



REVUE REGIONALE SUR LES CONDITIONS DE VIE DES POPULATIONS, L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL DANS LES ETATS MEMBRES DE L'UEMOA

2021



Cette revue a été réalisée avec l'appui financier de la **Commission de l'UEMOA** à travers le **Programme Statistique Régional 2015-2020** et l'appui technique d'**AFRISTAT**



LES INSTITUTS NATIONAUX DE LA STATISTIQUE DES ETATS MEMBRES DE
L'UEMOA CONTRIBUTEURS



Bénin



Burkina Faso



Côte d'Ivoire



Guinée-Bissau



Mali



Togo

Cahier 3

Caractéristiques du marché du travail

Structure et dynamique du marché du travail à Abidjan, *Michel AMANI et Toto Koffi KOUAME (INS, Côte d'Ivoire)*

Dynamique et structure du marché du travail dans l'agglomération de Ouagadougou (2001 à 2018), *Fati ZOURE (INSD, Burkina Faso)*

Capacité d'absorption de la main d'œuvre par l'économie et analyse de la vulnérabilité dans l'emploi au Bénin, *Institut National de la Statistique et de la Démographie (INStAD, Bénin)*

Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Togo, *Obidon OGOUMEDI (Consultante) et Koffi Mepanou ADOLI (INSEED, Togo)*

Déterminants de l'offre et segmentation du marché du travail au Togo, *Tassondi D. TAZOU (Consultant) et Tchilabalo B. TELOU (INSEED, Togo)*

Déterminants du choix du statut d'emploi en Guinée Bissau, *Suande CAMARA (INE, Guinée-Bissau)*

Déterminants du revenu du travail dans l'agriculture, *Institut National de la Statistique et de la Démographie (INStAD, Bénin)*

Déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo, *Komlan Modeste BOKO (Consultant) et Kossi Gbéblewou TETE (INSEED, Togo)*

Structure et dynamique du marché du travail à Abidjan

Michel AMANI^a et Toto Koffi KOUAME^a

a Institut National de la Statistique, Côte d'Ivoire

Résumé : L'étude présentée dans cet article poursuit un double objectif. Celui de donner une image suffisamment précise du marché du travail dans la capitale économique de la Côte d'Ivoire Abidjan, au travers de quatre enquêtes sur l'emploi, et également, de montrer les facteurs qui interagissent et déterminent la position des individus au sein de groupes particuliers tels que les NEETS, la MOP, la PAT vis-à-vis de la participation au marché du travail.

De l'analyse descriptive de la structure et de la dynamique du marché du travail, on retient que dans la capitale économique de la Côte d'Ivoire, malgré les programmes emploi, et la Stratégie Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes (SNIEJ 2016-2020) de 2014, élaborés et mis en œuvre ces dernières années, n'ont pas suffi à juguler les problèmes liés à l'emploi.

Au cours des dix dernières années, l'on note une part de l'emploi informel très élevée (plus de 80%), ce qui laisse présager à n'en point douter le manque d'un travail décent, et une main d'œuvre potentielle, et une importante, entre 7% et 18%. Cette MOP étant essentiellement des "chômeurs découragés", à cause de l'inadéquation entre l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi, un taux de chômage des personnes les plus instruites plus élevé. Une part de la PAT, inquiétante, qui n'est ni en emploi, ni dans un système éducatif et de formation. Un taux d'emploi vulnérable, et précaire élevé, un ratio population-emploi de plus de 40%. Un taux de sous-emploi combiné au chômage et à la main d'œuvre potentielle compris entre 16% et 21%. Un dispositif de recherche d'emploi totalement méconnu du public et en déphasage avec les réalités des demandeurs.

S'agissant de l'analyse économétrique, le modèle multinomial relatif à la participation au marché du travail de la population en âge de travailler, l'étude révèle que le sexe, la taille du ménage, le statut marital, le niveau de vie, l'âge et l'éducation ont une influence sur le statut d'occupation de la PAT. En effet, le modèle prédit que les hommes ont plus de chance d'être des indépendants, au chômage et appartenir à la MOP, que les femmes. Par ailleurs, les individus ayant un plus faible niveau d'instruction ont plus de chance de travailler comme indépendants et moins de risque d'être au chômage que ceux ayant un niveau d'instruction supérieur que d'être des salariés.

En regardant le profil migratoire, il s'avère que les migrants internes, ont moins de chance d'occuper des emplois indépendants, comparé aux migrants internationaux, et plus de chance d'être au chômage que d'avoir un emploi salarié. Les individus vivant dans un ménage dirigé par une femme ont moins de risque d'être au chômage comparativement à ceux vivant dans un ménage dirigé par un homme que d'être des salariés.

Mots clés : Main d'œuvre potentielle (MOP), Jeunes ni en emploi, ni dans un système d'éducation et de formation (NEET), population en âge de travailler (PAT), le chômage.

Introduction

La Côte d'Ivoire est l'un des pays les plus attractifs de l'Afrique sur le plan économique grâce à ses performances économiques ces dernières années. Selon une enquête, Africa CEOs Survey édition 2020, organisée par le cabinet Deloitte et l'Africa CEO Forum, la Côte d'Ivoire est le pays le plus attractif pour les investissements devant le Kenya. Ces résultats sont dus aux performances réalisées tout au long de cette dernière décennie. Elle a réalisé une croissance à deux chiffres (10,7%)¹⁷ en 2012 et en moyenne une croissance de plus de 7,0% sur la période 2012-2018.

Par ailleurs, la population ivoirienne qui s'élève à 26 millions¹⁸ d'habitants en 2020, est marquée par une croissance rapide ces dernières années, avec un taux de croissance moyen de 2,6%¹⁹. Selon le Recensement Général de la Population de l'Habitat de 2014, les hommes représentent 51% de la population, les moins de 20 ans représentent plus de 50% des habitants et 46% des individus ont moins de 15 ans.

Malgré les performances économiques remarquables réalisées par le pays, le marché du travail ne présente pas un visage aussi reluisant. En effet, ce dernier est dominé par un sous-emploi lié à une

¹⁷ Banque Mondiale

¹⁸ Projection de l'Institut National de la Statistique (INS)

¹⁹ Institut National de la Statistique

main d'œuvre potentielle élevée, une population en emploi essentiellement informelle, une frange importante des jeunes qui ne sont ni dans un système éducatif, ni en emploi ni en formation, 22% des 15 à 24 ans en 2018. Les nombreux programmes d'emploi mis en œuvre n'ont pas suffi à infléchir ou à résorber les problèmes liés au marché du travail. Dans son rapport « Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2012 », l'AGEPE annonce que 12,2% des jeunes de 14-35 ans sont au chômage et 32,7% des personnes de 14-64 ans sont hors main d'œuvre.

Le gouvernement ivoirien afin de faire face aux problèmes que rencontre le marché du travail a mis en place la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020. Ce programme s'accroît autour de l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs, le développement de l'emploi local, la promotion de l'emploi décent, l'amélioration des systèmes d'information sur le marché de l'emploi et le développement de l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes.

La ville d'Abidjan occupe une place importante aussi bien dans l'économie de la Côte d'Ivoire que dans le domaine de l'éducation, la santé, les infrastructures, etc. Plus de 80%²⁰ de l'activité économique de la Côte d'Ivoire est issue de cette seule ville. De plus, avec une population d'environ 4,3 millions d'habitants en 2014²¹, elle absorbe une grande partie du marché du travail ivoirien. Il devient dès lors important de s'interroger sur les caractéristiques et l'évolution du marché du travail Abidjanais. Tout au long de cette réflexion, nous allons tenter de répondre aux questions suivantes : Quelles sont les caractéristiques du marché du travail à Abidjan ? Dans quel dynamisme ce dernier évolue-t-il ?

L'objectif général de cet article est d'analyser les caractéristiques du marché du travail dans la capitale économique ainsi que son dynamisme. Spécifiquement, il s'agira de :

- Décrire la structure du marché du travail abidjanais ; composition de la population en âge de travailler, mais aussi l'articulation entre emplois formels & emplois informels, et qualité des emplois ;
- Analyser la dynamique du marché du travail dans la capitale économique ;
- D'identifier les déterminants de la participation de la main d'œuvre au marché du travail.

L'article est structuré en trois parties. La première partie clarifie les différents concepts ainsi qu'un bref exposé sur les études empiriques effectuées sur le sujet. La deuxième partie présente les différentes sources de données utilisées et la méthodologie adoptée. Enfin, dans la dernière partie il s'agira de mettre en relief les différents résultats, issus aussi bien des analyses descriptives qu'économétriques obtenues et les discuter.

1. Revue de la littérature

1.1 Le marché du travail : cadre conceptuel

La question du marché du travail ne peut être évoquée sans aborder les notions d'emploi et de chômage. La définition d'un employé varie selon les organismes ou institutions. Au sens du BIT, une personne est employée ou encore en emploi si elle a exercé une activité économique quelconque pendant au moins une heure au cours de la période de référence. Sont également incluses les personnes qui, au cours de la période de référence, étaient temporairement absentes de leur travail/entreprise mais qui avaient un travail/entreprise à reprendre.

Dans le monde de l'emploi, l'un des termes les plus en vogue est le chômage. Sa conception diffère également en fonction des états et des institutions. Toutefois, la définition internationale adoptée par le BIT en 1982 est la suivante : est considéré comme chômeur tout individu en âge de travailler qui n'a pas travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ; qui est disponible pour travailler dans les 15 prochains jours et a cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

²⁰ Direction Général du Trésor de France

²¹ RGPH 2014

1.2 Revue de littérature empirique

Les questions qui gravitent autour du marché du travail font l'objet d'investigations tant au niveau théorique qu'au niveau empirique. Cette partie passe en revue un certain nombre de travaux dans lesquels sont relevés des éléments importants qui permettent de comprendre l'un ou l'autre des aspects susmentionnés.

Constant Matthieu MAKOUÉZI (Aout 2019) analyse le marché du travail et la dynamique de l'emploi au Congo. Dans son étude MAKOUÉZI commence d'abord par nous proposer les caractéristiques du marché du travail congolais, c'est-à-dire l'offre et la demande de travail, l'employabilité sur le marché du travail, le niveau de salaire, etc. Par la suite, il consacre la dernière partie de ses écrits à la dynamique de l'emploi sur toutes ses dimensions.

Concernant la première partie, l'auteur utilise la statistique descriptive pour connaître les tendances et la structure des principaux indicateurs du marché du travail au Congo. Il ressort que la population en âge de travailler est portée par les jeunes de la tranche 15-29 ans qui constitue un important potentiel en termes d'offre de travail. Aussi, l'analyse de l'offre de travail qui est tirée par la croissance démographique s'est penchée vers le niveau de qualification et le domaine d'étude.

Trois quarts des individus ont un niveau de qualification général premier et deuxième cycle et seulement 5% ont le niveau supérieur et nous remarquons une sous-représentativité de l'enseignement technique, professionnel et des centres de métiers, qui représente moins de 20% des individus étudiés. L'auteur explique cela par la politique mise en place et la structure du système éducatif qui est beaucoup plus portée vers l'enseignement général.

Quant aux domaines d'études, plus de 75% sont issus des programmes généraux. Les domaines tels que les sciences sociales, commerces, et droit ne représentent qu'environ 5%. L'évolution du taux d'activités des 15-29 ans a connu une tendance baissière avant 2000 et une tendance haussière de 2000 à 2018. Selon l'auteur cette évolution peut s'expliquer par la baisse du taux de scolarisation avant 2000, et par un recul de l'inactivité après 2000.

Par ailleurs, l'analyse de la demande de travail montre que la demande de travail est faible dans le secteur privé que dans le secteur public. Ce qui entraîne une faible employabilité de la main d'œuvre. Concernant l'analyse de la dynamique, l'auteur montre que l'emploi urbain connaît une forte évolution par rapport à l'emploi rural. Il explique cela par l'essor du marché de l'emploi dans l'industrie, les services et l'informel qui est en grande partie tiré par le commerce. Le travail de Matthieu MAKOUÉZI s'est porté sur l'analyse du marché du travail en utilisant les outils de statistiques descriptives simples, qui ne nous permet pas de porter une interprétation profonde et examiner les différentes relations existantes entre les variations afin de mieux apprécier le marché.

Mahmud Al Hasan, en 2018 a travaillé sur le thème : "structure and dynamics of Labour Market in Bangladesh". Pour atteindre son objectif, l'auteur utilise les outils simples de la statistique descriptive et les différents indicateurs pour les compositions et évolutions du marché et un modèle Logistique pour analyser les déterminants du marché du travail. La main-d'œuvre de tout pays en développement comme le Bangladesh reste un problème majeur. De 1999 à 2016, la population du Bangladesh a connu une forte croissance entraînant ainsi une augmentation de 24,3 Millions sur le marché du travail. Un résultat étonnamment selon l'auteur est le fait que le taux de croissance de la population active féminine est plus élevé que celui de la population active masculine.

En ce qui concerne la jeune population active, la population masculine montre une tendance à la baisse, tandis que la population active féminine montre la tendance inverse. Actuellement, la main-d'œuvre féminine des jeunes est 10% plus importante que celle des jeunes hommes.

En termes d'emploi sectoriel, la participation des hommes et des femmes dans le secteur agricole est presque égale. En revanche, parmi les trois types d'emplois, les travailleurs indépendants et salariés sont en hausse, tandis que les aides familiales non rémunérées, qui constituent la majorité de la main-d'œuvre féminine, sont en baisse. Le secteur de l'emploi informel continue de dominer le secteur formel. Au niveau national, le secteur informel représente 86,2% de l'emploi, tandis que le secteur formel ne représente que 13,8%.

De même, l'auteur montre que le taux de chômage en 2016 est inférieur à celui de 2000, passant de 4,3% à 4,1%. Enfin, l'analyse des déterminants du marché de l'emploi montre que les facteurs tels

que l'âge, l'éducation, les garanties de prêts et les taux d'intérêt annuels ont des coefficients négatifs, ce qui signifie qu'ils sont négativement corrélés aux heures de travail. Les autres facteurs, tels que l'expérience, les compétences, le montant du prêt, la source des emprunts ont un effet positif sur les heures de travail.

Kristell LEDUC et Anne-Sophie GENEVOIS ont, quant à eux, travaillé sur la segmentation du marché du travail au Luxembourg en 2012. Dans leur étude, sur les trois niveaux de segmentation possibles (niveau entreprise, niveau de l'emploi, niveau du salarié), les auteurs ont choisi le niveau de l'emploi. Ce choix s'est porté sur le fait que leurs travaux portent sur l'emploi de façon générale or au niveau des entreprises et des employés il existe une énorme diversité des emplois. L'étude a utilisé pour la classification, l'analyse factorielle sur les données du secteur privé issues de l'enquête sur la structure des salaires au Luxembourg en 2006. Les résultats de l'analyse révèlent 8 groupes d'emplois sur le marché du travail. Cependant, ces 8 groupes peuvent être divisés en 3 catégories. Les premières et deuxièmes catégories font référence aux marchés primaire et secondaire tandis que la troisième catégorie (appelée marché intermédiaire) combine les emplois avec les caractéristiques du marché primaire et secondaire.

2. Données des enquêtes et méthodologie de l'étude

2.1 Données des enquêtes

Les données utilisées dans cet article sont issues de quatre enquêtes sur l'emploi réalisées par l'Institut Nationale de la Statistique de la Côte d'Ivoire en 2013, 2016, 2017 et 2019, il s'agit de :

- L'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Travail des Enfants (ENSETTE-2013) ;
- L'Enquête Nationale de la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (ENSESI-2016) ;
- L'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI-2017) ;
- L'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE-2019).

A l'exception l'enquête Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur informel (ERI-ESI) 2017 réalisée dans le cadre du Programme Statistique Régional (PSR) 2015-2020, financé par la Commission de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), les autres enquêtes (ENSETTE 2013, ENSESI 2016 et ENE 2019) s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, adoptée en 2012 par l'Etat de Côte d'Ivoire.

Il convient dès lors de situer les objectifs visés par les enquêtes et d'en présenter les méthodologies qui sous-tendent les données collectées.

Objectifs visés par les enquêtes

De façon général, l'objectif poursuivi par les enquêtes emplois est de connaître la situation du marché du travail en Côte d'Ivoire. De façon spécifique, deux dénominateurs communs répondent aux objectifs des enquêtes emplois. Il s'agit de :

- La connaissance de la répartition de la population en âge de travailler ;
- La production des indicateurs du marché du travail, notamment l'emploi, le chômage et leurs caractéristiques.

A côté de ces objectifs communs, d'autres objectifs spécifiques ont été développés par les enquêtes. Ainsi, l'ENSETTE 2013 a pu mesurer, en plus, le travail des enfants en Côte d'Ivoire. Quant à l'ENSESI 2016 et l'ERI-ESI 2017, elles ont permis de collecter des informations sur le secteur informel. S'agissant de l'ENE 2019, en plus des objectifs cités, elle a collecté des informations sur les opinions et les aspirations des populations sur la question de l'emploi.

Plan de sondages des enquêtes

Si la base de sondage de l'ENSETTE 2013 est le Recensement Général de la Population et de l'Habitation 1998 (RGPH 98), les enquêtes ENSESI 2016, ERIESI 2017 et ENE2019 ont utilisé les Districts de Recensement (DR) issus du RGPH de 2014 comme base de sondage.

Les plans de sondage des enquêtes prévoient deux types de stratification. Les 14 districts, anciens découpages administratifs ont été utilisés pour les enquêtes ENSETTE 2013 et ERI-ESI 2017. Quant à

l'ENSESI 2016 et l'ENE 2019, les 31 régions administratives, plus les deux districts autonomes (Abidjan et Yamoussoukro) ont constitué les strates. Il est important de noter que quel que soit le type de stratification retenue, la ville d'Abidjan est toujours restée une strate dans les quatre enquêtes, ce qui permet d'obtenir des indicateurs représentatifs pour la ville.

En ce qui concerne le tirage des échantillons, on note que deux niveaux tirage ont été effectués dans toutes les enquêtes. Au premier degré, un tirage par allocation proportionnelle des grappes a été fait dans chacune des strates, indépendamment. Au second degré, un nombre fixe de ménages à enquêter, et les ménages ont été tirés de manière systématique avec probabilité égale, après dénombrement des grappes échantillon (ou unités primaires). Globalement, la répartition des ménages dans les strates, s'est faite en tenant compte du poids de chaque strate. Toutefois, dans le souci de garder une représentativité au niveau de chaque strate, il a été tenu compte d'un nombre minimum de grappe dans chacune des strates. De plus, l'on a tenu compte de la répartition entre le milieu urbain et le milieu rural.

Le tableau ci-dessous résume l'échantillon de chaque enquête et le taux de réponse de chaque enquête.

Tableau 1 : Taille de l'échantillon et résultats des collectes

	ENSET 2013	ENSESI 2016	ERI-ESI 2017	ENE 2019
Nombre de strates retenues	14	33	14	33
Nombre de grappes échantillon (UP)	600	866	1 076	324
Nombre de ménages échantillon (US)	12 000	10 392	12 912	8 099
Nombre de grappes échantillon d'Abidjan	96	99	101	59
Nombre de ménages échantillon d'Abidjan (US)	1 920	1 188	1 212	1 475
Nombre de ménages tirés par grappe	20	12	12	25
Taux de réponse national	95,1	100,0	99,9	98,8
Taux de réponse d'Abidjan	99,9	100,0	99,8	92,7

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

2.2 Méthodologie de l'étude

La méthodologie de notre étude est soutenue par deux approches. La première approche repose sur une analyse descriptive des principaux résultats issus des enquêtes. L'analyse descriptive à l'avantage de présenter les résultats par des représentations graphiques et calculs des caractéristiques numériques permettant de faire une synthèse statistique des données, mais ne permet pas forcément de les expliquer. Dans le souci de mieux expliciter certains résultats statistiques, d'établir les interactions entre certaines variables (âge, sexe, éducation, etc.), et de tirer des conclusions pertinentes d'aide à la prise de décision, il a été développé dans un second temps, des analyses approfondies, qui reposent sur un modèle économétrique. Compte tenu de la nature de la variable dépendante, variable qualitative multinomial (différents segments du marché du travail), nous allons appliquer la régression logistique multinomiale aux données afin d'identifier les principaux déterminants du choix de travailler dans le segment j comparativement au segment k. Le modèle logistique multinomial analyse la décision des individus de participer, ou de ne pas participer, à l'un des différents segments du marché du travail (emploi salarié, indépendant, chômeur, MOP et autres inactifs).

La principale agglomération de la Côte d'Ivoire est la ville d'Abidjan, objet de notre étude. La population de la ville d'Abidjan est l'ensemble des personnes vivant dans le district autonome d'Abidjan, non compris celle des sous-préfectures de Songon, de Bingerville et d'Anyama.

S'agissant de la population en âge de travailler en Côte d'Ivoire, selon la loi, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 16 ans. Ainsi, la population en âge de travailler (PAT) est constituée de toutes les personnes, hommes et femmes ayant au moins 16 ans. Cette population constitue donc le centre d'intérêt de notre étude.

Tableau 2 : Structure de la population de la ville d'Abidjan aux différentes enquêtes

Année	2013	2016	2017	2019
Population totale de la Côte d'Ivoire	23 202 871	23 681 171	24 571 044	25 621 028
Population d'Abidjan	4 379 135	4 500 513	4 663 505	4 778 353
Pourcentage de la population d'Abidjan	18,9	19,0	19,0	18,7
Proportion de la population en âge de travailler	66,5	66,0	64,3	60,5

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

3. Résultats

3.1 Résultats des analyses descriptives

- **Caractéristiques du marché de l'emploi**

La structure de la main d'œuvre à Abidjan montre que, la population en emploi sur la période se situe entre à 76% et 84% avec une différence remarquable entre hommes et femmes (respectivement (entre 83% et 88%) et (68% et 79%)). On note une baisse de la proportion des personnes en emploi, au détriment de la main d'œuvre potentielle. En effet, la part des emplois est passée de 83,7% en 2013 à 78,7% en 2019 même si l'on note une légère hausse en 2017 (79,6%). A contrario, la part de la main d'œuvre potentielle a connu une hausse et est passée de 6,7% en 2013 à 15,7% en 2019.

La part des chômeurs, sur la période a varié de 9,5% à 5,6% avec une tendance baissière. Selon le sexe, le chômage est plus élevé chez les femmes (entre 6,2% et 10,6%) que chez les hommes (entre 5% et 8,5%).

Tableau 3 : Structure de la main d'œuvre et de la main d'œuvre potentielle

Situation d'activité	2013	2016	2017	2019
Homme				
En emploi	88,1	83,2	85,6	84,4
Chômeurs	8,5	5,2	7,0	5,0
MOP	3,4	11,6	7,4	10,6
Femme				
En emploi	79,2	68,2	72,8	71,9
Chômeurs	10,6	6,3	8,2	6,2
MOP	10,2	25,5	19,0	21,8
Total				
En emploi	83,7	76,1	79,6	78,7
Chômeurs	9,5	5,7	7,5	5,6
MOP	6,7	18,2	12,8	15,7

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

La population en emploi est composée de toutes les personnes en âge de travailler qui, durant les 7 jours précédents l'enquête, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

La population des personnes en emploi est majoritairement constituée d'hommes, à plus de 54%. De plus, relativement à la population en âge de travailler, les hommes conservent l'avantage quel que soit l'année considérée.

La dimension âge suggère que cette population est globalement concentrée d'abord dans le groupe d'âge de 16 à 34 ans et ensuite entre 35 à 64 ans. Les personnes de 65 ans et plus sont faiblement représentées (moins de 2%), à cause probablement des départs à la retraite.

Tableau 4 : Composition de la population en emploi par sexe, âge et niveau d'instruction

Sexe	2013	2016	2017	2019
Homme	53,8	57,6	57,3	58,5
Femme	46,2	42,4	42,7	41,5
Age				
16-34 ans	52,0	49,3	48,6	52,6
35-64 ans	46,3	48,9	49,7	46,9
65 ans et plus	1,7	1,8	1,7	0,5
Niveau d'instruction				
Aucun niveau	28,4	31,8	30,3	30,8
Primaire	24,4	24,7	23,9	24,9
Secondaire	33,2	33,1	30,8	30,0
Supérieur	14,1	10,4	14,9	14,2
Total population en emploi	1 364 162	1 546 130	1 813 888	1 618 229

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Au sein de la population en âge de travailler, entre 52% et 56% sont des personnes en emploi. Suivant le sexe, ce sont les hommes qui sont plus représentatives dans la PAT. En considérant l'âge, c'est le groupe des 35 à 64 ans qui prédomine (entre 59% et 73%).

Tableau 5 : Part de la population en emploi dans la PAT

Caractéristiques	2013	2016	2017	2019
Sexe				
Homme	50,6	61,8	61,8	64,7
Femme	43,2	42,9	46,0	46,6
Age				
16-34 ans	39,8	42,3	43,2	48,0
35-64 ans	59,2	71,4	73,1	71,2
65 ans et plus	38,0	26,2	34,1	13,3
Niveau d'instruction				
Aucun niveau	51,9	56,7	59,5	65,6
Primaire	54,0	63,8	66,5	66,9
Secondaire	39,9	43,3	49,3	44,0
Supérieur	46,4	50,1	41,5	52,7
Total	46,9	52,1	53,9	55,8

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

La part de la population en emploi dans la PAT a connu une croissance entre 2013 et 2019, passant de 46,9% à 55,8%, soit près de 9% en plus. La population en âge de travailler étant en constante augmentation sur la période, ce résultat laisse supposer un accroissement plus que proportionnel des emplois. Cette proportion reste toujours plus élevée pour les hommes que pour les femmes.

- **Sous-utilisation de la main d'œuvre**

Le taux de chômage est l'un des indicateurs de tensions sur le marché du travail, qui marque le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Dans la capitale économique Abidjan, le taux de chômage, sur la période oscille entre 6% et 10%, avec peu de différence entre les hommes, l'écart se situant autour de 2,5 points.

Ce taux est plus élevé en 2013 (10,2%), et tend à décroître sur la période pour atteindre 6,6% en 2019, en passant par 7,0% en 2016 et 8,7% en 2017. De même, il est important chez les personnes jeunes de 16-24 ans (entre 9% et 14%), et au contraire plus faible dans le groupe de 35 à 64 ans, entre 2,5% et 6,2%. L'instruction ne met pas nécessairement à l'abri du chômage. Le chômage est plus élevé pour les personnes les plus instruites (niveau d'études du supérieur), et tend même à baisser lorsque le niveau d'instruction diminue. Ainsi, pour le supérieur, il est compris entre 12,9% et de 6,5% et entre 2,1% et 5,6% pour les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction.

En Côte d'Ivoire et dans les pays en voie de développement, le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle, reste faible. Il ne caractérise que partiellement le marché du travail, fortement conditionnée par une part importante du secteur informel dans l'économie et un nombre de personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail, ajouté à une main d'œuvre potentielle élevée. Ce faible taux de chômage cache des situations de vulnérabilité et de précarité de l'emploi.

A côté du taux de chômage, on calcule le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle. Cet indicateur donne une image un peu plus réaliste, tout en restant toujours insuffisant pour caractériser le marché du travail en Côte d'Ivoire. A Abidjan, le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle varie entre 16% et 21%, nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ce taux combiné varie sur la période, tout en indiquant une tendance à la hausse. Il est plus faible en 2013 (16,2%) et plus élevé en 2019 (21,3%), chez les personnes moins âgées (entre 20% et 30%) pour les 16-34 ans, entre 9% et 15% pour les 35-64 ans, et chez les personnes les plus instruites (entre 18% et 31%), alors pour les personnes non instruites l'intervalle se situant entre 11% et 17%.

Tableau 6 : Taux de chômage (SU1) et taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) selon certaines caractéristiques

Caractéristiques	Taux de chômage par sexe, âge et niveau d'instruction				Taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3)			
	2013	2016	2017	2019	2013	2016	2017	2019
Sexe								
Homme	8,8	5,9	7,5	5,6	11,9	16,9	14,4	15,6
Femme	11,8	8,4	10,1	8,0	20,7	24,5	27,2	28,1
Age								
16-34 ans	13,7	8,7	12,8	10,2	20,2	23,7	29,5	27,5
35-64 ans	6,2	7,0	4,4	2,3	10,9	15,0	9,1	12,9
65 et plus					10,4	17,2	3,5	11,6
Niveau d'instruction								
Aucun niveau	5,6	4,6	4,5	2,1	11,5	17,1	14,0	14,1
Primaire	9,6	3,7	4,8	4,5	17,3	19,6	16,1	18,0
Secondaire	12,5	9,0	11,6	9,4	18,3	21,9	23,4	27,3
Supérieur	14,6	14,6	15,8	12,9	18,3	30,3	30,8	26,9
Total	10,2	7,0	8,7	6,6	16,2	20,9	20,4	21,3

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

• *Bilan de l'emploi*

Le secteur informel joue un rôle fondamental dans la satisfaction de la demande d'emploi au sein de la population Abidjanaise. Les emplois exercés dans la principale agglomération de la Côte d'Ivoire sont des emplois majoritairement informels non agricole à plus de 80%. Sur toute la période, les emplois informels se situent entre 78% et 91% du total des emplois. Si 52% des emplois informels sont détenus par les hommes et 48% par les femmes, la part des emplois informels des femmes reste plus élevée comparativement aux hommes. A titre d'exemple, en 2016, 84,9% des emplois féminins sont informels contre 76,7% pour les hommes, en 2019, les chiffres sont respectivement 90,8% et 69,9%.

L'examen de la relation entre le niveau d'instruction et l'informalité de l'emploi n'est guère différent des constats précédents. L'emploi en Côte d'Ivoire et particulièrement à Abidjan reste avant tout informel. Cette informalité est surtout marquée chez les personnes sans instruction (entre 89% et 98%), en comparaison aux individus ayant le niveau d'études du supérieur (entre 56% et 75%).

Tableau 7 : Emploi informel par sexe, âge et niveau d'instruction

Caractéristiques	2013	2016	2017	2019
Sexe				
Homme	87,8	76,7	79,6	69,9
Femme	94,5	84,9	86,1	90,8
Age				
16-34 ans	94,4	75,6	89,4	86,9
35-64 ans	86,7	84,7	76,1	69,2
65 ans et plus	98,2	86,0	66,4	87,7
Niveau d'instruction				
Aucun niveau	98,0	82,4	96,7	89,3
Primaire	95,1	78,7	96,6	83,9
Secondaire	88,6	80,2	76,4	73,7
Supérieur	74,6	76,9	42,6	56,4
Part de l'emploi informel dans les emplois	90,9	80,2	82,4	78,6

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

• *Conditions de travail*

Le taux d'emploi précaire qui portent sur les travailleurs qui n'ont pas de contrat de travail ou qui ont un accord verbal ou des travailleurs occasionnels ou temporaires, connaît une baisse sur la période (entre 21% et 38%). La précarité de l'emploi est plus marquée chez les hommes (entre 22% et 46%), les personnes ayant le niveau du primaire (entre 22% et 44%) ou du secondaire (22% et 43%) et les jeunes de 16-34 ans (entre 27% et 47%).

Le taux de salarisation dans la capitale économique Abidjan, est de 42% en 2019 où il est plus faible et de 49% en 2016 où il est plus élevé. Le taux est nettement plus élevé chez les hommes (entre 53,5% et 60,5%) que chez les femmes (entre 29% et 34%). Dans la ville d'Abidjan, il est plus important chez les personnes ayant atteint le secondaire (entre 51% et 61%) et plus encore ceux ayant le niveau supérieur (entre 61% et 82%).

Le taux d'emplois vulnérables est un indicateur qui est généralement présenté comme un proxy de la proportion des emplois informels, dans la mesure où les emplois ne sont pas fondés sur un contrat de travail. En Côte d'Ivoire, et spécialement à Abidjan, le marché du travail est caractérisé par une vulnérabilité non négligeable de l'emploi avec notamment une importante frange des jeunes de 16 à 35 ans qui ne sont ni dans l'emploi ni dans l'éducation. De fait, sur la période, entre 43% et 52% des emplois sont vulnérables.

Cette vulnérabilité s'apprécie particulièrement chez les femmes, (entre 58% et 67%) contre (entre 32% et 39%) chez les hommes. Selon le niveau d'éducation, la vulnérabilité des emplois touche prioritairement les personnes non instruites (entre 53% et 70%), et tend à baisser lorsque le niveau augmente, passant entre (12% et 25%) pour le supérieur. Selon l'âge, il semble que les personnes plus âgées sont plus touchées par la vulnérabilité de l'emploi entre 50% et 80%.

Le taux de pluriactivité ou la proportion de la population exerçant au moins deux emplois à Abidjan se situe entre 5% et 7%, plus élevé chez les hommes (entre 5,4% et 8,4%) que chez les femmes (entre 3% et 5%). Les plus jeunes ont les taux les plus élevés (entre 4% et 7%). Suivant le niveau d'instruction, la pluriactivité est plus élevée chez les individus plus instruits (entre 7% et 9%) et plus faible chez les sans niveau (entre 2% et 5%). Il est intéressant de constater que ce taux augmente avec le niveau d'éducation, de plus, sur la période, ce taux tend à décroître.

Tableau 8 : Conditions de travail selon certaines caractéristiques individuelles

Caractéristiques	Taux d'emploi précaire ²²				Taux de salarisation				Taux de vulnérabilité des emplois ²³				Taux de pluri activité			
	2013	2016	2017	2019	2013	2016	2017	2019	2013	2016	2017	2019	2013	2016	2017	2019
Sexe																
Masculin	45,6	42,5	32,8	21,7	56,5	60,5	57,0	53,5	38,7	35,5	31,7	35,3	8,4	6,4	5,4	5,9
Féminin	29,4	32,2	24,1	19,6	29,1	33,4	34,3	24,9	67,4	64,6	58,2	67,2	5,2	4,4	3,2	3,8
Age																
16 - 34	46,8	45,3	36,1	26,9	45,3	48,1	45,6	43,2	49,0	49,5	43,6	49,3	7,1	5,3	4,0	4,6
35 - 64	29,2	31,2	22,7	13,8	42,2	49,7	49,0	39,9	54,2	45,8	42,2	47,6	6,9	5,7	5,0	5,6
65 et plus	16,8	30,0	12,8	6,9	13,0	39,2	36,1	12,3	80,5	58,4	50,4	61,4	4,7	6,7	0,0	0,0
Niveau d'instruction																
Aucun niveau	31,5	35,7	32,8	15,5	27,5	34,0	36,6	27,8	70,0	64,4	53,0	54,0	5,1	3,3	2,5	3,9
Primaire	43,6	38,3	32,3	21,6	40,4	35,1	36,1	34,1	56,1	61,5	52,7	37,3	4,8	4,1	5,9	4,7
Secondaire	40,9	43,4	26,3	22,1	50,8	63,4	54,8	53,2	44,8	32,9	37,7	29,8	9,1	7,6	4,0	5,6
Supérieur	35,5	27,8	22,2	28,7	66,3	82,4	71,4	60,8	25,3	12,3	19,2	25,6	9,5	9,2	7,0	6,7
Total	38,1	38,1	29,1	20,9	43,8	49,0	47,3	41,7	52,0	47,8	43,0	48,6	7,0	5,5	4,4	5,0

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

3.2 Déterminants de la participation des individus au marché du travail abidjanais

Cette partie de l'étude est consacrée à l'analyse des déterminants de la participation au marché du travail à travers une régression logistique multinomiale. Elle va permettre d'identifier les facteurs explicatifs de la participation des abidjanais au marché du travail. Le travail repose essentiellement sur les fondements de l'occupation économique de cette population, le choix du type d'emploi (emploi salarié/emploi indépendant), de celle non occupée (chômeur/main d'œuvre potentielle), la vérification des hypothèses émises, enfin une explication de quelques résultats obtenus.

D'un point de vue de la qualité du modèle, il est satisfaisant, dans la mesure où que le Khi-deux associé au modèle est significatif. De plus, la valeur de pseudo-R² de Cox & Snell et de Nagelkerke ont des valeurs respectives de 47,7% et 52,4%. De ce fait, on peut conclure que les variables indépendantes prédisent le phénomène étudié.

Les résultats obtenus à partir de l'estimation du modèle multinomiale de la participation au marché du travail de la population en âge de travailler dans la capitale économique confirment que l'importance relative des différents choix du statut d'occupation varie suivant les caractéristiques des individus.

- **Caractéristiques de l'individu**

Le sexe de l'individu exerce une influence significative sur le statut d'occupation de la PAT à Abidjan. En effet, comparativement aux femmes, les hommes ont une plus grande probabilité d'être

²² pas de contrat de travail ou qui ont un accord verbal ou des travailleurs occasionnels ou temporaires

²³ Part des travailleurs pour compte propres et travailleurs familiaux non rémunérés

dans un emploi indépendant (3,86 fois plus), Chômeur (2,18 fois plus), ou MOP (5,96 fois plus) que d'avoir un emploi salarié.

Suivant le profil migratoire, comparativement aux migrants internationaux, les migrants internes ont 42% moins de chance d'être dans un emploi indépendant que d'avoir un emploi salarié. Au contraire ils ont 3,6 fois plus de risque d'être au chômage que d'avoir un emploi salarié.

La situation matrimoniale a un effet sur le statut d'occupation de la PAT. Les résultats de la régression montrent que les mariés et les célibataires ont moins de chance d'être en emploi indépendant que d'être des salariés et plus de risque d'être des chômeurs ou MOP, comparée à celle des divorcés que d'avoir un emploi salarié.

En ce qui concerne l'âge, en comparant la PAT (de plus de 45 ans), avec celle plus jeune, globalement, cette dernière est plus susceptible d'être au chômage ou en MOP que d'avoir le statut de salarié. A titre d'exemple, dans le groupe des 16 à 24 ans, la PAT a 7,31 fois plus de chance d'être au chômage et 119,55 fois d'être en MOP plutôt qu'être salarié ; cette tendance s'observant aussi pour ceux qui ont entre 24 et 35 ans.

Relativement à l'éducation, les résultats de l'analyse révèlent que, comparé à la PAT ayant le niveau d'instruction supérieur, la population sans niveau d'instruction, a une plus grande probabilité d'être dans un statut d'indépendant (2,50 fois plus), et au contraire une faible probabilité d'être au chômage (0,35 fois plus) qu'être dans un emploi salarié.

Par rapport aux individus du primaire, il est à noter une forte probabilité d'être dans un emploi indépendant (3,00 fois plus de chance), et plus faible d'être au chômage (0,63), qu'être salarié. Ces résultats laissent suggérer que la population du niveau d'instruction du supérieur préfère plus les emplois salariés, tandis que celle de niveau primaire ou sans niveau d'instruction est encline au travail indépendant.

- **Caractéristiques du ménage**

Comparativement les individus vivant dans les ménages dirigés par une femme, les individus ont 2,69 fois plus de chances d'être en emploi indépendant, et une plus faible probabilité d'être au chômage (0,84) que d'être salarié comparativement aux personnes vivant dans un ménage dirigé par un homme.

La taille du ménage agit également sur le statut d'occupation. Les résultats montrent que, comparé aux ménages de grande taille, la PAT vivant dans un ménage de petite taille a une faible probabilité d'être indépendant, ou chômeur ou MOP, qu'être en emploi salarié. Ainsi, à titre d'exemple, la PAT vivant dans les ménages de grande taille, et celle des ménages de 1 à 3 personnes, cette dernière a 0,73 fois plus de chance d'être indépendant, chômeur (0,45), MOP (0,27) que d'avoir un statut d'emploi salarié.

Suivant le niveau de vie, les résultats du modèle montrent que comparé au ménage plus riche, la population vivant dans les ménages pauvres est susceptible d'être dans un emploi indépendant, ou au chômage, ou encore en MOP, que d'être salarié. Ainsi, quand l'on regarde la population vivant dans le quintile 1, elle a 8,67 fois plus de chance d'être dans un travail indépendant, 11,65 plus d'être chômeur et 7,38 en MOP. Quant à la population vivant dans les ménages du quintile 4, les chiffres sont respectivement : Indépendant (1,47), chômeur (1,53), et MOP (2,31).

Relativement au niveau d'instruction du chef de ménage, les individus vivant dans un ménage dirigé par un individu n'ayant aucun niveau d'instruction ont 38% moins de chance d'être indépendants que d'être des salariés et 69% moins de chance d'être dans la MOP que d'être salariés.

Tableau 9 : Déterminants de la participation au marché du travail de la PAT à Abidjan (régression logistique multinomiale, Emploi salarié (modalité de référence), Indépendant, chômeur et MOP)

Référence (emploi salarié)	Emploi indépendant		Chômeur		MOP	
	P_value	Exp(B)	P_value	Exp(B)	P_value	Exp(B)
Constante	0,000		0,000		0,000	
Sexe (Réf. Femme)						
Homme	0,000	3,86	0,000	2,18	0,000	5,97
Taille du ménage (Réf. 9 personnes et plus)						
1 à 3 personnes	0,000	0,73	0,000	0,45	0,000	0,27
4 à 5 personnes	0,000	0,57	0,000	0,38	0,000	0,37
6 à 8 personnes	0,000	1,05	0,000	1,23	0,000	0,81
Profil migratoire (Réf. migrant international)						
Natif	0,014	1,02	0,000	3,82	0,000	2,73
Migrant interne	0,000	0,58	0,000	3,59	0,000	2,03
Sexe CM (Réf. Femme)						
Homme	0,000	2,69	0,000	0,84	0,000	2,12
Niveau d'instruction (Réf. Supérieur)						
Aucun niveau	0,000	2,50	0,000	0,35	0,000	1,55
Primaire	0,000	3,00	0,000	0,64	0,009	1,03
Secondaire	0,000	2,05	0,000	0,78	0,000	0,76
Niveau de vie (réf Quintile5)						
Quintile1	0,000	8,67	0,000	11,65	0,000	7,38
Quintile2	0,000	1,88	0,000	1,64	0,000	1,71
Quintile3	0,000	2,09	0,000	2,70	0,000	2,19
Quintile4	0,000	1,47	0,000	1,54	0,000	2,32
Statut marital (Réf. Divorcé)						
Célibataire	0,000	0,40	0,000	1,53	0,000	0,29
Marié	0,000	0,69	0,000	2,36	0,000	0,32
Groupe d'âges (Réf. Plus de 45 ans)						
16 à 24 ans	0,000	1,12	0,000	7,31	0,000	119,55
25 à 34 ans	0,000	1,24	0,000	3,51	0,000	9,18
35 à 45 ans	0,000	1,12	0,000	1,22	0,000	1,39
Niveau d'instruction du CM (Réf. Supérieur)						
Aucun niveau	0,000	0,72	0,000	0,55	0,000	0,31
Primaire	0,000	0,64	0,000	0,25	0,000	0,28
Secondaire	0,000	0,69	0,000	0,88	0,000	0,66

Source : INS, ERI-ESI 2017 et nos calculs

R² (Cox & Snell) = 47,7%
R² Nagelkerke = 52,4%
Chi-deux (Significativité) = 872977,34,32 (0,0000)

Conclusion

Au terme de l'étude menée sur les données des quatre enquêtes sur l'emploi réalisées sur la période de 2013 à 2019, à Abidjan, afin de connaître le dynamisme, l'évolution et la composition de la population vis-à-vis de l'occupation économique, il ressort que le marché du travail à Abidjan se caractérise par une certaine léthargie, et cela, malgré les différents programmes d'emploi mis en œuvre.

Du point de vue de l'analyse descriptive, l'on note une légère hausse sur la période, de la part de la population en emploi dans la PAT. Cette population est très masculinisée, avec une proportion plus élevée dans le groupe des 35 à 64 ans, et un faible niveau d'instruction. Quant à la main d'œuvre, elle reste majoritairement composée des hommes, son niveau d'études demeure relativement faible (primaire ou sans instruction).

Le taux de chômage reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes, pour les jeunes générations ; et le niveau d'instruction ne protège pas contre le chômage, et, au contraire tend à s'accroître avec le niveau d'instruction.

L'activité économique à Abidjan est fortement conditionnée par les emplois informels non agricole, les femmes étant nettement plus nombreuses que les hommes. Les individus moins instruits étant plus concernés, du reste, la proportion de ceux-ci dans les activités informelles tendant même à croître avec la baisse du niveau d'instruction.

S'agissant de l'analyse économétrique, le modèle multinomial relatif à la participation au marché du travail de la population en âge de travailler, l'étude révèle que le sexe, la taille du ménage, le statut marital, le niveau de vie l'âge et l'éducation ont une influence sur le statut d'occupation de la PAT. En effet, le modèle prédit que les hommes ont plus de chance d'être des indépendants, au chômage et appartenir à la MOP, que les femmes. Par ailleurs, les individus ayant un plus faible niveau d'instruction ont plus de chance de travailler comme indépendants et moins de risque d'être au chômage que ceux ayant un niveau d'instruction supérieur que d'être des salariés.

En regardant le profil migratoire, il s'avère que les migrants internes, ont moins de chance d'occupé des emplois indépendants, comparé aux migrants internationaux, et plus de chance d'être au chômage que d'avoir un emploi salarié. Les individus vivant dans un ménage dirigé par une femme ont moins de risque d'être au chômage comparativement à ceux vivant dans un ménage dirigé par un homme que d'être des salariés.

Références bibliographiques

- BIT. (2002). Travail décent et économie informelle ; Rapport du Directeur général ; Conférence internationale du Travail, 90e session ; rapport VI, Bureau International du Travail, Genève.
- INS. (2016). Rapport sur la situation de l'emploi et le Secteur Informel (ENSESI2016).
- AGEPE. (2012). Rapport sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire.
- INS. (2019). Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE).
- INS. (2017). Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI).
- INS. (2013). Enquête Nationale sur l'Emploi et le Travail des Enfants (ENSETTE).
- BIT. (2013). Tendances Mondiale de l'emploi des jeunes
- INS. (2002). Emploi et conditions d'activité des ménages à Abidjan.
- Fonds Monétaire International (FMI). (2021). Perspectives Economiques Régionales pour l'Afrique Subsaharienne, avril 2021
- Rapport AFRICA CEO, Survey, édition 2002, DELOITTE et AFRICA CEO, Forum
- OIT. (2003). Résolutions de la 17 ième Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, tenue du 24 novembre au 03 décembre 2003 à GENEVE, sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail, OIT : Définition du concept d'emploi informel
- OIT. (2008). Résolutions de la 18 ième Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, tenue du 24 novembre au 05 décembre 2008 à GENEVE, sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail, OIT
- OIT. (2013). Résolutions de la 19 ième Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, tenue octobre 2013 à GENEVE, sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail,
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. (2016). Document de Politique Nationale de l'Emploi PNE 2016-2020).
- Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique. (2014). La Stratégie Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes (SNIEJ 2016-2020).
- John Maynard Keynes. (1936). Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie.
- MAKOUZZI Constant Matthieu. (2019). Marché du travail et la dynamique de l'emploi au Congo.
- Mahmud Al Hasan. (2018) Structure an dynamics of Labour Market in Bangladesh.
- Kristell LEDUC et Anne-Sophie GENEVOIS. (2012). Segmentation du marché du travail au Luxembourg.

Dynamique et structure du marché du travail dans l'agglomération de Ouagadougou (2001 à 2018)

Fati ZOURE

Institut National de la Statistique et de la Démographie, Burkina Faso

Résumé : Cet article traite du marché du travail dans la ville de Ouagadougou, capitale du Burkina Faso. Il met l'accent sur la structure de l'emploi, la segmentation du marché du travail et la sous-utilisation de la main d'œuvre. Des données antérieures sur l'emploi, issues de plusieurs enquêtes sont utilisées pour mettre en exergue la dynamique du marché du travail. La théorie de la segmentation est utilisée pour expliquer cette dynamique du marché de l'emploi en se basant sur les données issues de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel. De cette étude, il ressort que le marché de l'emploi dans l'agglomération de Ouagadougou est segmenté en trois (3) classes. Le segment primaire auquel appartiennent les travailleurs de la fonction publique et ceux du secteur privé formel est réservé aux privilégiés. Le segment secondaire au sein duquel exercent les travailleurs pour compte propre caractérisé par la vulnérabilité de l'emploi. Le dernier segment constitué des chômeurs et de la main d'œuvre potentielle qui attendent leur premier emploi ou qui sont des anciens actifs occupés.

Mots clés : segment, dynamique temporelle, dynamique spatiale, promotion interne, chômage

Abstract: This article deals with the labour market in the city of Ouagadougou, the capital of Burkina Faso. It focuses on the structure of employment, the segmentation of the labour market and the under-utilisation of the labour force. Previous employment data from several surveys are used to highlight the dynamics of the labour market. Segmentation theory is used to explain these labour market dynamics based on data from the European Regional Integrated Survey on Employment and the Informal Sector. This study shows that the labour market in the agglomeration of Ouagadougou is segmented into three classes. The primary segment, to which civil servants and formal private sector workers belong, is reserved for the privileged. The secondary segment, which includes own-account workers, is characterised by the vulnerability of employment. The last segment is made up of the unemployed and the potential workforce who are waiting for their first job or who are formerly employed.

Keywords : segment, temporal dynamics, spatial dynamics, internal promotion, unemployment

Introduction

La population burkinabè est estimée à près de 20,2 millions en 2018 (INSD, Projections démographiques). La moitié de cette population a moins de 15 ans ; elle est donc très jeune. La principale agglomération, Ouagadougou abrite 12,0% de la population, avec un âge moyen de 24,2 ans selon le rapport de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel de 2018 (INSD/UEMOA-Afristat, 2018). Cette jeunesse de la population constitue, à moyen et long terme, un important atout pour le développement, à condition qu'il lui soit assuré une bonne santé, une bonne formation et une intégration effective dans le système national de production. Mais, à court terme, elle induit des rapports de dépendance élevés. Les besoins en emploi de cette population jeune sont importants. L'axe 3 du plan national de développement économique (PNDES, 2016-2020) met un accent particulier sur la dynamisation des secteurs porteurs pour l'économie et les emplois et vise ainsi la création d'emploi pour atténuer la problématique du chômage et du sous-emploi qui caractérise de façon structurelle l'économie burkinabé .

Le taux de chômage est l'un des indicateurs du marché de l'emploi décrivant la part de la main d'œuvre sans emploi qui est disponible pour travailler et qui a recherché activement un emploi durant la période de référence. Cet indicateur exclut les individus qui n'ont pas activement recherché un emploi durant la période de référence. Cependant, dans le contexte du Burkina Faso les mécanismes de recherche d'emploi ne sont pas développés. Le taux de chômage exclut aussi les individus qui, volontairement, sont au chômage en attente d'un emploi répondant à leur qualification. C'est un indicateur qui occulte par ailleurs la vulnérabilité et la précarité des emplois qui sont pourvus. L'analyse

du taux de chômage va alors être complétée par celle des indicateurs sur la qualité de l'emploi. L'analyse de l'évolution de ces indicateurs depuis 2001 pour la ville de Ouagadougou permettrait de se rendre compte des améliorations éventuelles que les politiques de développement ont pu apporter dans le domaine de l'emploi.

Selon l'Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI, 2015), le taux de chômage était estimé à 1,9%. Par ailleurs, un taux de sous-emploi visible touchait 23,7% de la population avec un taux de vulnérabilité de 85% selon la même source. Ces données témoignent, malgré un taux de chômage relativement faible, de la qualité de l'emploi qui est offert. L'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (INSD/UEMOA-Afristat, 2018) financée par la Commission de l'UEMOA et conduit conjointement par AFRISTAT et l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) en 2018 a permis de disposer d'indicateurs actualisés de suivi de l'emploi particulièrement au Burkina Faso. Le taux de chômage issu de cette étude s'élevait à 4,7%.

L'analyse descriptive du marché de l'emploi permet de se rendre compte de la situation du marché de l'emploi, mais les politiques seraient plus efficaces si elles disposaient d'éléments explicatifs ainsi que des leviers bien définis.

Cet article s'attèlera à analyser l'évolution des indicateurs qui caractérisent le marché de l'emploi. Cette analyse descriptive sera suivie d'une explicative. Cette analyse part de l'hypothèse d'un marché de travail segmenté. Cette segmentation aurait une influence sur la dynamique du marché de l'emploi ainsi que l'efficacité des politiques mises en œuvre.

1. Revue de la littérature

Les travaux de Doeringer et Piore (1971) qui ont porté sur la segmentation du marché de travail distinguent deux segments au sein du marché du travail. Un segment primaire caractérisé par de hauts salaires, la stabilité de l'emploi, de bonnes conditions de travail et des possibilités de promotion et un segment secondaire où les salaires sont faibles, le risque de chômage important et les promotions inexistantes. Le passage d'un segment à l'autre étant rendu difficile par l'existence de marchés internes. Notamment dans le segment primaire, l'existence de marchés internes se justifie selon les auteurs par la spécificité des qualifications, la durée de l'apprentissage qui induit un coût de rotation élevé. Ce qui limite les flux d'entrée du segment secondaire vers le primaire. Les promotions se font à l'interne du segment primaire rendant ainsi l'action des politiques d'emploi peu efficace (Amossé et al., 2012). L'action publique serait plutôt mieux perceptible sur les mobilités externes (inter segment, ou retour au chômage) (Amossé et al., 2012).

Les politiques de réduction du chômage, pour être efficaces, devraient tenir compte de cette segmentation. Aussi, une politique visant à impacter les flux d'entrées dans le segment primaire serait peu efficace à court terme puisque la demande peut ne pas suivre, compte tenu des spécifications en termes de formation et d'apprentissage. Mais aussi des promotions internes dans ce segment. Cependant, une politique visant à impacter l'offre de travail dans le segment secondaire peut s'avérer efficace à court terme et inefficace à long terme. En effet, l'accès à cette section y est aisé. Cependant, compte tenu de la précarité des emplois dans ladite section le retour au chômage y est plus fréquent. Associant la théorie du dualisme dans le marché de l'emploi à celle de la file d'attente Thurow (1969) Piore et al (2019) indiquent que chaque secteur, primaire et secondaire, comprend un type de file d'attente particulier. Le secteur primaire serait constitué de marchés internes et d'un certain nombre de salariés ayant les caractéristiques appropriées pour entrer dans un marché interne mais étant actuellement dans une situation d'attente, ces individus appartiennent à la population au chômage (chômage « naturel » compatible avec le marché de l'emploi selon la théorie néoclassique). Parallèlement, certains salariés du secondaire peuvent être en situation d'attente dans le but de rentrer sur le marché primaire, ces individus font partie de la population en sous-emploi. Les individus sans emploi en attente d'intégrer le marché primaire ou secondaire ainsi que ceux qui sortent du marché secondaire font partie de la population au chômage.

Il s'agira dans cet article de vérifier si le marché de l'emploi dans l'agglomération de Ouagadougou est segmenté et de caractériser les différents segments. Dans le cas échéant, quels sont les facteurs

pouvant influencer la dynamique spatiale, c'est-à-dire l'intégration de l'une quelconque des segments ou le retour au chômage. Ces facteurs constitueraient des leviers pour une politique de réduction du chômage et du sous-emploi.

2. Données et méthodologie

Le champ de travail portera sur l'agglomération de Ouagadougou. La méthodologie consistera en une analyse descriptive suivie d'une analyse explicative. L'analyse descriptive consistera à se servir des différentes enquêtes portant sur l'emploi afin de constater les éventuels progrès réalisés dans le domaine de l'emploi. Les enquêtes 1-2-3 de 2001 (INSD/UEMOA, 2001) réalisées dans les principales agglomérations des pays de l'UEMOA, l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI, 2015) réalisée en 2015 par l'Institut national de la statistique et de la démographie ainsi que l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel réalisée dans tous les pays de l'UEMOA sont utilisées pour appréhender la dynamique temporelle des indicateurs du marché de l'emploi.

L'analyse explicative consistera à déterminer les segments du marché de travail dans l'agglomération de Ouagadougou en utilisant la méthode CAH (Classification ascendante hiérarchique) après avoir réalisé une analyse des correspondances multiples. Il s'agira ensuite de chercher les facteurs qui seraient favorables à la dynamique spatiale. Les travaux empiriques porteront sur les données de l'enquête ERI-ESI de 2018. Selon une étude portant sur la mobilité et la segmentation du marché du travail (Amossé et al., 2012) les variables ayant un impact sur la trajectoire professionnelle d'un individu sont : le genre, l'âge, le diplôme, le secteur d'activité. Après avoir déterminé les segments pertinents à l'aide de la méthode ACM-CAH, un modèle logit multinomial sera estimé afin de déterminer les rapports de chance de passage d'une classe à une autre en fonction des caractéristiques individuelles. Ceci dans le but de déterminer les facteurs d'influences de la dynamique spatiale du marché de l'emploi.

Le modèle

Il s'agira de déterminer les probabilités conditionnelles inconnues $p_k(x)$ d'appartenir à un des segments du marché de l'emploi telles que :

$$p_{k(x)} = P(\{Y = u_k\} | \{X_1, \dots, X_p\}, x = (X_1, \dots, X_p), k = 2, \dots, m) \quad (1)$$

Y est le vecteur de la variable dépendante qui représente les différents segments du marché de l'emploi.

u_k : le K ième segment du marché de l'emploi

x : la matrice des variables explicatives qui influencent la probabilité d'appartenir à un segment ou non.

$$\log\left(\frac{p_{k(x)}}{p_{1(x)}}\right) = \beta_0^k + \beta_1^k x_1 + \dots + \beta_p^k x_p \quad (2)$$

$$p_{1(x)} = 1 - \sum_{k=2}^m p_{k(x)} \quad (3)$$

$P_1(x)$ est la probabilité conditionnelle de réalisation de la modalité de référence de la variable expliquée.

L'objectif est d'estimer les coefficients inconnus β_0, \dots, β_p à partir des données. Ceci permettra de déterminer les rapports de chance d'appartenir à un segment relativement au segment de référence.

La théorie de la segmentation définit le segment primaire avec de bonnes conditions de travail et des emplois stables. Tandis que le segment secondaire est caractérisé par les conditions de travail moins confortables avec des emplois vulnérables ou précaires. Les variables qui sont utilisées pour la classification sont donc celles qui caractérisent la situation d'activité, les conditions de travail ainsi que les caractéristiques socio professionnelles des individus. Le tableau ci-après présente la liste des variables concernées.

Tableau 11 : Les variables nécessaires à l'ACM et la CAH.

Numéro	code	Libellé	Définition
1	sitac	Situation d'activité	Situation d'activité de l'individu
2	AP8C2	Contrat de travail	L'individu possède un contrat de travail
3	TEV	Emploi vulnérable	L'individu occupe un emploi vulnérable
4	txprecair	Emploi précaire	L'individu occupe un emploi précaire
5	tranch_rev	Tranche de revenu de l'activité principale	Le niveau de revenu de l'individu
6	tpa	Pluriactif	L'individu a plus d'un emploi
7	gse_actuel	Groupes socio-économiques dans l'emploi actuel	Le groupe socioéconomique actuel de l'individu
8	typcho	Type de chômage (primo demandeur ou ancien actif occupé)	L'individu a déjà occupé ou pas un emploi
9	diplome	Diplôme le plus élevé	Le diplôme le plus élevé de l'individu
10	gse_ant	Groupes socioéconomiques dans l'emploi antérieur	Le groupe socioéconomique antérieur de l'individu

Source : Construit par les auteurs à partir des données de l'enquête ERI-ESI-2018

La matrice de corrélation des variables montre que ces variables sont bien corrélées. Ce qui justifie aussi leur choix pour définir des classes ou des groupes d'individus sont statistiquement proches au regard de ces variables.

Tableau 2 : Matrice de corrélation

	Situation d'activité	Catégorie socioprofessionnelle	Contrat de travail	Plus haut diplôme obtenu	Emplois vulnérables	Emplois précaires	Pluriactif	Groupes socioéconomiques de l'emploi antérieur	Groupes socioéconomiques de l'emploi actuel	Type de chômage
Situation d'activité	1	,036**	,055**	-,013**	,059**	0	b	,009**	,752**	-,097**
	1011202	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	803501	478232	1011202	800700	798128	798128	1011202	996078	169828
Catégorie socioprofessionnelle	,036**	1	,524**	-,535**	,856**	-,184**	,003**	,009**	,794**	,209**
	0	0	0	0	0	0	0,016	0	0	0
	803501	803501	478232	803501	800700	798128	798128	803501	788377	7883
Contrat de travail	,055**	,524**	1	-,494**	,305**	,900**	-,024**	-,033**	,432**	0,019
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,249
	478232	478232	478232	478232	476682	476291	476291	478232	463938	3655
Plus haut diplôme obtenu	-,013**	-,535**	-,494**	1	-,349**	-,164**	,012**	,060**	-,150**	-,217**
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1011202	803501	478232	1011202	800700	798128	798128	1011202	996078	169828
Emplois vulnérables	,059**	,856**	,305**	-,349**	1	-,362**	0,7	-,007**	,697**	,265**
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	800700	800700	476682	800700	800700	798128	798128	800700	785576	5813
Emplois précaires	-,184**	-,164**	,900**	-,164**	-,362**	1	-,028**	-,016**	-,042**	,398**
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	798128	798128	476291	798128	798128	798128	798128	798128	783004	3549
Pluriactif	0,016	,003**	-,024**	,012**	0,7	-,028**	1	-,082**	-,011**	0
	0	0,016	-,024**	0,060**	0,7	0	0	0	0	0
	798128	798128	476291	798128	798128	798128	798128	798128	783004	3549
Groupes socioéconomiques de l'emploi antérieur	,009**	,009**	-,033**	,060**	-,007**	-,016**	-,082**	1	-,028**	-,919**
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1011202	803501	478232	1011202	800700	798128	798128	1011202	996078	169828
Groupes socioéconomiques de l'emploi actuel	,752**	,794**	,432**	-,150**	,697**	-,042**	-,011**	-,028**	1	-,062**
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	996078	788377	463938	996078	785576	783004	783004	996078	996078	169828
Type de chômage	-,097**	,209**	0,249	-,217**	,265**	,398**	0	-,919**	-,062**	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	169828	7883	3655	169828	5813	3549	3549	169828	169828	169828

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* : Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

3. Résultats

3.1. Le marché de l'emploi de 2001 à 2018

L'analyse de l'évolution du marché de l'emploi se fera à travers les indicateurs issus de 3 enquêtes portant sur l'emploi. Il s'agit de l'enquête « Secteur informel urbain et l'emploi » qui est une enquête de type 1- 2-3 réalisée par la Commission de l'UEMOA en 2001 au cours du dernier trimestre de l'année. L'enquête nationale intégrée sur l'emploi et le secteur informel a été réalisée en 2015 (ENESI, 2015) au troisième trimestre de l'année par l'INSD. L'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) fut réalisée en 2018 au deuxième trimestre de l'année par l'INSD avec l'appui financier de la Commission de l'UEMOA.

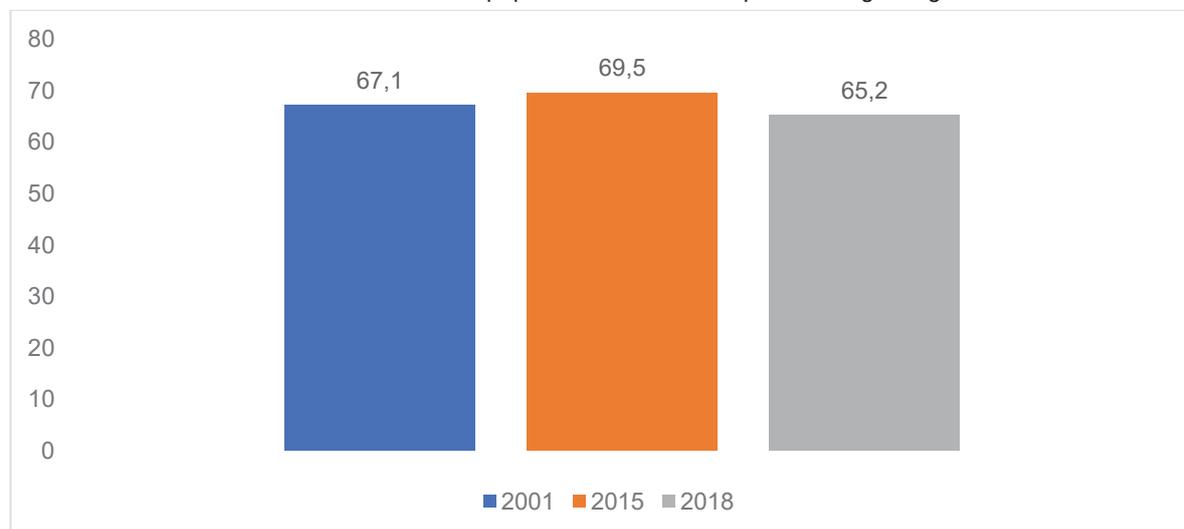
Les indicateurs du marché de travail sont saisonniers et dépendent de la période durant laquelle l'enquête a été réalisée. En effet, les activités agricoles ont lieu principalement durant le troisième trimestre, la fin du deuxième trimestre et le début du quatrième trimestre. Cette période voit certains agriculteurs du monde rural devenir des actifs. Cependant le champ de cette étude se limite à l'agglomération de Ouagadougou où les activités agricoles sont moins répandues par rapport aux autres milieux. Il n'en demeure pas moins que certaines activités telles que le commerce, le transport puissent être affectées par la saisonnalité des activités agricoles. L'on gardera à l'esprit que les enquêtes de 2001 et 2018 ont été réalisées en saison sèche tandis que celle de 2015 s'est tenue en saison hivernale.

- **Le taux d'activité**

Le taux d'activité qui représente la proportion de la population active de 15 ans fluctue entre 65,2% en 2018 et 69,5% en 2015 en passant par un taux de 67,1% en 2001.

La tendance haussière entre 2001 et 2015 a connu un repli en 2018. Le niveau du taux d'activité de 2015 s'expliquerait par le fait que l'enquête ait été réalisée en saison hivernale prenant ainsi en compte les agriculteurs inactifs en saison sèche.

Tableau 12: évolution du taux d'activité de la population de 15 ans et plus à Ouagadougou



Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

- **Le taux de chômage**

Le taux de chômage est l'indicateur phare du marché de l'emploi. Cependant, il ne montre qu'une partie de la réalité puisqu'elle ne prend en compte que les individus ayant activement recherché du travail durant la période de référence.

Le taux de chômage s'élève à 15,4% à Ouagadougou (14,7% chez les hommes contre 16,3% chez les femmes). Elle baisse de moitié en 2015 et s'établit à 7,5% en 2015 et 8,6% en 2018. Le chômage chez les femmes est structurellement plus élevé que chez les hommes. Le niveau du chômage est bien

plus élevé dans l'agglomération de Ouagadougou que dans l'ensemble du pays (respectivement 1,9% en 2015 et 4,7% en 2018).

Cependant, dans le contexte de nos pays, les mécanismes de suivi des chômeurs et de recherche de l'emploi ne sont pas très développés ce qui exclut une bonne partie des « sans emploi » qui voudraient bien travailler. Aussi, l'analyse du taux de chômage doit être complétée par les indicateurs de sous-emploi.

Certains actifs aimeraient bien travailler mais n'ont pas recherché de l'emploi durant la période référence et/ou ne sont pas immédiatement disponibles pour travailler. Ces individus font partie de la main d'œuvre potentielle même s'ils ne sont pas considérés comme des chômeurs. Le taux de chômage combiné à la main d'œuvre potentielle donne la proportion des actifs qui sont au chômage ou qui aimeraient bien travailler mais n'ont pas cherché un emploi ou ne sont pas disponibles immédiatement. Cet indicateur se situe à 22,4% en 2001, il atteint 13,2% en 2015 et 21,1 % en 2018 dans l'agglomération de Ouagadougou. Tout comme le taux de chômage, ce taux de sous-emploi demeure plus élevé chez les femmes. En tenant compte de la période des enquêtes, celles qui se sont déroulées en saison sèche (2001 et 2018) présentent des indicateurs de sous-emploi plus élevés que celles qui a eu lieu en saison hivernale (2015). Ceci s'explique par le fait qu'en saison hivernale, les activités agricoles captent une bonne partie de la main d'œuvre potentielle et à l'issue de cette période cette main d'œuvre n'est plus occupée bien que désirant travailler. D'où la nécessité de promouvoir les cultures de contre saison qui pourra occuper cette population oisive en saison sèche.

Le taux de sous-emploi lié à la durée du travail représente la proportion des actifs occupés qui travaillent moins que la durée réglementaire (40 h par semaine) et qui aimeraient travailler plus afin de mieux subvenir à leurs besoins. A Ouagadougou ce taux est de 13,8% en 2001, elle atteint 18,2% en 2015 et 12,3% en 2018. Son niveau est relativement plus bas à Ouagadougou que dans le reste du pays. Le sous-emploi global fait une synthèse des 3 précédant indicateurs de sous-emploi du marché du travail (le chômage, la main d'œuvre potentiel, et le sous-emploi lié à la durée du travail). Elle fait ressortir la proportion de la main d'œuvre qui est sans emploi (qu'elle en cherche activement ou pas) ou qui a un emploi mais voudrait travailler plus pour mieux subvenir à ses besoins. Cet indicateur présente un dysfonctionnement plus réaliste du marché de travail de la ville de Ouagadougou. Elle se situe à 16,6% en 2015 contre 31,0% en 2018.

En s'intéressant au statut du chômage, il apparaît que les actifs n'ayant pas encore obtenu leur premier emploi sont bien plus nombreux que ceux qui étaient en emploi et qui sont retournés au chômage. En effet, les primo demandeurs d'emploi atteignent 63,2% en 2001, 59,6% en 2015 et 75,1% en 2018. Comparé à 2001 le taux de 2018 est bien plus élevé. Cela traduit le fait que de plus en plus de jeunes peinent à obtenir un premier emploi. Malgré les efforts consentis par l'Etat, les politiques d'emploi des jeunes semblent laisser beaucoup au bord du chemin. Soutenir ces derniers en amont dans la formation et les accompagner à travers l'entrepreneuriat devraient pouvoir les aider pour une première insertion sur le marché de l'emploi. Dans l'agglomération de Ouagadougou tout comme dans l'ensemble du pays le chômage est de longue durée. En effet, la durée moyenne du chômage à Ouagadougou qui était de 3,8 ans en 2001 passe à 3,7 ans en 2015 et grimpe à 5 ans en 2018. Ce qui témoigne à souhait de la raréfaction de l'emploi et de la difficulté d'insertion des chômeurs. En termes de conditions de travail, le taux de salarisation passe de 33% en 2001 à 41,5% en 2015 et 52,7% 2018. Ce qui dénote d'une amélioration des conditions de travail au fil des années.

Tableau 13: évolution des indicateurs de chômages et de sous-emploi

	2001	2015	2018
Taux de chômage			
Homme	14,7	6,4	7,3
Femme	16,3	8,5	10,3
Ouagadougou	15,4	7,5	8,6
Burkina Faso	-	1,9	4,7
Taux de chômage et de mains d'œuvre potentielle			
Homme	17,4	10,3	
Femme	28,3	16,4	
Ouagadougou	22,4	13,2	21,1
Burkina Faso		4,0	24,0
Taux de sous-emploi lié à la durée du travail			
Ouagadougou	13,8	18,2	12,5
Burkina Faso		23,7	19,2
Taux de sous-emploi Global			
Ouagadougou	75,1	16,6	31,0
Burkina Faso		10,6	35,6
Statut de chômage			
Primo-demandeur	63,2	59,6	75,1
Ancien actif occupé	36,8	40,4	24,9
Durée du chômage (en années)			
Ouagadougou	3,8	3,7	5,0
Burkina Faso		4,2	4,5
Taux de salarisation			
Ouagadougou	33	41,5	52,7
Burkina Faso		37,1	25,1

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Après cette analyse de l'évolution des indicateurs du marché de l'emploi, on constate que le sous-emploi est structurellement élevé et des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi sont de plus en plus importantes. Qu'est ce qui peut expliquer une telle situation ? Quelles mesures doivent être prises pour améliorer les indicateurs du marché de l'emploi ?

3.2. Analyse explicative du marché de l'emploi dans l'agglomération de Ouagadougou

Il s'agira de déterminer les segments du marché du travail dans la ville de Ouagadougou et de voir en fonction des caractéristiques des individus qui appartiennent aux différents segments comment juguler la question de sous-emploi qui semble rester important au fil des années à travers une dynamique inter segment. Pour ce faire, les travaux empiriques porteront sur les données issues de l'enquête régionale intégrées sur l'emploi et le secteur informel de 2018.

- **Les segments du marché de l'emploi**

L'analyse des correspondances multiples (ACM) suivie de la Classification ascendant hiérarchique (CAH) est la méthode qui a été utilisée sur les données empiriques.

Description des classes :

Le tableau 4 donne la description des classes à travers les modalités des variables qui les caractérisent.

L'ensemble des salariés du secteur privé formel se trouvent dans la « classe 1 », 68,0% des individus de cette classe sont des salariés du secteur privé formel alors que cette catégorie socio-professionnelle ne représente que 28,7% de la population enquêtée. Cette modalité est sur représentée dans cette classe. Les emplois dans cette première classe ne sont pas vulnérables à 93,4%. La quasi-totalité des emplois non vulnérable appartient à ce premier groupe (99,7%) alors que seulement 45% des emplois ne sont pas vulnérables. Les emplois non vulnérables sont sur représentés dans ce groupe. Il ressort aussi que 100,0% des salariés du secteur public se retrouvent dans cette classe et 27,7 % des effectifs de ce groupe sont des salariés du secteur public alors qu'ils représentent seulement 11,8% de la population enquêtée. La quasi-totalité des salariés ayant un contrat écrit à durée indéterminées sont dans le premier groupe (99,2%) et 28,6% des individus du groupe ont des contrats écrits à durée indéterminée et il représente 12,2% de la population. Toutes les modalités caractérisant cette classe

sont surreprésentées et sont significative à 1% (p-value=0.0). Il s'agit de la classe des travailleurs salariés du secteur public et privé ayant un contrat écrit à durée indéterminée.

Au sein de la « classe 2 », 86,4% des individus sont des indépendants du secteur agricole, 92,1% sont des emplois vulnérables 82,9% sont des travailleurs pour compte propre et 85,4% n'ont pas de contrat.

Toutes ces modalités sont surreprésentées avec une p –value de 0,0%. Il faut remarquer aussi que 100,0% des indépendants et des travailleurs pour propre comptes et 99,9% des emplois vulnérables sont dans cette classe. Il s'agit de la classe des indépendants et des travailleurs sans contrat.

Au niveau de la « classe 3 », 60,6% sont de la main d'œuvre potentielle, 39,4 % sont des chômeurs. Les individus faisant parti de la main d'œuvre potentielle sont quasiment tous dans ce groupe (98,1%) ainsi que les chômeurs (98,3%). Toutes les modalités sont surreprésentées et cette surreprésentation est significative à 1% (p-value=0,0).

Tableau 14 : Description des classes :

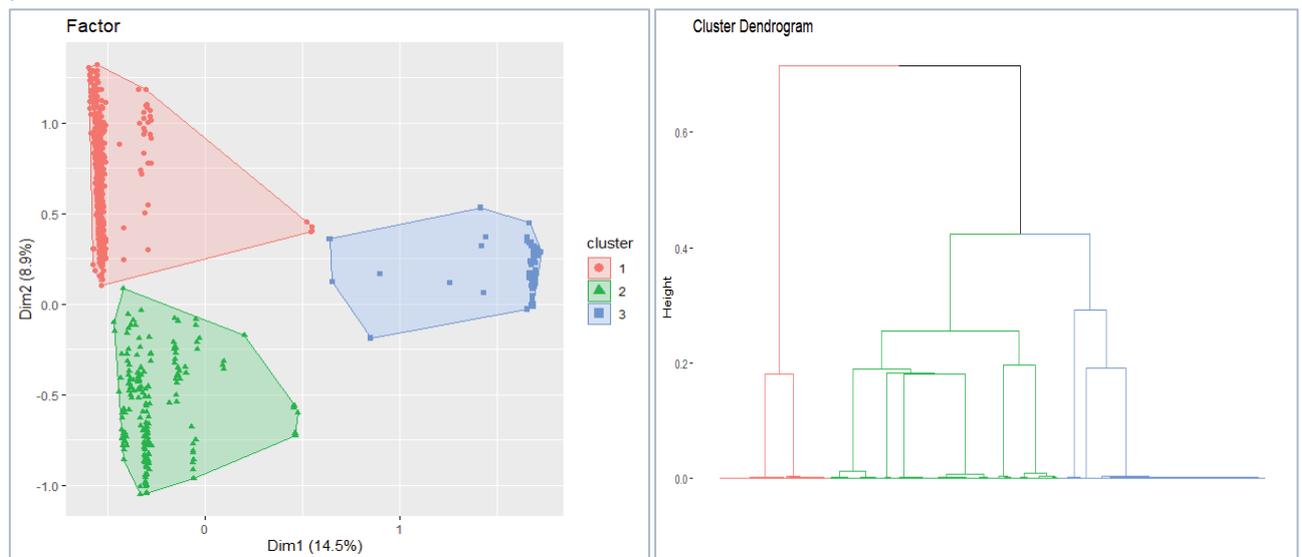
	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value
classe1				
gse_actuel=gse_actuel_Salarié du secteur privé formel	100,0	68,0	28,7	0,0
TEV=TEV_emploi non vulnérable	93,4	99,7	45,1	0,0
gse_actuel=gse_actuel_Salarié du secteur public	100,0	27,9	11,8	0,0
AP8C2=Contrat écrit à durée indéterminée	99,2	28,6	12,2	0,0
Classe2				
gse_actuel=gse_actuel_Indépendant du secteur non agri	100,0	86,4	32,5	0,0
TEV=TEV_emploi vulnérable	99,9	92,1	34,7	0,0
AP3=AP3_Travailleur pour compte propre	100,0	82,9	31,2	0,0
AP8C2=AP8C2.sans contrat	61,4	85,4	52,3	0,0
Classe3				
gse_actuel=gse_actuel_Main oeuvre potentielle	98,1	60,6	12,4	0,0
gse_actuel=gse_actuel_Chômeur	98,3	39,4	8,1	0,0
typcho=typcho_Primo demandeur	97,3	60,3	12,5	0,0
typcho=typcho_Ancien actif	93,9	18,2	3,9	0,0

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Le dendrogramme issu de la CAH suggère un découpage optimal du marché de l'emploi en trois classes bien distinctes. La projection des individus sur le premier plan factoriel confirme cela. En effet, trois classes se dégagent à l'issue de la classification. La première classe (1) est caractérisée par les salariés du secteur public et privé qui ont un contrat à durée indéterminée (CDI) et qui n'ont pas d'emploi vulnérable.

La seconde classe (2) est celle des individus qui travaillent à leur compte propre ou des individus n'ayant pas de contrat de travail ayant un emploi vulnérable. Cette classe est assimilable à la classe secondaire. La troisième classe (3) est celles des chômeurs et de la main d'œuvre potentielle. Ces chômeurs sont des primo demandeurs ou des anciens actifs occupés. Il ressort de cette classification que le marché de l'emploi au Burkina Faso est segmenté en trois (3) sections. La première classe peut être assimilée au segment primaire au sein duquel les travailleurs ont un certain niveau d'étude et de formation, avec des emplois stables garantis par les CDI. Les mobilités dans ce segment sont plutôt internes à travers les concours professionnels pour le secteur public et des promotions internes pour le secteur privé formel. Ceci rend les mobilités externes plus rares puisque l'offre y ait réduite et le retour au chômage plus rare. En effet le retour au chômage peut intervenir lors de licenciement, de démission, la fin de contrat. L'accès y ait possible à travers les concours de la fonction public et les recrutements formels. La seconde classe est celle du segment secondaire ou les individus sont moins bien payés avec des emplois instables avec un retour au chômage plus fréquent et des possibilités d'intégrer ladite classe plus aisée. Cependant il demeure difficile de passer de cette classe au premier segment du fait de la rareté de l'offre émanant de cette dernière et des critères en termes de qualification nécessaire. La troisième classe est celle des individus en file d'attente pour intégrer l'un ou l'autre des segments soit pour un premier emploi soit après un retour au chômage. Nous retrouvons les deux classes telles que définies par les travaux de Doerinder et Piore (1971) mais une troisième s'y ajoute, celle des chômeurs qui sont en attente d'intégrer l'une ou l'autre classe soit pour un premier emploi soit pour un retour à l'emploi.

Graphique 3 : Le dendrogramme découpé en trois (3) classes et la représentation des individus sur le premier plan factoriel.



Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

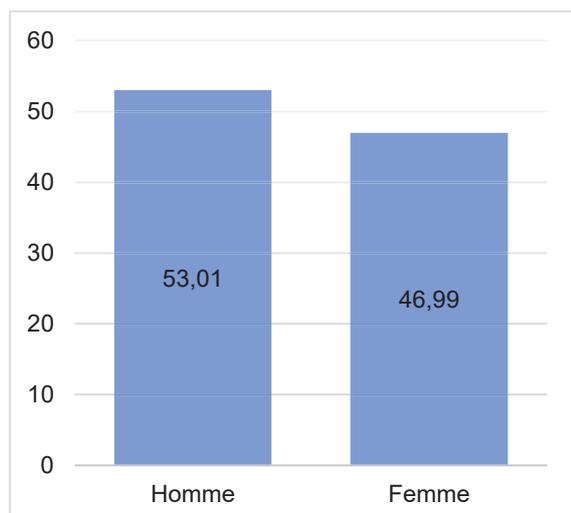
- **Les facteurs déterminants de la dynamique spatiale de la main d'œuvre.**

Le marché du travail dans l'agglomération de Ouagadougou se présente sous forme de trois segments bien distincts. Il s'agit d'un segment primaire attractif, d'un segment secondaire avec des emplois précaires et vulnérables et enfin un segment d'individus au chômage. Quels sont les facteurs propres à l'individu qui rendent l'accès difficile au segment primaire ou au segment secondaire ? Quels sont ceux qui contribuent au maintien au chômage ? Pour se faire un modèle de régression multinomial sera utilisé pour mesurer le rapport de chance d'appartenir à une classe donnée en fonction de caractéristiques individuelles :

- la variable dépendante (classcah) qui représente les différents segments du marché de l'emploi compte trois modalités (1= « primaire », 2= « secondaire », 3= « tertiaire »)
- les variables exogènes sont l'âge « gage2 », le sexe= « sexe », le diplôme « diplôme ».

Selon le genre, nous avons 53% d'hommes et 47% de femmes qui forment la main d'œuvre. En termes de groupe d'âge nous avons 18,5% de la main d'œuvre qui a entre 15 et 24 ans et 79,5% de la population active a entre 25 et 65 ans. Il ressort aussi que 49,5% de la main d'œuvre n'a aucun diplôme. Selon la répartition par segment, le segment primaire compte 42,3% de la population active, le secondaire à 37,5% et le segment des chômeurs à 20,1%.

Tableau 15 : répartition selon le genre (%)



Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Tableau 16 : répartition selon le groupe d'âge (%)

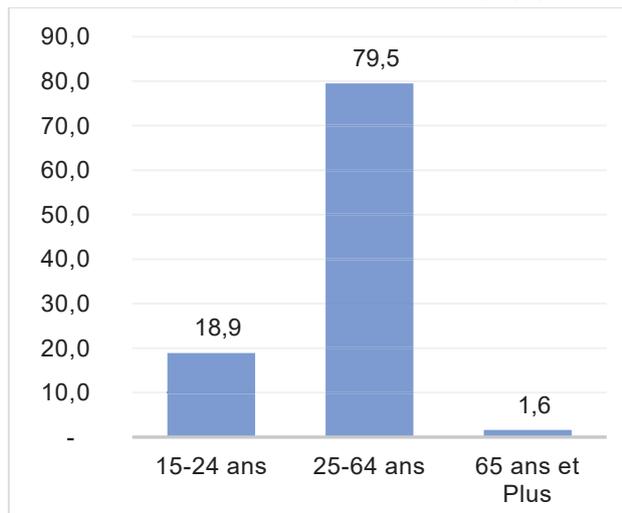


Tableau 5: la main d'œuvre selon les segments

segment	Effectif	Fréquence
Primaire	1 258	42,3
Secondaire	1 118	37,6
Chômage	599	20,1
Burkina Faso	2 975	100,0

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Tableau 6: La main d'œuvre selon le diplôme

Diplôme	Effectif	Fréquence
Aucun	1 471	49,5
Primaire : Cep/Cfepcef/Cfepd	687	23,1
Secondaire 1er cycle: Def/Bepc/Cap/Bt	345	11,6
Baccalauréat (général, technique, professionnel)	163	5,5
Supérieur court : Bts/Deug/Dut - Bac +	74	2,5
Universitaire 2ème cycle (Licence, Maîtrise)	166	5,6
3ième cycle universitaire (grandes école)	69	2,3
Burkina Faso	2 975	100,0

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

La recherche de facteurs influençant l'appartenance à une classe donnée fait ressortir les résultats suivants : la probabilité d'appartenir au segment secondaire que primaire est 2 fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Les femmes ont 3,7 fois plus de chance d'être au chômage que les hommes. Relativement aux actifs de moins de 25 ans, les individus de 25 ans et plus ont tendance à appartenir au segment secondaire que primaire. Cette probabilité est plus élevée chez les 65 ans et plus. Cependant les adultes de 25 à 64 ans sont plus dans le segment primaire qu'au chômage comparativement aux jeunes de 15 à 24 ans.

En ce qui concerne le diplôme le plus élevé, l'analyse se fait relativement à ceux qui n'ont aucun diplôme. Ceux qui ont un diplôme ont tendance à se retrouver dans le primaire que d'être dans le segment secondaire. Les actifs ayant un diplôme du secondaire premier cycle ou du troisième cycle en particulier ont tendance à être plus au chômage que ceux n'ayant pas de diplôme.

De ce résultat, il ressort que les femmes, en plus d'être plus au chômage que les hommes accèdent plus difficilement que ces derniers au segment primaire, c'est à dire aux emplois stables avec des

contrats à durée indéterminée dans le privé ou l'administration publique. Cela met en exergue une discrimination selon le genre sur le marché de l'emploi. Les politiques d'emploi devraient intégrer le facteur genre en vue non seulement de favoriser l'accès des femmes à des emplois mais à des emplois du segment primaire, c'est-à-dire avec des conditions acceptables.

Le fait d'être jeune aussi est un facteur d'aggravation du risque du chômage. Cependant les moins jeunes acceptent des emplois précaires dans le segment secondaire, ce qui n'est pas le cas de la tranche d'âge de 15 à 24 ans. Ce segment étant principalement constitué de travailleurs pour compte propre, cela indique que les adultes de plus de 25 ans s'auto emploient à défaut d'avoir les emplois stables et bien rémunérés dans le segment primaire, ce qui n'est pas le cas des jeunes. Les raisons pourraient être un manque d'intérêt pour ce type d'emploi ou un manque de moyens financiers pour lancer une activité à son propre compte pour cette tranche jeune de la population. L'accès au segment primaire est plus complexe parce que l'offre d'emploi au sein de l'administration publique est limitée et le secteur formel n'est pas très développé pour offrir assez d'emploi. La recommandation serait donc d'encourager les jeunes à entreprendre et de faciliter l'accès aux crédits à ces derniers afin qu'ils puissent lancer leur activités, vu que ces derniers n'ont pas souvent d'épargne nécessaire pour débiter une activité à but lucratif.

L'analyse selon le diplôme le plus élevé montre que ceux qui ont un diplôme ont tendance à rechercher un emploi stable et bien rémunéré dans le segment primaire tandis que ceux qui n'ont aucun diplôme se plaisent à entreprendre une activité dans le segment secondaire. Ceux qui ont un diplôme du secondaire premier cycle ou un diplôme universitaire du troisième cycle sont relativement plus souvent au chômage. De ce fait il serait opportun d'accompagner les entrepreneurs sans diplôme par des formations continues à leurs égards afin que leurs activités puissent être mieux structurées.

En outre les diplômés du troisième cycle universitaire et ceux du premier cycle secondaire préfèrent attendre des emplois correspondant à leur niveau d'études. A défaut de sensibiliser ces derniers à l'auto emploi par des formations en entrepreneuriat et des conditions de financement accessible, les conditions de recherche d'emploi pourraient être améliorées afin d'aider ces derniers. En outre les diplômés du premier cycle sont majoritairement issus de l'enseignement général, ce qui laisse peu de chance à l'entrepreneuriat mais aussi à l'intégration dans les entreprises privées ou le secteur public. Le manque de qualification professionnelle de cette formation générale est aussi un frein à l'entrepreneuriat. L'ensemble de ces éléments conduit à maintenir les taux de sous-emploi structurellement élevé.

Conclusion

A l'issue de cette étude, il ressort que le marché de l'emploi dans l'agglomération de Ouagadougou est segmenté en 3 classes. Un segment primaire est réservé aux privilégiés qui appartiennent à la fonction publique ou au secteur privé formel. Un segment secondaire caractérisé par la vulnérabilité de l'emploi ou exercent les travailleurs pour compte propre. Un dernier segment constitué des chômeurs et de la main d'œuvre potentielle qui attendent leur premier emploi ou qui sont des anciens actifs occupés. La gent féminine a une plus forte propension d'évoluer au niveau segment secondaire ou dans le chômage. Les jeunes de moins de 25 ans préfèrent être au chômage en attendant d'accéder à la première classe que de s'insérer dans la classe secondaire. Ce même constat est fait chez les diplômés du troisième cycle universitaire et ceux du premier cycle secondaire. Si pour les diplômés du troisième cycle universitaire la raison du chômage peut être l'attente d'un emploi requérant une certaine qualification pour ceux du premier cycle du secondaire cela peut s'expliquer par le manque de qualification professionnelle. L'offre d'emploi est assez faible dans l'administration publique et le secteur privé formel pour permettre d'absorber la demande d'emploi dans le segment primaire. La précarité de l'emploi dans le segment secondaire n'attire pas toujours les sans-emplois, surtout les plus diplômés. Elle nécessite par ailleurs un apport financier personnel dont ne disposent pas souvent les jeunes et une certaine qualification professionnelle dont ne disposent pas certains diplômés de l'enseignement général. Enfin les femmes sont plus au chômage et moins dans le segment primaire comparativement aux hommes. A l'issue de cette étude, les recommandations suivantes sont formulées en vue de réduire le sous-emploi :

(1) Au vu de la faiblesse de l'offre dans le segment primaire, il faut dynamiser le secteur privé formel afin d'accroître l'offre d'emploi dans le segment primaire.

(2) Vu la faible présence des jeunes dans l'entrepreneuriat, il faudrait donc encourager les jeunes à entreprendre et de faciliter l'accès aux crédits à ces derniers afin qu'ils puissent lancer leurs activités, vu que ces derniers n'ont pas souvent d'épargne nécessaire pour débiter une activité à but lucratif mais aussi les encourager à suivre des programmes de stage dans des entreprises afin de mieux se préparer.

(3) Vu le faible niveau d'étude des indépendants principalement engagés dans le secteur secondaire, il faut accompagner l'entrepreneuriat vers une meilleure structuration en encadrant et en formant ceux qui sont déjà engagés même s'ils n'ont aucun niveau d'étude.

(4) Vu le chômage élevé pour les sortants de l'enseignement général premier cycle, introduire des modules de formation en entrepreneuriat même dans les cycles d'enseignement général.

(5) La gent féminine est plus confrontée au chômage. Il serait opportun de mettre en place des politiques d'emploi intégrant le genre. C'est au prix de ces efforts que le taux de chômage et de sous-emploi connaîtrait une réduction dans la principale agglomération du pays et partant dans tout le Burkina Faso.

Bibliographie

- Amossé, T., Perraudin, C., & Petit, H. (2012). Mobilité et segmentation du marché du travail: Quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi? *Economie et Statistique*, 450, 79–105. <https://doi.org/10.3406/estat.2011.9690>
- Doeringer P. and Piore M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*.
- ENESI, I. (2015). *ENQUETE NATIONALE SUR L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL (ENESI-2015) Thème4 :Insertion sur le marché du travail*.
- INSD/UEMOA-Afristat. (2018). Rapport d'analyse de l'ERI-ESI.
- INSD/UEMOA. (2001). *L'EMPLOI, LE CHOMAGE ET LES CONDITIONS D'ACTIVITE DANS L'AGGLOMERATION DE OUAGADOUGOU*.
- Piore, M., Piore, M., & Petit, H. (2019). *Michael Piore et les marchés internes*. November.
- PNDES. (2015). *Plan National de développement économique et social*.
- RGPH, I. (2006). *PROJECTIONS DEMOGRAPHIQUES DE 2007 A 2020 DEMOGRAPHIQUES* (Issue 226).

Annexes

Resultat de la regression (Odds Ratios)

```

OR      2.5 % 97.5 %      p
2/(Intercept) 0.696682 0.542104 0.8953 0.0047475 **
2/sexeFemme 2.230066 1.863654 2.6685 < 2.2e-16 ***
2/gage225-64 ans 1.743839 1.378169 2.2065 3.632e-06 ***
2/gage265 ans et Plus 3.946444 1.874630 8.3080 0.0003009 ***
2/diplomePrimaire : Cep/cfepcef/cfepd 0.662655 0.537557 0.8169 0.0001158 ***
2/diplomeSecondaire 1er cycle: Def/Bepc/Cap/Bt 0.206067 0.152201 0.2790 < 2.2e-16 ***
2/diplomeBaccalauréat (général, technique, professionnel) - Bac 0.119226 0.070912 0.2005 1.110e-15 ***
2/diplomeSupérieur court : Bts/Deug/Dut - Bac + 2 0.120533 0.055705 0.2608 7.756e-08 ***
2/diplomeUniversitaire 2ème cycle (Licence, Maîtrise - Bac + 3, +4 0.037465 0.017275 0.0813 < 2.2e-16 ***
2/diplome3ième cycle universitaire (grandes écoles, Dea/Dess/Mba/Ingénieur) :=> Bac +5 0.032643 0.010109 0.1054 1.054e-08 ***
3/(Intercept) 0.442537 0.336466 0.5820 5.511e-09 ***
3/sexeFemme 3.708065 3.006070 4.5740 < 2.2e-16 ***
3/gage225-64 ans 0.629973 0.494333 0.8028 0.0001876 ***
3/gage265 ans et Plus 0.241258 0.052313 1.1126 0.0682870 .
3/diplomePrimaire : Cep/cfepcef/cfepd 0.796198 0.611135 1.0373 0.0912929 .
3/diplomeSecondaire 1er cycle: Def/Bepc/Cap/Bt 0.563135 0.408413 0.7765 0.0004591 ***
3/diplomeBaccalauréat (général, technique, professionnel) - Bac 0.818044 0.545675 1.2264 0.3309517 .
3/diplomeSupérieur court : Bts/Deug/Dut - Bac + 2 1.140427 0.658388 1.9754 0.6392093 .
3/diplomeUniversitaire 2ème cycle (Licence, Maîtrise - Bac + 3, +4 0.667497 0.436594 1.0205 0.0620136 .
3/diplome3ième cycle universitaire (grandes écoles, Dea/Dess/Mba/Ingénieur) :=> Bac +5 0.352069 0.172712 0.7177 0.0040677 **
---
signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
> |

```

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

```
regm <- multinom(emploiig$classcah ~ sexe + gage2+ diplome , data = emploiig)
```

```

> regm <- multinom(emploiig$classcah ~ sexe + gage2+ diplome ,
+ data = emploiig)
# weights: 33 (20 variable)
initial value 3268.371559
iter 10 value 2839.232054
iter 20 value 2792.644228
final value 2791.947914
converged
> summary(regm)
call:
multinom(formula = emploiig$classcah ~ sexe + gage2 + diplome,
data = emploiig)

Coefficients:
(Intercept) sexeFemme gage225-64 ans gage265 ans et Plus diplomePrimaire : Cep/cfepcef/cfepd diplomeSecondaire 1er cycle: Def/Bepc/Cap/Bt
2 -0.3614262 0.8020311 0.5560888 1.372815 -0.4115002 -1.5795544
3 -0.8152322 1.3105102 -0.4620786 -1.421890 -0.2279076 -0.5742356
diplomeBaccalauréat (général, technique, professionnel) - Bac diplomeSupérieur court : Bts/Deug/Dut - Bac + 2
2 -2.1267333 -2.1158316
3 -0.2008388 0.1314024
diplomeUniversitaire 2ème cycle (Licence, Maîtrise - Bac + 3, +4 diplome3ième cycle universitaire (grandes écoles, Dea/Dess/Mba/Ingénieur) :=> Bac +5
2 -3.2843412 -3.422112
3 -0.4042206 -1.043928

Std. Errors:
(Intercept) sexeFemme gage225-64 ans gage265 ans et Plus diplomePrimaire : Cep/cfepcef/cfepd diplomeSecondaire 1er cycle: Def/Bepc/Cap/Bt
2 0.1279982 0.09157932 0.1200699 0.3798046 0.1067468 0.1545956
3 0.1398113 0.10708194 0.1237100 0.7799260 0.1349670 0.1639014
diplomeBaccalauréat (général, technique, professionnel) - Bac diplomeSupérieur court : Bts/Deug/Dut - Bac + 2
2 0.2650996 0.3938098
3 0.2065820 0.2802925
diplomeUniversitaire 2ème cycle (Licence, Maîtrise - Bac + 3, +4 diplome3ième cycle universitaire (grandes écoles, Dea/Dess/Mba/Ingénieur) :=> Bac +5
2 0.394976 0.5980771
3 0.216601 0.3633752

Residual Deviance: 5583.896
AIC: 5623.896
> |

```

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Les axes décrivant les classes

res. hcpc\$desc. axes

Link between the cluster variable and the quantitative variables

=====

	Eta2	P-value
Dim. 1	0.990691864	0.000000e+00
Dim. 2	0.866537710	0.000000e+00
Dim. 4	0.073598294	4.611351e-50
Dim. 3	0.029809350	2.948685e-20
Dim. 6	0.007879104	7.852190e-06
Dim. 7	0.006333705	7.933598e-05

Description of each cluster by quantitative variables

=====

\$^1`

	v. test	Mean in category	Overall mean	sd in category	Overall sd	p. value
Dim. 2	42.690239	0.61082290	-6.539354e-17	0.30729241	0.6679014	0.000000e+00
Dim. 3	8.275642	0.09978005	-2.133086e-16	0.69703799	0.5628176	1.277657e-16
Dim. 7	-3.725898	-0.03465356	-1.803879e-16	0.43201652	0.4341527	1.946210e-04
Dim. 6	-4.238356	-0.03946952	2.140299e-16	0.50889835	0.4347004	2.251625e-05
Dim. 4	-12.017833	-0.13714447	-2.353679e-16	0.41251231	0.5326940	2.863829e-33
Dim. 1	-29.425371	-0.53763735	4.866322e-17	0.07162678	0.8528902	2.601613e-190

\$^2`

	v. test	Mean in category	Overall mean	sd in category	Overall sd	p. value
Dim. 4	14.432418	0.18169017	-2.353679e-16	0.70867471	0.5326940	3.235377e-47
Dim. 6	4.563212	0.04687867	2.140299e-16	0.45350517	0.4347004	5.037688e-06
Dim. 7	4.138562	0.04246259	-1.803879e-16	0.53414780	0.4341527	3.494896e-05
Dim. 3	-8.853569	-0.11776076	-2.133086e-16	0.51524760	0.5628176	8.476436e-19
Dim. 1	-14.556306	-0.29339916	4.866322e-17	0.09339971	0.8528902	5.325929e-48
Dim. 2	-48.889737	-0.77169314	-6.539354e-17	0.21860646	0.6679014	0.000000e+00

\$^3`

	v. test	Mean in category	Overall mean	sd in category	Overall sd	p. value
Dim. 1	53.831143	1.67674130	4.866322e-17	0.08106791	0.8528902	0.000000e+00
Dim. 2	6.456645	0.15749203	-6.539354e-17	0.09046366	0.6679014	1.070498e-10
Dim. 4	-2.626056	-0.05108826	-2.353679e-16	0.10426688	0.5326940	8.638049e-03

Source : INSD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Capacité d'absorption de la main d'œuvre par l'économie et analyse de la vulnérabilité dans l'emploi au Bénin

Institut National de la Statistiques et de la Démographie, Bénin

Résumé. Cette étude a analysé la capacité d'absorption de la main d'œuvre par l'économie et les déterminants de la vulnérabilité dans l'emploi au Bénin en utilisant la base des données de l'enquête ERI-ESI 2018 avec une méthodologie qui combine des analyses descriptives avec des régressions logistiques multinomiales. Les résultats ont montré que, malgré la concentration des activités industrielles en milieu urbain, l'industrie occupe une faible proportion des actifs au Bénin. Le secteur informel, les activités de service sont plus absorbants d'actifs. Aussi, l'indice de vulnérabilité au niveau national, est évalué à 0,781 et reste élevé aussi bien en milieu rural (0,783) qu'en milieu urbain (0,779). Les critères tels que la pénibilité, l'absence de bulletin de paie, le caractère irrégulier du travail, le sous-emploi, la pluriactivité marquée par une activité secondaire vulnérable tirent à la hausse cet indice. Plusieurs facteurs sont à l'origine de la vulnérabilité dans l'emploi : les caractéristiques individuelles à savoir le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et la branche d'activité ; les variables géographiques, l'ancienneté des UPI et le taux d'occupation.

Mots clés : Taux d'occupation, indice de vulnérabilité dans l'emploi ; régressions logistiques multinomiales

Abstract. This study analyzed the economy's labor absorptive capacity and the determinants of vulnerability in employment in Benin using the 2018 ERI-ESI survey database with a methodology that combines descriptive analyses with multinomial logistic regressions. The results showed that, despite the concentration of industrial activities in urban areas, industry occupies a small proportion of the workforce in Benin. The informal sector, service activities absorb more of the workforce. The vulnerability index at the national level is evaluated at 0.781 and remains high in both rural (0.783) and urban areas (0.779). Criteria such as arduousness, lack of a pay slip, irregularity of work, underemployment, and multi-activity marked by a vulnerable secondary activity increase this index. Several factors are at the origin of vulnerability in employment: individual characteristics, namely gender, age, level of education and branch of activity; geographical variables, length of time in UPI and occupation rate.

Keywords: Occupation rate, employment vulnerability index, multinomial logistic regressions

Introduction

Depuis des décennies, la population africaine ne cesse de s'accroître à un rythme accéléré (autour de 3%) et elle est caractérisée par sa jeunesse. Entre 1980 et 2019, cette population est passée de 400 millions à plus de 1,3 milliard d'habitants et devrait continuer de croître (Serge, 2020). Cette pression démographique qui s'accompagne d'une augmentation continue de la main d'œuvre disponible a, par conséquent, généré une demande supplémentaire de travail trop importante à prendre en compte par les pouvoirs publics dans les politiques de l'emploi. Selon l'OIT (2021), cette situation provoque une migration sous régionale importante de la main d'œuvre non qualifiée en Afrique (80%) et au Bénin où la migration interne est de 17,7% selon l'enquête ERI-ESI (2018).

Comme les autres pays d'Afrique, le Bénin a une démographie dynamique avec une population qui est passée de 6 769 914 habitants en 2002 à 10 008 749 habitants en 2013 (RGPH4) avec un taux annuel d'accroissement intercensitaire de 3,5% (RGPH4). La croissance économique s'est également accélérée ces dernières années passant de 3,3% à 6,7% entre 2016 et 2018 (INStAD, 2021). Mais force est de constater que l'économie béninoise a du mal à absorber toute cette main d'œuvre disponible à travers leur qualification et plusieurs jeunes sont confrontés au problème de chômage et de sous-emploi. Selon l'Enquête ERI-ESI (2018), le taux de sous-utilisation de la main d'œuvre au plan national est de 17,6% et de 24,2% pour les jeunes de 15-34 ans. Pour ce qui concerne le taux d'emploi vulnérable, il est de 84,1%. Au regard de ces indicateurs, il ressort que près de trois jeunes sur dix dans

cette tranche d'âge sont sous employés. Cette situation ferait partie des causes de la pauvreté au Bénin avec un taux de pauvreté de 38,5% en 2019 (INStAD, 2020). En effet, trouver un emploi reste une préoccupation majeure pour les jeunes. C'est dans cette optique qu'au plan national plusieurs institutions se préoccupent de l'insertion des jeunes telles que : l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), le Fonds National de la Microfinance (FNM), le Programme Spécial d'Insertion dans l'emploi (PSIE).

L'objectif général de cette étude est d'analyser la capacité d'absorption de la main d'œuvre par l'économie et la vulnérabilité dans l'emploi. Dans cette perspective, elle est articulée en 4 sections en dehors de l'introduction. La section 2 fait le point de la littérature sur le sujet. Dans la section 3 la méthodologie est décrite avec les données utilisées. La section 4 analyse les résultats et la dernière section présente les conclusions et les enseignements tirés de cette étude.

1. Revue de la littérature

Les premiers travaux sur la capacité d'absorption sont ceux de Cohen et Levinthal (1990) dans le domaine de la gestion. Pour eux, elle est relative à l'utilisation optimale de l'information nouvelle obtenue dans l'environnement commercial en vue d'atteindre les objectifs commerciaux d'une entreprise. Mais au fil des années, l'analyse de la capacité d'absorption s'est intéressée à plusieurs domaines de la vie économique.

Au regard du marché et de l'utilisation de la main d'œuvre, la capacité d'absorption dans l'emploi est définie comme le taux d'occupation dans chaque branche d'activité des individus de 15 ans ou plus (AFRISTAT, 2018). Dans une économie, la mise au travail de la main d'œuvre peut faire appel à l'ensemble des moyens économiques, sociaux et voire institutionnels d'une nation. Mais les moyens mis en œuvre pour l'atteinte du plein emploi peuvent se différencier d'un pays à l'autre. Aux Etats-Unis et en Europe, le fordisme a contribué à la mobilisation de la main d'œuvre par le salaire qui lui-même a un effet positif sur la demande (Sandrine, Xavier, 2003). Dans les pays en développement, le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail a généré plusieurs formes de nouvelles d'emplois qui sont à l'origine des analyses du marché informel (Sandrine, 2003). Les travaux de Cecilia Montero (2011) au Chili ont montré que ces nouvelles formes de travail ne sont pas basées principalement sur le salaire, mais elles prennent en compte d'autres dimensions telles que les caractéristiques sociales, éducatives et même culturelles de la main d'œuvre. Les travaux de Dale et Steven (1994) en Indonésie sur la capacité d'absorption de la main d'œuvre dans l'agriculture ont montré, à partir des données du ministère de l'agriculture, que le secteur agricole indonésien subira une pression croissante pour absorber de nouveaux entrants sur le marché du travail dans les décennies à venir : l'absorption de la main d'œuvre dans l'agriculture en Indonésie n'excéderait pas le million par année du fait de la mixité du travail entre salarié et main d'œuvre familiale. Mais la demande de travail continuera à augmenter dans la filière de production du riz. Il serait alors intéressant pour l'Indonésie de trouver d'autres filières comme le riz dont la demande en main d'œuvre augmenterait avec le temps. Par ailleurs, John Friedmann et Flora Sullivan (1974) dans « L'absorption du travail dans l'économie urbaine : le cas des pays en développement » inventorient six (06) orientations de politiques pour créer les conditions favorables au plein emploi de la main-d'œuvre dans les pays.

L'analyse de la capacité d'absorption dans une économie fondée sur le taux d'occupation ou le taux d'emploi a un lien avec les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans la mesure où celle-ci pourraient se répercuter sur la vulnérabilité des employés, il est important d'examiner les travaux qui ont été réalisés dans cette perspective. Ainsi en Amérique latine, la plupart des travaux sur la vulnérabilité sont appréciés à travers la satisfaction au travail. Au Honduras, la satisfaction est moindre dans le secteur informel et beaucoup plus élevée pour les salariés du public (Pagés et Madrigal, 2008). Les mêmes résultats sont trouvés avec des travaux réalisés en Argentine et en République dominicaine (Perry et al., 2007). En outre, en Afrique, des travaux sur la satisfaction au travail portent un regard sur la vulnérabilité. La vulnérabilité est différemment appréciée selon les auteurs. Ainsi, la vulnérabilité peut être définie à travers plusieurs caractéristiques telles que l'âge, le sexe, la qualification professionnelle, le niveau de vie (Vallée, 2005). En définitive, on peut affirmer que des travailleurs sont en situation de

vulnérabilité dans le travail si « leur participation au marché du travail ne permet pas d'assurer leur bien-être » (Saunders, 2003) à court, moyen ou long terme.

A travers la littérature, et sous l'angle de l'emploi, on peut distinguer trois types de vulnérabilité : la vulnérabilité au travail, la vulnérabilité de l'emploi et la vulnérabilité professionnelle. La vulnérabilité au travail prend en compte en général l'aspect physique et psychique de l'emploi par le travailleur à l'échelle de la vie professionnelle (Thery, 2006 ; Ardenti et al, 2010) et la gestion du personnel au sein des organisations. La vulnérabilité de l'emploi concerne le risque de perdre son emploi (Ledrut, 1966). La vulnérabilité professionnelle, quant à elle rend compte de l'ensemble des menaces pesant sur l'organisation et le bon fonctionnement d'un groupe professionnel dans son ensemble (Champy, 2011).

Joseph et Jean (2017) proposent une méthode de prédiction du risque de vulnérabilité dans l'emploi au sein des organisations. Ils utilisent des indicateurs de vulnérabilité²⁴ pour construire l'indice de risque de vulnérabilité pour les responsables de gestion du personnel de la Banque Nationale du Canada. Leurs travaux ont été réalisés à partir des données de la Banque Nationale du Canada et de l'enquête « Regard sur notre organisation » et du modèle logistique qui étudie la « Prédiction du risque de vulnérabilité des unités de travail dans les organisations ».

Bocquier, Nordman et Vescovo (2001) ont travaillé avec les données de l'enquête 1-2-3 en Afrique de l'Ouest sur la vulnérabilité et définissent neuf (09) critères de vulnérabilité dans l'emploi. Il s'agit de : (i) la précarité contractuelle, (ii) la non-existence d'employé pour un entrepreneur, (iii) la pénibilité dans le travail, (iv) l'irrégularité dans l'emploi, (v) l'instabilité de la rémunération, (vi) le sous-emploi, (vii) l'existence d'une activité secondaire, (viii) l'instabilité dans l'emploi et (ix) l'emploi non désiré. Leurs travaux sur la vulnérabilité dans les villes de Ouagadougou, Niamey, Dakar, Bamako, Cotonou, Lomé et Abidjan avec les méthodes descriptives et la régression quadratique du logarithme du revenu horaire en fonction de l'indice de vulnérabilité ont montré, entre autres, que les travailleurs du secteur public sont moins vulnérables que ceux du secteur privé, mais les apprentis et les aides familiaux restent les plus vulnérables.

2. Données et méthodologie

2.1. Données utilisées

Les données utilisées proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur informel (ERI-ESI) réalisée par l'INStAD en 2018. L'échantillon de l'enquête, composé de 10200 ménages est représentatif au niveau national, au niveau des 12 départements et des milieux urbain et rural. C'est un échantillon aréolaire obtenu par tirage aléatoire stratifié à deux degrés. Au premier degré, des zones de dénombrement (ZD) ont été tirées selon la probabilité proportionnelle à la taille (nombre de ménage) dans les 23 strates définies. La base de sondage ayant permis le tirage des ZD est celle du troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH) de 2013. Au total 680 ZD ont été tirées dont 320 en milieu urbain et 360 en milieu rural. Au deuxième degré, 15 ménages ont été tirés dans chaque ZD échantillon soit au total 10200 ménages dont 4800 en milieu urbain et 5400 en milieu rural.

Quatre (4) principaux questionnaires ont servi à la collecte des données : (i) un questionnaire ménage qui a servi à recueillir des informations sur tous les membres du ménage, les caractéristiques du ménage et de l'habitation ; (ii) un questionnaire emploi administré dans chaque ménage à tous les individus âgés de 10 ans et plus ; (iii) un module gouvernance, paix et sécurité greffé au questionnaire emploi et administré aux individus de 18 ans et plus dans tous les ménages ; et (iv) un questionnaire secteur informel administré aux chefs d'unités de production informelles (UPI) non agricoles identifiés pendant l'administration du questionnaire emploi.

Plus spécifiquement, dans cette étude, nous avons eu recours à la base emploi qui contient l'essentiel des variables à utiliser pour le calcul du taux d'occupation et de l'indice de vulnérabilité. Par ailleurs, certaines variables de la base du secteur informel telles que l'ancienneté des UPI, le sexe du

²⁴ D'Incidences, d'amplitude, de gravité

chef UPI et bien d'autres variables ont été exploitées. Les variables utilisées pour le calcul de ces indicateurs sont les suivantes :

Variabiles indice de vulnérabilité

Pénibilité du travail (AP7)
Bulletin de paie (AP8C1)
Existence de contrat (AP8C2)
Existence d'employé (AP5)
Irrégularité de l'emploi (AP9A)
Rémunération irrégulière (AP12)
Temps consacré à l'emploi (AP10C, AP11A)
Activité secondaire (AS9C1)
Taille de l'entreprise (AP5A)
Secteur d'activité (AP4)
Départ de l'emploi antérieur (TP19)
Perspective de promotion (SGEP1)

Taux d'occupation

Branche d'activité
Trajectoire et perspective (TP22)

Autres variables

Âges
Milieu de résidence
Situation matrimoniale
Département
Ancienneté du chef UPI

2.2 Méthodologie

La méthodologie combine l'analyse descriptive et les méthodes explicatives fondées sur les régressions en considérant le taux d'occupation comme une mesure de la capacité d'absorption et l'indice de vulnérabilité dans l'emploi. L'analyse de la capacité d'absorption est essentiellement descriptive. Le lien entre la capacité d'absorption et la vulnérabilité est mis en évidence par l'approche descriptive couplée avec l'analyse explicative.

Indicateurs clés : taux d'occupation et indice de vulnérabilité

Le taux d'occupation²⁵ est défini par le rapport de la population active occupée et la population en âge de travailler.

En ce qui concerne l'indice de vulnérabilité, son calcul se basera sur les neuf indicateurs de la vulnérabilité définis par Bocquier, Nordman et Vescovo (2001) dans leurs travaux sur la vulnérabilité en Afrique. Il s'agit : des indicateurs : de précarité, d'existence d'employeur, de pénibilité, l'irrégularité, de sous-emploi, d'activité secondaire, d'instabilité, d'emploi non désiré.

Sur la base de ces critères, un indice de vulnérabilité fondé sur l'analyse en composantes principales (ACP) est construit en suivant les travaux de Veganzones (2000). Cet indice de vulnérabilité (IV) est un indice composite défini comme la moyenne pondérée par les valeurs propres de tous les facteurs obtenus à l'issue de la mise en œuvre de l'ACP. On a donc :

$$IV = \sum_{i=1}^P \beta_i Fact_i \quad (1)$$

Avec P le nombre total des facteurs et β_i la valeur propre associée au ième facteur, $Fact_i$. L'indice de vulnérabilité normalisé prenant des valeurs de 0 à 1 est défini par :

$$IVN = \frac{IV - \min(IV)}{\max(IV) - \min(IV)} \quad (2)$$

Afin d'analyser la relation entre la vulnérabilité et d'autres variables d'intérêt, trois classes d'indice IVN sont définies : vulnérabilité faible ($IVN \leq a$) ; vulnérabilité moyenne ($a < IVN < b$) et forte vulnérabilité ($IVN \geq b$). Les valeurs de a et b sont fixés en fonction de la distribution de l'IVN. Dans la présente étude a et b correspondent respectivement au 3^{ème} et au 7^{ème} décile de l'IVN.

²⁵ Le taux d'occupation est calculé comme le rapport de la population des 15 ans et plus occupés à la population totale des 15 ans et plus. Pour la branche d'activité, on a imputé les valeurs manquantes des actifs non occupés par les réponses fournies par ces individus dans le volet perspective d'emploi futur et à défaut par les branches d'activité de leurs parents. Nous nous sommes basés sur les résultats de la mobilité intergénérationnelle obtenus avec les résultats de l'enquête ERI-ESI dans lequel au moins 80% des enfants espèrent plus tard travailler dans la même branche d'activité que leurs parents.

Principales variables explicatives

Les variables explicatives retenues sont stratifiées en 4 groupes comprenant les caractéristiques individuelles, les caractéristiques du ménage de l'employé, les caractéristiques de l'UPI et l'environnement géographique.

Les variables identifiées parmi les caractéristiques individuelles sont l'âge, le niveau d'instruction et le sexe. En ce qui concerne le ménage, seul le niveau de vie est retenu. Les variables caractéristiques de l'environnement géographique sont le milieu de résidence et le département. S'agissant de l'environnement de l'UPI, les variables retenues ont trait à l'ancienneté et aux conditions de travail telles que l'accès à l'eau, l'accès à l'électricité et l'accès à la santé.

Spécification du modèle d'analyse de la vulnérabilité

Pour l'analyse des déterminants de la vulnérabilité, la variable discrète ordonnée à 3 modalités est introduite ainsi qu'il suit :

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu } i \text{ a une faible vulnérabilité} \\ 2 & \text{si l'individu } i \text{ a une vulnérabilité moyenne} \\ 3 & \text{si l'individu } i \text{ a une forte vulnérabilité} \end{cases}$$

En considérant comme référence la faible vulnérabilité, le log de la probabilité d'appartenir à la catégorie m par rapport à la catégorie de référence 1 est donné par

$$\ln\left(\frac{\pi_m}{\pi_1}\right) = \beta_{0m} + \sum_{j=1}^J \beta_{jm} X_j \quad (3)$$

pour $m=2$ et 3 avec $\pi_1 + \pi_2 + \pi_3 = 1$. La variable X regroupe les caractéristiques individuelles, celles du ménage et celles de l'environnement tant de l'UPI que géographiques.

3. Résultats

Pour analyser la capacité d'absorption de la main d'œuvre et la vulnérabilité, plusieurs indicateurs ont été élaborés. Il s'agit du taux d'occupation²⁶ pour l'absorption de la main d'œuvre et de l'indice de vulnérabilité pour l'analyse de la vulnérabilité dans l'emploi.

3.1. Principales caractéristiques de la capacité d'absorption de la main d'œuvre

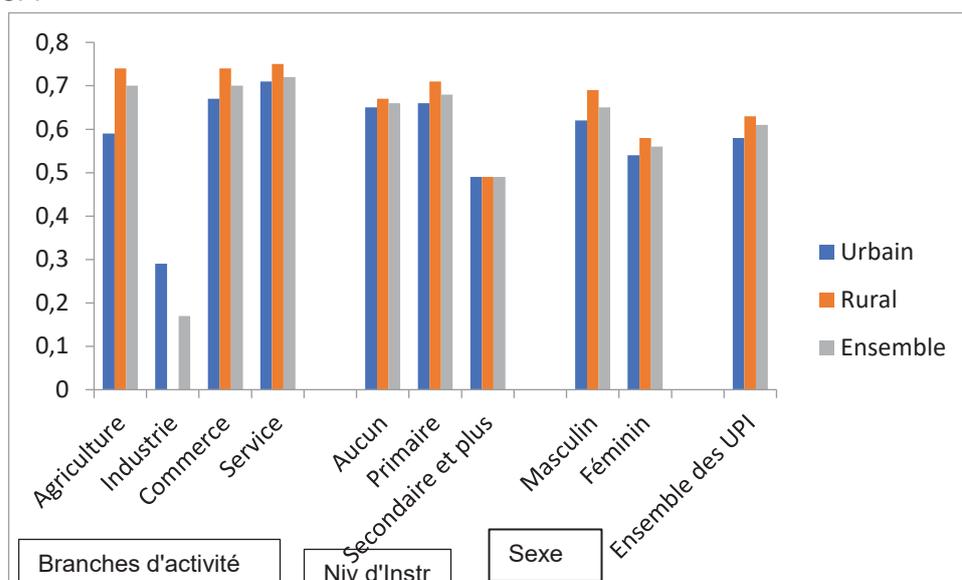
• Vue d'ensemble sur la capacité d'absorption de la main d'œuvre

Au niveau national, le taux d'occupation des 15 ans et plus est de 61,0% en 2018. Il est 1,08 fois plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain. Il est aussi 1,11 fois plus élevé dans les UPI dirigées par les hommes (62,0%) que celles dirigées par les femmes (54,0%).

Selon le milieu de résidence et certaines caractéristiques socioéconomiques (graphique 1), l'analyse des résultats suggère la faiblesse du taux d'occupation dans la branche industrie malgré la concentration des activités industrielles en milieu urbain. Il y a lieu de souligner que dans le secteur informel, les activités d'artisanat, d'art et de service sont plus dominantes et contrastent avec les industries dûment constituées du secteur formel. L'agriculture urbaine caractérisée par le maraichage et la floriculture est aussi marquée par un taux d'occupation faible.

²⁶ Le taux d'occupation est calculé comme le rapport de la population des 15 ans et plus occupés à la population totale des 15 ans et plus. Pour la branche d'activité, on a imputé les valeurs manquantes des actifs non occupés par les réponses fournies par ces individus dans le volet perspective d'emploi futur et à défaut par les branches d'activité de leurs parents.

Graphique 1 : Taux d'occupation selon le milieu de résidence et certaines caractéristiques sociodémographiques de l'UPI



Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

L'analyse plus fine du taux d'occupation en fonction du sexe et de quelques variables socioéconomiques des individus de 15 ans et plus révèle que les hommes ont un taux d'occupation 1,17 fois plus élevé que les femmes en 2018 [Tableau 1]. Ils affichent en effet un taux d'emploi de 65,4% contre 56,0% pour les femmes. Pour l'ensemble de la population active, le taux d'occupation est en relation non linéaire de type « L inversé » avec le niveau d'instruction et l'âge. Pour le niveau d'instruction, les personnes ayant le niveau du primaire sont 1,03 fois plus occupés que celles n'ayant aucun niveau d'instruction et 1,38 fois plus élevés que celles ayant le niveau de secondaire et plus. En ce qui concerne l'âge, les personnes âgées de 25 à 64 ans ont un taux d'occupation de 75,0% lequel est 2,5 fois plus élevé que celui des plus jeunes de 15-24 ans et 1,7 fois plus élevé que celui des personnes plus âgées (65 ans et plus).

Lorsqu'on intègre la dimension genre, le taux d'occupation décroît strictement avec le niveau d'instruction chez les femmes et a une tendance décroissante plus lente chez les hommes. Les femmes plus instruites ont un taux d'emploi (39,2%) inférieur de moitié avec celles qui n'ont aucun niveau d'instruction (61,1%). En revanche, l'écart est plus réduit parmi les hommes. Ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction ont un taux d'occupation 1,3 fois plus élevé que celui des personnes de niveaux secondaires et plus (55,1% pour ceux-ci contre 73,3% pour les premiers). Pour ce qui est de l'âge, la relation en « L inversé » est maintenue. Toutefois les hommes de 25-64 ans sont près de 3 fois occupés que les jeunes de 15-24 ans et 2 fois plus occupés que les 65 ans et plus. Ces rapports sont de l'ordre de 2 parmi les femmes.

La situation matrimoniale et le milieu de résidence influence aussi le taux d'occupation. Au niveau national, la relation en « L inversé » entre la situation matrimoniale ordonnée suivant le cycle de vie et le taux d'occupation résulte de la conjonction de la tendance croissante de la relation obtenue chez les femmes avec celle en « L inversé » plus marquée chez les hommes. Avec le milieu de résidence, le taux d'occupation augmente du milieu urbain au milieu rural passant globalement de 57,7% à 63,1%. Les femmes du milieu rural avec un taux d'occupation de 57,8% sont 1,07 fois plus occupées que celles du milieu urbain contre un rapport de 1,12 parmi les hommes.

Tableau 1 : Taux d'occupation selon le sexe et certaines caractéristiques sociodémographiques des individus de 15 ans ou plus

	Taux d'occupation		
	Sexe		Ensemble
	Homme	Femme	
Niveau d'instruction			
Aucun	73,5	61,2	66,1
Primaire	73,3	60,7	68,0
Secondaire et plus	55,1	39,2	49,2
Groupe d'âge			
15-24 ans	29,6	31,4	30,6
25-64 ans	82,7	67,8	75,1
65 ans et Plus	46,5	43,7	45,3
Situation matrimoniale			
Célibataire	33,6	27,2	31,1
Marié(e)	81,6	62,5	71,7
Veuf (Divorcé)	56,6	66,7	64,3
Milieu de résidence			
Urbain	61,6	53,9	57,7
Rural	68,8	57,8	63,1
Ensemble des UPI	65,4	56,0	60,5

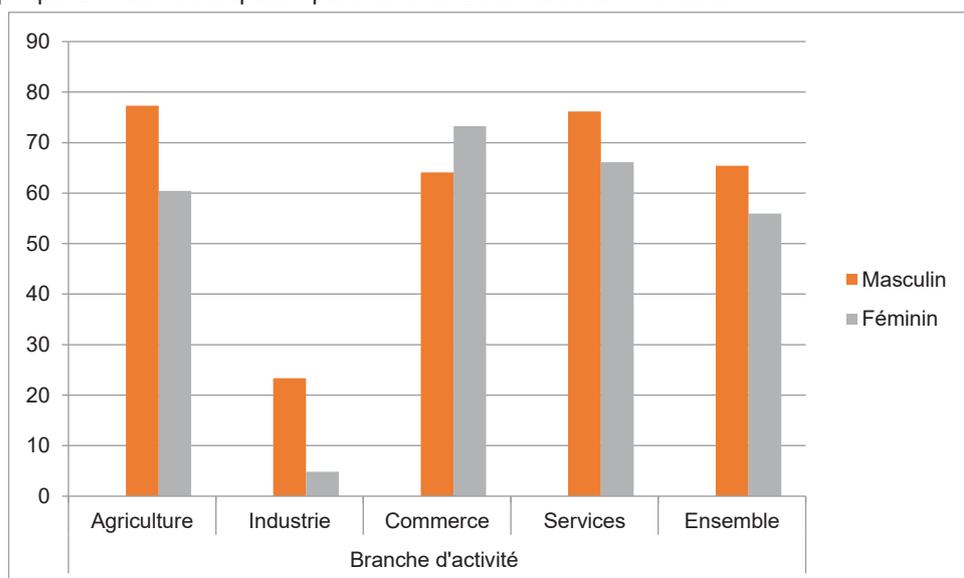
Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

• **Éléments saillants du taux d'occupation par branche d'activité selon les caractéristiques socioéconomiques**

Dans cette section, les taux d'occupation sont analysés par branche d'activité selon quelques caractéristiques sociodémographiques des individus de 15 ans et plus. Au niveau national, les branches « agriculture (70,1%) », « commerce (70,0%) » et « services (71,9%) » affichent des taux d'occupation supérieurs à la moyenne de 60,5% ; le taux d'emploi étant relativement faible dans la branche « industrie (17,5%) ».

Dans les branches « agriculture » et « industrie » les hommes sont en général plus occupés que les femmes ; dans l'agriculture les hommes avec un taux d'occupation de 77,2% sont 1,28 fois plus occupés que les femmes. Dans l'industrie, le taux d'emploi des hommes est de 23,3% et représente près de 5 fois celui des femmes. Malgré la prépondérance des hommes dans les services, le rapport des taux d'emploi entre les hommes et les femmes est de 1,15 légèrement inférieur à celui du niveau national évalué à 1,15. (Graphique 1).

Graphique 2 : Taux d'occupation par branches d'activité et selon le sexe

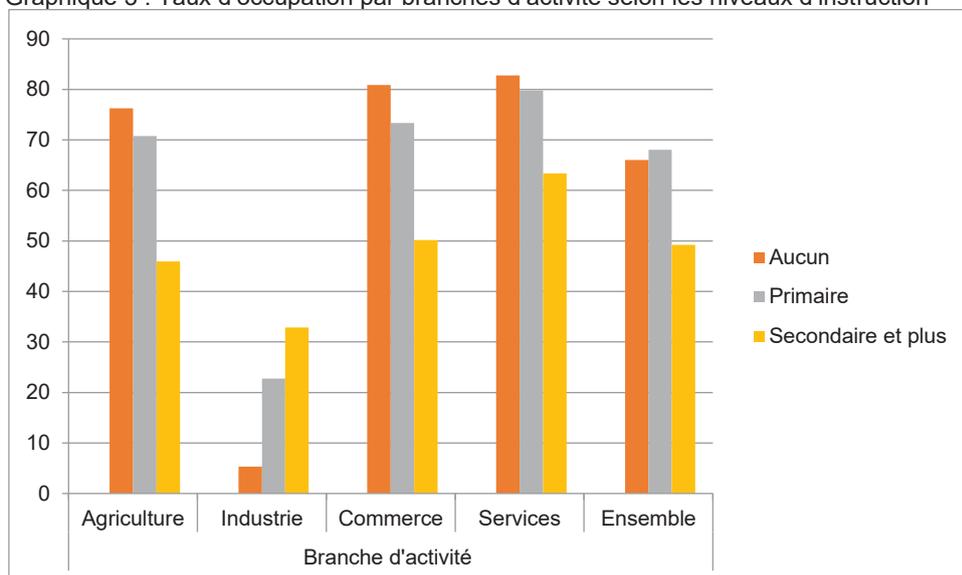


Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

En ce qui concerne le niveau d'instruction la relation en « L-inversé » observée au niveau national semble être la résultante de différentes tendances enregistrées au niveau des branches d'activité. Dans les branches « agriculture », « commerce » et « services » le taux d'occupation décroît avec le niveau

d'instruction passant en moyenne de 76,3% pour les individus n'ayant aucun niveau d'instruction dans l'agriculture à 45,9% pour ceux ayant le niveau de secondaire au moins. En revanche dans l'industrie la tendance est croissante ; le taux d'occupation des personnes ayant le niveau de secondaire et plus est de 32,9% contre 5,3% pour ceux qui n'ont jamais fréquenté (Graphique 3).

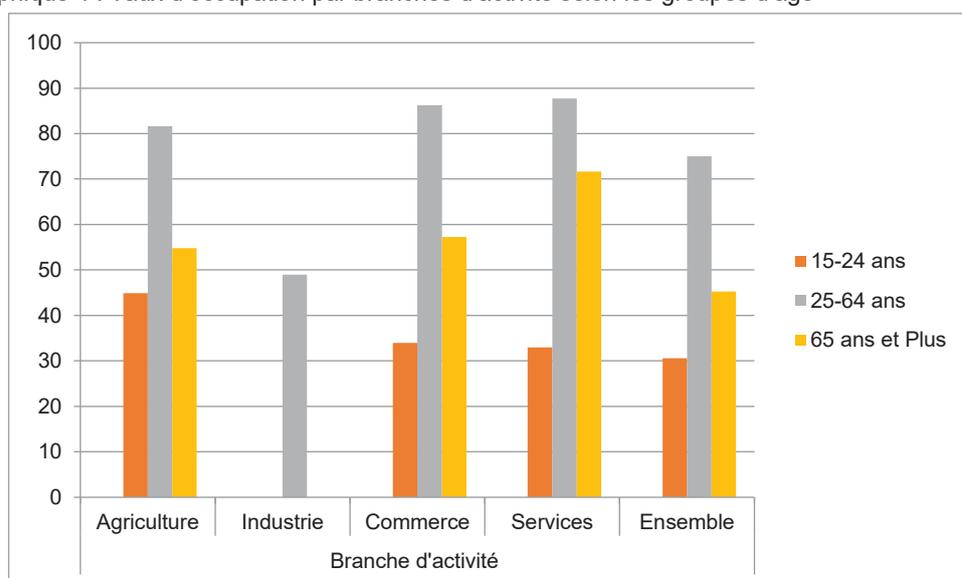
Graphique 3 : Taux d'occupation par branches d'activité selon les niveaux d'instruction



Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

S'agissant des groupes d'âge, le taux d'occupation de la population de 15 ans et plus évolue en quasi-V renversé pour les branches « agriculture », « commerce » et « services ». Elle est plus faible pour les jeunes de 15-24 ans (30,58%) et très élevée chez les adultes 25-64 ans (75,05%) puis baisse à nouveau pour tranche d'âge des séniors (45,25%). Cela pourrait s'expliquer par la forte proportion des individus de 25-64 ans. Pour la branche industrie, seuls les individus de 25-64 ans exercent dans cette branche d'activité (Graphique 4).

Graphique 4 : Taux d'occupation par branches d'activité selon les groupes d'âge



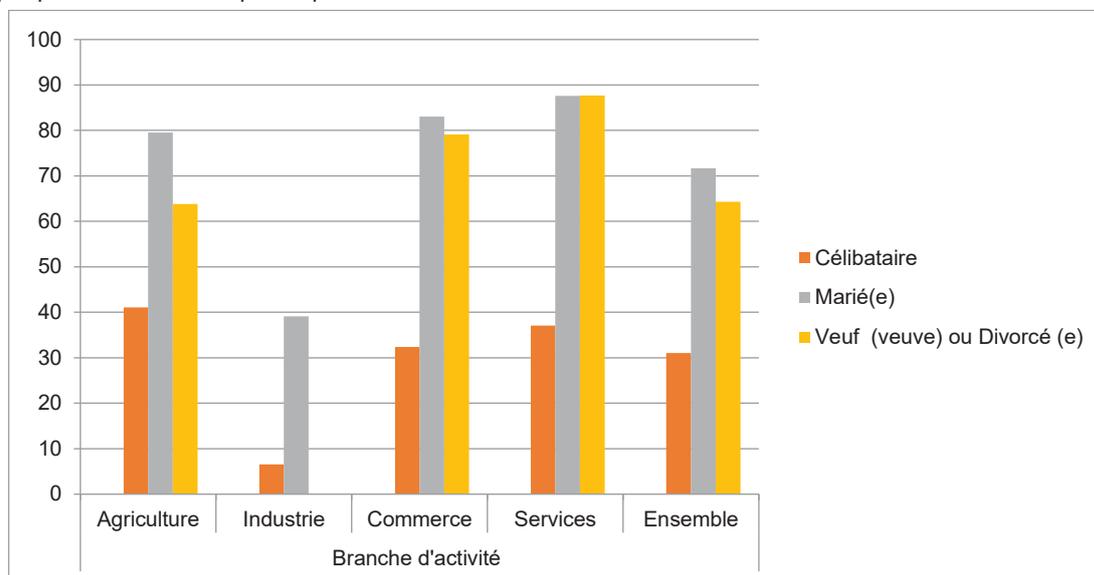
Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

En ce qui concerne la situation matrimoniale, le taux d'occupation est beaucoup plus important chez les mariés (76,67%) et plus faible chez les célibataires (31,08%) pour l'ensemble et ceci quelle que soit les branches d'activité. Il y a peu de différence significative entre les taux d'occupation des mariés et

ceux des veufs, divorcés ou séparés dans la branche « services ». Dans toutes les autres branches, les mariés affichent des taux largement supérieurs à ceux des veufs, divorcés ou séparés.

Le milieu urbain étant le lieu d'exercice de nombreuses activités industrielles du fait des facilités d'accès aux moyens de production, il est naturel que le taux d'occupation dans l'industrie (29,3%) ne soit observé que dans ce milieu. Pour les autres branches, le taux d'emploi est plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain pour l'ensemble et par branche d'activité (63,1% contre 57,7%).

Graphique 5 : Taux d'occupation par branches d'activité selon le statut matrimonial



Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Avec la vulnérabilité, la corrélation ($Rho=0,178$ significatif à 1%) entre le taux d'occupation des personnes de 15 ans et plus et le taux de vulnérabilité est positive au niveau national. Ceci suggère qu'en général la vulnérabilité augmente avec le taux d'occupation. Cette tendance apparaît au niveau des branches d'activité. Ainsi les taux de vulnérabilité sont plus élevés dans les branches « agriculture (0,791) », « commerce (0,779) » et « services (0,778) » que dans la branche « industrie (0,772) » [Tableau 2].

Tableau 2 : Taux d'occupation selon le sexe et certaines caractéristiques sociodémographiques des individus de 15 ans ou plus

	Branche d'activité				
	Agriculture	Industrie	Commerce	Services	Ensemble
Sexe					
Masculin	77,3	23,3	64,1	76,2	65,4
Féminin	60,4	4,8	73,3	66,1	56,0
Niveau d'instruction					
Aucun	76,3	5,3	80,8	82,8	66,1
Primaire	70,7	22,8	73,4	79,8	68,0
Secondaire et plus	45,9	32,9	50,2	63,4	49,2
Groupe d'âge					
15-24 ans	44,9	0,0	34,0	33,0	30,6
25-64 ans	81,6	49,0	86,3	87,7	75,1
65 ans et Plus	54,8	0,0	57,3	71,6	45,3
Situation matrimoniale					
Célibataire	41,1	6,6	32,4	37,1	31,1
Marié(e)	79,5	39,1	83,1	87,6	71,7
Veuf (veuve) ou Divorcé (e)	63,8	0,0	79,	87,7	64,3
Milieu de résidence					
Urbain	58,8	29,3	66,9	70,5	57,7
Rural	74,2	0,0	74,1	74,5	63,1
Taux de vulnérabilité	0,791	0,772	0,779	0,778	0,782
Ensemble des UPI	70,1	17,5	70,0	71,9	60,5

Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

3.2 Principales caractéristiques de l'indice de vulnérabilité

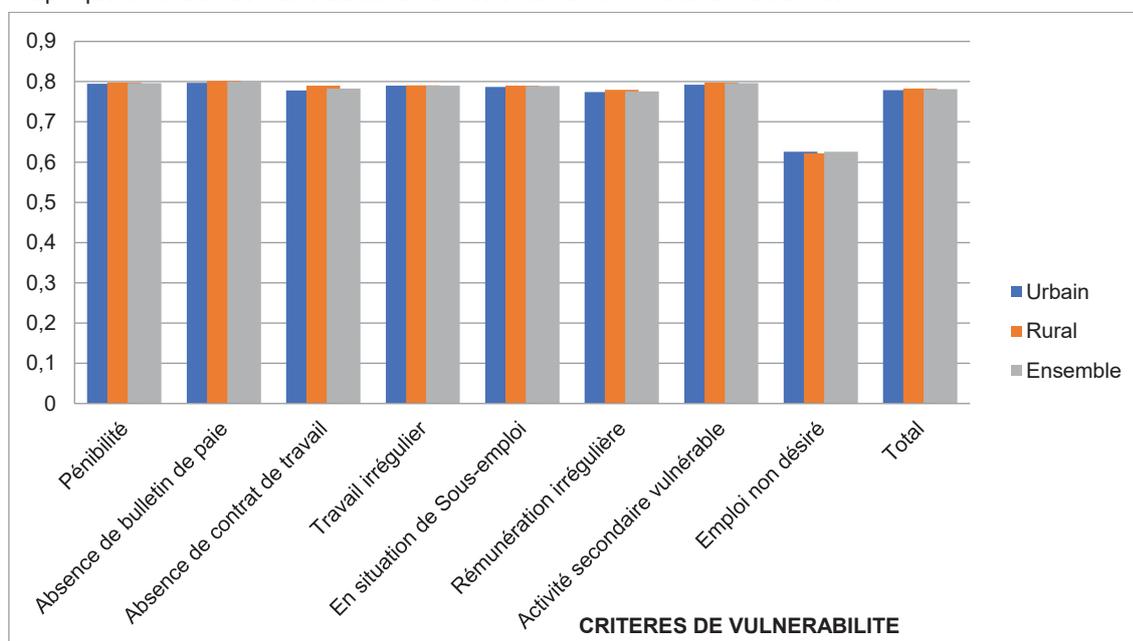
La vulnérabilité étant définie par des critères similaires à ceux de Bocquier et al. (2001), on se propose d'abord d'analyser l'indice calculé par rapport aux huit critères retenus et ensuite d'identifier les principales caractéristiques de vulnérabilité en fonction des quelques variables socioéconomiques.

- **Principales caractéristiques de l'indice de vulnérabilité en fonction des différents critères**

Au niveau national, l'indice de vulnérabilité est évalué à 0,781. En milieu rural, il est évalué à 0,783 et apparaît 1,01 fois plus élevé qu'en milieu urbain avec une différence significative à $p < 0,001$. Les cinq critères qui tirent à la hausse l'indice de vulnérabilité avec des valeurs plus élevées que la moyenne nationale (rapport entre 1,010 et 1,024) sont la pénibilité, l'absence de bulletin de paie, le caractère irrégulier du travail, le sous-emploi, la pluriactivité marquée par une activité secondaire vulnérable. A l'opposé, l'irrégularité de la rémunération et l'emploi non désiré affichent des indices de vulnérabilité inférieurs à la moyenne nationale (indice entre 0,626 et 0,777). L'absence de contrat de travail apparaît comme un critère moyen de la vulnérabilité à l'emploi (graphique 2).

Les mêmes caractéristiques sont identifiées de façon similaire en milieu urbain qu'en milieu rural à une différence près liée à l'emploi non désiré à la baisse l'indice de vulnérabilité en milieu urbain.

Graphique 6 : Indice de vulnérabilité selon les critères et le milieu de résidence



Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

- **Vue d'ensemble de la vulnérabilité en fonction de quelques variables socioéconomiques**

La vulnérabilité dans l'emploi des individus de 15 ans et plus est une fonction décroissante d'instruction et de l'âge. En effet, les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction sont en moyenne 1,014 fois plus vulnérables que ceux ayant le niveau de secondaire et plus au niveau national. La tendance est la même selon le sexe avec un écart relativement faible pour le sexe féminin (0,788 pour les hommes contre 0,787 pour les femmes). Avec l'âge, il est apparu que les jeunes de 15-24 ans en début de vie active sont en moyenne 1,022 fois plus vulnérables que les personnes de 65 ans et plus dont la plupart sont déjà à la retraite (tableau 2).

Les résultats suggèrent par ailleurs que le statut matrimonial et la branche d'activité jouent des rôles majeurs. A cet égard, on note que les célibataires sont entre 1,008 et 1,013 fois plus vulnérables à l'emploi que les mariés et les veufs ou divorcés. Pour les mariés, on pourrait penser que l'exercice d'une activité par le couple réduit les effets négatifs en cas d'emploi de l'un des conjoints. En ce qui concerne la branche d'activité, les personnes exerçant une activité dans la branche agriculture sont, au niveau national, 1,04 fois plus vulnérables que ceux qui sont dans l'industrie et 1,02 fois plus vulnérables que ceux ayant une activité dans le commerce ou les services. Cette tendance nationale est dictée par le

comportement des individus du milieu urbain, la branche industrie n'étant pas identifiée en milieu rural car le taux est presque inexistant en milieu rural (tableau 2).

Tableau 3 : Indices de vulnérabilité selon les caractéristiques socioéconomiques des actifs occupés de 15 ans et plus

Caractéristiques démographiques	Milieu de résidence				Ensemble	
	Urbain		Rural		moyenne	Erreur standard
	moyenne	Erreur standard	moyenne	Erreur standard		
Sexe						
Masculin	0,785	0,002	0,791	0,001	0,788	0,001
Féminin	0,783	0,001	0,789	0,001	0,787	0,001
Niveau d'instruction						
Aucun	0,789	0,001	0,792	0,001	0,791	0,001
Primaire	0,783	0,002	0,785	0,002	0,784	0,002
Secondaire et plus	0,778	0,002	0,785	0,002	0,78	0,002
Groupe d'âge						
15-24 ans	0,797	0,002	0,797	0,002	0,797	0,001
25-64 ans	0,783	0,001	0,79	0,001	0,787	0,001
65 ans et Plus	0,781	0,004	0,78	0,004	0,78	0,003
Situation matrimoniale						
Célibataire	0,792	0,003	0,794	0,003	0,793	0,002
Marié	0,784	0,001	0,79	0,001	0,787	0,001
Veuf ou Divorcé	0,778	0,004	0,788	0,002	0,783	0,002
Branche d'activité						
Agriculture	0,799	0,002	0,798	0,001	0,798	0,001
Industrie	0,766	0,016	-	-	0,766	0,016
Commerce	0,781	0,002	0,782	0,001	0,782	0,001
Service	0,78	0,002	0,781	0,002	0,78	0,001
Total	0,785	0,000	0,791	0,000	0,788	0,000

Source : INStaD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

3.3 Analyse des déterminants de la vulnérabilité

Dans cette section, on analyse les déterminants de la vulnérabilité dans l'emploi sur la base du modèle multinomial décrit par l'équation (3) en deux étapes. La première étape focalise l'attention sur les actifs occupés des secteurs formel et informel. Dans la seconde étape, on s'intéresse exclusivement aux actifs occupés du secteur informel.

- **Déterminants fondés sur l'ensemble des actifs occupés.**

L'analyse des déterminants est basée sur deux modèles séquentiels : modèle 1 et modèle 2. Le modèle 1 considère les caractéristiques individuelles à savoir le sexe, l'âge et le niveau d'instruction comme des déterminants majeurs de la vulnérabilité ; le modèle 2 étant le modèle 1 à la branche d'activité et milieu géographique (milieu de résidence et département).

L'analyse des résultats montrent que le niveau d'instruction, le sexe, l'âge, influencent négativement et de façon significative la vulnérabilité en contrôlant par la branche d'activité et variables géographiques (Tableau 3).

Les effets du niveau d'instruction pour la forte vulnérabilité et la vulnérabilité moyenne sont moindres chez ceux qui ont un niveau secondaire et plus que ceux qui ont le niveau primaire. Les actifs du niveau primaire ont 0,817 fois moins de chance d'être dans la forte vulnérabilité que leurs homologues qui n'ont aucun niveau d'instruction. Ceux du niveau secondaire en ont quant à eux 0,609 fois moins de chance. Pour la vulnérabilité moyenne, les actifs ayant le niveau du primaire ont 0,840 fois moins de chance d'être dans cette classe de vulnérabilité que leurs homologues qui n'ont aucun niveau d'instruction. Cette chance s'est davantage amoindrie pour ceux du niveau de secondaire et plus. Il s'ensuit qu'avoir un niveau d'instruction donne des capacités et des aptitudes qui épargnent ces actifs de tomber dans la forte ou la moyenne vulnérabilité.

La forte vulnérabilité se ressent plus chez les hommes que chez les femmes dans les deux modèles. Les femmes ont 0,862 fois moins de chance de tomber dans la forte vulnérabilité par rapport aux hommes. Ceci pourrait s'expliquer par leur capacité à faire plusieurs choses à la fois.

L'âge a un effet négatif sur la chance d'être dans la forte ou la moyenne vulnérabilité. Avoir entre 25-64 ans diminue la chance d'être fortement vulnérable de 0,609 comparé à ceux qui ont entre 15-24

ans. Les personnes de 65 ans et plus ont 0,388 fois moins d'être fortement vulnérables. Pour la vulnérabilité moyenne la tendance est similaire mais un risque plus élevé. Les économies réalisées par les personnes du troisième âge et la multiplicité des jeunes de 25-64 ans et les expériences que ces tranches d'âges ont accumulées pourraient expliquer leur faible risque pour ces types de vulnérabilité.

Il n'y a pas de différence significative entre le milieu urbain et le milieu rural en ce qui concerne les types de vulnérabilité.

Concernant les branches d'activités, on remarque que les coefficients de régression des modalités « travailler dans l'industrie, le commerce et les services » sont négatifs et significatifs. Ce qui veut dire qu'exercer des activités dans ces secteurs réduit la vulnérabilité et surtout la forte vulnérabilité par rapport à travailler dans l'agriculture.

S'agissant des départements, la région a un impact majeur sur la vulnérabilité. Les actifs occupés dans les départements de l'Atlantique et du Borgou ont moins de chance d'être fortement vulnérables par rapport à ceux du département de l'Alibori. Le risque est plus élevé pour les départements des Collines et de l'Ouémé. En ce qui concerne le département du Plateau, les personnes actives courent plus de risque d'être dans la moyenne vulnérabilité que celles de l'Alibori. Pour le reste des départements, l'effet région sur la vulnérabilité est très peu différent avec l'Alibori.

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

Tableau 4 : Résultats du modèle multinomiale pour tous les actifs occupés du secteur formel et informel

VARIABLES	Modèle 1				Modèle 2			
	Coefficient		Odds ratio		Coefficient		Odds ratio	
	Vul moyen	Fortes vul	Vul moyen	Fortes vul	Vul moyen	Fortes vul	Vul moyen	Fortes vul
Sexe (Réf : Masculin)								
Féminin	-0,042 (0,073)	-0,429*** (0,06)	0,959 (0,069)	0,650*** (0,039)	-0,099 (0,076)	-0,147** (0,064)	0,905 (0,068)	0,862** (0,055)
Groupe d'âge (Réf : 15-24 ans)								
25-64	-0,293** (0,101)	-0,606*** (0,087)	0,746 (0,075)	0,545*** (0,047)	-0,242** (0,104)	-0,494*** (0,088)	0,784** (0,081)	0,609*** (0,054)
65 ans et Plus	-0,518** (0,161)	-0,940*** (0,143)	0,595** (0,096)	0,390** (0,056)	-0,544** (0,167)	-0,944*** (0,148)	0,579** (0,097)	0,388** (0,057)
Niveau d'instruction (Réf : Aucun)								
Primaire	-0,134 (0,080)	-0,506*** (0,075)	0,874 (0,070)	0,603*** (0,045)	-0,174** (0,085)	-0,201*** (0,081)	0,840** (0,071)	0,817** (0,066)
Secondaire et +	-0,672*** (0,089)	-0,922*** (0,074)	0,510*** (0,045)	0,397*** (0,029)	-0,633*** (0,093)	-0,480*** (0,078)	0,530*** (0,049)	0,618*** (0,048)
Milieu de résidence (Réf : Urbain)								
Rural					0,102 (0,08)	-0,11 (0,072)	1,107 (0,089)	0,895 (0,064)
Branche d'activité (Réf : Agriculture)								
Industrie					-1,723 (1,146)	-2,374** (0,258)	0,178 (0,204)	0,093** (0,079)
Commerce					-0,05 (0,103)	-1,192** (0,083)	0,95 (0,098)	0,303*** (0,025)
Service					-0,161 (0,11)	-1,110*** (0,091)	0,851 (0,093)	0,329** (0,03)
Département (Réf : Alibori)								
Atacora					-0,333 (0,221)	0,047 (0,189)	0,716 (0,159)	1,048 (0,199)
Atlantique					0,286 (0,212)	-0,694*** (0,186)	1,331 (0,283)	0,499*** (0,093)
Borgou					-0,212 (0,239)	-0,387** (0,184)	0,808 (0,193)	0,678** (0,125)
Collines					1,229*** (0,236)	0,235 (0,185)	3,420*** (0,809)	1,266 (0,225)
Couffo					-0,009 (0,229)	-0,082 (1,185)	0,99 (0,226)	0,92 (0,17)
Donga					0,186 (0,206)	0,149 (0,248)	1,205 (0,206)	1,161 (0,206)
Littoral					0,153 (0,228)	-0,001 (0,183)	1,166 (0,266)	0,998 (0,183)
Mono					0,373 (0,232)	-0,115 (0,184)	1,452 (0,337)	0,891 (0,164)
Ouémé					0,496*** (0,222)	0,119 (0,175)	1,643** (0,365)	1,127 (0,198)
Plateau					0,662** (0,187)	0,187 (0,175)	1,939** (0,365)	1,205 (0,198)

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI

Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

VARIABLES	Modèle 1				Modèle 2			
	Coefficient		Odds ratio		Coefficient		Odds ratio	
	Vul moyen	Forte vul	Vul moyen	Forte vul	Vul moyen	Forte vul	Vul moyen	Forte vul
Zou								
Observations	12654	12654	12654	12654	12635	12635	12635	12635
_cons	0,371** (0,113)	1,805*** (0,100)	1,450 (0,163)	6,083*** (0,612)	0,097 (0,229)	2,349*** (0,187)	1,102 (0,252)	10,485*** (1,968)

Source : INStad, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

- **Déterminants fondés exclusivement sur les actifs occupés du secteur informel.**

Trois différents modèles séquentiels ont été réalisés par rapport aux déterminants de la vulnérabilité sur les actifs occupés du secteur informel. Dans chaque modèle, les calculs des coefficients et des odds ratios ont été faits. Les coefficients et les odds ratios fournissent des informations sur des apports des variables et leur sens. Un coefficient négatif signifie que les individus présentant la modalité visée ont moins de chance que ceux correspondant à la modalité de référence d'être vulnérables.

Les résultats de l'estimation des actifs occupés dans le secteur informel sont présentés dans le tableau 4 ci-dessous. Du modèle 1 au modèle 3, on constate que le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'instruction, le milieu de résidence, la branche d'activité, quelques modalités de la variable département, la modalité 2-4 ans de la variable ancienneté et les quartiles du taux d'occupation demeurent significatifs et influencent positivement ou négativement selon le cas après contrôle avec la branche d'activité et les variables géographiques (milieu de résidence et département) pour le modèle 2 et l'ancienneté et les quartiles du taux d'occupation pour le modèle 3.

Les résultats montrent comme pour l'ensemble des actifs que les femmes ont moins de risque d'être moyennement ou fortement vulnérables que les hommes. Pour la vulnérabilité moyenne, les femmes ont 0,868 fois moins de risque que les hommes par rapport à la faible vulnérabilité. Elles ont 0,835 fois moins de risque que les hommes lorsqu'on considère la forte vulnérabilité.

L'âge diminue la chance d'être moyennement ou fortement vulnérable par rapport à la faible vulnérabilité. Les actifs qui ont 25-64 ans ont 0,947 fois moins de chance de tomber dans la moyenne vulnérabilité que les jeunes de 15-24 ans et 0,688 fois pour la forte vulnérabilité. En outre, les personnes de 65 ans et plus, ont 0,648 fois moins de chance que les jeunes de 15-24 ans de tomber dans la vulnérabilité moyenne et seulement 0,397 fois moins de chance d'être fortement vulnérables.

Avoir un niveau d'instruction diminue les risques d'être moyennement ou fortement vulnérable dans l'emploi. Les actifs ayant un niveau primaire ou secondaire et plus courent respectivement 0,808 fois et 0,737 fois moins de risque d'être moyennement vulnérables comparé à ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction. Pour la forte vulnérabilité, les niveaux de risque sont respectivement 0,820 et 0,849 fois inférieurs lorsqu'on compare les individus du primaire et du secondaire et plus à ceux n'ayant aucun niveau d'instruction. Comme pour l'ensemble des actifs occupés, on en déduit que les personnes instruites ont des capacités leur permettant d'éviter d'être moyennement ou fortement vulnérables. Contrairement à l'ensemble des actifs occupés, le rôle majeur du milieu de résidence est mis en exergue. En effet, résider en milieu rural influence négativement la forte vulnérabilité. Le risque d'être vulnérable en milieu rural est 0,817 fois moins élevé qu'en milieu urbain. Le milieu de résidence semble être neutre entre la vulnérabilité moyenne et la faible vulnérabilité.

S'agissant de la branche d'activité, les résultats obtenus contrastent avec ceux du milieu de résidence pour la forte vulnérabilité. Pour ce type de vulnérabilité, travailler dans le commerce ou dans les services influence négativement la forte vulnérabilité. Ceux qui sont dans le commerce (respectivement dans les services) ont 0,321 fois (respectivement 0,527 fois) moins de risque d'être vulnérables que ceux qui sont dans l'agriculture. S'agissant de la vulnérabilité moyenne, les personnes travaillant dans les services ont 1,5 fois plus de risque d'être vulnérables que ceux ayant une activité dans l'agriculture.

La variable département de résidence a également un effet sur le risque d'être dans la forte ou moyenne vulnérabilité avec des résultats similaires à ceux obtenus pour l'ensemble des actifs. A cet égard, il ressort que les personnes résidant dans l'Atlantique et le Borgou présentent moins de chance que ceux l'Alibori d'être fortement vulnérables. A l'opposé, les individus résidant dans les Collines, l'Ouémé et le Plateau affichent plus de risque pour la vulnérabilité moyenne avec une exception pour les Collines où le risque de vulnérabilité est plus élevé quel que soit le type de vulnérabilité. Les caractéristiques des UPI ne sont pas neutres dans l'analyse des déterminants de la vulnérabilité avec des effets plus marqués pour le taux d'occupation.

Les résultats suggèrent que l'ancienneté des UPI influence positivement la moyenne vulnérabilité. En effet, les UPI ayant une ancienneté de 2-4 ans présentent respectivement 1,601 fois de risque d'être dans la vulnérabilité moyenne que celles qui ont moins de 2 ans d'ancienneté.

S'agissant du taux d'occupation, des effets positifs sont observés tant pour la moyenne vulnérabilité que pour la vulnérabilité forte. Ainsi appartenir au second quartile du taux d'occupation augmente de 1,5 fois le risque d'être moyennement vulnérable que ceux du 1er quartile. Ce risque est plus élevé pour les actifs du quatrième quartile (1,73).

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

Tableau 5 : Résultats du modèle multinomiale des actifs occupés du secteur informel

VARIABLES	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	Coefficient		Odds ratio		Coefficient		Odds ratio		Coefficient		Odds ratio	
	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul
Sexe (Réf : Masculin)												
Féminin	-0,191** (0,076)	0,578*** (0,064)	0,825** (0,062)	0,560*** (0,036)	-0,205** (0,079)	0,247*** (0,068)	0,813** (0,064)	0,780*** (0,053)	-0,140* (0,082)	-1,180** (0,070)	0,868* (0,071)	0,835** (0,059)
Groupe d'âge (Réf : 15-24 ans)												
25-64	-0,121 (0,101)	-0,442** (0,089)	0,885 (0,090)	0,642*** (0,557)	0,078 (0,105)	- (0,091)	0,924 (0,097)	0,712*** (0,064)	0,712*** (0,064)	-0,373** (0,094)	0,947 (0,105)	0,688** (0,064)
65 ans et Plus	-0,428** (0,160)	-0,861** (0,144)	0,651** (0,104)	0,422*** (0,061)	-0,439** (0,167)	- (0,149)	0,644** (0,108)	0,429*** (0,064)	0,429*** (0,064)	0,923*** (0,153)	0,648** (0,115)	0,397*** (0,060)
Niveau d'instruction (Réf : Aucun)												
Primaire	-0,122 (0,082)	- (0,076)	0,884 (0,072)	0,610*** (0,046)	-0,205** (0,087)	-0,219** (0,081)	0,814** (0,071)	0,802** (0,065)	0,802** (0,065)	-0,198** (0,083)	0,808** (0,072)	0,820** (0,068)
Secondaire et +	-0,271** (0,098)	- (0,078)	0,762** (0,050)	0,582*** (0,103)	-0,325** (0,074)	-0,181** (0,076)	0,722** (0,092)	0,834** (0,077)	0,834** (0,078)	-0,162* (0,075)	0,737** (0,103)	0,849* (0,091)
Milieu de résidence (Réf : Urbain)												
Rural	-0,084 (0,083)	-0,131* (0,074)	0,876* (0,065)	0,080 (0,086)	0,084 (0,083)	-0,131* (0,074)	0,876* (0,065)	0,080 (0,086)	1,084 (0,093)	0,817* (0,066)	-0,131* (0,074)	1,088 (0,090)
Branche d'activité (Réf : Agriculture)												
Industrie	-0,785 (1,278)	-2,928** (1,230)	0,053** (0,065)	- (0,083)	-0,785 (1,278)	-2,928** (1,230)	0,053** (0,065)	- (0,083)	- (0,083)	- (0,030)	-2,928** (1,230)	0,455 (0,582)
Commerce	-0,031 (0,103)	- (0,083)	0,304*** (0,483***)	-0,010 (0,115)	-0,031 (0,103)	- (0,083)	0,304*** (0,483***)	-0,010 (0,115)	0,989 (1,495**)	0,321*** (0,567***)	-1,188*** (1,495**)	0,969 (0,100)
Services	0,247*** (0,115)	0,726*** (0,094)	0,025 (0,045)	0,402** (0,134)	0,247*** (0,115)	0,726*** (0,094)	0,025 (0,045)	0,402** (0,134)	1,495** (0,200)	0,567*** (0,065)	1,495** (0,200)	0,567*** (0,065)
Département (Réf : Alibori)												
Atacora	-0,305 (0,239)	0,097 (0,200)	1,102 (0,220)	-0,279 (0,250)	-0,305 (0,239)	0,097 (0,200)	1,102 (0,220)	-0,279 (0,250)	0,755 (0,189)	1,149 (0,231)	0,097 (0,200)	0,736 (0,176)
Atlantique	0,179 (0,223)	- (0,197)	0,443*** (0,649**)	0,179 (0,195)	0,179 (0,223)	- (0,197)	0,443*** (0,649**)	0,179 (0,195)	1,196 (0,206)	0,541** (0,142)	-0,813*** (0,195)	1,197 (0,192)
Borgou	1,213*** (0,252)	0,195 (0,187)	1,216 (0,227)	1,283*** (0,259)	1,213*** (0,252)	0,195 (0,187)	1,216 (0,227)	1,283*** (0,259)	3,610*** (0,935)	1,362* (0,254)	0,195 (0,187)	3,366*** (0,850)

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

VARIABLES	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3				
	Coefficient		Odds ratio		Coefficient		Odds ratio		Coefficient		Odds ratio		
	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	Moyen vul	Fort vul	
Couffo													
Donga													
Littoral													
Mono													
Ouémé													
Plateau													
Zou													
Ancienneté de l'UPI (Réf : moins de 2 ans)													
2-4 ans													
5-9 ans													
10 ans et plus													
Quartile du taux d'occupation (Réf : 1^{er} quartile)													
2 ^{ème} quartile													
3 ^{ème} quartile													
4 ^{ème} quartile													
_cons													
Observations	12105	12105	12105	12086	12086	11901	11901	11901	12105	12105	12105	12086	12086

Source : INStatD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Conclusion

Cette étude avait pour objectif principal de faire l'analyse de la capacité d'absorption de la main d'œuvre par l'économie et la vulnérabilité dans l'emploi. Les résultats montrent que les services constituent la branche d'activité qui occupe le plus d'actifs et que cette proportion est plus importante en milieu urbain qu'en milieu rural. Au niveau national, l'indice de vulnérabilité normalisé est de 0,781 mais il est plus faible en milieu urbain (le milieu urbain est moins vulnérable que le milieu rural). Les hommes, les actifs n'ayant aucun niveau d'instruction, les actifs occupés vivant en milieu rural et ceux dont l'âge est compris entre 15-24 ans sont confrontés à une forte vulnérabilité. Par ailleurs, pour les UPI, les chefs UPI femmes et ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction, sont les plus vulnérables.

La recherche des déterminants de la vulnérabilité dans les secteurs formel et informel constitue la principale contribution de cette étude. Il en ressort que le sexe, le groupe d'âge, le milieu de résidence et la branche d'activité influencent la vulnérabilité. Le niveau d'instruction, les quartiles du taux d'occupation, jouent également des rôles majeurs. Avoir un niveau d'instruction diminue les risques d'être moyennement ou fortement vulnérable dans l'emploi. Les actifs ayant un niveau primaire ou secondaire et plus courent respectivement 0,808 fois et 0,737 fois moins de risque d'être moyennement vulnérable comparé à ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction. L'appartenance d'un actif au second quartile du taux d'occupation augmente de 1,478 point la moyenne vulnérabilité. Les variables département et l'ancienneté des UPI offrent aussi des risques de vulnérabilité.

Au vu de ces résultats, pour réduire la vulnérabilité des actifs il faut entre autres actions :

- Promouvoir les activités des branches services, commerce et agriculture afin d'accroître le taux d'occupation des actifs et réduire leur vulnérabilité ;
- Initier des formations de courte durée en vue de l'augmentation du niveau d'instruction dans la perspective d'agir négativement et de façon significative sur la vulnérabilité ;
- Créer davantage de nouveaux emplois pour les 25-64ans dans le secteur informel en vue de réduire la vulnérabilité au niveau national.

Bibliographie

- Ardenti R., Mathieu R., Gorgeu A., (2010). « Caractère soutenable du travail et trajectoire ouvrières : études de cas dans la filière automobile et les industries agroalimentaires », *Sociétés contemporaines*, n°78, p. 87-113.
- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : Ministère du Travail, 568 p.
- BOURHIS, Anne et Thierry WILS. (2001). « L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques ». *Relations industrielles*, vol. 56, n° 1, p. 459-489.
- Bocquier P., Nordman C.I et Vescovo A. (2009). *Employment Vulnerability and Earnings in Urban West Africa*. Miméo DIAL. (). Communication à la conférence annuelle du CSAE, Université d'Oxford
- MONTERO Cecilia. (1984). *Travail et travailleurs au Chili*. Paris, La Découverte, 1984.
- Champy F. (2011). *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Paris, PUF.
- COHEN W., LEVINTHAL D.-A. (1990). « Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation », *Administrative Science Quarterly*, vol. 35
- Darbus, F. (2013). « Troubles dans les relations d'emploi. Dénonciations face à l'ambiguïté du portage salarial », *Terrainx & Travaux*, n°22, p. 95-113.
- Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) Bénin, 2018, RAPPORT FINAL.
- Friedmann John & Sullivan Flora. (1974). " L'absorption du travail dans l'économie urbaine : le cas des pays en développement ", *Développement économique et changement culturel*, University of Chicago Press, vol. 22(3), pages 385-413, avril.
- Joseph Emmanuel & Fantcho, Jean Babei. (2017). *Prédiction du risque de vulnérabilité des unités de travail dans les organisations*. Edition CAIRN.INFO.
- LIPPEL, Katherine, Stéphanie BERNSTEIN et Karen MESSING. (2004). « Travail atypique » : protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé. Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées. *Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail*. Québec : Université du Québec à Montréal, 55 p.
- Mireille Razafindrakoto, François Roubaud et Jean-Michel Wachsberger. (2013). *Une analyse de la satisfaction dans l'emploi au Vietnam. L'économie informelle dans les pays en développement*.

- Moriceau, J.-L., Paes, I., Guérillot, G. (2015), « La construction de soi dans le portage salariale », *La Revue de Sciences de Gestion*, n°273-274, p. 117-124.
- Naville P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière et Cie.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). *Migration de main-d'œuvre en Afrique* (2021). https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/WCMS_679832/lang--fr/index.htm.
- Pages Carmen et Lucia Madrigal. (2008). "Is Informality a Good Measure of Job Quality? Evidence from Job Satisfaction Data," *Research Department Publications 4603*, Inter-American Development Bank, Research Department.
- SAUNDERS, Ron. (2003). *Defining vulnerability in the labour market*. Ottawa : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 1.
- Serge Rabier (2020). *Les enjeux du dividende démographique pour les pays d'Afrique, une perspective de genre*, 27 pages, <https://www.cairn.info/les-enjeux-du-dividende-demographique-pour-les-pay--1000000148913-page-1.html>
- Soulet M.-H. (2005). « La vulnérabilité comme catégorie de l'action publique », *Pensée plurielle*, n°10, p. 49-59.
- Thery L. (2006). *Le travail intenable, Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte.
- VALLÉE, Guylaine. (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Ottawa : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 2, 69 p.
- Valerie Beaulieu. (2011). « Les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs vulnérables Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial », mémoire de maîtrise, Université Laval.
- Véganzones M.A. (2000). « Infrastructures, investissement et croissance : un bilan de dix années de recherches », Cerdi, janvier 2000

Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Togo

Obidon OGOUMEDI^a, Koffi Mepanou ADOLI^b

^a *Consultante*

^b *Institut National de la Statistique et des Etudes
Economiques et Démographiques, Togo*

Résumé : L'objectif principal de ce papier est de mettre en relief les déterminants du choix d'un emploi informel au Togo en vue d'orienter les prises de décisions affectant les acteurs de ce secteur. Pour atteindre cet objectif, nous utilisons un modèle logistique. Les résultats montrent que les branches d'activités les plus pourvoyeuses d'emplois informels sont le commerce et l'industrie tandis que le secteur des services offre de meilleures conditions d'emploi. Ces emplois informels sont essentiellement occupés par les jeunes femmes ayant de faibles niveaux d'instruction et vivant dans des ménages comportant au moins quatre personnes. Par ailleurs, les résultats des estimations du modèle révèlent que les principaux facteurs déterminants du choix d'un emploi informel sont le sexe, le nombre d'années d'étude et l'âge.

Mots-clés : Togo, déterminant, emploi informel, modèle logistique, éducation

Abstract: The main objective of this paper is to highlight the determinants of the choice of an informal job in Togo in order to guide the decision-making affecting the actors of this sector. To achieve this objective, we use a logistic model. The results show that the branches of activity that provide the most informal jobs are trade and industry, while the service sector offers better employment conditions. These informal jobs are mainly occupied by young women with low levels of education and living in households with at least four people. Furthermore, the results of the model estimations reveal that the main determinants of the choice of informal employment are gender, years of education and age.

Keywords : Togo, determinant, informal employment, logistic model, education

Introduction

Le concept du secteur informel est apparu depuis les années 1970 (ILO, 1970) suite à l'émergence de petites activités hétérogènes de production de biens et services qui généralement opèrent en marge du cadre réglementaire. Dans les pays non développés, cette situation est l'une des conséquences des Programmes d'Ajustement Structurel engendrés par les crises économiques des années 1970. En effet, avec l'obligation de redresser leurs finances publiques, les Etats ont généralement eu recours à la réduction des emplois dans le secteur public et aux privatisations des entreprises publiques. Ces entreprises sont alors confiées au secteur privé alors naissant, qui du coup, a la lourde tâche de pourvoir des emplois à une population active de plus en plus croissante. Face à l'incapacité de ce secteur privé de jouer ce rôle, de petites activités de « survie » ont vu le jour surtout dans les milieux urbains.

En outre, du fait de la nature des activités que le secteur informel regroupe, les économistes ont toujours pensé qu'il est voué à disparaître au fur et à mesure que les pays se développeraient (Schneider et Enste, 2000). Toutefois, la situation actuelle sur le marché de l'emploi dans les pays d'Afrique Subsaharienne semble prouver que ce secteur a de beaux jours devant lui. Ce dernier s'est imposé comme un moyen privilégié de revenus et d'insertion professionnelle, surtout pour les jeunes et les femmes dans ces pays. Cette situation est l'une des conséquences de l'arrivée massive d'individus sur le marché du travail y compris la participation de plus en plus accrue des femmes combinée avec le faible dynamisme (en matière de création d'emplois) des secteurs public et privé formel dans ces pays. En outre, la régulation du marché du travail à travers la fixation d'un salaire minimum par exemple, contraint le système économique à n'absorber qu'une partie de la main d'œuvre (Botero et al, 2003). Les populations, pour leur survie, optent généralement pour de petites activités de subsistance exercées

globalement en marge de la législation en vigueur dans ces Etats ou acceptent des emplois dans le secteur privé avec des conditions précaires. Ainsi règne dans ces économies un dualisme avec d'un côté un secteur formel bien structuré et de l'autre un secteur informel très dynamique mais avec des conditions d'exercice très précaires.

La précarité des conditions d'exercice dans le secteur informel confère aux emplois de ce secteur le qualificatif « informel ». En effet, l'emploi informel comprend tous les emplois dans les entreprises du secteur informel ou toutes les personnes qui, au cours d'une période de référence donnée, étaient employées dans au moins une entreprise du secteur informel, quel que soit leur statut dans l'emploi et qu'il s'agisse de leur emploi principal ou secondaire (Ralf Hussmanns, 2003). Toutefois, selon les conclusions de la 17ème CIST de 2003, les emplois informels sont aussi bien présents dans le secteur informel que formel. Selon un rapport de l'organisation International du Travail sur l'économie informelle, en 2019, plus de 85% des actifs occupés en Afrique exercent un emploi informel et ce taux passe à plus de 92% dans la région ouest-africaine.

Au Togo, le secteur informel contribue à plus de 35% du PIB national (comptes nationaux²⁷,2016). Par ailleurs, ce secteur est le plus grand pourvoyeur d'emplois avec plus de 90% des emplois disponibles sur le marché togolais en 2017, selon l'Enquête régionale Intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI 2017). Conscientes de l'importance de ce secteur dans l'économie, les autorités togolaises ont depuis 2008, mis en place un mécanisme de coordination des activités de ce secteur à travers la création de la Délégation à l'Organisation du Secteur Informel (DOSI). Les missions assignées à la DOSI sont entre autres d'organiser le secteur informel et de contrôler et réguler les activités de ce secteur. Mais 13 ans après sa création, l'impact de cette organisation sur le secteur informel reste encore discutable. En effet, les données de l'ERI-ESI ont révélé les conditions de précarités dans lesquelles exercent ces personnes. En effet, la plupart ne disposent pas de contrat signé ni d'aucune sorte de protection sociale. Or l'éradication de la pauvreté, le premier des Objectifs du Développement Durable (ODD), ne peut être rendue possible sans l'accès à l'emploi décent pour tous. C'est pour cette raison que l'une des cibles des ODD est de garantir à tous un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égal (ODD. 8.5). Ceci exige des décideurs de prendre des mesures idoines de ciblage en faveur des populations occupant ces emplois informels. Il est donc indispensable de disposer des informations adéquates sur ces personnes. Quelles sont alors les caractéristiques des personnes ayant un emploi informel au Togo ? Lesquelles de ces caractéristiques sont les plus déterminantes ? Telles sont les questions auxquelles ambitionne de répondre notre étude.

Ainsi, l'objectif principal de ce papier est de mettre en lumière les facteurs déterminants dans le choix d'un emploi informel au Togo. Dans la littérature, beaucoup de chercheurs se sont intéressés à cette problématique aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. La conclusion de ces différentes études est que les caractéristiques sociodémographiques des individus sont des facteurs déterminants dans le choix d'un emploi informel. Cependant, dans le cadre du Togo, cette étude est l'une des premières et a l'avantage d'utiliser des données récentes et d'envergure nationale obtenues à partir de l'ERI-ESI 2017.

Pour atteindre cet objectif, la première partie de ce document est consacrée à la revue de littérature. La seconde partie présentera la méthodologie retenue et la description des variables de l'étude. La troisième partie fera l'objet de la description des caractéristiques des personnes ayant un emploi informel au Togo. Enfin dans la dernière partie, les résultats des estimations seront présentés et discutés.

Il faut aussi souligner que ce papier ne s'intéresse qu'aux emplois non agricoles²⁸. En effet, selon les données de l'ERI-ESI, seulement 0,3% des emplois de ce secteur sont formels. En dehors de ce fait, notre connaissance des réalités togolaises nous impose de ne pas considérer ce secteur pour la suite de ce travail puisque les personnes occupant des emplois dans ce secteur n'ont généralement pas eu de choix à faire.

²⁷ Comptes nationaux Togo, 2016

²⁸ Pour la suite, le terme emploi formel ou informel sera adopté pour emploi formel agricole ou informel agricole

1. Revue de littérature

1.1. Secteur informel

La notion d'emploi informel est intrinsèquement liée à celle du secteur informel. Le but de cette section est de présenter cette notion, ses causes ainsi que les conséquences économiques engendrées par ce secteur.

Le britannique Keith Hart dans son étude sur les activités économiques en milieu urbain au Ghana en 1971 serait le premier à avoir utilisé ce concept. Pour lui, les pauvres d'Accra étaient des travailleurs occasionnels et non des chômeurs avec des rémunérations irrégulières et faibles. Ceux-ci percevraient un revenu différent de celui des salariés du fait du faible degré de rationalisation de leurs conditions de travail. Il en conclut que le secteur formel est l'ensemble des activités économiques réglementées et le secteur informel toutes les autres activités, légales et illégales, qui sortent du cadre de la réglementation.

Toutefois, le concept a été introduit en 1970 lors de l'étape kenyanne des missions d'emploi du Bureau International du Travail dans les pays en développement afin d'évaluer l'impact des stratégies de développement des années soixante sur les moyens de subsistance des populations. La mission sur le Kenya a soulevé la persistance voire l'agrandissement du secteur traditionnel qui est censé laisser place à un secteur plus moderne. Ce secteur couvrirait alors des entreprises rentables et efficaces ainsi que des activités marginales (BIT, 1972). Pour illustrer ce phénomène, la mission a opté pour le terme « secteur informel » au lieu de « secteur traditionnel » concernant l'ensemble des activités économiques à petite échelle et non autorisées.

Lors de la conférence internationale des statisticiens du travail en 1993, il a été convenu que le secteur informel est « un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme » (BIT, 1993).

Dans la résolution de la 15ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), trois critères se référant à : i) l'organisation légale des entreprises, ii) la propriété et iii) le type de comptabilité ont été retenus pour définir le secteur informel. L'ensemble des trois critères est intégré au concept « entreprises familiales » ou « individuelles non constituées en société ». Mais cela ne signifie pas que toutes les entreprises familiales de ce type relèvent du secteur informel.

Les entreprises du secteur informel comprennent les entreprises familiales pour compte propre et celles qui emploient du personnel rémunéré. Il est précisé que toutes ces entreprises doivent produire des biens et services marchands. Le critère de destination des produits vient donc s'ajouter à l'identification des entreprises du secteur informel.

A ces trois critères, s'ajoutent deux autres critères pour la définition des entreprises du secteur informel. Il s'agit du type d'activité économique et de la taille de ces entreprises. Mais pour des raisons de comparaison internationale, seuls les critères de non enregistrement, de la non tenue de comptabilité et de la production marchande sont les plus importants. Les critères de la définition du secteur informel sont décrits dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : critères de définition des entreprises du secteur informel (15ème CIST)

Critère	Objectif
1. Organisation juridique : entreprise non constituée comme entité légale séparée des propriétaires	Identification des entreprises non constituées en sociétés
2. Propriété : entreprise créée et gérée par des membres de ménages	Identification des entreprises familiales ou individuelles non constituées en société
3. Type de comptabilité : pas de dispositif comptable complet comprenant des bilans comptables	Exclusion des quasi-sociétés des entreprises familiales non constituées en société
4. Destination de la production : au moins certains des produits marchands	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des entreprises familiales ou individuelles non constituées en société produisant des biens et services marchands - Exclusion des entreprises familiales ou individuelles non constituées en société produisant des biens exclusivement pour l'utilisation propre du ménage - Exclusion des ménages employant du personnel domestique rémunéré
5. Type d'activité économique	<ul style="list-style-type: none"> - Exclusion possible des entreprises engagées dans l'agriculture et des activités connexes
6.1 Effectif des personnes engagées/employées/ employées permanentes inférieur à un nombre n et/ou	Identification des entreprises du secteur informel comme un sous-groupe d'entreprises familiales ou individuelles non constituées en société produisant des biens et services marchands.
6.2 Non enregistrement de l'entreprise et/ou	
6.2 Non enregistrement des employés de l'entreprise	

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 80,9% des unités économiques dans le monde sont informelles (OIT, 2019). Les chiffres de l'OIT montrent que l'informalité est plus forte en Afrique (92,4%) et dans les Etats arabes (90,8%). S'agissant de la création d'emploi, les statistiques sur l'emploi dans le monde montrent que le secteur informel est de loin celui qui emploie le plus de personnes. En effet, dans une récente publication sur le secteur informel, l'Agence pour l'emploi des Nations Unies estime que « 61 % de la population active mondiale gagne leur vie dans ce secteur d'activité » (Agence des Nations Unies sur le secteur informel, 2018). Le secteur informel traduit la résilience des sociétés à faible productivité face aux chocs extérieurs (N. Benjamin et A. Mbaye, 2012). Le développement du secteur informel peut être considéré comme la réponse apportée au défi de la croissance de la population, donc de la demande d'emploi au détriment de l'accumulation du capital (N. Benjamin et A. Mbaye, 2012). Ce secteur sert d'échappatoire à certains chômeurs face à l'inexistence d'un système de protection sociale dans beaucoup de pays (M. Bacchetta et al.). Il constitue une importante source d'emplois et de revenus pour les pauvres. Toutefois, la concurrence déloyale de ce dernier à l'égard du secteur formel constitue une entrave majeure au processus de développement des pays (Omar Thiam, 2018).

L'importance du secteur informel se manifeste aussi dans sa capacité à produire des biens et services. Dans de nombreux pays, la contribution des entreprises informelles à la valeur ajoutée brute est importante. Les estimations de la part moyenne (non pondérée) du secteur informel dans la valeur ajoutée brute non agricole vont de 14%– dans les pays d'Europe orientale et d'Asie centrale – à 500% dans les pays d'Afrique subsaharienne (BIT et WIEGO, 2012).

Ainsi, bien que le secteur informel occupe une place de choix dans les économies africaines dans leur processus de croissance et développement, il reste très marqué par un accès limité aux services publics, à la formation, au crédit et une incapacité à se doter des compétences managériales modernes. Par conséquent, le niveau de productivité dans ce secteur reste très faible (Omar Thiam, 2018). Les

conditions d'exercice y demeurent également très précaires pour les acteurs ne disposant généralement pas de protection sociale.

Thiam fait observer que la prolifération des activités dans ce secteur est une conséquence de la défaillance de l'Etat dans la mise en application des règles régissant les affaires, la fourniture des biens et services publics et l'absence de cadre réglementaire efficace et transparent (Omar Thiam, 2018). N. Benjamin et A. Mbaye (2012) abordent dans le même sens en affirmant que ces défaillances se manifestent par un climat des affaires hostile et un cadre réglementaire très limité excitant les personnes à opter pour le secteur informel au détriment du formel.

N. Benjamin et A. Mbaye (2012) expliquent qu'en dehors des défaillances de l'Etat, les traditions socio-culturelles, en particulier les réseaux sociaux ethniques et religieux, favorisent le secteur informel (Baron et al. 2000). C'est le cas par exemple de la confrérie Mouride au Sénégal qui joue un rôle très important dans l'informel à travers sa main mise sur la culture d'arachide et sa commercialisation ou encore des Nana Benz de Lomé, en monopole sur le marché des pagnes au Togo.

Selon le BIT, la plupart de ceux qui travaillent dans ce secteur le font plus par contraintes, notamment le manque d'opportunités dans le secteur formel et l'absence d'autres moyens de survie, que par désir (BIT, 2018).

Les travaux de Kuepie, Nordman et Roubaud (2009) se sont intéressés à l'informalité des économies dans les pays de l'UEMOA. Les résultats issus des études de ces derniers ont montré que le secteur formel favorise les individus les mieux qualifiés tout en leur offrant une meilleure rémunération et d'autres avantages sociaux tels que la protection sociale, la pension retraite et l'accès facile aux services financiers. Les moins qualifiés se réfugient donc dans l'auto-emploi ou le salariat informel, étant donné que l'alternative de la création d'une entreprise dans le secteur formel fait appel à des coûts administratifs et financiers onéreux.

D'autre part, Zerbo (2006) a mis en évidence le rationnement de l'offre d'emploi formel qui rend le secteur structuré incapable d'absorber toute la main-d'œuvre qualifiée. De ce fait, l'on retrouve progressivement des diplômés à majorité jeune dans le secteur informel. Mais, même dans l'économie informelle, le niveau d'instruction reste un élément décisif pour le statut de l'emploi.

1.2. Emploi informel et sa mesure

Lors de la 17^{ème} CIST de 2003, des consensus ont été retenus sur la définition de l'emploi informel. Sont considérées comme ayant des emplois informels, les personnes dont l'emploi est, en pratique, non soumis à la législation nationale du travail, à la taxation de revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages (le préavis de renvoi, l'indemnité de licenciement, les congés payés ou les congés de maladie, etc.).

Ainsi, l'emploi informel se définit surtout par rapport aux conditions d'exercice des employés aussi bien dans leur emploi principal que secondaire. De façon opérationnelle, dans les unités de production (formelle, informelle) et dans les ménages, les employés sont considérés être pourvus d'un emploi informel si au moins l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

- paiement par l'employeur d'indemnité de protection de sécurité sociale ;
- congés de maladie rémunérés ;
- congés annuels rémunérés ou compensation éventuelle.

Sont classées comme personnes exerçant des emplois informels : i) les employés familiaux dans des entreprises formelles, ii) les employés informels dans des entreprises formelles, iii) les travailleurs pour compte propre du secteur informel, iv) les employeurs des entreprises informelles, v) les employés familiaux dans des entreprises informelles, les membres des coopératives de production informelles, vi) les travailleurs pour compte propre dans les ménages et vii) les employés domestiques.

Dans cette définition, il faut faire la nuance avec le travail dans le secteur formel. En effet, les deux concepts renvoient à deux réalités différentes du caractère informel de l'emploi et à deux orientations différentes de politiques sociales.

La 15^{ème} CIST recommande, dans la mesure du possible, de répartir la population employée dans le secteur informel en deux groupes suivants :

- les personnes employées exclusivement dans le secteur informel ;
- les personnes employées à la fois dans et hors du secteur informel. Ce dernier groupe devrait également être scindé en deux sous-groupes : les personnes ayant leur emploi principal dans le secteur informel et celles dont il s'agit de leur emploi secondaire.

Ainsi, la classification de l'emploi dans le secteur informel distingue les personnes :

- travaillant exclusivement dans le secteur informel ;
- ayant leur emploi principal dans le secteur informel et un emploi secondaire dans un autre secteur ;
- ayant leur emploi secondaire dans le secteur informel et leur emploi principal dans un autre secteur.

Le tableau 2 suivant récapitule les types d'emplois informels qu'on observe aussi bien dans le secteur informel que le secteur formel.

Les emplois informels, sont composés des cellules des variables suivantes : i) emplois informels dans le secteur formel (1+2), ii) emplois informels dans le secteur informel (3+4+5+6+8) et iii) emplois informels dans les ménages (9+10). L'emploi total se définit par rapport au type d'emploi (formel, informel) et par rapport au type d'unité de production (informel ou non) comme proposé dans le tableau ci-après.

Tableau 2 : Cadre conceptuel de l'emploi informel

Secteurs institutionnels	Travailleurs pour compte propre		Patrons		Aides familiaux	Employées		Membres de coopératives de production	
	Informel	Formel	Informel	Formel	Informel	Informel	Formel	Informel	Formel
Unité de production formelle					1	2			
Unité de production Informelle ^a	3		4		5	6	7	8	
Ménages ^b	9					10			

(a) Comme défini par la 15^{ème} CIST (exclut les ménages employant des travailleurs domestiques rémunérés)

(b) Ménages produisant des biens destinés exclusivement à leur consommation finale et ménages employant des travailleurs domestiques rémunérés. Ces ménages permettent de capter certains emplois informels.

Selon cette définition, l'emploi informel se trouve à la fois dans le secteur informel et dans le secteur formel de l'économie. Il représente une part très importante de l'emploi et touche toutes les catégories de travailleurs : employeurs, salariés, personnes travaillant pour leur propre compte, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (non rémunérés) et les membres des coopératives de producteurs. En dépit de la grande hétérogénéité des relations d'emploi des travailleurs dans l'emploi informel, leur point commun est essentiellement la vulnérabilité, c'est-à-dire qu'ils doivent subvenir à leurs propres besoins et s'en remettre à des dispositifs « informels » (BIT, 1991, pp. 5 et 6).

Tout comme le secteur informel, l'emploi informel est de loin le plus répandu dans les économies en développement, notamment celles d'Afrique. Dans une publication de l'Organisation Internationale du Travail, femmes et hommes dans l'économie informelle, un panorama statistique (2019), l'emploi informel représente 85,8% des emplois en Afrique, 68,2% en Asie et dans le Pacifique et 68,6% dans les pays arabes. Hors agriculture, l'emploi informel représente 82% des emplois en Asie du Sud, 66% en Afrique subsaharienne, 65% en Asie de l'Est et du Sud-Est (à l'exclusion de la Chine) et 51% en Amérique latine.

L'étude de l'OIT a aussi révélé les caractéristiques des personnes exerçant ces emplois informels dans le monde. Les auteurs de l'étude se sont intéressés à la catégorie socio-professionnelle et à l'âge des individus. Leurs estimations montrent qu'en dehors des travailleurs familiaux qui sont tous

considérés comme exerçant des emplois informels, les travailleurs pour compte propre (86,1%) sont les plus touchés par l'informalité. En outre, 45% des personnes occupant un emploi informel dans le monde sont des travailleurs pour compte propre tandis que les travailleurs familiaux et les employeurs représentent respectivement 16,1% et 2,7%. En Afrique, la moitié des personnes occupant un emploi informel travaille pour propre compte. Ce phénomène d'informalité touche davantage de personnes jeunes ou plus âgées que les autres couches de la société avec 77,1% des jeunes et 77,9% des personnes plus âgées qui exercent des emplois informels dans le monde. Les autres facteurs caractéristiques de l'informalité, selon les résultats des estimations de ces auteurs sont l'éducation, le secteur d'activité, le sexe et la zone d'habitation. Les auteurs aboutissent à la conclusion selon laquelle, les personnes les moins éduquées et les hommes (63% d'hommes contre 58,1% de femmes) sont les plus concernés par les emplois informels. En résumé, l'étude permet de conclure que les emplois informels sont généralement occupés par des hommes jeunes ou plus âgés ayant un faible niveau d'éducation et opérant généralement pour compte propre.

1.3. Déterminants de l'emploi informel

Pour ce qui est des facteurs déterminants dans le choix d'un emploi informel, certains auteurs évoquent l'hypothèse de rationalité des individus. Pour ces derniers, le choix entre l'auto-emploi informel et l'emploi formel salarié serait guidé par la différence d'utilités entre ces deux statuts. Ainsi, un individu opterait pour l'auto-emploi informel si l'utilité espérée, qui est captée généralement par le revenu espéré, de ce statut excède celui du salariat formel et vice versa (Johansson, 2000). Toutefois, d'autres auteurs s'intéressant au même sujet n'ont pas obtenu les mêmes résultats. En effet, étudiant le cas du Maroc, El Aynaoui (1997) a abouti au fait que le statut occupationnel des individus ne dépend pas de la différence de revenus escomptés mais plutôt d'un ensemble de caractéristiques intrinsèques à l'individu telles que le sexe, l'âge, l'éducation et des facteurs liés à l'environnement familial, social et économique.

S'intéressant au cas du Burkina-Faso, J.A. Traoré (2012) aboutit aux résultats similaires à celui d'El Aynaoui. Selon les estimations de ce dernier, l'éducation favorise l'accès à un emploi formel et au secteur structuré. Ces estimations montrent que la probabilité de travailler à son propre compte, relativement à un emploi salarié formel diminue avec le niveau d'éducation. Ainsi, acquérir une éducation de niveau supérieur par exemple réduirait la probabilité de l'auto-emploi informel de 5,73%. En dehors de l'éducation, l'auteur a pu montrer que le sexe est un facteur déterminant de l'auto-emploi informel puisque les femmes ont une plus forte probabilité de mener à leur propre compte des activités informelles.

Oumane Kanté et al. (2015) ont utilisé un modèle logistique pour estimer les déterminants de l'emploi informel au Mali. Ils aboutissent aux conclusions suivantes : les actifs non scolarisés, les moins diplômés, les actifs jeunes et ceux vivant à Bamako ont un risque plus élevé d'occuper un emploi informel que les autres. Par ailleurs, il existe une forte concentration d'emplois informels dans les secteurs primaires (agriculture, pêche, forêt et élevage) et le commerce.

1.4. L'emploi informel au Togo et ses caractéristiques

Comme dans tous les pays d'Afrique Subsaharienne, au Togo, le développement du secteur informel s'est accéléré après les années 70 avec la persistance de la crise économique de cette époque. Aucun milieu de résidence n'est épargné par cette situation : l'économie informelle est bien répandue aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Malgré sa grande capacité à offrir des opportunités aux personnes exclues du marché formel de l'emploi, sa contribution au PIB reste faible comparée à celle du secteur moderne. Cette situation dénote de la faible productivité de ce secteur qui du coup ne garantit pas des emplois décents à ceux qui y exercent. Ainsi, la plupart des emplois offerts par ce secteur sont informels.

Poids de l'informel sur le marché de l'emploi

Le tableau suivant met en évidence le poids de l'informel (dans sa capacité à fournir des emplois) dans l'ensemble du pays et au niveau des différentes catégories socio-économiques de la population. En tenant compte du secteur agricole, ce poids augmente de 4 points de pourcentage. Aussi, l'un des résultats remarquables du tableau ci-dessous est la quasi-inexistence de l'emploi formel dans le secteur primaire (0,3%). En dehors de ce fait, notre connaissance des réalités togolaises nous impose de ne pas considérer ce secteur pour la suite de ce travail, puisque les personnes occupant des emplois dans ce secteur n'ont généralement pas eu de choix à faire. De ce fait, la suite de ce document ne s'intéressera qu'aux emplois informels non agricoles. Ainsi, les chiffres ci-dessous commentés font référence aux secteurs non agricoles.

Les résultats de ce tableau attestent de la prédominance de l'emploi informel sur l'emploi formel. Dans l'ensemble, près de neuf (9) actifs occupés sur dix (10) (89,0%) exercent des emplois informels contre seulement 11% de ceux-ci qui occupent des emplois formels. Les observations restent sensiblement les mêmes quel que soit le milieu de résidence. En effet, le pourcentage d'actifs occupant des emplois informels y est de 90,8% contre 9,2% d'emplois formels. Pour ce qui est du milieu urbain, les proportions sont de 87,2% pour l'emploi informel et 12,8% pour l'emploi formel. Par ailleurs, chez les hommes (78,8%) comme chez les femmes (96,2%), cette prédominance de l'emploi informel reste très marquée. L'éducation semble réduire le risque d'occuper un emploi informel puisque la proportion de personnes occupant un emploi informel est de seulement 44,4% chez des personnes ayant le niveau supérieur tandis que chez les personnes ayant un niveau primaire (96,8%) et celles n'ayant aucun niveau (98,8%) ces proportions sont très fortes.

Tableau 3 : Répartition des actifs occupés selon les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles et le type d'emploi

	Avec le secteur agricole		Sans le secteur agricole	
	Emploi formel	Emploi informel	Emploi formel	Emploi informel
Caractéristiques des actifs				
Sexe				
Homme	11,6	88,4	21,2	78,8
Femme	2,6	97,4	3,8	96,2
Niveau instruction				
Aucun	0,6	99,4	1,2	98,8
Primaire	2	98	3,2	96,8
Secondaire	13,6	86,4	17,9	82,1
Supérieur	53,3	46,7	55,6	44,4
Situation matrimoniale				
Célibataire	6,5	93,5	9,3	90,7
Marié(e) monogame	8,2	91,8	13,0	87,0
Marié(e) polygame	3,9	96,1	7,3	92,7
Divorcé (e)	5,3	94,7	8,1	91,9
Veuf (veuve)	1,9	98,1	3,5	96,5
Taille du ménage				
Une personne	15,2	84,8	21,3	78,7
2 à 3 personnes	7,3	92,7	10,3	89,7
4 à 5 personnes	7,8	92,2	11,9	88,1
6 à 8 personnes	6,3	93,7	11,0	89,0
9 personnes et plus	3,4	96,6	6,4	93,6
Premier emploi ou pas				
Oui	6,8	93,2	11,5	88,5
Non	6,8	93,2	9,1	90,9
Secteur d'activité				
Primaire	0,3	99,7	na	na
Industrie	4,9	95,1	4,9	95,1
Commerce	1,2	98,8	1,2	98,8
Service	23,7	76,3	23,9	76,1
Milieu de résidence				
Urbain	12,2	87,8	12,8	87,2
Rural	4,2	95,8	9,2	90,8
Total	6,8	93,2	11,0	89,0

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Caractéristiques individuelles et professionnelles des actifs occupant des emplois informels

Au Togo, les emplois informels sont majoritairement occupés par les femmes (63,4%) et par des personnes relativement jeunes, moins de 45 ans (75,3%), personnes ayant un niveau d'instruction inférieur ou égal au primaire (63,4%). Les personnes de niveau supérieur exerçant ces emplois ne sont que de 2,8%. Les emplois informels sont bien répandus, aussi bien en milieu rural (51,2%) qu'en milieu urbain (48,8%). Par ailleurs, six personnes sur dix (60,0%) occupant un emploi informel vivent dans des foyers monogames tandis que plus de trois quarts (76,5%) vivent dans des ménages comportant au moins quatre personnes.

En ce qui concerne le secteur d'activité, il n'existe aucune disparité majeure entre les secteurs. En effet, chacun des trois secteurs occupent environ un tiers des actifs à savoir 34,8% pour le commerce, 32,7% pour l'industrie et 32,5% pour les services.

En définitive, les emplois informels sont majoritairement occupés par des jeunes (surtout les jeunes femmes) sans grande instruction. Une amélioration du niveau d'instruction de ces jeunes pourrait être un moyen de les sortir de l'informel.

2. Données et Méthodologie

2.1. Modèle et description des variables de l'étude

Variables et sources des données

Les données utilisées dans le cadre de cette étude proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée en 2017 au Togo. Ladite enquête s'est déroulée en deux étapes : la première étape a permis de collecter des informations sur l'emploi auprès des personnes âgées de 10 ans ou plus et la deuxième étape a permis d'identifier les unités de production informelles. Cette enquête à couverture nationale sur le secteur informel est l'une des plus complètes au Togo et rassemble un certain nombre d'informations sur les emplois, les entreprises et les salariés.

Pour notre étude, les variables utilisées sont contenues dans la base issue de cette enquête. La variable dépendante est le type d'emploi avec deux modalités (1= emploi informel et 0=emploi formel). A la lumière de la revue de littérature présentée dans la section précédente et prenant en compte la disponibilité des données, les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude sont présentées dans le tableau ci-après :

Tableau 4 : Variables explicatives retenues pour la modélisation

Variabiles	Nature	Modalités
Sexe	qualitative	Masculin, féminin
Niveau d'instruction	qualitative	Aucun niveau, Primaire, Secondaire, Supérieur
Situation matrimoniale	qualitative	Célibataire, Marié monogame, Marié polygame, Divorcé, Veuf
Milieu de résidence	qualitative	Lomé, Autres urbains, rural
Formation professionnelle	qualitative	Oui, Non
Premier emploi	qualitative	Oui, Non
Age	quantitative	-
Taille du ménage	quantitative	-
Durée de chômage	Quantitative	-
Nombre d'années d'étude	quantitative	-

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

2.2. Choix du modèle

Un modèle logit ou probit a pour particularité d'avoir pour variable dépendante, une variable catégorielle ayant deux modalités (logit binaire). Cette dernière catégorie de la famille des modèles logit peut prendre deux formes selon qu'il soit possible, ou non, d'établir un ordre dans les modalités de la

variable dépendante. Dans le cadre de cette étude, la variable de résultat est une variable catégorielle ayant deux modalités, ce qui suggère l'utilisation d'un modèle logit.

Spécification du modèle

Soit Y une variable qualitative à valeurs dans $\{0,1\}$ à expliquer par $(p + 1)$ variables explicatives $X = (I, X_1, \dots, X_p)'$. Le modèle logistique propose une modélisation de la loi de $Y | X = x$ par une loi de Bernoulli de paramètre $P_\beta(x) = P_\beta(Y = 1 | X = x)$ telle que :

$$\log \frac{P_\beta}{1+P_\beta} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p = x' \beta \quad \text{Où encore } \text{logit } P_\beta(x) = x' \beta$$

Où logit désigne la fonction bijective et dérivable sur $]0,1[$ dans $\mathbb{R} : P \rightarrow \log \frac{P}{1+P}$ et $\beta = (\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_p)'$ le vecteur des paramètres du modèle.

Spécifiquement dans le cadre de cette étude, la variable binaire d'intérêt est la variable type d'emploi définie comme suit :

typeemploi = 1 si l'individu travaille dans le secteur informel; typeemploi = 0 sinon.

- **Méthode d'estimation**

L'estimation des paramètres d'un modèle logit se fait via la méthode de maximum de vraisemblance. Cette méthode consiste à maximiser la fonction de vraisemblance, ci-après, empruntée à Trividi et Cameron (2010) :

$$L(X_i, \theta) = p_{i,1}^{y_{i,1}} * p_{i,2}^{y_{i,2}} * \dots * p_{i,k}^{y_{i,k}} = \prod_{k=1}^K p_{i,k}^{y_{i,k}}$$

Où les variables $y_{i,k}$, $k = 1, 2, 3, \dots, K$ désignent des indicatrices prenant pour valeur l'unité si le choix de l'individu i porte sur la k ème modalité et nulle sinon. L'ordre dans lequel sont rangées les différentes modalités de Y est sans importance et n'affecte pas le calcul des probabilités d'apparition de ces modalités.

- **Test Pré-estimation**

Afin d'apprécier l'existence d'éventuels liens entre l'emploi recherché et ces régresseurs, nous avons procédé à un test de Chi-2 (tableau 5) révélant que chaque régresseur possède un lien avec le type d'emploi exercé. Toutefois, le V de Cramer révèle que ces liens sont a priori faibles.

Tableau 5 : Résultat des tests de Chi-2

<i>Lien entre les variables type d'emplois et la variable sexe</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	409.7128
	V de Cramer	0.2746
	P-value	0.000
<i>Lien entre les variables type d'emplois et la variable niveau d'instruction</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	988.729
	V de Cramer	0.3017
	P-value	0.000
<i>Lien entre les variables type d'emplois et la situation matrimoniale</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	501.308
	V de Cramer	0.2148
	P-value	0.000
<i>Lien entre les variables type d'emplois et le niveau de compétences</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	1.2e+03
	V de Cramer	0.3383
	P-value	0.000
<i>Lien entre les variables type d'emplois et le milieu de résidence</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	22.398
	V de Cramer	0.0642
	P-value	0.000
<i>Lien entre les variables type d'emplois et le suivi d'une formation professionnelle</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	572.659
	V de Cramer	0.325
	P-value	0.000
<i>Lien entre les variables type d'emplois et premier emploi</i>		
Test statistique	Chi-2 de Pearson	16.8978
	V de Cramer	0.0559
	P-value	0.000

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Ainsi, l'on peut admettre, a priori, que les déterminants du type d'emploi suggéré par la littérature sur la préférence pour exercer dans le secteur informel trouvent un fondement empirique. Toutefois, il est conseillé de dépasser ce stade de présomption de fondement empirique en mettant en œuvre une analyse plus poussée : une modélisation économétrique. Pour ce faire, tout d'abord, l'évaluation du critère d'information d'Akaike pour plusieurs spécifications possibles du modèle sera faite. Ce critère permet de cerner l'apport en information de chacune des variables explicatives du modèle.

- Test de significativité globale de Wald

Ce test a pour but de vérifier la significativité globale du modèle. L'hypothèse nulle est que tous les coefficients associés aux variables explicatives sont nuls. Si ce ratio est supérieur à un certain seuil, cela veut dire que la vraisemblance du modèle complet domine. À cet effet, la probabilité d'avoir de bons estimateurs, des coefficients avec ce modèle est plus forte. Si les résultats donnent une p-valeur inférieure au seuil de 5% pour la majeure partie des coefficients, on conclut au rejet de l'hypothèse nulle. Ainsi, dans notre cas, le test montre que les coefficients associés aux variables explicatives sont non nuls.

3. Principaux résultats

3.1. Principaux facteurs déterminants du choix de l'emploi informels

Le tableau ci-dessous présente les principaux résultats obtenus après l'implémentation du modèle logit dont la modalité de référence « secteur formel » permettra de faire la lumière sur les déterminants de l'arbitrage entre l'emploi informel et l'emploi formel au Togo.

Les résultats consignés dans le tableau 6 suivant montrent que le modèle estimé est globalement significatif. En effet, la probabilité associée à la statistique de significativité globale est de 0,00 témoignant que le modèle est bien spécifié. Ainsi, les variables utilisées pour la régression ont globalement un effet sur la variable expliquée. Ensuite, l'interprétation de la significativité individuelle de chaque modalité est exposée et le signe des modalités significatives. Enfin, les effets marginaux et les odds ratios permettront d'apprécier l'effet d'une variable sur la probabilité qu'une personne occupe un emploi informel.

Pour des besoins de robustesse, trois (3) modèles logit ont été estimés avec des spécifications différentes en fonction des variables. Le choix de la méthode des modèles emboîtés est fait pour tester la robustesse de nos résultats. Le tableau en Annexe 1 présente les statistiques des modèles emboîtés permettant de choisir entre les différents modèles estimés. Les critères essentiels retenus sont la minimisation de la déviance, du BIC et de l'AIC.

D'autre part, un intérêt particulier est donné au R2 de McFadden qui présente le pourcentage de la variabilité de la variable dépendante expliquée par les variables explicatives considérées. Ainsi, tous ces critères décrits en Annexe 1 ont permis de retenir le modèle 3. En effet, le modèle présente le plus faible BIC, AIC et la plus faible déviance. Il présente un R2 de McFadden de l'ordre de 32,5%.

La courbe ROC présentée en Annexe 3 construite de façon empirique nous permet de statuer sur la sensibilité et la spécificité du modèle estimé pour différents niveaux de seuils de discrimination. Ce qui est retenu dans le cadre de cette étude est l'aire sous la courbe ROC. L'aire étant évaluée ici à 0,95, le modèle estimé présente donc un pouvoir de discrimination excellent.

En ce qui concerne le taux de bon classement, le modèle a un bon pouvoir de classification de 93,55%. Le test de Hosmer-Lemeshow permettant de juger la stabilité du modèle montre quant à lui que le modèle est bien stable.

Tous les tests de qualité du modèle montrant une bonne spécification du modèle, les résultats peuvent donc être interprétés. Pour cet exercice d'interprétation des résultats, seuls les signes des coefficients dans le modèle logit sont considérés. Les odds ratios s'interpréteront sous forme de côte. Pour les variables quantitatives, les odds ratios seront interprétés sous forme de pourcentage avec la formule suivante : $100 * (\exp(\beta_k) - 1)$.

Les résultats des estimations montrent que les personnes plus âgées ont un risque moindre d'occuper un emploi informel sur le marché du travail togolais. En effet, comme le stipule l'odd Ratio associé à la variable âge, une année supplémentaire diminue la probabilité de travailler dans le secteur informel de $-100 * (0,946 - 1) = -(-5,5\%)$, soit de 5,5% comparativement au secteur formel.

Sur une analyse liée au genre, les résultats montrent que comparativement aux hommes, les femmes ont une forte probabilité d'occuper un emploi informel. Le tableau des odds ratios estime que l'OR entre les hommes et les femmes est de 1,76. Cela se traduit par le fait que la probabilité d'exercer un emploi informel représente environ 176% de la probabilité d'exercer un emploi formel pour une femme comparativement aux hommes. Les femmes ont donc une probabilité très élevée d'occuper des emplois informels. En considérant la zone de résidence des actifs occupés, les estimations montrent que les individus vivant dans les milieux ruraux ont une faible probabilité d'occuper un emploi informel non agricole, comparativement à ceux qui vivent dans les milieux urbains. En effet, l'OR entre le milieu urbain et le milieu rural est de 0,674. Ainsi, la probabilité d'occuper un emploi informel ne représente qu'environ 67% pour une personne vivant dans le milieu rural, comparativement à une personne vivant dans le milieu urbain. Les personnes vivant dans le milieu rural ont donc un risque moins élevé d'exercer des emplois informels comparativement aux personnes vivant dans les villes. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que dans cette étude, le secteur agricole, qui constitue la majorité de l'emploi dans les milieux ruraux, a été écarté pour les estimations.

Du point de vue du niveau d'instruction, les résultats montrent que plus le nombre d'années d'études augmente, moins la probabilité d'occuper un emploi informel est faible. Ainsi, les personnes occupées ayant un niveau d'études moins élevé ont une préférence pour des emplois informels. Par conséquent, une année supplémentaire d'étude diminue de la probabilité de l'individu de $-100 * (0,841 - 1) = 15,9\%$ d'exercer un emploi informel. La régression (2) qui privilégie l'utilisation du niveau d'instruction permet de confirmer les résultats obtenus. En effet, les personnes ayant un niveau primaire ou secondaire ou encore supérieur ont moins de chance de travailler dans l'informel, comparativement aux personnes qui n'ont aucun niveau d'instruction.

L'analyse sur la formation professionnelle montre que la participation à une formation professionnelle augmente la probabilité d'occuper un emploi informel comparativement aux personnes qui ne participent à aucune formation professionnelle. Le tableau présentant l'OR entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle indique un OR de 3,263. En effet, la probabilité de travailler dans le secteur informel est de 3,263 fois la probabilité de travailler dans le secteur formel pour une personne ayant suivi une formation professionnelle, comparativement à celle qui n'en a pas suivie.

Quant à la durée du chômage, les résultats montrent également que les personnes ayant duré considérablement dans le chômage ont moins de chance de travailler dans le secteur informel. Une année supplémentaire diminue la probabilité de travailler dans le secteur informel de $-100 * (0,997 - 1) = 0,3\%$ comparativement à la probabilité de travailler dans le secteur formel.

Quant au mode d'obtention du premier emploi, les résultats révèlent que les personnes ayant créé leur propre entreprise ont une forte probabilité d'occuper un emploi informel comparativement aux autres modes d'obtention du premier emploi.

En somme, les résultats montrent que toutes les variables suggérées par la revue de littérature et considérées dans le cadre de ce travail sont des déterminants pour le choix d'un emploi informel. Ainsi, les personnes vivant dans les milieux urbains, les femmes et les personnes ayant un nombre d'année d'étude moins élevé sont les personnes les plus exposées aux emplois informels.

Tableau 6 : Résultats des estimations (coefficients) du modèle logit

	Type d'emploi		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variables explicatives	Coef (std error)	Coef (std error)	Coef (std error)
Sexe	0,919 *** (0,120)	1,055 *** (0,120)	0,565 *** (0,149)
Age	-0,0531 *** (-0,00495)	-0,0509 *** (-0,00504)	-0,0556 *** (-0,00623)
Nombre d'année étude	-0,313 *** (-0,0139)		-0,173 *** (-0,0162)
Milieu de résidence (réf=Urbain)		-0,201* (-0,108)	-0,394 *** (-0,135)
Formation professionnelle		1,644 *** (-0,125)	1,183 *** (-0,156)
Durée du chômage		-0,00308 ** (-0,00125)	-0,00278* (-0,00165)
Premier emploi			0,144 (-0,166)
Mode d'obtention d'emploi (Réf= Relations personnelles)			
Directement auprès employeur			-1,044 *** (-0,15)
Petites annonces (radio, journaux, etc)			-1,190 *** (-0,326)
Concours			-3,299 *** (-0,278)
Création de sa propre entreprise			2,690 *** (-0,255)
Promotion, nomination			-2,373 *** (-0,64)
Par internet			-2,597 ** (-1,18)
Bureau de placement			-2,108 *** (-0,72)
Autre			-1,420 *** (-0,381)
Niveau d'instruction (réf=Aucun)			
Primaire		-0,927 *** (-0,282)	
Secondaire		-2,613 *** (-0,257)	
Supérieur		-4,167 *** (-0,286)	
Constant	6,351 *** (-0,272)	3,045 *** (-0,451)	3,566 *** (-0,519)
Observations	5,403	5,408	5,379
Pseudo R-squared	0,322	0,331	0,545

Standard errors in parentheses; *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Tableau 7 : Les odds ratio du modèle

	Odds Ratio
Sexe	1,760
Age	0,946
Nombre d'année étude	0,841
Milieu de résidence	0,674
Formation professionnelle	3,263
Mode d'obtention d'emploi	
Directement auprès employeur	0,352
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	0,304
Concours	,037
Création de sa propre entreprise	14,739
Promotion, nomination	0,093
Par internet	0,075
Bureau de placement	0,121
Autre	0,242
Premier emploi	1,154
Durée du chômage	0,997
Constant	35,362

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

3.2. Discussions

Il s'agit pour nous dans cette partie de faire un benchmark au regard des études de nos prédécesseurs et d'en relever les enseignements nécessaires en vue de formuler des recommandations idoines dans le contexte de l'informalité du marché de l'emploi togolais.

Les résultats de cette étude suggèrent que la variable d'instruction est un facteur déterminant dans le choix de l'emploi informel. Les personnes ayant un niveau d'étude moins élevé ont un risque élevé d'occuper un emploi informel. Ces résultats corroborent les travaux d'Abessolo et Tchana (2009) qui ont montré qu'au Cameroun, le niveau d'instruction élevé permet aux individus de choisir un secteur formel au détriment du secteur informel. Il en est de même pour les résultats de Traoré (2012) qui s'était intéressé au cas burkinabé.

En ce qui concerne la notion de genre dans le choix de l'emploi (informel ou formel), nos résultats sont similaires à ceux obtenus par Traoré (2012) dans le contexte burkinabé. En effet, comme ce dernier, nos résultats montrent que les femmes ont une plus forte probabilité de mener des activités informelles, comparativement aux hommes. L'auteur dans son étude sur la population active burkinabé, a montré que les femmes sont plus enclines à occuper des emplois informels comparativement aux hommes. Le faible niveau d'éducation de la majorité des femmes peut être une piste d'explication de ce résultat. En effet, même s'il existe autant de femmes avec le niveau primaire que d'hommes (40% de femmes et 39,6% d'hommes selon ERI-ESI au Togo), les femmes sont toujours à la traîne en ce qui concerne la fréquentation scolaire. En effet, seulement 1/5ème des femmes ont atteint le secondaire selon ERI-ESI contre un taux de 3/7ème chez les hommes. Pour ce qui est du supérieur, elles sont seulement 1,7% à l'avoir atteint contre environ 5% pour les hommes selon la même source.

Les précédents auteurs cités n'ont pas intégré dans leurs analyses les variables qui permettraient de capter l'effet du temps de chômage sur la décision de travailler dans le secteur informel. Cette étude a mis un accent particulier sur la durée de chômage et a montré qu'elle diminuerait la probabilité pour un individu de travailler dans le secteur informel.

Toutefois, il existe des limites à notre étude. En effet, elle serait d'autant plus raffinée s'il y avait une prise en compte de deux dimensions dans l'analyse en utilisant notamment les modèles de logit emboîté avec une spécification du modèle Utility Maximization Nested Logit (UMNL) ou du modèle Non-Normalized Nested Logit (NNNL). La structure des données a constitué un facteur limitatif à de telles spécifications. Cependant, la non-utilisation de ces types de modèles n'empiète en rien la qualité de nos estimations et la robustesse de nos résultats.

Conclusion

Le constat de la prépondérance du secteur informel dans l'économie togolaise est devenu un élément fondamental sur lequel il faut se pencher pour en évaluer les facteurs qui déterminent la préférence pour ce secteur de l'économie.

Cette étude avait pour objectif général de mettre en évidence les déterminants du secteur informel sur le marché du travail togolais. Spécifiquement, il s'agissait de mettre également en relief les facteurs de la préférence pour le secteur informel et d'identifier les caractéristiques sociodémographiques des personnes qui travaillent dans ce secteur. Pour cela ce papier s'est inspiré des travaux empiriques existants pour construire un modèle logit.

Les résultats issus des estimations ont montré que les personnes ayant un niveau d'étude élevé ont un risque moindre d'occuper des emplois informels, comparativement aux personnes n'ayant aucun niveau.

Une analyse selon le genre a montré que comparativement aux hommes, les femmes ont une plus forte probabilité d'occuper des emplois informels. L'étude a montré que la probabilité de travailler dans le secteur informel représente environ 176% de la probabilité de travailler dans le secteur formel pour une femme, comparativement aux hommes. Les femmes ont donc plus de chance de travailler dans le secteur informel. En menant une analyse par zone de résidence, les estimations montrent que les individus vivant dans les milieux ruraux ont moins de chance de travailler dans le secteur informel, comparativement à ceux qui vivent dans les milieux urbains. De la même façon, l'étude a montré également que les personnes âgées ont moins de chance de travailler dans le secteur informel, comparativement aux moins âgés. Il est à noter aussi que les personnes ayant suivi une formation professionnelle ou les personnes ayant créé leur propre entreprise sont plus enclines à travailler dans le secteur informel.

En termes de recommandations, l'Etat devra renforcer les mécanismes de la Délégation à l'Organisation du Secteur Informel (DOSI) pour une meilleure restructuration du secteur informel en sensibilisant les populations sur l'importance de la formalisation de leurs activités. Les autres recommandations proposées par la présente étude sont les suivantes :

- favoriser l'émergence et le développement de réseaux de caisses associatives d'épargne et de crédit et renforcer leur mécanisme de fonctionnement;
- encourager et faciliter l'installation de bases d'appui prenant en compte les besoins des jeunes et des femmes et des personnes dans les milieux urbains ;
- renforcer les capacités productives et créer un environnement légal et réglementaire et la promotion des micro entreprises;
- offrir les incitations appropriées et un cadre idéal de formalisation aux entreprises individuelles.

Bibliographie

- Abessolo, Y. and E. Tchana. (2009). Etude nationale sur les politiques du marché du travail (Cameroun). APERP. OIT - Bureau Sous-Régional pour l'Afrique centrale. Février.
- BIT. (1993) Rapport pour la 15ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, Bureau International du Travail, Genève, 19-28 janvier.
- El Aynaoui J. (1997). Participation, choix occupationnels et gains sur un marché du travail segmenté : une analyse appliquée au cas du Maroc. Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV-France.
- ILO. (2018). Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office – Geneva
- Hart Keith. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana, The Journal of Modern African Studies, vol. 11, no 1, pp. 61-89.
- Kuepie Mathias, Nordman Christophe and Roubaud Francois. (2009). Education and earnings in urban West Africa, Journal of Comparative Economics, 37, issue 3, p. 491-515
- Morrisson Christian, Mead Donald (1996). Pour une nouvelle définition du secteur informel. In: Revue d'économie du développement, 4e année N°3, 1996. pp. 3-26;

- Omar Thiam. (2018). Le secteur informel en Afrique de l'Ouest : enjeux et perspectives. Management & Sciences Sociales, Kedge Business School, La responsabilité sociétale des écoles de management en France, pp.118-129. hal-02159695
- Papa Oumane Kanté et all. (2015). Les caractéristiques et déterminants de l'emploi informel au Togo
- Razafindrakoto Mireille, Roubaud François et Torelli Constance. (2009). La mesure de l'emploi et du secteur informel : leçons des enquêtes 1-2-3 en Afrique. The African Statistical Journal, Volume 9
- Zerbo Adama. (2006). Stratégies de lutte contre la pauvreté et politiques de développement local au Sud du Sahara : cas du Burkina Faso. Thèse de Doctorat ès Sciences Economiques. Université Montesquieu-Bordeaux IV, mars 2006

Annexe

Annexe 1 : Statistiques de la qualité du modèle

Log-Lik Intercept Only :	-1878,383	Log-Lik Full Model :	-1256,698
D (5399) :	2513,395	LR (8) :	1243,371
		Prob > LR :	0,000
McFadden's R2 :	0,331	McFadden's Adj R2 :	0,326
ML (Cox-Snell) R2 :	0,205	Cragg-Uhler(Nagelkerke)R2:	0,410
McKelvey & Zavoina's R2 :	0,476	Efron's R2 :	0,295
Variance of y*:	6,278	Variance of error :	3,290
Count R2 :	0,907	Adj Count R2 :	0,159
AIC :	0,468	AIC*n :	2531,395
BIC used by Stata :	2590,756	AIC used by Stata	2531,395

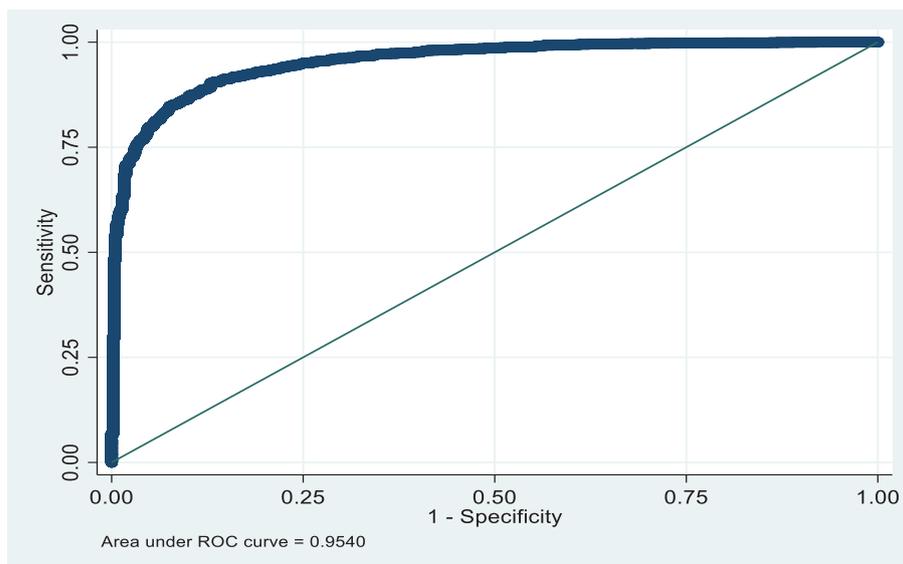
Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 2 : Test de Hosmer-Lemeshow

Logistic model for typeemploi, goodness-of-fit test	
Number of observations =	5408
Number of covariate patterns =	3358
Pearson chi2(3349) =	3118,98
Prob > chi2 =	0,9979

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 3 : Courbe ROC



Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 4 : Odds ratio du modèle retenu

	Odds Ratio
Sexe	1,760
Age	0,946
Nombre d'année étude	0,841
Milieu de résidence	0,674
Formation professionnelle	3,263
Mode d'obtention d'emploi	
Directement auprès employeur	0,352
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	0,304
Concours	,037
Création de sa propre entreprise	14,739
Promotion, nomination	0,093
Par internet	0,075
Bureau de placement	0,121
Autre	0,242
Premier emploi	1,154
Durée du chômage	0,997
Constant	35,362

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 5 : Taux de bon classement du modèle

Classified	True		Total
	D	~D	
+	4690	254	4944
-	93	342	435
Total	4783	596	5379
Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$ True D defined as typeemploi != 0			
Sensitivity		$\Pr(+ D)$	98.06%
Specificity		$\Pr(- \sim D)$	57.38%
Positive predictive value		$\Pr(D +)$	94.86%
Negative predictive value		$\Pr(\sim D -)$	78.62%
False + rate for true ~D		$\Pr(+ \sim D)$	42.62%
False - rate for true D		$\Pr(- D)$	1.94%
False + rate for classified +		$\Pr(\sim D +)$	5.14%
False - rate for classified -		$\Pr(D -)$	21.38%
Correctly classified			93.55%

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Déterminants de l'offre et segmentation

du marché du travail au Togo

Tassondi D.TAZOU ^a, Tchilabalo B. TELOU ^b

^a *Consultant*

^b *Institut National de la Statistique et des Etudes
Economiques et Démographiques, Togo*

Résumé. Cet article a pour objectif de savoir si le marché du travail togolais est un marché segmenté et, si oui, de quantifier les différents segments. Dans cette étude, l'examen de la revue de littérature montre qu'il existe des conceptions du phénomène différentes et que la segmentation peut se révéler à trois niveaux différents : le niveau entreprise, le niveau emploi et le niveau salarié. En testant empiriquement l'hypothèse de la segmentation au Togo à partir du niveau d'analyse des emplois, les résultats mettent en lumière huit (8) groupes d'emplois sur le marché du travail. Ces huit groupes peuvent toutefois être regroupés en trois (3) segments en fonction des modalités qui les caractérisent. Les 1^{er} et 2^e segments renvoient aux marchés primaire et secondaire énoncés par la théorie duale de la segmentation, alors que la 3^e catégorie, que l'on qualifierait de marché intermédiaire, regroupe des emplois présentant des caractéristiques aussi bien du marché primaire que secondaire.

Mots clés : Marché du travail ; Segmentation ; Offre de travail, Déterminant.

Abstract. This article aims to find out whether the Togolese labour market is a segmented market and, if so, to quantify the different segments. In this study, the review of the literature shows that there are different conceptions of the phenomenon and that segmentation can occur at three different levels: the firm level, the job level and the employee level. By empirically testing the segmentation hypothesis in Togo from the job level of analysis, the results of our analyses highlight eight (8) groups of jobs in the labour market. These eight groups can however be grouped into three segments according to the modalities that characterise them. The first and second segments refer to the primary and secondary markets set out by the dual segmentation theory, while the third category, which we would call the intermediate market, groups together jobs with characteristics of both the primary and secondary markets.

Keywords : Labour market; Segmentation; Labour supply, Determinant.

Introduction

Le marché du travail est un lieu théorique où se rencontrent une demande de travail (offre d'emploi) provenant des unités de production et une offre de travail (demande d'emploi) émanant de la population active. Il se distingue de celui des produits par sa portée plus vaste, qui détermine directement les relations humaines, les revenus, de multiples aspects de bien-être et la distribution des gains productifs parmi les catégories sociales. Le dysfonctionnement de ce marché occasionne un problème complexe dénommé chômage et/ou sous-emploi. Pour les économistes néoclassiques, le marché du travail est un espace homogène régi par des règles uniformes, parfaitement concurrentiel. Ces derniers supposent le salaire flexible, ce qui permet l'ajustement de l'offre et de la demande de travail. D'autres analyses ont cherché à montrer qu'au contraire, ce marché n'est pas comme le supposent les néoclassiques, mais il existe de divers espaces de mobilité au sein du marché du travail. Les salaires pouvaient être rigides, soit pour des raisons institutionnelles, soit pour des raisons d'organisation et de modalités de gestion de la main d'œuvre, soit à cause de relations d'emploi spécifiques. Aussi, de nombreuses études ont remis en cause les théories d'un marché de travail unique (Bluestone, 1970 ; Osterman, 1975) en montrant la coexistence de plusieurs segments du marché du travail parallèles et cloisonnés. Ces théories d'un marché de travail segmenté sont dénommées théories de la segmentation. Elles soutiennent l'idée selon laquelle le marché du travail serait partitionné en plusieurs segments. Distinguant d'une part des segments plus rémunérateurs et assurant une stabilité et une sécurisation des carrières professionnelles, et d'autre part, des segments de faibles salaires, d'instabilité professionnelle et de précarité financière. Contrairement aux théories d'un marché de travail segmenté

(Théorie de la segmentation), les théories du marché de travail unique postulent que les conditions de travail, les salaires et la sécurité de l'emploi sont régis par des mécanismes communs à tous les salariés.

Ainsi, l'analyse de l'offre du travail dans une économie et de l'existence d'une segmentation du marché de travail représente un maillon essentiel pour comprendre son fonctionnement et élaborer une politique nationale d'emploi efficient. Elle permet notamment de mettre en évidence les mécanismes qui contribuent à l'émergence ou à l'extension de la pauvreté (Lachaud, 1991).

Conscient de cela, le Togo avait élaboré en 2004 une politique-cadre de l'emploi et un plan d'action opérationnel en 2009 en vue de promouvoir l'emploi et de lutter contre le chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Ceci a permis la constitution d'un cadre institutionnel et juridique de gestion du marché de travail par la mise en place, entre autres, d'un ministère en charge de l'emploi et l'opérationnalisation de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en 2011. Cependant, le secteur de l'emploi restait toujours confronté à plusieurs défis et enjeux. Ceci avait conduit à l'élaboration du Plan national de l'emploi (PNE) en 2012 couvrant la période 2013-2017. Ce plan avait pour objectif d'accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté au Togo. Aussi, un Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) avait été élaboré dans la cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE 2013-2017) et de la PNE. Le PSNEJ avait pour objectif d'assurer une meilleure contribution du secteur de l'emploi des jeunes à l'accélération de la croissance économique en offrant aux jeunes plus d'opportunités d'accès à l'emploi salarié ou indépendant décent et durable et visait à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes. A ce jour, au Togo, le marché du travail est caractérisé par une offre d'emploi faible par rapport à la demande comme le confirme le nombre de candidats aux différents concours qui dépasse de très loin le nombre de places à pourvoir. Selon des statistiques, le chômage qui semble être réduit en 2017 (3,9% au sens strict du BIT)²⁹ affecte toujours en grande partie les jeunes (6,8% des jeunes de 15 à 34 ans). Ainsi, le Togo semble, comme tous les pays membres de l'UEMOA, ne pas avoir de problème de chômage au sens strict du BIT, mais plutôt un problème de sous-emploi. En effet le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et de chômage est de 16,1%. Il est plus élevé chez les femmes (17%) que chez les hommes (15,1%), chez les jeunes de 15-34 ans (19,7%) et chez les personnes ayant atteint le niveau supérieur (23,3%).

Une bonne compréhension de la segmentation du marché du travail serait un atout pour mener des politiques ciblées. Ainsi, comme question principale, il s'agit de savoir ce qui caractérise le marché du travail au Togo. De façon spécifique, nous tenterons de répondre à des questions importantes comme : existe-t-il une segmentation du marché du travail ? Si oui, qu'est-ce qui caractérise les individus des différents segments ?

En vue de répondre aux questions susmentionnées, un certain nombre d'hypothèses est posé. La principale est que ce sont les caractéristiques personnelles et de l'emploi qui déterminent la segmentation du marché du travail et l'appartenance des individus aux différents segments. Spécifiquement, le marché du travail togolais est composé de deux segments et la couverture sociale, le niveau de salaire et la stabilité de l'emploi permettent de caractériser les différents segments.

Le présent article a pour objectif global d'apporter des éléments de réponses à des questions importantes pour les politiques socioéconomiques, notamment, en déterminant les caractéristiques du marché de travail au Togo. Spécifiquement, il s'agit de montrer que le marché du travail togolais est segmenté. Dès lors, il faut caractériser ces segments et identifier les facteurs qui déterminent l'affectation des individus aux différents segments.

Le choix de ce thème vise à combler un vide en matière d'analyse de l'emploi, du fonctionnement du marché du travail au Togo et à permettre aux politiques de mener des actions ciblées sur le marché de travail afin de minimiser le chômage.

Dans le présent article, une présentation de la théorie de l'offre de travail et de la segmentation du marché du travail sera faite. Nous décrivons ensuite le(s) modèle(s) économétrique(s) à travers lequel/lesquels nous tenterons de répondre aux hypothèses de travail notamment sur la segmentation du marché du travail. Par la suite, nous entamerons l'étude micro économétrique à partir des données de l'ERI-ESI.

29 INSEED, Calculs à partir de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée en 2017

1. Revue de la littérature

1.1. Revue théorique

L'examen de la revue de littérature sur les théories de la segmentation montre une pluralité de théories sur la segmentation du marché du travail, se distinguant les unes des autres par le nombre de segments et surtout par la définition de ces derniers. Plusieurs théories proposent une définition des segments basée sur les caractéristiques des entreprises (Doeringer et Piore, 1971; Bluestone, 1970). Les entreprises se retrouvent ainsi sur des segments différents selon, par exemple, leurs pratiques en termes de mode de gestion de la main-d'œuvre, ou selon leurs caractéristiques structurelles (taille, secteur). D'autres théories fondent la définition des segments non plus au niveau de l'entreprise, mais au niveau des emplois (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Gadrey, 1992). Dans ce cas, ce sont les caractéristiques de l'emploi qui définissent les segments, sous-entendant alors que les emplois proposés par une même entreprise peuvent se répartir sur plusieurs segments. Enfin, certaines théories proposent une définition qui s'extrait des caractéristiques des entreprises et des emplois pour adopter une segmentation basée sur celles des individus à travers leur position sur le marché du travail (Lindbeck et Snower, 1986). Ainsi, les différentes théories de la segmentation peuvent être distinguées selon le niveau auquel elles situent la définition des différents segments du marché du travail : entreprise, emploi ou salarié.

Comme nous venons de le constater, il n'existe pas une théorie unique de la segmentation qui pourrait s'appliquer dans tous les pays du monde et de manière intemporelle ; ce qui n'est pas sans conséquence sur les tests empiriques de la présence d'une segmentation.

1.2. Revue empirique

Réalisant un inventaire d'un certain nombre d'études empiriques sur la segmentation du marché du travail, Hudson (2007) et Leontaridi (1998), entre autres, mettent en parallèle les théories de la segmentation du travail selon les trois niveaux observés (entreprise, emploi, salarié) et les différents types de variables utilisées pour la caractériser. Ainsi, ils constatent que le choix des variables ou des éléments caractéristiques des « potentiels » segments d'un marché du travail dépend du niveau de segmentation étudié.

Par exemple, lorsque le niveau d'analyse est l'entreprise, des variables telles que les caractéristiques du produit du marché de l'entreprise (Osberg et al., 1987), ou encore la part de femmes actives dans les industries et la proportion de salariés couverts par une convention collective (Mc Nabb, 1987) sont utilisées pour caractériser les différents segments. En revanche, quand le niveau d'analyse porte sur l'emploi, certains auteurs définissent les segments du marché du travail soit en partant de données sur la formation professionnelle, les niveaux de salaires, etc. (Rosenberg, 1980), soit des opportunités de formations spécifiques, et de la sécurité de l'emploi (Flatau, Lewis, 1993). D'autres auteurs identifient le nombre de segments sur le marché à partir de la branche d'activité des individus, la catégorie professionnelle, etc. El Aynaoui, (1996) et Osterman (1975) utilisent également le degré d'autonomie des travailleurs pour définir les différents segments. Enfin, concernant le niveau d'analyse individuel, certaines caractéristiques des salariés ont également servi, pour quelques études, de déterminants dans la définition des différents segments. Bergman en 1974 utilise ainsi l'ethnie des salariés et le genre, et plus récemment, Pignatti (2010) a également adopté le genre dans le cadre de la segmentation du marché du travail en Ukraine.

Au Togo, à notre connaissance, aucune étude empirique n'a été réalisée pour confirmer la présence d'une segmentation du marché du travail et les modalités caractéristiques des différents segments si jamais ce marché était segmenté. Dans la partie suivante, nous nous proposons donc de tester les hypothèses susmentionnées.

2. Méthodologie

2.1. Méthodes d'analyse

La revue de littérature a permis d'identifier trois niveaux de segmentation (entreprise, emploi, salarié). Dans le cadre de cette étude, le niveau d'analyse choisi pour tester la segmentation au Togo est le niveau de l'emploi. Ce choix se justifie par le fait que l'entreprise n'est pas une entité homogène, puisqu'il en existe une grande diversité d'emplois et dans la littérature, il a été confirmé qu'une entreprise pouvait connaître une segmentation des emplois en son sein (Gadrey, 1992). Aussi, les salariés occupant un même emploi peuvent être dans deux groupes différents selon leurs caractéristiques individuelles. Or, ce qui nous semble important de traiter dans le cadre de cette étude, ce sont les emplois dans leur ensemble sans distinction d'entreprises et sans caractéristiques individuelles.

Concernant la méthode d'analyse que nous allons utiliser, la littérature recense généralement deux types d'analyses pour tester la segmentation du marché du travail. On peut en effet distinguer les méthodes qui définissent les segments a priori et celles qui les définissent a posteriori (Jongkon, 2007). Les premières méthodes correspondent à un découpage du marché du travail en un nombre de segments postulés et définis par certains éléments sur la base de prérequis. Pour les deuxièmes méthodes, les segments sont déterminés librement à partir des données (analyse factorielle ou classification de groupes)³⁰. Cette étude sur la segmentation est la première, à notre connaissance, pour le pays et il nous paraît préférable, ne disposant pas de prérequis pour postuler à un nombre de segments a priori, d'opter pour la seconde méthode. Cette dernière (l'analyse par classification) a l'avantage de permettre d'utiliser deux types de variables jouant des rôles très différents : variables actives et variables supplémentaires (voir Tableau1). Les variables actives sont celles qui définissent les différents groupes homogènes en interne mais hétérogènes entre eux, et les variables supplémentaires sont celles qui donnent une information complémentaire sans intervenir dans la définition des différents groupes.

Afin d'évaluer le lien entre chaque modalité de la variable endogène (Segment) issue de l'ACM et de la CAH et les autres variables qualitatives en vue d'identifier les modalités caractéristiques des différents segments, des tests du χ^2 sont réalisés³¹.

2.2. Données d'analyses

Les données utilisées pour notre étude sont issues de l'ERI-ESI réalisée en 2017 (entre août et octobre). Cette enquête s'est déroulée en deux étapes. La première a permis de collecter les informations sur l'emploi dans sa globalité (formel comme informel) auprès des personnes de plus de 10 ans et d'identifier les unités de production informelles qui feront objet de la seconde étape. Le premier volet a été utilisé pour cette étude. Ce dernier permet de décrire, à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés du secteur privé et du secteur public, formel et informel, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques. Cette enquête est l'une des plus complètes au Togo et rassemble un certain nombre d'informations sur les emplois, les entreprises et les salariés.

Les variables dans le tableau suivant sont celles identifiées pour l'analyse de la segmentation selon qu'elles soient actives c'est-à-dire participant à la définition des segments³² ou supplémentaires³³.

³⁰ Dans le cadre de notre étude, la méthode retenue pour l'analyse de nos données est celle de la classification. Ainsi, une analyse factorielle des correspondances multiples, puis une analyse en classification ascendante hiérarchique dont la méthode d'agrégation est la méthode WARD, également appelée « méthode de l'inertie » sera utilisée.

³¹ Voir Annexe 4

³² Le tableau présentant les résultats sur la segmentation ressort toutes les variables actives utilisées

³³ Introduites dans l'analyse mais qui ne rentrent pas en compte dans la définition des groupes concernent en particulier

Tableau 17: Variables identifiées pour la segmentation du marché du travail

Libellé des variables	Type de variable	Nombre de modalités
Variables actives		
Catégorie socioprofessionnelle	Nominal	6
Taille de l'entreprise	Nominal	3
Promotion	Nominal	2
Formation professionnelle/recyclage	Nominal	2
Contrat de travail	Nominal	4
Type d'emploi	Nominal	3
Mode payement	Nominal	6
Evolution du salaire	Nominal	3
Cotisation sociale	Nominal	2
Congés payés	Nominal	2
Congés maladies payés	Nominal	2
Primes de fin d'année	Nominal	2
Payement avantage en nature	Nominal	2
Sécurité de l'emploi	Nominal	2
Gravir échelon	Nominal	2
Perspectives de promotion	Nominal	2
Bonne condition de travail	Nominal	2
Assurance maladie	Nominal	2
Bénéficie de stage de perfectionnement	Nominal	2
Niveau d'instruction	Nominal	4
Salaire horaire en valeur absolue (déciles)	Nominal	10
Variables supplémentaires		
Age	Nominal	5
Sexe	Nominal	2
Situation matrimoniale	Nominal	5
Profession	Nominal	9
Secteur institutionnel	Nominal	2
Secteur d'activité	Nominal	4
Nationalité	Nominal	2
Formalité de l'emploi	Nominal	2
Ancienneté	Nominal	7

3. Résultats et discussion

Partant des variables actives susmentionnées, l'analyse de données donne une classification des individus en huit sous-groupes différents au sein du marché du travail togolais. Les caractéristiques principales de ces sous-groupes sont recensées dans le tableau³⁴ ci-dessous. Cette classification en huit groupes nous a paru pertinent suite à l'analyse du dendrogramme (couper avant une grande perte d'inertie interclasse) et aux différents tests réalisés, notamment le cubic clustering. Certes, l'analyse de données ne génère pas exclusivement deux segments du marché du travail conformément à la théorie duale. Toutefois, l'analyse des caractéristiques des différents sous-groupes permet de les classer en trois grands groupes d'emplois.

³⁴ Les données sur les variables supplémentaires se trouvent en Annexe 4

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

Tableau 18: Caractéristiques des segments du marché du travail togolais selon les variables actives

Marché du travail	Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%					Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%	
		1	3	5	7	4	6	8	2		
Pourcentage (%)		4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4		
Apprenti ou stagiaire payé	7,8	11,1	1,0	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	87,5		
Cadre moyen, agent de maîtrise	5,1	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0		
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0		
Employé, ouvrier qualifié	44,5	11,1	39,4	46,7	94,8	58,6	46,7	0,0	3,1		
Employé, ouvrier semi-qualifié	25,3	55,6	34,5	20,0	1,7	31,0	20,0	0,0	6,3		
Mancœuvre	16,4	22,2	24,1	26,7	3,4	3,4	33,3	0,0	3,1		
1-9 personnes	63,4	72,2	66,0	76,7	62,1	43,1	53,3	40,0	87,5		
10-49 personnes	24,2	11,1	22,7	20,0	31,0	25,9	26,7	50,0	12,5		
Plus de 50 personnes	12,4	16,7	11,3	3,3	6,9	31,0	20,0	10,0	0,0		
PROMOTION		14,1	11,1	6,4	10,0	10,3	39,7	26,7	50,0	0,0	
Non	85,9	88,9	93,6	90,0	89,7	60,3	73,3	50,0	100,0		
Oui	16,1	27,8	11,8	3,3	8,6	37,9	20,0	35,0	9,4		
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE		83,9	72,2	88,2	96,7	91,4	62,1	80,0	65,0	90,6	
CDD	26,5	11,1	20,2	13,3	32,8	39,7	6,7	40,0	53,1		
CDI	19,8	16,7	16,3	0,0	19,0	37,9	33,3	45,0	9,4		
Accord verbal	39,6	44,4	48,8	56,7	44,8	13,8	53,3	5,0	15,6		
Rien du tout	14,1	27,8	14,8	30,0	3,4	8,6	6,7	10,0	21,9		
TYPE D'EMPLOI		6,2	11,1	8,9	6,7	0,0	1,7	6,7	0,0	9,4	
Occasionnel	86,2	88,9	80,3	80,0	98,3	91,4	93,3	100,0	84,4		
Permanent régulier	7,6	0,0	10,8	13,3	1,7	6,9	0,0	0,0	6,3		
Permanent saisonnier	15,0	0,0	22,7	26,7	8,6	1,7	6,7	5,0	9,4		
MODE PAYEMENT		4,4	100,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
A la tâche	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Au jour ou à l'heure de travail	5,8	0,0	0,5	66,7	0,0	5,2	6,7	0,0	0,0		
Bénéfices	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	46,9		
Commission	71,1	0,0	76,4	6,7	91,4	93,1	86,7	90,0	43,8		
En nature (produits, nourritures)	85,0	66,7	89,2	43,3	98,3	86,2	73,3	80,0	90,6		
Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	5,3	22,2	0,0	46,7	0,0	3,4	6,7	5,0	3,1		
Non	9,7	11,1	10,8	10,0	1,7	10,3	20,0	15,0	6,3		
Oui, à la baisse	14,3	0,0	3,0	3,3	1,7	70,7	13,3	40,0	9,4		
Oui, à la hausse	85,7	100,0	97,0	96,7	98,3	29,3	86,7	60,0	90,6		
COTISATION SOCIALE		23,5	0,0	10,8	3,3	13,8	82,8	40,0	65,0	12,5	
Oui	76,5	100,0	89,2	96,7	86,2	17,2	60,0	35,0	87,5		
Non	18,9	0,0	5,4	6,7	8,6	72,4	53,3	55,0	9,4		
CONGES MALADIES PAYES		81,1	100,0	94,6	93,3	91,4	27,6	46,7	45,0	90,6	
Oui	9,9	16,7	3,9	3,3	6,9	32,8	33,3	10,0	3,1		
Non	90,1	83,3	96,1	96,7	93,1	67,2	66,7	90,0	96,9		
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE		3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3,1	
Oui											
Non											

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

	Marché du travail	Total	Segment 1: Marché secondaire 7,1,1%							Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%
			1	3	5	7	4	6	8				
	Pourcentage (%)		4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4			
	Non	96,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	96,9			
SECURITE DE L'EMPLOI	Oui	40,1	33,3	29,1	26,7	58,6	56,9	46,7	60,0	46,9			
	Non	59,9	66,7	70,9	73,3	41,4	43,1	53,3	40,0	53,1			
GRAVIR ECHELON	Oui	50,0	22,2	44,8	56,7	48,3	81,0	33,3	70,0	34,4			
	Non	50,0	77,8	55,2	43,3	51,7	19,0	66,7	30,0	65,6			
PERSPECTIVES DE PROMOTION	Oui	31,8	11,1	23,2	26,7	48,3	46,6	13,3	60	37,5			
	Non	68,2	88,9	76,8	73,3	51,7	53,4	86,7	40	62,5			
BONNE CONDITION DE TRAVAIL	Oui	50,7	61,1	39,9	50,0	63,8	69,0	60,0	55,0	50,0			
	Non	49,3	38,9	60,1	50,0	36,2	31,0	40,0	45,0	50,0			
ASSURANCE MALADIE	Oui	7,6	0,0	6,9	0,0	0,0	24,1	6,7	20,0	0,0			
	Non	92,4	100,0	93,1	100,0	100,0	75,9	93,3	80,0	100,0			
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT	Oui	7,1	0,0	3,4	0,0	0,0	22,4	20,0	25,0	9,4			
	Non	92,9	100,0	96,6	100,0	100,0	77,6	80,0	75,0	90,6			
NIVEAU D'INSTRUCTION	Aucun	10,8	33,3	13,8	13,3	5,2	5,2	6,7	0,0	6,3			
	Primaire	22,1	38,9	25,1	20,0	24,1	6,9	26,7	5,0	28,1			
	Secondaire	53,0	27,8	51,7	63,3	51,7	65,5	66,7	25,0	56,3			
	Supérieur	14,1	0,0	9,4	3,3	19,0	22,4	0,0	70,0	9,4			
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)	16,7 à 146,8 FCFA/heure	10,0	22,2	6,9	20,0	0,0	6,9	13,3	0,0	40,6			
	146,8 à 189,1 FCFA/heure	10,1	16,7	8,4	13,3	0,0	0,0	20,0	0,0	53,1			
	189,1 à 251,3 FCFA/heure	9,9	16,7	13,8	10,0	0,0	13,8	6,7	0,0	0,0			
	251,3 à 293,6 FCFA/heure	10,1	11,1	16,7	13,3	0,0	3,4	6,7	0,0	3,1			
	293,6 à 331,3 FCFA/heure	9,9	22,2	15,8	3,3	0,0	6,9	13,3	0,0	0,0			
	331,3 à 372,7 FCFA/heure	10,1	0,0	18,2	6,7	0,0	5,2	13,3	0,0	0,0			
	372,7 à 429,6 FCFA/heure	10,0	5,6	1,5	6,7	43,1	19,0	0,0	5,0	0,0			
	429,6 à 438,1 FCFA/heure	9,9	0,0	1,0	0,0	56,9	10,3	13,3	0,0	0,0			
	438,1 à 663,6 FCFA/heure	10,1	0,0	10,8	6,7	0,0	17,2	6,7	40,0	3,1			
	663,6 à 4381,2 FCFA/heure	9,9	5,6	6,9	20,0	0,0	17,2	6,7	55,0	0,0			

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

L'analyse des emplois du premier segment (71,1% des salariés) montre qu'ils sont peu rémunérateurs, peu stables en termes de contrat de travail et du type d'emploi et concernent plus les individus ayant de faibles niveaux d'instruction. Ces analyses nous laissent croire qu'ils feraient partie des emplois les moins protégés du marché du travail togolais. En effet, dans les quatre sous-groupes qui composent ce segment, on note une surreprésentativité des actifs ne disposant pas d'assurance maladie, de sécurité de l'emploi, de primes de fin d'année, de congés payés, de congés maladie payés, de cotisation sociale et de formation professionnelle/recyclage. Ce segment pourrait être qualifié de marché secondaire du marché du travail togolais. La surreprésentativité de l'emploi informel renforce cette conclusion dans la mesure où l'emploi informel est caractérisé par le fait qu'au moins une des conditions suivantes ne soit pas remplie : paiement par l'employeur d'indemnité de protection de sécurité sociale ; congés de maladie rémunérés ; congés annuels rémunérés ou compensation éventuelle. Bien que ce premier grand groupe se compose d'emplois qui semblent les moins favorables du marché, les quatre sous-groupes qui le composent présentent chacun des caractéristiques particulières.

Le premier sous-groupe (4,1% des salariés) emploie uniquement les employés les moins bien rémunérés du marché du travail. Ainsi, en termes de rémunération, les salariés de ce groupe disposent tous d'un salaire inférieur ou égal au cinquième décile du salaire horaire. La majorité des contrats sont des accords verbaux ou rien (72,2% contre 53,7% en moyenne) et sont rémunérés au jour ou à l'heure de travail (100,0% contre 4,4% en moyenne). Le paiement au jour ou à l'heure de travail est surreprésenté dans ce groupe tandis que le paiement par salaire fixe est sous représenté (0,0% contre 71,1% en moyenne). Les salariés de ce groupe sont également non couverts par la sécurité sociale (100,0% contre 87,8% en moyenne). Concernant le niveau d'instruction, les salariés n'ayant aucun niveau sont surreprésentés (33,3% contre 10,8% en moyenne).

Bien qu'ils soient mieux rémunérés que ceux du sous-groupe précédent, les salariés de ce groupe (46,8% des salariés) font partie du deuxième groupe des actifs les moins bien rémunérés du marché du travail au Togo avec une rémunération qui se situe entre le troisième et le sixième décile du salaire horaire. Ce groupe se distingue du premier par la surreprésentativité des emplois permanents saisonniers (10,8% contre 7,6% en moyenne) et le paiement à la tâche (22,7% contre 15,0% en moyenne). En termes de profession, la profession élémentaire est surreprésentée (17,2% contre 13,4% en moyenne).

Le troisième sous-groupe (6,9% des salariés) est caractérisé par le fait que 66,7% des salariés soient payés par commission contre 5,8% en moyenne. Aussi, 30,0% des salariées n'ont aucun contrat de travail (contre 14,1% en moyenne). En termes de profession, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage sont surreprésentés (30,0% contre 13,4% en moyenne).

Le quatrième sous-groupe (13,3% des salariés) se distingue des précédents par des emplois permanents réguliers (98,3% contre 86,2% en moyenne), la surreprésentativité de la catégorie socioprofessionnelle des employés, ouvriers qualifiés (94,8% contre 44,5% en moyenne). Le mode de paiement (salaire fixe) est surreprésenté (91,4% contre 71,1% en moyenne). Les salariés de ce groupe sont globalement un peu mieux rémunérés que ceux des précédents groupes car ils gagnent un salaire horaire compris entre le septième et le huitième décile.

Contrairement au premier segment, les emplois du deuxième segment (21,5% des salariés) semblent être plus protégés notamment grâce à des emplois plus stables (en termes de type d'emploi et de protection sociale), des niveaux d'instruction supérieurs et une rémunération élevée. Partant de ces caractéristiques, l'ensemble formé par ses emplois pourrait être qualifié de marché primaire.

En termes de type d'emploi, pour les trois sous-groupes constitutifs de ce segment 91,4% (resp. 93,9% et 100,0%) sont des permanents réguliers (contre 86,3 en moyenne). Pour le niveau d'instruction, 22,4% (resp. 0,0% et 70,0%) des salariés ont au moins un niveau supérieur (contre 14,1% en moyenne). On observe également une surreprésentation des salariés travaillant dans des entreprises comptant plus de 50 salariés (31,0% contre 12,4% en moyenne) pour le premier sous-groupe et une surreprésentation des salariés travaillant dans des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés (50,0% contre 24,2% en moyenne). Pour le contrat de travail, on note une surreprésentativité des contrats à durée indéterminée 37,9% (resp. 33,3% et 45,0%) contre 19,8% en moyenne). Au niveau du secteur d'activité et des métiers, le secteur des services, les « professions intellectuelles et scientifiques » et

les « professions intermédiaires » sont surreprésentées, soit respectivement 75,9% ; 50,0% et 15,5% contre 56,9% ; 20,5% et 13,6% en moyenne pour le premier sous-groupe ; 66,7%, 0,0% et 33,3% contre 56,9%, 20,5% et 13,6% en moyenne pour le deuxième sous-groupe, et 90,0%, 60,0% et 35,0% contre 56,9%, 20,5% et 13,6% en moyenne pour le troisième sous-groupe. On trouve également dans ce groupe les salariés ayant les salaires les plus élevés, avec une surreprésentativité de ceux dont le salaire horaire est supérieur au huitième décile.

Enfin, le dernier segment emploie 7,4% des travailleurs dont la majorité a un niveau d'instruction primaire ou secondaire et plus (84,4% contre 75,1% en moyenne). Ce segment est aussi caractérisé par une surreprésentation des apprentis ou stagiaires payés (87,5% contre 7,8% en moyenne) émanant du secteur primaire (6,3% contre 4,4% en moyenne) et secondaire (28,1% contre 26,9% en moyenne). En effet, 3,1% des salariés exercent les métiers « agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche » (contre 1,8% en moyenne) et 34,4% des salariés exercent des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (contre 14,1% en moyenne). Les entreprises qui emploient dans ce segment sont celles dont la taille est de 1 à 9 employés avec des contrats à durée déterminée (53,1% contre 26,5% en moyenne) Ces caractéristiques nous font croire que ce groupe est plus représenté par des ouvriers qualifiés, qui représentent toujours pour les employeurs une main-d'œuvre précieuse, clé de voûte de l'activité de l'entreprise. Ce dernier groupe, rassemblant la majorité des salariés du marché du travail, présente des caractéristiques qui correspondent à la fois au marché primaire, notamment quant à la stabilité de l'emploi, et au marché secondaire, notamment avec le niveau d'étude. Néanmoins, ce groupe ne se distingue pas particulièrement quant au niveau des salaires : il se situe dans la moyenne nationale. Ce groupe se situe en réalité entre les deux marchés distinctement reconnus précédemment, avec des emplois ni totalement soumis à la concurrence, ni totalement protégés ; nous le qualifions alors de marché intermédiaire.

Conclusion

La présence d'inégalités sur le marché du travail semble ne plus trouver sa seule explication dans les théories classiques et néoclassiques. C'est dans ce contexte que sont apparues, courant les années 1960, les théories de la segmentation qui remettaient en cause le concept d'unicité du marché du travail. L'hypothèse est qu'il existerait plusieurs segments cloisonnés du marché du travail qui se différencieraient principalement par le niveau de rémunération et le niveau de stabilité des emplois présents dans chaque segment. Selon les auteurs, plusieurs niveaux d'analyses de la segmentation peuvent être envisagés. Ainsi, selon les hypothèses développées, les segments du marché peuvent se définir sur la base des caractéristiques des entreprises (théorie des marchés interne et externe et vision tripartite de l'économie), des emplois (théorie duale du marché et théorie de flexibilité segmentée), ou de façon plus marginale, des salariés (théorie des « insiders-outsiders »).

Au Togo, la segmentation du marché du travail se fait essentiellement en termes de type de contrat, couverture sociale, rémunération et qualification. Si les résultats ne font pas émerger deux segments du marché, conformément à la théorie duale du marché du travail, les caractéristiques particulières des segments générés permettent néanmoins de repérer ces deux grandes tendances. Ainsi, un certain nombre de segments s'apparenteraient au secteur secondaire, c'est-à-dire celui des emplois les moins protégés (71,1% des salariés), tandis que d'autres seraient plus associés au secteur primaire (21,5% des salariés), composé des emplois les plus protégés sur le marché du travail. En plus de ces deux tendances, un autre marché émerge, que l'on peut qualifier de marché intermédiaire (7,4% des salariés), puisqu'il est défini par des emplois présentant aussi bien des caractéristiques du marché primaire que du marché secondaire.

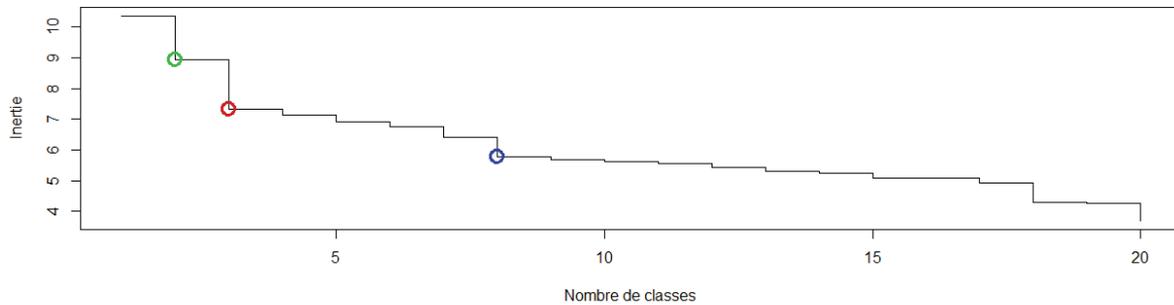
Cette étude montre à suffisance la précarité des emplois sur le marché du travail togolais. En effet, 71,1% des salariés sont moins protégés. Comparativement à un taux de chômage faible, cela suscite des questions sur le calcul des indicateurs sur l'emploi pour mieux éclairer le politique.

Bibliographie

- Abdou Diop Faye. (2012). Analyse des déterminants de l'offre du travail des femmes en milieu urbain sénégalais. Thèse de doctorat en Sciences économiques.
- Ali SOUANG et Nacer-Eddine HAMMOUDA (). Segmentation du marché du travail et la détermination du salaire dans les secteurs agricole, moderne non protégé et moderne protégé.
- Bialès C., (1995). Le marché du travail, un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, " Cahiers d'économie et gestion, Revue trimestrielle APCEG, n° 46.
- Bosanquet N., Doeringer P. B. (1973). "Is There a Dual Labour Market in Great Britain?," Economic Journal, Royal Economic Society, vol. 83(330), pp.421-35.
- Cases C., Missègue N. (2001). Une forte segmentation des emplois dans les activités de services, Economie et statistique, n°344/4, pp. 81-108.
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Lexington Books.
- François Husson, Julie Josse, Jérôme Pagès. (2010). Analyse de données avec R - Complémentarité des méthodes d'analyse factorielle et de classification. 42èmes Journées de Statistique, 2010, Marseille, France, France. ffinria-00494779f
- Gadrey (1992). l'économie des services, Collection Repères, La Découverte.
- [9] GOUIDER A., (2006), Le marché du travail en Tunisie entre segmentation et flexibilité, 2ème Colloque international «Mondialisation, Institutions et Systèmes productifs aux pays du Maghreb », Hammamet- Tunisie, 22- 23 juin.
- Koami M. MIDAGBODJI et Aklesso Y. G. EGBENDEWE. (2018). L'accès au marché du travail des jeunes au Togo et au Bénin : une évidence paramétrique et semi-paramétrique, Centre de Formation et de Recherche en Economie et Gestion (CERFEG), Université de Lomé, 01 BP 1515, Lomé, Togo
- Kristell LEDUC et Anne-Sophie GENEVOIS. (2012). Segmentation du marché du travail - le cas luxembourgeois, Working Paper No 2012-35 Octobre 2012
- Lahcène BOURICHE. (2010). Les déterminants du marché du travail en Algérie : Une analyse quantitative des structures de l'offre et la demande d'emploi (1980-2009), Les Cahiers du MECAS
- Launov Andrey. (2004). An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory. IZA Discussion Paper No. 1289.
- Lemière S., Perraudin C., Petit H. (2006). « Les pratiques de gestion du travail et de l'emploi en France et leurs conséquences sur les salariés », Centre d'Etudes de l'Emploi, document de travail n°75, 34p.
- Magali Jaoul-Grammare. (2011). L'évolution de la segmentation du marché du travail en France : 1973-2007, Document de Travail n° 2011 – 08
- Plan stratégique national pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) (2013)
- Politique nationale de l'emploi (PNE) (2012)
- Valette Aline. (2005). Segmentation des marchés du travail français et britanniques : évolutions durant ces vingt dernières années, Post-Print, HAL.

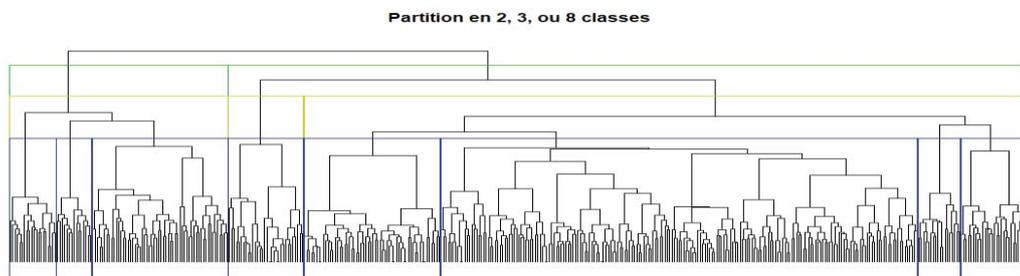
Annexes

Annexe 1 : Détermination du nombre de classe optimal



Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 2: Dendrogramme issue de la CAH



Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 3 : Modalités caractéristiques des différents groupes

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
Groupe 1					
MODE PAYEMENT=Au jour ou à l'heure de travail	94,7	100,0	4,4	0,000	11,570
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	9,1	55,6	25,3	0,006	2,738
CONGES PAYES=Non	5,4	100,0	76,5	0,007	2,688
NIVEAU D'INSTRUCTION=Aucun	12,8	33,3	10,8	0,009	2,598
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	17,4	22,2	5,3	0,013	2,493
GRAVIR ECHELON=Non	6,5	77,8	50,0	0,017	2,387
CONGES MALADIES PAYES=Non	5,1	100,0	81,1	0,021	2,305
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	5,4	88,9	68,2	0,049	1,970
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	1,4	11,1	31,8	0,049	-1,970
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	3,3	66,7	85,0	0,048	-1,975
NIVEAU D'INSTRUCTION=Secondaire	2,2	27,8	53,0	0,032	-2,145
CONGES MALADIES PAYES=Oui	0,0	0,0	18,9	0,021	-2,305
GRAVIR ECHELON=Oui	1,8	22,2	50,0	0,017	-2,387
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	0,0	0,0	20,5	0,015	-2,441
CONGES PAYES=Oui	0,0	0,0	23,5	0,007	-2,688
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	1,0	11,1	44,5	0,003	-2,996
MODE PAYEMENT=Salair fixe (mois, quinzaine, semaine)	0,0	0,0	71,2	0,000	-6,513
Groupe 2					
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	82,4	87,5	7,8	0,000	12,165
MODE PAYEMENT=En nature (produits, nourritures)	93,8	46,9	3,7	0,000	8,679
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=146,8 à 189,1 FCFA/heure	38,6	53,1	10,1	0,000	6,450
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=16,7 à 146,8 FCFA/heure	30,2	40,6	9,9	0,000	4,819
SEXE=Féminin	17,2	50,0	21,4	0,000	3,692
CONTRAT DE TRAVAIL=CDD	14,8	53,1	26,5	0,001	3,295
TAILLE DE L'ENTRPRISE=1-9 personnes	10,2	87,5	63,4	0,002	3,079
PROFESSION=Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	18,0	34,4	14,1	0,003	3,015
PROMOTION=Non	8,6	100,0	85,9	0,006	2,724
ANCIENNITE=1 an	14,5	25,0	12,7	0,048	1,976
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=663,6 à 4381,2 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=293,6 à 331,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=189,1 à 251,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,031	-2,156
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=331,3 à 372,7 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,029	-2,190
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	1,4	3,1	16,4	0,023	-2,274
TAILLE DE L'ENTRPRISE=Plus de 50 personnes	0,0	0,0	12,4	0,012	-2,512

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
PROMOTION=Oui	0,0	0,0	14,1	0,006	-2,724
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	1,8	6,3	25,3	0,005	-2,779
ANCIENNITE=5 - 9 ans	1,1	3,1	20,5	0,005	-2,792
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	2,9	15,6	39,6	0,003	-2,977
MODE PAYEMENT=Salaires fixe (mois, quinzaine, semaine)	4,5	43,8	71,2	0,001	-3,339
SEXE=Masculin	4,7	50,0	78,6	0,000	-3,692
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	0,5	3,1	44,5	0,000	-5,370
Groupe 3					
CONGES MALADIES PAYES=Non	54,5	94,6	81,1	0,000	7,010
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	53,0	97,0	85,7	0,000	6,690
COTISATION SOCIALE=Non	53,0	97,0	85,7	0,000	6,690
CONGES PAYES=Non	54,5	89,2	76,5	0,000	5,949
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=331,3 à 372,7 FCFA/heure	84,1	18,2	10,1	0,000	5,329
SECURITE DE L'EMPLOI=Non	55,4	70,9	59,9	0,000	4,400
PROMOTION=Non	50,9	93,6	85,9	0,000	4,383
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=251,3 à 293,6 FCFA/heure	77,3	16,7	10,1	0,000	4,294
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Non	57,0	60,1	49,3	0,000	4,209
MODE PAYEMENT=A la tâche	70,8	22,7	15,0	0,000	4,200
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Non	48,6	100,0	96,3	0,000	4,157
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Mancœuvre	69,0	24,1	16,4	0,000	4,097
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	63,6	34,5	25,3	0,000	4,088
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Non	49,9	96,1	90,1	0,000	3,991
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=293,6 à 331,3 FCFA/heure	74,4	15,8	9,9	0,000	3,825
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	57,6	48,8	39,6	0,000	3,636
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	52,7	76,8	68,2	0,000	3,630
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	48,6	96,6	92,9	0,005	2,824
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=189,1 à 251,3 FCFA/heure	65,1	13,8	9,9	0,012	2,514
TYPE D'EMPLOI=Permanent saisonnier	66,7	10,8	7,6	0,019	2,352
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	49,2	88,2	83,9	0,022	2,283
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	49,1	89,2	85,0	0,024	2,262
MODE PAYEMENT=Salaires fixe (mois, quinzaine, semaine)	50,2	76,4	71,2	0,027	2,218
PROFESSION=Professions élémentaires	60,3	17,2	13,4	0,028	2,204
TYPE D'EMPLOI=Occasionnel	66,7	8,9	6,2	0,035	2,105
NATIONALITE=Etrangère	70,0	6,9	4,6	0,037	2,089
GRAVIR ECHELON=Non	51,6	55,2	50,0	0,044	2,012
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	41,5	39,4	44,5	0,048	-1,982
GRAVIR ECHELON=Oui	41,9	44,8	50,0	0,044	-2,012
NATIONALITE=Togolaise	45,7	93,1	95,4	0,037	-2,089
PROFESSION=Professions intermédiaires	33,9	9,9	13,6	0,033	-2,127
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	34,3	11,8	16,1	0,022	-2,283
SECTEUR D'ACTIVITE=Service	41,3	50,2	56,9	0,009	-2,618
NIVEAU D'INSTRUCTION=Supérieur	31,1	9,4	14,1	0,008	-2,642
CONTRAT DE TRAVAIL=CDD	35,7	20,2	26,5	0,005	-2,787
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	22,6	3,4	7,1	0,005	-2,824
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	31,5	13,8	20,5	0,001	-3,258
TYPE D'EMPLOI=Permanent régulier	43,6	80,3	86,2	0,001	-3,308
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	34,1	23,2	31,8	0,000	-3,630
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	9,1	1,0	5,1	0,000	-3,793
MODE PAYEMENT=Au jour ou à l'heure de travail	5,3	0,5	4,4	0,000	-3,922
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Oui	18,6	3,9	9,9	0,000	-3,991
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Oui	0,0	0,0	3,7	0,000	-4,157
MODE PAYEMENT=En nature (produits, nourritures)	0,0	0,0	3,7	0,000	-4,157
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Oui	36,8	39,9	50,7	0,000	-4,209
PROMOTION=Oui	21,3	6,4	14,1	0,000	-4,383
SECURITE DE L'EMPLOI=Oui	33,9	29,1	40,1	0,000	-4,400
MODE PAYEMENT=Commission	4,0	0,5	5,8	0,000	-4,755
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	0,0	0,0	5,3	0,000	-5,128
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	5,9	1,0	7,8	0,000	-5,339
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	7,0	1,5	9,9	0,000	-5,894
CONGES PAYES=Oui	21,6	10,8	23,5	0,000	-5,949
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	4,7	1,0	9,9	0,000	-6,327
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	9,7	3,0	14,3	0,000	-6,690
COTISATION SOCIALE=Oui	9,7	3,0	14,3	0,000	-6,690
CONGES MALADIES PAYES=Oui	13,4	5,4	18,9	0,000	-7,010
Groupe 4					
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	66,1	70,7	14,3	0,000	11,037
COTISATION SOCIALE=Oui	66,1	70,7	14,3	0,000	11,037
CONGES PAYES=Oui	47,1	82,8	23,5	0,000	10,426
CONGES MALADIES PAYES=Oui	51,2	72,4	18,9	0,000	9,798
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	32,6	50,0	20,5	0,000	5,425
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Oui	44,2	32,8	9,9	0,000	5,293
PROMOTION=Oui	37,7	39,7	14,1	0,000	5,274
GRAVIR ECHELON=Oui	21,7	81,0	50,0	0,000	5,182
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	31,4	37,9	16,1	0,000	4,361
MODE PAYEMENT=Salaires fixe (mois, quinzaine, semaine)	17,5	93,1	71,2	0,000	4,317
ASSURANCE MALADIE=Oui	42,4	24,1	7,6	0,000	4,304
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	41,9	22,4	7,1	0,000	4,091
TAILLE DE L'ENTRPRRISE=Plus de 50 personnes	33,3	31,0	12,4	0,000	4,075
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	100,0	6,9	0,9	0,000	3,623
CONTRAT DE TRAVAIL=CDI	25,6	37,9	19,8	0,001	3,450
SECTEUR D'ACTIVITE=Service	17,8	75,9	56,9	0,001	3,176
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Oui	18,2	69,0	50,7	0,003	2,991
SECTEUR INSTITUTIONNEL=Secteur public	55,6	8,6	2,1	0,003	2,942
SECURITE DE L'EMPLOI=Oui	19,0	56,9	40,1	0,006	2,752
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	19,6	46,6	31,8	0,012	2,510

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
CONTRAT DE TRAVAIL=CDD	20,0	39,7	26,5	0,019	2,344
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	17,6	58,6	44,5	0,021	2,301
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	25,6	19,0	9,9	0,023	2,269
NIVEAU D'INSTRUCTION=Secondaire	16,5	65,5	53,0	0,041	2,046
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	0,0	0,0	5,1	0,039	-2,063
PROFESSION=Personnel des services directs aux particuliers,	5,7	6,9	16,1	0,032	-2,149
ANCIENNITE=2 ans	4,9	5,2	14,1	0,027	-2,209
SECTEUR D'ACTIVITE=Commerce	3,9	3,4	11,8	0,024	-2,254
AGE=15-24 ans	0,0	0,0	6,2	0,018	-2,361
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	10,5	53,4	68,2	0,012	-2,510
PROFESSION=Conducteurs d'installations et de machines, et ou	3,4	3,4	13,4	0,010	-2,585
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	0,0	0,0	7,8	0,006	-2,739
SECURITE DE L'EMPLOI=Non	9,6	43,1	59,9	0,006	-2,752
SECTEUR INSTITUTIONNEL=Secteur privé	12,5	91,4	97,9	0,003	-2,942
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Non	8,4	31,0	49,3	0,003	-2,991
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	2,8	3,4	16,4	0,002	-3,154
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=146,8 à 189,1 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
NIVEAU D'INSTRUCTION=Primaire	4,2	6,9	22,1	0,001	-3,233
TAILLE DE L'ENTRPRISE=1-9 personnes	9,1	43,1	63,4	0,001	-3,348
MODE PAYEMENT=A la tâche	1,5	1,7	15,0	0,001	-3,456
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	11,2	77,6	92,9	0,000	-4,091
ASSURANCE MALADIE=Non	11,0	75,9	92,4	0,000	-4,304
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	9,9	62,1	83,9	0,000	-4,361
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	4,7	13,8	39,6	0,000	-4,532
GRAVIR ECHELON=Non	5,1	19,0	50,0	0,000	-5,182
PROMOTION=Non	9,4	60,3	85,9	0,000	-5,274
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Non	10,0	67,2	90,1	0,000	-5,293
CONGES MALADIES PAYES=Non	4,5	27,6	81,1	0,000	-9,798
CONGES PAYES=Non	3,0	17,2	76,5	0,000	-10,426
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	4,6	29,3	85,7	0,000	-11,037
COTISATION SOCIALE=Non	4,6	29,3	85,7	0,000	-11,037
Groupe 5					
MODE PAYEMENT=Commission	80,0	66,7	5,8	0,000	9,816
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	60,9	46,7	5,3	0,000	7,115
CONGES PAYES=Non	8,7	96,7	76,5	0,003	2,986
PROFESSION=Conducteurs d'installations et de machines, et ou	15,5	30,0	13,4	0,014	2,463
CONTRAT DE TRAVAIL=Rien du tout	14,8	30,0	14,1	0,020	2,333
SITUATION MATRIMONIALE=Marié(e) polygame	16,3	23,3	9,9	0,026	2,231
SEXE=Masculin	8,2	93,3	78,6	0,031	2,153
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	8,0	96,7	83,9	0,034	2,114
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	2,2	6,7	20,5	0,041	-2,041
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,039	-2,065
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	1,4	3,3	16,1	0,034	-2,114
SEXE=Féminin	2,2	6,7	21,4	0,031	-2,153
CONGES PAYES=Oui	1,0	3,3	23,5	0,003	-2,986
CONTRAT DE TRAVAIL=CDI	0,0	0,0	19,8	0,001	-3,284
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	3,5	43,3	85,0	0,000	-5,498
MODE PAYEMENT=Salair fixe (mois, quinzaine, semaine)	0,6	6,7	71,2	0,000	-7,666
Groupe 6					
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Oui	93,8	100,0	3,7	0,000	10,730
CONGES MALADIES PAYES=Oui	9,8	53,3	18,9	0,003	2,987
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Oui	11,6	33,3	9,9	0,012	2,500
PROFESSION=Professions intermédiaires	8,5	33,3	13,6	0,049	1,967
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	0,0	0,0	20,5	0,030	-2,170
PRIMES DE FIN D'ANNEE=Non	2,6	66,7	90,1	0,012	-2,500
CONGES MALADIES PAYES=Non	2,0	46,7	81,1	0,003	-2,987
PAYEMENT AVANTAGE EN NATURE=Non	0,0	0,0	96,3	0,000	-10,730
Groupe 7					
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=429,6 à 438,1 FCFA/heure	76,7	56,9	9,9	0,000	10,332
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	28,5	94,8	44,5	0,000	8,729
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=372,7 à 429,6 FCFA/heure	58,1	43,1	9,9	0,000	7,451
MODE PAYEMENT=Salair fixe (mois, quinzaine, semaine)	17,2	91,4	71,2	0,000	3,922
EVOLUTION DU SALAIRE=Non	15,4	98,3	85,0	0,001	3,456
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	15,3	98,3	85,7	0,001	3,330
COTISATION SOCIALE=Non	15,3	98,3	85,7	0,001	3,330
TYPE D'EMPLOI=Permanent régulier	15,2	98,3	86,2	0,001	3,244
SECURITE DE L'EMPLOI=Oui	19,5	58,6	40,1	0,002	3,033
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	20,3	48,3	31,8	0,005	2,797
ASSURANCE MALADIE=Non	14,5	100,0	92,4	0,007	2,687
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	14,4	100,0	92,9	0,010	2,581
CONGES MALADIES PAYES=Non	15,1	91,4	81,1	0,025	2,240
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Oui	16,8	63,8	50,7	0,033	2,133
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	0,0	0,0	5,1	0,039	-2,063
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la baisse	0,0	0,0	5,3	0,034	-2,125
BONNE CONDITION DE TRAVAIL=Non	9,8	36,2	49,3	0,033	-2,133
CONGES MALADIES PAYES=Oui	6,1	8,6	18,9	0,025	-2,240
MODE PAYEMENT=Commission	0,0	0,0	5,8	0,025	-2,245
TYPE D'EMPLOI=Occasionnel	0,0	0,0	6,2	0,018	-2,361
EVOLUTION DU SALAIRE=Oui, à la hausse	2,4	1,7	9,7	0,016	-2,406
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	0,0	0,0	7,1	0,010	-2,581
ASSURANCE MALADIE=Oui	0,0	0,0	7,6	0,007	-2,687
CONTRAT DE TRAVAIL=Rien du tout	3,3	3,4	14,1	0,007	-2,721
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Apprenti ou stagiaire payé	0,0	0,0	7,8	0,006	-2,739
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	10,1	51,7	68,2	0,005	-2,797
SECURITE DE L'EMPLOI=Non	9,2	41,4	59,9	0,002	-3,033

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

	Cl/Mod	Mod/Cl	Global	p.value	v.test
Groupe 8					
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	2,8	3,4	16,4	0,002	-3,154
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=663,6 à 4381,2 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=293,6 à 331,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=189,1 à 251,3 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=16,7 à 146,8 FCFA/heure	0,0	0,0	9,9	0,001	-3,178
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=438,1 à 663,6 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=331,3 à 372,7 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=251,3 à 293,6 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=146,8 à 189,1 FCFA/heure	0,0	0,0	10,1	0,001	-3,224
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	1,6	1,7	14,3	0,001	-3,330
COTISATION SOCIALE=Oui	1,6	1,7	14,3	0,001	-3,330
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	0,9	1,7	25,3	0,000	-5,147
Groupe 8					
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Cadre moyen, agent de maîtrise	90,9	100,0	5,1	0,000	11,877
NIVEAU D'INSTRUCTION=Supérieur	23,0	70,0	14,1	0,000	5,816
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=663,6 à 4381,2 FCFA/heure	25,6	55,0	9,9	0,000	5,169
CONGES PAYES=Oui	12,7	65,0	23,5	0,000	3,982
PROFESSION=Professions intellectuelles et scientifiques	13,5	60,0	20,5	0,000	3,899
PROMOTION=Oui	16,4	50,0	14,1	0,000	3,892
CONGES MALADIES PAYES=Oui	13,4	55,0	18,9	0,000	3,649
SALAIRE HORAIRE EN VALEUR ABSOLUE (DÉCILES)=438,1 à 663,6 FCFA/heure	18,2	40,0	10,1	0,000	3,587
SECTEUR D'ACTIVITE=Service	7,3	90,0	56,9	0,001	3,184
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois formels	12,9	40,0	14,3	0,004	2,869
COTISATION SOCIALE=Oui	12,9	40,0	14,3	0,004	2,869
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Oui	8,7	60,0	31,8	0,009	2,607
CONTRAT DE TRAVAIL=CDI	10,5	45,0	19,8	0,010	2,584
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Oui	16,1	25,0	7,1	0,011	2,537
TAILLE DE L'ENTRPRISE=10-49 personnes	9,5	50,0	24,2	0,012	2,521
PROFESSION=Professions intermédiaires	11,9	35,0	13,6	0,014	2,467
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Oui	10,0	35,0	16,1	0,036	2,097
TYPE D'EMPLOI=Permanent régulier	5,3	100,0	86,2	0,047	1,982
NIVEAU D'INSTRUCTION=Primaire	1,0	5,0	22,1	0,048	-1,982
PROFESSION=Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	0,0	0,0	14,1	0,045	-2,006
FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE=Non	3,6	65,0	83,9	0,036	-2,097
TAILLE DE L'ENTRPRISE=1-9 personnes	2,9	40,0	63,4	0,034	-2,126
PROFESSION=Personnel des services directs aux particuliers,	0,0	0,0	16,1	0,027	-2,209
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Manœuvre	0,0	0,0	16,4	0,026	-2,231
SECTEUR D'ACTIVITE=Industrie	0,9	5,0	26,7	0,016	-2,399
NIVEAU D'INSTRUCTION=Secondaire	2,2	25,0	53,0	0,011	-2,533
BENEFICIE DE STAGE DE PERFECTIONNEMENT=Non	3,7	75,0	92,9	0,011	-2,537
PERSPECTIVES DE PROMOTION=Non	2,7	40,0	68,2	0,009	-2,607
FORMALITE DE L'EMPLOI=Emplois informels	3,2	60,0	85,7	0,004	-2,869
COTISATION SOCIALE=Non	3,2	60,0	85,7	0,004	-2,869
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier semi-qualifié	0,0	0,0	25,3	0,002	-3,026
CONTRAT DE TRAVAIL=Accord verbal	0,6	5,0	39,6	0,000	-3,483
CONGES MALADIES PAYES=Non	2,6	45,0	81,1	0,000	-3,649
PROMOTION=Non	2,7	50,0	85,9	0,000	-3,892
CONGES PAYES=Non	2,1	35,0	76,5	0,000	-3,982
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE=Employé, ouvrier qualifié	0,0	0,0	44,5	0,000	-4,549

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Annexe 4 : Caractéristiques des segments du marché du travail togolais selon les variables supplémentaires

Marché du travail	Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%				Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%	
		1	3	5	7	4	6	8	2	
Pourcentage (%)		4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4	
AGE	15-24 ans	6,2	11,1	6,4	10,0	8,6	0,0	0,0	0,0	12,5
	25-34 ans	34,4	22,2	32,5	30,0	31,0	43,1	33,3	35,0	46,9
	35-44 ans	25,3	11,1	29,6	23,3	25,9	24,1	20,0	20,0	15,6
	45-59 ans	27,9	44,4	25,6	26,7	29,3	27,6	40,0	40,0	18,8
	60 ans et Plus	6,2	11,1	5,9	10,0	5,2	5,2	6,7	5,0	6,3
SEXE	Féminin	21,4	16,7	21,2	6,7	20,7	15,5	33,3	15,0	50,0
	Masculin	78,6	83,3	78,8	93,3	79,3	84,5	66,7	85,0	50,0
SITUATION MATRIMONIALE	Célibataire	14,3	11,1	13,8	10,0	15,5	17,2	6,7	5,0	25,0
	Divorcé (e)	2,8	0,0	3,4	0,0	1,7	0,0	6,7	0,0	9,4
	Marié(e) monogame	66,8	61,1	66,0	63,3	70,7	70,7	66,7	85,0	53,1
	Marié(e) polygame	9,9	11,1	9,4	23,3	8,6	10,3	20,0	0,0	3,1
	Veuf (veuve)	6,2	16,7	7,4	3,3	3,4	1,7	0,0	10,0	9,4
PROFESSION	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	1,8	0,0	2,5	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

Marché du travail	Total	Segment 1: Marché secondaire 71,1%				Segment 2: Marché primaire 21,5%			Segment 3: Marché intermédiaire 7,4%
		1	3	5	7	4	6	8	2
Pourcentage (%)		4,1	46,8	6,9	13,3	13,4	3,5	4,6	7,4
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	13,4	16,7	14,8	30,0	19,0	3,4	0,0	0,0	9,4
Directeurs, cadres de direction et gérants	2,3	5,6	2,5	0,0	0,0	5,2	6,7	0,0	0,0
Employés de type administratif	4,8	0,0	6,4	6,7	1,7	3,4	13,3	5,0	0,0
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	14,1	22,2	16,3	10,0	10,3	6,9	0,0	0,0	34,4
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	16,1	22,2	16,7	20,0	19,0	6,9	20,0	0,0	25,0
Professions élémentaires	13,4	11,1	17,2	6,7	13,8	8,6	26,7	0,0	6,3
Professions intellectuelles et scientifiques	20,5	0,0	13,8	6,7	24,1	50,0	0,0	60,0	12,5
Professions intermédiaires	13,6	22,2	9,9	13,3	12,1	15,5	33,3	35,0	9,4
SECTEUR INSTITUTIONNEL									
Secteur privé	97,9	100,0	99,0	96,7	100,0	91,4	100,0	95,0	100,0
Secteur public	2,1	0,0	1,0	3,3	0,0	8,6	0,0	5,0	0,0
SECTEUR D'ACTIVITE									
Primaire	4,4	0,0	5,9	10,0	0,0	0,0	6,7	5,0	6,3
Industrie	26,9	33,3	31,0	23,3	27,6	20,7	13,3	5,0	28,1
Commerce	11,8	16,7	12,3	10,0	19,0	3,4	13,3	0,0	15,6
Service	56,9	50,0	50,2	56,7	53,4	75,9	66,7	90,0	50,0
NATIONALITE									
Togolaise	95,4	94,4	93,1	100,0	96,6	96,6	100,0	100,0	96,9
Etrangère	4,6	5,6	6,9	0,0	3,4	3,4	0,0	0,0	3,1
FORMALITE DE L'EMPLOI									
Emplois informels	85,7	100,0	97,0	96,7	98,3	29,3	86,7	60,0	90,6
Emplois formels	14,3	0,0	3,0	3,3	1,7	70,7	13,3	40,0	9,4
ANCIENNETE									
1 an	12,7	22,2	13,3	10,0	13,8	6,9	6,7	0,0	25,0
2 ans	14,1	16,7	16,7	13,3	12,1	5,2	13,3	10,0	18,8
3 - 5 ans	26,2	22,2	24,1	30,0	22,4	32,8	13,3	35,0	34,4
5 - 9 ans	20,5	11,1	23,6	26,7	13,8	22,4	33,3	20,0	3,1
10 - 14 ans	13,8	22,2	11,8	13,3	20,7	15,5	6,7	15,0	9,4
15 - 24 ans	10,6	5,6	7,9	6,7	12,1	17,2	26,7	15,0	9,4
Plus de 25 ans	2,1	0,0	2,5	0,0	5,2	0,0	0,0	5,0	0,0

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Déterminants du choix du statut d'emploi en Guinée Bissau

Suande CAMARA ^a

^a *Institut National de Statistique (INE), Guinée-Bissau*

Résumé. L'objectif principal de cet article est d'étudier les déterminants du choix du statut d'emploi en Guinée-Bissau. Plus précisément, il s'agit d'analyser les facteurs qui pourraient expliquer le choix d'un individu de ne pas être engagé dans un certain segment (formelle, informelle, indépendante ou familiale et similaire), en tenant compte de certaines caractéristiques de l'individu. Cette étude a été rendue possible grâce aux données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI), réalisée par l'INE (Institut National de la Statistique) de la Guinée-Bissau en 2018.

L'approche méthodologique est basée sur l'estimation d'un modèle de régression logistique multinomiale, où la variable dépendante est le statut d'emploi composé de quatre modalités : emploi salarié formel, emploi salarié informel, indépendante et aide familiale ou assimilée et le segment de référence étant « Indépendant ».

Les résultats obtenus montrent que les femmes ont moins de chance d'occuper un emploi salarié que d'être indépendant. Par ailleurs, le niveau d'éducation, le revenu d'activité et le nombre d'année d'expérience dans l'emploi influencent la probabilité d'être indépendant. Ainsi, les salariés en emploi informel ayant un revenu de 100.000 francs CFA ont moins de chance de choisir ce statut que d'être indépendant. Aussi, au-delà de 25 années d'expériences dans l'emploi, les salariés en emploi informel ont 75% moins de chance de rester salariés en emploi informel que d'être des indépendants.

Mots clés : Statut, segment de l'emploi salarié formel, informel, indépendant et aide à la famille ou similaire en Guinée-Bissau

Résumé. O principal objetivo deste artigo é estudar os determinantes da escolha do estatuto de trabalho na Guiné-Bissau. Mais precisamente, trata-se de analisar os fatores que poderiam explicar a escolha de um indivíduo por não se engajar em um determinado segmento (formal, informal, independente ou ajuda familiar e similares), levando em consideração certas características do indivíduo. Este estudo foi possível graças aos dados do Inquérito Regional Integrado sobre o Emprego e o Sector Informal (ERI-ESI), realizado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) da Guiné-Bissau em 2018.

A abordagem metodológica baseia-se na estimação de um modelo de regressão logística multinomial, onde a variável dependente é o Estatuto do emprego composto por quatro modalidades: emprego formal assalariado, emprego informal assalariado, independente e ajuda familiar ou similar e sendo o segmento de referência "Independente".

Os resultados obtidos mostram que as mulheres têm menos probabilidade de exercer uma atividade remunerada do que de serem autôomas. Além disso, o nível de escolaridade, o rendimento da atividade e o número de anos de experiência no trabalho influenciam na probabilidade de ser autônomo. Assim, os empregados com empregos informais com um rendimento de 100.000 francos CFA têm menos probabilidade de escolher esse estatuto do que de serem autônomos. Além disso, com mais de 25 anos de experiência profissional, os empregados com empregos informais têm 75% menos probabilidade de permanecer empregados em empregos informais do que de serem independentes.

Palavras-chave: Statuto, segmento do emprego formal, informal, autônomo e apoio familiar ou similar na Guiné-Bissau

Introduction

En Guinée-Bissau, comme dans de nombreux pays africains, malgré les efforts du gouvernement dans le domaine de la production de données, il existe encore d'énormes défis (financières et humaines) pour la production de données d'importance socio-économique, en particulier les données concernant l'emploi et le secteur informel. Les données sur l'emploi et le secteur informel sont importantes car elles servent à la formulation des politiques de l'emploi dans une perspective de développement économique et social.

La mesure du secteur informel reste sous-estimée en raison du manque d'informations complètes et récentes. L'importance du secteur informel comme moyen de création d'emplois dans une économie dualiste, comme celle de la Guinée-Bissau, montre la nécessité de mener des enquêtes nationales pour mieux évaluer sa contribution en termes d'emplois et de revenus et de création de richesse. En effet, le secteur informel est celui qui emploie le plus en Guinée-Bissau conséquence de la crise des années 80 et du Programme d'Ajustement Structurelle qui ont entraîné un gel des recrutements et donc la montée du chômage en Guinée-Bissau. Par ailleurs, la croissance de la population et l'inadéquation formation-emploi réduisent les opportunités d'emplois et donc conduisent les individus dans certains segments de l'emploi malgré leur qualification.

L'analyse des facteurs explicatifs de l'existence des emplois informels se base sur deux principaux axes de recherche : l'existence des barrières à l'entrée qui empêchent les individus d'accéder à des emplois formels (travailleurs involontaires).

Les travailleurs choisissent volontairement l'emploi informel en raison des caractéristiques des travailleurs ou des avantages non financiers (non-paiement des impôts, flexibilités des horaires de travail, la mobilité, l'indépendance de l'emploi) qu'ils tirent de ces emplois (Huber et Rahinov, (2017) et (Maloney, 2004 ; Arias et Khamis, 2008).

Le problème de la segmentation est étudié dans les travaux empiriques sous plusieurs angles, celui du revenu ou de la mobilité qui sont les principaux facteurs pouvant réduire les inégalités sur le marché du travail (Ulysea, 2010). En effet, le fait que certains individus préfèrent les emplois informels aux emplois formels crée un gap entre les revenus issus des emplois formels et informels qui à leur tour génèrent à des inégalités sur le marché du travail (Lagarde, Maurin et Torelli, 1996 ; Chen, 2007 ; Fomba 2012).

Cet article analyse le problème de la segmentation au-delà de sa dimension duale (emploi formel versus emploi informel) en intégrant d'autres segments. L'objectif de cette étude est d'analyser les déterminants du choix d'occupation dans un marché du travail segmenté. De façon spécifique, il s'agit d'une part de présenter les caractéristiques des différents segments du marché du travail et les inégalités de revenu entre les différents segments et d'autre part d'identifier les déterminants qui influencent le choix d'un segment plutôt qu'un autre.

L'article est structuré principalement en trois sections. La première section présentera les éléments empiriques et le contexte de la Guinée-Bissau et la seconde section mettra l'accent sur les questions méthodologiques. La troisième section sera consacrée aux résultats et traitera des caractéristiques des différents segments et des déterminants du choix occupationnel.

1. Revue de la littérature

L'étude de Guillaume D. et Valentine H. (2004) sur les déterminants du choix d'occupation en Colombie a utilisé la procédure de Heckman (1979) en deux étapes pour analyser les principaux facteurs influençant le choix du segment de travail. Dans leur étude, les auteurs ont exclu les individus travaillant dans le secteur agricole car il est probable que la décision de s'installer à son propre compte dans ce secteur dépend de la localisation géographique, de la disponibilité des terres et que ces activités sont souvent proches de l'auto-subsistance. Les résultats de leurs travaux permettent de mettre l'accent sur trois facteurs principaux de la décision du choix d'occupation :

- Le différentiel de gains espérés est le principal déterminant qui incite les individus à choisir l'emploi indépendant que l'emploi salarié ;
- L'éducation a un effet négatif sur la probabilité de devenir compte propre et le signe négatif plus important pour les individus ayant un niveau universitaire confirme que l'éducation est plus valorisée dans le salariat (salaire et carrière) que dans l'indépendant ;
- L'expérience a un effet positif sur la probabilité de devenir compte propre. Les individus qui travaillent à leur propre compte sont, en moyenne, plus expérimentés que les salariés.

Selon CACCIAMALI (2000), il existe une autre manière d'observer l'emploi informel de l'emploi dit indépendant ou indépendant qui apparaît sur le marché du travail, en raison de facteurs tels que: l'absence d'emplois salariés et des politiques publiques compensatoires; la possibilité de gains moyens supérieurs à ceux des salariés, même avec de faibles qualifications formelles; croissance du secteur

des services; et la possibilité d'obtenir une rémunération dans des situations d'entrée ou de réaffectation difficile sur le marché du travail. Habituellement, ces activités se caractérisent en général par une forte vulnérabilité par rapport aux activités développées sous forme de rémunération. Des aspects importants sont négligés, comme la sécurité de l'emploi, la protection sociale et une rémunération équitable en fonction du salaire moyen de la catégorie ou du secteur d'activité.

Faustine, Roger et Jean Aristide dans leur article sur les déterminants du choix de l'emploi informel sur le marché du travail et ses effets sur la répartition des revenus entre les secteurs formel et informel au Cameroun utilisent un modèle logit pour l'estimation économétrique du choix d'occupation dans le secteur formel ou informel d'activité. De cette analyse, il ressort que le choix du secteur d'emploi au Cameroun peut être comparé à un modèle d'auto-sélection qui ne dépend en grande partie pas des seules caractéristiques du travailleur (âge, niveau d'éducation, sexe, expérience et état matrimonial), mais aussi l'existence ou non de barrières à l'entrée sur le marché du travail. La préférence pour l'emploi informel découle également de la mise en œuvre de politiques de régulation du marché du travail qui limitent l'accès à certains emplois (accès à la sécurité sociale par l'adhésion à la Caisse nationale de sécurité sociale, obligation syndicale et obligation de contracter). Les résultats permettent de mettre l'accent sur certaines caractéristiques :

- L'augmentation de l'âge a un effet positif sur la probabilité de travailler dans le secteur formel ;
- Les travailleurs non scolarisés et les personnes ayant un niveau d'éducation primaire ou secondaire ont une chance de 4,49% et de 2,49% de choisir un emploi dans le secteur informel. Le choix de l'emploi dans le secteur informel est donc considéré comme volontaire pour ceux qui ont un faible niveau d'instruction et involontaire pour ceux qui ont un niveau d'instruction élevé et qui même s'ils ont une préférence pour des emplois formels, se retrouvent dans le secteur informel (Faustine et al.) ;
- Les femmes ont moins de chance (-0,149) que les hommes de travailler dans le secteur formel. Pour les auteurs, « les femmes préfèrent souvent des emplois informels où elles ont plus de liberté par rapport aux emplois formels plus contraignants ».

En dernier point les auteurs estiment un modèle des déterminants des écarts salariaux entre le secteur formel et le secteur informel.

À cet égard, l'analyse des déterminants du choix du statut d'emploi n'observe pas ces aspects, mais tente plutôt de mettre en évidence uniquement les facteurs qui influencent le choix d'occuper un emploi salarié formel, salarié informel et aide familiale avec comme référence l'emploi indépendant.

2. Données et méthodologie

2.1. Source des données

Les données qui seront utilisées dans le cadre de cet article proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée dans les huit pays membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) avec l'appui technique de l'Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne (AFRISTAT) et l'appui financier de la Commission de l'UEMOA.

L'ERI-ESI réalisée en 2018 en Guinée-Bissau est représentative au niveau national, selon le milieu de résidence et au niveau des neuf régions administratives du pays. Elle est basée sur un sondage probabiliste aréolaire à deux degrés avec stratification au premier degré. Cette enquête comporte, en plus du questionnaire ménage, un questionnaire emploi avec un module sur la gouvernance, paix et sécurité, et un questionnaire secteur informel. Les données ont été collectées par l'Institut National de la Statistique de la Guinée-Bissau et les pondérations ont été calculées par rapport aux données du Recensement Général de la Population et de l'habitat réalisé en 2009 par l'INE.

Au total 5 557 ménages ont été enquêtés dont 1 857 en milieu urbain et 24 031 individus de 15 ans et plus ont été sélectionnés et enquêtés dans les ménages sélectionnés. La collecte des données a été réalisée par CAPI (Computer Assisted Personal Interview) au moyen de tablettes.

Les données nécessaires à notre étude portent sur les individus de 15 ans et plus enquêtés au cours de l'enquête. Au total, 6590 individus de 15 ans et plus enquêtés en emploi.

2.2. Méthode d'analyse

Nous utiliserons deux méthodes d'analyse : l'analyse descriptive bivariée et l'analyse explicative.

La méthode d'analyse descriptive consistera à croiser les segments du marché du travail des individus de 15 ans et plus avec leurs différentes caractéristiques socioéconomiques. Elle permettra d'analyser les variations du choix du segment de travail en fonction des différentes variables retenues dans l'étude.

Compte tenu de la nature de la variable dépendante, variable qualitative multinomial (différents segments du marché du travail), nous allons appliquer la régression logistique multinomiale aux données afin d'identifier les principaux déterminants du choix de travailler dans le segment j comparativement au segment k .

Le modèle logistique multinomial analyse la décision des individus de participer, ou de ne pas participer, à l'un des différents segments du marché du travail (formel ou informel, Independent e aide familiale). On suppose que l'individu i (la femme) ait à choisir entre un emploi Independent et alternativement la participation au marché du travail en tant que salariée ayant un emploi informel, indépendante dans le secteur formel ou indépendante dans le secteur informel. Les travailleurs ayant un emploi Independent sont considérés comme variable de référence.

Chacune des alternatives étant indexée par $j=0,1,2,\dots,m$. Il s'agit pour l'individu i de comparer entre les différents niveaux d'utilité associés aux divers choix, et d'opter pour celui qui maximise son utilité U_{ij} parmi les utilités j .

On suppose que l'utilité du choix j peut se mettre sous la forme :

$$U_{ij} = \beta X_{ij} + \varepsilon_{ij}$$

X_i est le vecteur des caractéristiques individuelles observées ; β est un vecteur des paramètres à déterminer qui représentent l'effet d'une caractéristique donnée sur l'utilité d'être dans un segment plutôt que de rester dans l'emploi formel; ε_{ij} est le terme d'erreur aléatoire. On suppose que les perturbations $\varepsilon_{ij}, \forall j=0,1,\dots,m$ sont indépendantes.

La probabilité que l'individu i participe au segment j est la probabilité que l'utilité du segment j soit supérieure à celle des autres segments :

$$Prob (U_{ij} > U_{ik}) \text{ pour } k \neq j, j, k = 1, 2, 3, m$$

La probabilité que l'individu i choisisse l'option j est exprimée par :

$$Prob (Y_i = j) = \frac{\exp(\beta_j X_i)}{\sum \exp(\beta_k X_i)}, j = 1, 2, 3, m \quad \beta_0 = 0$$

La spécification du modèle logit multinomial pose le problème de l'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA), qui est vérifiée si les variables explicatives du choix i dépendent uniquement des caractéristiques de cette alternative. Elle suppose que la probabilité que l'alternative $j = 1$ soit choisie plutôt que l'alternative $j = 2$ est indépendante des caractéristiques des autres alternatives.

Les coefficients obtenus par ce modèle sont difficiles à interpréter en l'état. En dérivant l'égalité précédente, on peut mettre à jour les effets marginaux des variables explicatives sur les probabilités des choix. Les effets marginaux d'une variation de la variable exogène $x^{[k]}_i, \forall k=1,\dots, K$ sur la probabilité que l'individu i choisisse la $j^{\text{ème}}$ modalité, $\forall j=0,1, \dots, m$, sont définis par :

$$\delta_j = \frac{\partial p_{i,j}}{\partial x_i^{[k]}} = p_{i,j} \left[\beta_j^{[k]} - \sum_{x=0}^m p_{i,x} \beta_j^{[k]} \right] = P_j [\beta_j - \bar{\beta}]$$

Ces δ_j sont plus faciles à interpréter directement : ils décrivent l'effet de la modification unitaire d'une variable sur la probabilité qu'un individu choisisse l'alternative j .

L'indépendance des alternatives non pertinentes : Les pourcentages de chance de faire tel ou tel choix sont indépendants les uns des autres dans le modèle logistique multinomial. Cette propriété, par laquelle le rapport P_j/P_k est indépendant des autres possibilités de choix restantes est nommée l'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA)³⁵.

L'hypothèse d'IIA est commode pour ce qui est des estimations, mais elle ne constitue pas forcément une restriction pertinente dans le cadre de l'étude de l'offre de travail (François Combarnous). En effet, dans ce cadre, on peut par exemple supposer que le pourcentage de chance d'être un salarié protégé plutôt qu'un salarié concurrentiel dépend au moins en partie du fait que l'on puisse aussi choisir de ne pas travailler ou de devenir travailleur indépendant. En d'autres termes, il est probable que dans la réalité, le choix des travailleurs se fasse en considérant simultanément les avantages et inconvénients en termes d'utilité de toutes les options se présentant à eux. Le choix d'un segment ne repose pas exclusivement sur l'observation des attributs de ce dernier et de ses éventuelles interactions avec les caractéristiques de l'individu ; ce que suggère l'IIA. Il dépend aussi du nombre d'autres choix possibles, des attributs de ceux-ci et de leurs interactions avec les caractéristiques de l'individu.

2.3. Variables de l'étude

Le choix des variables a été guidé par la nature des données et les objectifs de l'étude. L'étude visant la recherche des déterminants du choix du segment de travail des individus de 15 ans et plus en Guinée-Bissau, nous avons distingué deux catégories de variables : la variable dépendante et les variables indépendantes. La variable dépendante mesure les différents segments du marché du travail et l'emploi Independent. Les variables indépendantes sont liées aux caractéristiques individuelles des individus de 15 ans et plus, les caractéristiques de son ménage et les caractéristiques de son emploi.

La mesure des différents segments du marché du travail a été construite à partir des variables catégorie socioprofessionnelle de l'individu (AP3), la formalité et la tenue de comptabilité par les employeurs et les comptes propres (les questions AP6) et les prestations dont bénéficient les salariés (les questions AP16) collectées dans le questionnaire emploi de l'ERI-ESI. Les données nous ont permis d'identifier quatre catégories pertinentes pour les individus de 15 ans et plus :

- L'emploi formel, qu'il soit salarié formel, (690 observations) soit (10,5%) ;
- L'emploi salarié informel, (1095 observations, soit 16,6%) et ;
- Indépendant, (4270 observations soit 64,8% des observations) et ;
- Aide familiale (535 observations soit 8,1% des observations).

3. Résultats

3.1. Analyse descriptive

L'analyse descriptive des caractéristiques socio-économiques des individus âgés de 15 ans et plus en relation avec le statut d'emploi en Guinée-Bissau, basée sur le principe que les raisons du choix de l'emploi informel peuvent être liées aux caractéristiques socio-économiques des travailleurs ou aux avantages non financiers (niveau de revenu élevé, non-paiement des impôts, horaires de travail flexibles, mobilité, indépendance du travail ou compétences entrepreneuriales) qui découlent de ces emplois (Maloney, 2004; Arias et Khamis, 2008). Ainsi, dans cette étude, il est prévu d'analyser les caractéristiques socio-économiques (sexe, tranche d'âge, niveau d'éducation, état matrimonial et mode de résidence) des individus âgés de 15 ans et plus selon leur statut dans l'emploi (salarié formel, salarié informel, indépendant ou aides Familiaux et similaires). Les résultats (tableau 1) montrent que 62,8% des individus en emploi sont des indépendants et 29,1% des salariés dont 11% sont des salariés du secteur public.

³⁵ Plus techniquement, la propriété implique que l'élasticité-croisée de la probabilité de répondre j plutôt que k (par rapport à une composante quelconque du vecteur x_i) est la même pour tout $k \neq j$

Le choix du segment d'occupation selon le sexe montre que la majorité des femmes (80,1%) sont des indépendantes contre 48,3% chez les hommes. Parmi les hommes, 16% ont un statut d'employés salariés formels et 25,4% comme salariés informels. Seulement 5% des femmes sont dans un emploi salarié formel en Guinée-Bissau.

Du point de vue des tranches d'âge, il apparaît que la préférence pour le choix d'un emploi indépendant augmente avec l'âge. Les jeunes de 15 à 34 ans en plus du statut d'indépendant sont plus représentatifs dans l'emploi informel, en particulier ceux âgés de 15 à 24 ans qui, en raison de leur âge et de leur manque d'expériences professionnelles, et choisissent souvent un emploi dans l'aide familiale et assimilée (18,2%).

En ce qui concerne le niveau d'éducation, les données montrent qu'en général, à mesure que le niveau d'éducation augmente, la capacité de choisir le statut d'emploi salarié est plus grande et vice versa que l'emploi indépendant ou aide familiale. La majorité des personnes en emploi n'ayant aucun niveau d'éducation sont des indépendants (82%) et 63,3% respectivement 27,4% des personnes en emploi ayant atteint le niveau supérieur sont des salarié secteur formel respectivement du secteur informel. Ceux ayant le niveau secondaire, n'ont pas une préférence particulière entre salarié du formel, de l'informel et indépendant.

Quant au statut migratoire, plus de la moitié (55,8%) des personnes en emploi ayant effectué une migration sont indépendants. Suivi de 21,5% et 16,5% de salariés dans l'emploi informel et formel, respectivement.

En analysant cette structure selon la résidence, on observe que, dans le SAB, 46% des individus de 15 ans et plus en emploi sont des salarié (formel et informel) et 46% des indépendants. Cependant, parmi les salariés, les emplois informels sont plus importants, représentant 26,9% contre 19,3% de salariés formels. Dans les autres zones urbaines et rurales, les personnes employées ayant le statut d'indépendant sont bien entendu plus importantes, atteignant respectivement 65,7% et 75,9%. En effet, dans d'autres zones urbaines et rurales, il y a un faible développement des infrastructures économiques et, par conséquent, une offre d'emploi faible.

Tableau 1 : Caractéristiques des individus de 15 ans et plus selon le statut dans l'emploi

Caractéristiques sociodémographiques des individus	Statut dans l'emploi				Total
	Emploi salarié formel	Emploi salarié informel	Indépendants	Aides familiaux et assimilés	
Sexe					
Homme	15,9	25,4	48,3	10,4	100,0
Femme	5,1	9,5	80,1	5,3	100,0
Groupe d'âges					
15 - 24 ans	3,3	23,7	54,9	18,2	100,0
25 - 34 ans	8,9	23,5	60,6	7,0	100,0
35 - 64 ans	13,8	14,4	65,9	6,0	100,0
65 ans et plus	14,2	10,8	64,7	10,3	100,0
Niveau d'instruction					
Aucun	1,9	8,4	82,0	7,7	100,0
Primaire	6,9	21,9	61,9	9,3	100,0
Secondaire	30,8	30,2	31,8	7,2	100,0
Supérieur	63,3	27,4	6,1	3,2	100,0
Statut migratoire					
Non migrant	9,4	17,2	64,7	8,7	100,0
Migrant	16,8	21,5	55,8	5,9	100,0
Milieu de résidence					
SAB	19,3	26,9	46,3	7,5	100,0
Autres urbains	9,1	19,4	65,7	5,8	100,0
Rural	4,5	10,1	75,9	9,5	100,0
Guinée Bissau	11,0	18,1	62,8	8,1	100,0

Source : INE, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Les données sur les caractéristiques d'emploi actuelles et antérieures par statut d'emploi (tableau 2) par secteur d'activité montrent que 80,0% et 70,8% de l'emploi dans le secteur privé agricole et non agricole sont concentrés dans le statut d'emploi indépendant, respectivement. Les actifs âgés de 15 ans et plus employés dans le secteur privé non agricole sont également des salariés du secteur informel. Un peu plus de la moitié des salariés du secteur des ménages et assimilés (54,4%) ont une préférence

dans le choix du statut d'emploi lié à l'aide familiale et assimilée et 45,6% accèdent au statut d'indépendant.

En analysant la caractéristique du groupe socio-économique salarial du secteur public par sexe, on observe qu'une partie des individus ayant un emploi dans le secteur public ont migré vers l'emploi salarié informel et l'emploi à compte propre tant au niveau des hommes que des femmes. En effet, on note que 48,3% (34,6%, 13,2% et 0,5%) des femmes ayant un emploi antérieur dans le secteur public sont employées hors de ce secteur respectivement 38,7% (32,2%, 5,3% et 1,2%) chez les hommes. 13,2% respectivement 5,3% des femmes respectivement des hommes se sont retrouvés comme des indépendants.

Environ un quart des hommes travaillant comme salariés dans le secteur privé s'est reconverti comme indépendant contre 38,7% chez les femmes. Quel que soit le sexe, plus de 80% des personnes ayant un emploi antérieur d'indépendant sont demeurés dans le même statut.

Les résultats montrent que 50% des hommes au chômage ou inactif dans leur statut antérieur a eu un emploi comme indépendant et 24,4% comme salarié informel. Pour les femmes, c'est 80% qui se sont converties en indépendantes.

Tableau 2 : Caractéristiques de l'emploi actuel et antérieur selon le statut dans l'emploi

Caractéristiques de l'emploi actuel et antérieur	Statut dans l'emploi				
	Emploi salarié formel	Emploi salarié informel	Indépendants	Aides familiaux et assimilés	Total
Secteur d'activité					
Public	87,1	11,9		1,0	100,0
Privé non agricole	,8	22,2	70,8	6,3	100,0
Privé agricole		7,7	80,0	12,3	100,0
Ménage		45,6		54,4	100,0
Groupes socioéconomiques dans l'emploi antérieur					
Salarié du secteur public					
Homme	61,3	32,2	5,3	1,2	100,0
Femme	51,7	34,6	13,2	,5	100,0
Total	59,3	32,7	6,9	1,1	100,0
Salarié du secteur privé					
Homme	16,2	52,6	24,4	6,8	100,0
Femme	3,9	48,5	38,7	8,9	100,0
Total	12,3	51,3	28,9	7,4	100,0
Indépendant du secteur non agricole					
Homme	6,4	7,4	83,9	2,3	100,0
Femme	2,7	1,7	90,4	5,2	100,0
Total	4,2	4,0	87,8	4,0	100,0
Indépendant du secteur agricole					
Homme	8,5	17,3	67,8	6,4	100,0
Femme	2,0	,5	97,5		100,0
Total	4,9	8,2	84,0	2,9	100,0
Aide familial et actif assimilé					
Homme	8,8	24,2	52,0	15,0	100,0
Femme	1,7	9,9	75,6	12,9	100,0
Total	5,8	18,1	62,1	14,1	100,0
Chômeur ou inactif					
Homme	14,6	24,4	49,6	11,4	100,0
Femme	5,0	8,5	81,5	5,0	100,0
Total	10,1	17,1	64,4	8,5	100,0
Raison du départ de l'emploi antérieur					
Départ involontaire d'un emploi salarié	25,8	44,1	23,5	6,5	100,0
Départ involontaire d'un emploi non salarié	1,4	13,3	73,4	11,9	100,0
Départ volontaire d'un emploi salarié	32,7	44,5	18,8	4,1	100,0
Départ volontaire d'un emploi non salarié	6,2	8,2	79,6	6,0	100,0

Source : INE, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Les données du tableau 3 ci-dessous, concernant le revenu moyen d'activité selon les groupes socio-économiques dans l'emploi actuel et précédent, montrent que le revenu moyen des salariés en

emploi formel est 103.086 francs CFA et de 76.204 francs CFA pour les salariés en emploi informel. Les personnes en emploi indépendant ont un revenu moyen de 89.180fcfa soit un revenu supérieur à celui des salariés en emploi informel. Les personnes travaillant comme salariés dans leur emploi antérieur ont vu leur revenu moyen baissé lorsqu'elles ont migré vers un emploi indépendant. D'une rémunération moyenne de 80.073 francs CFA pour les indépendants dans leur emploi antérieur, elles passent à 61.477 francs CFA en moyenne dans un emploi indépendant.

Tableau 3 : Revenu moyen de l'activité selon les groupes socioéconomiques dans l'emploi actuel et antérieur par statut dans l'emploi

Groupes socioéconomiques dans l'emploi	Statut dans l'emploi				Total
	Emploi salarié formel	Emploi salarié informel	Indépendants	Aides familiaux et assimilés	
Groupes socioéconomiques dans l'emploi actuel					
Dépendants salariés	97.970,7	82.039,8			90.193,6
Indépendants			87.016,5		87.016,5
Aides familiaux et assimilés				55.559,3	55.559,3
Total	97.970,7	82.039,8	87.016,5	55.559,3	87.251,1
Groupes socioéconomiques dans l'emploi antérieur					
Dépendants salariés	88.394,8	80.802,9	61.476,9	(66 037,3)	80.072,9
Indépendants	(*)	(72 418,7)	97.734,1	(*)	93.733,3
Aides familiaux et assimilés	(*)	(61 991,0)	79.801,4	28.727,9	94.354,5
Total	103.085,6	76.204,4	89.179,8	57.877,9	87.621,4

Source : INE, ERI-ESI 2018 et nos calculs

() Chiffres basés sur 25-49 cas non pondérés

(*) Chiffres basés sur moins de 25 cas non pondérés

3.2. Déterminants de choix du segment sur le marché du travail

Les résultats du modèle économétrique d'analyse des déterminants du choix du segment de travail sont présentés dans le tableau 4 obtenus à partir de l'estimation du modèle logistique multinomial. Le tableau présente les variables explicatives et le ratio de risque relatif ainsi que la significativité des variables. L'ajustement global du modèle mesuré par le pseudo R2 est de 0,60 et significatif au seuil de 1%, ce qui représente un très bon ajustement. Le sexe de l'individu a un effet significatif sur le choix du segment de travail. Il est significatif au seuil de 1% pour les trois segments à savoir « emploi salarié formel », « emploi salarié informel » et « aides familiaux et assimilés ». Les femmes ont 79% moins de chance d'avoir un emploi salarié formel que d'être des indépendantes comparativement aux hommes. Dans le segment « emploi salarié informel », on note que les femmes ont 75,5% moins de chance d'y travailler que d'être des indépendantes.

En ce qui concerne l'âge, la probabilité d'être en emploi salarié formel augmente avec l'âge en référence d'être un indépendant. Ce fait est dû au fait que les personnes âgées ont plus d'expérience professionnelle que les jeunes.

L'éducation a un effet signification sur la probabilité de choisir un emploi salarié formel et un emploi salarié informel en comparativement aux indépendants. Plus le niveau d'éducation augmente plus les individus ont la chance d'occuper un emploi salarié formel ou informel en référence à un emploi indépendant par rapport à ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction. Cela dénote du manque d'entrepreneuriat au sein des personnes ayant un niveau d'instruction élevé en Guinée-Bissau.

Plus le niveau de rémunération augmente plus la probabilité d'être en emploi salarié formel augmente en référence au travail indépendant. Par contre, les personnes ayant une rémunération comprise entre 100.000 francs CFA et 232.000 francs CFA ont 60% moins de chance de travailler comme salarié informel que d'être un indépendant. Ainsi au-delà une rémunération l'individu opte pour un travail à son propre compte que d'être un salarié informel. En effet, l'emploi informel étant précaire l'individu préfère mieux mettre à profit ses expériences en devenant indépendant. Au-delà de 100.000 francs CFA, la probabilité de demeurer dans l'emploi salarié formel baisse en référence aux indépendant.

Les individus ayant plus de 10 années d'expériences dans l'emploi ont environ 10% moins de chance de rester dans l'emploi salarié formel que d'être indépendant en référence à ceux ayant moins de 5 années d'expériences. Par ailleurs, les personnes en emploi ayant 5 à 10 années d'expériences

professionnelles ont 17% plus de chance d'être des salariés en emploi formel que d'être des indépendants. Les individus ayant plus de 15 années d'expériences ont moins de chance de rester dans l'emploi salarié informel. En effet, les personnes ayant 15 – 24 ans (respectivement plus de 25 ans) d'expériences ont 45% (respectivement 75%) moins de chance d'être dans un emploi salarié informel que d'être des indépendants. Ainsi, avec l'expérience acquise les travailleurs en Guinée-Bissau ont plus tendance à se retrouver comme indépendants que salariés. En effet, ils ont le temps de tisser des liens pour leur relation future ou d'épargner suffisamment pour se mettre à leur propre compte.

Tableau 4: Estimation du modèle logit multinomial.

Variables explicatives	Segments du marché du travail (Réf, Indépendants)					
	Emploi salarié formel		Emploi salarié informel		Aides familiaux et assimilés	
	RRR	Std, Err,	RRR	Std, Err,	RRR	Std, Err,
Sexe (Réf, Masculin)						
Féminin	0,213***	0,047	0,245***	0,048	0,068***	0,031
Groupes d'âges (Réf, 15 - 24 ans)						
25 - 34 ans	5,023***	2,73	1,476	0,435	0,531	0,247
35 - 44 ans	5,722***	3,278	1,356	0,463	0,59	0,35
45 - 54 ans	16,402***	9,954	1,321	0,545	0,92	0,675
55 - 64 ans	18,039***	11,748	2,098	1,014	0	0
65 ans et plus	22,357***	18,088	0,774	0,717	0	0
Niveau d'instruction (Réf, Aucun)						
Primaire	1,852**	0,535	2,742***	0,701	1,544	0,709
Secondaire	16,091***	5,061	4,868***	1,459	0,824	0,506
Supérieur	252,979***	174,805	50,131***	35,211	18,961***	19,855
Situation matrimoniale (Réf, Célibataire)						
Marié	0,472***	0,123	0,443***	0,101	0,248	0,114
Divorcé/veuf	1,094	0,475	1,022	0,427	0,365	0,421
Profil migratoire (Réf, Non migrant)						
Migration interne	1,316	0,319	0,914	0,205	0,634	0,305
Migration internationale	0,382	0,357	1,356	0,843	0,985	1,221
Milieu de résidence (Réf, SAB)						
Autres urbains	2,379**	1,224	2,668**	1,165	2,376	2,038
Rural	0,561	0,288	0,561	0,24	0,818	0,648
Région (Réf, SAB)						
Tombali	0,197**	0,138	0,191***	0,113	0,171	0,179
Quinara	0,794	0,466	0,87	0,419	1,085	0,925
Oio	0,655	0,438	0,236**	0,161	0,212	0,269
Biombo	0,592	0,337	0,528	0,254	0,577	0,505
Bolama Bijagos	0,795	0,567	0,272*	0,21	0,79	0,86
Bafata	0,389	0,249	0,178***	0,104	0,296	0,285
Gabu	1,15	0,757	0,694	0,4	0	0
Cacheu	1	(omitted)	1	(omitted)	1	(omitted)
Quintile de niveau de vie (Réf, Le plus pauvre)						
Second	0,969	0,351	1,207	0,367	0,908	0,508
Moyen	1,713	0,614	1,32	0,418	0,825	0,494
Quatrième	1,256	0,434	1,515	0,458	1,028	0,594
Le plus riche	0,801	0,281	0,883	0,275	0,827	0,471
Revenu de l'activité (Réf, Moins de 25000)						
25000 - 48800	2,945***	0,998	1,508*	0,364	0,794	0,366
48800 - 100000	4,976***	1,688	1,327	0,35	1,722	0,802
100000 - 232000	2,024**	0,732	0,415***	0,132	0,516	0,297
232000 et plus	2,057	0,992	1,518	0,567	0	0
ND	0	0	0	0	0	0
Durée dans l'emploi actuel (Réf, Moins de 5 ans)						
5 - 9 ans	1,1717***	0,317	0,842	0,2027	0,748	0,3429
10 - 14 ans	0,8904***	0,3229	0,7348	0,2537	0,9713	0,5639
15 - 24 ans	0,8799**	0,2836	0,5506*	0,1821	0,3899	0,3218
Plus de 25 ans	1,5491	0,6076	0,2497**	0,1406	0,5564	0,65
Groupes socioéconomiques de l'emploi antérieur (Réf, Salarié du secteur public)						
Salarié du secteur privé	0,061***	0,043	0,497	0,343	1,40E+08	2,90E+12
Indépendant du secteur non agricole	0,026***	0,02	0,048***	0,039	7,40E+07	1,50E+12
Indépendant du secteur agricole	0,030***	0,027	0,084***	0,076	1,00E+08	2,10E+12
Aide familial et actif assimilé	0,084***	0,064	0,245**	0,179	1,60E+08	3,30E+12
Chômeur ou inactif	0,099***	0,061	0,219**	0,142	1,10E+08	2,20E+12
Constance	0,217	0,205	2,347	1,867	0	0

Source : INE, ERI-ESI 2018 et nos calculs

*** Significatif au seuil de 1% LR chi2(119) 2998,41

** Significatif au seuil de 5%

Prob > chi2 0,000 Log likelihood -984,11033

* Significatif au seuil de 10%

Pseudo R2 0,6037

Conclusion

Cette étude était consacrée à l'analyse des déterminants du choix du statut d'emploi sur le marché du travail en Guinée-Bissau. De cette analyse, il ressort que la facilité de choix du statut d'emploi salarié formel en Guinée-Bissau dépend largement des caractéristiques du travailleur, du sexe de l'individu, de son niveau d'instruction, du revenu de ses activités et du nombre d'années d'expériences qu'il a déjà passé dans l'emploi.

Les résultats montrent que les femmes sont également désavantagées en termes d'accès au segment de l'emploi salarié, qu'il soit formel ou informel et plus le niveau d'instruction augmente plus est la probabilité d'occuper un emploi salarié.

Concernant le revenu de l'activité, plus il augmente et plus l'individu a la chance de demeurer en emploi salarié formel. Par contre, au niveau des personnes en emploi salarié informel au-delà d'un seuil de revenu d'activité l'individu a moins de chance de demeurer dans ce statut.

Avec plus 10 années d'expériences, la probabilité pour un salarié formel ou informel de demeurer dans ce statut que d'être un indépendant baisse. Ainsi, au-delà de 25 ans d'expériences le salarié en emploi informel a 75% moins de chance de rester dans ce statut que d'être un indépendant.

Bibliographie

- Característica e determinantes do emprego informal feminina em Argélia. Caso de Wilaya de Bejaia, Hassiba Gherbi, 2014/2 ;
- Rafael Mesquita Pereira* Maria Cristina Galvão** Henrique dos Santos Maxir***, 2018. * Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Rio Grande-RS, Brasil (rafaelmesquita@furg.br; <http://orcid.org/0000-0002-6080-0208>)
- Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne Éditeurs scientifiques Philippe DE VREYER, François ROUBAUD, Marseille, 2013 ;
- Participation des femmes sur le marché du travail : une étude comparative sur le Cameroun et le Mali, 2011 – 2012. Rédigé par Franck Arnel MBA EYENE Elève Ingénieur Statisticien Economiste Sous la direction de Madior FALL Expert en Statistiques sociales d'AFRISTAT ;
- Detrminação dos segmentos do mercado prioritários: Uma metodologia para destinos turísticos, Abril de 2005. Paulo Águas, Doutorado em Gestão Especialidade em Marketing. Orientadores: Prof. Doutor Paulo Rita Prof. Doutor Jorge Costa ;
- A segmentação do Mercado de trabalho em Lisboa: uma perspectiva geracional através de trajetórias de integração profissional, de 1986 a 2016;
- Les déterminants du choix de l'emploi informel dans un marché du travail segmenté dans les pays en développement : cas du Cameroun;
- L'accès à l'emploi dans le secteur moderne. Philippe BOCQUIER et Thomas LEGRAND ;
- Relatório do Inquérito Regional Integrado sobre Emprego e Sector Informal (ERI-ESI) Guiné-Bissau, 2017-2018.
- Arias, O., et Khamis, M. (2008). Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach. IZA Discussion Paper, 3916.
- Chen, Y., Démurger S., et Fournier M. (2007). Différentiels salariaux, segmentation et discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail chinois. Working Papers 07-13, GATE,UMR 5824 du CNRS version 2.
- Cogneau, D. (2001). Formation du revenu, segmentation et discrimination sur le marché du travail d'une ville en développement : Antananarivo fin de siècle. Document de travail dial / unité de recherche cipre.
- Huber, P., et Rahimov, U. (2017). The Self-Selection of Workers to the Formal and Informal in Transition Economies: Evidence from Tajikistan. Finance a úvěr-Czech Journal of Economics and Finance, 2(67).
- Lagarde, S., Maurin, É., Torelli, C., & Jessua, C. (1996). Flux d'emplois et flux de main-d'oeuvre en France : une étude de la période 1987-1992. Revue Économique, 47(3) : 633-642.
- Ulysea, G. (2010). Regulation of entry, labor market institutions and the informal sector. Journal of Development Economics, 91, 87–99.
- Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. World development, 32(7), 1159-1178.
- Faustine, K. N., Roger, T. N. et Jean Aristide B. E. (xxxx). Les déterminants du choix de l'emploi informel dans un marché du travail segmenté dans les pays en développement : cas du Cameroun, 33 pages.
- Guillaume D. et Valentine H. (2004). les déterminants du choix d'occupation en Colombie : une analyse empirique. Cahiers de la Maison des Sciences Economiques, Université Panthéon-Sorbonne (Paris 1), 23 pages.

Déterminants du revenu du travail dans l'agriculture

Institut National de la Statistiques et de la Démographie, Bénin

Résumé : Cette étude vise à déterminer les facteurs qui influent sur le revenu du travail dans l'agriculture au Bénin en exploitant les données de l'enquête ERI-ESI 2018 collectées par l'INStAD. Dans cette perspective, la méthodologie a couplé l'analyse descriptive avec des régressions Tobit du logarithme du revenu sur des variables explicatives. A la lumière des résultats, il ressort que le sexe, la situation matrimoniale et le nombre d'heures de travail par semaine sont les caractéristiques individuelles qui influencent positivement et de façon significative le revenu du travail dans l'agriculture. Il en est ainsi aussi de la taille de l'entreprise ou de l'exploitation. Avec l'âge, on obtient un effet faible de cycle de vie. Cependant, le revenu du travail dans l'agriculture croît jusqu'à 66 ans et diminue par la suite. En revanche, les résultats de nos estimations ont révélé l'existence d'une relation négative avec la taille du ménage.

Mots clés : Revenu du travail- Agriculture- Exploitation- Régression Tobit.

Abstract : This study aims to determine the factors that influence labor income in agriculture in Benin by exploiting data from the 2018 ERI-ESI survey collected by INStAD. To this end, the methodology coupled descriptive analysis with Tobit regressions of log income on explanatory variables. The results show that gender, marital status and the number of hours worked per week are the individual characteristics that significantly and positively influence labor income in agriculture. This is also true for the size of the enterprise or farm. With age, a weak life-cycle effect is obtained. However, labor income in agriculture increases until age 66 and decreases thereafter. In contrast, our estimation results revealed a negative relationship with household size.

Keywords: Labor income- Agriculture- Farming- Tobit Regression.

Introduction

Le Bénin entre dans une ère nouvelle de croissance à travers les récentes réformes institutionnelles et économiques. Entre 2017 et 2019, le taux de croissance du PIB réel était de 6,4% à la veille de survenance de la pandémie de la COVID-19 (INStAD, 2020). Le pays reste caractérisé par des défis majeurs relatifs à un taux de pauvreté monétaire de 38,5% (INStAD, EHCVM, 2019), des inégalités socioprofessionnelles persistantes au détriment des femmes, une insécurité alimentaire touchant 15% des populations rurales et 21% des ménages agricoles, un chômage constant (2,7%) doublé d'un niveau élevé de sous-emploi (72%) qui touche en majorité les jeunes. En Afrique subsaharienne, l'agriculture est le socle de l'économie et la principale source de revenu des populations en raison de sa contribution au PIB et de la part de la population qu'elle mobilise (Biaou D. et al, 2016). En raison de l'essor démographique, son abaissement pour une agriculture et un développement durable constitue l'une des préoccupations majeures (Topanou et al., 2015). Dans la perspective d'une transformation structurelle de l'économie, le Gouvernement du Bénin a retenu quatre (4) principaux domaines de concentration parmi lesquels figure l'agriculture au premier rang et ce, pour dynamiser l'économie. C'est alors qu'il affiche l'intention de faire du secteur agricole le principal levier de développement économique, de création de richesses et d'emplois au Bénin. Sur le plan national, elle représente en moyenne 36% du PIB et emploie plus de 70% de la population active puis alimente une bonne partie des activités du secteur tertiaire (PNUD, 2015). Compte tenu de la place prépondérante de l'agriculture, l'analyse des facteurs influençant le revenu du travail de ceux qui s'y consacre permettra de définir des politiques allant dans le sens de la réduction de la pauvreté. Quels sont alors les facteurs cruciaux auxquels peuvent être attribué le niveau du revenu du travail dans l'agriculture au Bénin ? La présente étude a pour objectif générale de répondre à cette question.

Le reste de cet article comprend quatre parties. La section suivante est destinée à la présentation de la revue de la littérature. La section 3 aborde la méthodologie utilisée et la section 4 présente les résultats obtenus. La conclusion et les recommandations de politiques sont présentées dans la dernière section.

1. Revue de la littérature

Les travaux de Ali Ferjani et al. (2007) ont porté sur le revenu du travail dans l'agriculture. En effet, utilisant les données comptables de 3000 exploitations agricoles en Suisse, ils identifient les facteurs sociaux, structurels et financiers pouvant influencer le revenu du travail dans l'agriculture. Les résultats indiquent que les grandes exploitations agricoles réalisent un revenu du travail par unité de main d'œuvre familiale plus élevé que les petites, et ceci grâce aux économies d'échelle et à une meilleure utilisation des inputs. Le reste des travaux sur le revenu en Afrique et dans le monde se sont basés sur la thématique des déterminants du revenu agricole mais en considérant aussi les exploitations agricoles comme unité d'analyse. Le secteur informel est une composante principale de la plupart des économies subsahariennes, avec une part au PIB qui s'échelonne entre 25% et 65%, et une proportion de l'emploi agricole se situant entre 30% et 90%. Dans la littérature, il existe de nombreux facteurs qui affectent le niveau du revenu dans le secteur informel. Au nombre desdits facteurs, on retrouve : le type d'activité, le niveau d'éducation, le sexe, la taille de la main d'œuvre, l'ancienneté et le lieu d'implantation de l'entreprise.

Nombreux sont les travaux qui ont conclu à la prédominance des femmes dans le secteur informel dans les pays en développement (Ghana, Inde, Afrique du Sud, Costa Rica, Égypte et Salvador) mais malencontreusement, elles gagnent beaucoup moins que les hommes (Chingono, 2012 ; Chen et al., 2005 ; Sethuraman, 1998). De même, ces auteurs trouvent que les activités informelles dominées par les hommes sont plus rémunérées que celles dominées par les femmes. Dans ce même ordre d'idée, ils constatent que les profits sont attractifs dans la catégorie des employeurs (entrepreneurs) et cette catégorie dominée par les hommes. Faibles sont les revenus dans la catégorie des travailleurs à domicile qui est une activité beaucoup plus exercée par les femmes.

Une étude réalisée au Kenya révèle que plus les entreprises sont âgées, plus grande est leur chance de s'essouffler pour rejoindre l'informel (Bigsten et al., 2004 ; Gurtoo & Williams, 2009). Ce travail, montre la taille de l'entreprise comme un facteur déterminant du revenu au sein de l'échantillon des bidonvilles sélectionnées. Les résultats des études de Barr (1998) au Ghana et l'étude de Jeong (2019) portant sur amish de l'Illinois, aux États-Unis, indiquent que le réseau social influe positivement sur le revenu. Ainsi, les opérateurs ayant des réseaux plus larges (allant de la famille aux affiliations tribales et religieux) ont une plus forte probabilité d'avoir un revenu élevé. Plusieurs auteurs comme Al Mamun et al. (2016), Cornwell, Laumann & Schumm (2008) sont d'avis avec l'idée selon laquelle les réseaux sociaux diversifiés concourent à la hausse de revenus de même qu'à la réussite de l'entreprise.

Dans une étude réalisée en 2019 au Ghana, Zogli et al., indiquent que le nombre d'employés s'est révélé comme le facteur principal influençant le revenu dans le secteur informel. Ces mêmes auteurs trouvent que l'éducation a un impact positif et significatif sur les revenus dans les bidonvilles. L'étude de Chingono (2012) dans le secteur informel du Lesotho, confirme ce résultat.

En revanche, ces résultats sur l'éducation contredisent ceux du rapport de la Banque mondiale (2012) qui affirme que la rentabilité (en termes de revenus) des compétences est faible dans le secteur informel des pays en développement.

Le point des méthodes d'analyse utilisées montre que différentes méthodes d'analyse sont mises en œuvre par les chercheurs pour l'estimation des déterminants du revenu ou des dépenses. En effet, il faut souligner que Zogli et al ont utilisé la méthode des Moindres Carrées Ordinaires (MCO). Par contre le modèle Tobit fut utilisé par Crépin N. (2005) pour l'estimation des déterminants des dépenses de santé des ménages pauvres au Cameroun.

2. Données et méthodologie

2.1. Données

Les données utilisées proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur informel (ERI-ESI) réalisée par l'INStAD en 2018. L'échantillon de l'enquête, composé de 10200 ménages est représentatif au niveau national, au niveau des 12 départements et des milieux urbain et rural. C'est un échantillon aréolaire obtenu par tirage aléatoire stratifié à deux degrés. Au premier degré, des zones de dénombrement (ZD) ont été tirées selon la probabilité proportionnelle à la taille (nombre de ménage) dans les 23 strates définies. La base de sondage ayant permis le tirage des ZD est celle du troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH) de 2013. Au total 680 ZD ont été tirées dont 320 en milieu urbain et 360 en milieu rural. Au deuxième degré, 15 ménages ont été tirés dans chaque ZD échantillon soit au total 10200 ménages dont 4800 en milieu urbain et 5400 en milieu rural.

Quatre (4) principaux questionnaires ont servi à la collecte des données : (i) un questionnaire ménage qui a servi à recueillir des informations sur tous les membres du ménage, les caractéristiques du ménage et de l'habitation ; (ii) un questionnaire emploi administré dans chaque ménage à tous les individus âgés de 10 ans et plus ; (iii) un module gouvernance, paix et sécurité greffé au questionnaire emploi et administré aux individus de 18 ans et plus dans tous les ménages ; et (iv) un questionnaire secteur informel administré aux chefs d'unités de production informelles (UPI) non agricoles identifiés pendant l'administration du questionnaire emploi.

Nous utilisons dans le cadre de ce travail les données recueillies auprès des individus. Seuls ceux âgés d'au moins quinze ans et ayant leur activité principale ou une activité secondaire dans l'agriculture sont pris en compte dans le cadre de la présente étude.

2.2 Méthodologie

La présente étude se déroulera en deux phases. Une phase exploratoire qui passe par l'implémentation d'une Analyse des Composantes Multiples (ACM). Elle vise à identifier les variables qui sont liées avec le revenu du travail. La deuxième phase consistera à faire l'analyse explicative des déterminants du revenu du travail dans l'agriculture.

L'Analyse des Composantes Multiples (ACM)

L'ACM est une technique d'analyse des données multidimensionnelle. Elle a été implémentée pour la recherche des groupes homogènes en fonction des caractéristiques des travailleurs dans l'agriculture et l'étude de la relation entre le revenu du travail dans l'agriculture à travers une analyse graphique entre le revenu et les variables retenues.

Le dictionnaire des variables introduites dans l'ACM se présente ainsi qu'il suit :

Tableau 19: Modalités des variables

Caractéristiques		Modalités
Caractéristiques individuelles		
Sexe		
Homme	=	1
Femme	=	2
Age		
15 à 24 ans	=	1
25 à 34 ans	=	2
35 ans et plus	=	3
Niveau d'éducation		
Aucun	=	1
Primaire	=	2
Secondaire	=	3
Supérieur	=	4
Ancienneté du travailleur dans l'emploi actuel		
Moins de 2 ans	=	1
2 à 4 ans	=	2
5 à 10 ans	=	3
Nombre d'heures consacrés à l'emploi dans la semaine		
0 à 24 h	=	1
25 à 40 h	=	2
Plus de 40 h	=	3
Statut de l'emploi		
Permanent régulier	=	1
Permanent saisonnier	=	2
Occasionnel	=	3
Association		
Oui	=	1
Non	=	2
Caractéristiques du ménage et milieu géographique		
Milieu de résidence étendue		
Cotonou	=	1
Autres urbains	=	2
Rural	=	3
Taille du ménage		
Une personne	=	1
2 à 3 personnes	=	2
4 à 5 personnes	=	3
6 à 8 personnes	=	4
9 personnes et plus	=	5
Caractéristiques de l'exploitation ou de l'entreprise		
Nombre de travailleur au sein de l'entreprise		
Une personne	=	1
2 à 3 personnes	=	2
4 à 9 personnes	=	3
Type de l'entreprise		
Entreprise publique ou privée	=	1
Exploitation agricole	=	2

Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Justification du choix du modèle

Le modèle Tobit simple, utilisé par Adesina et Baidu-Forson (1995), Baidu-Forson (1999) est surtout adéquat lorsque l'adoption prend en compte l'intensité d'adoption. Dans le cas de cette étude, l'adoption est réalisée dès qu'une personne travaillant dans le secteur de l'agriculture accepte le revenu (salaire) qui lui est proposé. Ceci conduit à un problème de troncature. Le modèle Tobit est donc approprié pour l'étude afin de résoudre le problème de la troncature. L'intérêt du modèle Tobit par rapport à un modèle linéaire simple se trouve à deux niveaux : (i) les estimateurs du Tobit sont non biaisés et (ii) les effets marginaux dépendent des caractéristiques individuelles.

Spécification du modèle

Soit R_i le revenu du travail de l'individu i dans l'agriculture. Pour un certain nombre d'individus, on n'observe pas de revenu de travail dans l'agriculture, par contre pour d'autres on a :

$$R_i > 0$$

Soit X_i le vecteur des caractéristiques de l'individu i ; R_i est fonction de X_i tel que :

$$\log(R_i) = \alpha X_i + u_i$$

La variable y_i observée se définit de la façon suivante:

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } r_i < \theta_i \\ r_i & \text{si } r_i \geq \theta_i \end{cases}$$

Avec θ_i le salaire de réservation de l'individu i et $r_i = \log[R_i]$.

Sous l'hypothèse de la normalité des erreurs u_i ; l'effet marginal de X_i est donnée par :

$$\frac{\partial y_i}{\partial x_i} = \hat{a} \varphi \left[\frac{X_i' \hat{a}}{\hat{\sigma}} \right]$$

$\hat{\sigma}$ étant l'écart-type du résidu μ_i , \hat{a} l'estimateur des MCO du paramètre a et φ la fonction de densité de la loi normale centrée réduite $N(0,1)$.

La liste des variables devant intervenir dans notre analyse comporte des variables quantitatives et des variables qualitatives. Un premier temps, il sera présenté ces variables ainsi que leurs caractéristiques. Par ailleurs, l'équation économétrique ainsi que l'interprétation des résultats dépendent de la spécification du modèle qui dépend lui-même de la nature des variables.

La variable endogène et variables explicatives du modèle

Comme nous l'avons annoncé précédemment, cette étude cherche à quantifier les effets des facteurs susceptibles d'influer sur le revenu du travail dans l'agriculture afin de canaliser les politiques adéquates. La variable d'intérêt est le revenu du travail dans l'agriculture déclaré par les enquêtés.

Le SMIG étant de 40 000F par mois au Bénin, le niveau de troncature (θ) = 2/5 du salaire mensuel soit 16000 F.

Compte tenu des résultats de l'analyse descriptive (l'ACM) et des données disponibles, nous allons retenir à priori des variables supposées expliquer les déterminants du revenu du travail dans l'agriculture. Ces variables comprennent les caractéristiques individuelles, les caractéristiques du ménage et celles liées au milieu géographique et les caractéristiques de l'exploitant agricole ou de l'entreprise.

La liste des variables identifiées se présente comme il suit :

Caractéristiques individuelles : sexe, âge, la situation matrimoniale, le nombre d'année d'étude, nombre d'heures de travail, statut du travail, l'appartenance à une association, à une coopérative ou un autre groupement à base communautaire et l'ancienneté du travailleur ;

Caractéristiques du ménage et milieu géographique : la taille du ménage et le milieu de résidence ;

Caractéristiques de l'exploitation ou de l'entreprise : nombre de travailleur, et le type de l'entreprise ou de l'exploitation.

3. Résultats

3.1 Analyse descriptive et exploratoire

- **Analyse descriptive**

Les profils des individus sur lesquels porte cette étude sont résumés dans le tableau ci-dessous. Les résultats d'analyse révèlent que les individus de sexe masculin travaillant dans l'agriculture gagnent en moyenne 69 712F sachant que les femmes gagnent en moyenne 49 379F au bout d'un mois de travail. Il est important de rappeler que les femmes sont minoritaires dans l'échantillon d'étude. Les jeunes âgés de 25 à 34 ans sont majoritaires dans toutes les tranches de revenu et gagnent en moyenne un salaire de 66 750F soit environ deux tiers de plus que le SMIG³⁶ national. Par contre, les travailleurs les plus âgés sont les seuls à avoir un salaire médian supérieur au SMIG et les mieux payés. Ceci est le fruit des expériences. En effet les travailleurs ayant plus de dix ans d'ancienneté ont un salaire médian plus élevé (39 583F) que tous les autres groupes.

³⁶ Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) fixé à 40000FCFA par mois.

Il ressort du tableau 2 que les individus qui travaillent pendant plus de quarante heures par semaine ont un salaire mensuel plus élevé que les autres. Toutefois, il importe de souligner qu'il n'y a pas de grande différence entre les salaires moyen des travailleurs ayant travaillé pendant 24h au plus et ceux ayant fait plus de 40 heures de travail par semaine. L'on n'observe pas une grande différence de salaire moyen entre les travailleurs permanents et les occasionnels qui sont en faible nombre. Les travailleurs dans l'agriculture, membres d'une association ou coopérative gagnent en moyenne 6 000F de plus que ceux qui ne sont membres d'aucune association.

Le revenu moyen des travailleurs dans l'agriculture est croissant en fonction du nombre de travailleur au sein de l'entreprise ou de l'exploitation qui l'emploi.

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI
Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

Tableau 20 : Revenu moyen, médian et profils des travailleurs en fonction des déciles de revenu

Caractéristiques individuelles	Revenu		Fréquence en %										
	Revenu moyen	Revenu médian	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	Total
Sexe													
Homme	69 712	40 000	14,0	5,3	5,5	9,3	11,7	10,9	11,3	11,3	10,8	10,0	100
Femme	49 379	20 833	34,6	2,4	11,7	9,9	6,6	5,0	5,9	12,1	6,7	5,3	100
Age													
15 à 24 ans	42 494	20 833	43,3	2,1	3,0	11,6	6,8	6,2	3,0	14,8	5,7	3,7	100
25 à 34 ans	66 750	37 500	16,4	4,7	7,3	9,3	11,0	10,0	10,6	11,0	10,3	9,5	100
35 ans et plus	83 433	41 667	11,1	7,5	4,9	7,2	8,7	9,9	14,0	13,5	12,3	11,1	100
Niveau d'éducation													
Aucun	66 142	35 000	19,0	4,3	6,7	9,7	10,7	9,4	10,0	11,7	9,3	9,3	100
Primaire	62 323	34 167	15,6	7,6	8,8	8,8	10,3	9,0	11,4	11,7	9,5	7,2	100
Secondaire	62 002	40 000	17,1	5,4	4,5	6,8	8,8	15,6	11,9	9,5	13,0	7,5	100
Supérieur	100 550	72 917	2,9	0,0	5,0	3,6	9,1	0,0	3,4	9,6	44,8	21,8	100
Ancienneté du travailleur dans l'emploi actuel													
Moins de 2 ans	70 601	25 000	40,5	2,4	5,4	4,0	11,9	0,8	6,6	6,3	5,6	16,4	100
2 à 4 ans	68 381	22 917	39,6	3,7	3,0	8,2	7,9	6,3	5,8	10,8	6,2	8,6	100
5 à 10 ans	68 609	33 333	22,4	2,6	8,3	10,2	9,3	8,6	9,5	9,5	10,3	9,3	100
10 ans et plus	63 473	39 583,33	13,2	5,5	7,2	9,7	11,3	10,8	11,1	12,4	10,5	8,6	100
Nombre d'heures consacrés à l'emploi dans la semaine													
0 à 24 h	69 993	30 000	22,6	4,0	7,9	10,1	12,2	8,6	8,4	5,1	13,3	7,8	100
25 à 40h	51 949	29 167	28,7	5,1	5,5	6,2	10,6	9,4	9,5	13,3	6,3	5,3	100
Plus de 40h	70 165	40 000	13,1	4,6	7,2	10,8	10,2	9,8	10,7	12,0	10,7	10,9	100
Statut de l'emploi													
Permanent régulier	64 245	40 000	14,4	7,0	8,0	8,3	8,6	7,7	10,7	18,4	10,9	6,1	100
Permanent saisonnier	65 638	33 333	20,3	3,7	6,5	10,1	11,5	10,5	10,0	7,9	9,5	10,2	100
Occasionnel	63 276	58 750	22,9	0,0	2,8	2,0	10,0	4,6	5,3	36,9	7,4	8,3	100
Association													
Oui	70 915	41 667	9,3	5,2	8,8	10,4	9,6	5,3	17,2	13,6	11,1	9,4	100
Non	64 719	35 000	19,3	4,6	6,7	9,4	10,7	9,9	9,5	11,3	9,7	8,9	100
Caractéristiques du ménage et milieu géographique													
Milieu de résidence étendue													
Cotonou	196 002	60 000	0,0	0,0	0,0	0,0	17,0	19,4	18,7	23,5	0,0	21,4	100
Autres urbains	63 767	33 333	23,1	3,6	8,5	11,0	6,2	9,0	8,6	10,5	9,8	9,8	100
Rural	65 290	35 417	17,2	5,0	6,4	8,9	12,0	9,7	10,6	11,8	9,9	8,6	100
Taille du ménage													
Une personne	60 649	29 167	18,1	7,1	11,9	10,0	13,0	3,7	11,2	10,3	7,9	6,9	100
2 à 3 personnes	86 212	37 500	15,6	3,4	5,5	9,3	9,4	12,3	10,2	10,1	11,5	12,8	100
4 à 5 personnes	58 251	31 250	18,0	5,7	8,3	9,0	11,3	10,7	10,8	9,9	8,8	7,6	100
6 à 8 personnes	61 690	35 417	14,9	5,1	7,6	10,9	11,1	9,8	10,8	12,6	9,6	7,9	100

Les études thématiques à partir des données de l'ERI-ESI

Cahier 3 : Caractéristiques du marché du travail

	65 334	39 583	27,4	2,9	3,8	7,2	9,1	7,4	7,9	13,1	11,0	10,2	100
9 personnes et plus													
Caractéristiques de l'exploitation ou de l'entreprise													
Nombre de travailleur au sein de l'entreprise													
Une personne	49 043	33 333	16,0	6,8	8,9	9,3	13,0	8,0	13,3	13,9	6,8	4,0	100
2 à 3 personnes	63 236	33 333	20,3	4,3	6,2	10,7	10,1	10,3	8,5	10,5	10,0	9,1	100
4 à 9 personnes	115 017	47 917	16,8	1,8	6,3	3,6	7,4	7,9	10,6	11,5	14,8	19,3	100
Type de l'entreprise													
Entreprise publique ou privée	54 548	40 000	16,7	5,0	9,7	11,7	3,8	6,2	10,9	15,2	14,1	6,7	100
Exploitation agricole	66 003	35 417	18,7	4,6	6,7	9,3	11,1	9,8	10,0	11,2	9,5	9,1	100

Source : INStatD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

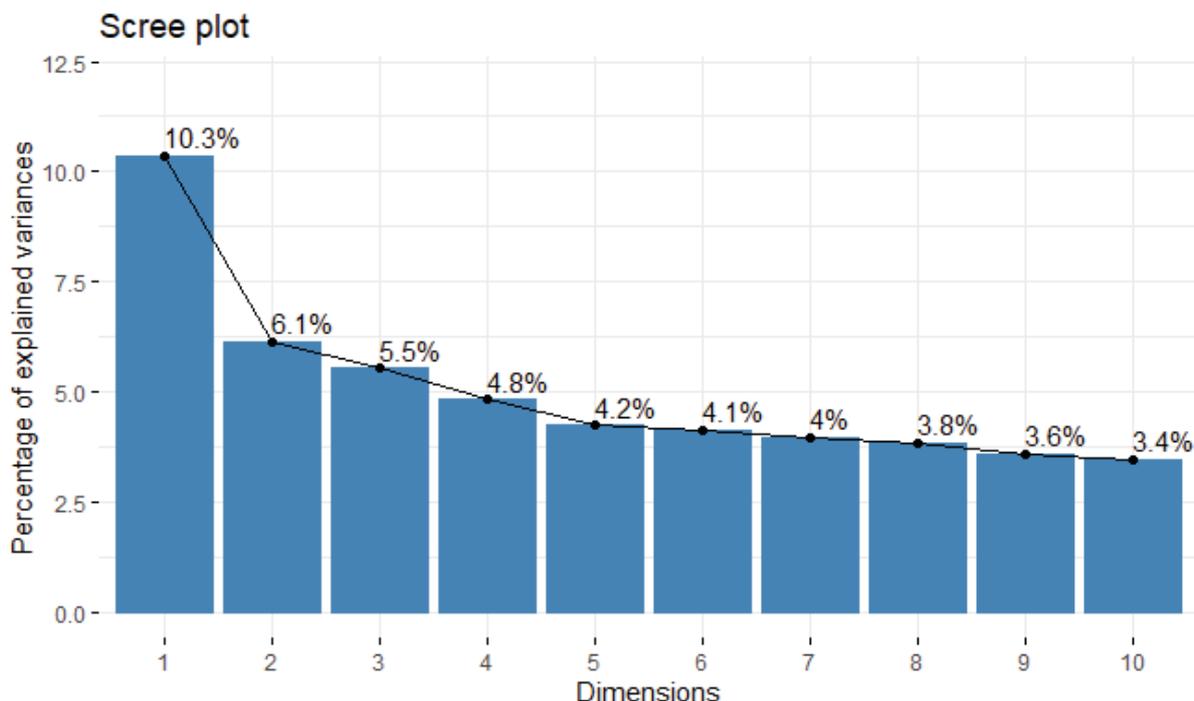
- **Analyse des Correspondances Multiples (ACM)**

Les objectifs de cette ACM sont d'identifier :

- un groupe de personnes ayant un profil similaire du point de vue revenu du travail dans le travail ;
- les associations entre les variables afin de procéder à l'élimination des variables qui ne sont pas associées avec le revenu du travail dans l'agriculture.

Les résultats de l'ACM ci-dessous ont été réalisés avec le logiciel R et implémentés avec les packages FactoMineR (pour l'analyse) et factoextra (pour la visualisation des données). Les variables quantitatives ont été regroupées afin de les transformer en des variables qualitatives nécessaires à notre ACM. Les données contiennent 1995 lignes (individus) et 13 colonnes (variables). La variable constituée par les déciles du revenu est une variable qualitative supplémentaire.

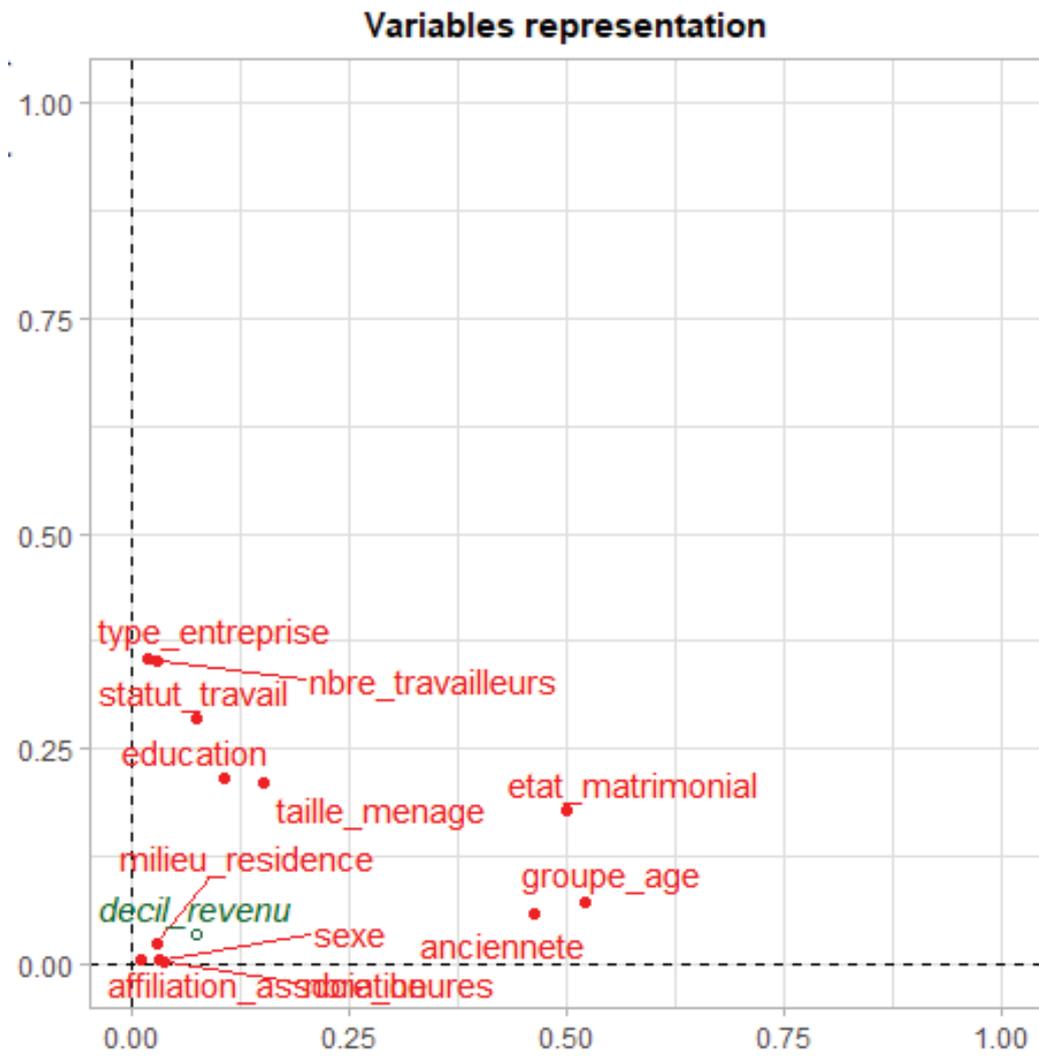
Figure 8: Pourcentage de variance expliquée



Source : INStad, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Le premier et deuxième axe expliquent respectivement 10,3% et 6,1% soit un total de 16,4% l'information relative au revenu mensuel du travail dans l'agriculture.

Figure 9 : Contribution des variables (actives) à la formation du premier du plan factoriel



Source : INStad, ERI-ESI 2018 et nos calculs

• **Analyse des résultats de la régression Tobit**

L'analyse des déterminants du revenu du travail dans l'agriculture est faite par l'estimation de trois modèles. Le premier modèle prend en compte les caractéristiques individuelles des travailleurs ; le deuxième est une extension du modèle 1 auquel sont ajoutées les caractéristiques du ménage et le milieu de résidence. Le troisième modèle est le modèle 2 étendu aux caractéristiques de l'exploitation ou de l'entreprise. Tous les 3 modèles sont globalement significatifs à la vue de la statistique F qui est de 0,000 pour chacun des trois modèles. L'ajout de caractéristiques du ménage et le milieu de résidence d'une part et des caractéristiques de l'exploitation ou de l'entreprise n'altèrent donc pas le modèle. De même, les coefficients des caractéristiques individuelles du modèle 1 sont demeurés presque constants en passant au modèle 2 puis au modèle 3.

Tableau 21: Résultat de l'estimation Tobit

Caractéristiques individuelles du travailleur	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	Coef/std.errors	Coef/std.errors	Coef/std.errors
Age de l'individu	0,0118 (0,00887)	0,0123 (0,00872)	0,0135 (0,00856)
Carré de l'individu	-5,65e-05 (9,08e-05)	-6,12e-05 (8,87e-05)	-8,56e-05 (8,45e-05)
Sexe (Ref=Femme)			
Homme	0,286*** (0,0545)	0,280*** (0,0537)	0,254*** (0,0533)
Situation matrimoniale (Ref=Célibataire)			
Marié(e) monogame	0,254*** (0,0840)	0,277*** (0,0869)	0,278*** (0,0854)
Marié(e) polygame	0,344*** (0,0858)	0,405*** (0,0903)	0,384*** (0,0893)
Divorcé (e)	0,136 (0,171)	0,113 (0,169)	0,0860 (0,179)
Veuf (veuve)	0,266* (0,148)	0,238 (0,152)	0,226 (0,151)
log(année d'étude)	0,0307 (0,0281)	0,0309 (0,0281)	0,0277 (0,0288)
log(ancienneté)	-0,0491 (0,0421)	-0,0539 (0,0415)	-0,0502 (0,0407)
Log(heures de travail)	0,182*** (0,0482)	0,182*** (0,0479)	0,183*** (0,0485)
Statut dans l'emploi actuel (Ref= Occasionnel)			
Permanent régulier	-0,286* (0,154)	-0,276* (0,158)	-0,236 (0,167)
Permanent saisonnier	-0,260* (0,151)	-0,236 (0,157)	-0,219 (0,166)
Appartenance à une association (Ref=non)			
Oui	0,0820 (0,0816)	0,0754 (0,0809)	0,0296 (0,0775)
Milieu de résidence étendu (Ref : Cotonou)			
Autres urbains		-0,715 (0,567)	-0,606 (0,626)
Rural		-0,640 (0,566)	-0,525 (0,625)
log_taille		-0,0755 (0,0522)	-0,100* (0,0529)
Nombre de travailleurs dans l'entreprise (Ref : Une personne)			
2 à 3 personnes			0,101* (0,0516)
4 à 9 personnes			0,431*** (0,0911)
Entreprise publique ou privée non agricole			-0,0664 (0,0806)
Constant	9,481*** (0,270)	10,22*** (0,622)	10,03*** (0,687)
Observations	1,947	1,947	1,926
Prob > F=	0	0	0

Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs
 Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Les résultats de l'estimation du modèle Tobit montrent que l'analyse économétrique confirme la significativité de certaines variables certifiées par l'ACM.

Le revenu du travail dans l'agriculture dépend des caractéristiques individuelles des travailleurs (sexe, situation matrimoniale, le nombre d'heures travaillées et le statut dans l'emploi actuel) ; de la taille du ménage et d'une caractéristique de l'entreprise ou de l'exploitation (le nombre de travailleurs). Les variables telles que : le nombre d'années d'étude avec succès, l'ancienneté, l'appartenance à une association ou une coopérative ou d'un autre groupement communautaire et le milieu de résidence ne déterminent pas le revenu du travail dans l'agriculture.

L'âge a un effet (faible) non linéaire sur le revenu. On observe que le revenu du travail dans l'agriculture croît jusqu'à 66 ans et diminue par la suite.

De même que le revenu médian est plus élevé pour les hommes (40 000F) que les femmes (20 833F), la régression met évidence le fait que, comparativement à une femme célibataire vivant à Cotonou, travaillant occasionnellement dans l'agriculture comme entrepreneure individuelle, exploitant agricole et n'appartenant à aucune association, un travailleur de sexe masculin célibataire vivant à Cotonou, travaillant occasionnellement dans l'agriculture comme entrepreneur individuel, exploitant agricole et n'appartenant à aucune association a un revenu plus élevé au seuil de 1%. Ceci peut s'expliquer par la marginalisation des femmes. En effet, les femmes n'ont pas accès à la terre dans certaines régions du pays. Par ailleurs, l'on observe souvent une disparité dans la rémunération et pour une même tâche, les femmes sont souvent moins payées que les hommes. Le faible niveau de revenu du travail des femmes comparativement aux hommes peut s'expliquer par le fait que les femmes consacrent une grande partie de leur temps aux travaux du ménage qui ne sont pas rémunérés. L'effet positif et significatif du sexe sur le revenu du travail dans l'agriculture n'est pas assez sensible à l'ajout des variables caractéristiques du ménage et du milieu de résidence étendue d'une part et des caractéristiques de l'entreprise ou de l'exploitation des travailleurs. En effet les coefficients de la variable sexe sont passés de 0,286 pour le premier modèle à 0,280 pour le deuxième modèle puis à 0,254 pour le modèle 3.

S'agissant de la situation matrimoniale, comme l'a montré les résultats de l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM), il existe une relation entre le revenu du travail dans l'agriculture et la situation matrimoniale du travailleur. En effet les résultats de l'estimation Tobit révèlent l'existence d'une relation positive et significative entre le revenu du travail dans l'agriculture des individus mariés monogame d'une part et des mariés polygames d'autre part. Toutes choses étant égales par ailleurs, le revenu d'un travailleur de sexe masculin est plus élevé que celui de *la référence*³⁷. Aussi, le revenu d'un travailleur polygame toutes choses étant égales par ailleurs est plus grand que celui d'un travailleur. Cet état de chose peut s'expliquer par le fait que, se marier augmente la disponibilité de la main d'œuvre ainsi, les femmes même si elles possèdent leur propre terre, vont d'abord travailler dans les champs de leur conjoint avant de vaquer aux travaux dans leur propre champs. Soulignons que dans le modèle 1, un veuf ou une veuve a un revenu du travail dans l'agriculture plus élevé que celui d'un célibataire mais moins que celui d'un marié polygame. L'effet positif significatif disparaît lorsque l'on introduit les caractéristiques du ménage et le milieu de résidence étendue puis les caractéristiques de l'entreprise ou de l'exploitation de l'individu.

Au seuil de 1%, le nombre d'heures de travail consacrés à l'emploi dans la semaine affecte positivement et significativement le revenu du travail dans l'agriculture. Cet effet ne varie presque pas à travers les trois modèles. L'élasticité étant égale à 0,183 (pour le modèle 3), nous pouvons affirmer qu'une augmentation de 1% du nombre d'heures de travail consacrés à l'emploi par semaine accroît le revenu du travail dans l'agriculture de 0,183%. Ces résultats confirment ceux de l'ACM qui illustrent une liaison entre le revenu du travail dans l'agriculture et le nombre d'heures consacrés à l'emploi dans la semaine.

L'analyse des résultats de l'estimation du modèle 1 montre que disposer d'un emploi permanent régulier ou saisonnier affecte négativement et de façon significative (au seuil de 10%) son niveau de

³⁷ La référence est une femme célibataire vivant à Cotonou, travaillant occasionnellement dans l'agriculture comme entrepreneure individuelle, exploitant agricole et n'appartenant à aucune association

revenu dans l'agriculture. Cet effet est plus accentué pour les travailleurs ayant un statut de permanent régulier que les travailleurs ayant un statut de permanent saisonnier comparativement aux travailleurs occasionnels. L'effet significatif du statut de l'emploi actuel constaté sur le revenu du travail dans l'agriculture demeure seulement pour les travailleurs permanents réguliers (mais non pour les travailleurs réguliers) pour le modèle 2. L'effet du statut dans l'emploi actuel sur le revenu du travail dans l'agriculture disparaît lorsqu'on intègre les caractéristiques de l'entreprise ou de l'exploitation du travailleur. Au total, il n'y a pas de différence significative entre les revenus des occasionnels et ceux des permanents réguliers ou saisonniers.

Globalement, les caractéristiques du ménage et le milieu de résidence étendue ont une relation négative avec le revenu du travail dans l'agriculture. La relation négative dégagée de l'estimation Tobit des modèles 2 et 3 laissent transparaître que seulement la taille du ménage altère significativement le revenu du travail dans l'agriculture. L'augmentation d'un pourcent (1%) de la taille du ménage induit une baisse du revenu du travail dans l'agriculture de 0,1%.

Les résultats des estimations du modèle 3 montrent qu'il existe une relation positive et significative entre la taille de l'entreprise/exploitation et le niveau du revenu des travailleurs dans l'agriculture. Toutes choses étant égales par ailleurs, et comparativement aux entreprises ou exploitation à un seul travailleur, les entreprises/exploitations ayant deux à trois travailleurs (coefficient=0,101), offrent plus de revenu. En outre, les entreprises ou les exploitations agricoles ayant plus de 4 employés (mais moins de 10), offrent encore plus de revenu (coefficient=0,431) que celles n'ayant qu'un seul employé. Ceci est conforme aux résultats de l'analyse descriptive qui montre que le revenu moyen s'accroît lorsque la taille de l'entreprise ou de l'exploitation s'accroît. Ce résultat s'explique par un management rigoureux couplé avec une bonne motivation du personnel dans la perspective d'accroître le rendement au fur et à mesure qu'augmente la taille de l'entreprise ou de l'exploitation.

Que l'entreprise du travailleur dans l'agriculture soit une entreprise (publique ou privée non agricole) ou bien une exploitation agricole, cela n'a aucune incidence significative sur le revenu du travailleur.

Conclusion

Au terme de ce travail, il ressort que le revenu du travail est influencé aussi bien par les caractéristiques individuelles du travailleur que par celles de l'entreprise ou l'exploitation qui l'emploi de même de son milieu de résidence. Le sexe, la situation matrimoniale, le nombre d'heures de travail dans la semaine et le statut dans l'emploi actuel sont les facteurs qui revêtent d'une importance capitale parmi les caractéristiques individuelles. Comme caractéristique de l'exploitation ou de l'entreprise, le nombre de travailleurs contribue à l'augmentation du revenu du travail dans l'agriculture. Une élaboration de politique pourrait donc consister à promouvoir le recrutement ou la reconversion dans l'agriculture afin d'accroître les superficies emblavées et par ricochet le nombre d'heures et le revenu du travail dans l'agriculture. Les données de l'enquête ERI-ESI utilisées dans le cadre de cette étude portent sur le secteur informel non agricole et ne comportent donc pas des données relatives aux comptes d'exploitation des exploitations ou des ménages agricoles qui sont les mieux adaptées pour ressortir les caractéristiques intrinsèques des Chefs d'Exploitation (CE) agricole, de la main d'œuvre rémunérée et des aides familiales.

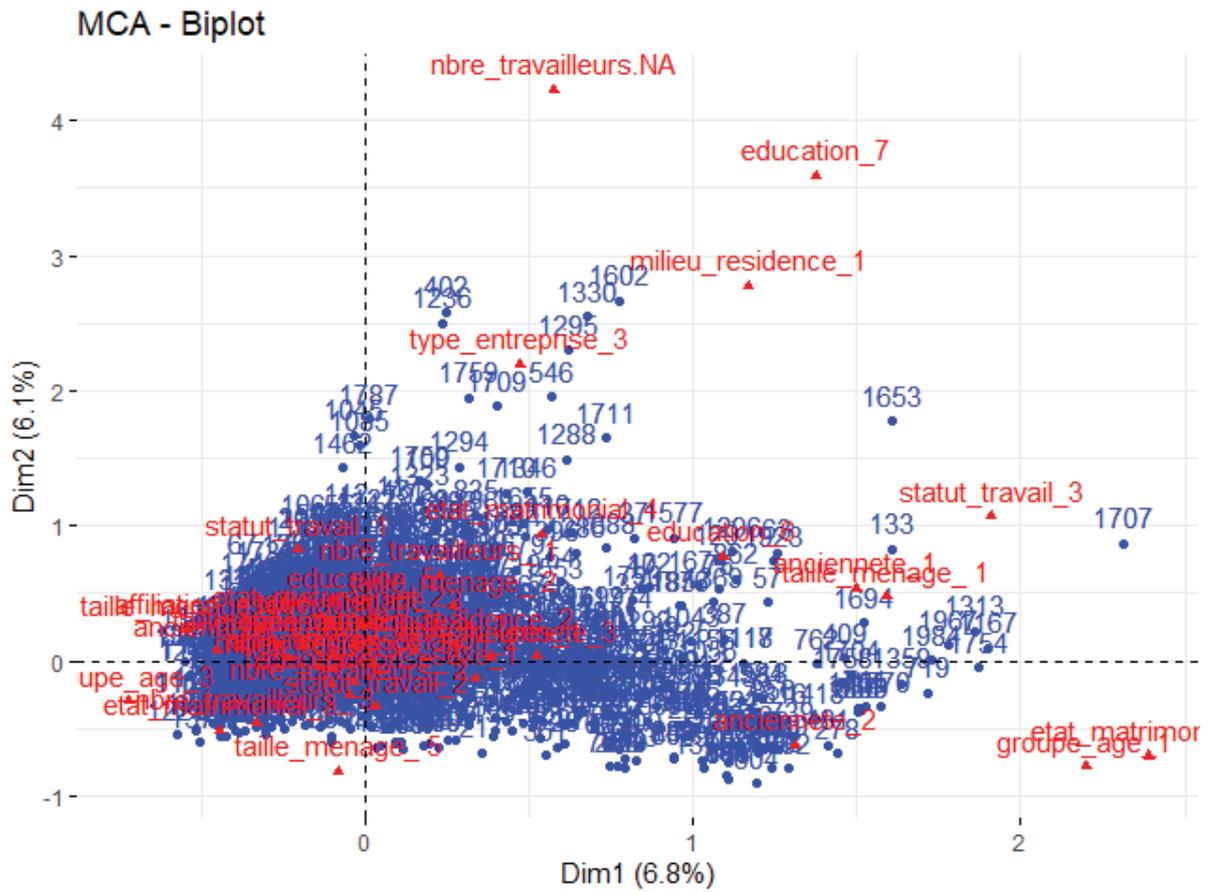
Bibliographie

- Agarwal, M, K., & Dhakal, R, C, (s, d.), Informal Sector and Income Generation in Nepal—A Case of Chitwan District, *The Indian Journal of Labour Economics*, 19,
- Beckman J., & Schimmelpfennig D. (2015). Determinants of farm income, *Agricultural Finance Review*, 75(3), 385-402, <https://doi.org/10.1108/AFR-06-2014-0019>
- Biba G, & Pluvinage J. (2006). La pluriactivité dans l'exploitation agricole transition ou composante durable de l'organisation de la production en Albanie, *Cahiers Agricultures*, 15(6), 535-541, <https://doi.org/10.1684/agr.2006.0026>
- Carles R. (1974a). Les revenus dans l'exploitation agricole : Définitions et mesure, *Economie et statistique*, 53(1), 41-51, <https://doi.org/10.3406/estat.1974.1607>

- Carles R. (1974b). Les revenus dans l'exploitation agricole : Définitions et mesure, *Economie et statistique*, 53(1), 41-51, <https://doi.org/10,3406/estat,1974,1607>
- Chatellier V, & Delame N. (2007). Les exploitations agricoles européennes et françaises, 15,
- Corsi, A, (s, d,), Pluriactivité : Les critères de choix des ménages agricoles, 24,
File://C:\doc d1\buro\bib_perso_pdf\laurent_remy_celenvir200,ht, (s, d,), 18,
- Gervais, C, (s, d,), DE L'AGRICULTEUR A TEMPS PARTIEL AU MÉNAGE PLURTACTIF, 126,
- Grouiez, P., Berthe, A., Fautras, M., & Issehnane, S, (s, d,), Déterminants et mesure des revenus agricoles de la méthanisation et positionnement des agriculteurs dans la chaîne de valeur `` biomasse-énergie '' , 85,
- Harahap E, F. (2017). Analysis of Determinants of Income and Efforts to Improve the Welfare of Street Vendors in Padang City, *European Journal of Business and Management*, 8, IJE-2019-169 (1),pdf, (s, d,),
- Jett-Nantel, S, & Statistique Canada. (2011). Variabilité?? Du revenu agricole et diversification hors ferme dans l'agriculture canadienne, Statistique Canada,
- Ndiaye M. (2017b). DÉTERMINANTS DU REVENU AGRICOLE DES MÉNAGES AU DELTA DU FLEUVE SÉNÉGAL, 10,
- Nguyen L, D, & Thi Tran H. (2016). Determinants to Female Labor Income in the Vietnam's Informal Sector, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, <https://doi.org/10,5901/mjss,2016,v7n3s1p169>
- Oduola A, F, Cornia G, A, Bhorat H, Conceição P, & United Nations Development Programme (Éds,). (2017). Income inequality trends in sub-Saharan Africa : Divergence, determinants and consequences: overview, United Nations Development Programme, Regional Bureau for Africa, Presentation article 4,pdf, (s, d,),
Recherche_agrincome_-_heterogeneite_determinants_et_trajectoires_du_revenu_des_agriculteurs_francais,pdf, (s, d,),
- Sanouna A, Soumana B, Hassane M, Toudou A, & Mahamadou I, S. (2020a). DETERMINANTS DE LA PRODUCTION DANS LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA VALLEE DU FLEUVE DANS LA COMMUNE DE KOURTHEYE AU NIGER, *Agronomie Africaine*, 12,
- Sanouna A, Soumana B, Hassane M, Toudou A, & Mahamadou I, S. (2020b). Déterminants de la production dans les exploitations agricoles de la vallee du fleuve dans la commune de Kourtheye au Niger, *Agronomie Africaine*, 32(4), 463-474,
- Tobit_MPRA_paper_40601,pdf, (s, d,),
- Un large éventail de revenus agricoles Mélanie Chassard et Bernard Chevalier—Recherche Google, (s, d,), Consulté 30 octobre 2021, à l'adresse
- Undp-rba_Income Inequality in SSA_Fre_Chapter 4,pdf, (s, d,),
- Université Saad Dahleb, Blida, Algérie, Bouchakour, R., Bedrani, S. (2018). Ecole National Supérieur Agronomique, Alger, Algérie, Bouazouni, O., & Conseil National Economique et Social, Alger, Algérie. LES DÉTERMINANTS DE LA PLURIACTIVITÉ DES MÉNAGES AGRICOLES EN ALGÉRIE, *New Medit*, XVII(2), 85-100, <https://doi.org/10,30682/nm1802g>

Annexe

Annexe 1 : Nuage des points des individus et des modalités des variables actives



Source : INStAD, ERI-ESI 2018 et nos calculs

Déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo

Komlan Modeste BOKO ^a et Kossi Gbèblewou TETE ^b

^a *Consultant*

^b *Institut National de la Statistique et des Etudes
Economiques et Démographiques, Togo*

Résumé : La mobilité professionnelle est devenue un enjeu majeur sur le marché du travail comme le chômage et le sous-emploi. Elle préoccupe aussi bien les unités économiques (ménages et organisations) que les pouvoirs publics, dans la mesure où ce phénomène affecte l'économie dans toute sa sphère (macro et micro). Il s'agit précisément de l'exposition des organisations au risque de départ et de l'insatisfaction de leurs salariés. L'objectif de ce papier est d'identifier les principaux facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo. Les données utilisées proviennent de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel réalisée entre 2017 et 2018 dans les huit (08) pays de l'UEMOA. Deux méthodes d'estimation ont été appliquées sur ces données pour identifier les principaux facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle. Les résultats obtenus par les deux modèles sont bien similaires et démontrent leur significativité. Ces résultats révèlent d'une part que les individus qui ne trouvent pas satisfaction de leur niveau de salaire, des perspectives de promotion et des conditions dans lesquelles ils exercent leurs emplois ont plus tendance à changer leur emploi, sans doute pour de meilleures conditions. D'autre part, les employés ayant un niveau d'études supérieur ont 2 fois plus de chance de changer d'emploi comparativement aux employés sans instruction. Ceux ayant un niveau secondaire et primaire ont respectivement 0,98 et 0,46 fois plus de chance de changer d'emploi. De plus, les individus exerçant leur activité depuis au moins 10 ans ont 0,72 fois moins de chance de changer d'emplois que ceux exerçant depuis moins de 1 an. Les employés ayant une ancienneté entre 1 et 5 ans quant à eux, ont 0,6 fois moins de chance de se livrer à une mobilité professionnelle. Au regard des principaux facteurs identifiés, il devient important que les pouvoirs publics intègrent dans leur stratégie nationale de migration professionnelle, l'amélioration des conditions d'une migration régulière, d'un cadre institutionnel de la migration professionnelle et de la protection des droits fondamentaux des actifs occupés concernés.

Mots clés : mobilité professionnelle, actifs occupés, mobilité externe, métier et profession, organisation.

Abstract : Job mobility has become a major issue in the labour market, as have unemployment and underemployment. It is of concern to both economic units (households and organisations) and public authorities as this phenomenon affects the economy in its entire sphere (macro and micro). It is precisely the exposure of organisations to the risk of employee departure and employee dissatisfaction. The target of this paper is to identify the main explanatory factors of occupational mobility of employed persons in Togo. The data used come from the integrated regional survey on employment and the informal sector conducted between 2017 and 2018 in the eight (08) WAEMU countries. Two estimation methods were applied to these data to identify the main explanatory factors of job mobility. The results obtained by the two models are very similar and demonstrate their significance. These results show that individuals who are dissatisfied with their salary level, promotion prospects and job conditions are more likely to change jobs, presumably for better conditions. On the other hand, employees with higher education are twice as likely to change jobs compared to employees with no education. Those with secondary and primary education are respectively 0.98 and 0.46 times more likely to change jobs. In addition, individuals with at least 10 years of service are 0.72 times less likely to change jobs than those with less than 1 year of service. Employees with between 1- and 5-years' service are 0.6 times less likely to engage in job mobility. In view of the main factors identified, it becomes important for the public authorities to integrate into their national labour migration strategy the improvement of the conditions for regular migration, an institutional framework for labour migration and the protection of the fundamental rights of the employed persons concerned.

Keywords: occupational mobility, employed persons, external mobility, occupation, organisation.

Introduction

La mobilité professionnelle est une notion multiple et complexe. Cette notion peut être définie comme un changement d'entreprise, d'établissement ou de service (Cadin et al., 2002) ou dans une

perspective plus organisationnelle, comme une succession de postes (Galambaud, 1991 ; Vatteville, 2003).

L'une des hypothèses néoclassiques (modèle de marché) énumérées par Frank Knight (1921) qui assurent le bon fonctionnement des marchés de concurrence pure et parfaite (CPP) est la parfaite mobilité des facteurs de production. Aujourd'hui, cette hypothèse est bien observable sur le marché du travail et de manière récurrente. Certains auteurs l'ont bien remarqué en citant la mobilité professionnelle comme un phénomène assez courant et le considérant comme un aspect normal des carrières (Ahn et al., 2017 ; Carless & Arnup, 2011). En plus de cette hypothèse, il est important d'évoquer celle de la transparence de l'information qui entache les décisions des unités économiques, qu'elles soient collectives ou individuelles. Certains auteurs de l'économie de l'information voient en l'information, un facteur devant produire un changement de comportement ; elle est ce qui forme ou transforme la relation qui lie un système à son environnement (Mayère, 2005). Elle est de ce fait un moyen de réduire l'incertitude et par conséquent d'améliorer la rationalité des unités économiques comme un nobélien l'a su bien justifier par le biais de la rationalité limitée (Simon, 1958).

Ces considérations théoriques ont été développées afin d'assurer l'efficience dans le fonctionnement des marchés, notamment le marché du travail et résoudre les problèmes liés à son dysfonctionnement comme le cas par exemple du chômage frictionnel. Les défis de la gestion des compétences en tant que facteur de détermination des trajectoires individuelles (Cadin et al., 2000) et ceux qui l'exposent les organisations au risque de départ de leurs employés munis d'expériences et de compétences sont encore discutés et d'actualité.

Sur le plan empirique, plusieurs travaux ont essayé d'aborder cette question de mobilité sous diverses formes suivant l'approche d'analyse, la spécificité du problème traité et les objectifs visés. La plupart de ces travaux traitent de la mobilité entre les emplois et les frontières organisationnelles (Rodrigues & Guest, 2010) et quelque fois de la mobilité entre différentes professions. Divers faits répertoriés dans différents régions et pays d'Afrique révèlent l'importance accordée à l'étude de la mobilité professionnelle.

Les résultats de l'enquête régionale intégrée pour l'emploi et le secteur informel relatifs à la mobilité dans l'emploi et dans l'activité montrent que dans l'espace UEMOA, 10,2% des personnes de 15 ans ou plus affirment avoir eu un emploi antérieur dont 11,3% pour les hommes et 9,2% pour les femmes (ERI-ESI, 2017). Selon le rapport du Togo de la même enquête, 15,8% des personnes âgées de 15 ans et plus ont eu à changer d'emploi dont plus de femmes (16,7%) que d'hommes (14,7%). Parmi ces actifs, on note plus de personnes ayant atteint le niveau du primaire (20%) et plus de résidant à Lomé (23,7%) et dans la région Maritime (22,7%). Pour l'ensemble des actifs concernés, le motif de la mobilité dans l'emploi est plus involontaire (56,9%) que volontaire (43,1%).

Plusieurs enjeux et défis qui, tant du côté de l'organisation que de celui du salarié, affectent la croissance et le développement du pays, sont à évoquer. Au sein de l'organisation, des choix de politique de mobilité sont élaborés afin de réduire les incertitudes, fidéliser les salariés et gérer les compétences. Du côté des salariés, le défi majeur du marché du travail est celui de trouver un travail décent et en adéquation avec leur formation (Jochen, et al., 2019). La question devient cruciale dans la mesure où sa résolution oriente les organisations à asseoir une bonne politique de développement et de gestion des compétences afin de transformer ces enjeux négatifs en des enjeux positifs en se basant sur une approche par le capital humain. Ceci aura pour effet l'amélioration de la performance de l'organisation. Outre cette approche liée aux initiatives organisationnelles, la réponse à cette problématique peut servir de boussole aux services publics agissant dans l'intérêt de tous, de mieux choisir les actions urgentes et prioritaires à mettre en œuvre par le biais de leur stratégie de mobilité professionnelle.

Le contexte précédemment décrit suscite des interrogations dont la principale est celle de savoir quelles sont les caractéristiques qui déterminent la mobilité professionnelle des actifs occupés dans les organisations au Togo ; (i) les facteurs liés à l'organisation et à sa politique de mobilité ne sont-ils pas déterminants dans la mobilité professionnelle externe des actifs occupés ? (ii) les caractéristiques des actifs occupés ne constituent-elles pas des facteurs qui expliquent cette mobilité ? L'objectif général de ce papier est d'analyser les déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo. Plus spécifiquement, il s'agit de : (i) rechercher et analyser les éléments liés aux organisations qui

expliquent la mobilité professionnelle externe des actifs occupés ; (ii) mettre en évidence les déterminants individuels de la mobilité professionnelle des actifs occupés sur le marché du travail au Togo. Au regard des interrogations sus évoquées, certaines hypothèses semblent apporter des réponses :

Au niveau micro, d'une part, la politique de gestion des actifs humains mise en œuvre par l'organisation affecte positivement ou négativement selon le cas la mobilité professionnelle. Spécifiquement, il s'agit de montrer qu'(i) il existe une relation négative entre l'accroissement de salaire et la mobilité externe, (ii) la formation professionnelle, qui constitue un moyen efficace d'engager et d'impliquer davantage les salariés pour rester fidèle à l'organisation, diminue les départs à l'extérieur des frontières de l'entreprise. D'autre part, la décision de mobilité obéit également à des caractéristiques socioprofessionnelles liées aux individus et à la recherche d'une meilleure satisfaction. Il s'agit en effet de tester que : (iii) la mobilité professionnelle externe augmente avec le niveau d'instruction des actifs occupés, (iv) il existe une relation positive entre l'expérience professionnelle accumulée et la mobilité professionnelle d'un individu.

La suite de l'article sera articulée autour de trois sections : après la présentation du contexte et la justification suivra la section première qui expose les fondements théoriques inhérents à la problématique de la recherche, les travaux empiriques effectués sur la question de la mobilité et ses déterminants puis élucider les concepts clés. Quelques faits marquants seront aussi mentionnés dans cette section. La deuxième section décrit la méthodologie de résolution des interrogations soulevées et la troisième présente et discute les résultats obtenus à l'issue des différentes méthodes.

1. Revue sur les concepts et les déterminants de la mobilité professionnelle

1.1. Cadre conceptuel

Le développement du présent papier fait recours à plusieurs concepts qui méritent d'être élucidés afin d'orienter le lecteur. Il s'agit des notions de : profession, métier, emploi, population active occupée, organisation, entreprise et de mobilité professionnelle.

Un emploi se définit comme un ensemble de postes de travail semblables, très proches par leurs finalités et leurs activités communes. Par conséquent, un emploi regroupe des postes qui exigent des compétences similaires.

Le métier, quant à lui, représente un champ d'activités et de compétences commun à plusieurs postes, indépendamment des structures et sans référence à un statut et dans lequel l'interchangeabilité des agents est rapide. (Pastor, 1995).

La notion de profession est définie dans la CITP-08 comme un "ensemble d'emplois dont les tâches et les fonctions principales sont caractérisées par un degré élevé de similitude". Ainsi, le terme de « profession » (à dominante intellectuelle) pourrait être utilisé comme un cas particulier de métier (à dominante manuelle) particulièrement structuré. C'est alors qu'Olivier Couard (2003) considère une profession comme « un métier socialement organisé et reconnu ».

La population active occupée regroupe toutes les personnes engagées dans la production de biens et de services, ne serait-ce que durant une heure, au cours d'une brève période de référence spécifiée, et toutes celles qui occupent normalement un emploi mais qui en sont absentes. Elle regroupe les salariés, les travailleurs indépendants (patron, propre compte) ou les aides familiales.

La mobilité professionnelle est l'un des concepts les plus importants de cet article. Elle peut être définie comme un changement d'entreprise ou un changement d'affectation, d'emploi, de poste dans la même structure. On distingue deux grands types de mobilités dans une approche organisationnelle : La mobilité interne (mobilité intra-organisationnelle) qui s'oppose à la mobilité externe (mobilité inter-organisationnelle). La mobilité interne est l'ensemble des changements liés à l'emploi qui ont lieu à l'intérieur de l'entreprise. A l'inverse, dans le cas de la mobilité externe, les changements d'emploi s'effectuent en dehors de l'entreprise.

Selon H. TRUCHY (1970), **une entreprise** est « toute organisation dont l'objet est de pourvoir à la production, à l'échange ou à la circulation des biens ou des services... ». C'est l'unité économique dans laquelle sont groupés et coordonnés les facteurs humains et matériels de l'activité économique.

Peter DRUKER disait que « **l'organisation** n'est pas une fin en soi, mais un moyen de réaliser le bon fonctionnement de l'entreprise et d'obtenir le résultat qu'elle se propose ». En conclusion, toute entreprise est une organisation mais l'inverse n'est toujours pas vrai.

1.2. Cadre théorique et empirique

Sur le plan théorique et empirique, plusieurs travaux ont tenté d'élaborer des modèles de mobilité des salariés. Malgré leur diversité, ces approches présentent un point commun, dans la mesure où elles tentent de définir le concept de mobilité, de décrire son processus et d'identifier les déterminants d'un tel événement. La plupart des modèles de mobilité professionnelle des actifs trouvent leurs fondements dans le modèle de décision de March et Simon (1958) qui stipule que le départ des employés dans une organisation est principalement dû au manque d'incitations offertes en son sein. Ce concept renvoie ainsi à l'égalité entre les contributions des employés et les revenus basés sur leurs efforts afin que ces derniers ressentent la motivation nécessaire pour rester dans leurs emplois actuels. Un bon nombre de travaux empiriques ont permis de regrouper les déterminants de la mobilité professionnelle en trois (03) grandes catégories, notamment les déterminants organisationnels, les déterminants sectoriels et les déterminants individuels.

Plan organisationnel

En ce qui concerne les facteurs organisationnels, plusieurs auteurs ont montré que plus la taille de l'organisation est grande, plus les incitations qu'elle offre en termes d'évolution de carrière et d'opportunités, sont nombreuses. C'est le cas par exemple de Gravette (1986) qui postule que la taille influence la situation du travailleur sur le marché du travail. Les choix stratégiques de l'organisation sont également mis en avant par d'autres auteurs qui ont tenté d'expliquer la mobilité professionnelle.

A travers une revue de la littérature sur la performance organisationnelle remontant aux années 1974, Campbell (1977), identifie 30 critères de mesure incitative. Néanmoins, ces critères varient selon la nature de l'impact réalisé (Jalette, 1998). Parmi ces critères, l'on peut citer ceux qui portent sur l'efficacité économique de l'organisation comme la productivité, la croissance et le profit et ceux qui se rattachent aux besoins des salariés comme la satisfaction, le moral et la motivation. La performance organisationnelle joue donc un rôle très important dans la mobilité des actifs occupés.

Selon la théorie des coûts de transaction de Williamson (1979), si un poste se libère au sein de l'organisation et que celle-ci décide de ne plus avoir recours au marché du travail pour recruter son personnel en raison des coûts qu'elle pourrait encourir, une chaîne de promotion se constituera en son sein et le poste sera rapidement occupé. Cependant, si l'organisation décide de faire confiance au marché du travail pour embaucher son salarié, elle lancera un appel d'offre pour occuper ce poste vacant. Cet appel d'offre intéressera aussi bien les premiers demandeurs d'emploi, que les salariés déjà en place et sera par conséquent à l'origine d'une chaîne de mobilité au sein de l'économie.

Plan sectoriel

Sur le plan sectoriel, la théorie de March et Simon (1958) stipule que l'individu ne prend la décision de mobilité qu'après avoir identifié une nouvelle opportunité qui lui est offerte et qui lui convient mieux en termes de rémunération et de perspectives de carrière. Les auteurs Haveman et Cohen (1994) vont dans le même sens en suggérant que la création des organisations (par des fusions ou restructuration) et leur fermeture sont une source importante de changement d'emploi au sein d'un secteur. D'autres caractéristiques sectorielles telles que la taille du secteur, la spécialité dominante dans la branche, le type de technologie utilisée, les barrières à l'entrée ou à la sortie sont mises en exergue par d'autres auteurs.

Selon Jovanovic (1979), les travailleurs et les entreprises sont hétérogènes. Ensemble, ils recherchent une meilleure adéquation sur le marché du travail. Cependant, une mauvaise adéquation entre l'employé et le poste occupé peut résulter d'une information imparfaite et engendrer, par conséquent, sa mobilité. Enfin, la théorie de la dualité du marché du travail représente une référence

dans le domaine de la recherche sur la mobilité professionnelle. Elle suppose la coexistence de deux sortes de marchés au sein de l'économie : un marché primaire pour les emplois qualifiés et un marché secondaire pour les emplois jugés « précaires ». Dans chaque marché, les firmes et les individus se comportent différemment selon les caractéristiques des emplois disponibles. Le marché secondaire est le plus affecté par les discriminations pratiquées par les firmes sur certaines catégories de la population (les noirs, les femmes, et d'autres minorités, les jeunes et les travailleurs âgés) qui se trouvent exclues de ce marché (Nackenoff, 1983). Il en résulte que les travailleurs y développent des modèles d'instabilité relativement supérieurs à ceux du marché primaire.

Par ailleurs, les travaux de White (1971) et Sorensen (1977) relatifs à la théorie de la chaîne d'offre d'emploi appréhendent le marché du travail comme un système de mobilité interconnecté et composé de nombreuses chaînes d'offre d'emploi. L'offre d'emploi résulterait soit de la création d'un nouveau poste de travail, soit du départ d'un individu de son poste. La chaîne prend fin lorsque le poste est occupé, détruit ou absorbé par une autre fonction interne. Cependant, les recherches développées sur la chaîne d'offre d'emploi présentent des lacunes concernant le type de mobilité engendrée (Archambeau, 2002). Ce constat a amené Stewman et Konda (1983) et Stewman (1986) à décomposer la chaîne d'offre d'emploi en une série de promotions, dégradations, permutations, etc...

Plan individuel

Comme caractéristiques individuelles, le capital humain est perçu comme l'un des facteurs les plus importants impactant la mobilité professionnelle grâce à la théorie du capital humain de Becker (1962). Cette théorie considère la mobilité comme un événement dont la réalisation dépend de l'évaluation des gains nets tirés de l'emploi actuellement occupé par rapport aux gains futurs estimés du nouvel emploi. Ainsi, le capital humain est appréhendé comme une ressource individuelle et un facteur de différenciation influençant le nombre d'opportunités rencontrées par l'individu sur le marché du travail. Cette théorie présente, cependant, une contradiction (Archambeau, 2002), dans la mesure où les employés ayant un niveau élevé d'aptitudes et de capacités tendent vers la spécialisation et cherchent à s'investir davantage dans leur travail que les employés ayant peu de capital humain.

En s'intéressant à l'étude du processus de mobilité, Stigler (1961) considère que l'individu préfère entrer en chômage volontaire pour investir ses ressources à la recherche d'un autre emploi lui permettant de s'offrir un salaire supérieur au « salaire de réserve ». Par ailleurs, le niveau de formation joue un rôle important dans la productivité, ce qui affecte la décision de mobilité et la période de recherche d'emploi. Notons que cette théorie pose l'hypothèse d'un manque d'informations concernant les emplois disponibles et la flexibilité des salaires sur le marché du travail (Archambeau, 2002). On peut aussi évoquer d'autres caractéristiques individuelles telles que le genre, l'âge, l'appartenance ethnique, le statut social, l'hétérogénéité du capital social de l'individu, l'expérience professionnelle accumulée... qui influencent la mobilité professionnelle d'un individu.

Frédéric LAINÉ (2003), à travers son article intitulé «mobilité professionnelle à travers les âges» s'est intéressé à la mobilité professionnelle des salariés âgés du secteur privé à trois ans d'intervalle, entre 1996 et 1999. Dans un premier temps, l'auteur affiche clairement son désaccord sur le fait de considérer habituellement la barre des 50 ans comme seuil utilisé dans les études actuelles sur les travailleurs âgés. Pour lui, il s'avère nécessaire de donner des informations sur toutes les tranches d'âge des salariés avant de livrer des éléments d'analyse sur le caractère homogène ou au contraire hétérogène de la mobilité professionnelle, afin de mieux cerner la spécificité des salariés au-delà de 50 ans. À partir de l'exploitation des Déclarations Annuelles de Données Sociales, les résultats de son étude opposent modèle de gestion flexible des travailleurs âgés aux modèles de stabilité plus forte dans l'emploi ou des modèles de promotion mais avec retrait précoce de l'activité. Il est arrivé à la conclusion que la mobilité des salariés d'une entreprise à l'autre baisse de façon continue avec l'âge.

De l'analyse de la littérature, il ressort que les déterminants du départ des salariés sont d'ordres individuels, organisationnels et sectoriels. Cependant, d'autres facteurs participent à la génération de ce processus dont la performance individuelle. On distingue, en outre, le rôle de l'implication organisationnelle résultant de l'interaction entre ces trois composantes.

1.3. Quelques faits stylisés

Il existe au niveau africain une forte volonté de mieux intégrer la migration et la politique de développement afin de prendre en compte les causes profondes des migrations, dans la lignée du Sommet UE-Afrique de La Valette de novembre 2015. Le nombre de travailleurs migrants de l'Afrique de l'Ouest en 2018 est de 2,202 millions de migrants internationaux dont 64,93 % sont des hommes et 35,07 % des femmes (CEDEAO, 2018). Les résultats du rapport montrent que dans l'espace CEDEAO, la Côte d'Ivoire est le principal pays d'accueil des travailleurs migrants sans niveau, de niveau primaire et secondaire. Cependant, la proportion de travailleurs migrants de niveau supérieur serait plus élevée en Guinée-Bissau (35,0 % d'hommes et 34,9 % de femmes) pour le niveau supérieur et en Côte d'Ivoire quel que soit le sexe avec 37,7 % de niveau primaire, 37,7 % de niveau secondaire puis 54,8 % des sans niveau d'éducation.

Le Togo est à la fois un pays de départ, de transit et de destination. Le diagnostic établi dans le cadre de l'élaboration de la stratégie nationale de migration professionnelle (2018-2022) révèle que les principales destinations des Togolais sont les pays de la sous-région, l'Europe, les Etats Unis et les pays du Golfe. En 2010, les émigrés togolais étaient évalués à près de 2 000 000 de personnes selon les autorités du ministère chargé des affaires étrangères, soit environ 25% de la population togolaise. Le rapport 2010 de la Banque mondiale sur la migration estime le nombre des émigrés togolais, dont la plupart sont des travailleurs, particulièrement au Ghana à 415 049, au Nigéria à 115 791, en Côte d'Ivoire à 56 527, au Bénin à 51 302, au Burkina Faso à 23993 et au Niger à 15 001.

En outre, les Togolais émigrés en France sont évalués à environ 18 500 personnes. Dans les autres pays de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), le nombre de résidents togolais est estimé, en 2012, à 10 594 en Allemagne, 2 000 aux Pays-Bas, 1 000 en Italie, 2 169 en Belgique, 1 838 en Suisse et 600 en Angleterre. La migration togolaise dans ces pays est relativement qualifiée. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs : l'exode important des élites culturelles et économiques durant les périodes de troubles sociaux et politiques, le chômage des jeunes diplômés et la recherche d'une meilleure vie.

2. Données et Méthodologie

Nous exposons dans cette section le champ de l'étude, les sources de données, la méthodologie retenue ainsi que la description des variables clefs utilisées dans le cadre cette étude. La méthodologie retenue porte sur deux volets, à savoir une analyse descriptive et une analyse explicative qui permet d'identifier les déterminants de la mobilité professionnelle. Il s'agit ici d'exposer principalement le modèle économétrique permettant de déterminer les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des actifs occupés résidant au Togo, à savoir les salariés, les entrepreneurs individuels ainsi que les stagiaires rémunérés et les aides familiales.

2.1. Source des données et description des variables utilisées

Source des données et échantillonnage

Les données exploitées pour l'élaboration de cet article proviennent de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI), une opération statistique d'envergure nationale réalisée d'août à octobre 2017 au Togo par l'Institut National de Statistique et des Études Économiques et Démographiques (INSEED). Cette enquête a été réalisée dans les huit (08) pays membres de l'UEMOA avec l'appui technique de l'Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne (AFRISTAT) et l'appui financier de la commission de l'UEMOA dans le cadre du Programme Statistique Régional (PSR) 2015-2020. L'opération couvre deux (2) volets avec quatre (4) questionnaires selon les objectifs de l'étude : le premier volet concerne la collecte des données sur les caractéristiques socio démographiques et sur l'emploi de la population et le second volet est relatif à la collecte des données auprès des unités de production informelles non agricoles identifiées lors du premier volet.

L'échantillon de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel est un échantillon aréolaire stratifié et tiré à deux degrés. L'unité primaire est la grappe. Cette grappe est constituée des zones de dénombrement (ZD) définies lors des travaux cartographiques censitaires réalisés dans le cadre du quatrième Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 4) de 2010 et redimensionnées lors des opérations cartographiques d'ERI-ESI.

Pour le cas du Togo, six (06) domaines d'étude ont été définis pour l'ERI-ESI (chaque région constituant un domaine d'étude en plus du Grand Lomé (Lomé Commune et Golfe urbain comme le sixième domaine d'étude). Ces six domaines d'étude ont été subdivisés en douze (12) strates définies par milieu de résidence dans chaque région, Lomé-Commune et Golfe urbain. Cinquante (50) Zones de dénombrement (ZD) ont été visitées à l'intérieur de chaque strate. À l'intérieur de chaque ZD, 12 ménages ont fait l'objet de la collecte. Au total, un échantillon de 7200 ménages a été retenu pour l'ERI-ESI, répartie en 1200 ménages par région et 600 ménages par strate.

Description des variables utilisées

La littérature développée dans la section précédente nous permet de retenir un certain nombre de variables dans le cadre de cette étude. Principalement, la variable d'intérêt de l'étude est la « **mobilité professionnelle des actifs occupés** ». Elle a été renseignée au cours de l'ERI-ESI à travers la question « Quels sont vos projets d'emploi pour l'avenir ? » qui traduit la volonté du travailleur à changer ou non d'emploi et/ou d'entreprise. Rappelons que cette étude s'intéresse uniquement à la mobilité externe des travailleurs. Ce choix se justifie par le fait que les données collectées au cours de l'enquête ne renseignent pas suffisamment sur les informations nécessaires à l'étude de la mobilité professionnelle interne. Nous entendons par mobilité professionnelle externe, les individus qui ont exprimé un départ volontaire vers une autre entreprise et ceux désirant ne pas changer d'entreprise. Cette variable est expliquée par d'autres variables d'ordre sociodémographiques et professionnelles.

Les variables explicatives peuvent être regroupées en trois (03) catégories, à savoir les caractéristiques sociodémographiques des individus, les caractéristiques des entreprises dans lesquelles ces individus ont exercé leurs emplois et les conditions dans lesquelles ils travaillaient. Ainsi, par catégorie, les variables suivantes ont été retenues :

- **Caractéristiques sociodémographiques des individus** : le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction et la catégorie socioprofessionnelle de l'individu, la localisation ou le milieu de résidence
- **Caractéristiques des entreprises** : le caractère de l'emploi, la taille du personnel et éventuellement le secteur d'activité de l'entreprise
- **Conditions de travail** : la charge de travail (durée de travail par semaine), l'ancienneté de l'individu dans le travail, la satisfaction de l'individu au vu de son niveau de salaire, des avantages sociaux et de ses conditions de travail

2.2. Méthodes d'analyse des déterminants de la mobilité professionnelle

Les types d'analyses retenus dépendent des objectifs de l'étude et de la nature des variables dont nous disposons. Ainsi, dans le cadre de notre étude, nous aurons recours aux méthodes descriptive et explicative.

Méthode descriptive des déterminants de la mobilité professionnelle

Dans cette étude, nous nous pencherons sur les méthodes d'analyse univariée et bivariée comme analyse descriptive. L'analyse univariée désigne l'étude statistique des modalités d'une seule variable, ou de plusieurs variables considérées indépendamment, dans le but de décrire notre base de données. Nous ferons appel aux tableaux de fréquences, aux statistiques sommaires (position, dispersion) et aux graphiques statistiques afin de présenter l'état de nos principales variables d'étude. L'analyse bivariée, quant à elle, désigne l'étude statistique des relations pouvant exister entre deux variables en utilisant des tris croisés. Elle sera utilisée pour étudier les liaisons pouvant exister entre les différentes variables à notre disposition. La plupart des variables étant qualitatives, nous nous focaliserons sur le test d'indépendance du Khi-deux afin de mettre en lumière ces relations et sur le V de Cramer, pour mesurer

le degré de la liaison éventuelle mise en évidence. Cette analyse bivariée est nécessaire, car elle servira à mieux comprendre les résultats issus de l'analyse multivariée. Les seuils de significativité retenus pour cette étude sont 1%, 5% et 10%.

Méthode explicative des déterminants de la mobilité professionnelle

Faisant partie de l'analyse multivariée, la méthode explicative fait appel à des méthodes statistiques plus élaborées que l'analyse descriptive. Pour cette étude, nous utilisons ce type d'analyse en vue d'identifier les éventuels liens pouvant exister entre les différentes variables retenues pour l'étude et notre variable d'intérêt.

Choix du modèle

La recherche des déterminants de la mobilité professionnelle se fera à l'aide du modèle Logistique. Ce modèle est adapté aux variables dépendantes aux avantages multiples. Cependant, son utilisation est conditionnée par une hypothèse de normalité des erreurs, où au cas échéant, l'on privilégie le modèle probit. Toutefois, nous présenterons les résultats de ces deux types de modélisation dans cette étude à des fins d'analyse comparative. La variable dépendante prend la valeur 1 si l'enquêté a exercé un autre emploi antérieurement et 0 sinon. La valeur 1 signifie que l'individu a changé d'emploi autrefois et donc est concerné par la mobilité professionnelle.

Présentation du modèle

Soit un échantillon de N individus représentant les actifs occupés résidents au Togo et X un vecteur de variables caractérisant les individus et leurs emplois. Soit Y la variable dichotomique associée à la mobilité professionnelle. Le modèle à estimer est le suivant :

Pour un individu i :

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu a exercé un autre emploi antérieurement} \\ & \text{et} \\ 0 & \text{Sinon} \end{cases},$$

Et

$$E(Y_i) = Prob(Y_i = 1)$$

Où

$Y_i = X_i\beta + \varepsilon_i$, Avec X_i représentant l'ensemble des variables explicatives de la mobilité professionnelle et ε_i , le terme aléatoire liée à la spécification du modèle.

L'objectif de ce modèle dichotomique est alors d'expliquer la probabilité de survenance de la mobilité professionnelle en fonction d'un certain nombre de caractéristiques observées sur les individus de l'échantillon. Trois instruments sont souvent utilisés dans l'interprétation des résultats d'une régression logistique. Il s'agit du signe des paramètres estimés, les odds ratios ainsi que les effets marginaux.

3. Résultats et discussions

Dans cette section, nous présentons les résultats issus de l'analyse des déterminants de la mobilité professionnelle. Nous effectuons dans un premier temps une analyse descriptive des données, tout en mettant en exergue les liens statistiques entre la variable d'intérêt « mobilité professionnelle » et ses éventuels facteurs explicatifs. En second lieu, nous interprétons et discutons des résultats du modèle logistique estimé pour identifier les déterminants de la mobilité des actifs.

3.1. Analyse descriptive des déterminants de la mobilité professionnelle

- **Mobilité professionnelle et caractéristiques sociodémographiques**

Les résultats présentés dans le tableau ci-après portent sur le niveau de la mobilité des actifs dans différents groupes sociodémographiques. Dans l'ensemble, les travailleurs retenus dans le cadre de l'étude n'ont pas l'intention d'être mobiles sur le plan professionnel dans l'avenir. En effet, seulement 7,7% des actifs retenus pour l'étude désirent obtenir un nouvel emploi dans une autre entreprise alors que 92,3% d'entre eux préfèrent garder l'emploi exercé au moment de l'enquête.

Le phénomène de la mobilité professionnelle est beaucoup plus présent en milieu urbain (10,5%) qu'en milieu rural (5,7%). Les hommes (8,5%) prévoient le plus de quitter leur emploi que les femmes (7,0%). Une analyse suivant l'âge montre que la proportion des individus qui désirent changer d'emploi diminue avec la classe d'âge ; cette proportion décroît de 10,9% chez les jeunes de 15 à 34 ans à 6,0% chez les personnes âgées de 35 à 54 ans et à 3,9% chez et les personnes âgées de 55 ans et plus.

Par contre, l'intention d'un changement volontaire de son emploi s'accroît avec le niveau d'instruction des employés, avec une proportion de 4,4% chez les individus n'ayant aucun niveau, 6,2%, 11,3% et 14,2% respectivement chez ceux ayant atteint un niveau primaire, secondaire et supérieur.

En ce qui concerne la situation matrimoniale, les célibataires (15,4%) et les divorcés (14,2%) envisagent d'obtenir un nouvel emploi plus que les mariés monogames (6,9%) et polygames (4,2%) et les veufs (6,2%). Par rapport à la catégorie socioprofessionnelle, on note que les manœuvres (34,5%), les apprentis (18,6%) et les ouvriers semi-qualifiés (19,6%) et qualifiés (11,0%) ont tendance à changer d'emploi plus que les cadres moyens (2,6%) et les cadres supérieurs (4,6%).

Tableau 1 : Mobilité professionnelle et caractéristiques sociodémographiques

Caractéristiques sociodémographiques	Mobilité professionnelle		Total
	Garder l'emploi exercé	Obtenir un nouvel emploi	
Milieu			
Urbain	89,5	10,5	100
Rural	94,3	5,7	100
Sexe			
Masculin	91,5	8,5	100
Féminin	93	7	100
Age			
15 - 34 ans	89,1	10,9	100
35 - 54 ans	94,1	6	100
55 ans et plus	96,1	3,9	100
Niveau d'instruction			
Aucun	95,6	4,4	100
Primaire	93,8	6,2	100
Secondaire	88,8	11,3	100
Supérieur	85,8	14,2	100
Situation matrimoniale			
Célibataire	84,6	15,4	100
Marié(e) monogame	93,1	6,9	100
Marié(e) polygame	95,8	4,2	100
Divorcé (e)	85,8	14,2	100
Veuf (veuve)	93,4	6,6	100
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	97,4	2,6	100
Cadre moyen, agent de maîtrise	95,4	4,6	100
Employé/ouvrier qualifié	89	11	100
Employé/ouvrier semi qualifié	80,6	19,4	100
Manœuvre	65,5	34,5	100
Apprenti ou stagiaire payé	92,7	7,3	100
Employeur	94,6	5,4	100
Travailleur pour compte propre	94,9	5,2	100
Aide familial/apprenti	81,4	18,6	100
Ensemble	92,3	7,7	100

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

• **Liens statistiques entre les variables de l'étude**

Nous présentons dans cette sous-section les liens statistiques entre les variables de l'étude, mesurées par des coefficients de corrélation. La corrélation entre deux variables traduit la liaison linéaire qui existe entre elles. La matrice de corrélation présentée dans le tableau ci-après illustre les différentes liaisons entre les variables retenues dans cette étude, avec un seuil de 5%.

Tableau 2 : Matrice de corrélation

	Mob_prof	Sexe	Sit_mat	Age	Nivinst	Anciente	Exprofq	Promo	Ok_avtges	Ok_perspec	Ok_condtr	Nbre_empl
Mob_prof	1											
Sexe	-0,0295*	1										
Sit_mat	-0,0717*	0,2413*	1									
Age	-0,0885*	-0,0522*	0,3246*	1								
Nivinst	0,1390*	-0,3048*	-0,2510*	-0,1713*	1							
Anciente	-0,1411*	-0,1156*	0,2096*	0,4019*	-0,2207*	1						
Exprofq	-0,1226*	-0,1254*	0,2440*	0,5648*	-0,2501*	0,7014*	1					
Promo	-0,0882*	0,1664*	0,1315*	0,0247	-0,3475*	0,0591*	0,0623*	1				
Ok_avtges	-0,0665*	0,0661*	0,0486*	0,0413*	-0,1499*	0,0214	0,0348*	0,3752*	1			
Ok_perspec	0,0500*	0,1166*	0,0632*	0,0095	-0,1706*	0,0331*	0,0469*	0,2640*	0,2061*	1		
Ok_condtr	0,0295*	0,0186	0,0467*	0,0513*	-0,0965*	0,0732*	0,0885*	0,1162*	0,2690*	0,2769*	1	
Nbre_empl	0,1333*	-0,2240*	-0,1053*	-0,0531*	0,1956*	-0,0465*	-0,0136	-0,6135*	-0,2552*	-0,1485*	-0,1171*	1

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

D'une part, on remarque que la mobilité professionnelle est significativement corrélée aux variables identifiées éventuellement comme explicatives. Elle est positivement corrélée au niveau d'instruction, à la satisfaction de l'employé par rapport aux conditions de travail, aux perspectives de promotion et à la taille de l'entreprise en termes du nombre d'employés. Ainsi, la mobilité professionnelle est associée à des niveaux élevés de ces variables. Par contre, elle est négativement corrélée au sexe de l'individu, à la situation matrimoniale, à l'âge, à l'ancienneté dans le travail et à la satisfaction du travailleur vis-à-vis des avantages sociaux dans l'entreprise.

D'autre part, on constate que la plupart des variables explicatives sont linéairement liées entre-elles. Par ailleurs, bien que dans l'ensemble les corrélations entre les variables soient significatives, on note que les coefficients de corrélations sont relativement très faibles.

3.2. Déterminants de la mobilité professionnelle des actifs au Togo

Cette section constitue l'étape de présentation des résultats économétriques issus de la modélisation des déterminants de la mobilité professionnelle.

- **Résultats des tests de validation du modèle**

Le test de bonne spécification de Hosmer-Lemeshow accepte l'hypothèse nulle de bon ajustement du modèle aux données, à un risque de 5%. De même, le test du rapport de vraisemblance (LR) montre que le modèle est globalement significatif au seuil de 5%.

Tableau 3 : Tests de validation du modèle économétrique

Pseudo R2	Hosmer-Lemeshow	LR
17,81%	T-statistique = 10,46 P-value = 0,2343	T-statistique = 206,7 P-value = 0,0000

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

- **Facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle**

Comme précisé dans la méthodologie, nous avons estimé deux types de modèle, à savoir le logit et le probit. Les deux modélisations aboutissant plus ou moins aux mêmes résultats (Voir les résultats du Tableau 4 et de l'Annexe), nous ne commentons ici que les résultats du modèle logit, sous réserve de la normalité des erreurs.

Par rapport au sexe, la probabilité de changer d'emploi dans une autre entreprise est 0.46 fois plus faible chez les femmes que chez les hommes. Les femmes ont donc tendance à moins changer d'emplois, sans doute à cause des activités ménagères, en leur qualité de « femme au foyer ».

Selon le niveau d'instruction, la probabilité de changer volontairement d'emploi dans une autre entreprise augmente avec le niveau d'études de l'employé. Les employés ayant un niveau d'études supérieur ont 2 fois plus de chance de changer d'emploi comparativement aux employés sans instruction. Ceux ayant un niveau secondaire et primaire ont respectivement 0,98 et 0,46 fois plus de chance de changer d'emploi.

Suivant le milieu de résidence, il y a moins de chance que les personnes vivant en milieu rural changent d'emploi, comparativement à ceux vivant en milieu urbain. Un travailleur en milieu rural a ainsi 0,57 fois moins de chance de changer d'emploi qu'un travailleur en milieu urbain.

La probabilité de changer d'emploi diminue avec l'ancienneté dans l'emploi. Les employés exerçant leurs activités depuis au moins 10 ans ont 0,72 fois moins de chance de changer d'emploi que ceux exerçant depuis moins de 1 an. Les employés ayant une ancienneté entre 1 et 5 ans quant à eux, ont 0,6 fois moins de chance de se livrer à une mobilité professionnelle.

Par ailleurs, une faible intensité du travail est associée à une probabilité élevée de mobilité, les employés qui ont plus d'heures de travail dans la semaine (40h à 60h) étant moins tentés de quitter leurs emplois ; ils ont 0,6 fois moins de chance de quitter leurs emplois que ceux travaillant à moins de 40h par semaine. Ce résultat qui semble a priori contradictoire pourrait s'expliquer par le fait que les individus qui consacrent moins d'heures à leurs emplois sont en effet en situation de sous-emplois et n'exploitent pas tout leur potentiel. Ces derniers chercheraient donc à se trouver un autre emploi en adéquation avec leurs attentes.

De même, les employés qui ont déjà obtenu une promotion par le passé dans l'entreprise sont moins tentés de changer leurs emplois, comparativement aux autres employés qui n'ont jamais eu de promotion dans leurs fonctions. La probabilité que ces derniers changent d'emplois est 1,2 fois plus élevée que celle des employés ayant eu une promotion par le passé.

Par contre, les individus qui ne trouvent pas satisfaction de leur niveau de salaire, des perspectives de promotion et des conditions dans lesquelles ils exercent leurs emplois ont plus tendance à changer leur emploi, sans doute pour de meilleures conditions.

Tableau 4 : Résultats du modèle logit estimé

	Logit	Probit
Mobilité professionnelle	variable dépendante	
Sexe		
(Masculin)		
Féminin	-0,461**	-0,24**
Age	-0,004	-0,001
Catégorie socioprofessionnelle		
(Employé)		
Travailleur pour compte propre	-0,780*	-0,408*
Niveau d'instruction		
(Aucun)		
Primaire	0,462*	0,216*
Secondaire	0,985***	0,461***
Supérieur	1,948***	0,968***
Situation matrimoniale		
(Célibataire)		
Marié(e) monogame	0,34	-0,008
Marié(e) polygame	0,108	0,028
Divorcé (e)	1,076**	0,560**
Veuf (veuve)	0,904*	379
Milieu		
(Urbain)		
Rural	-0,575***	-0,256***
Ancienneté dans l'entreprise		
(Moins de 1 an)		
1 - 5 ans	-0,638**	-0,342**
5 - 10 ans	-0,706**	-0,342**
10 ans et plus	-0,722**	-0,350**
Expérience professionnelle	-0,156	-0,010
Charge de travail hebdomadaire		
(Moins de 40h)		
40 - 60h	-0,599***	-0,269***
60h et plus	-0,345	-0,175
Salaire	-0,000	-0,000
Promotion		
(Oui)		
Non	1,233**	0,664**
Non concerné	1,221*	0,674*
Satisfaction du revenu perçu/obtenu		
(Oui)		
Non	0,956***	0,462***
Non concerné	0,403	0,151
Satisfaction des avantages sociaux dans le travail		

	Logit	Probit
Mobilité professionnelle	variable dépendante	
(Oui)		
Non	-0,599***	-0,292***
Non concerné	-0,977***	-0,456***
Satisfaction des perspectives dans le travail		
(Oui)		
Non	0,644**	0,357***
Bonnes conditions de travail		
(Oui)		
Non	0,335*	0,179**
Taille de l'entreprise (nombre d'employés)		
(1 pers)		
2 pers	-0,054	-0,033
3 - 5 pers	-0,386	-0,184
6 - 10 pers	-1,340**	-0,541**
11 - 20 pers	-0,061	-0,030
21 - 50 pers	0,575	0,350
51 - 100 pers	-0,955	0,479
101 - 500 pers	-0,310	-0,116
Plus de 500 pers	0,981	0,622
Constante	-2,524***	-1,501***

*<0,1 **<0,05 ***<0,01

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs

Conclusion

En somme, le présent article s'insère dans le cadre de l'étude du phénomène de départ des salariés et a pour objectif la mise en évidence des déterminants de la mobilité professionnelle des actifs occupés au Togo. D'abord, nous avons défini ce concept et identifié ses différentes approches ainsi que ses déterminants qui sont d'ordre individuel, organisationnel et sectoriel. A l'issue de notre revue de la littérature, nous avons présenté notre modèle conceptuel de la mobilité intégrant toutes les relations que nous avons pu identifier entre nos variables d'intérêt. Il s'est avéré nécessaire d'explorer empiriquement ce modèle afin de confirmer sa validité. Ainsi, un modèle économétrique a été estimé pour le cas spécifique du Togo afin de déterminer les facteurs explicatifs de ce phénomène.

De l'analyse, il ressort que les raisons de la mobilité professionnelle sont surtout liées au sexe de l'employé, à sa catégorie socioprofessionnelle, son niveau d'instruction, son milieu de résidence, son ancienneté dans l'emploi, le nombre d'heures de travail hebdomadaire effectué, sa satisfaction vis-à-vis de son niveau de salaire, ses conditions de travail et perspectives de promotion.

Toutefois, des analyses plus approfondies retraçant les trajectoires professionnelles des actifs seraient nécessaires afin de mieux appréhender le phénomène de la mobilité professionnelle au Togo. Ainsi, de façon générale, il reste encore de nombreux chantiers pour mieux comprendre les dynamiques qu'engendre le secteur de l'emploi et améliorer les conditions de travail et de vie des agents économiques du pays.

Bibliographie

- Abou, P.E. ; Assi, B.S. (2019). « Analyse des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire », dans Enjeux et perspectives économiques en Afrique francophone (Dakar, 4-6 février 2019).
- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>.
- Amadiou J.-F. et Cadin L. (1996), Compétence et organisation qualifiante, *Economica* n°1195.
- ARCHAMBEAU L. (2002). The structure of opportunity: A multilevel analysis of interfirm job mobility, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Californie, Berkeley
- BECKER G. (1962). « Investment in human capital: A theoretical analysis », *Journal of Political Economy*, vol.70, n°5, p.9-49
- CADIN L., BENDER A. F., SAINT-GINIZIEZ V., PRINGLE J. (2000). « Carrières nomades et contextes nationaux », *Revue Française de Gestion des Ressources Humaines*, n°37, p. 76- 96.
- CADIN L., BENDER A. F., SAINT-GINIZIEZ V., PRINGLE J. (2000). « Carrières nomades et contextes nationaux », *Revue Française de Gestion des Ressources Humaines*, n°37, p. 76- 96.

- CADIN Loïc, GUERIN Francis, PIGEYRE Frédérique. (2002). *Gestion des ressources humaines : pratique et éléments de théorie*, édition DUNOD, Paris, 2002, 434 pages ;
- CAMPBELL J.P. (1977). « On The Nature of Organizational Effectiveness », in GOODMAN P.S., PENNING J.M. (éd), *New Perspective on Organizational Effectiveness*, San Francisco, Jossey Bass, p.13-62
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>.
- Dire son métier, Les écrits des animateurs, sous la direction de Olivier Douard Collection « Débats jeunesse », Agora débats/jeunesse, vol. 33, no 1, 2003 (lire en ligne [archive], consulté le 20 Juillet 2021).
- Direction de la Recherche et de la Statistique de la CEDEAO : *Compte Nationaux de la CEDEAO en 2018*.
- Galambaud B. (1983). *Mobilité et Gestion des Carrières*, Documents d'études, Entreprise et Personnel.
- Galambaud B. (1991). *Des hommes à gérer*, ESF éditeur.
- Galambaud B. (1991). *Des hommes à gérer*, ESF éditeur.
- HAVEMAN H. A., COHEN L. E. (1994). « The ecological dynamics of careers: The impact of organizational founding, dissolution, and merger on job mobility », *American Journal of Sociology*, vol.100, n°1, p.104-152
- Jacques St-Laurent, (1957). « Le chômage frictionnel ». Jacques St-Laurent. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 12, n° 4, 1957, p. 367-373. 8 pages.
- Jochen, K. et al. (2019). « Do youth employment programs improve labor market outcome? A quantitative review ». *World Development*, Vol. 114. Pp. 237-253.
- JOVANOVIC B. (1979). « Job matching and theory of turnover », *Journal of Political Economy*, vol.87, n°5, p. 972-990.
- KNIGHT Frank Hyneman. (1921). *Risk, uncertainty and profit*, Boston; rééd. New York, A. M. Kelley, 1964.
- La migration du travail au Togo. (2015). Document préparé par Igor AGUEH, avec la collaboration d'Alexandre Devillard, pour le Centre International pour le développement des politiques migratoires (ICMPD).
- MARCH J. G., SIMON H. A. (1958). *Les Organisations*, trad. par Rouchy J.-C., Paris, Dunod, 1999.
- MAYÈRE A, (2006). « Repenser les TIC : Pour un cadre d'analyse des évolutions des dispositifs d'information – communication et des pratiques professionnelles ». Communication au colloque international « Pratiques et usages organisationnels des sciences et technologies de l'information et de la communication », Rennes, 2006.
- Migration au Togo, Profil national 2015, Organisation Internationale pour les Migrations.
- NACKENOFF C. (1983). «Economic dualism and what it means to American labor force participants », *Journal of Politics*, vol.45, n°1, p. 110-142.
- Rodrigues RA and Guest D (2010). Have careers become boundaryless?. *Human Relations* 63(8): 1157–1175
- SORENSEN A.B. (1977). «The structure of inequality and the process of attainment », *American Sociological Review*, vol. 42, n° 6, p. 965-978
- STEWMAN S., KONDA S.L. (1983). «Careers and Organizational labor markets: demographic models of organizational behaviour », *The American Journal of Sociology*, vol.88, n°4, p. 637-685.
- STIGLER G.J. (1961). «The economics of information », *Journal of Political Economy*, vol.69, n°3, p. 213-225.
- Stratégie nationale de la Migration et Développement, 2016.
- TRUCGY H. cité par CRUZEN, *Cours d'économie politique*, 4ème éd. wesmael Charlier, Bruxelles, 1970, p.77.
- VAN DER LINDEN B., (1999). *Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique*, Cahiers Economiques de Bruxelles, 2ème trimestre 1999, n°162, p. 107-148.
- Vatteville E. (2003). *Management stratégique de l'emploi*, EMS, Management et Société.
- Vatteville E. (2003). *Management stratégique de l'emploi*, EMS, Management et Société.
- WHITE H. C. (1971). « Multipliers, vacancy chains and filtering in housing », *Journal of the American institute of planners*, vol.37, n°2, p.88-94
- WILLIAMSON O. (1979). « Transactions cost economics: The Governance of Contractual Relations », *The Journal of Laws and Economics*, vol. 22 , n°2, p. 233-261

Annexes

Annexe 1 : Résultats du modèle Probit :

mob_prof		Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Probit regression Log pseudolikelihood = -185099.87 Number of obs = 4,146 Wald chi2(34) = 187.37 Prob > chi2 = 0.0000 Pseudo R2 = 0.1743							
sexe							
Femme		-.2407871	.0953001	-2.53	0.012	-.4275718	-.0540023
ageQ		-.0011182	.0048935	-0.23	0.819	-.0107093	.0084729
csp							
Employeur		-.4076122	.2094124	-1.95	0.052	-.818053	.0028286
nivinst							
Primaire		.2157104	.1179976	1.83	0.068	-.0155606	.4469815
Secondaire		.4608472	.124024	3.72	0.000	.2177646	.7039298
Supérieur		.968473	.2198024	4.41	0.000	.5376682	1.399278
sit_mat							
Marié(e) monogame		-.0081055	.1289771	-0.06	0.950	-.260896	.244685
Marié(e) polygame		.0284418	.1752282	0.16	0.871	-.3149991	.3718827
Divorcé (e)		.5596611	.2249015	2.49	0.013	.1188622	1.00046
Veuf (veuve)		.3785547	.2611345	1.45	0.147	-.1332595	.890369
milieu							
Rural		-.2556417	.0862613	-2.96	0.003	-.4247107	-.0865726
anciante							
1-5 ans		-.3423553	.1395378	-2.45	0.014	-.6158443	-.0688663
5-10 ans		-.3415534	.1570514	-2.17	0.030	-.6493684	-.0337383
10 ans et plus		-.3500576	.1791433	-1.95	0.051	-.701172	.0010568
exprofQ		-.0095847	.0075206	-1.27	0.202	-.0243247	.0051553
heure_tr							
40-60h		-.2690129	.101715	-2.64	0.008	-.4683707	-.0696551
60h et plus		-.1749062	.1171448	-1.49	0.135	-.4045057	.0546934
salaireQ		-1.43e-06	1.43e-06	-1.00	0.317	-4.25e-06	1.38e-06
promo							
Non		.6643096	.3309477	2.01	0.045	.0156641	1.312955
Non concerné		.6744011	.3686056	1.83	0.067	-.0480525	1.396855
ok_salaire							
Non		.4616693	.1019866	4.53	0.000	.2617792	.6615594
Non concerné		.1512322	.1447862	1.04	0.296	-.1325436	.4350079
ok_avtgesocio							
Non		-.2924205	.1087767	-2.69	0.007	-.5056189	-.079222
Non concerné		-.4555547	.1372229	-3.32	0.001	-.7245067	-.1866028
ok_perspective							
Non		.357211	.1229348	2.91	0.004	.1162632	.5981587
ok_condtrav							
Non		.1790649	.0888954	2.01	0.044	.0048331	.3532966
nbre_employe							
2 personnes		-.0332428	.156444	-0.21	0.832	-.3398674	.2733818
3-5 personnes		-.1843646	.1419156	-1.30	0.194	-.462514	.0937848
6-10 personnes		-.5414698	.2465235	-2.20	0.028	-1.024647	-.0582926
11-20 personnes		-.030028	.2582762	-0.12	0.907	-.53624	.476184
21-50 personnes		.3509621	.2798054	1.25	0.210	-.1974464	.8993706
51-100 personnes		-.4788607	.4911945	-0.97	0.330	-1.441584	.4838629
101-500 personnes		-.1164249	.3393329	-0.34	0.732	-.7815052	.5486554
Plus de 500 personnes		.6218189	.5050385	1.23	0.218	-.3680384	1.611676
_cons		-1.50133	.4643037	-3.23	0.001	-2.411348	-.591311

Source : INSEED, ERI-ESI 2017 et nos calculs



Bénin



Burkina Faso



Côte d'Ivoire



Guinée-Bissau



Mali



Togo