

Mobilité professionnelle et segmentation du système d'emploi urbain en Côte d'Ivoire : une analyse de la vulnérabilité du travail salarié

Naïma PAGÈS*

Cette communication porte sur l'étude de la segmentation du système d'emploi urbain en Côte d'Ivoire, approchée à partir de la mobilité professionnelle des salariés d'entreprise. L'analyse des conditions de travail, des modes d'accès au travail et des parcours professionnels des salariés permet d'appréhender la nature, les formes et l'évolution de la vulnérabilité des travailleurs précarisés dans son caractère transitoire, permanent ou récurrent.

L'analyse s'appuie sur des données appariées d'enquêtes menées auprès des employeurs et des salariés de ces mêmes entreprises (200 entreprises de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics et des services et près de 1600 salariés, dont 800 journaliers) sur 1999-2000 à Abidjan et dans certaines villes moyennes du pays (Enquête « Emploi et Performances des entreprises » IRD-ENSEA - Ministère Emploi de Côte d'Ivoire et Enquête « Emploi temporaire d'entreprise » IRD-ENSEA, Abidjan) .

Mots-clés : entreprise ; flexibilité ; insertion ; mobilité ; salariat ; segmentation ; travail ; précarité ; sous-emploi ; vulnérabilité.

En Côte d'Ivoire, les dynamiques d'emploi et la structure du marché du travail connaissent de profondes mutations, sous l'effet de la récession des années 80, de l'ajustement réel, puis de l'ajustement monétaire. L'informalisation du travail, fait marquant de ce dernier quart de siècle, se double d'un processus de flexibilité croissante du travail salarié. Les limites du modèle ivoirien, qualifié de petite économie dépendante et très ouverte¹, sont révélées dans un contexte d'internationalisation des marchés et de mutation inachevée du système productif national. Face à l'accélération des privatisations, une libéralisation des filières encore mal maîtrisée et des déréglementations majeures, les entreprises sont confrontées à un risque d'intensification de la concurrence et d'instabilité des cours des produits primaires ; elles doivent faire face à des défaillances internes (inadéquation emploi-formation, forte rotation de la main d'œuvre qualifiée...), lever des contraintes de productivité et de compétitivité et répondre aux incertitudes de l'environnement économique, social et institutionnel.

Ces entreprises inscrivent leurs pratiques dans des organisations, qui par des combinaisons complexes de formes différenciées de gestion et de contractualisation du travail, induisent une hétérogénéité croissante des processus de travail, des règles et des contrats. Il en résulte principalement une distribution multimodale des emplois salariés, une répartition en plusieurs segments selon les types de contrats salariés, qui remet en cause la configuration duale classique (dichotomie informel-formel). Chaque segment (ou grand type d'emploi) a son mode de fonctionnement propre à partir de règles institutionnelles données (critères d'embauche, modes et niveaux de rémunération, formes et degrés de protection, méthodes d'organisation et de contrôle du travail, perspectives de carrière, mobilité professionnelle...). L'étude des modes d'accès aux différents segments ainsi que les déterminants des salaires met particulièrement en avant les facteurs organisationnels liés à la demande de travail². Il existe

* CERED Paris X Nanterre et ATER Bordeaux IV

¹ Le régime d'accumulation ivoirien est aussi qualifié d'accumulation « extensive » ou encore « rentière » (appel à la main d'œuvre étrangère, aux cadres qualifiés expatriés, fronts pionniers, entrée massive des capitaux étrangers, poids de l'aide, économie d'endettement...).

² Cf. les travaux empiriques récents de J.P. Lachaud 1995, F. Combarnous-ENSEA-IRD 2000 et C. Ris 2001 dans le cas de la Côte d'Ivoire.

pour chaque segment des barrières à l'entrée et des modes de fixation des salaires indépendants. On constate d'une part que les logiques d'embauche des entreprises sont "enchâssées" dans des structures sociales où priment les relations de proximité et les systèmes de caution sociale, qui réduisent d'autant les coûts de recrutement et les incertitudes de la relation de travail et jouent alors comme facteur d'inclusion ou d'exclusion sur les segments d'emploi (notamment les emplois peu qualifiés). D'autre part, il apparaît que les variables liées à la dotation en capital humain ne suffisent pas à expliquer la dispersion des salaires. Si les salariés n'ont pas librement accès aux segments d'emploi, au sein de chaque segment les modes de rémunération sont spécifiques et sont fixés au delà des caractéristiques productives des employés. La prise en compte des caractéristiques des entreprises -par l'introduction d'un effet spécifique dans l'analyse de la détermination des salaires ou en croisant les typologies d'entreprises et de salariés- permet de prendre en compte les politiques différenciées de gestion et de rémunération du travail propres aux entreprises selon plusieurs variables (taille, secteur d'activité, niveau technologique, degré d'ouverture et de concurrence, mobilité et coûts de rotation, négociations salariales et rapports de pouvoir au sein des entreprises ou branches professionnelles³ ...). Les facteurs liés à la demande de travail (au delà de la structure de l'offre de travail) sont à l'origine d'une répartition inégale des emplois salariés, qui peuvent être classés en trois segments : primaire indépendant (ou protégé), primaire dépendant « routinisé » (ou semi-protégé) et secondaire (ou vulnérable)⁴. Autrement dit, les entreprises développent en leur sein des logiques d'internalisation et d'externalisation du travail à des degrés différents, en créant des emplois situés à la fois sur les segments primaires et secondaire pour des raisons autres que celle des différences de productivité du travail. La segmentation de l'emploi ainsi vérifiée, est aussi établie par l'absence de mobilité entre segments.

Nous nous proposons dans ce papier, de traiter de la segmentation de l'emploi salarié dans le cas particulier des salariés vulnérables, qui ont encore peu fait l'objet d'études en Côte d'Ivoire. Le mouvement d'externalisation du travail salarié a connu un essor considérable pendant la période de reprise économique (1994-98) et s'est traduit par une plus grande précarisation des conditions de travail. Les entreprises se sont dotées d'une structure flexible et de méthodes de gestion du personnel d'exécution peu coûteuses, traduisant un processus de substitution du travail externalisé au travail permanent (N.Pagès, 1999). Il s'agit d'appréhender les formes et les degrés de vulnérabilité, dans leur dimension statique d'une part (contenu des contrats de travail, accès aux segments d'emploi et modes de rémunération) et dans leur dimension dynamique d'autre part, en termes d'insertion et de mobilité professionnelles.

Dans un premier temps, l'étude des formes et des déterminants de la vulnérabilité du salariat d'entreprise, passe par l'analyse descriptive des contenus de contrats de travail, afin de distinguer les emplois du segment primaire et ceux du segment secondaire et par l'analyse des déterminants de l'accès au segment primaire plutôt que vulnérable et des modes de rémunération dans ces deux segments. Cette première approche s'appuie sur l'observation de la situation des salariés vulnérables dans l'emploi occupé au moment de l'enquête par rapport à celle des salariés des segments primaires ; la vulnérabilité est jusqu'alors analysée en tant que caractéristique fixe et non acquise (sans sa dimension temporelle).

³ Cf. les travaux de la nouvelle économie du travail : Cain 1976, Akerlof 1982, Stiglitz 1974, Salop 1979, MacDonald et Solow 1985, Cahuc 1990.

⁴ Cette classification issue d'une analyse empirique reprend celle introduite par les travaux pionniers appliqués au cas des Etats-Unis, de Piore 1971 (segmentation « technologique »), de Gordon, Reich et Edwards 1975 (segmentation par le « contrôle social ») et repris par Carnoy (1981).

L'étude des parcours professionnels des salariés permet dans un deuxième temps, d'analyser les facteurs de mobilité et d'insertion professionnelles, en tenant compte de la durée. La durée et l'intensité de la vulnérabilité des travailleurs précarisés peut ainsi être appréhendée en termes dynamiques (entrées et sorties et caractère permanent ou transitoire de la vulnérabilité sur le parcours professionnel observé) et non seulement en termes statiques (appartenance au segment vulnérable au moment de l'enquête). Les mobilités sont appréhendées entre segments mais aussi entre secteurs institutionnels (moderne, informel non agricole et agricole), à partir de la première activité ou du premier emploi jusqu'au poste occupé dans l'entreprise au moment de l'enquête. Les facteurs de sortie de la vulnérabilité, du sous-emploi et du chômage - versus accès à un premier emploi « stable » - peuvent être ensuite saisis à travers un modèle de durée.

I/ Les formes de la vulnérabilité du travail salarié et les déterminants de l'accès aux segments d'emploi : le rôle des parcours professionnels

L'enquête menée auprès des salariés d'entreprise est complémentaire d'une enquête menée auprès des employeurs de ces mêmes salariés ; si l'échantillon des entreprises a pu être établi sur une base de sondage fiable (issue des bases de données comptables de la Centrale des bilans), celui des salariés a été constitué à partir de la structure d'emploi de chaque entreprise par catégorie professionnelle, qui exclut les salariés temporaires (non enregistrés dans les effectifs) et a été plus ou moins conservé en fonction des disponibilités des employés interrogés sur leur lieu de travail. Les salariés temporaires ont été échantillonnés à partir d'estimations sur la base de la masse salariale occasionnelle déclarée par chaque entreprise enquêtée (seule donnée comptable disponible) et ont été majoritairement approchés à la sortie des entreprises lors d'un second passage, en raison des réticences des employeurs, plus favorables à des entretiens auprès de leurs employés permanents. Sur 201 entreprises enquêtées, 818 salariés permanents et 787 salariés temporaires ont été enquêtés sur 1999 et 2000 (cf. ENSEA-IRD, 1999). Les salariés temporaires enquêtés sont majoritairement situés dans l'industrie, tandis qu'ils ont été peu présents dans le BTP (les masses salariales occasionnelles des entreprises du BTP qui ont servi à l'échantillonnage sont d'une part sous-évaluées et il a été difficile d'approcher sur le terrain les salariés du BTP, dans une période de récession brutale qui a conduit à l'arrêt de nombreux chantiers en cours).

Modes d'accès, contenus des contrats et conditions de travail

La vulnérabilité des salariés d'entreprise est appréhendée dans sa définition classique du point de vue de la précarité du travail (protection, régularité, autonomie), relativement à la « non précarité » des salariés des segments primaires bien que celle-ci soit relative - les salariés des segments primaires n'échappent pas forcément à la vulnérabilité, notamment le segment primaire dépendant ; l'optique est ici d'appréhender les degrés de vulnérabilité en termes de « bien être moindre », à travers deux grands types idéaux d'emplois : les emplois des segments primaires et ceux du segment secondaire⁵. Une analyse plus fine distinguant les emplois primaires entre eux et les emplois secondaires entre eux peut être menée, mais elle fait l'objet d'une autre étude. Les emplois précaires sont ceux qui ont un risque de chômage élevé et récurrent (irrégularité du travail), qui sont peu ou pas protégés (lois, protection sociale...) et dans lesquels les travailleurs contrôlent faiblement leurs conditions de travail.

⁵ Les segments primaires « indépendant » et « dépendant » sont ici volontairement étudiés en un seul segment, pour mieux faire ressortir la spécificité du segment secondaire.

Les travailleurs ayant un contrat de travail occasionnel, intérimaire ou encore journalier sont ici considérés comme les plus précaires, par rapport aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail permanent. Le critère de régularité du travail, plus facilement mesurable et donc plus opérationnel, est ici considéré comme prédominant dans la définition de la précarité⁶.

Les modes d'accès, le type et le contenu social du contrat de travail, les possibilités de négociation et de mobilité et le type du poste de travail occupé indiquent une nette différenciation dans le degré de précarité du travail, entre salariés permanents et temporaires (Tableau 1). L'accès à l'emploi passe majoritairement par des réseaux sociaux (de migrants, de relations de voisinage, de parenté...) pour les temporaires, dont par ailleurs 43% sont recrutés par l'intermédiaire d'une société d'intérim. Le paiement d'un droit d'accès concernerait 8% d'entre eux⁷, tandis que la moitié déclare avoir un « protecteur » dans l'entreprise (qui se porte en quelque sorte caution devant l'employeur, se charge d'introduire le salarié et de l'informer des possibilités de renouvellement du contrat, ou encore joue l'intermédiaire en cas de conflit, mais négocie rarement son salaire ou ses conditions de travail). La mobilisation d'un « capital social »⁸ réduit la durée de recherche du travail pour l'employé, les coûts de recrutement et les incertitudes de la relation de travail pour l'employeur ; être dans un réseau social est un facteur décisif d'insertion sur le segment secondaire, mais aussi dans la durabilité et la qualité de l'insertion (cf. Encadré 1). Seulement 4% des temporaires disent avoir négocié leur salaire lors du premier recrutement (contre un quart des permanents) et 20% d'entre eux pensent pouvoir renégocier leur salaire et leur contrat (contre 60% des permanents). Par ailleurs, la précarité du travail est vécue à des degrés différents selon les salariés temporaires : 55% ont un bulletin de paie, 25% ont un contrat de travail écrit, 14% sont inscrits à la CNPS et 8% ont connu des promotions (changements catégoriels)⁹.

Un tiers des temporaires n'ont aucune prise en charge des frais d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et moins de 20% d'entre eux ont une prise en charge totale ou partielle des soins de santé. Les prêts sociaux et scolaires sont très rarement accordés ainsi que les formations en entreprises.

Or, les travaux effectués sont généralement pénibles et dangereux. Le segment des salariés vulnérables est constitué majoritairement d'emplois de manœuvres (62%) et d'employés et ouvriers non qualifiés (28%) ; ces emplois sont situés dans l'industrie essentiellement (agroalimentaire, bois, caoutchouc, textile, plastique, chimie...), mais aussi dans les services (transit, activités portuaires surtout). Les entreprises de BTP recourent de façon croissante à l'emploi temporaire mais aussi à la sous-traitance et au tâcheronnat, sur des modes de gestion à la fois formels et informels (rendant l'approche sur le terrain plus complexe).

⁶ Les salariés enquêtés distinguent clairement deux statuts et se déclarent soit « embauchés » (contrat de travail à durée indéterminée), soit « temporaires », « journaliers » ou « intérimaires » ; ainsi les journaliers sont distingués parfois par des tenues différentes que les « embauchés ». La mesure de la protection du travail est plus ambiguë, par exemple la détention d'une carte de CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) n'est pas toujours synonyme de protection, de même l'obtention d'un contrat écrit ou d'un bulletin de paie.

⁷ Ce chiffre est cependant largement sous-estimé en raison de réticences des enquêtés à avouer ce recours extrême, signe de « pauvreté sociale » ou de non qualification par rapport au poste occupé (notamment devant leurs collègues). Le paiement d'un droit d'accès à un emploi temporaire mais aussi à son renouvellement est une pratique répandue au port autonome d'Abidjan surtout, mais aussi auprès des employeurs d'intérim.

⁸ Cf. N. Sirven, CED, 2000.

⁹ Une analyse plus fine, qui ne peut être traitée ici, permet de déterminer trois sous-segments de salariés temporaires selon leur contrat de travail, notamment dans le degré de protection (en raison de l'ancienneté, du poste de travail, de l'entreprise etc.). Les salariés se distinguent eux mêmes entre « temporaires permanents » (mensualisés ou ayant des droits supplémentaires), journaliers et « bana-bana » (travailleurs très irréguliers, payés à la tâche...).

Tableau 1 : Modes d'accès et contenus des contrats de travail selon le statut d'embauche moyennes (écarts types pour les variables non dichotomiques)

	Permanents	Temporaires	Ensemble
Accès à l'emploi			
Par recommandation (réseaux migrants, amis, parents...)	0,434	0,720	0,574
A la porte de l'entreprise	0,115	0,170	0,142
Par intérim, agence, annonce	0,347	0,090	0,221
Par réseaux professionnels	0,104	0,019	0,062
Recruté par société d'intérim	0,001	0,432	0,212
Droit accès payé à un responsable	0,000	0,079	0,039
Lien parenté avec resp. (est "protégé")	0,141	0,507	0,320
A négocié son salaire à l'embauche	0,257	0,041	0,151
Est lui même protecteur d'un jeune recruté	0,372	0,264	0,319
Contrat travail			
Bulletin de paie	0,972	0,553	0,766
Contrat de travail écrit	0,762	0,245	0,508
Inscrit à CNPS (numéro et/ou carte)	0,923	0,144	0,541
Congés payés accordés	0,974	0,213	0,601
A connu des promotions	0,669	0,078	0,379
Peut renégocier son salaire	0,600	0,205	0,406
Avantages sociaux			
Prise en charge totale accidents de travail /maladies prof	0,989	0,286	0,644
Prise en charge partielle accidents de travail/maladies prof	0,007	0,367	0,184
Prise en charge totale des frais de santé	0,049	0,017	0,033
Prise en charge partielle des frais de santé	0,456	0,186	0,323
Prêts accordés par l'entreprise	0,729	0,154	0,447
A déjà emprunté à la Direction	0,721	0,097	0,415
A déjà emprunté à la Caisse de solidarité	0,197	0,023	0,112
Prêts scolaires annuels (Fcfà)	91 262 (139 319)	57 69 (18 510)	49 341 (109 004)
Autres prêts accordés (Fcfà)	179 014 (793 593)	302 (3 697)	91 384 (573 392)
Avantages en nature liés au logement	0,088	0,000	0,045
Avantages en nature liés à un véhicule de transport	0,061	0,000	0,031
Capacité à épargner suffisante	0,590	0,122	0,361
Poste de travail			
Polyvalence du poste de travail	0,522	0,554	0,538
Continuité du travail	0,877	0,694	0,787
Formation dispensée par l'entreprise	0,489	0,182	0,338
Effectue des heures suppl.	0,631	0,503	0,568
Nb heures supplémentaires par semaine	5,6 (6,2)	5,3 (7,2)	5,5 (6,7)
Rémunération totale des heures supplémentaires	0,389	0,231	0,312
Rémunération partielle des heures supplémentaires	0,045	0,154	0,098
Catégorie professionnelle			
Manœuvres	0,038	0,624	0,325
Employés-Ouvriers non qualifiés	0,170	0,277	0,222
Employés-Ouvriers qualifiés	0,395	0,093	0,247
Agents Maîtrise	0,256	0,006	0,133
Cadres	0,142	0,000	0,072
Secteur d'activité			
Industrie	0,584	0,731	0,656
BTP	0,177	0,084	0,131
Services	0,238	0,186	0,212
Nombre de salariés	818	787	1605

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Les conditions de travail sont jugées « mauvaises » pour 54% des temporaires (contre 28% des permanents), mais le nombre d'accidents de travail déclaré est faible. Près de 39% d'entre eux subissent des retards de paiement de leur salaire (versés par semaine, quinzaine ou par jour, car 22% d'entre eux sont mensualisés). Ils connaissent moins de conflits que les permanents au sein de l'entreprise, ayant une capacité à négocier beaucoup plus faible. Seulement 14% d'entre eux appartiennent à un syndicat contre 64% des permanents. Enfin, les temporaires perçoivent un salaire horaire moyen de quatre fois et demi inférieur à celui des permanents et la part des primes totales y est deux fois moins importante.

Tableau 2 . Conditions de travail selon le statut d'embauche
moyennes (écarts types)

	Permanents	Temporaires	Ensemble
Conditions de travail			
Jugées "Bonnes"	0,203	0,111	0,158
Jugées "Moyennes/correctes"	0,512	0,352	0,434
Jugées "Mauvaises"	0,285	0,537	0,409
Victimes d'accidents de travail	0,227	0,206	0,217
Nb accidents de travail déjà connus	0,35 (0.87)	0,29 (0.76)	0,32 (0.82)
Retards de paiement du salaire	0,160	0,386	0,271
Difficultés avec les supérieurs	0,396	0,254	0,326
Difficultés avec les collègues	0,182	0,099	0,141
Appartenance à un syndicat	0,645	0,140	0,398
Appartenance à une association de travailleurs	0,386	0,044	0,219
Revendications individuelles formulées	0,103	0,010	0,057
Participation à des revendications collectives	0,438	0,022	0,234
Transport			
Durée du transport par jour (minutes)	37 (27)	45 (32)	41 (30)
Prix du transport journalier (FCFA)	6 012 (777)	341 (293)	474 (605)
Prime de transport accordée par l'entreprise	0,896	0,494	0,699
Transport collectif	0,570	0,700	0,325
Transport par véhicule personnel	0,204	0,009	0,108
Salaire et primes en Fcfa			
Salaire horaire (yc primes)	1371, 8 (2346,3)	312, 8 (126,2)	852,5 (1758,5)
Primes Transport sur salaire horaire	0,080	0,065	0,073
Primes autres sur salaire horaire	0,169	0,030	0,101
Primes totales sur salaire horaire	0,250	0,095	0,174
Heures travail par jour	8,0	8,0	8,0
Jours travail par semaine	5,3	5,6	5,4
Mensualisés	1,000	0,222	0,619
Nombre de salariés	818	787	1605

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Encadré 1. Entretien auprès d'un salarié temporaire de SOLIBRA site « Coca-Cola » de la zone industrielle de Yopougon (juin 2000)

« Je travaille depuis un an et trois mois à la Solibra, comme journalier ouvrier à la production dans le secteur bouteillerie ; je suis « dépaletteur » : j'enlève les casiers de bouteilles vides des palettes pour les lancer sur le tapis roulant, et le robot enlève les bouteilles vides. L'opération se fait par équipe de trois (un poste debout pour lancer les casiers de bouteilles vides, par roulement de 2h, deux postes assis à trier les bouteilles).

Parcours professionnel

Je suis Avikam, né en 1965 à Grand Lahou. Quand j'étais petit, on m'a confié à un oncle, mon père lui était adjoint-administratif de la préfecture de Lakota. J'ai quitté l'école en 1982, en classe de CM2, à cause d'une longue maladie. Après, j'ai été introduit par mon grand frère à la Sodesucre de Zenoula, là bas j'ai eu une expérience de trois ans comme ouvrier. Avec mon épargne - mon grand frère me logeait et m'avait ouvert un compte d'épargne-, je suis parti sur Abidjan (en 1985) chez ma grande sœur, (elle est enseignante et son est médecin). Après, ma grande sœur me met dans un centre de formation en couture, pendant cinq ans. En 1995, j'ai été employé chez une couturière à Abidjan, après j'ai ouvert mon propre atelier (en 1996), là où j'habite; avec une aide financière de ma sœur, j'ai pris cinq apprentis, loué un local et acheté une machine à coudre. Dans la même année, en février 1996, j'ai été embauché comme ouvrier de production à CONFECCEI, qui fait de la confection de jean (elle se fournit chez Cotivo), à Yopougon « Toit rouge », après un test d'embauche. J'étais rémunéré à 211F l'heure (soit 1700 Fcfa par jour et près de 40 000 Fcfa par mois) et je suis resté là base pendant deux ans et demi, en travaillant de 6h à 14h à l'usine puis à mon atelier de couture de 14h à 20h. La couture me donnait 30 000F par mois à peu près, mais c'était pas facile à cause de la concurrence du grand marché de friperie à Yopougon ; mais j'étais dans une chorale et je cousais les uniformes de la chorale.

C'est en 1998 que tout se « gâte » : la CONFECCEI a fermé ses portes, en juillet 1998 (on leur a volé un stock de marchandises qui venait d'arriver d'Agboville et ils étaient trop endettés) et moi, j'ai été victime d'un vol dans l'atelier à Yopougon Koweit (les pagnes des clients ont été volés), à l'époque dans le quartier, il y avait beaucoup de vols. J'ai tout arrêté, j'ai libéré mes apprentis, et je me suis installé à la maison. J'ai été voir la police pour qu'ils me protègent, les clients me menaçaient. Comme j'avais plus de revenu, j'ai cherché du travail dans la zone industrielle pour rembourser les clients et ouvrir mon atelier. Ma soeur m'a aidé pour rembourser les clients, mais j'avais perdu la clientèle et je n'avais pas assez d'argent pour reprendre l'atelier. Mon enfant est né en 1998, j'ai une femme qui fait du petit commerce (produits maraîchers) et j'ai un loyer à payer (9000 Fcfa à Yopougon Koweit).

Accès à l'emploi actuel

Après six mois de chômage, je suis rentré comme journalier à la Solibra de Yopougon, grâce à l'intervention de ma grande sœur, son mari est le neveu du directeur de l'usine de Solibra à Yopougon. L'OCPI (société d'intérim) m'a ouvert un dossier, m'a demandé une photocopie de ma pièce d'identité, le nom de la personne qui m'a recommandé, ma date d'arrivée et m'a donné un numéro. Mon protecteur n'a pas négocié mon salaire (grille salariale d'OCPI), mais j'ai fait appel à ses services une fois. J'ai travaillé pendant 10 mois à la « terrasse », à l'air libre et au chargement des camions (aval de la chaîne de production, où s'opèrent le tri des casiers, le test de fermeture des bouteilles de coca-cola remplies et le chargement des casiers) ; là bas, le travail est payé à la tâche : 0,75F le casier vide et le double pour le casier rempli qu'on charge dans les camions. Le gars de l'OCPI (chef d'équipe), distribue chaque matin les tâches à faire et il favorise certains gars qu'il connaît ; il les met sur des postes où il y a du travail et les autres, ils sont là où le travail est plus irrégulier. Pendant 10 mois, j'ai été placé là où le travail manque, pour trier et charger les palettes ; je gagnais 1500 F si ça marchait ou 700F si ça ne marchait pas (par semaine), quand c'était la saison de pluie. Alors j'ai discuté avec ma sœur et mon beau-frère et puis je suis allé frapper au bureau du directeur de l'usine (mon protecteur), pour lui expliquer ma situation, mes charges familiales et que je voulais encore plus travailler. Alors, il a fait venir le chef d'atelier et lui a demandé qu'on me poste à la bouteillerie. Là bas, on paie à l'heure et pas au rendement ; il faut charger et trier les bouteilles vides, les envoyer au lavage, surveiller les machines de remplissage des bouteilles, contrôler le contenu de chaque bouteille remplie (secteur amont dit secteur « mirage » où on fait passer les bouteilles sous un rayon lumineux, qui détecte les bouteilles fissurées et les corps étrangers dans le liquide ; l'ouvrier retire alors ces

bouteilles du tapis roulant ; ce secteur crée généralement des problèmes de vue aux ouvriers après 4 à 5 ans de service). Je n'ai pas voulu travaillé au secteur « mirage » : les yeux d'un couturier n'ont pas de prix ; alors j'ai travaillé la bouteillerie, à trier et charger les casiers de bouteilles vides pour les envoyer au lavage pendant cinq mois (décembre 1999 à avril 2000). J'étais payé à 232 F de l'heure, puis à 270 F de l'heure à partir de janvier 2000 après le mouvement social qui a touché l'usine, après le coup d'état. Ca faisait 20 000 F par quinzaine, parce que l'OCPI nous paye toutes les deux semaines. Mais depuis le mois de mai, on ne m'a plus programmé à la bouteillerie, la travail manque à cause de la mauvaise saison qui commence ; alors je viens tous les matins pour voir s'il y a du travail à la terrasse.

Conditions de travail et expression syndicale

Depuis le mouvement social qui a touché un grand nombre d'entreprises et qui émanait des journaliers eux-mêmes, les journaliers de la Solibra de Yopougon ont acquis certains droits : une hausse du salaire horaire et l'embauche de ceux qui avaient accumulé deux ans d'expérience en février 2000 à OCPI, par l'OCPI (et non par Solibra). Les différences de traitement des intérimaires « embauchés » et des intérimaires « temporaires » sont largement observées, notamment dans l'attribution de la prime de transport ou des congés payés.

Je n'ai pas de prime de transport, je dépense 375 F par jour de frais de transport (je suis à 30 minutes de l'usine, en transport en commun), ce qui fait 7500 F par mois. L'équipe de production travaille en trois huit (de 7h-14h30, de 14h30-22h et de 22h-6h) et les « embauchés » de l'OCPI font souvent le même travail que nous, les « temporaires ». Je n'ai pas de carte CNPS, ni de numéro CNPS. Je ne suis pas dans un syndicat, mais avant j'étais dans le groupe des journaliers, qui est maintenant coupé en deux depuis février (les embauchés et les journaliers de l'OCPI) ; la société de sous-traitance a réussi nous diviser. Moi, mon objectif c'est d'être embauché à la Solibra, pas à l'OCPI ; une société dans une société, ce n'est pas ce que je veux .

Je travaille en équipe de jour une semaine, du soir la semaine d'après et de nuit la troisième semaine. Dans l'équipe du soir, on doit souvent rester jusqu'à 23h. L'heure supplémentaire est payée au tarif normal. Je prends une pause de 30 minutes quand je travaille le matin et le soir, je mange pour 200F, à la porte de l'usine sous l'apam.

Je trouve que les conditions de travail sont très mauvaises, j'ai déjà eu un accident grave ; un chariot rempli de des palettes m'a fracturé les côtes ; j'étais caché derrière des palettes et je n'ai pas vu venir le chariot (l'espace est très mal délimité et les chariots se déplacent un peu partout) ; l'OPCI a entièrement pris en charge mes dépenses de santé, je suis resté quatre jours en repos maladie, mais l'OPCI n'a pas payé ces jours de repos.

La pression des chefs, elle est très forte, surtout quand il faut lancer les casiers de bouteilles vides sur le tapis ; il suffit d'un moment d'inattention, d'un retard de quelques secondes pour que le robot s'arrête et que l'alarme se déclenche. Les tâches sont pénibles et je souffre de maux au bas du dos à cause de la position debout et en avant, pour soulever les casiers ; c'est dangereux à cause des accidents de travail, des bouteilles qui se cassent, des brisures de verres qui se répandent ; le bruit me donne mal à la tête. La société nous donne une blouse et des gants, mais prélève 4500 F sur la paie pour les bottes.

On a monté une tontine avec quatre ouvriers, on cotisait 5000F toutes les deux semaines, après il y en a deux qui ont arrêté un mois après, alors on a cotisé à 10 000 F à deux ce qui fait la moitié de la paie ; après trois mois, j'ai ouvert un compte à la SIPE, mais j'ai seulement 25 000 Fcfa en dépôt. Mais pour y arriver, j'ai envoyé Madame et mon fils au village pendant trois mois. Après, je veux déposer 5000 F par quinzaine.

Quand je suis arrivé ici, je pensais avoir la chance, parce que Solibra, c'est une grande société et réputée ; mais quand je vois la paie, les conditions de travail, les difficultés pour se faire embaucher... Je vais souvent à la Confecci pour prendre des nouvelles auprès du gardien ; mais là bas c'est toujours fermé ; j'ai 35 ans, je suis couturier, j'ai travaillé déjà, ce que je veux, c'est être mon propre patron, ouvrir mon atelier de couture, mais l'argent manque ».

Les déterminants de l'accès aux segments d'emploi primaire et secondaire

L'analyse des déterminants de l'accès au segment vulnérable (emplois temporaires) par rapport au segment primaire pris dans son ensemble (emplois permanents), cherche à appréhender les facteurs de la vulnérabilité, en supposant qu'ils soient liés (i) aux caractéristiques de l'offre de travail - variables démographiques et d'éducation, (ii) au parcours professionnels des salariés - types d'emploi occupés, expérience professionnelle et périodes de chômage avant l'accès à l'emploi actuel. Une estimation logistique binomiale permet d'évaluer les logarithmes de chances d'accès à un emploi permanent plutôt qu'à un emploi temporaire. Elle permet par ailleurs d'approcher les déterminants des salaires par segment d'emploi à partir d'une fonction de gain, dont la variable endogène est le logarithme du salaire horaire du salarié (primes incluses), en tenant compte du biais de sélection et en considérant les variables liées à l'offre de travail et à la demande de travail - spécificités des entreprises enquêtées (cf. Annexes 5)¹⁰.

L'analyse descriptive permet dans un premier temps de dresser trois grandes remarques :

(i) L'analyse des *caractéristiques démographiques et d'éducation* des salariés (Annexe 1) indique que le groupe des temporaires est plus jeune, avec une proportion moindre de mariés (40% contre 78% des permanents) et de chefs de ménage (50% contre 83% des permanents). La proportion des salariés temporaires ayant suivi un enseignement technique et supérieur est beaucoup plus faible (6% et 4% respectivement contre 20% et 26% des permanents), tandis que ceux qui ont un diplôme correspondant au dernier niveau scolaire déclaré sont 35% (contre 64% des permanents) ; enfin ceux qui ont suivi un apprentissage traditionnel sont plus nombreux (32% contre 19%) que ceux qui ont suivi une formation moderne ou un stage en entreprise (15% contre 54%).

(ii) On constate que les salariés temporaires ont une *ancienneté* moyenne (période de chômage technique exclues) de cinq fois inférieure à celle des permanents dans l'emploi occupé au moment de l'enquête (22 mois contre 117 mois pour les permanents), d'une part en raison d'une proportion de jeunes plus forte chez les temporaires (or plus on est jeune, moins l'ancienneté est forte dans l'entreprise sur les deux segments) et d'autre part en raison de la précarité de leur statut qui ne leur assure pas un emploi durable (cf. Annexe 1 et Tableau 3). La durée totale moyenne d'*expérience* sur le marché du travail (périodes de chômage exclues) est presque identique (soit 80 mois contre 77 mois pour les permanents), mais est deux fois plus forte par tranche d'âge : les salariés temporaires rentrent beaucoup plus tôt dans la vie active et restent moins longtemps au chômage après 30 ans¹¹. La durée de *chômage* totale moyenne est ainsi trois fois inférieure chez les temporaires (22 mois contre 64 pour les permanents).

¹⁰ L'analyse des modes de rémunération (fonctions de gains) ne sera pas longuement traitée ici, le papier étant focalisé sur la mobilité des salariés.

¹¹ Le chômage des temporaires est la somme de la durée du chômage d'attente après la sortie de l'école, du chômage déclaré entre deux emplois ou deux activités et celui entre deux contrats d'un même emploi (chômage technique) ; la « débrouillardise » (petites activités précaires) ont été considérées comme une activité.

Tableau 3 : Expérience professionnelle selon l'âge et le statut d'emploi
moyennes en mois

Tranche d'âge	Permanents				Temporaires			
	Chômage	Exp. prof.	Anc. entrep.	N	Chômage	Exp. prof.	Anc. entrep.	N
18-24 ans	10,2	16,7	30,2	25	12,5	44,1	12,1	266
25-29 ans	16,7	30,3	34,2	133	19,0	61,4	21,0	270
30-34 ans	37,5	47,6	65,5	169	25,5	110,3	26,9	149
35-39 ans	62,7	69,9	102,5	148	46,6	143,2	31,4	64
40-44 ans	78,1	93,7	157,7	155	37,7	219,8	49,0	25
45-49 ans	92,5	111,4	198,1	126	55,4	200,6	87,4	7
50 ans et +	171,8	187,2	206,4	62	75,8	306,0	100,5	6
Ensemble	64,2	77,0	114,6	818	21,6	79,6	22,0	787

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

L'étude des *parcours professionnels* indique que les salariés temporaires sont 10% à avoir connu un emploi permanent dans le passé (bien souvent en ayant subi des licenciements, cf. Encadré 1), contre 51% des salariés permanents. Ils sont par contre 48% et 59% à avoir déjà eu respectivement une activité agricole et une activité informelle (quelque soit le statut occupé) et 54% à avoir occupé des emplois temporaires en entreprise (Tableau 4). Les salariés permanents enquêtés sont 8% à avoir connu un emploi temporaire et 3% à avoir exercé dans l'informel ou l'agriculture dans leur passé.

Tableau 4. Parcours professionnels et expérience professionnelle
moyennes (écarts types)

	Permanents	Temporaires	Ensemble
Parcours professionnel avant l'accès à l'emploi actuel (non exclusifs)			
A connu un ou des emplois salariés permanents (sect. moderne)	0,511	0,094	0,307
A travaillé dans l'agriculture (expl. agr., salarié, aide fam.)	0,012	0,483	0,243
A travaillé dans l'informel non agricole (patron, indépdt, salarié, apprenti, aide fam.)	0,020	0,586	0,297
A connu un ou des emplois salariés temporaires/journaliers (sect. moderne)	0,078	0,543	0,306
Expérience sur marché du travail années			
Chômage total (de sortie école ou âge 10 ans à entrée dans l'entreprise)	64,2 (84,3)	21,6 (35,6)	43,3 (68,5)
Expérience totale sur le marché du travail (hors chômage total)	77,0 (89,8)	79,6 (76,7)	78,3 (83,6)
Ancienneté dans l'entreprise actuelle (hors chômage technique)	114,6 (97,1)	22,0 (31,9)	69,2 (86,3)

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

(iii) Les salariés temporaires sont plus nombreux relativement aux permanents, dans les grandes *entreprises* (que la taille soit mesurée selon les effectifs, le chiffre d'affaires ou le capital social) et dans les entreprises créées dans les années 80 (cf. Annexe 2). Une analyse comparative des effectifs et des salaires horaires moyens par groupe d'entreprises révèle mieux ces différences. A l'aide d'une classification multicritères ex-post en nuée dynamique (méthode Quick Cluster), trois grands groupes d'entreprise apparaissent de façon significative statistiquement, nettement différenciés par la taille et le secteur d'activité (cf. Annexe 3)¹². On constate - dans les limites de l'échantillonnage décrites précédemment - que les salariés temporaires sont majoritairement situés dans le groupe des grandes entreprises. Les entreprises recourent toutes aux deux modes d'embauche et participent toutes à la constitution

¹² Voir aussi F. Combarous, in ENSEA-IRD, 1999.

des deux segments d'emploi, mais dans des proportions différentes. Si les grandes entreprises développent plus largement des politiques d'internalisation du travail, elles se dotent aussi d'un marché externe du travail. Le niveau de rémunération est décroissant avec la taille des entreprises pour les salariés d'un même segment, tandis que les écarts de rémunération sont croissants avec la taille entre segments.

Tableau 5. Répartition des employés par segment d'emploi et groupe d'entreprise, moyennes et écarts des salaires horaires perçus en FCFA (écarts-types)

	Temporaires		Permanents		Ensemble	
G1 Salaire horaire moyen	307	(108)	1 385	(2 877)	779	(1 979)
Ecart Perm. / Temp.	4,5	(26,6)	-	-	-	-
<i>Nb salariés</i>	581		453		1034	
G2 Salaire horaire moyen	308	(112)	1 281	(1617)	869	(1319)
Ecart Perm. / Temp.	4,2	(14,4)	-	-	-	-
<i>Nb salariés</i>	153		208		361	
G3 Salaire horaire moyen	395	(257)	1 453	(1168)	1 186	(1116)
Ecart Perm. / Temp.	3,7	(4,5)	-	-	-	-
<i>Nb salariés</i>	53		157		210	

G1 : Grandes entrep. G2 : Moyennes entrep. G3 : Petites entrep.

Source : Enquêtes « *Emploi et performances des entreprises* » et « *Emploi temporaire d'entreprise* » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

L'analyse économétrique de l'accès aux deux segments d'emploi à partir d'une estimation logistique binomiale de l'équation structurelle d'accès au segment primaire (emplois permanents) mobilise les variables liées à l'offre de travail (caractéristiques individuelles et parcours professionnels) acquises avant l'entrée en entreprise. Elle indique que le fait d'être une femme, d'être marié ou d'être chef de ménage accroît les chances d'obtenir un emploi permanent, toutes choses égales par ailleurs (cf. Tableau 6). L'accès aux emplois permanents est privilégié pour les femmes en raison d'une présence réduite de femmes dans les postes temporaires et d'une « discrimination positive » à l'égard des femmes qualifiées et surtout cadres (cf. Ensea-Ird, 1999). Plus le salarié est âgé et a des responsabilités familiales, plus il a de chances d'accéder à un emploi permanent.

Le fait d'être ivoirien ne joue pas favorablement ; l'effet du recours aux employés qualifiés étrangers dans les entreprises (expatriés surtout mais aussi cadres africains non ivoiriens) domine sur l'effet du recours aux temporaires étrangers, par ailleurs peu nombreux (10% des temporaires)¹³. La précarité devient donc un « fait ivoirien » contrairement aux décennies précédentes (cf. Dubresson, 1989).

Le fait d'avoir suivi une formation professionnelle (moderne et dans une moindre mesure traditionnelle) accroît les chances d'obtention d'un emploi permanent, tandis que le parcours scolaire semble agir à partir du niveau supérieur. L'obtention d'un niveau secondaire ne joue pas comme facteur de non précarité, tandis que l'obtention d'un niveau primaire jouerait négativement dans l'accès aux emplois permanents (équation I du Tableau 6).

Par ailleurs, l'expérience professionnelle diminue les chances d'obtention d'un emploi permanent ; ce résultat contradictoire à première vue par rapport à la théorie du capital humain, rejoint le résultat statistique décrit plus haut : les temporaires ont une expérience professionnelle plus importante (par tranche d'âge) qui n'est cependant pas « valorisable » ; la qualité de l'expérience professionnelle prédomine (contenus des postes occupés). La qualité de l'expérience semble être évaluée dans les pratiques d'embauche selon les types d'emplois

¹³ Les actifs étrangers africains sont par contre très présents dans les activités agricoles et informelles urbaines.

ou d'activités occupés auparavant, ce qui ne permet pas pour autant de juger du contenu en capital humain acquis lors des postes précédemment occupés. On constate que le fait d'avoir déjà été employé comme permanent (avant l'entrée dans l'entreprise actuelle) joue favorablement dans l'accès au segment primaire, tandis que le fait d'avoir occupé un poste temporaire en entreprise, une activité informelle ou agricole diminue les chances d'accès, toutes choses égales par ailleurs. On constate que la prise en compte des variables de parcours professionnels efface les effets du niveau d'éducation sur les chances d'accès au segment primaire (équation II), tandis que la non prise en compte du niveau d'éducation maintient l'effet significatif des parcours professionnels (équation III). Ces derniers auraient donc un effet plus fort que celui du niveau d'éducation (significatif au seuil de 5% par ailleurs).

Tableau 6. Estimation logistique binomiale de l'équation structurelle d'accès au segment primaire (emplois permanents) ; Côte d'Ivoire, 1999-2000

Variables (1)	I		II		III	
	β	t ²	β	t ²	β	t ²
Constant	-5.150	-8.958*	-3.231	-4.211*	-3.114	-4.504*
Variabiles démographiques						
Sexe	-2.205	-7.292*	-1.369	-3.965*	-1.423	-4.197*
Age	.221	13.939*	.159	7.999*	.164	8.205*
Nationalité ivoirienne	-.659	-2.230**	-.781	-1.972**	-.791	-2.127**
Marié(e)	.460	2.424**	.526	2.136**	.503	2.066**
Chef ménage	1.572	6.894*	1.392	5.072*	1.329	4.976*
Catholique	-.521	-3.113*	-.344	-1.579	-.310	-1.445
Akan	.468	2.748*	.528	2.377**	.527	2.406**
Education et formation prof.						
Formation moderne/stage	1.318	6.442*	1.098	4.192*	1.385	5.776*
Apprentissage	.502	2.513**	.907	3.078*	.828	2.867*
Expérience prof. (mois)	-.158	-6.973*	-.123	-4.215*	-.147	-5.308*
Expérience au carré /100	.135	2.471**	.769	1.353	.102	1.800***
Primaire/ franco-arabe	-.812	-2.209**	-.434	-.825		
Secondaire	-.544	-1.538	-.376	-.074		
Supérieur	.982	2.180**	.890	1.478		
Enseignement technique	.171	.719	-.300	-1.034	-.333	-1.219
Enseignement à l'étranger	-.224	-.309	-.320	-.357		
Diplôme correspondant	.906	.492	.629	.262		
Parcours professionnel						
Emploi permanent			1.006	3.752*	1.102	4.168*
Activité agricole			-2.784	-6.440*	-2.765	-6.600*
Activité informelle			-2.515	-7.203*	-2.627	-7.633*
Emploi temporaire			-1.826	-7.942*	-1.839	-8.125*
Log likelihood function	-545.0417		-346.9632		-353.0054	
Restricted log likelihood	-1112.202		-1112.202		-1112.202	
Chi-squared / sig.(Chi ²) ³	1134.320 (0.000)		1530.477 (0.000)		1518.393(0.000)	
N	1605		1605		1605	
% de cas correctement classés	86.04%		92.40%		92,02%	

Notes : (1) La variable dépendante est le log des chances d'accéder au segment primaire (salariés permanents), plutôt qu'au segment secondaire (temporaires) ; (2) Probabilité « two-tailed » que le coefficient soit égal à zéro ; le t est le rapport entre le coefficient β et l'erreur-type, * = **significatif à 1%**, ** = **significatif à 5%**, *** = **significatif à 10%** ; (3) Test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2 (L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante) ; il suit une loi du Chi² à $N - (2k - 1)$ degrés de liberté.

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Le type de parcours professionnels agit très significativement sur les modes d'accès aux emplois à venir, du moins sur le type d'emploi actuellement occupé (au moment de l'enquête). Le parcours professionnel lui-même dépend d'une série de facteurs difficiles à

mesurer de façon non imbriquée (éducation, âge et génération, origine sociale, origine rurale/urbaine, événements hors professionnels...). Une simple analyse statistique montre cependant que les salariés ayant connu un emploi permanent (avant leur entrée dans l'entreprise) ont proportionnellement plus eu accès à des études supérieures (30%) tandis que les salariés ayant connu des emplois occasionnels sont plus nombreux à avoir accédé au niveau secondaire (68%). Si le niveau d'éducation joue dans l'accès aux emplois permanents, notamment le niveau supérieur (cf. Tableau 7), d'autres facteurs interviennent. L'analyse des corrélations de Pearson entre variables éducatives et variables de parcours professionnel indique de faibles corrélations (mises à part celles qui existent entre niveaux d'éducation, cf. Annexe 4) et autorise une analyse économétrique qui prend en compte ces deux types de variables à la fois (absence de multicolinéarité entre ces variables explicatives).

Tableau 7. Type d'activité ou d'emploi occupé avant l'accès à l'emploi actuel par niveau d'éducation*

	Emploi permanent		Emploi temporaire		Activité agricole		Activité informelle	
Primaire	54	11%	90	18%	93	25%	134	30%
Secondaire	247	50%	333	68%	216	59%	288	65%
Supérieur	146	30%	37	8%	14	4%	7	2%
Aucun	45	9%	31	6%	47	12%	13	3%
Ensemble	492	100%	491	100%	370	100%	442	100%

*Les modalités ne sont pas exclusives

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Insea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

II/ Insertion professionnelle, précarité et sous-emploi : analyse à partir d'un modèle de durée

Mobilité intersegment et mobilité intersectorielle

La segmentation du système d'emploi se vérifie à partir de l'analyse des fonctions de gains par segment d'emploi, en considérant les variables démographiques et de parcours professionnel précédemment citées, certaines caractéristiques du poste occupé (catégorie professionnelle, formation en entreprise, ancienneté) et le groupe d'entreprise (issu de la typologie décrite plus haut). La régression linéaire -moindres carrés ordinaires- indique que dans le cas des salariés temporaires, le fait d'être ouvrier ou employé qualifié, d'avoir suivi une formation moderne ou d'être syndiqué a un effet favorable sur la rémunération. Dans le cas des salariés permanents, les variables d'éducation et de formation jouent plus fortement sur les gains moyens (poste qualifié, niveau supérieur ou secondaire, formation moderne, diplôme correspondant au niveau scolaire), de même pour les variables de parcours professionnels (le fait d'avoir travaillé dans l'agriculture ou l'informel agit négativement sur les gains et inversement pour celui qui aura déjà occupé un emploi permanent), enfin les gains tendent à augmenter avec l'âge. Les variables de classement des entreprises n'ont pas d'effet significatif¹⁴. Enfin et surtout, le modèle indique d'une part une absence de choix des salariés à appartenir à l'un des segments (coefficients du lambda de Mill) et d'autre part que les fonctions de gains sont significativement différentes (tests de Chow) - soit l'existence d'une structure de rémunération du travail hétérogène au sein des entreprises (cf. Annexe 5).

¹⁴ La mesure des effets des caractéristiques d'entreprise nécessite la mise en place d'autres modèles que les MCO (modèles de panel en deux dimensions à partir des données appariées, modèle de frontière d'efficacité).

En termes de mobilité, la segmentation du système d'emploi est perçue à travers les résultats de l'équation de participation, au regard de l'effet significatif des parcours professionnels (Tableau 6) et s'observe de façon identique statistiquement. Ainsi, en reculant dans la vie des salariés et en partant du type d'activité et d'emploi auparavant occupé, on constate que ceux qui ont exercé un emploi permanent dans le passé sont 85% à occuper un emploi permanent actuellement ; de même ceux qui ont exercé un emploi temporaire dans le passé, sont 87% à être temporaires dans l'entreprise actuelle, tandis que ceux qui ont exercé une activité informelle ou agricole dans le passé sont 97% à être actuellement temporaires, sachant qu'un même individu peut avoir occupé les quatre types d'activité et d'emploi (cf. Tableau 7 et aussi Tableau 4).

Tableau 8. Matrice des types d'activités et d'emplois occupés dans les parcours professionnels des salariés d'entreprise enquêtés
nombre de salariés et % en colonne

	Ayant exercé un emploi				Ayant exercé une activité			
	Permanent	%	Temporaire	%	Informelle	%	Agricole	%
<i>Emploi actuel</i>								
Temporaire	74	15%	427	87%	461	97%	380	97%
Permanent	418	85%	64	13%	16	3%	10	3%
<i>A déjà exercé* :</i>								
Un emploi permanent	-		50	10%	32	7%	40	10%
Un emploi temporaire	50	10%	-		260	55%	221	57%
Une activ. informelle	32	7%	260	53%	-		259	66%
Une activ. agricole	40	8%	221	45%	259	54%	-	
Ensemble	492	100%	491	100%	477	100%	390	100%

* Hors emploi actuel

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Insea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

La mobilité intersegment et intersectorielle est ainsi observée à trois niveaux :

- (i) la mobilité entre segment primaire et secondaire de l'emploi salarié d'entreprise est faible ;
- (ii) la mobilité entre segment d'emplois salariés primaires et segment d'emplois non salariés¹⁵ ou d'activités informelles et agricoles est aussi réduite ;
- (iii) la mobilité entre segment d'emplois salariés secondaires (emplois temporaires) et segment d'emplois ou d'activités non salariés (informel et agricole) est par contre forte, sachant que la moitié des salariés temporaires ont déjà travaillé dans des activités informelle ou agricoles¹⁶. Une analyse plus fine par statut dans l'activité informelle et agricole, distinguant les patrons, indépendants et salariés « stables » par rapport aux indépendants précaires, aux salariés précaires, aux apprentis et aux

¹⁵ Le salariat est ici pris dans un sens très strict (secteur moderne : entreprises et fonction publique) sur l'hypothèse de la segmentation des systèmes productifs ; les salariés des unités informelles ou agricoles ne font pas partie du salariat « moderne » mais plutôt d'un « quasi-salariat » ou d'un salariat « impur ».

¹⁶ La diversité et l'instabilité des parcours professionnels des salariés précaires inscrites notamment dans de fortes mobilités inter-firmes et intersectorielles (secteurs informel, agricole et formel), favorisent la pluriactivité, combinant les projets d'auto-emploi et les emplois salariés, entretenant ainsi le processus de réversibilité de la salarisation.

aides-familiales (selon deux critères : durée de travail supérieur à 6 mois *et* revenu supérieur au salaire minimum, cf. infra) ne modifie pas ces résultats statistiques ni les résultats économétriques (logistique binomiale); le fait d'être « non précaire » dans l'informel ou dans l'agriculture joue négativement dans l'accès aux emplois permanents, mais cet état concerne une faible part de salariés de l'échantillon (5% des temporaires) ; les salariés précaires d'entreprise ont majoritairement aussi été précaires dans les activités non salariées.

Ce phénomène de segmentation par la quasi-absence de mobilité entre segment primaire et secondaire et la forte imbrication des parcours entre activités informelles, agricoles et emplois salariés d'entreprise précaires, pose la question de l'insertion professionnelle. Celle-ci peut être approchée par l'étude des déterminants de l'accès à un emploi stable ou régulier ou du moins non précaire, à travers une estimation logistique binomiale de l'équation structurelle d'accès au segment primaire au moment de l'insertion dans le marché du travail, c'est-à-dire dans le premier emploi occupé ou mieux encore à travers un modèle de durée, qui analyse les déterminants de l'accès à un premier emploi stable dans la vie des salariés d'entreprise enquêtés, en intégrant la dimension temporelle (à partir d'une vision rétrospective via les parcours professionnels).

Les déterminants de la sortie de la précarité : analyse à partir d'un modèle de durée

L'étude de l'insertion professionnelle des salariés enquêtés est menée sous l'angle de la précarité ou de la non précarité du premier emploi occupé. L'insertion est définie par Vernières et Paul (1994) comme « un processus qui aboutit à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi », une position dans le système productif (et non un emploi) stabilisée (et non stable) qui permet à l'individu d'atteindre « une productivité proche de la moyenne des autres travailleurs » et qui n'est plus considéré comme un emploi d'attente (conforme aux espérances de l'individu). La stabilisation est préférée à la stabilité, en raison de la part réduite des actifs occupant un emploi stable dans les pays en voie de développement (sur plusieurs années).

Nous prenons comme hypothèse forte que l'événement d'insertion est d'occuper une position stabilisée et non précaire, la précarité étant définie pour le salariat d'entreprise selon le type de contrat obtenu (permanent/temporaire) et pour les actifs de l'informel par le statut, la durée et le revenu de l'activité. Il ne s'agit donc pas d'étudier l'insertion professionnelle en tant que telle (comme définie plus haut), mais la *sortie de la précarité* : un individu occupant des emplois instables peut acquérir une expérience professionnelle suffisante pour s'insérer, mais son insertion sera toujours précaire et pourra l'être à vie. Nous considérons que ce n'est pas seulement l'entrée dans la vie active en tant que telle qui compte, mais aussi la nature du premier emploi ou de la première activité¹⁷.

L'issue représente le premier emploi ou la première activité non précaire définis par rapport aux contenus des parcours professionnels des salariés enquêtés, selon le statut occupé et le secteur institutionnel d'appartenance :

¹⁷ Les résultats présentés ici ne peuvent être analysés qu'en gardant à l'esprit les limites de l'échantillon et de la population étudiée, celle de salariés d'entreprise déjà employés, soit comme permanents soit comme temporaires (il n'y a pas de chômeurs, mais des salariés précaires au moment de l'enquête ; en rétrospective, la durée séparant la sortie de l'école ou l'entrée dans la vie active -estimée à partir de l'âge de 10 ans pour les non scolarisés-, est composée de périodes de chômage, de sous-emploi et d'emplois précaires).

- (1) *le statut de salarié permanent* par rapport au statut de salarié temporaire en entreprise : le critère de la précarité défini plus haut prédomine sur la stabilisation dans l'emploi occupé (les temporaires peuvent être stabilisés dans des emplois instables) ;
- (2) *le statut d'indépendant/employeur évolutif et de salarié permanent au sein d'activités informelles non agricoles ou agricoles* par rapport aux autres statuts (indépendants et patrons involutifs, salariés temporaires, aides-familiales et apprentis), qui est défini selon deux critères proches de la définition du sous-emploi (visible et invisible) : la *durée de l'activité* doit être supérieure à 6 mois *et* le *revenu* tiré de l'activité doit être supérieur au salaire minimum.

Les individus n'ayant connu que des emplois de salariés temporaires et des activités précaires informelles et agricoles représentent les individus *censurés* (observations censurées à droite), tandis que ceux qui ont occupé au moins un emploi de salarié permanent ou une activité non précaire informelle et agricole sont les individus ayant connu l'événement au cours de leur vie (obtention d'un premier emploi non précaire), après avoir connu une période de chômage et de sous emploi (quel que soit leur segment d'emploi actuel). Les individus censurés constituent une population qui a traversé des périodes de chômage et de sous-emploi en ayant occupé des activités ou des emplois précaires (irrégularité du travail et du revenu, faibles revenus). Pour ces individus, la seule information dont on dispose est que leur temps de chômage, de sous-emploi ou de précarité avant l'obtention d'un premier emploi non précaire est au moins égal à celui qu'ils ont déjà passé dans cet état (jusqu'au moment de l'enquête).

Si le modèle logistique peut mesurer la probabilité d'occuper un premier emploi non précaire (caractéristique acquise par l'individu à un moment donné de sa vie), à partir de caractéristiques individuelles dont la durée de chômage, le modèle de durée prend en compte le temps écoulé jusqu'au premier emploi (caractéristique acquise chaque année de la vie de l'individu). Les modèles à « risque proportionnel » mesurent l'effet des variables explicatives sur le « risque annuel de connaître l'événement » ; l'effet des variables est alors proportionnel à la probabilité annuelle de connaître l'événement, sous condition que l'hypothèse de proportionnalité soit vérifiée. Chaque variable explicative est une condition permanente qui joue sur le temps entre le début de l'observation et l'événement, mais c'est l'effet moyen sur le temps de l'observation qui est calculé.

Les modèles de durée sont basés sur une fonction de survie $S(t)$ ou une fonction de risque $h(t)$ et se prêtent à plusieurs types d'estimations : non paramétriques, semi-paramétriques ou paramétriques. Nous faisons l'hypothèse que les disparités des risques de mobilité dans le système d'emploi sont déterminés par un ensemble de facteurs exogènes individuels (caractéristiques permanentes), dont il s'agit d'évaluer les effets sur les probabilités de transition d'un état de précarité (ou de sous emploi) à un état de non précarité. La méthode semi-paramétrique évite de postuler une distribution arbitraire des durées et s'appuie sur une fonction de vraisemblance partielle, dans le cas du modèle de Cox (Cox, 1972 et 1975). L'estimation par maximum de vraisemblance d'un modèle à vie accélérée, où les variables exogènes agissent directement sur la durée dans l'état de départ peut compléter la première approche. Les estimations paramétriques supposent donnée la fonction de distribution de base ; la fonction de risque peut être distribuée selon une loi exponentielle dans le cas du modèle de Weibull (où les paramètres sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance), qui peut être interprété sous la forme d'un modèle à risques proportionnels. Ces deux méthodes sont généralement utilisées dans les travaux empiriques sur l'insertion professionnelle (cf. Joutard et Werquin, 1992).

La description des fonctions non paramétriques $S(t)$ et $h(t)$ peut être établie graphiquement. La fonction de survie $S(t)$ est la probabilité de rester au chômage ou en sous-emploi ou précarité jusqu'à $(t+1)$ mois au moins et se calcule par le rapport entre le nombre d'individus en statut de chômage ou de sous-emploi pendant t mois et plus et le nombre total des individus. La fonction de risque $h(t)$ est la probabilité de sortir du chômage ou du sous-emploi en t , sachant que l'individu y était encore en $(t-1)$ et se calcule par le rapport entre le nombre d'individus au chômage ou en sous-emploi pendant t mois et plus et qui ne le sont plus au moment de l'enquête par le nombre d'individus au chômage ou en sous-emploi depuis t mois.

L'estimateur de la fonction de séjour de Kaplan-Meier qui permet de tenir compte des données tronquées à droite (individus n'ayant pas connu l'événement de sortie du chômage) ou du sous-emploi), donne les courbes des fonctions de survie et de hasard pour l'ensemble des individus et par groupe de générations (Graphiques 1 à 4).

D'après ces graphiques, la durée de chômage et de sous-emploi ou de précarité peut atteindre 536 mois soit près de 45 ans (cas exceptionnel d'un individu âgé de 54 ans au moment de l'enquête, le deuxième après lui ayant 27 ans de chômage et de sous-emploi)¹⁸. La médiane se situe à 204 mois (soit 17 ans) et correspond à la durée de séjour pour laquelle 50% de la cohorte est encore « survivante ». La médiane est de 36 mois pour la génération des 45-64 ans, contre 48 mois pour la génération des 35-44 ans, celle des deux autres générations ne peut être atteinte. Plus les individus sont jeunes, moins ils connaissent l'événement d'entrée dans un premier emploi permanent ou une activité non précaire et plus la durée moyenne de chômage et de sous-emploi est faible. Si le second résultat est lié au phénomène de génération, le premier résultat indique un ralentissement du calendrier d'insertion pour les jeunes générations (décalage vers la droite des courbes de survie).

Tableau 9. Nombre de censurés par groupe de générations et durée moyenne de chômage et de sous-emploi (mois)

	Nb évt	Nb censurés	% censurés	Ensemble	Durée moy. (max)
Gén. 45-64 ans	52	5	8,77	57	101 (536)
Gén. 35-44 ans	113	46	28,93	159	98 (396)
Gén. 35-34 ans	180	357	66,48	537	89 (288)
Gén. 18-24 ans	32	249	88,61	281	62 (264)
Ensemble	377	657	63,54	1034	84 (536)

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Insee-Ird, Abidjan, 1999-2000.

L'allure de la fonction $\log[\log(S(t))]$ en fonction du logarithme de la durée de chômage, semble correspondre à une pseudo-droite. On peut donc supposer que la distribution des quotient $h_0(t)$ de la fonction de séjour de base (composante non paramétrique des modèles à risques proportionnels) suit plutôt une loi de Weibull. L'estimation d'un modèle paramétrique peut être menée conjointement avec le modèle de Cox. Pour estimer la probabilité conditionnelle de sortie de la précarité, les variables retenues sont celles du niveau d'éducation, du type d'éducation et de formation (variables dichotomiques), des variables démographiques et des variables liés aux activités et emplois occupés avant l'événement.

¹⁸ L'échantillon sur lequel nous disposons d'informations fiables sur les parcours professionnels (en raison de contraintes de terrain) est de 1034 salariés dont 314 qui ont connu l'événement.

Tableau 10. Estimation paramétrique d'un modèle à vie accélérée et semi-paramétrique d'un modèle à risques proportionnels (issue : 1^{er} emploi salarié permanent ou 1^{ère} activité non précaire)

	Modèle de Weibull (paramétrique)	Modèle de Cox (semi-paramétrique)
	Coef. (écarts-types)	Coef. (écarts-types)
Variables démographiques		
Sexe	.008 (.178)	-.011 (.142)
Naissance en RCI	.572 (.691)	-.572 (.542)
Nationalité ivoirienne	-.082 (.645)	.181 (.506)
Akan	-.305** (.147)	.228*** (.117)
Catholique	.293** (.148)	-.198*** (.118)
Niveau d'éducation et formation		
Primaire	-.268 (.380)	.218 (.302)
Secondaire	-1.429* (.347)	1.120* (.281)
Supérieur	-2.297* (.396)	1.733* (.318)
Diplôme correspondant niv. scol	-.475* (.160)	.378* (.128)
Apprentissage	.275 (.208)	-.236 (.166)
Formation moderne	-.310*** (.181)	.196 (.144)
Enseignement technique	2.116* (.327)	-1.458* (.157)
Génération		
Génération 35-44 ans	.228 (.227)	-.121 (.182)
Génération 25-34 ans	1.048* (.225)	-.722* (.178)
Génération 18-24 ans	1.758* (.310)	-1.286* (.239)
Activité/emploi avant l'évènement		
Salarié temporaire	0.044 (.183)	-0.033 (.144)
Activité informelle	1.833* (.197)	-1.663* (.256)
Activité agricole	1.141* (.201)	-.864* (.159)
Constante	4.419* (.359)	
p	0.794 (.032)	
1/p (paramètre d'échelle)	1.258 (.052)	
Log vraisemblance	-923.716	-2096.162
LR chi2(18) (Prob > chi2)	708.56 (0.000)	650.88 (0.000)
Nombre d'observations	1034 dt 720 censurés	1034 dt 720 censurés

Seuils de significativité : * = significatif à 1%, ** = significatif à 5%, *** = significatif à 10%

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Les deux modèles apparaissent homogènes. Les effets des variables exogènes sont déterminants dans la probabilité conditionnelle d'accéder à un emploi permanent et non précaire. La probabilité décroît pour les jeunes générations, elle croît pour les individus ayant accédé au supérieur et au secondaire et pour ceux qui ont eu un diplôme correspondant à leur niveau. Le fait d'avoir exercé une activité informelle ou agricole diminue la probabilité de sortie du chômage et du sous-emploi, tandis que le fait d'avoir exercé un emploi temporaire semble ne pas avoir d'effet significatif. Les effets de ces variables sont presque similaires dans le modèle de Weibull, puisqu'elles jouent en sens inverse sur la durée de séjour au chômage et en sous-emploi. Dans l'estimation de Weibull, le coefficient de dépendance 1/p indique une dépendance croissante du risque à l'égard de la durée dans l'état initial ; le fait que le coefficient soit supérieur à 1 signifie que « plus on reste au chômage, plus on a des chances d'en sortir » (cf. Joutard et Werquin, 1992).

La segmentation du système d'emploi en segments primaire et secondaire s'observe par des différences nettes dans les conditions de travail des salariés, les écarts étant relativement importants entre degrés de précarité (mesurée par différents critères de protection, régularité et autonomie au travail). Les déterminants de l'accès à chacun de ces segments sont liés d'une

part aux caractéristiques d'éducation et de formation des salariés enquêtés, mais aussi à des caractéristiques démographiques, notamment l'âge et l'ethnie d'appartenance. L'expérience professionnelle en nombre d'années de travail, ne joue pas favorablement, tandis que la qualité de l'expérience est déterminante (types d'emplois ou d'activités occupés). L'impact des types de parcours professionnels conduit à s'interroger sur la mobilité et l'insertion professionnelles des salariés enquêtés.

L'absence de mobilité professionnelle est observée entre segment primaire et secondaire de l'emploi salarié d'entreprise et entre segment d'emploi non salarié (informel et agricole) et segment d'emploi salarié primaire. Par contre, la mobilité entre segment d'emploi salarié secondaire (emplois temporaires) et segment d'activités non salariées (informelles et agricoles) est forte. Enfin, ces dernières activités occupées par les salariés temporaires durant leur parcours professionnel sont majoritairement des activités précaires (leurs durées inférieures sont à 6 mois ou leurs revenus inférieurs au salaire minimum). Les salariés précaires au moment de l'enquête ont donc surtout connu des parcours instables et précaires avant l'accès à l'emploi actuel.

L'analyse des déterminants de la probabilité conditionnelle de sortir de la précarité, du sous-emploi ou du chômage et d'accéder à un premier emploi salarié permanent ou à une première activité non précaire (hors secteur moderne), montre que l'accès à un niveau secondaire et supérieur joue favorablement, tandis que le fait d'avoir suivi un apprentissage ou occupé une activité informelle ou agricole comme aide-familiale ou indépendant précaire joue négativement. Ces résultats pourraient être affinés en prenant en compte l'appartenance sociale des salariés à partir de l'activité exercée par le père ou la mère ou de leur niveau scolaire¹⁹. Ces résultats doivent enfin être affinés en prenant en compte les changements de conjoncture, notamment avant et après la récession des années 80 et 90, mais aussi la période avant et après 1990, en raison des mouvements scolaires et étudiants des années 90, qui ont joué un impact négatif sur la qualité des résultats scolaires.

Malgré les limites de ces résultats, il apparaît que la précarisation des salariés est un processus dynamique qui traduirait un phénomène de « dépendance par rapport au chemin parcouru », autrement dit une dépendance par rapport à la situation initiale des salariés et leurs activités ou emplois occupés précédemment, c'est-à-dire les segments occupés avant l'entrée dans l'entreprise. La réflexion doit alors s'orienter vers la mise en place de politiques d'emploi plus appropriées, tournées vers la création d'emplois protégés et stables, qui freineraient les mouvements de précarisation et limiteraient le différentiel de salaire et de protection socio-économique entre segments, en lieu et place de mesures de déréglementation poussée du marché du travail, qui n'a finalement que peu d'impact sur le niveau du chômage mais surtout dans le cas de la Côte d'Ivoire, sur le niveau du sous-emploi et de la vulnérabilité des travailleurs.

¹⁹ Nous ne disposons pas de variables décrivant l'origine sociale pour tous les salariés (problème d'homogénéisation de deux bases d'enquête menées dans des objectifs différents au départ, l'une répondant à un appel d'offre auprès du Ministère de l'Emploi de Côte d'Ivoire et portant surtout sur les salariés permanents et les entreprises, l'autre menée sous financement AUF et portant surtout sur les salariés temporaires de ces mêmes entreprises).

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

- Bocquier Ph. (1996) *Insertion et mobilité professionnelles à Dakar*, Paris, ORSTOM.
- Bonnal et Fougère D. (1990) « Les déterminants individuels de la durée du chômage » *Economie et Prévision*, N°96, pp. 45-82.
- Cahuc P., Zylberberg A., 1996, *Economie du travail. Formation des salaires et déterminants du chômage*, Bruxelles, Boek et Larcier Univ.
- Cahuc P., Sevestre P., Zadjela H. "Négociations salariales et segmentation du marché du travail" *Economie et Prévision*, N°92-93 (1/2), pp. 43-50.
- Cain G. (1976) « »The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory : a survey, in *JEL*, Vol. XIV, December, N° 4, pp.1215-1257.
- Carnoy M. (1981) « La segmentation des marchés du travail » in *Education, travail, emploi*, T.II, IPE, Unesco, Paris.
- Cases C. (1994) « Durées de chômage et comportements de l'offre de travail : une revue de littérature » *Economie et Prévision*, N° 113-114 (2/3), pp. 155-170.
- Cases C. et Lollivier S. (1994) « Estimation d'un modèle de sortie de chômage à destination multiples » *Economie et Prévision*, N°113-114 (2/3), pp. 177-187.
- Cases C. (1994) « Durées de chômage et comportements d'offre de travail : une revue de littérature » *Economie et Prévision*, n°113-114 (2/3).
- Charmes J. (1996) "Emploi, informalisation, marginalisation? L'Afrique dans la crise et l'ajustement 1975-1995" in COUSSY J., VALLIN J. op.cité.Cogneau D., Mesplé-Somps S. (1999). *La Côte d'Ivoire peut-elle devenir un pays émergent ?*, Programme d'étude Afrique Émergente, Centre de Développement OCDE.
- Combarrous (2000) « Typologie des contrats, modes de rémunération des travailleurs et segmentation dans les entreprises modernes de Côte d'Ivoire », CED, Université Bordeaux IV.
- Combarrous F. (1997) *Discrimination et marché du travail urbain en Afrique le cas d'Abidjan* Thèse, Bordeaux.
- Copans J. Cabanes M. Selim M. (1995) *Salariés et entreprises dans les pays du Sud* Paris Karthala Orstom.
- Cox D.R. (1972) : « Regression Models and Life-Tables (with discussion) », *Journal of Royal Statistical Society, SérieB*, 34, May/ August, pp.187-220.
- Cox D.R. and Oakes D. (1984) : « Analysis of Survival Data », Chapman and Hall, London.
- Doeringer P.B. and Piore M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Lexington Massachussets.
- Doeringer P.B. (1988) : « Market Structure, Jobs, and Productivity : Observations from Jamaica », *World Development*, Vol.16, n°4, pp.465-482.
- Dubresson A. (1989) *Villes et industries en Côte d'Ivoire* Paris, ORSTOM-Khartala.
- ENSEA-IRD (2000) *Déterminants de l'emploi, compétitivité, contrats et coûts du travail, performances des entreprises en Côte d'Ivoire*, AGEPE, Ministère de l'emploi, de la fonction publique et de la prévoyance sociale, République de Côte d'Ivoire.
- Edwards Richard C., Reich Michael, Gordon David "A theory of labor market segmentation" in *AER* Vol. 63, mai 1973, pp. 377-384.
- Edwards Richard C., Reich Michael, Gordon David, *Labor market segmentation*, D.C. Heath and Company, Lexington, Massasuchetts, 1975.
- Forse M (1997) "Capital social et emploi" in *L'Année Sociologique. Les réseaux sociaux* N° 1, Vol. 47, août.
- Hugon Ph. (1988) *La crise du processus de salarisation et l'économie duale* Colloque GEMDEV, 9-10 juin.
- Hugon Ph. (1988) *Le travail précaire dans le tiers-monde*, CERED, Université Paris X- Nanterre.
- Hugon Ph., Tapinos G., Vimard P. (2000) *Etude prospective et démographique en Côte d'Ivoire*, Paris, Karthala.
- Joumady O., Ris C., 1999, "Diffusion du capital humain et efficience salariale. Une application à un panel d'entreprises manufacturières de Côte d'Ivoire", IVème mes Journées Scientifiques du Réseau AUPELF-UREF, Ouagadougou, janvier

- Joutard X. et Werquin P. (1992) : « Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires », *Economie et Prévision*, n°102-103 (1/2), pp.143-156.
- Kerr R.A. (1954) « The balkanisation of labor market » in W. Bakke (ed.) *Labor mobility and economic opportunity*, New York Wiley.
- Kouadio Benie M. (1996) *Le marché du travail en Côte d'Ivoire : de la rigidité à la flexibilité* Thèse, Université de Bordeaux.
- Labazee P. (1996) « L'emploi salarié dans le secteur moderne ivoirien (1980-1993) ; état des connaissances et tendances générales sur la période » Séminaire Cellule "Emploi" ENSEA-ORSTOM, janvier, Abidjan.
- Lachaud J.P. (1994) *Marché du travail et exclusion sociale en Afrique francophone: quelques éléments d'analyse*, CED, Bordeaux
- Lachaud J.P. (1997) *Salaires d'efficience, vulnérabilité du travail et chômage urbain au Burkina Faso*, CED, Doc de travail DT/16/ /1997.
- Lachaud J-P, *Le marché du travail urbain en Côte-d'Ivoire : Structure et segmentation*, Institut International d'Etudes Sociales, Genève, 1989, 115 p.
- Lachaud J-P, Penouil M., *Segmentation du marché du travail et mobilité entre activités informelles et activités modernes en milieu urbain africain : Cas du Cameroun et de la Côte d'Ivoire*, Discussion Papers, Institut International d'Etudes Sociales (IIES), Genève, 1987, 50 p.
- Lachaud J.P. (éd.), (1994c), *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique au Sud du Sahara : analyse comparative*, Genève, IIES
- Lachaud J.P. (1995) *Le secteur informel urbain et l'informalisation du travail en Afrique sub-saharienne Le cas de la Côte d'Ivoire*, Document de travail, Bordeaux, CED.
- Lautier B. (1998), « Pour une sociologie de l'hétérogénéité du travail » in *Revue Tiers-Monde*, t. XXXIX, n°154, Paris, avril-juin 1998.
- Mincer J. (1970) « The distribution of labor incomes : a survey » *Journal of Economic Literature*, Vol. VIII, mars.
- Menard C. (1995), *L'économie des organisations*, Paris, La Découverte.
- Pages N. (1999) « Adaptations organisationnelles et flexibilité des processus de travail dans une économie ouverte : le cas de la Côte d'Ivoire » in *L'Économie sociale : formes d'organisation et institutions*, Journées AES, Paris, L'Harmattan.
- Pagès N. (2001), *Flexibilité et segmentation du système d'emploi urbain en Côte d'Ivoire : le cas des entreprises et des petites unités marchandes*, thèse en cours, ss dir. Ph. Hugon, CERED- Université Paris X, Nanterre.
- Perrot A. (1992), *Les nouvelles théories du marché du travail* Paris, Repères, La découverte.
- Piore M. (1971) « Labor market segmentation : to what paradigm does it belong ? » *American Economic Review*, papers and proceedings, May.
- Ris C. (2001) *Fondements micro-économiques des différences de salaires non compensatrices dans l'industrie ivoirienne. Applications économétriques sur un panel "employés-employeurs"* Thèse de doctorat (NR), GATE - Université Lumière Lyon 2.
- Spence M. (1973) « Job market signalling » *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXVII, Août.
- Vernières M. (ed) (1995) *Ajustement, éducation, emploi*, GDR-CNRS, Paris, Economica.

Annexe 1 : Caractéristiques démographiques et éducatives des salariés selon le segment d'appartenance moyennes

	Permanents	Temporaires	Ensemble
Caractéristiques démographiques			
Sexe (hommes)	0,807	0,954	0,879
Âges (années)	37,6	27,8	32,8
Génération 46 ans - 64 ans	0,230	0,017	0,125
Génération 35 ans - 44 ans	0,370	0,097	0,236
Génération 25 ans - 34 ans	0,367	0,476	0,421
Génération 18 ans - 24 ans	0,033	0,410	0,218
Pays naissance (Côte Ivoire)	0,908	0,945	0,926
Nationalité ivoirienne	0,910	0,905	0,907
Akan	0,505	0,418	0,462
Krou	0,141	0,249	0,194
Mandés (sud et nord)	0,199	0,192	0,196
Voltaïques	0,061	0,047	0,054
Catholiques	0,598	0,537	0,568
Musulmans	0,224	0,240	0,232
Animistes et autres	0,178	0,222	0,200
Marié(e)s	0,779	0,407	0,596
Taille foyer	6,115	4,915	5,526
Nb enfants de - 5ans	0,851	0,787	0,819
Nb femmes +14ans	1,267	0,906	1,090
Nb pers. du foyer actifs rémunérés	0,523	1,140	0,826
Famille à Abidjan	0,834	0,889	0,861
Famille hors Abidjan	0,143	0,086	0,115
Famille hors Côte d'Ivoire	0,023	0,024	0,024
Chef ménage	0,829	0,501	0,668
Pris en charge totale loyer et frais logement	0,765	0,433	0,602
Education et formation			
Primaire et franco-arabe	0,093	0,225	0,158
Secondaire classique	0,328	0,577	0,450
Secondaire technique	0,196	0,064	0,131
Supérieur en Côte d'Ivoire	0,262	0,044	0,155
Supérieur à l'étranger	0,054	0,004	0,029
CEPE	0,252	0,436	0,342
BEPC	0,095	0,191	0,142
CAP/BEP	0,180	0,038	0,110
BAC	0,064	0,036	0,050
Bac + 2 à 10	0,287	0,036	0,164
Diplôme correspondant au dernier niv. scolaire	0,642	0,352	0,500
Nb années à école	14,4	11,3	12,9
Formation moderne ou stage	0,539	0,147	0,347
Apprentissage	0,192	0,320	0,255
N	818	787	1605

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Annexe 2. Statut dans l'emploi et caractéristiques des entreprises enquêtées

	Permanents	Temporaires	Ensemble
Entreprises publiques (capital social majoritaire)	0,035	0,066	0,050
Entreprises étrangères (capital social majoritaire)	0,727	0,652	0,690
Part Masse Sal. Occasionnelle sur la MS Totale	0,133	0,216	0,174
Recours à la sous-traitance	0,592	0,404	0,500
Taille 1 (1 à 50 employés)	0,309	0,205	0,258
Taille 2 (51 à 500 employés)	0,526	0,543	0,534
Taille 3 (+ 500 employés)	0,165	0,253	0,208
Année création avant 1981	0,565	0,498	0,532
Année création 1981-94	0,346	0,446	0,395
Année création après 1994	0,089	0,056	0,073
Capital social de – 50 Millions Fcfa	0,235	0,174	0,205
Capital social de 50 à 500 Millions Fcfa	0,353	0,234	0,295
Capital social de + 500 Millions Fcfa	0,412	0,592	0,500
CA de + 3 Mds Fcfa	0,564	0,733	0,647
CA de 0,5 à 3 Mds Fcfa	0,257	0,202	0,230
CA de -0,5 Mds Fcfa	0,180	0,065	0,123
N	818	787	1605

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Annexe 3. Typologie des entreprises enquêtées - classification en nuées dynamiques-moyennes

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Ensemble
Entreprises étrangères (cap. social maj.)	0,67	0,64	0,60	0,64
Capital social de – 50 Millions Fcfa	0,04	0,34	0,86	0,37
Capital social de 50 à 500 Millions Fcfa	0,34	0,64	0,09	0,36
Capital social de + 500 Millions Fcfa	0,62	0,02	0,05	0,27
CA de + 3 Mds Fcfa	0,95	0,00	0,03	0,40
CA de 0,5 à 3 Mds Fcfa	0,02	0,95	0,07	0,32
CA de -0,5 Mds Fcfa	0,02	0,05	0,90	0,28
Taille 1 (1 à 50 employés)	0,05	0,49	0,98	0,45
Taille 2 (51 à 500 employés)	0,62	0,49	0,02	0,41
Taille 3 (+ 500 employés)	0,33	0,02	0,00	0,14
Société anonyme	0,94	0,54	0,17	0,60
Sarl	0,06	0,41	0,67	0,34
EI et autres	0,00	0,05	0,16	0,06
Btp	0,12	0,33	0,21	0,21
Industrie	0,68	0,44	0,14	0,45
Services	0,20	0,23	0,66	0,34
N	82	61	58	201

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Annexe 4. Tableau de corrélation entre variables de niveau d'éducation et de parcours professionnel

Corrélation de Pearson	Emploi permanent	Activ. Agricole	Activ. Informelle	Emploi Temporaire	Primaire	Secondaire	Supérieur
Emploi permanent	1,000	-0,251	-0,338	-0,295	-0,087	-0,106	0,193
Activ. agricole	-0,251	1,000	0,455	0,321	0,146	0,002	-0,206
Activ. Informelle	-0,338	0,455	1,000	0,338	0,220	0,030	-0,285
Emploi Temporaire	-0,295	0,321	0,338	1,000	0,047	0,131	-0,187
Primaire	-0,087	0,146	0,220	0,047	1,000	-0,509	-0,206
Secondaire	-0,106	0,002	0,030	0,131	-0,509	1,000	-0,560
Supérieur	0,193	-0,206	-0,285	-0,187	-0,206	-0,560	1,000

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Annexe 5. Régressions linéaires des déterminants des salaires horaires des salariés des segments primaire et secondaire, corrigés du biais de sélection

Variables	Segment primaire		Segment secondaire	
	β	t^2	β	t^2
Constante	256.086	6.201*	-1506.900	-2.151**
Petites entreprises G3	42.645	1.532	-172.173	-.967
Employé / Ouvrier qualifié	65.588	2.998*	-390.799	-5.131*
Sexe	-44.944	-1.509	134.473	.952
Nationalité ivoirienne	15.721	1.204	-428.717	-1.484
Age (années)	1.383	.775	39.685	2.209**
Formation moderne	22.678	1.816***	373.591	2.600*
Apprentissage	-3.265	-.322	39.935	.436
Syndiqué	23.234	1.654***	-151.298	-.691
Expérience totale dans l'entrep.	.119	.553	1.773	1.271
Expérience au carré /100	-.554	-1.166	-.431	-2.028**
Ancienneté sur marché travail	.412	1.306	1.071	1.069
Emploi salarié permanent	15.111	.761	454.046	2.790*
Activité informelle	12.070	1.160	-458.051	-1.061
Activité agricole	-3.285	-.384	-1038.252	-2.280**
Emploi salarié temporaire	-9.806	-1.166	-701.420	-2.991*
Primaire	-11.601	-.712	10.993	.065
Secondaire	7.343	.397	504.079	2.714*
Supérieur	9.250	.279	1860.241	6.486*
Enseignement technique	35.335	1.323	-318.003	-2.018**
Formation dans l'entreprise	10.778	.929	173.434	1.235
Diplôme correspondant au niv.	2.992	.334	579.618	6.089*
Lambda (3)	46.677	1.764***	742.415	2.064**
R ² ajusté	0.18088		0.15439	
F (sig F)	[22, 764] = 8.89 (0.000)		[22, 795] = 7.78 (0.000)	
N	787		818	

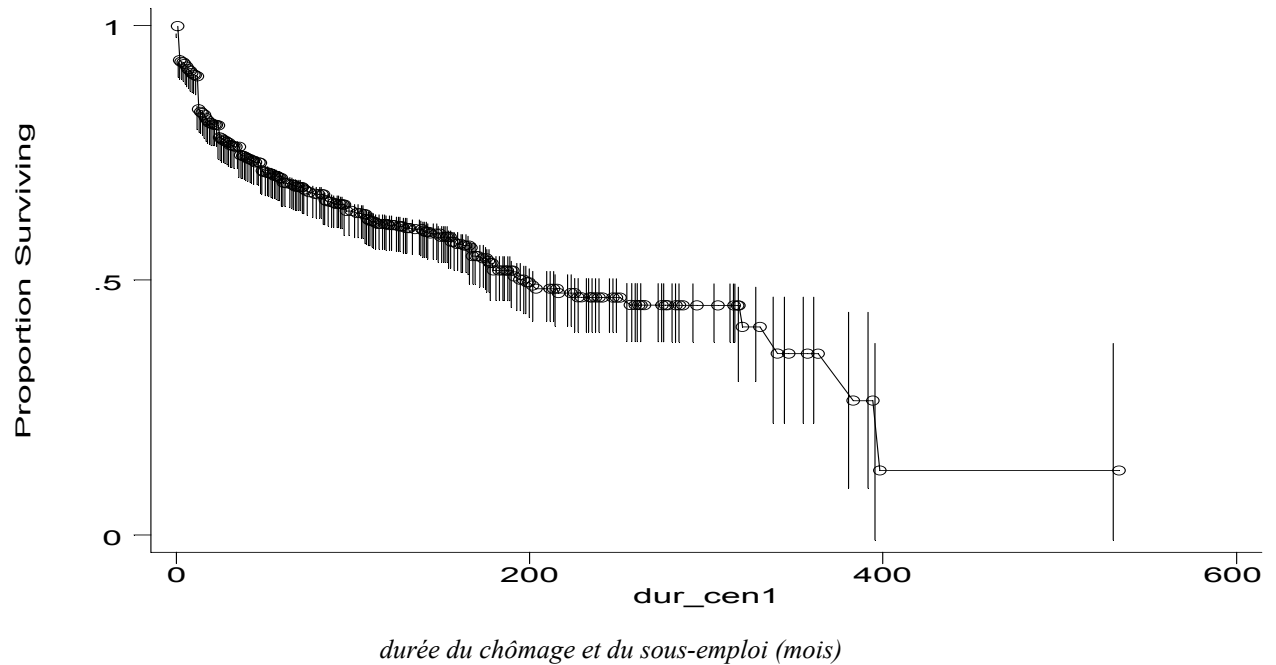
Notes : (1) La variable dépendante est le log des salaires horaires ; (2) Probabilité « two-tailed » que le coefficient soit égal à zéro ; le t est le rapport entre le coefficient β et l'erreur-type ; (3) Variable de correction du biais de sélection « lambda de Mill ». * = **significatif à 1%**, ** = **significatif à 5%**, *** = **significatif à 10%**

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Ensea-Ird, Abidjan, 1999-2000.

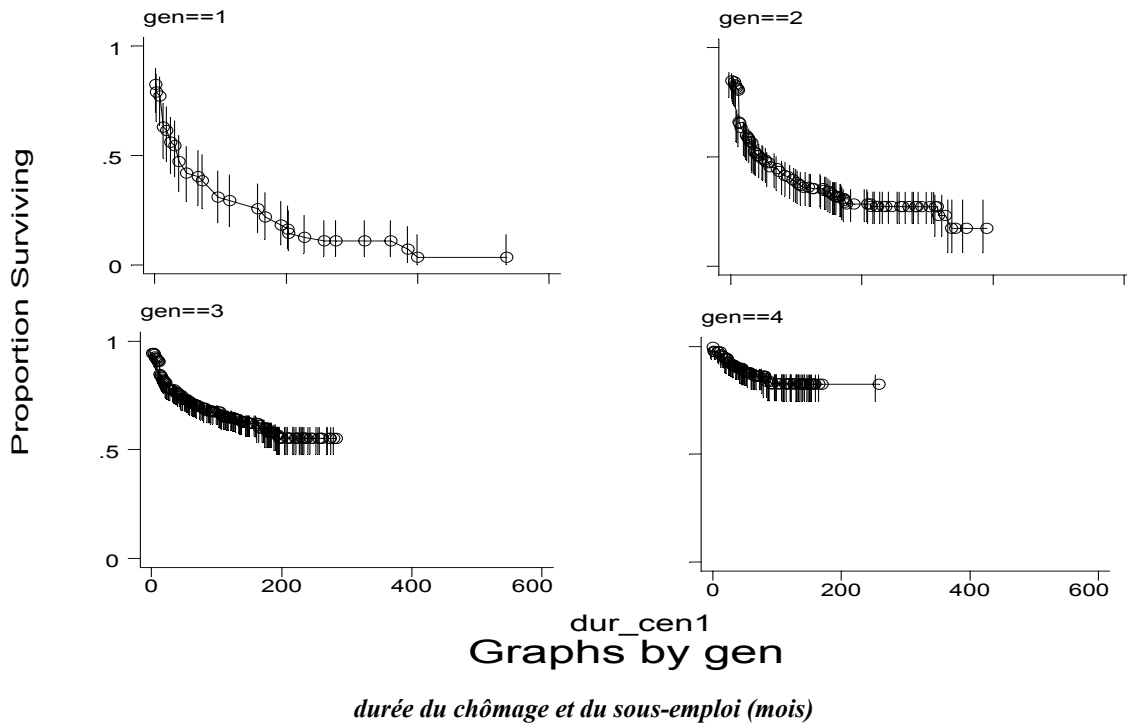
Annexe 6. Graphiques des fonctions de survie et de risque

Source : Enquêtes « Emploi et performances des entreprises » et « Emploi temporaire d'entreprise » Insee-Ird, Abidjan, 1999-2000.

Graphique 1 : Fonction de survie $S(t)$, probabilité conditionnelle de rester au chômage et en sous-emploi

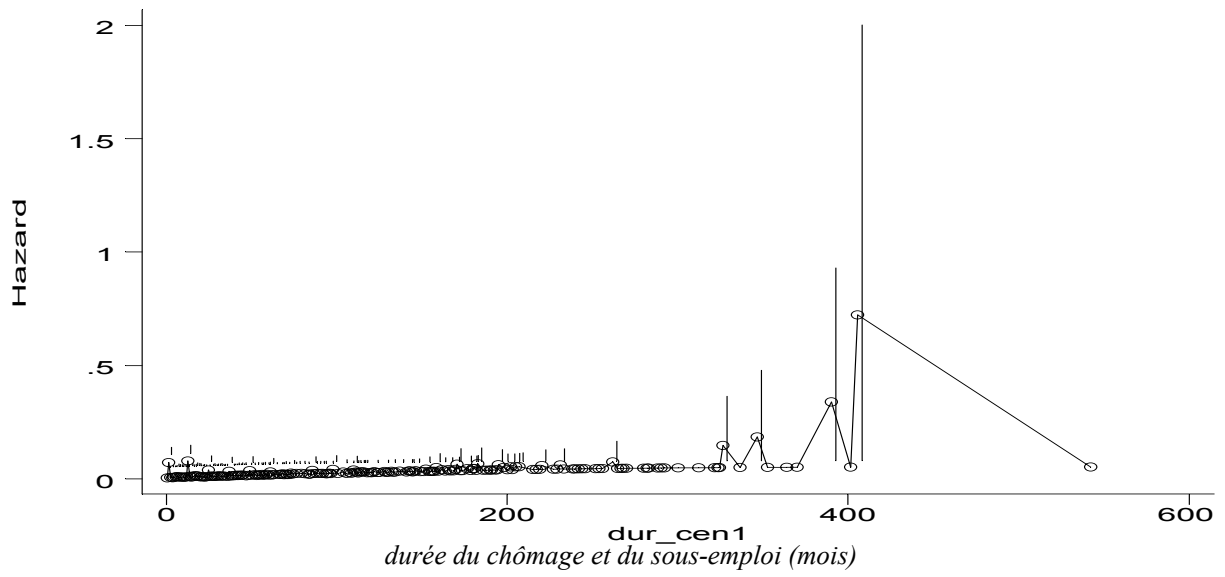


Graphique 2 : Fonction de survie, probabilité conditionnelle de rester au chômage, en sous-emploi et en précarité par groupe de générations



Gén. 1 : 45-64ans Gén. 2 : 35-44 ans
Gén. 3 : 25-34 ans Gén. 4 : 18-24 ans

Graphique 3 : Fonction de hasard $h(t)$ probabilité conditionnelle de sortir du chômage et du sous-emploi



Graphique 4 : Fonction $\log [-\log(S(t))]$

