



Actes de la conférence internationale

*ENJEUX et PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES en AFRIQUE
FRANCOPHONE*

Dakar, 4-5-6 février 2019

Analyse des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire

Pokou Edouard ABOU

Enseignant-Chercheur - Université Jean Lorougnon Guédé, Daloa, Côte
d'Ivoire - Unité de Formation et de Recherche des Sciences
Économiques et de Gestion (UFR-SEG), Laboratoire de Recherche en
Économie et Gestion (LAREG) abou-pokou@ujlg.edu.ci

Bertrand Sylvestre ASSI

Assistant de Recherche - Centre de Recherches Microéconomiques du
Développement - Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire
assibertrand@gmail.com

RÉSUMÉ *La satisfaction au travail constitue un élément clef dans la vie de tous
travailleurs. Ainsi, dès lors que les salariés sont insatisfaits, ils changent d'emploi,
d'entreprise. Ce changement d'entreprise appelé mobilité professionnelle touche de
plus en plus les jeunes diplômés salariés alors que les premiers emplois devraient leur
permettre l'acquisition d'expérience professionnelle. L'objectif de cette étude est donc
d'identifier les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés
salariés sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Les données issues de l'enquête sur
l'inadéquation compétences-emploi réalisée par le Centre de Recherche
Microéconomiques de Développement (CREMIDE) en 2017 avec le financement de
l'Agence Française au Développement (AFD) et l'enquête intitulée « Améliorer les
politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone » financée par le Centre de
Recherche pour le Développement International (CRDI) ont servi de cadre d'analyse.
Le modèle probit avec sélection a permis de mettre en évidence des déterminants
majeurs de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés salariés. Ainsi, le salaire,
le niveau de diplôme, le nombre d'années d'expérience représentent les principaux
facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des salariés en Côte d'Ivoire.*

MOTS CLÉS *Mobilité professionnelle, salaire, jeunes diplômés, probit avec sélection*

*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.*

Pour citer ce document :

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).
Montréal : Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de
Montréal, 147-161 pages.

Introduction

Permettre aux jeunes de trouver un travail décent et en adéquation avec leur formation est un défi majeur du marché du travail dans tous les pays (Jochen, et al., 2019). En d'autres termes, la satisfaction au travail joue un rôle important dans la carrière professionnelle de tous travailleurs, car elle améliore la productivité au travail (George et Dimitrios, 2010). En Côte d'Ivoire, pour relever ces défis, des programmes ont été initiés pour aider les jeunes diplômés compte tenu de leurs difficultés d'accès à un premier emploi à la fin de leur formation. Par exemple, l'enquête sur l'insertion des diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a montré que seulement 14,43% des diplômés huit mois après leur sortie du système éducatif ont été insérés sur le marché du travail (Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnel (DAIP), 2017). En outre, selon l'Institut National de la Statistique (INS, 2015), le sous-emploi lié au temps de travail touche davantage les personnes les plus instruites (28,1%). Ainsi, ces jeunes tendent à s'engager dans n'importe quelles formes d'activités génératrices de revenus (Chigunta et al., 2005). L'on comprend dès lors que, compte tenu de la déstabilisation de la relation d'emploi, les diplômés sont de plus en plus enclins à changer d'emploi, d'entreprise (Sennett et Morin, 2000). Les jeunes diplômés salariés sont donc mobiles sur le marché du travail en Côte d'Ivoire.

La décision de quitter une entreprise pour une autre obéit à un principe microéconomique basé sur la satisfaction au travail (Mariya, 2018 ; Levy-Garboua, et al., 2007). En effet, les travailleurs qui décident de changer d'emploi recherchent et découvrent de manière optimale leurs opportunités d'emploi à l'extérieur (Levy-Garboua, et al., 2007). À l'analyse, la satisfaction au travail peut être un facteur significatif de la mobilité au travail (Mariya, 2018). Cette satisfaction peut être mesurée par plusieurs variables. Par exemple, l'utilité d'un travailleur croit lorsque son salaire augmente (Levy-Garboua et Montmarquette, 2004). Ce résultat suppose que les préférences dépendent de la situation passée. Cependant, les études portant sur la théorie des différences compensatrices montrent qu'il existe d'autres facteurs de la satisfaction au travail (Böckerman et Iimakkunnas, 2006). Ces facteurs trouvent leur origine dans l'hétérogénéité des préférences des travailleurs (Davoine, 2006).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la mobilité professionnelle (Giziene et Zaneta, 2015 ; Lainé, 2010). En effet, la formation spécifique ou générale du diplômé influence sa prise de décision du passage d'un emploi à un autre (Giziene et Zaneta, 2015 ;

Carrillo-Tudela, 2015). Par exemple, un individu doté d'une formation spécifique à l'entreprise réduit l'éventualité d'une mobilité professionnelle compte tenu non seulement de ce capital humain spécifique, mais aussi de l'expérience acquise (Lainé, 2010). D'ailleurs, pour certains auteurs, l'employé ne cherchera pas un autre emploi lorsqu'il se sent en sécurité et utile pour la firme (Giziene et Zaneta, 2015). Malheureusement, les jeunes diplômés en Côte d'Ivoire n'ont pas toujours la possibilité d'avoir un premier emploi en adéquation avec leur formation. L'inadéquation formation emploi pourrait alors apparaître comme une cause de la mobilité professionnelle. En général, les jeunes salariés occupent des emplois précaires (Djezou, Ahoure, et Abou, 2016). Cette précarité des emplois est due parfois à l'asymétrie d'information sur le marché du travail. Dès lors, la mobilité professionnelle apparaît comme un moyen d'acquiescer de l'information sur les emplois et d'évaluer l'opportunité d'une prise de poste (Duhautois, et al. 2012). Malheureusement, les études sur la mobilité professionnelle qui permettent de comprendre ses déterminants sont peu abondantes en Côte d'Ivoire.

Ces dernières années, dans un contexte de redynamisation de l'économie ivoirienne avec un nombre important de jeunes diplômés chaque année, il devient urgent de comprendre pourquoi les jeunes diplômés sont enclins à changer d'emplois. Ainsi, l'objectif général de cette étude est d'analyser les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés salariés sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Spécifiquement, cette étude identifiera (i) les caractéristiques individuelles qui favorisent la mobilité professionnelle des jeunes diplômés et (ii) ceux liés aux facteurs organisationnels et sectoriels de ces diplômés. La suite de cette étude présentera la méthodologie (1), la source des données (2), les résultats (3) et la conclusion.

1. Méthodologie

Cette section présentera le cadre théorique à partir de la théorie du « job shopping» (William, 1978) avant d'exposer l'analyse empirique.

1.1. Modèle théorique

La question de recherche dans cette étude est l'identification des facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des diplômés salariés. Notons que dans leur quête de nouvelles opportunités sur le marché du travail, les diplômés font face à l'incertitude quant aux rendements disponibles pour différents emplois. Par ailleurs, certaines

caractéristiques ne peuvent pas être connues sans expérience professionnelle. Par exemple, les goûts, les capacités des travailleurs n'apparaîtront probablement qu'après une certaine expérience professionnelle. Dans notre étude, nous avons de jeunes diplômés qui ont une expérience professionnelle dans leur emploi actuel, mais plusieurs parmi eux changent d'emploi. Théoriquement, nous nous référons à la théorie du « job shopping » pour expliquer la mobilité professionnelle des jeunes diplômés sur le marché du travail (William, 1978). Cette théorie fait référence à la période où les travailleurs acquièrent de l'expérience professionnelle avec des taux élevés de mobilité qui en découlent, généralement au début de la vie active.

Il s'agit donc d'analyser le comportement d'un diplômé salarié qui cherche à maximiser son rendement au cours de sa carrière professionnelle, et ce, en raison de l'ignorance de ses capacités, de ses préférences et des conditions de travail. Il fait donc face à une incertitude quant aux rendements disponibles pour différents emplois.

Soit

$$E_{ij} = a_{ij} + b_{ij}\theta_j + u_{ij} \quad (1)$$

Avec E_{ij} : le rendement de l'emploi j occupé par le diplômé i . θ_j : la composante inconnue (générale pour tous les emplois) pour les diplômés. u_{ij} : la dimension inconnue du rendement spécifique à l'emploi j et au diplômé i . a_{ij} et b_{ij} sont les paramètres de la fonction avec a_{ij} pouvant être interprété comme le rendement moyen de l'emploi et b_{ij} , la récompense de la capacité générale connue du diplômé salarié.

Notons que θ et u_i sont indépendantes et identiquement distribuées.

Considérant le rendement de son travail, le diplômé salarié a deux raisons de changer d'emploi. D'abord, il peut se sentir malchanceux de choisir un emploi particulier en inadéquation avec sa formation. Il peut alors sous-estimer le rendement spécifique de l'emploi j . Ensuite, le diplômé salarié peut avoir le sentiment de connaître ses capacités générales dans tous les emplois. Dans ce cas, il choisit l'emploi en fonction de ses capacités. Ces deux cas de figure traduisent un processus de mobilité des jeunes diplômés salariés même si le premier s'apparente à un apprentissage de mobilité.

Considérons la stratégie de mobilité d'un diplômé salarié en matière de risque. Celui-ci a déjà une expérience professionnelle (le diplômé salarié a un emploi). Il changera d'emploi à la fin de la première période si ses gains escomptés dans le deuxième emploi

sont supérieurs au salaire actuel. Dans ce modèle, l'avantage pécunier est un facteur déterminant de la mobilité professionnelle.

Soit :

$$E\{E_2|E_1\} > E_1 \quad (2)$$

Par ailleurs, en partant de l'hypothèse d'indépendance de θ et u_i , on a :

$$E\{\theta|E_1\} = \beta(E_1 - \alpha_1) \quad (3)$$

Partant des équations (1) et (2), les gains prévus dans le deuxième emploi sont donnés par :

$$E\{E_2|E_1\} = b_2\beta(E_1 - \alpha_1) + \alpha_2 \quad (4)$$

En combinant (2) et (4), le diplômé salarié choisira de changer d'emploi si :

$$\begin{cases} E_1 > \beta b_2 \alpha_1 - \alpha_2 / (\beta b_2 - 1) & \beta b_2 > 1 \\ E_1 > \beta b_2 \alpha_1 - \alpha_2 / (\beta b_2 - 1) & \beta b_2 < 1 \end{cases} \quad (5)$$

L'équation 5 montre que le diplômé salarié change d'emploi dans les deux cas. Il sera indifférent si $\beta b_2 = 1$.

Cette spécification théorique offre un cadre empirique diversifié pour identifier les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle des diplômés salariés sur le marché du travail en Côte d'Ivoire.

1.2. Spécification empirique

Plusieurs modèles économétriques permettent d'estimer les déterminants de la mobilité professionnelle (Dupray et Isabelle, 2009 ; Lainé, 2010). Dans le cadre de cette analyse, la mobilité professionnelle n'est observée que si le diplômé salarié occupe un emploi en inadéquation avec ses compétences. Comme susmentionné, le diplômé salarié a une méconnaissance du rendement de son emploi. Ainsi, en partant de Van et Van (1981), il est possible d'estimer un modèle probit avec sélection.

Soit :

- L'équation latente

$$M_i^* = \beta'X_i + \mu_{1i} \quad (1)$$

- L'équation probit

$$M_i^{probit} = 1 \text{ si } M_i^* \geq 0$$

$$M_i^{probit} = 0 \text{ si } M_i^* < 0$$

$$(M_i^{probit} = 1/X_i) = P(\beta' X_i + \mu_{1i}) \quad (2)$$

Où M_i représente l'individu i qui change d'emploi

- L'équation de sélection

Notons que la variable M_i^{probit} n'est observée que si $M_i^{select} = 1$

$$M_i^{select} = 1 \text{ si } EI_i \geq 0$$

$$M_i^{select} = 0 \text{ si } EI_i < 0$$

$$M_i^{select} = \gamma' Z_i + \mu_{2i} \quad (3)$$

Où M_i représente le diplômé salarié i qui occupe un emploi en inadéquation (EI_i) avec ses compétences.

Avec

$$\mu_1 \sim N(0,1)$$

$$\mu_2 \sim N(0,1)$$

$$\text{corr}(u_1, u_2) = \rho$$

2. Source de donnée

Cette étude utilise des données primaires de l'enquête sur l'inadéquation compétences-emploi réalisée par le Centre de Recherche Microéconomiques de Développement (CREMIDE) en 2017 avec le financement de l'Agence Française de Développement (AFD) et celles de l'enquête intitulée « *Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone* ». Celle-ci est réalisée également par le CREMIDE avec le financement du Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI). L'objectif de l'enquête sur l'inadéquation compétences-emploi est de mettre en évidence les déterminants de l'inadéquation compétences-emploi. Pour cette étude, compte tenu de l'objectif à atteindre, nous utilisons la base de données sur l'enquête individu qui concerne les diplômés de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur issus de la promotion 2008-2009. L'enquête a porté sur les détenteurs de diplôme pouvant donner un accès direct sur le marché du travail. Quant à l'enquête « *Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone* », elle vise à produire des évidences empiriques sur l'efficacité absolue ou relative des programmes publics d'emploi en rapport avec le marché du travail. Des deux enquêtes, la question, « *avez-vous changé d'emploi ?* » a permis de

constituer un échantillon de 2061 diplômés. Par ailleurs, pour tenir compte de l'inadéquation compétence emploi, la question « *votre diplôme a-t-il été nécessaire pour accéder à l'emploi actuel ?* En effet, comme susmentionné, le diplômé change d'emploi lorsque celui-ci est en inadéquation avec sa formation.

Le tableau 1 suivant présente les statistiques descriptives de l'ensemble des variables mises en évidence dans cette étude.

Tableau 1. Présentation des variables explicatives du modèle

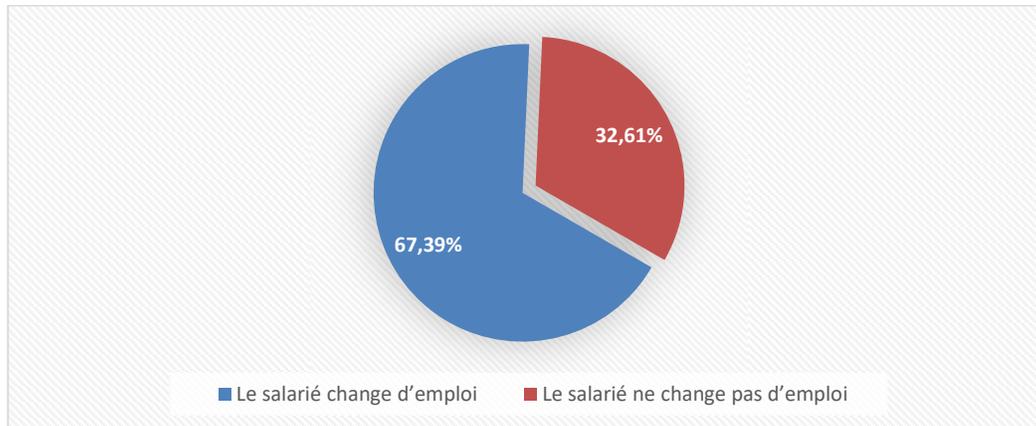
Variabiles	Mesure	Obs.	Moy	Std. dev.
<i>Caractéristiques individuelles</i>				
<i>Sexe</i>	1 = homme	2061	0,7350	0,441397
	0= femme	2061	0,2649	0,405156
<i>Expérience</i>	Nombre d'année dans l'emploi	2061	3,3612	2,842522
	1 : Bac2= DEUG, DUES, BTS	2061	0,5706	0,408847
<i>Niveau du diplôme</i>	2 : Bac3= LICENCE, MATRISE	2061	0,2120	0,412556
	3 : Bac4= DEA, MASTER, DOCTORAT	2061	0,2173	0,412008
<i>Caractéristiques d'entreprise</i>				
<i>Taille de l'entreprise</i>				
<i>Microentreprise</i>	1= entreprise de 1 à 9 personnes	2061	0,3600	0,465218
<i>Petite et Moyenne entreprise</i>	2= entreprise de 10 à 199 personnes	2061	0,3886	0,487561
<i>Grande entreprise</i>	3= entreprises de plus de 200 personnes	2061	0,2513	0,433885
<i>Salaire</i>	Rémunération mensuelle en FCFA	2061	162 176	388499,4
<i>Formation professionnelle</i>				
<i>Terminé</i>	1= formation professionnelle	2061	0,3290	0,4252651
<i>Non</i>	2= formation non terminée	2061	0,6710	0,4699518
<i>Catégorie socioprofessionnelle</i>				
<i>Cadres</i>	1= Cadres	2061	0,3799	0,4896522
<i>Ouvriers</i>	2= Ouvriers	2061	0,4114	0,4922126
<i>Autres</i>	3= Autres	2061	0,2086	0,4064327
<i>Type de contrat</i>				
<i>CDD</i>	1= contrat à durée déterminée	2061	0,2819	0,4289621
<i>CDI</i>	2= contrat à durée indéterminée	2061	0,3910	0,2488109
<i>AUCUN</i>	3= sans contrat ou contrat verbal	2061	0,3270	0,4692406

Source : l'auteur à partir des données de l'enquête sur les sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire et l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone », 2017

3. Résultats

Le graphique ci-joint indique que la plupart (67,39%) des diplômés salariés changent d'emploi. Ce résultat montre que la majorité des jeunes diplômés ont une expérience professionnelle.

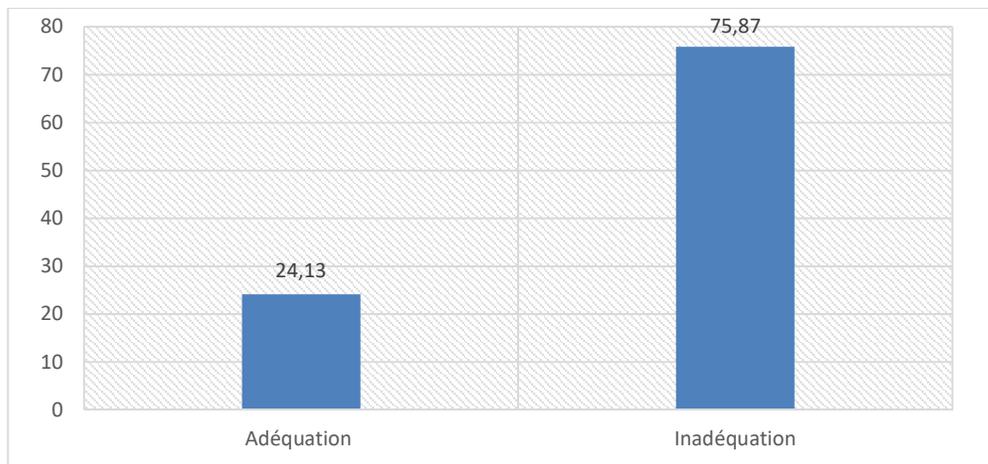
Graphique 1. Mobilité professionnelle des jeunes diplômés salariés



Source : l'auteur à partir des données de l'enquête sur les sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire et l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone », 2017

L'analyse du graphique 2 indique que les emplois occupés par les salariés dans leur majorité ont des emplois en inadéquation avec leur compétence.

Graphique 2. Inadéquation compétence emploi des jeunes diplômés salariés



Source. L'auteur à partir des données de l'enquête sur les sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire et l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone », 2017

Sur le plan économétrique, le test de Wald permet de mettre en évidence l'indépendance entre les deux décisions. Le rejet de l'hypothèse nulle indique que les deux décisions ne sont pas prises indépendamment l'une de l'autre. Par ailleurs, la statistique de Wald est significative (Tableau A1 en annexe). Ainsi, le modèle paraît bien spécifié. Par ailleurs, l'hypothèse nulle que tous les coefficients sont égaux à zéro est rejetée. En plus, l'échantillon est composé de 2061 individus comme prévu. En d'autres termes, l'estimation du modèle probit avec sélection se fait avec la totalité des observations. En plus, les décisions de changer d'emploi si celui-ci est en inadéquation avec les compétences du diplômé salarié sont prises conjointement. Il y a donc un problème de

sélection. Notre analyse porte sur l'interprétation des effets marginaux des variables du modèle probit avec sélection présenté dans les tableaux 1 et 2. Par ailleurs, quel que soit le modèle, le seuil de significativité retenu est de 1%, 5% et 10%.

Tableau 2. Effets marginaux issus des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes salariés

VARIABLES	dy/dx	Std. Err	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Sexe						
Homme	0,0170666	0,0231146	0,74	0,460	-0,0282371	0,0623704
Expérience socioprofessionnelle						
Année expérience	-0,171485	0,0556564	-3,08	0,002	-0,2805695	-0,0624004
Année expérience au carré	0,0735618	0,0232506	3,16	0,002	0,0279914	0,119132
Taille de l'entreprise						
Petite	0,0003596	0,0288459	0,01	0,990	-0,0561774	0,0568965
Moyenne	-0,0093022	0,0375686	-0,25	0,804	-0,0829353	0,0643309
Type de contrat						
CDI	-0,0348939	0,0262133	-1,33	0,183	-0,0862711	0,0164833
AUTRE	0,0634568	0,0314795	2,02	0,044	0,0017581	0,1251555
Formation professionnelle						
Nformation	-0,0310775	0,0211777	-1,47	0,142	-0,0725851	0,0104301
Catégorie socioprofessionnelle						
Ouvrier	0,073411	0,0261727	2,80	0,005	0,0221144	0,1247094
Autres	-0,01732	0,0395886	-0,44	0,662	-0,0949122	0,0602722
Niveau de diplôme						
BAC2	-0,0076244	0,0349528	-0,22	0,827	-0,0761307	0,0608819
BAC3	-0,0818635	0,034444	-2,38	0,017	-0,1493724	-0,0143546
Logsalairé	-0,1474643	0,0268729	-5,49	0,000	-0,2001342	-0,0947944

Source : L'auteur à partir de l'estimation du modèle probit avec sélection sur les données de l'enquête « sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire et l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone » », 2017

Les résultats montrent que lorsqu'il y a un accroissement de salaire, la probabilité de changer d'emploi diminue de 0,15 (Tableau 2). En effet, tenant compte de l'imperfection de l'information sur le marché du travail, les salariés évitent de supporter des coûts liés à la recherche d'un nouvel emploi à la suite d'une variation de salaire (Jin, 2013). Une autre explication est que parfois les salariés considèrent l'entreprise comme un lieu de formation. Ainsi, ils préfèrent en début de carrière apprendre. Dès lors, toute variation de leur salaire à la hausse les motive à conserver leur emploi. Par ailleurs, en début de carrière, la probabilité de changer d'emploi baisse. Ce résultat voudrait dire que le diplômé salarié cherche certainement à acquérir de l'expérience spécifique. Cependant, lorsque le nombre d'années d'expérience augmente, les chances de mobilité professionnelle des diplômés augmentent de façon significative (0,08). Ce résultat peut être contre-intuitif et montre que la relation entre mobilité professionnelle et ancienneté est parfois complexe. En effet, certains diplômés anticipent le fait qu'une trop longue ancienneté soit interprétée comme une moindre souplesse d'adaptation (Duhautois, et al. 2012).

Les résultats montrent aussi que comparativement aux diplômés de niveau Master/DEA et Doctorat, la probabilité de changer d'emploi diminue (-0,08) lorsque le salarié est détenteur d'une Licence/Maîtrise. Une explication pourrait être liée au fait que ces diplômés ont le salaire espéré. En effet, les travailleurs les plus instruits ont tendance à changer d'emploi, d'entreprise compte tenu de leur capacité d'adaptation (Damba, 2014). En outre, en considérant la catégorie socioprofessionnelle, l'on observe que les ouvriers ont tendance à changer d'emploi. L'idée est que ces derniers en raison de leur niveau de qualification connaissent une instabilité au sein des entreprises. L'on note également que les salariés sans contrats ou avec un contrat verbal sont enclins à être plus mobiles. En effet, leur statut les oblige à changer d'entreprises ou d'emploi plusieurs fois dans l'année, car en général, ils sont dans des emplois précaires.

Le tableau 2 a permis de présenter les déterminants de la mobilité professionnelle or, plusieurs diplômés salariés ont des emplois en inadéquation avec leur formation. Le tableau 3 met en évidence les effets marginaux du modèle probit avec sélection. Ce modèle indique que les salariés changent d'emploi si celui-ci est en inadéquation avec leurs compétences (Tableau 3). En effet, cette prise de décision peut être expliquée par plusieurs facteurs. Par exemple, en début de carrière, lorsque l'emploi occupé est en inadéquation avec la formation, la probabilité de quitter son poste pour un autre baisse, mais augmente par la suite au fur et à mesure que le nombre d'années d'expérience s'accroît. Par ailleurs, les ouvriers dont les emplois sont en inadéquation avec leur compétence sont enclins à changer de poste. Pour un ouvrier formé à une tâche, dès lors que son emploi n'est pas en adéquation avec ce qu'il sait faire le mieux, alors, il cherche d'autres opportunités dans d'autres entreprises. Ce qui n'est d'ailleurs pas le cas pour un diplômé du supérieur qui a une grande capacité d'adaptation toutes choses étant égales par ailleurs. Ainsi, la probabilité de changer d'emploi diminue sachant que son emploi est en inadéquation avec ses compétences. Ceux-ci ont appris à apprendre, par conséquent, ils sont aptes à s'adapter. Autrement, ceux-ci sont sur le segment primaire avec des salaires au-dessus de celui du marché (Kumaş, et al., 2014). D'ailleurs, ce résultat se confirme avec la relation inverse entre salaire et mobilité professionnelle en prenant en compte l'inadéquation compétences emploi.

Tableau 3. Effets marginaux des déterminants de la mobilité professionnelle sachant l'inadéquation de l'emploi occupé avec les compétences du salarié

<i>Variables</i>	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err</i>	<i>z</i>	<i>P> z </i>	<i>[95% Conf. Interval]</i>	
Sexe						
Homme	0,0401654	0,0303045	1,33	0,185	-0,0192304	0,0995612
Expérience socioprofessionnelle						

Année expérience	-0,2450227	0,0935526	-2,62	0,009	-0,4283824	-0,0616629
Année expérience au carré	0,1444279	0,0439264	3,29	0,001	0,0583338	0,230522
Taille de l'entreprise						
Petite	-0,0180254	0,0376286	-0,48	0,632	-0,091776	0,0557252
Moyenne	-0,0888852	0,0447249	-1,99	0,047	-0,1765444	-0,0012261
Type de contrat						
CDI	-0,0292626	0,0325784	-0,90	0,369	-0,093115	0,0345898
AUTRE	0,0040569	0,0371702	0,11	0,913	-0,0687954	0,0769091
Formation professionnelle						
Nformation	-0,0471827	0,0273541	-1,72	0,085	-0,1007956	0,0064303
Catégorie socioprofessionnelle						
Ouvrier	0,1209571	0,0303349	3,99	0,000	0,0615018	0,1804124
Autres	0,0031831	0,0473713	0,07	0,946	-0,0896629	0,0960291
Niveau de diplôme						
BAC2	-0,1189455	0,0420624	-2,83	0,005	-0,2013863	-0,036504
BAC3	-0,1344825	0,0495042	-2,72	0,007	-0,2315089	-0,037456
Logsalair	-0,1402259	0,0299122	-4,69	0,000	-0,1988527	-0,081599

Source : L'auteur à partir de l'estimation du modèle probit avec sélection sur les données de l'enquête « *sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire et l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone »* », 2017

Conclusion

Cette étude avait pour objectif la mise en évidence des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés salariés en Côte d'Ivoire. Plusieurs résultats économétriques ont été obtenus à partir d'un modèle probit avec sélection. Ainsi, des facteurs expliquent significativement la mobilité des jeunes diplômés salariés sur le marché du travail en Côte d'Ivoire : le salaire, le niveau de diplôme, le nombre d'années d'expérience. Il faut également noter que cette étude a montré qu'en début de carrière, les salariés ont tendance à ne pas changer d'emploi. Il est alors important pour les décideurs de mettre en œuvre des politiques idoines visant la valorisation des emplois sur le marché du travail. En réalité, la mobilité des diplômés salariés est un signal négatif sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Elle devrait être perçue comme positive d'autant plus qu'elle permet aux diplômés de montrer leur capacité à s'adapter, à innover, à prendre plus de risque. C'est pourquoi des politiques doivent tourner autour des points suivants pour permettre aux jeunes l'accès à des emplois décents :

- (1) Renforcer le dispositif de formation de sorte que les étudiants acquièrent de l'expérience en étant à l'école. Il s'agit d'inventer l'école des métiers. C'est un nouveau système éducatif centré sur les besoins des entreprises en particulier celles des secteurs porteurs de l'économie. Ce système qui se veut dynamique devra reposer sur un partenariat public-privé. En Côte d'Ivoire, la Confédération Générale des Entreprises (CGECI) peut jouer un rôle catalyseur dans cette direction. Elle servira de canal entre les entreprises et les partenaires du système éducatif. Dans la pratique, la CGECI fournira, au système éducatif, les

compétences techniques et professionnelles recherchées par les entreprises. L'idée est que l'étudiant apprend un métier en étant à l'école. À la fin de sa formation, il a une expérience qu'il pourra capitaliser sur le marché du travail. Cette expérience lui permettra d'être dans les grandes entreprises ou des entreprises qui offrent des opportunités de formation, de promotion interne, de meilleur salaire. Ainsi, les entreprises qui cherchent à avoir des diplômés qualifiés seront dans l'obligation d'innover, de revoir leur politique salariale, etc.

- (2) Par ailleurs, les salariés sont moins enclins à changer d'emploi lorsque les salaires augmentent. En d'autres termes, ils recherchent de meilleures opportunités. Cela suggère que les emplois sont parfois précaires. Cette précarité des emplois est l'un des véritables problèmes des jeunes occupés. À ce niveau, il faut envisager leur sortie de cette situation. L'une des stratégies est l'instauration d'un contrat d'intégration professionnelle des employés. Il s'agit pour l'État de Côte d'Ivoire d'octroyer une prime d'un montant fixe aux entreprises qui recrutent des jeunes pour un emploi à durée indéterminée.

Annexe

Tableau A1. Résultat du probit avec sélection des déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes salariés

Probit model with sample selection		Number of obs	=	2,061	
		Selected	=	1,323	
		Nonselected	=	738	
Log pseudolikelihood = -1985.184		Wald chi2(12)	=	72.31	
		Prob > chi2	=	0.0000	
	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Mobilité professionnelle					
SEXE					
Homme	0,0609087	0,0680996	0,89	0,371	-0,0725641 ,1943814
EXPERIENCE					
ex	-0,6969161	,2737519	-2,55	0,011	-1,23346 -,1603722
ex2	,4130098	,1315234	3,14	0,002	,1552287 ,670791
TAILLE ENTREPRISE					
Petite	,1391363	,0882505	1,58	0,115	-,0338315 ,312104
Moyenne	-,2584266	,1204913	-2,14	0,032	-,4945852 -,022268
CONTRACT					
CDI	-,1024003	,0726674	-1,41	0,159	-,2448258 ,0400252
AUTRE	-,2074676	,0901202	-2,30	0,021	-,3841 -,0308353
FORMATION					
nformation	-,0632196	,0646384	-0,98	0,328	-,1899084 ,0634693
CATEGORIE SOCIO PROFESSIONNELLE					
Ouvrier	,0610539	,078851	0,77	0,439	-,0934913 ,2155991
Autres	-,4948767	,122053	-4,05	0,000	-,7340962 -,2556572
DIPLOME					
BAC2	-,3366162	,1166483	-2,89	0,004	-,5652426 -,1079898
BAC3	-,3196697	,139312	-2,29	0,022	-,5927163 -,0466232
_cons	1,770682	,259196	6,83	0,000	1,262667 2,278697
Inadéquation compétence emploi					
SEXE					
Homme	-,0286282	,0686986	-0,42	0,677	-,163275 ,1060185
EXPERIENCE					
ex	-,0459952	,1643863	-0,28	0,780	-,3681864 ,2761959
ex2	,0367451	,069106	0,53	0,595	-,0987002 ,1721903
TAILLE ENTREPRISE					
Petite	,3074969	,084878	3,62	0,000	,1411391 ,4738547
Moyenne	,1676528	,1112807	1,51	0,132	-,0504534 ,385759
CATEGORIE SOCIO PROFESSIONNELLE					
Ouvrier	-,3516252	,0741002	-4,75	0,000	-,496859 -,2063914
Autres	-,8379118	,0947996	-8,84	0,000	-1,023716 -,6521081
CONTRAT					
CDI	-,0855605	,0772774	-1,11	0,268	-,2370213 ,0659004
AUTRE	-,3636871	,0803113	-4,53	0,000	-,5210944 -,2062799
FORMATION					
nformation	,0493192	,0636953	0,77	0,439	-,0755214 ,1741597
NIVEAU DE DIPLOME					
BAC2	,0502587	,1075106	0,47	0,640	-,1604582 ,2609755
BAC3	-,0403688	,0982528	-0,41	0,681	-,2329407 ,1522031
logsalaire	,4793463	,0777088	6,17	0,000	,3270398 ,6316527
_cons	-1,82789	,4218972	-4,33	0,000	-2,654793 -1,000987
/athrho	1,635411	,3375365	4,85	0,000	,9738513 2.29697
rho	,9268283	,0475891			,7503918 ,9799766
Wald test of indep. eqns. (rho = 0) : chi2(1) = 23,48 Prob > chi2 = 0,0000					
Source : À partir de données de l'enquête sur les sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire, 2017					
t statistiques entre parenthèses ; * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001					

Bibliographie

Böckerman, P. et Ilmakunnas, P. 2006. « Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? ». *International Journal of Manpower*, 27(3), pp. 290-302.

Carrillo-Tudela, C. 2015. «Worker mobility in a search model with adverse selection». *Journal of Economic Theory*, Volume 160, pp. 340-386.

Chigunta, F., Jamie, S., David, J. W. et Veronica, T. 2005. Being “Real” about Youth Entrepreneurship in Eastern and Southern Africa: Implications for Adults, Institutions and Sector Structures. Genève, International Labour Organization.

Direction de l’Apprentissage et de l’Insertion Professionnelle (DAIP). 2017. Mise en place d'un système de suivi des diplômés de l'ETFP et calcul du taux d'insertion des diplômés de 2016, Abidjan : Secrétariat d'État de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Damba, L. 2014. «Education, mobility and the college wage premium». *European Economic Review*, Volume 67, pp. 159-173.

Davoine, L. 2006. Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte en Europe, Paris : Centre d'Étude et de l'Emploi, document de travail no.76.

Djezou, W., Ahoure, A. et Abou, P. E. 2016. Employabilité et insertion professionnelle des jeunes dans les secteurs porteurs de l'économie ivoirienne, Abidjan : OCDE/CIRES.

Duhautois, R., Héloïse, P. et Delphine, R. 2012. La mobilité professionnelle. Paris : La Découverte.

Dupray, A. et Isabelle, R. 2009. « Mobilités professionnelles et cycle de vie ». *Économie et Statistique*, pp. 31-58.

George, H. et Dimitrios, B. 2010. «The effect of stress and satisfaction on productivity». *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), pp. 415-431.

Giziene, V. et Zaneta, S. 2015. «The Impact of Human Capital on Labour Market: Lithuanian Case». *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 191, pp. 2437-2442.

Institut National de la Statistique (INS), 2015. Enquête sur le Niveau de Vie des Ménages (ENV), Abidjan : INS.

Jin, L. «Job mobility, wage dispersion, and technological change: An asymmetric information perspective». *European Economic Review*, Vol. 60, pp. 105-126.

Jochen, K. et al. 2019. «Do youth employment programs improve labor market outcomes? À quantitative review». *World Development*, Vol. 114, pp. 237-253.

Kumaş, H., Atalay, Ç. et Hacer, S. K. 2014. «Firm Size and Labour Market Segmentation Theory: Evidence from Turkish Micro Data». *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 150, pp. 360-373.

Lainé, F. 2010. « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France ». *Économie et Statistique*, pp. 37-56.

Levy-Garboua, L. et Montmarquette, C. 2004. «Reported Job Satisfaction: What Does It Mean»? *Journal of Socio-Economics*, 33(2), pp. 135-151.

Levy-Garboua, Montmarquette, C. et Simonnet, V. 2007. «Job Satisfaction and Quits». *Labour Economics*, Vol. 14, pp. 251-268.

Mariya, A. 2018. «Temporary employment, work quality, and job satisfaction». *Journal of Comparative Economics*, 46(3), pp. 722-735.

Sennett, R. et Morin, F. 2000. « Le travail sans qualité : les conséquences humaines de la flexibilité ». *Relations Industrielles*, 55(4), pp. 793-795.

Van, D. V. et Van, P. 1981. «The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection». *Journal of Econometrics*, 17(2), pp. 229-252.

William, R. J. 1978. «A Theory of Job Shopping». *The Quarterly Journal of Economics*, 92(2), pp. 261-278.