

Analyse des préférences dans les choix de secteur d'activité en Côte d'Ivoire

Analysis of preferences in the choice of business sector in Côte d'Ivoire

AGOH Amos Herbert

Docteur

Faculté des Sciences économiques et de Gestion

Université Cheikh Anta Diop - Dakar/Sénégal

Laboratoire d'Économie Publique (LEP)

KANE Abou

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences économiques et de Gestion

Université Cheikh Anta Diop - Dakar/Sénégal

Laboratoire d'Économie Publique (LEP)

Date de soumission : 26/07/2025

Date d'acceptation : 01/09/2025

Pour citer cet article :

AGOH. A. H. & KANE. A. (2025). «Analyse des préférences dans les choix de secteur d'activité en Côte d'Ivoire», Revue Française d'Économie et de Gestion «Volume 6 : Numéro 9 » pp : 400 – 423.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé

L'objectif de cette recherche est d'analyser les facteurs qui influencent le choix du secteur d'activité en Côte d'Ivoire. Ce choix est appréhendé par le secteur d'activité désiré. En combinant la théorie de la prospection du marché du travail, développée par Roy (1951) et Heckman et Sedlacek (1990), du modèle logit multinomial et de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel réalisée en Côte d'Ivoire en 2018 (ERI-ESI-2018), les résultats révèlent que les demandeurs d'emploi choisissent les emplois en fonction de leurs caractéristiques individuelles mais aussi des caractéristiques spécifiques aux secteurs d'activité. L'analyse met en évidence un effet positif du niveau de salaire et du niveau de diplôme sur le choix du secteur public. Il ressort également que plus l'âge augmente, plus les demandeurs d'emploi sont défavorisés dans accéder au secteur public. De plus, les demandeurs d'emploi préfèrent travailler dans le secteur public plutôt que dans le secteur privé. Cette recherche suggère un renforcement la capacité d'embauche dans le secteur public et une amélioration des conditions de travail dans le secteur privé et dans le secteur informel.

Mots clés : Marché du travail ; secteurs d'activité ; Préférence ; Logit multinomial

Abstract

The aim of this research is to analyze the factors influencing the choice of business sector in Côte d'Ivoire. This choice is apprehended by the desired sector of activity. By combining the theory of labor market prospecting, developed by Roy (1951) and Heckman et Sedlacek (1990), the multinomial logit model and the Integrated Regional Survey on Employment and the Informal Sector carried out in Côte d'Ivoire in 2018 (ERI-ESI-2018), the results reveal that jobseekers choose jobs according to their individual characteristics but also characteristics specific to sectors of activity. The analysis highlights a positive effect of salary level and diploma level on the choice of the public sector. It also shows that as age increases, jobseekers are at a greater disadvantage when it comes to entering the public sector. What's more, jobseekers prefer to work in the public sector rather than the private sector. This research suggests a strengthening of hiring capacity in the public sector and an improvement in working conditions in the private and informal sectors.

Keywords: Labor market; Sectors of activity; Preference; Multinomial logit

Introduction

La dynamique du marché du travail en Côte d'Ivoire est influencée par une croissance économique soutenue, avec un taux de 6,1 % en 2024 et des prévisions atteignant 7 % en 2025 (BAD, 2025). Cette expansion économique s'accompagne d'une diversification sectorielle notable, notamment dans l'agriculture, l'énergie, les infrastructures, les technologies de l'information et de la communication (TIC), et l'immobilier. Ces transformations structurelles modifient les opportunités d'emploi et influencent les préférences des travailleurs dans le choix de leur secteur d'activité. Cette réalité s'observe à travers le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail ivoirien où depuis 2012, environ 350 000 à 400 000 demandeurs d'emploi en moyenne rejoignent chaque année la population en âge de travailler, alors que, seulement environ 350 000 emplois formels sont créés une année en moyenne (Christiaensen et al., 2017).

Face à cette réalité, le gouvernement a mis en place plusieurs politiques et programmes d'emploi pour assurer une répartition équilibrée des individus dans les secteurs d'activité en facilitant l'occupation d'emplois et l'insertion professionnelle. D'un côté, il y a les politiques centrées sur l'insertion professionnelle des jeunes, anticipées depuis les années 2000 dont les deux plus récentes mises en place ces dernières années sont : le Projet d'insertion professionnelle des jeunes diplômés (PIPJD) mis en place par le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (2011-2015) avec pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en leur offrant une possibilité de choix occupationnels plus adéquats. De l'autre côté, il y a la Stratégie Nationale de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi des Jeunes (SNIPEJ), adoptée en 2021 par le Ministère de la Promotion de la Jeunesse (SNIEJ, 2021). Ensuite, sur la période 2022-2024, le gouvernement ivoirien a aussi mis en place le programme social axé sur l'inclusivité de la croissance et la création d'emplois pour les jeunes. De plus, le lancement prévu de la "Cité de l'Innovation et de la Culture" en 2025 vise à promouvoir les start-ups et les technologies de pointe, créant ainsi de nouvelles opportunités dans les secteurs numériques et créatifs. Ces initiatives publiques modifient les incitations et les préférences des travailleurs en orientant leurs choix vers des secteurs en expansion.

Cependant, malgré ces avancées, des disparités persistent entre les secteurs en termes de conditions de travail, de rémunération et de perspectives de carrière. La théorie de la segmentation du marché du travail suggère que ces différences peuvent conduire à une dualité

persistante, où une partie de la main-d'œuvre reste confinée dans des emplois précaires du secteur informel, tandis que d'autres bénéficient des avantages du secteur formel (Lhousni et Karroumy, 2024). Compte tenu de ces constats, la question de la redynamisation des secteurs d'activité se pose. Dans cet article, nous essayerons de répondre à la question générale suivante : quels sont les facteurs qui influencent la décision d'occuper un emploi dans un secteur d'activité en Côte d'Ivoire ? L'objectif général est d'analyser les facteurs qui influencent la décision d'occuper un emploi dans un secteur d'activité en Côte d'Ivoire. Sur le plan méthodologique, nous allons identifier les origines de disparité des caractéristiques individuelles observables et inobservables, les caractéristiques spécifiques des secteurs d'activité avant d'analyser les effets de ces facteurs sur le choix occupationnel

La suite de cet article sera orientée autour des points suivants. La section 2 expose la revue de littérature. La section 3 présente la méthodologie et le modèle. La section 4 décrit les données utilisées pour cette recherche. La section 5 est consacrée à la discussion des résultats. Enfin, la section 6 donne la conclusion et les implications de politiques économiques.

1. Revue de littérature

Le choix du secteur d'activité est une décision cruciale pour les demandeurs d'emploi. En général, plusieurs facteurs influent sur ce choix, notamment le niveau de salaire corrélé positivement au capital humain faisant référence à la théorie du capital humain développée par Mincer (1974) et (Becker, 1975), la stabilité de l'emploi et les opportunités de carrière (Headey et Wearing, 1989); (Ormel et Schaufeli, 1991). L'effet de l'hétérogénéité entre les secteurs d'activité est pris en compte par les individus dans la prospection du marché du travail. Cela fait référence à la théorie de la segmentation du marché du travail (Peter et Michael, 1971 ; Thisse et Zenou, 1997) et la théorie de la quête d'emploi (Lippman et McCall, 1976; (Stigler, 1962), de l'effort que l'on fournit au travail dans les secteurs d'activité faisant référence à la théorie de salaire d'efficience (Stiglitz, 1987; Shapiro et Stiglitz, 1984), à la théorie du don de travail de Preston (1989) et de la théorie hédonique (Rosen, 1974). La sécurité des emplois est un facteur sensiblement corrélé à la décision de choisir un secteur d'activité (Harrison et Sum, 1979; Zajdela, 1990a ; Henry, 1929). Ces caractéristiques du marché du travail sont pour les demandeurs d'emploi les informations qui orientent leur choix et leur permettent de trouver un emploi qui répond aux aspirations en fonction de leurs caractéristiques individuelles observables et inobservables.

Empiriquement, les caractéristiques observables et inobservables ainsi que les asymétries d'informations liées à l'hétérogénéité du marché du travail ont fait débat dans les analyses économiques mais cela ne fait pas toujours l'unanimité dans certains cas de recherche. Au niveau international, ces caractéristiques influencent significativement le choix occupationnel. Les salaires et les perspectives d'évolution professionnelle sont des éléments clés les plus analysés dans la revue de littérature économique en ce qui concerne le choix d'un secteur d'activité. Les salaires dans le secteur public sont généralement encadrés par des grilles indicatives, tandis que dans le secteur privé, ils sont souvent négociés individuellement. Ce qui peut offrir des possibilités d'augmentations rapides en cas de bons résultats ou de mobilité interne (Aubert et Plouhinec, 2017). Si l'on regarde le salaire moyen, tout secteur d'activité confondu, nous constatons des différences de salaires dans la distribution salariale. Ce qui veut dire que le choix de secteur d'activité est souvent influencé par le niveau de salaire dans les différents secteurs d'activité.

D'autres recherches récentes renforcent cette corrélation positive entre le niveau de salaire et le choix de secteur public, tel est le cas des analyses de (Kouadio Clément, 2019; Weiss, 1980) qui ont constaté que la sécurité de l'emploi dans le secteur public attire les travailleurs, même lorsque les salaires sont comparables ou inférieurs à ceux du secteur privé (Reymond, 2020). L'éducation, l'expérience professionnelle et le genre jouent un rôle crucial dans le choix occupationnel. En ce qui concerne le niveau d'éducation, certains auteurs ont souligné des différences dans les rendements d'éducation chez les demandeurs d'emploi sur le marché du travail ; comme l'indique la théorie du capital humain de Becker (1964), Becker (1975). Nebbali (2023) ; Hassan et SABRI (2022) qui ont montré que les individus ayant un niveau d'éducation plus élevé sont plus susceptibles de choisir le secteur public en raison des avantages non pécuniaires tels que la sécurité de l'emploi et les avantages sociaux. Par contre dans le secteur privé, les avantages sociaux dépendent essentiellement de l'employeur et des conventions collectives (Montmarquette et al., 2021). Selon le genre, les analyses de Amossé et al. (2021) ont révélé que les femmes préfèrent souvent le secteur public, attirées par les politiques de congé parental et les conditions de travail favorables. Enfin, l'expérience professionnelle antérieure (Moulet et Salibekyan, 2019; Duarte Ramos Feio, 2020) influence également ce choix occupationnel. Les individus compétents recherchent souvent la stabilité dans un emploi du secteur public après avoir accumulé des expériences dans le secteur privé. Longo (2018) et Lessard-Deschênes (2021) ont trouvé que la sécurité de l'emploi dans le secteur public aux

États-Unis est un attrait majeur pour les travailleurs âgés et ceux ayant une aversion au risque. Ce résultat confirme les analyses de Van de Walle et al. (2015) sur les données de plusieurs pays européens où ils ont conclu que les travailleurs préfèrent le secteur public pour la stabilité de l'emploi, surtout en période d'incertitude économique (Taillefait, 2023).

En Afrique, les facteurs observables tels que le niveau d'éducation et les opportunités économiques locales jouent aussi un rôle significatif dans les choix occupationnels. Les recherches de Mundowa (2019) et Nilsson (2017) révèlent que les diplômés universitaires en Afrique sont attirés par les secteurs d'activité formels, plus particulièrement le public en raison de la perception de stabilité et des salaires compétitifs. En outre, l'étude de Sawadogo (2020) montre que dans de nombreux pays africains, le secteur public est perçu comme un refuge contre les incertitudes économiques, particulièrement en période de crise économique. De même, les travaux de Nilsson (2017) et Matsumoto-Izadifar (2007) ont montré que les opportunités d'emploi dans le secteur privé étant limitées, de nombreux jeunes diplômés voient le secteur public comme une voie plus viable pour une carrière stable. Les facteurs inobservables tels que les aspirations familiales et les perceptions sociales ont également des impacts sur la décision de choisir le secteur public ou le secteur privé. Oanda et Ngcwangu (2018) montrent que les choix de secteur d'activité sont souvent influencés par les attentes familiales, où la stabilité et le prestige sont les facteurs déterminants dans le comportement des individus sur le marché du travail.

En outre, Totouom et al. (2018) soulignent que les perceptions sociales et culturelles autour du secteur public, souvent perçues comme un symbole de réussite et de respectabilité, influencent les choix des individus. Dans les mêmes perspectives, les travaux de Bhorat et Oosthuizen (2020) révèlent que les aspirations personnelles liées à l'impact social et à la contribution au développement national motivent les jeunes africains à choisir le secteur public comme domaine d'activité favorable. Il y a également un facteur particulièrement intéressant dans les choix occupationnels qui est l'auto sélection. Si l'on considère une occupation donnée, il est peu probable que chaque membre de la population active ait la même chance d'être employé pour effectuer cette occupation selon les types de secteurs d'activité donnés (Dherbécourt et Flamand, 2023). En réalité, les individus engagés dans une occupation particulière tendent à être autosélectionnés (Merlin, 2021). Un individu possédant un niveau élevé de capital humain ne choisira pas un secteur d'activité où cette compétence spécifique ne sera pas valorisée à sa

juste valeur, et où elle ne sera pas rémunérée de manière adéquate (Hedhili et Boudabbous, 2020). Il est possible que, selon le type de secteur d'activité dans lequel l'individu s'oriente, son capital humain soit finalement mieux rémunéré que ce qu'il avait anticipé, compte tenu des caractéristiques individuelles inobservables spécifiques pour cet emploi (telles que des compétences innées supplémentaires...), ainsi que des caractéristiques inobservables relatives à la demande de main-d'œuvre ou au volume d'emploi dans ce secteur d'activité considéré. Cela souligne l'influence de l'état du marché du travail sur le choix occupationnel (Sawadogo, 2020; Drissi et al., 2023) qui fait référence à la théorie de la segmentations du marché du travail (Peter et Michael, 1971).

2. Méthodologie et modèle

Afin de mieux cerner notre démarche méthodologique et appréhender le processus de choix occupationnel à travers la fonction de préférence adaptée à l'environnement économique de la Côte d'Ivoire, nous adoptons la procédure de Heckman et Sedlacek (1990). Les modèles de Lee (1978) et Robertson et Symons (1990) nous serviront de support de référence. Dans cette analyse, le secteur d'activité désiré ¹ par un individu est considéré comme la variable endogène et prend la forme d'une fonction d'utilité. Selon Heckman et Sedlacek (1990),² "l'utilité pour chaque secteur d'activité dépend des taux de salaire, des avantages non monétaires et de la valeur de l'utilité des options propres à chaque secteur d'activité." Nous définissons une fonction d'utilité indirecte U_{ij} pour un individu i d'occuper un emploi dans un secteur d'activité j . Cette fonction d'utilité est supposée linéaire en B_i , un vecteur de caractéristiques individuelles observables de l'individu i , qui cherche un emploi dans un secteur d'activité du marché du travail ivoirien. Nous supposons dans ce cas d'analyse que l'individu choisit un seul secteur d'activité dans lequel il préfère exercer un emploi principal.

Un individu i qui accepte de travailler pour un niveau de salaire W_j associé à un emploi proposé dans un secteur d'activité j , et qui accepte de fournir un niveau d'effort donné, va comparer les différents niveaux d'utilité associés à ces deux secteurs d'activité avant d'opter pour celui qui maximise son utilité U_{ij} parmi les utilités U_{II} proposées comme alternatives possibles.

¹ Le secteur d'activité désiré est le secteur d'activité dans lequel préfère travailler un individu lors de l'enquête au cours de cette période.

² Roy (1951) ; Modèle d'autosélection et de distribution des revenus.

Lee (1978) ; Le choix d'un secteur syndiqué ou non syndiqué

Heckman et Sedlacek (1990), Le choix du secteur industriel

Roberson et Simons (1990) ; Le choix occupationnel

Par exemple, l'individu i choisit d'appartenir au secteur d'activité j si l'utilité qu'il en retire est supérieure à celle obtenue secteurs d'activité.

$$U_{ij} > U_{ik} \quad j \neq k; \text{ et } i=1, \dots, N \quad (1)$$

Avec : U_{ij} (l'utilité estimée d'un individu i d'un secteur d'activité j préféré)
 U_{ik} (l'utilité estimée d'un individu i d'un autre secteur d'activité $k \neq j$ préféré).

Selon Arulampalam et Stewart (2009), l'approche de Heckman part de la densité conjointe de $(y_T, y_{T-1}, \dots, y_0 | x, \alpha)$ spécifiée comme suit :

$$f(y_T, y_{T-1}, \dots, y_0 | x, \alpha) = f(y_T, y_{T-1}, \dots, y_1 | y_0, x, \alpha) f_0(y_0 | x, \alpha) \quad (2)$$

L'inobservable α peut être intégré dans la log-vraisemblance en faisant une hypothèse de distribution normale pour la densité de probabilité conditionnelle de la première observation $f_0(y_0 | x, \alpha)$ ainsi que pour la densité conditionnelle associée à x .

$$f(y_T, y_{T-1}, \dots, y_0 | x) = \int f(y_T, \dots, y_1 | y_0, x, \alpha) f_0(y_0 | x, \alpha) g(\alpha | x) d\alpha. \quad (3)$$

Heckman suggère d'approximer la fonction de la densité de probabilité $f_0(y_0 | x, \alpha)$ en utilisant la même forme paramétrique que la densité de probabilité conditionnelle pour le reste des observations. Considérons la forme d'une variable latente qui représente l'utilité indirecte, captée par les préférences des demandeurs d'emploi dans un secteur d'activité donné du modèle logit à effets aléatoires, à titre d'exemple. Nous supposons que la forme fonctionnelle est la suivante (Arulampalam et Stewart, 2009) :

$$y_{it}^* = y_{it-1} + x_{it}\beta + \theta_t \alpha_i + u_{it}, \quad t = 1, \dots, T \quad (4)$$

Avec $\theta_T = 1$ pour l'identification de (σ_α^2) , et l'équation pour la première période écrite en utilisant la structure des composantes de l'erreur comme suit :

$$y_{i0}^* = z_i \lambda + \theta_0 \alpha_i + u_{i0} \quad (5)$$

³Où z_i est un vecteur de variables exogènes du choix de secteur d'activité qui devrait inclure x_i et des variables supplémentaires qui peuvent être considérées comme des "instruments". Les u_{it} sont indépendants des α_i . Les hypothèses standard concernant les distributions des erreurs u_{it} et des α_i , à savoir qu'elles sont toutes deux distribuées normalement, où la première suit une distribution normale de variance égale à 1 et la seconde de variance $\sigma^2\alpha$. Un test de $\theta_0 = 0$ permet de tester l'exogénéité de la condition initiale dans ce modèle. Ces spécifications sont rédigées dans l'idée de l'article original de Heckman (1981) où sa suggestion est de permettre à l'erreur dans l'équation des conditions initiales ($\theta_0\alpha_i + u_{i0}$) d'être librement corrélée avec les erreurs dans les autres équations pour les autres conditions initiales ($\theta_t\alpha_i + u_{it}$) (Arulampalam et al., 2009 ; Heckman, 1981a). Les équations (1) et (2) regroupent un modèle complet pour (y_0, y_1, \dots, y_T) . La contribution à la fonction de vraisemblance pour l'individu i dans le modèle de choix de secteur d'activité sur le marché du travail est donnée par :

$$L_i = \int \left\{ \Phi[(z_i'\lambda + \theta_0\alpha)(2y_{i0} - 1)] \prod_{t=1}^{T_i} \Phi[(x_{it}'\beta + \gamma y_{it-1} + \theta_t\alpha)(2y_{it} - 1)] \right\} g(\alpha) d\alpha \quad (6)$$

avec $\theta_T = 1$ et $g(\alpha)$ la fonction de densité de probabilité de l'hétérogénéité individuelle spécifique non observable chez un demandeur d'emploi sur le marché du travail. Φ est la fonction de distribution cumulative normale standard. Dans le cas standard considéré dans cet article, α est considéré comme normalement distribué et l'intégrale de l'équation (5) est évaluée à l'aide de la quadrature gaussienne-Hermite (Butler et Moffitt, 1982). L'approximation utilisée dans l'équation (3) pour la période $t=0$ considérée est simplifiée comme suite.

$$y^*_{i0} = z_i \lambda^* + v_{i0} \quad (7)$$

Suivant Heckman (1991), une équation de forme réduite pour la propension latente au choix occupationnel (l'utilité indirecte) s'écrit comme suit selon (Henley, 2004)⁴ :

$$y^*_{ij} = \lambda z_{ij} + v_{ij} \quad (8)$$

où z sont des variables instrumentales exogènes (y compris les influences des spécificités dans chaque secteur d'activité susceptibles d'influencer le choix des individus sur le marché du

³ Arulampalam, W., & Stewart, M. B. (2009). Simplified implementation of the Heckman estimator of the dynamic probit model and a comparison with alternative estimators. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 71(5), 659-681.

⁴ Henley, A. (2004). Self-employment status: The role of state dependence and initial circumstances. *Small Business Economics*, 22, 67-82.

travail). Par conséquent, la fonction d'utilité indirecte de l'individu i qui désire travailler dans le secteur d'activité j est définie de la manière suivante :

$$U_{ij} = \alpha B_{ij} + \epsilon_{ij} \quad (9)$$

Où B_{ij} représente un vecteur de caractéristiques spécifiques d'un individu qui désire travailler dans un secteur d'activité j . ϵ_{ij} est le terme d'erreur aléatoire capturant la dimension inconnue du secteur j et de l'individu i et α vecteur de paramètre inconnus de la fonction supposée linéaire en B .

En spécifiant la fonction d'utilité de manière appropriée, nous prenons en compte les biais dans les aptitudes individuelles, c'est-à-dire le fait que tous les individus ne sont pas dotés initialement du même niveau de capital humain (Levhari et Weiss, 1974). Certains demandeurs d'emploi possèdent, par exemple, des niveaux d'instruction plus élevés ou un capital humain plus avantageux que d'autres. Cela leur permet d'accéder plus facilement à un secteur d'activité qui demande des individus plus qualifiés, leur offrant ainsi un ensemble d'opportunités ou d'options de consommation supérieures à celles qu'ils auraient eu s'ils étaient dans un autre secteur d'activité et ce, à niveau de qualification équivalent.

En considérant notre définition de U_{ij} comme étant l'utilité indirecte d'un demandeur d'emploi i associée au secteur d'activité j , ainsi que la règle de sélection appropriée que nous avons précédemment analysée, l'équation $U_{ij} = \alpha B_{ij} + \epsilon_{ij}$ constitue donc un *modèle logit multinomial*. La probabilité que l'individu i choisisse le secteur d'activité j est la probabilité que l'utilité de ce secteur d'activité j soit supérieure à celle associée à un autre secteur d'activité. Cela montre que la probabilité que l'individu i choisisse le secteur d'activité j préféré est la probabilité que le différentiel entre les composantes aléatoires soit plus grand que le différentiel entre les composantes non aléatoires. Étant donné que $U_{ij} = \alpha B_{ij} + \epsilon_{ij}$ et $U_{ik} = \alpha B_{ik} + \epsilon_{ik}$.

Formellement, on écrit

$$\begin{aligned} & \text{Prob}(U_{ij} > U_{ik}) \\ & \text{Prob}(\alpha B_{ij} + \epsilon_{ij} > \alpha B_{ik} + \epsilon_{ik}) \\ & \text{Prob}(\alpha B_{ij} - \alpha B_{ik} > \epsilon_{ik} - \epsilon_{ij}) \end{aligned} \quad (10)$$

Pour $j \neq k$; et $i=1, \dots, N$ avec j : le type de secteur d'activité

Empiriquement, la fonction de vraisemblance maximale est donc croissante et concave. Cependant, un maximum existe, confirmant ainsi que la fonction de vraisemblance est bien maximisée. Dans la section suivante, nous allons procéder à la présentation des données, au choix des variables et à la discussion des résultats. Étant donné le caractère qualitatif des variables exogènes ainsi que de la variable endogène, nous spécifions notre modèle de la manière suivante afin d'analyser l'effet des déterminants sur le choix du secteur d'activité :

$$U^*_{sect_désj} = Cte + \alpha_{1j}\hat{Age}_j + \alpha_{2j}\hat{Age}2_j + \alpha_{3j}Salaire_Mensuel_j + \alpha_{4j}Memb_Syndicat_j + \alpha_{5j}Diplôme_j + \alpha_{6j}Cat_Sociopro_Père_j + \alpha_{7j}Typ_Chômeur_j + \alpha_{8j}Situation_Marital_j + \alpha_{9j}Genre_j + \alpha_{10j}Mil_Résidence_j + \alpha_{11j}Av_sociaux_j + \alpha_{12j}Formation_Prof_j + \mu_{ij} \quad (11)$$

$U^*_{sect_désj}$ est l'utilité associée au choix de secteur d'activité. Cette variable U^* est une variable latente inobservable. L'indice j indique les secteurs d'activité (secteur public, secteur parapublic, secteur privé formel et l'informel), les α_i ($i=1...12$) sont les coefficients associés aux variables expliquant la probabilité de choisir l'un des secteurs d'activité j .

3. Données et description des variables

3.1. Données

Les données exploitées dans le cadre de cette recherche proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI-2018). Cette enquête a été réalisée à partir d'un sondage probabiliste aréolaire à deux degrés, avec stratification au premier degré, dans les huit États membres de l'UEMOA. Concerne la Côte d'Ivoire, l'enquête a retenu un échantillon de 34594 observations et 967 variables relatives aux personnes en âge de travailler. Cependant, compte tenu de l'objectif de notre recherche, nous avons sélectionné un sous-échantillon de 4843 observations afin d'estimer le choix du secteur d'activité sur le marché du travail ivoirien. Ce sous-échantillon comprend des individus âgés de 15 ans et plus, en âge de travailler.

3.2. Définition des variables

Le choix des variables qui font l'objet de cette analyse repose sur des caractéristiques individuelles, en prenant en compte certaines réalités des secteurs d'activité analysés.

- **Secteur d'activité désiré** : La variable « *secteur d'activité désiré* » se réfère au domaine d'activité dans lequel un individu préférerait travailler dans l'avenir.
- **Sexe de l'individu enquêté** : Le genre de l'individu, soit homme ou femme.

- **Âge de l'individu enquêté** : L'âge de l'individu exprimé en années.
- **Milieu de Résidence (Rural ou Urbain)** : La localisation de la résidence de l'individu, soit en zone rurale soit en zone urbaine.
- **Diplôme de l'individu enquêté** : Le type de certification éducative obtenue par l'individu, comme CEPE, BEPC, baccalauréat, BTS, Licence, Master
- **Membre Syndicat qui** fait référence à l'appartenance d'un individu à un groupe organisé tel qu'un syndicat ou une association professionnelle.
- **Type de chômage** (primo-demandeur ou ancien actifs) : Le statut de l'individu en tant que primo-demandeur d'emploi ou ancien actif en recherche d'emploi.
- **Le salaire mensuel** représente la rémunération que le travailleur perçoit actuellement de son emploi.
- **Catégorie socioprofessionnelle du père** : La catégorie socioprofessionnelle (CSP) du père influence le choix de secteur d'activité en termes d'opportunités perçues.
- **Situation matrimoniale de l'individu** : La situation matrimoniale a un impact sur la participation au marché du travail.
- **Avantages sociaux** : Les avantages sociaux varient considérablement d'un secteur d'activité à l'autre
- **Formation professionnelle** : Le type de formation professionnelle est un facteur critique qui détermine sa préparation et son succès sur le marché du travail.

4. Résultats et discussions

Nous effectuons les tests pour analyser la robustesse du modèle logit multinomial et ensuite discutons les résultats.

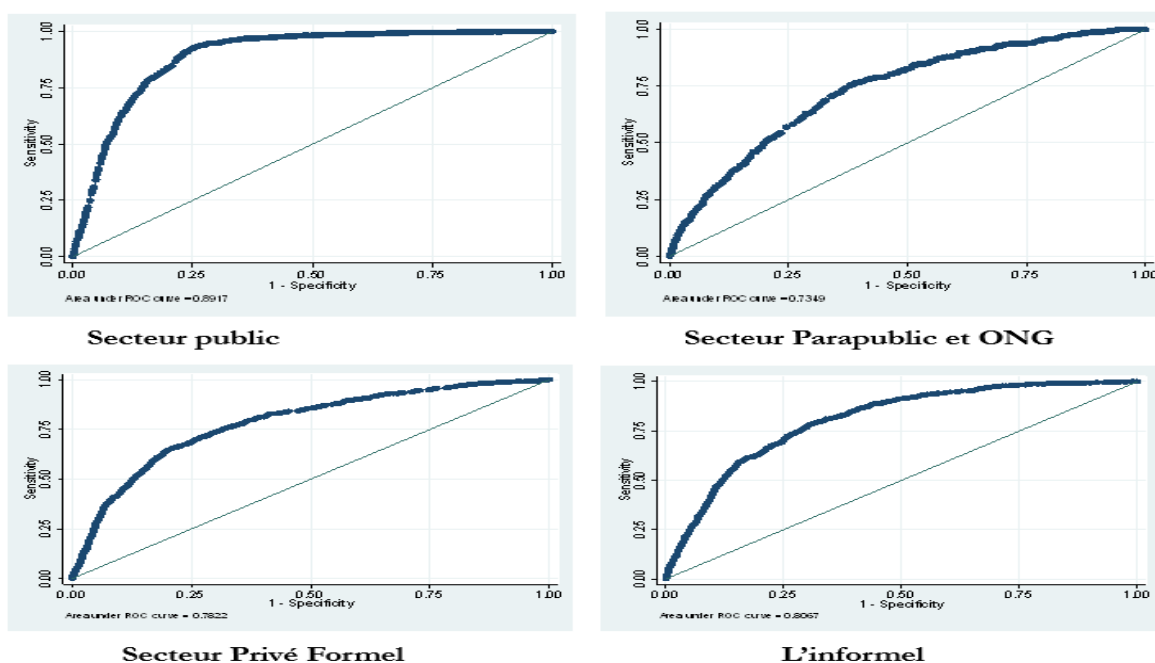
4.1. Test d'ajustement du modèle (Test de Hosmer-lemeshow)

Le test d'ajustement du tableau 1 en annexe fournit des indications solides sur la qualité du modèle pour évaluer le choix du secteur d'activité. Le test de rapport de vraisemblance (LR) indique une statistique de 3479,211 avec une probabilité critique nulle, ce qui signifie que le modèle statistique est significatif et qu'il explique bien les choix du secteur d'activité. Le coefficient R^2 de McFadden (0,292) et le R^2 de Cragg et Uhler (0,561) indiquent que le modèle capture une part substantielle de la variation concernée, bien que l'ajustement soit plus modéré pour certains critères. L'AIC (1,790) et le BIC (-31622,450) confirment également une forte adéquation. Globalement, les résultats attestent la robustesse du modèle.

4.2. La qualité discriminatoire du modèle logit multinomial par secteur d'activité

Les résultats du tableau 2 en annexe, analysant la qualité discriminatoire indique que le modèle logit multinomial est particulièrement efficace pour distinguer les travailleurs du secteur public, avec un score élevé de 89,17 %, suggérant une forte précision de classification pour ce secteur. Les secteurs informel et privé formel affichent des scores modérés, respectivement de 80,67 % et 78,22 %, témoignant d'une capacité raisonnable à discriminer les travailleurs dans ces domaines. En revanche, le secteur parapublic et ONG, avec un score de 73,49 %, présentent une qualité discriminatoire plus faible, indiquant une difficulté relative du modèle à bien différencier ce secteur des autres.

Graphique N°1: La qualité discriminatoire



Source : Calcul de l'auteur

4.3. Test de prédiction correcte avec le modèle logit multinomial par secteur d'activité

Les résultats du test de prédiction correcte consignés dans le tableau 1, révèlent des performances variables du modèle logit multinomial pour prédire les secteurs d'activité des travailleurs. Le modèle est particulièrement précis pour le secteur parapublic et les ONG, avec un taux de prédiction correct élevé de 93,02 %, suggérant une forte capacité à identifier ce groupe. Le secteur public et l'informel montrent également des taux de prédiction corrects élevés, respectivement à 82,22 % et 81,02 %, indiquant une performance robuste pour ces

secteurs. Cependant, le secteur privé formel présente un taux de prédiction correcte plus bas, à 72,81 %, ce qui pourrait refléter une complexité ou une variabilité accrue dans ce secteur, rendant son identification plus difficile pour le modèle.

Tableau N°1: Pourcentage de prédiction correcte

Modèle des secteurs d'activité	Pourcentage de prédiction correcte
Secteur public	82,22%
Secteur Parapublic et ONG	93,02%
Secteur Privé Formel	72,81%
L'informel	81,02%

Source : Calcul de l'auteur

4.4. L'effet des caractéristiques individuelles, sectorielles et choix de secteur d'activité en Côte d'Ivoire

L'estimation du choix de secteur d'activité par un modèle logit multinomial en Côte d'Ivoire montre que l'âge influence négativement l'accès aux secteurs public, parapublic, des organisations internationales ou les ONG et privé formel par rapport à l'informel. Choungou et al. (2021) confirment que les jeunes primo-demandeurs privilégient les secteurs formels, mais cette tendance diminue avec l'âge en raison des barrières d'entrée et de l'expérience requise. De même, Kouadio et Gakpa (2020) soulignent que le secteur informel demeure une alternative pour les travailleurs plus âgés. Diallo et al. (2022) indiquent que les jeunes diplômés recherchent des emplois formels offrant stabilité et perspectives d'évolution. Toutefois, l'effet quadratique de l'âge, mis en évidence par Hennessey et Goreczny (2022), suggère qu'avec l'expérience, l'intérêt pour les secteurs formels augmente légèrement. Cette évolution s'aligne avec la théorie des cycles de vie d'Ando et Modigliani (1963), reprise par Bourel et Vadot (2022), et la théorie du capital humain de Becker (1964), soutenue par Gruzina et al. (2021), soulignant l'investissement progressif dans l'expérience pour sécuriser un emploi stable.

En Côte d'Ivoire, le salaire constitue un déterminant essentiel des choix professionnels, influençant les dynamiques d'emploi entre les secteurs public, parapublic ou ONG et privé formel. L'analyse des élasticités et des ratios de risques relatifs révèle que les travailleurs avec un salaire mensuel plus élevé ont une probabilité accrue d'accéder au secteur public. Un salaire de 60 000 à 99 999 FCFA y augmente la probabilité d'emploi de 3,7%, tandis qu'un salaire de 200 000 FCFA et plus la porte à 18%. Ces résultats, conformes aux travaux de Gruzina et al.

(2021) et de Kouadio et Gakpa (2020), soulignent l'attractivité du secteur public, renforcée par une sécurité d'emploi et un pouvoir syndical fort. Le secteur parapublic et les ONG offrent des opportunités plus modérées. Un salaire de 100 000 à 199 999 FCFA y augmente la probabilité d'emploi de 1,8%, selon Diallo et al. (2022), illustrant une recherche d'équilibre entre rémunération et conditions de travail. Dans le privé formel, les préférences évoluent avec les salaires. Les travailleurs y sont plus attirés avec des RRR de 1,53 et 1,56 pour des revenus entre 60 000 et 199 999 FCFA. Ce secteur, bien que concurrentiel, adopte souvent des stratégies de réduction des coûts salariaux. Cette segmentation du marché du travail ivoirien reflète les spécificités économiques et institutionnelles des différents secteurs, confirmant le rôle central du salaire dans les décisions d'emploi.

Les résultats issus de cette analyse mettent en évidence une discrimination positive en faveur des femmes sur le marché du travail formel en Côte d'Ivoire. Dans le secteur public, les hommes ont une probabilité plus faible d'y accéder, avec un effet négatif, soit trois fois moins de chances que les femmes d'obtenir un emploi (Ngom et al., 2021). Une tendance similaire est observée dans le secteur parapublic et les ONG, bien que l'écart soit moins marqué. La disparité la plus forte apparaît dans le secteur privé formel, où les femmes ont un avantage significatif. Cette dynamique pourrait résulter de politiques publiques visant à renforcer l'intégration économique des femmes (Ngom et al., 2021). Par ailleurs, les travailleurs urbains sont nettement avantagés dans l'accès à l'emploi formel. Dans le secteur public, leur probabilité d'embauche est trois fois plus élevée que celle des ruraux (RRR de 3,38), un avantage qui persiste dans le secteur parapublic et les ONG (RRR de 2,74) ainsi que dans le privé formel (RRR de 2,2), reflétant l'urbanisation croissante du marché du travail ivoirien (Kouamé et Pierre, 2024). De plus, l'adhésion syndicale influence significativement l'accès aux secteurs formels du marché du travail en Côte d'Ivoire. Elle augmente de 8,8 % les chances d'intégrer le secteur public, où la probabilité est 2,82 fois plus élevée que dans l'informel. Ce constat, soutenu par Bukari et al. (2022), souligne l'importance historique des syndicats dans l'accès à des emplois stables, notamment dans le secteur public et parapublic. Dans le secteur parapublic et les ONG, l'effet reste notable (0,8 %), avec une probabilité de 2,16, tandis que dans le privé formel, il est plus limité (3,6 % et 1,32), reflétant une faible négociation collective.

Quant aux avantages sociaux, ils jouent aussi un rôle clé dans le choix du secteur public, où la probabilité d'accès est 1,36 fois supérieure à l'informel (Bentaleb et Aba, 2024). Cet attrait est

moins dans le parapublic et les ONG (0,7 % et 1,34). La catégorie socioprofessionnelle influence les choix professionnels, confirmant la reproduction sociale (Bourdieu, 1971 ; Traoré, 2022; Valérie et al., 2020). Les enfants de cadres moyens ont 1,73 fois plus de chances d'accéder au secteur public, et ceux d'ouvriers qualifiés privilégient le parapublic et les ONG (2,26).

Cependant, la probabilité d'accès au secteur public pour les primo-demandeurs en Côte d'Ivoire est accrue de 4,2 %, soit 1,53 fois plus que dans le secteur informel, grâce aux dispositifs d'intégration des jeunes diplômés. Toutefois, l'accès aux organisations internationales et au secteur parapublic est plus restreint, avec une probabilité de seulement 1 %, confirmant la segmentation du marché du travail ivoirien et l'influence des origines socioprofessionnelles (Veldic, 2024). Par ailleurs, la situation matrimoniale joue un rôle déterminant : les personnes mariées ont une probabilité réduite d'accéder au secteur public (-0,046), en raison des contraintes de mobilité et d'horaires (Houngbedji et Zanuso, 2021 ; Singbo et Lokossou, 2024). À l'inverse, elles ont plus de chances d'intégrer le secteur privé formel (+6,8 %), qui offre davantage de flexibilité et des opportunités de progression (Le Houérou et Lankes, 2023). Enfin, la formation professionnelle est un levier essentiel pour l'accès aux emplois formels, notamment dans le secteur public (+0,354) et parapublic (+0,070), où les qualifications spécifiques sont valorisées (Koné, 2022 ; Awafo, 2022 ; Faye et al., 2023). Dans le secteur privé formel, l'expérience joue un rôle plus important (Zogning et Kouadio, 2023), soulignant l'importance de politiques de formation et d'équilibre travail-famille.

Tableau N°2: Estimation des équations du choix de secteur d'activité

Variables (Base : L'informel)	Secteur public		Secteur Parapublic et ONG		Secteur Privé Formel	
	Effet Marginaux	RRR	Effet Marginaux	RRR	Effet Marginaux	RRR
Âge	-0,020*** (0,003)	0,817 (0,023)	-0,001*** (0,002)	0,881 (0,032)	-0,013 (0,003)	0,985 (0,018)
Âge2	0,000*** (0,000)	1,002 (0,000)	0,001** (0,000)	1,001 (0,001)	-0,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Salaires Mensuels (Réf:]0 à 59999 FCFA])						
]60000 à 99999 FCFA]	0,037*** (0,022)	2,007 (0,416)	0,003** (0,016)	1,786 (0,492)	0,017*** (0,021)	1,527 (0,190)
]100000 à 199999 FCFA]	0,061*** (0,033)	2,811 (0,887)	0,018*** (0,024)	2,695 (1,036)	0,011** (0,031)	1,562 (0,332)
]2000000 FCFA et Plus]	0,180*** (0,027)	3,901 (1,137)	-0,034 (0,013)	0,985 (0,434)	-0,134 (0,033)	0,758 (0,191)
Homme (Réf: Femme)	-0,002*** (0,011)	0,324 (0,040)	-0,013*** (0,007)	0,397 (0,062)	-0,193*** (0,013)	0,217 (0,021)
Urbain (Réf: Rural)	0,070*** (0,012)	3,378 (0,402)	0,007*** (0,009)	2,739 (0,438)	0,035*** (0,013)	2,151 (0,200)
Diplôme (Réf: Aucun niveau)						

CEPE	0,152*** (0,014)	4,342 (0,706)	0,001*** (0,009)	2,076 (0,475)	0,094 (0,022)	1,176 (0,163)
BEPC	0,256*** (0,017)	11,473 (2,477)	0,044*** (0,012)	7,095 (1,879)	-0,221 (0,027)	0,979 (0,206)
Baccalauréat	0,260*** (0,023)	8,570 (2,268)	0,049*** (0,017)	5,542 (1,788)	-0,286** (0,034)	0,557 (0,155)
BTS, Licence, Master	0,184*** (0,021)	8,810 (2,279)	0,058*** (0,016)	8,004 (2,489)	0,138*** (0,031)	1,462 (0,349)
Memb_Syndicat (Réf: Pas Syndicat)	0,088*** (0,021)	2,819 (0,550)	0,008*** (0,014)	2,161 (0,567)	0,036** (0,022)	1,320 (0,172)
Avantages sociaux (Réf: Non)	0,025* (0,021)	1,358 (0,257)	0,007 (0,014)	1,348 (0,345)	0,018 (0,021)	1,051 (0,128)
Cat Sociopro Père (Réf: Cadre supérieur)						
Cadre moyen, agent(e)	0,060* (0,022)	1,730 (0,489)	0,042** (0,018)	2,225 (0,716)	-0,109 (0,034)	0,725 (0,205)
Employé/ouvrier qualifié	0,036 (0,022)	1,560 (0,452)	0,044*** (0,018)	2,261 (0,738)	-0,077 (0,033)	0,844 (0,232)
Employé/ouvrier non qualifié	-0,022 (0,022)	0,806 (0,218)	0,051*** (0,019)	1,602 (0,489)	-0,065 (0,034)	0,691 (0,174)
Primo-demandeur (Réf: Ancien Actif)	0,042** (0,021)	1,529 (0,308)	0,010** (0,013)	1,476 (0,401)	-0,042 (0,022)	0,970 (0,126)
Situation Matrimoniale (Réf: Célibataire)						
Marié(e)	-0,046*** (0,016)	0,669 (0,104)	-0,022** (0,010)	0,590 (0,122)	0,068* (0,018)	1,164 (0,129)
Séparé(e) ou Veuf	0,065 (0,056)	1,337 (0,707)	-0,076 (0,005)	0,000 (0,001)	0,021 (0,053)	1,124 (0,308)
Formation Profes. (Réf: Oui)	0,354*** (0,015)	73,236 (22,065)	0,070*** (0,011)	22,596 (7,452)	0,202*** (0,038)	2,050 (0,481)
Constante		0,138 (0,077)		0,047 (0,033)		2,729 (1,106)
Mean dependent var		2524	SD dependent var		1118	
Pseudo r-squared		0,282	Nombre d'observation		4843	
Chi-square		3353,520	Prob > chi2		0,000	
Akaike crit. (AIC)		8671,32	Bayesian crit. (BIC)		9079,90	

Écart-type entre parenthèses ; *** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,1

Source : Calcul de l'auteur à partir de ERI-ESI 2018

Conclusion

L'analyse des secteurs d'activité en Côte d'Ivoire révèle que l'âge, le niveau de diplôme, le genre, la situation matrimoniale et le milieu de résidence influencent différemment le choix occupationnel. Le secteur public privilégie les travailleurs expérimentés, urbains et diplômés, tout en offrant des avantages sociaux et une sécurité de l'emploi significativement positive. Le secteur privé formel valorise l'expérience et favorise les hommes et les mariés, notamment dans les emplois techniques. Le secteur parapublic est plus neutre, avec une structure de rémunération modeste et une faible sensibilité aux critères sociodémographiques, tandis que l'informel majoritaire reste, caractérisé par des emplois faiblement rémunérés. C'est aussi un secteur d'activité qui est moins convoité à cause des conditions de travail toujours précaires.

La perception du secteur public en tant qu'employeur stable et offrant des avantages sociaux adéquats attire les individus à la recherche d'emploi sur le marché du travail, bien qu'il emploie relativement peu de personnes. Cette dynamique souligne l'importance de considérer les préférences individuelles, les attentes en matière de sécurité d'emploi et la valeur attribuée aux avantages non monétaires dans l'analyse des choix de secteur d'activité. Nous avons constaté que le secteur public est convoité par la majorité des demandeurs d'emploi. En revanche, le secteur privé, bien qu'étant le principal pourvoyeur d'emplois, est moins attractif pour les demandeurs d'emploi en raison de conditions de travail jugées inadéquates, notamment dans le secteur informel où les emplois demeurent toujours précaires. Des efforts gouvernementaux doivent être consentis pour redynamiser le secteur public et améliorer le secteur privé par des politiques salariales. Quant au secteur informel, une politique d'emploi axée sur l'immatriculation des entreprises informelles est nécessaire pour une bonne segmentation du marché du travail ivoirien afin de créer des emplois décents pour les jeunes à la recherche d'emploi. Une approche équilibrée, intégrant à la fois les incitatifs financiers et les aspects non monétaires, contribuera à une répartition plus efficace des ressources humaines entre ces secteurs d'activité.

BIBLIOGRAPHIE

- Amossé, T., Beatriz, M., Erhel, C., Koubi, M., & Mauroux, A. (2021). Quelles sont les conditions de travail et d'emploi des métiers de la "deuxième ligne" de la crise Covid ? *Connaissance de l'emploi*, 169. <https://shs.hal.science/halshs-03229624/>
- Arulampalam, W., & Stewart, M. B. (2009). Simplified Implementation of the Heckman Estimator of the Dynamic Probit Model and a Comparison with Alternative Estimators*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 71(5), 659-681. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2009.00554.x>
- Aubert, P., & Plouhinec, C. (2017). Les différences de retraite entre secteur public et secteur privé : Simulations sur carrières types. *Économie et Statistique*, 491-492, 23-39.
- Awafo, S. (2022). Formation professionnelle des interprètes judiciaires en Afrique subsaharienne, le cas du Ghana. *Collection FLE/FLA*, 3(3), 161.
- BAD, B. africaine de développement. (2025). *Perspectives économiques en Afrique 2024 pdf. Impulser la transformation de l'Afrique par la réforme de l'architecture financière mondiale* (p. 62. P 51).
- Becker, G. S. (1964). Human Capital : A theoretical and empirical analysis. *New York*, 1.

Becker, G. S. (1975). Investment in Human Capital : Effects on Earnings. In *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition* (p. 13-44). NBER.

Bhorat, H., & Oosthuizen, M. (2020). *Jobs, economic growth, and capacity development for youth in Africa*. Development Policy Research Unit, University of Cape Town.

Bourdieu, P. (1971). Reproduction culturelle et reproduction sociale. *Social Science Information, 10*(2), 45-79. <https://doi.org/10.1177/053901847101000203>

Bourel, É., & Vadot, G. (2022). Le salariat, un objet devenu (trop) discret en études africaines. *Cahiers d'études africaines, 9-39*.

Bukari, C., Aning-Agyei, M. A., Kyeremeh, C., Essilfie, G., Amuquandoh, K. F., Owusu, A. A., Otoo, I. C., & Bukari, K. I. (2022). Effect of COVID-19 on Household Food Insecurity and Poverty : Evidence from Ghana. *Social Indicators Research, 159*(3), 991-1015. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02766-9>

Butler, J. S., & Moffitt, R. (1982). A computationally efficient quadrature procedure for the one-factor multinomial probit model. *Econometrica: Journal of the Econometric Society, 761-764*.

Choungou Nguenkeng, P. B., Hendre, P., Tchoundjeu, Z., Kalousová, M., Tchanou Tchabda, A. V., Kyereh, D., Masters, E., & Lojka, B. (2021). The current state of knowledge of shea butter tree (*Vitellaria paradoxa* cf *gaertner*.) for nutritional value and tree improvement in West and Central africa. *Forests, 12*(12), 1740.

Christiaensen, Luc et Patrick Premand, & Mortensen. (2017). *Vers de meilleurs emplois et l'inclusion productive : Emploi, Productivité et Inclusion pour Réduire la Pauvreté : Un diagnostic de la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire* Washington DC, Groupe de la Banque Mondiale. (p. 204) [(Éditeurs), 2017].

Dherbécourt, C., & Flamand, J. (2023). Inégalité des chances : Ce qui compte le plus. *La note d'analyse de France Stratégie, 120*(5), 1-16.

Diallo, M., Ndiaye, S., Diop, A. A., & Dior Diop, M. (2022). *Nouvelles modalités et nouveaux thèmes pour les avis scientifiques en Afrique de l'Ouest et du Centre : Focus sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin—cas du Senegal*.

DRISSI, M., Soukaina, Z., & SKALLI, L. (2023). ANALYSE DE LA PARTICIPATION AU MARCHE DE TRAVAIL SELON LE GENRE AU MAROC. *Journal of Integrated Studies In Economics, Law, Technical Sciences & Communication, 1*(2). <https://revues.imist.ma/index.php/JISELSC/article/view/40858>

Duarte Ramos Feio, A. (2020). *Les effets de l'insécurité de l'emploi sur la santé des employés et le rôle du sentiment d'efficacité personnelle : Allié ou ennemi?*
<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/24409>

Faye, C., Sene, A., Cissé, A., Ba, D. D., Ba, A., Ndiaye, B., & Timera, M. B. (2023). *Quel rôle de la formation pédagogique dans les stratégies de lutte contre le phénomène de l'attrition dans l'enseignement du primaire, du moyen et du secondaire au Sénégal What role does teacher training play in strategies to combat attrition in primary, middle and secondary education in.*

Gruzina, Y., Firsova, I., & Strielkowski, W. (2021). Dynamics of human capital development in economic development cycles. *Economies*, 9(2), 67.

Harrison, B., & Sum, A. (1979). The theory of "dual" or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, 13(3), 687-706.

Hassan, A. T. I., & SABRI, K. (2022). Remise en question de la linéarité du rendement de l'éducation sur le salaire : Cas de la région de Casablanca. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 3(2-2), 322-336.

Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being : Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social psychology*, 57(4), 731.

Heckman, J. J. (1981a). Heterogeneity and state dependence. *Studies in labor markets*, 31, 91-140.

Heckman, J. J. (1981b). Statistical models for discrete panel data. *Structural analysis of discrete data with econometric applications*, 114, 178.

Heckman, J. J., & Sedlacek, G. L. (1990). Self-Selection and the Distribution of Hourly Wages. *Journal of Labor Economics*, 8(1, Part 2), S329-S363. <https://doi.org/10.1086/298253>

Hedhili, M. A., & Boudabbous, S. (2020). The impact of project-based organization on competence management practices : Case of Tunisian Companies. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 9(2), 177-191.

Henley, A. (2004). Self-Employment Status : The Role of State Dependence and Initial Circumstances. *Small Business Economics*, 22(1), 67-82.
<https://doi.org/10.1023/B:SBEJ.0000011573.84746.04>

Hennessey, R. E., & Goreczny, A. J. (2022). Employment preferences of individuals with intellectual and developmental disabilities : An evaluation of gender and age differences. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(3), 878-888.
<https://doi.org/10.1111/jar.12992>

Henry, A. (1929). Théorie de la stabilité des emplois publics. *Progress in Public Administration*, 2(1), 16-29.

Houngbedji, K., & Zanuso, C. (2021). V/Les jeunes et les enjeux des marchés du travail en Afrique. *Repères*, 75-93.

Koné, J.-L. (2022). Comment on devient un “vieux maître” ivoirien (années 1930-1970) : Itinérance, mobilités et cosmopolitisme pédagogique: le cas de l’instituteur Koutia Lémon. *Revue d'histoire contemporaine de l'Afrique*, 3, 75-94.

Kouadio Clément, K. (2019). *Améliorer les politiques d'emploi jeune en Afrique francophone cas de la Côte D'Ivoire*. <https://hdl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/58347/IDL-58347.pdf>

Kouadio, H., & Gakpa, L. L. (2020). Micro-determinants of informal employment in Côte d'Ivoire: The role of socio-demographic factors. *Journal of Economics and International Finance*, 12(3), 95-104.

Kouamé, K. R., & Pierre, K. A. (2024). Accès à l'emploi formel des jeunes en Côte d'Ivoire : Une Analyse des déterminants. *African Scientific Journal*, 0161-0161.

Le Houérou, P., & Lankes, H. P. (2023). *Mobiliser le secteur privé en faveur du développement et du climat dans les pays en développement: Un projet réaliste? Enseignements et recommandations tirés d'une expérimentation en cours au sein du Groupe de la Banque mondiale*. FERDI Document de travail. <https://www.econstor.eu/handle/10419/276976>

Lessard-Deschênes, C. (2021). *La relation thérapeutique entre l'infirmière et la personne vivant avec un problème de santé mentale en contexte d'autorisation judiciaire de soins*. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/25426>

Levhari, D., & Weiss, Y. (1974). The effect of risk on the investment in human capital. *The American Economic Review*, 64(6), 950-963.

LHOUSNI, Y., & KARROUMY, K. (2024). L'impact de la crise hydrique sur la stabilité de l'emploi. *Geopolitics and Geostrategic Intelligence*, 4(4), 01-13.

Lippman, S. A., & McCall, J. J. (1976). The economics of job search : A survey. *Economic inquiry*, 14(2), 155-189.

Longo, M. E. (2018). Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes : L'amalgame de parcours différenciés. *Agora*, 2, 67-85.

Matsumoto-Izadifar, Y. (2007). *Les opportunités d'affaires en Afrique : Le secteur privé local est-il prêt à s' en saisir?* https://www.oecd-ilibrary.org/development/les-opportunités-d-affaires-en-afrique_243607771711

Merlin, F. (2021). La marque de la sélection. Les débuts de carrière contrariés des «recaqués» du supérieur. *Sélections, du système éducatif au marché du travail*, 325-339.

Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. In *Schooling, experience, and earnings* (p. 83-96). NBER.

Montmarquette, C., Vaillancourt, F., & Milord, B. (2021). *Le rendement privé et social de l'éducation universitaire au Québec en 2015*. CIRANO.
<https://cirano.qc.ca/files/publications/2021RP-05.pdf>

Moulet, S., & Salibekyan, Z. (2019). Le sentiment d'insécurité de l'emploi en France : Entre déterminants individuels et pratiques managériales. *Economie et Statistique/Economics and Statistics*, 507-508, 73-92.

MUNDOWA, T. M. (2019). *Analysis of factors influencing smallholder farmers' participation in non-farm employment activities and their impact on food security : the case of mbire district, mashonaland central province, ZIMBABWE* [PhD Thesis, University of Zimbabwe].
<https://publication.aercafricalibrary.org/handle/123456789/477>

Nebbali, O. (2023). *La gouvernance du mix énergétique en algérie* [PhD Thesis, Université Mouloud Mammeri]. <https://dspace.ummo.dz/items/dafee219-401f-4397-b343-5401ac6b070e>

Ngom, A., Sall, H. B., Ndoye, E., Diakhite, S., Ndoye, O., & Diop, A. (2021). *Les Politiques de Discrimination Positive, un Tremplin Pour L'emploi des Femmes et des Jeunes/Affirmative Action Policies as a Stepping Stone to Employment for Women and Young People*.

Nilsson, B. (2017). *Educational and labor market trajectories of youth in developing countries* [PhD Thesis]. Université Paris sciences et lettres.

Oanda, I., & Ngcwangu, S. (2018). Destination and outcome trends for graduates from sub-Saharan African countries : Implications for South Africa. *Higher Education Pathways*, 260.

Ormel, J., & Schaufeli, W. B. (1991). Stability and change in psychological distress and their relationship with self-esteem and locus of control : A dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 288.

Peter, D., & Michael, P. (1971). Internal labor markets and manpower analysis. *Lexington, MA: Heath*.

Preston, A. E. (1989). The nonprofit worker in a for-profit world. *Journal of labor economics*, 7(4), 438-463.

Reymond, M. (2020). *Analyse de potentiel du cyclotourisme dans la Broye et mesures à mettre en place pour le développer*.
https://sonar.ch/documents/316801/files/Reymond_Myriam_2020_TBsansAnnexe.pdf

Robertson, D., & Symons, J. (1990). The occupational choice of British children. *The Economic Journal*, 100(402), 828-841.

Rosen, S. (1974). Hedonic prices and implicit markets: Product differentiation in pure competition. *Journal of political economy*, 82(1), 34-55.

Sawadogo, A. F. W. (2020). *L'entreprenariat au Burkina Faso : Analyse économique des choix occupationnels sur le marché du travail et de l'intention d'entreprendre des étudiants* [PhD Thesis, Université Bourgogne Franche-Comté; Université Ouaga 1 Professeur Joseph Ki ...]. <https://theses.hal.science/tel-03301616/>

Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American economic review*, 74(3), 433-444.

Singbo, A., & Lokossou, J. C. (2024). Policy interventions and productive employment in rural sub-Saharan Africa: A gender-differentiated meta-analysis. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 14(1), 6-24.

(SNIEJ. (2021). *STRATÉGIE NATIONALE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES (SNIEJ) 2021-2025* (p. 66). <https://www.google.com/search?q>

Stigler, G. J. (1962). Information in the labor market. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 94-105.

Stiglitz, J. E. (1987). Pareto efficient and optimal taxation and the new new welfare economics. In *Handbook of public economics* (Vol. 2, p. 991-1042). Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1573442087800101>

Taillefait, A. (2023). Les régimes des agents de la fonction publique en europe : Un aperçu des évolutions. *Après-demain*, 1, 13-15.

Thisse, J.-F., & Zenou, Y. (1997). Segmentation et marchés locaux du travail. *Économie & prévision*, 131(5), 65-76.

Totouom, A., Mboutchouang, V. D. P., & Kaffo Fotio, H. (2018). The Effects of Education on Labour Force Participation in Cameroon : A Gender Perspective. *African Development Review*, 30(1), 45-55. <https://doi.org/10.1111/1467-8268.12311>

Traoré, S. S. L. (2022). Les déterminants de l'emploi formel : Une analyse empirique dans le contexte malien. *International Journal of Economic Studies and Management (IJESM)*, 2(4), 920-929.

Valérie, K.-K., Clément, K. K., & Patrick, G. M. B. (2020). Capital social, employabilité et qualité de l'emploi des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. *Revue ivoirienne de Sciences et de Gestion*, 1, 65-86.

Van de Walle, S., Steijn, B., & Gilke, S. (2015). La motivation extrinsèque, la PSM et les caractéristiques du marché de l'emploi : Un modèle à plusieurs niveaux de la préférence pour l'emploi dans le secteur public dans 26 pays. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 4, 885-907.

Veldic, L. (2024). *L'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes ukrainiennes à Liège*. <https://matheo.uliege.be/handle/2268.2/20223>

Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political economy*, 88(3), 526-538.

Zajdela, H. (1990a). Le dualisme du marché du travail : Enjeux et fondements théoriques. *Économie & prévision*, 92(1), 31-42.

Zogning, F., & Kouadio, A. (2023). *L'accompagnement de l'entrepreneuriat en Afrique francophone*. Editions JFD.