



Note de synthèse

Agir sur les sources de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire*

Janvier 2019
Version préliminaire

L'inadéquation entre les formations dispensées et les emplois disponibles sur le marché du travail est au cœur des débats sur l'insertion des jeunes. Sur la base de recensements, de rencontres et d'analyses de la recherche ivoirienne, l'inadéquation apparaît forte et reliée aux contextes géographiques et sectoriels ainsi qu'aux profils socio-économiques des jeunes. La mise en place d'un observatoire des métiers, des formations et de l'emploi, associé à un réseau de recherche pluridisciplinaire apparaît comme une piste pour améliorer l'adéquation des offres éducatives aux besoins du marché du travail. L'introduction de stages obligatoires dans l'enseignement général, la création de structures d'orientations professionnelles et la mise en place de formations dédiées à l'insertion professionnelle constituent d'autres pistes pour améliorer cette adéquation.

Le contexte:

Promouvoir l'emploi des jeunes est la priorité que s'est fixée la Côte d'Ivoire. Depuis 2011 le fonctionnement du marché du travail s'est amélioré et les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes se sont multipliés avec le soutien des partenaires financiers. La situation d'emploi des jeunes reste cependant préoccupante : transitions professionnelles longues et difficiles, dévalorisations des diplômes, précarité, chômage et sous-emploi. Parmi les causes explicatives, celle de l'inadéquation entre les formations dispensées et les emplois disponibles est souvent mise en avant. De nombreuses tentatives d'analyse de cette inadéquation existent dans le milieu universitaire ivoirien, mais sont peu visibles, fragmentées et mal connues des décideurs, qu'ils soient publics ou privés.

La recherche:

Le Centre de Recherches Microéconomiques du Développement (CREMIDE), appuyé par l'AFD, s'est fixé pour objectif de fédérer la recherche ivoirienne sur l'emploi des jeunes et de créer un cadre de concertation pour mieux orienter les décisions de politiques publiques. Les actions sont l'animation d'un réseau national pluridisciplinaire sur l'emploi, la valorisation des expertises, des travaux et des données nationales, et le rapprochement entre décideurs publics, société civile, employeurs privés et chercheurs. Dans ce cadre, un inventaire des chercheurs, des programmes de recherche et des publications ont été réalisés et restitués lors d'ateliers sur l'emploi des jeunes

*Travaux de recherche réalisés pour l'AFD par le CREMIDE. Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de ses auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'AFD ou de ses institutions partenaires.



en Côte d'Ivoire. En partenariat avec les structures publiques (Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique, Agence Emploi jeune, Direction Générale de l'Emploi, Bureau de Coordination des Programmes d'Emploi, Plate-forme de Service), les structures privées (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire, Cabinets de placement), et les partenaires au développement (BIT, BAD, ONG), trois ateliers d'échanges, des « knowledge café » et une conférence internationale ont été réalisés de même qu'une dizaine de « policybrief » et une enquête nationale sur les sources de l'inadéquation compétences-emploi. Les ateliers et séminaires ont permis aux chercheurs et aux décideurs de partager leurs connaissances sur la thématique.

La situation de l'emploi des jeunes

L'inadéquation entre, d'un côté la production de compétences par le système de formation générale et professionnelle et de l'autre côté, la réalité du marché du travail et des compétences nécessaires à l'économie ivoirienne, est une question souvent mise au cœur des débats des politiques publiques d'emploi des jeunes. Les définitions, les mesures et l'identification des déterminants de l'inadéquation entre compétences et emploi posent un certain nombre de défis techniques. Le recensement d'une centaine de travaux de recherche associés aux analyses réalisées par le CREMIDE et aux différents moments d'échange permet de faire ressortir un certain nombre de résultats. Le taux de chômage moyen des jeunes au sens large (15 – 35 ans) est de 9,6% contre 12,2% pour les diplômés du secondaire et 17,1% pour les diplômés du supérieur (ENV, 2015). Un an après leur diplôme, le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle est de seulement 14,4% (DAIP, 2017). Le sous-emploi est le problème majeur et concerne plus de 20% des jeunes (Enquête emploi, 2014). Seulement 3,3% des emplois occupés le sont dans le secteur public et 5% dans le secteur privé formel.

Les multiples réalités de l'inadéquation compétences-emplois

Au niveau macroéconomique, la demande de travail qualifié est l'une des causes principales de l'inadéquation compétence-emploi. Chaque année, le système éducatif envoie sur le marché du travail des milliers de diplômés alors que la création nette d'emplois qualifiés est faible. Cela s'aperçoit à travers la distribution de l'emploi formel et informel par niveau d'éducation. Alors que les diplômés aspirent à un emploi formel, l'économie ivoirienne est caractérisée par l'importance du secteur informel associé à un déséquilibre des filières sur le marché du travail. Le RESEN (2016) mentionne une déconnexion entre l'offre éducative et la demande du système productif. On note une offre de formation avec une surreprésentation de matière littéraire alors que les sciences humaines ne correspondent ni ou peu aux besoins économiques, ni aux secteurs économiques qui embauchent. Seuls 6 % des apprenants ivoiriens suivent un cursus technique et professionnel. Il en découle, une difficulté du système productif de recruter des compétences techniques et locales spécialisées, notamment dans le secteur industriel, avec un impact direct sur le développement de projet et l'attraction des investissements. Ce déséquilibre des filières a pour conséquence une insertion difficile des diplômés alors que seulement 11 % des jeunes ivoiriens sont détenteurs d'au moins un diplôme du secondaire. La création d'emplois inadéquats aux profils des diplômés ivoiriens et ce déséquilibre des filières sont parmi des causes principales de l'inadéquation compétence-emploi.

Par ailleurs, le nombre de sortants du système éducatif est plus de trois fois supérieur à la capacité d'accueil annuel, de l'économie en 2013 (RESEN, 2016). En effet, la capacité d'accueil immédiate représente 76 300 emplois, pour juste 32 % des sortants, dont la majorité se trouve dans le secteur



informel (66 400, contre 9 900 emplois dans le secteur moderne). Au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur, les sortants sont même presque cinq fois plus nombreux que le nombre d'emplois offert dans le secteur moderne au cours de la même année. Une conséquence immédiate de ce déséquilibre quantitatif est le déclassement et un désajustement importants chez les sortants. A partir de l'enquête emploi 2013-2014, les travaux du CREMIDE montrent qu'environ 80 % des personnes en activité ont un emploi qui ne correspond pas à leur formation, et près de 54 % ont une formation non utilisable pour l'accès à leur premier emploi. Sur la base des enquêtes emploi réalisées en Côte d'Ivoire entre 2012 et 2016, il est possible d'observer un accroissement de l'indice d'inadéquation. On assiste ainsi à une accélération de l'inadéquation en 2016 sauf dans le district de Yamoussoukro. Les régions qui affichent un fort taux d'inadéquation entre 2012 et 2016 sont des régions où le secteur agricole et l'emploi informel sont prédominants.

Cette situation peut s'expliquer par une pénurie de compétences. Ce phénomène pourrait alors être résolu au moyen d'une politique de formation continue adéquate. D'autre part, ce phénomène peut être expliqué par l'effet de travailleurs additionnels. En effet, vu la forte croissance ivoirienne sur la période d'analyse, une bonne partie de la population en âge de travailler autrefois retirée de la main d'œuvre s'est déployée sur le marché du travail en vue de bénéficier des opportunités d'emploi découlant de la reprise économique après une décennie de crise. Un autre point important est l'insuffisance d'appariement (insuffisance d'informations sur les postes vacants) favorable aux jeunes diplômés.

Au plan microéconomique, deux enquêtes ont été réalisées par le CREMIDE entre octobre 2017 et mars 2018 dans les grandes villes de la Côte d'Ivoire : ces deux enquêtes concernent d'une part l'inadéquation compétence-emploi et d'autre part l'évaluation des politiques d'emploi jeunes en Côte d'Ivoire. Ainsi, 4434 individus ont été interrogés dont 2 794 en emploi, 751 au chômage et 889 hors main d'œuvre. Les résultats de ces enquêtes indiquent un très fort taux d'inadéquation plus accentué au niveau vertical.

Tableau 1 : Les formes d'inadéquation en Côte d'Ivoire

	Adéquation parfaite	Inadéquation verticale	Inadéquation horizontale	Inadéquation complète
SEXE				
Homme	24,13	35,34	9,96	30,57
Femme	24,17	29,07	11,8	34,96
DERNIER DIPLÔME				
CAP/BT/BEP	29,28	33,46	11,02	26,24
BEPC/BAC	18,29	34,14	12,2	35,37
BTS/DEUG/DUT	23,74	32,8	8,52	34,94
Licence/Maîtrise	21,35	31,02	12,23	35,4
Ingénieur et plus	25,42	39,26	12,52	22,8
SITUATION MATRIMONIALE				
Célibataire	23,09	34,44	9,81	32,66
Union libre	26,1	33,05	10,5	30,35
Marié	25,78	31,05	13,98	29,19
TAUX MOYEN				
Ensemble	24,13	33,72	10,46	31,69

Selon ces résultats, seuls 24 % des jeunes diplômés sont en situation d'adéquation parfaite. Il ressort donc que plus de 75 % des jeunes diplômés sont en situation d'inadéquation dont la forme la plus



répandue est l'inadéquation verticale. On note 33,7% d'inadéquation verticale (sur-éducation ou sous-éducation), contre 10,5% d'inadéquation horizontale (mauvaise spécialisation) et 31,69 % d'inadéquation totale. Celle-ci cumule l'inadéquation verticale et l'inadéquation horizontale. Cette forme est la plus sévère et caractérise la pire forme de précarité professionnelle compte tenu de sa propension à générer un défaut d'appariement ou tout simplement un appariement défavorable aux jeunes sur le marché du travail.

L'analyse en fonction du sexe montre que le défaut de spécialisation est plus accentué chez les femmes alors que l'inadéquation verticale est plus aiguë chez les hommes. En outre, de façon cumulative, l'inadéquation est plus élevée chez les femmes. En fonction du diplôme, l'inadéquation affecte plus fortement les formations générales (BEPC, BAC, Licence, Maîtrise). La tendance est similaire à la distribution en fonction du sexe. Toutefois le taux d'inadéquation complète est plus faible au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et celui de l'inadéquation horizontale au niveau des diplômés de niveau Bac+2. L'analyse de l'inadéquation verticale montre un taux de sur-éducation très élevé. Plus de 95% de l'inadéquation verticale découle de la sur-éducation. Le niveau de sur-éducation quant à lui découle de la durée de chômage élevé des diplômés qui finissent par accepter des emplois en dessous de leur niveau de formation soit pour avoir l'expérience professionnelle minimum exigée par le système productif, soit pour échapper à la pauvreté grandissante.

Le taux élevé de sous-compétence dénote d'une insuffisance des contenus en formation face aux exigences des postes de travail dont la dynamique évolue rapidement. Le poids des sur-compétents est tout aussi élevé (26,5 %) et s'expliquerait par la faiblesse de l'appariement sur le marché du travail ivoirien dû au poids élevé du secteur non structuré de l'économie. Dans un contexte délétère, les filières techniques et professionnelles sont moins exposées à la surqualification et à la sur-éducation. Le niveau élevé d'inadéquation compétence emploi a pour conséquence directe la forte mobilité des diplômés sur le marché du travail. Le taux de mobilité est évalué à 67,4 % dont 64 % s'expliquent par l'inadéquation compétence-emploi. Cette mobilité affecte beaucoup plus les hommes (73,5 %), les diplômés de l'enseignement général (57,06 %), et les diplômés ayant un brevet de technicien supérieur (41,1%).

Les travaux du CREMIDE montrent ainsi que le nombre d'années d'étude, le type de diplôme et la durée du chômage ont un impact significatif sur le déclassement professionnel qu'il soit subjectif ou salarial notamment en raison des rigidités de création d'emplois qualifiés en Côte d'Ivoire. Les offres d'emplois dans les secteurs publics et privés modernes sont très limitées et l'essentiel des opportunités d'emploi provient du secteur informel. Les étudiants n'ont pour la plupart pas d'opportunités de stage ni d'accès à une première expérience professionnelle pendant leur formation. L'enquête sur le devenir des diplômés du supérieur montre qu'une grande partie de ceux-ci sont dans la catégorie des très bas salaires, qui les conduit à changer fréquemment d'emploi alors que l'expérience professionnelle et les contrats à durée indéterminée réduisent à l'inverse leur mobilité.

Cette situation est la manifestation de l'insatisfaction au travail découlant de l'inadéquation formation-emploi. La croissance démographique, la massification de l'accès au secondaire et au supérieur ont considérablement augmenté le niveau global d'éducation et a pour résultat de compliquer et rallonger la transition vers le marché du travail dans un contexte où l'offre d'emplois est bornée. Des enseignements globalement théoriques, une méconnaissance des compétences recherchées sur le marché du travail, une absence d'expérience professionnelle et un grand nombre d'abandon en cours d'études sont des facteurs aggravants. Du côté de la demande de compétences des entreprises, formelles ou informelles, la quantité (étroitesse de la demande de



travail) comme la qualité (adéquation) des emplois apparaissent souvent trop faibles pour répondre aux demandes des jeunes.

Le lien entre offre et demande de compétences se caractérise donc par une insuffisance de collaborations entre acteurs (acteurs du système de formation, acteurs du système productif et les acteurs du système d'intermédiation sur le marché du travail) particulièrement dans la filière agricole. Un déclassement salarial, une surutilisation des réseaux interpersonnels pour s'insérer et de fortes discriminations notamment de genre, sont d'autres caractéristiques du marché de l'emploi des jeunes. Certains problèmes spécifiques aux structures publiques en charge de l'emploi sont également mis en avant : le chevauchement des missions et des activités des structures publiques ; l'inapplication de certains textes majeurs, la faible capacité humaine et matérielle, le problème de leur financement, l'inadaptation du dispositif de la formation et l'absence de données fiables.

Quelques pistes pour une meilleure adéquation compétences-emplois

L'information est au cœur de la problématique de l'inadéquation entre offre et demande d'emploi. Si des enquêtes et des données sont régulièrement produites par l'Institut National de Statistiques (INS) et par certains acteurs privés, l'utilisation de ces données à la fois par les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi, est insuffisante. Un observatoire des métiers, des formations et de l'emploi pourrait être opérationnalisé afin de rassembler l'ensemble des acteurs intervenant sur ce sujet et donc rapprocher les offres de formation aux réalités du marché. Cet observatoire pourrait participer, au sein de l'INS, à recueillir, traiter, diffuser et mettre à disposition les données relatives à l'insertion des jeunes, aux formations disponibles et à la situation du marché du travail. Autour de cet observatoire, la recherche ivoirienne pourrait être mieux coordonnée et impliquée afin d'analyser les déterminants de l'inadéquation et renforcer l'efficacité des politiques d'emploi.

Sur la base des informations mises à disposition, des instances de révision des formations associant les acteurs de l'emploi et des structures d'orientation professionnelle pour aider les élèves lors des moments clés de leurs parcours éducatifs pourraient avoir une forte valeur ajoutée. Des plateformes d'échange d'information et des réseaux sociaux pour réduire les inégalités d'accès aux opportunités d'emploi sont d'autres idées pour mieux utiliser les opportunités offertes par les nouvelles technologies. Un autre problème clé est le manque d'expérience professionnelle des élèves sortants de l'enseignement général. Des stages obligatoires appuyés par des structures de placement à l'intérieur des institutions éducatives et favorisés par des mesures incitatives au bénéfice des entreprises pourraient constituer une solution. Des modules de techniques de recherche d'emploi pourraient également être intégrés dans l'enseignement supérieur. Une grande partie des emplois à venir étant dans le secteur informel et l'agriculture, il pourrait être utile de développer des formations en entrepreneuriat avec un accent plus important sur les filières techniques et les formations de courte durée. Pour les moins éduqués, des formations de remise à niveau en soft skills et d'alphabétisation pourraient avoir leur utilité.



Annexe 1 : Résumés des travaux

1. L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire

Clément Kouakou

L'objectif de cette étude est de donner une explication théorique et d'exposer les évidences empiriques de la situation des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. L'étude met en avant le rôle des modèles de formations initiales dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes de façon générale et donne quelques faits stylisés du marché du travail des jeunes en Côte d'Ivoire. Ainsi, le rôle de la filière de formation, du capital social et du système productif sont mise en évidence. Compte tenu de la forte vulnérabilité des jeunes, des politiques publiques en leur faveur sont initiées, mais les effets de ces mesures restent mitigés.

2. Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire

Clément Kouakou et Andoh Régis Vianney YAPO

L'objectif de cette étude est d'appréhender l'ampleur et les facteurs explicatifs de l'inadéquation compétence-emploi en Côte d'Ivoire à travers une approche macro-économique et une approche micro-économique subjective. Au niveau macro-économique, Il ressort une augmentation de l'inadéquation compétence-emploi dans toutes les régions ivoiriennes entre 2012 et 2016 malgré les performances économiques du pays. Au niveau micro-économique, 75,87 % des jeunes diplômés en activité sont dans une situation d'inadéquation. Les formes les plus marquées sont la sur-éducation (61,38%) et la sous-compétence (59,19%). Ce phénomène affecte beaucoup plus les diplômés de BTS, de Licence et de Maîtrise, et les individus en emplois sans contrat physique. Par contre, la formation technique et professionnelle apparaît comme un rempart pour contrer l'inadéquation. Pour limiter les effets sociaux de ce phénomène, les services d'orientation professionnelle devraient être activés. Une politique de formation par objectif tenant compte des besoins du système productif pourrait être nécessaire dans une dynamique de transformation structurelle de l'économie ivoirienne.

3. Problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des universités publiques de Côte d'Ivoire : le cas de l'université Félix Houphouët-Boigny

Felix Richard BROU

L'objectif de cette étude est de déterminer les facteurs explicatifs des difficultés d'insertion des jeunes diplômés de l'Université Houphouët-Boigny (UFHB). Une enquête exploratoire sur 75 diplômés montre qu'il existe une corrélation positive entre le niveau d'étude, la structure familiale, la situation socioprofessionnelle des parents et l'accès à l'emploi. L'implication familiale dans le projet universitaire et l'origine sociale facilite l'insertion du diplômé. Ces résultats soulèvent les questions d'inégalités sociales. Pour pallier à cet état de fait, une formation à la culture de l'entrepreneuriat apparaît comme une solution.

4. Compétence et employabilité des diplômés des établissements de formation professionnelle privés de Côte d'Ivoire

Yapo Hermann AKPE

La notion d'employabilité situe la capacité pour un individu à intéresser des employeurs et à développer durablement un projet professionnel. L'étude se propose de savoir comment est vécue l'employabilité des diplômés au regard des qualifications professionnelles obtenues au cours de la formation. Pour mener cette étude, 120 apprenants issus de l'année BTS ont été



abordés par la méthode de l'entretien structuré. Les résultats indiquent qu'au cours de la formation, les étudiants estiment pouvoir atteindre les niveaux d'habiletés souhaitées. Ils pensent que la formation reçue leur permet d'avoir une idée de l'entreprise ou de faire face aux exigences du marché. En revanche, environ un étudiant sur deux est susceptible de se prononcer sur les compétences réelles exigées pour l'emploi souhaité. Le réseau social est une voie très utilisée par les diplômés. La présence d'une structure ou cabinet de placement au sein de l'établissement de formation s'avère souvent nécessaire.

5. Jeunes et insertion professionnelle en Côte d'Ivoire : La formation professionnelle à l'épreuve des pratiques d'insertion

KONE KokoSiaka, KOFFI Kouakou Adjéi et EHUI Prisca Justine

La forte croissance du PIB depuis la fin de la crise postélectorale ne s'est pas traduite en création d'emplois moderne susceptible de résoudre le problème du chômage des jeunes. La présente étude en se référant à la méthodologie de l'évaluation rapide a questionné les acteurs clés du système ETFP quant à l'efficacité externe de la formation professionnelle. L'on conclut que la mise en place d'un dispositif d'insertion professionnelle en Côte d'Ivoire exerce une influence positive sur la probabilité d'obtention d'un emploi par les formés et diplômés du système ETFP. L'auto-emploi constitue le mode privilégié d'insertion professionnelle des formés. Pour les diplômés, le stage de pré-emploi revêt une importance cruciale pour trouver un emploi. L'intégration de l'axe entreprenariat dans la formation des diplômés et formés de l'ETFP renforcerait l'employabilité des sortants. Un suivi post-formation dynamique des sortants serait primordial.

6. Déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire

ABOU Pokou Edouard et Bertrand Sylvestre ASSI

L'objectif de cette étude est d'identifier les déterminants de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés salariés en Côte d'Ivoire. Sur la base des enquêtes réalisées par le CREMIDE sur l'inadéquation compétence emploi et l'évaluation des politiques d'emploi jeunes, il ressort que le salaire, le niveau de diplôme, le nombre d'année d'expérience représentent les principaux déterminants de la mobilité professionnelle des salariés en Côte d'Ivoire. L'instauration d'un contrat d'intégration professionnelle des employés et d'une école des métiers sont des possibilités pour valoriser le diplôme et réduire l'importante mobilité professionnelle des jeunes.

7. La transition des jeunes vers le marché du travail en Côte d'Ivoire

Clément Kouakou et Bertrand Sylvestre ASSI

Les jeunes éprouvent d'énormes difficultés après leurs études à obtenir un emploi sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. En utilisant les données de l'Enquête Emploi 2016, l'étude examine les différents stades de transition des jeunes, et utilise un indicateur synthétique de transition école-travail pour déterminer l'âge moyen de l'achèvement scolaire et l'âge d'accès à un premier emploi pour ensuite mesurer la probabilité d'achever sa transition. Les résultats montrent d'une part, que les durées d'accès à un premier emploi sont particulièrement longues surtout pour les diplômés, et d'autre part, que les caractéristiques individuelles et la situation des jeunes sur le marché du travail influencent la probabilité d'achèvement de la transition des jeunes.

8. Les cabinets privés de placement en Côte d'Ivoire sont-ils performants ?

Clément Kouadio KOUAKOU et Gnépa Ange HOLO



Les déséquilibres constatés au cours des années 80 ont conduit à la libéralisation du marché du placement de la Côte d'Ivoire en 1992 qui s'est traduite par l'autorisation donnée aux cabinets privés de placement en vue de favoriser un meilleur appariement sur le marché du travail. L'objectif de cette étude est d'évaluer, sur la période 2014 - 2016, les performances de ces cabinets privés de placement. Il ressort de cette évaluation que globalement, sur la période d'étude, les cabinets ont été inefficaces. L'étude suggère alors de promouvoir un plan d'action entre d'une part les cabinets privés et l'Agence Emploi-Jeune et d'autres parts entre ces cabinets et ceux d'autres pays ayant eu de bonnes expériences afin d'améliorer la productivité du secteur et l'appariement sur le marché du travail ivoirien.

9. Le marché du travail valorise-t-il les diplômes en Côte d'Ivoire ?

Hilaire Wapoh et Gnépa Ange Holo

Au cours des dernières décennies, le phénomène du déclassement est devenu une préoccupation récurrente pour les diplômés sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Dans un contexte de chômage massif persistant, certains diplômés sont amenés à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de n'avoir aucun emploi. L'objet de cette étude est d'analyser les déterminants du déclassement et ses effets sur le salaire des travailleurs diplômés. Il ressort des résultats qu'en 2017, les niveaux de diplômes plus importants (Licence & Maîtrise et Master & Doctorat) présentent les gains salariaux les plus élevés. Toutefois, en dépit de leur valorisation, ces diplômés sont affectés par le phénomène du déclassement. En conséquence, l'adoption d'une solution durable passe inévitablement par des réformes réelles et objectives de l'enseignement supérieur en Côte d'Ivoire.

10. Capital social et employabilité des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire

Clément KOUAKOU et Valérie KLOMAN

L'objectif de cette étude est d'analyser la relation entre capital social et employabilité des jeunes sur le marché du travail. Il ressort que la catégorie socio-professionnelle du père représentant l'origine sociale des jeunes favorise l'obtention d'un emploi stable et une rémunération élevée. Par contre, le recours aux autres relations personnelles pour l'obtention d'un emploi influence négativement la stabilité professionnelle et n'a aucun impact sur le salaire obtenu. L'étude recommande la poursuite des programmes d'insertion avec un accent particulier sur le ciblage des bénéficiaires si on veut atteindre les couches les plus défavorisées. L'amélioration de l'appariement sur le marché du travail est une autre exigence pour renforcer l'employabilité des jeunes sur le marché du travail.

11. Stages et emplois des jeunes: quels liens en Côte d'Ivoire ?

Monnet Benoit Patrick Gbakou, Kady Marie-Danielle Sorho-Body, et Valérie Kloman

Cet article vise à étendre les travaux précédents qui considèrent le stage comme un moyen pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur les marchés de travail urbains africains. Une analyse en composante multiple et une classification ascendante hiérarchique sont utilisées pour construire un indicateur du caractère conventionnel du stage. Nos résultats montrent que les stages conventionnels ont les caractéristiques suivantes : la durée est longue (plus de six mois), il est obtenu rapidement (en moins de trois mois), la prime de stage est élevée (supérieure au SMIG) et le stage est obtenu par les canaux formels de placement de stagiaire. Les jeunes diplômés ayant effectué ce type de stage ont une probabilité plus grande de s'insérer dans des emplois salariés et obtenir des salaires élevés (ce qui correspond à une meilleure qualité de l'insertion professionnelle).