afin de réduire les disparités régionales. Duguet E., Goujard P. et L'Horty Y. [2007] partagent l'efficacité de cette approche dans les régions de France.

Conclusion

Cette étude a proposé une analyse microéconomique des modes de prospection du marché du travail et d'insertion des diplômés en Côte d'Ivoire. Le mécanisme d'accès à un emploi de type CDD ou CDI a été présenté dans la littérature économique en faisant ressortir les déterminants significatifs du choix du réseau social ou des intermédiaires institutionnels. Ainsi, nous avons estimé un modèle probit bivarié, permettant d'expliquer l'interdépendance des postes occupés et le processus qui y a

¹ Dans la codification de l'espace géographique de cette étude, la région du nord de la Côte d'Ivoire a servi de référence. Le Nord est la région où le taux de scolarisation est le plus faible du pays et les emplois modernes privés y sont aussi rares. C'est une variable muette et sert de repère d'analyse.

conduit. Les résultats obtenus montrent que le réseau social est le canal le plus utilisé et le plus efficace pour obtenir un emploi stable. Dans l'ensemble, les diplômés sollicitent le réseau social plus que proportionnellement aux intermédiaires institutionnels avec une proportion plus importante pour les femmes et les moins diplômés. Par ailleurs, l'expérience professionnelle facilite l'accès à un emploi stable et favorise le recours aux réseaux sociaux. Sur le plan géographique, les emplois sont instables au nord ; toutefois, le recours au réseau social est un fait général pour l'ensemble des régions en Côte d'Ivoire.

Au regard des résultats de l'article, nous pouvons formuler quelques propositions. Le chômage persistant des diplômés invite à mettre en place des politiques éducatives et d'emploi efficaces afin d'éviter la généralisation des phénomènes relationnels qui n'offrent pas aux diplômés les mêmes chances d'insertion. Si rien n'est entrepris, il est possible d'aboutir à l'inefficacité de l'appareil productif national car le réseau présente dans les pays en développement des limites de sélection de travailleurs les plus productifs. L'information sur le marché du travail doit être suffisamment diffusée à travers les institutions légales de placements et l'on doit encourager la bonne collaboration entre les établissements de formation et le milieu de l'emploi. Une réduction des disparités régionales passerait par le renforcement des capacités des conseils généraux à charges de promouvoir l'auto emploi en désengorgeant ainsi les grandes villes. Il est donc opportun dans le cas de la Côte d'Ivoire de reposer la question du secteur informel qui aujourd'hui occupe un grand nombre de diplômés. Ce secteur mérite une bonne coordination afin de l'intégrer comme maillon significatif dans l'économie. Adair P. [2009] justifie la nécessité d'une analyse approfondie de ce secteur qui tient une place importante dans la dimension macroéconomique d'un pays. En tenant compte du fonctionnement actuel de la Côte d'Ivoire, la précarité des emplois peut se justifier par l'instabilité politique et économique du pays. Une politique sociale plus équitable réduirait le degré de discrimination entre les femmes et les hommes et entre les handicapés physiques et ceux à capacité complète dans le processus d'insertion.

Références bibliographiques

- ABRAHAM K. G., MEDOFF J.-L. [1980], « Experience, performance and earning », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 95, n°4 p. 703-736
- ADAIR P., [2009], « Économie non observée et emploi informel dans les pays de l'Union européenne. Une comparaison des estimations et des déterminants », *Revue économique*, vol. 60 p. 1117-1153.
- AGEPE [1999], *Tableau de Bord des Offres et Demande de l'Emploi 1998*, Observatoire de l'Emploi, de la Formation et des Métiers, Abidjan.
- AGEPE, [1998], *Tableau de Bord des Offres et Demande de l'Emploi 1997*, Observatoire de l'Emploi, de la Formation et des Métiers, Abidjan.
- AKERLOF G. [1997], « Social Distance and Social Decision », *Economica*, vol. 65, n° 5, p. 1005-1028.
- Alpha, A. [1993], « Ajustement structurel et environnement : le cas de la Côte d'Ivoire », ORSTOM.CESD.EUROSTAT, Paris.
- BARATON M. [2006], « De la difficulté à devenir cadre par promotion », *INSEE Première*, n°1062.
- VAN DER KLAUW B., VAN VUUREN A. [2010], « Job search and academic achievement », *European Economic Review*, vol. 54, p. 2946316.
- BAUDRY B. [1994], « Segmentation du marché du travail et segmentation du marché de la sous-traitance : une étude de la firme réseau », *Revue d'économie politique*, n° 104, p. 75-95.
- BAYER P., ROSS S., TOPA G. [2005], « Place of work and place of Residence: Detecting Informal Hiring Network via Spatial Clustering », *NBER discussion paper*, n°11019.

- BESSY C., MARCHAL E., [2007], « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 89.
- BESSY C., MARCHAL E., RIEUCAU G., [2007], « L'importance des candidatures spontanées en France », *Connaissance de l'emploi*, n°47.
- BESSY C., LARQUIER G., [2010], « Diversité et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, vol. XXV, n° 2, p. 227-270.
- BOUMAHDJI R., LEMISTRE P., [2007], « Devenir cadre : une affaire de famille, de genre ou d'éducation », *Économie appliquée*, tome LX, n° 2, p. 123-156
- BULL C., ORNATI O., TEDESCHI P., [1987], « Search, Hiring and Labour Market Intermediaries », *Journal of Labour Economics*, vol. 5, n° 4, p. 1-17.
- CAHUC P., CARCILLO S., [2006], « Que peut-on attendre des contrats nouvelles embauches ? », *Revue française d'économie*, vol. 21, p. 37-86.
- CAHUC P., FONTAINE F., [2004], « Le rôle des allocations chômage en présence de différentes méthodes de recherche d'emploi », *Revue économique*, vol. 55 n° 3, p. 591-600.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A., [2003], « *Microéconomie du marché du travail* », Paris : La Découverte, coll. « Repères »..
- CAHUC P., ZYLBERBERG A., [2001], *Le marché du travail*, De Boeck Université, coll. « Ouvertures économiques ».
- CAVACO S., LESUEUR J.-Y., [2002], « Contraintes spatiales et accès à l'emploi : Applications microéconomiques à partir de l'enquête TDE », *Working Paper du Gate*, n° 1, 22 p.
- CHAUVEAU J.-P., [2000], « Question foncière et construction nationale en Côte d'Ivoire. Les enjeux silencieux d'un coup d'État », *Politique africaine*, n° 78, p. 94-125.
- CHAUVEAU J.-P., DOZON J.-P. [1988], « Ethnies et État en Côte d'Ivoire », *Revue française de science politique*, vol. 38, n° 5, 732-747.
- CHOFFEL P., DELATTRE E. [2003], « Habiter un quartier défavorisé : quels effets sur la durée du chômage ? », *Premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 43.1.
- CLARK A. E. [1999], « Les méthodes de recherche d'emploi des chômeurs dans les pays de l'OCDE », Paris : Rapport OCDEp.
- DECREUSE B., GRANIER P. [2010], « Compétences générales et Compétences spécialisées : le rôle des frictions du marché du travail revisité », *Revue économique*, vol. 61 n° 3 p. 567-576.
- DEVINE T. J., KIEFER N. M., [1993], « The empirical status of job search theory », *Labour Economics*, 1, p. 3-24.
- DIOMANDE K., [1997], « Finances publiques et poids des interventions de l'État dans l'économie ivoirienne », in H. Contamin et H. Memel-Fote (dir.), *Le modèle ivoirien en questions. Crises, ajustements et recompositions*, Paris : Karthala-ORSTOM.
- DOCQUIER F., SEBASTIEN L., PERELMAN S. [1998], « Capital Humain, Emploi et Revenu du Travail », *Working Paper*, CREPP, Université de Liège.
- DUGUET E., GOUJARD A., L'HORTY Y. [2007], « Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives », *Document de travail EPEE 07-03*.
- EKERT-JAFFE O., TERRAZ I. [2006], « L'État et la cellule familiale sont-ils substituables dans la prise en charge du chômage en Europe ? Une comparaison basée sur le panel européen des ménages », *Économie et Statistique*, n° 387, p. 65-83.
- FAURE Y.-A., MEDARD J.-F. [1982], *État et Bourgeoisie en Côte d'Ivoire*, Paris : Karthala.
- FONTAINE F., [2006], « Les réseaux de relation : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? », *Revue française d'économie*, vol. 22, n° 1 p. 127-172 .

- FOUGERE D., [1989], « Recherche d'emploi en présence de contrats de travail de courte durée : modélisation et estimation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistique*, n° 14.
- GAZIER B., [2005], *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion, coll. « Champs ».
- GIVORD P., [2005], « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n°s 388-389, p. 145-169.
- GLAESER E. L., SCHEINKMAN J.A., SACERDOTE B. I. [2003], « The social Multiplier », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n°s 2-3, p. 345-353.
- GREENE William H., [1997], *Econometric analysis*, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- HARRIS R., TODARO M. [1970], « Migration, Unemployment and Development: a two sector Analysis », *American Economic Review*, 60, p. 126-142.
- HAVET N., SOFER C. [2002], « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Genre et Société*, n° 7, p. 83-115.
- HECKMAN J. J. [1978], « Endogenous Variables in a simultaneous Equation System », *Econometrica*, Vol. 46, n° 4, p. 931-959.
- IOANNIDES Y., LOURY L. [2004], « Job information networks, neighborhood effects and inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. 42, p. 1056-1093.
- LACHAUD J-P, [1995], « Le secteur informel urbain et l'informatisation du travail en Afrique : rhétorique et réalités. Le cas de la Côte d'Ivoire », Université Montesquieu Bordeaux IV, document de travail n°5, .
- LESUEUR J.-Y., [1996], « L'intermédiation de l'ANPE dans la procédure de recrutement : une analyse néo-institutionnelle », *Revue d'économie politique*, vol. 107, n° 4, p. 511-526.
- LEWIS, A.W., [1954], « Economic Development with Unlimited Supplies of Labor », *The Manchester School of Economic and Social Studies*, 22, p. 139-191.
- LIZE L., [2000], « Stratégie des entreprises qui recrutent par l'ANPE », in *Efficacité versus équité en économie sociale*, Paris : L'Harmattan.
- LOLLIVIER S., [2002], « Endogénéité dans un système d'équations normal bivarié avec variables qualitatives », Insee-Méthodes : Actes des journées de méthodologie.
- LOLLIVIER S., [2001], « Endogénéité d'une variable explicative dichotomique dans le cadre d'un modèle probit bivarié: une application au lien entre fécondité et activité féminine », *Annales d'économie et de statistique*, n° 62.
- LUCAS R.E., PRESCOTT E.C. [1974], « Equilibrium Search and Unemployment », *Journal of Economic Theory* 7, p. 188-209.
- MARRY C. [1992], « Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts », in L. Coutrot et C. Dubar (dir.), *Chemineurs professionnels et mobilités sociales*, Paris : La Documentation française, p. 299-324.
- MAHIEU F.-R. [1990], « Les fondements de la crise économique en Afrique », Paris : L'Harmattan.
- MARCHAL E., RIEUCAU G., [2009], « Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations », *Economies et sociétés*, série Socio-économie du travail, n° 30, p. 3-26.
- MARSDEN P., CAMPBELL K. [1990], « Recruitment and selection processus: the organization side of job searches », in R. Breiger (ed.), *Social mobility and social structure*, Cambridge : Cambridge U. Press, p. 59-79.
- MCCALL J. [1970], « Economics of information and job search », *Quarterly Journal of Economics*, 84 (1), p. 113-126.
- MINCER J. [1974], *Schooling, Experience and earning*, New York, National Bureau of Economic Research.

- MINCER J., [1958], « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution » *Journal of Political Economic*, vol. 66, n° 4, p. 281-302.
- MORTENSEN D. T, PISSARIDES C. A. [1999], « New Developments in Models of Search in the Labor Market », in O. Ashenfelter, R. Layard R. (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, chap. 39, p. 2567-2627.
- MORTENSEN D., [1970], « Job search and labor market analysis », in O. Ashenfelter & R. Layard (eds), *Handbook of labor economics*, vol 2 ; Amsterdam : Elsevier Science Publisher ; p. 849-919.
- NILAND John R. [1972], « Prior Labor Market Experience and the Effectiveness of Manpower Programs: Communication », *Journal of Human Resources*, 7 (4), p. 554-558.
- PEUGNY, C. [2007], « Éducation et mobilité sociale : la situation des générations nées dans les années 1960 », *Économie et statistique*, n° 410, p. 23-45.
- REES A. [1966], « Labor Economics: Effects of more knowledge. Information Networks in Labor Markets », *American Economic Review Papers Proceedings*, vol. 56, n° 2, p. 559-566.
- RGPH, [1998], *Rapport du recensement général de la population et de l'habitat*, République de Côte d'Ivoire.
- SABATIER M. [2003], « Stratégie d'insertion et Durée d'Accès au Premier Emploi », *Revue d'économie politique*, vol. 113, n° 5, p. 671-696
- SABATIER M. [2002], « Modes de recherche d'emploi et durée de chômage des jeunes : applications microéconométriques au panel téléphonique du CEREQ » *L'Actualité économique*, vol. 78, n° 1, p. 41-66.
- STIGLER G.J. [1961], « The Economics of Information », *Journal of Political Economy*, 69(3), p. 213-225.
- VERNIERES M. [1993], *Formation, emploi, enjeu économique et social*, Paris : Éditions Cujas.
- VINCENS J. [1981], « Problématique générale de l'insertion dans la vie active. Conférence prononcée au Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études post-secondaires », Louvain, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain.
- WOOLDRIDGE J., [2002], *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, MA: MIT Press.