
Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

LE MODE DE RECHERCHE D'EMPLOI INFLUENCE-T-IL L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS EN CÔTE D'IVOIRE ? UNE ANALYSE EMPIRIQUE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Pokou Edouard ABOU

Enseignant-Chercheur, Université Jean Lorougnon Guedé, Daloa, Côte d'Ivoire
abou-pokou@ujlg.edu.ci

RÉSUMÉ – A l'instar des autres pays du monde, l'emploi constitue une priorité nationale en Côte d'Ivoire. C'est pourquoi ces dernières années, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est devenue l'une des préoccupations des décideurs. Cette insertion passe par des modes de recherche d'emploi parfois méconnus des diplômés. Pour aider les décideurs à trouver des solutions idoines, cette étude met en évidence les déterminants du choix du mode de recherche d'emploi des diplômés sur le marché du travail. De ce fait, nous recourons à un modèle logit multinomial sur un échantillon de diplômés issus de la base de données de l'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du secteur Informel (ENSESI), réalisée en 2016 par l'Institut National de la Statistique (INS) l'Agence Emploi Jeune (AEJ) et la Direction Générale de l'Emploi (DGE). Les principaux résultats indiquent que les diplômés privilégient les méthodes formelles de recherche d'emploi (procédures marchandes, concours). L'étude suggère un renforcement de capacité des structures légales de placement afin de réduire l'asymétrie d'information et les inégalités sur le marché du travail.

Mots clés : mode de recherche d'emploi, insertion professionnelle, diplômés, marché du travail.

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs

Introduction

Les perspectives d'emploi pour les jeunes sont une source de préoccupation pour les décideurs du monde entier. Ainsi, amener ces jeunes à un travail productif demeure un défi majeur du marché du travail dans toutes les économies. L'un des défis dans cette quête est de trouver un emploi en adéquation avec la formation (Abou & Assi, 2019). Cette situation montre les difficultés que rencontrent les jeunes sur le marché du travail. C'est pourquoi, pour surmonter ces difficultés, plusieurs politiques sur le marché du travail sont mises en œuvre pour aider les jeunes (Jochen, et al., 2019). En Côte d'Ivoire depuis les années 1990, plusieurs politiques ont été initiées pour lutter contre le chômage. Par exemple, en 1991, le gouvernement a adopté un Plan National de l'Emploi dont l'objectif est de limiter de la généralisation du chômage. Dans les années 1994, des fonds sociaux pour l'insertion et le soutien à l'emploi furent créés. Il

s'agissait de financer les microprojets des déflateurs du secteur public et privé. Ces fonds avaient également pour objectif de favoriser la création d'emploi au profit des femmes et des jeunes.

Dans la poursuite de la réduction du chômage, le gouvernement a donné une nouvelle orientation à la politique de l'emploi à partir des années 2000. Celle-ci tient compte de la crise militaro-politique avec des programmes de Démobilisation-Désarmement-Réinsertion/Réhabilitation-Réinstallation-Réinsertion (DDR/RRR) en direction des ex-combattants et des groupes à risque ; la constitution du Fonds National de Solidarité pour la promotion d'emplois jeunes pour garantir le financement des projets de tout jeune (FNS) ; la création de la Direction Générale de l'Emploi en 2004, etc.

En 2009, le gouvernement a instauré des mesures d'ordre fiscal dont l'objectif est de soutenir l'emploi. Depuis 2012, les décideurs à travers le Programme National de Développement (PND) ont instauré de nouvelles dispositions visant la création de l'emploi. Il s'agit de i) favoriser la promotion de l'emploi décent, ii) accroître les opportunités d'emploi décent afin de lutter contre le chômage, iii) approfondir les incitations à l'investissement. En outre, la Côte d'Ivoire a adopté un nouveau code des investissements qui comporte deux régimes d'incitation : le régime de la déclaration et celui de l'agrément à l'investissement. D'emblée, parmi les objectifs de ce code figure la création d'emploi. Par ailleurs certains programmes sont initiés parmi lesquels le Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes, le projet incubateur d'entreprise, le Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC), etc.

A l'analyse, toutes les politiques susmentionnées visent la création d'emploi et lutter efficacement contre le chômage des jeunes, leur sous-emploi, etc. Malheureusement, selon l'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (INS, 2016), l'emploi salarié est détenu majoritairement par les hommes d'âge supérieur à 25 ans, de niveau d'étude relativement peu élevé. Par ailleurs, le salaire mensuel moyen tiré de l'emploi salarié est plus faible chez les jeunes diplômés. En d'autres termes, les jeunes sont en situation de précarité sur le marché du travail en Côte d'Ivoire malgré le dispositif mis en place par le gouvernement depuis 1990. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes ont une méconnaissance des structures en charge des politiques d'emploi, ce qui rend inefficace leur recherche d'un premier emploi sur le marché du travail.

Dans la recherche d'emploi, l'information est fondamentale. En effet, les investissements personnels ou collectifs dans le développement des compétences requièrent une information suffisante sur les opportunités d'emplois existantes y compris leur localisation et les compétences requises. Généralement, le manque d'information de qualité conduit à des choix tardifs, non appropriés ou largement disproportionnés par rapport aux possibilités offertes. En réalité, les services publics d'emploi sont généralement méconnus par les jeunes. En effet, 84,2% des diplômés du supérieur privilégient les relations personnelles comme moyen de recherche d'emploi (INS, 2013). D'ailleurs Wapoh (2013) montre que les femmes utilisent plus les relations personnelles que les hommes et que les plus diplômés des formations générales occupent des emplois instables. Cela montre que les emplois occupés par le canal des relations personnelles ne sont pas garantis et les salariés peuvent avoir de faibles salaires. Pour Coffie (2015), les chômeurs qualifiés ont recours aux modes formels de recherche d'emploi que sont les structures de l'Etat et les cabinets de placement. Ces emplois peuvent être garantis et mieux payés. D'autres études comme celles de Zaharieva (2015) montre que lorsque les relations personnelles sont privilégiées par les chômeurs pour trouver un emploi, les salaires perçus sont

bas. Cela peut s'expliquer par leur faible productivité. Par contre, les chômeurs qui utilisent les canaux formels négocient des salaires plus élevés pour un niveau de productivité donné. Ces résultats montrent le rôle fondamental du salaire dans la recherche d'emploi. Faut-il alors laisser les jeunes diplômés rechercher un emploi ou faut-il l'intervention de l'Etat ?

Face au défi qui est de promouvoir le plein emploi productif et un travail décent pour tous en 2030, il est important de comprendre si le mode de recherche d'emploi influence l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. Notons que généralement, les emplois occupés par les diplômés sont obtenus via les relations personnelles sont instables. Or, pour les modes de recherche formelle d'emploi, il y a asymétrie d'information. En effet, les individus ne peuvent pas observer parfaitement et gratuitement l'ensemble des offres d'emploi proposées sur le marché du travail (Mortensen, 1986). Ils doivent donc mettre en place des stratégies de recherche d'emploi parfois coûteuses. L'objectif de cette analyse est donc de mettre en évidence les méthodes de recherche d'emploi privilégiées par les jeunes afin d'orienter les décideurs pour une meilleure prise en charge des diplômés pour leur premier emploi. La suite de cette analyse présentera la méthodologie, les résultats et quelques recommandations de politique.

1. Spécification théorique et empirique

1.1. Approche théorique

Le cadre théorique de cette étude est basé sur le modèle de recherche d'emploi. En effet, les diplômés rationnels observent des offres d'emploi et doivent décider s'ils poursuivent ou pas leur recherche. Nous nous appuyons donc sur le modèle de recherche d'emploi séquentiel de Mortensen (1986). A une période donnée, si le diplômé en quête d'emploi décide d'accepter l'offre d'emploi, il pourrait perdre un certain nombre d'avantages notés δ . Il s'agit par exemple du coût d'opportunité du loisir τ , le bénéfice de profiter des membres de la famille¹, etc. Ils doivent aussi renoncer à l'opportunité de trouver une meilleure offre par la suite. Par contre, s'il décide de continuer sa recherche d'emploi, il doit renoncer à un salaire et subir des coûts de prospection ρ (frais de déplacement, appels téléphoniques, etc.). La recherche d'emploi s'arrêtera lorsque le diplômé aura un emploi pour lequel le salaire proposé w sera supérieur au salaire de réserve \bar{w} soit : $w > \bar{w}$ avec :

$$\bar{w} = \delta - \rho + \frac{\lambda}{r} H(w) \quad (1)$$

Avec λ la probabilité de recevoir une offre d'emploi ; r , le degré d'impatience représenté par le taux d'actualisation du diplômé ; $H(w)$ s'analyse comme les perspectives d'un meilleur salaire que \bar{w} . Il s'agit de la distribution des salaires supérieurs à w telle que :

$$H(w) = \int_w^{+\infty} (w - \bar{w}) dF \quad (2)$$

Où $F(w)$ est la fonction de répartition des salaires.

Ce cadre théorique permet de tirer des enseignements intéressants. En effet, dès lors que le diplômé peut profiter de la générosité des membres de sa famille, en d'autres termes, un accroissement de δ , le salaire de réserve augmente ainsi que la durée du chômage. Par ailleurs, une augmentation des coûts de recherche ρ réduit le salaire de réserve et la durée de chômage. Une autre analyse est que si le diplômé est très patient, cela suppose que r est très faible, alors le salaire de réserve augmente ainsi que la durée de chômage. A l'analyse, le diplômé dans

¹ Nous faisons l'hypothèse que les membres de la famille sont solidaires et qu'ils viennent en aide à ceux d'entre eux qui n'ont pas d'emploi.

certaines mesures peut allonger la durée du chômage dans deux cas : il profite de ses parents, il est patient. Cependant, le coût de la recherche peut être un goulot d'étranglement pour lui. Dès lors, il faut des mécanismes d'aide. Ce cadre offre alors une analyse empirique qui permettra de comprendre les méthodes de prospection d'emploi des diplômés en prenant en compte le secteur d'activité.

1.2. Analyse empirique

Le diplômé recherche un emploi en utilisant une méthode donnée. Comment le mode de recherche d'emploi influence l'obtention d'un emploi en considérant le secteur d'activité? En réalité, la probabilité d'obtenir un emploi va dépendre du secteur d'activité quel que soit le mode de prospection. Il s'agit donc d'estimer les déterminants de la participation à aux différents secteurs d'activité à l'aide d'un logit multinomial.

Considérons L la variable indiquant le statut du diplômé. Ainsi, l'utilité de rechercher un emploi dans un secteur j est notée U_{ij} . Il est supposé linéaire en z vecteur de caractéristiques observables du diplômé i .

Soit :

$$U_{ij}^* = z_i \delta_j + \eta_j \quad (3)$$

La probabilité que le diplômé i recherche un emploi dans le secteur j_1 est la probabilité que l'utilité dérivée de l'appartenance à ce secteur soit supérieure aux niveaux qu'il aurait atteints dans les autres j secteurs, avec $j \neq j_1$

$$\forall j_1 = 1, \dots, N: P(L = j_1) = P(U_{ij_1}^* > U_{ij}^*), j \neq j_1, j \in (1, \dots, 4) \quad (4)$$

$$\forall j_1 = 1, \dots, N: P(L = j_1) = P((\delta_{j_1} - \delta_j)z_i > \eta_j - \eta_{j_1}, j \neq j_1, j \in (1, \dots, 4)) \quad (5)$$

En considérant que les η_j sont iid et suivent une loi de Weibull, la probabilité d'appartenance au segment j_1 est donnée par :

$$P(L_i = j_1) = \frac{\delta_{j_1}^{z_i}}{\sum_{j=1}^4 \delta_j^{z_j}} \quad (6)$$

Pour que le modèle soit identifiable, supposons que $\delta_2 = 0$. Comme décrit, l'estimation de la probabilité de trouver un emploi dans un secteur d'activité dans ce contexte se réfère à l'équation suivante dérivant d'un modèle logit multinomial.

$$\begin{aligned} Y_j &= X_j \beta + \mu_j \\ U_j^* &= z \delta_j + \eta_j \\ j &= 1, \dots, 4 \end{aligned} \quad (7)$$

Avec Y_j le choix du secteur d'activité par le diplômé. La variable z contient un ensemble de variables explicatives comme mise en évidence par (Alastaire & Wilfried, 2019). Ces variables sont par exemple le mode d'obtention de l'emploi, le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, le milieu de résidence, le type de contrat, la taille du secteur.

1.3. Données et définition des variables

Les données de cette étude sont issues de l'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du secteur Informel (ENSESI 2016). Cette enquête a été réalisée en 2016 par l'Institut National de la Statistique, l'Agence Emploi Jeune et la Direction Générale de l'Emploi. L'objectif principal de cette enquête était d'évaluer et de suivre l'évolution de l'emploi et du secteur informel en Côte d'Ivoire. L'ENSESI 2016 a été réalisée en deux phases. La première phase a été effectuée auprès des ménages et a permis d'identifier les unités de production informelles (UPI). La seconde phase appelée enquête « secteur informel » a été réalisée auprès des chefs

d'UPI. Cette enquête a été effectuée auprès d'un échantillon de 10 392 ménages en âge de travailler. Cependant, compte tenu de l'objectif de notre étude, nous limitons notre échantillon des diplômés âgés de 14 à 35 ans ayant le statut de travailleur. Ainsi, notre échantillon est composé de 597 diplômés de l'enseignement général et de l'enseignement professionnel. Le tableau suivant présente les différentes variables et leur définition.

Tableau 1. Présentation des variables du modèle

Variabes	Mesure	Obs.	Moy.	Std.dev.
Genre	1 = Femme	597	0,4891	0,5003
	2 = Homme	597	0,5109	0,5004
Groupe d'âge	1 = 14-35 ans	597	0,3517	0,4779
	2 = 36 et plus	597	0,6483	0,3789
Niveau d'étude	1 = Diplômé général secondaire < au BAC	597	0,3685	0,4565
	2 = Diplômé professionnel <= BT	597	0,1356	0,3427
	3 = Diplôme professionnel supérieur	597	0,2948	0,4563
	4 = Diplômé général universitaire	597	0,2010	0,4010
Type de contrat	1 = Aucun contrat	597	0,3786	0,4123
	2 = Contrat écrit	597	0,4824	0,5001
	3 = Contrat verbal	597	0,1390	0,3462
Mode de recherche d'emploi	1 = réseau de relation	597	0,5879	0,2568
	2 = 2 = Méthode formelle	597	0,3333	0,4717
	3 = Initiation personnelle	597	0,0787	0,2695
Revenu mensuel	1 = Revenu < SMIG	597	0,3634	0,4814
	2 = Revenu > SMIG	597	0,6366	0,6587
Taille de l'entreprise	1 = 10 a plus 199 personnes	597	0,4204	0,6987
	2 = 2 à 9 personnes	597	0,3467	0,4763
	3 = une seule personne	597	0,2328	0,4229

Source : l'auteur à partir de l'ENSESI 2016

Le tableau 1 ci-dessus montre que la plupart des diplômés (58,79%) ont recours aux relations personnelles pour rechercher un emploi. Cette stratégie pourrait être expliquée par le fait que soit les jeunes n'ont pas l'information de l'existence des structures formelles soit ils ne font pas confiance à ces structures. Les relations personnelles sont assimilables ici au réseau développé par le diplômé, ces parents. Ce réseau s'avère alors plus efficace pour l'obtention d'un emploi comparativement aux méthodes formelles (33,33%) c'est-à-dire le recours à l'Agence Emploi Jeune (AEJ), les cabinets, etc. ces différents résultats ne peuvent pas permettre de faire des recommandations de politique. L'analyse économétrique nous permettra d'apprécier la robustesse de ces résultats.

2. Résultats

2.1. Analyse descriptive des secteurs d'activité et des différents modes de prospection d'emploi

Tableau 2. Les différents secteurs d'activité selon le niveau de diplôme

Variables	Secteurs d'activités			
	Agriculture	Commerce	Industrie	Service
Niveau diplôme				
Cepe/Bepc	40,82	20,83	09,49	28,86
Bac général	12,64	14,13	10,78	62,45
CAP/BEP/BP/BT	16,47	17,65	22,35	43,53
BTS/ Ingénieur	07,78	15,00	15,56	61,67
1 ^e cycle univers.	10,00	13,33	04,00	72,67
2 ^e et 3 ^e cycle univ.	03,28	05,74	06,56	84,43
Ensemble	33,06	18,92	09,92	38,10

Source : l'auteur à partir des données de l'ENSESI 2016

La structure de la part des diplômés dans les secteurs d'activité fait ressortir une faible part de l'industrie (09,92%), une prédominance des services (38,10%) suivie de l'agriculture (33,06%) et le commerce (18,92%). Les titulaires d'un niveau de diplôme se répartissent très inégalement dans les secteurs d'activités. Les titulaires d'un diplôme de niveau universitaire premier cycle ou de second cycle sont généralement employés dans les services. Ceux ayant un niveau d'étude faible (CEPE/ BEPC, BAC général, CAP/BEP/BT/BP) sont employés dans le secteur de l'agriculture.

Tableau 3. Les différents modes d'obtention d'emploi selon le niveau de diplôme

Variables	Modes obtention/ Recherche d'Emploi		
	Relations personnelles	Autres (concours,...)	Initiatives personnelles
Niveau diplôme			
CEPE/BEPC	56,96	5,69	37,35
Bac général	37,17	36,43	26,39
CAP/BEP/BP/BT	36,47	29,41	34,12
BTS/ Ingénieur	37,22	33,89	28,89
1 ^e cycle universitaire	28,00	52,00	20,00
2 ^e et 3 ^e cycle universitaire	14,75	58,20	27,05
Ensemble	50,67	14,67	34,60

Source : l'auteur à partir des données de l'ENSESI 2016

L'analyse du tableau 3 indique que plus de 50,67% des diplômés ont recours aux relations personnelles comme mode de prospection d'emploi. On note un faible recours (14,67%) dans l'ensemble aux « autres moyens » tels les agences, bureau, concours, par les diplômés dans la quête de l'emploi. Ainsi deux moyens dominant parmi ceux qui ont permis aux diplômés d'accéder à leur emploi dans les secteurs d'activités. Ce sont le recours aux relations personnelles (Familles et Amis) et par leurs initiatives personnelles (Auto emploi). Ces résultats ne peuvent faire l'objet de recommandation de politique. Il est donc important de recourir à l'analyse économétrique.

2.2. Une analyse des effets du mode de prospection sur l'insertion dans un secteur d'activité

Globalement, les résultats de l'estimation du logit multinomial par la méthode du maximum de vraisemblance montre que le modèle indique une qualité d'ajustement acceptable. En effet, Prob > chi2 = 0,0000 montre que les coefficients estimés sur les équations sont simultanément différents de zéro.

Par ailleurs, l'hypothèse IIA constitue une hypothèse fondamentale du modèle logit multinomial. D'un point de vue empirique, le test de cette hypothèse et son respect devient plus complexe. Plusieurs tests statistiques existent mais leurs conclusions sont parfois contradictoires. Nous mettons en évidence le test de Hausman & McFadden (1984). La statistique calculée mesure donc l'écart entre les paramètres estimés dans le modèle complet et ceux d'un modèle dans lequel une alternative a été supprimée. Si l'écart est statistiquement significatif, l'hypothèse IIA est alors rejetée indiquant que le modèle logit multinomial est inapproprié. Dans notre cas, le test statistique donne des résultats négatifs. Par conséquent, l'hypothèse IIA n'est pas rejetée (Hausman et McFadden 2004 ; Scott & Jeremy, 2006). Ainsi, nous procédons à l'interprétation des résultats du logit multinomial.

Tableau 4. Effets marginaux du logit multinomial

	Secteurs d'activités (secteur réf. agriculture)					
	Commerce		Industrie		Service	
	dy/dx	Coef.	dy/dx	Coef.	dy/dx	Coef.
Genre Masculin (Réf. Féminin)	-0,1289	-1,961***	-	-	-0,1186	-1,633***
Age 36 ans et plus (Réf. 14-35 ans)	-0,0318	-0,582***	-0,0175	-0,0638***	-0,0092	-0,462***
Milieu de rési. Urbain (Réf. Rural)	0,1220	2,657***	0,0204	2,266***	0,139	2,572***
Type de contrat (Réf. Aucun) Ecrit (CDD/CDDI) Verbal	-0,0914 -0,0159	0,7529*** -0,5330***	0,0853 -0,0455	2,456*** -0,977***	0,1916 -0,0045	2,155*** -0,516***
Mode recherche (Relat.pers. Réf) Autres Initiative pers.	- -	- -	- -	- -	0,2692 -	1,739*** -
Niv. Diplôme (Cepe/Bepc. Réf) Bac général Cap/Bep/Bp/Bt Bts /Ingénieur 1 ^{er} cycle univers. 2 ^e et3 ^e cycle Univ.	0,0081 - - - -	0,740*** - - -	- - - -	- - - -	0,1109 -0,0562 0,1265 0,2027	1,125*** -0,740** 0,881** 1,506**
Taille Sect/Entre (10-199pers. Réf) 2- 9 personnes Une seule pers.	-0,0355 -	-0,740*** -	-0,0264 -0,0644	-0,851*** -1,087***	-0,0168 -0,0250	-0,624*** -0,468**

Source : l'auteur à partir de l'ENSESI 2016

Plusieurs facteurs permettent d'expliquer le choix d'un secteur d'activité économique par les diplômés. Les résultats montrent que les réseaux de relation personnelle jouent un rôle important dans le choix de l'activité des diplômés. En effet, recourir aux cabinets de placements, à l'AEJ, aux concours augmente la probabilité (0,26) d'appartenir aux secteurs services. En effet, ces dernières années, plusieurs entreprises de distribution ont été créées en Côte d'Ivoire. La plupart de ces entreprises recrutent par le biais des structures formelles telles que les cabinets, l'AEJ, etc.

Cela pourrait s'expliquer par le fait que depuis 2012, le gouvernement a revu à la hausse le SMIG, ce qui pousse ces entreprises à recruter les travailleurs les plus productifs. Ce résultat

concorde avec celui de Coffie (2015) qui stipule que les chômeurs qualifiés ont recours aux méthodes formelles de recherche d'emploi. En plus, comme le souligne Zaharieva (2015), les chômeurs qui utilisent les canaux formels négocient des salaires plus élevés pour un niveau de productivité donné. Outre cette variable, les diplômés de l'enseignement général (BAC général) ont plus de chances d'être employés dans le secteur du commerce et les services.

Notons aussi que les diplômés de l'enseignement professionnel (BTS/Ingenieur) ont aussi des chances d'être recrutés. Comparativement aux diplômés de l'enseignement général (BAC général), la probabilité de trouver un emploi est plus forte (pour ceux de niveau supérieur (12,65% pour les BTS/ingenieur et 20,27% pour les premiers cycle universitaire). Au niveau des services, certains emplois ne nécessitent pas une formation spécifique. Par ailleurs, la probabilité de trouver un emploi baisse dans tous les secteurs de l'activité lorsque l'entreprise est de petite taille. En effet, les entreprises de petite taille (2-9 personnes) ne garantissent pas l'emploi par conséquent, les chômeurs qualifiés préfèrent prospecter dans les firmes de grande taille.

Un autre facteur explicatif du choix du secteur d'activité est le type de contrat. La probabilité pour les diplômés d'appartenir au secteur du commerce baisse de 0,09 alors que dans les autres branches, la probabilité augmente. Une explication est que dans les industries et les services, les entreprises sont dans le formel, ce qui n'est certainement pas le cas pour le secteur du commerce. En Côte d'Ivoire, la plupart des salariés de la branche commerce sont sans contrats.

Conclusion

L'objectif de cette étude était de montrer que le mode de prospection d'emploi influence le choix du secteur d'activité. Les données de l'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Secteur Informel (ENSESI 2016) a servi de base pour atteindre les objectifs. Ainsi, à partir d'un modèle logit multinomial, plusieurs résultats ont été mis en évidence. Il s'agit par exemple des moyens formels comme canal privilégié par les diplômés pour accéder à des emplois productifs et garantis. En outre, les diplômés dans leur ensemble ont plus de chances d'être recrutés dans les services. En outre, le type de contrat joue un rôle fondamental. En effet, les contrats écrits ont tendance à augmenter la probabilité d'appartenir aux secteurs industriels et des services. Les décideurs en Côte d'Ivoire élaborent des politiques pour lutter contre le chômage. Compte tenu de son importance, le gouvernement doit mettre l'accent sur la sensibilisation des diplômés car, il y a plusieurs structures formelles de placement mais reste méconnu.

Reference

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*. Montréal: OFE, pp. 147-161.

Alastaire, S. A. & Wilfied, H., 2019. *Sector of Economic Activity and Poverty*. Nairobi: African Economic Research Consortium (AERC).

Coffie, N. F.-J., 2015. Analyse des déterminants de l'intensité de la recherche d'emploi en Côte d'Ivoire. *L'Actualité économique*, 91(3) : 339–366.

Hausman, J. & McFadden, D., 1984. Specification Tests for the Multinomial Logit Model. *Econometrica*, 52(5) : 1219-1240.

INS, 2016. *Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Secteur Informel*, Abidjan : INS

INS, 2013. *Enquête Nationale sur la situation de l'Emploi et du Travail des Enfants*, Abidjan: INS.

J. Scott, L. & Jeremy, F., 2006. *Regression Models for Categorical Dependent Variables using Stata*, n. 2nd éd. College Station: Stata Press books.

Jochen, K. et al., 2019. Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, Volume 114: 237-253.

Mortensen, D. T., 1986. Job search and labor market analysis. Dans: *Handbook of labour economics*. Amsterdam, North Holland: Northwestern University, pp. 849-920.

Wapoh, H., 2013. Modes d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire. *Economies et Sociétés, série « Socio-Economie du travail AB*, 5(35) : 691-723.

Zaharieva, A., 2015. Social contacts and referrals in a labor market with on-the-job search. *Labour Economics*, Volume 32 : 27-43.