

Analyse sectorielle des choix professionnels des travailleurs en Côte d'Ivoire

Sectoral analysis of the professional choices of Workers in Côte d'Ivoire

Andoh Régis Vianney YAPO

Enseignant-Chercheur,
Université Péléforo GON COULIBALY (UPGC)
Unité de formation et de recherche (UFR) des sciences sociales

Kadidiatou Tenin BAKAYOKO

Enseignant-Chercheur,
Université Péléforo GON COULIBALY (UPGC)
Unité de formation et de recherche (UFR) des sciences sociales

Date de soumission : 29/09/2025

Date d'acceptation : 06/12/2025

Pour citer cet article :

YAPO. A.R.V & BAKAYOKO. K.T. (2025) « Analyse sectorielle des choix professionnels des travailleurs en Côte d'Ivoire », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 12 » pp : 621- 640.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

La diversité sociale, culturelle, religieuse et éducative en Côte d'Ivoire expose son marché du travail à la discrimination envers certaines catégories de la population. L'objectif de cette étude est d'analyser les facteurs qui expliquent les choix sectoriels d'emploi sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. A travers le modèle probit multinomial conditionnel et les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) réalisée en 2019, les résultats montrent que les femmes préfèrent les emplois salariés dans le secteur privé. Les travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire et supérieur sont plus susceptibles d'obtenir un emploi salarié dans le secteur privé. A niveau de salaire ou de revenu égale, les travailleurs préfèrent l'emploi salarié dans le privé à l'emploi indépendant. La participation à un programme de formation professionnelle augmente la probabilité que les travailleurs choisissent un emploi indépendant. Le gouvernement ivoirien doit mettre en place avec le système éducatif, un programme d'accompagnement des diplômés à l'auto-emploi et faciliter l'accès des travailleurs indépendants au Régime Social des Travailleurs Indépendants (RSTI).

Mots clés : Choix professionnel ; Emploi ; Salaire ; Secteur d'activité.

Abstract

The social, cultural, religious, and educational diversity in Côte d'Ivoire exposes its labor market to discrimination against certain segments of the population. The objective of this study is to analyze the factors that explain sectoral employment choices in the Ivorian labor market. Using a conditional multinomial probit model and data from the 2019 National Employment Survey (ENE), the results show that women prefer salaried jobs in the private sector. Workers with a secondary or higher education diploma are more likely to obtain salaried employment in the private sector. At the same salary or income level, workers prefer salaried employment in the private sector to self-employment. Participation in a vocational training program increases the likelihood that workers will choose self-employment. The Ivorian government should implement, in conjunction with the education system, a program to support graduates in self-employment and facilitate access for self-employed workers to the Social Security Scheme for Self-Employed Workers (RSTI).

Keywords: Career choice; Employment; Salary; Industry sector.

INTRODUCTION

L'analyse des secteurs d'activités sous l'angle des caractéristiques des travailleurs qui y sont embauchés est essentielle dans les pays en développement comme la Côte d'Ivoire qui présente une diversité sociale, culturelle, religieuse et éducative. Cette diversité favorise dans certains cas sur le marché du travail, la discrimination et le favoritisme. En ce sens, les travaux de Deshpande et Newman (2007) ont montré en Inde que les diplômés des castes supérieures ont plus de chances que ceux des castes inférieures de trouver un emploi correspondant à leurs besoins. Au Ghana, par exemple, les travaux de Taiwo (2013) ont montré que les personnes dont les parents étaient salariés ont plus de chance d'occuper des emplois salariés. De plus, les individus issus des familles aisées sont plus susceptibles de choisir des emplois indépendants. Ces travaux montrent que l'origine sociale affecte significativement le choix du secteur d'emploi.

En Côte d'Ivoire, l'utilisation excessive du capital social (parents, amis, connaissance) par les demandeurs d'emploi (85,61%) au lieu de canaux officiels (dépôt de dossier auprès des employeurs : 17,82% ; agences privées de placement : 2,80%) montre l'ampleur de cette discrimination qui perdure sur le marché du travail ivoirien. En outre, la précarité de l'emploi exaspère cette situation. Selon les dernières enquêtes emplois réalisées sur la période 2014-2019, le taux de chômage selon la définition du Bureau International du Travail qui se situait autour de 4% en 2014 a baissé jusqu'à atteindre 2,9% en 2019. Malgré le faible niveau du chômage, la précarité dans l'emploi a augmenté sur l'ensemble du marché du travail. Neuf (9) emplois sur dix (10) sont informels dans l'économie ivoirienne. Le taux de sous-emploi lié au temps de travail et à la main d'œuvre potentielle est passé de 20% en 2014 à 21,3% en 2019. Les personnes les plus exposées au sous-emploi sont les femmes (28,2%).

Dans ce contexte délétère, les demandeurs d'emploi qui sont confrontés aux choix de carrière peuvent être soumis à des coûts d'entrée dans certains secteurs d'activités. Les travaux de Lefeuvre et al. (2018) révèlent que des salaires élevés dans le secteur privé formel et le secteur public attirent beaucoup de chômeurs (31% dans le secteur public et 28% dans le secteur privé formel), mais peu sont retenus, car moins de 4% des emplois formels créés émanent du secteur public et privé. Au contraire, le secteur informel, agricole et non agricole, pourvoyeur d'emplois (96% des emplois créés) est massivement rejeté par les demandeurs d'emplois (moins de 7% désirent y occuper un emploi).

Par ailleurs, certains attributs professionnels incitent les employeurs à privilégier les personnes plus proches et à discriminer ceux avec qui, ils ne partagent pas les mêmes caractéristiques.

C'est pourquoi, Boateng (2016) trouve que le niveau d'éducation, le sexe, l'origine ethnique, les compétences techniques et le lieu de résidence ont un impact significatif sur la recherche d'emploi dans les pays africains. En Inde, Bairwa et Sharma (2019) ont révélé que les choix professionnels sont fortement influencés par le lieu de résidence, le niveau d'étude, le sexe et le caste. La Côte d'Ivoire n'échappe pas à cette réalité. Qu'est ce qui justifie le choix pour un demandeur d'emploi de s'insérer dans le secteur public au lieu du secteur privé ou même créer son entreprise ? Est-ce les facteurs discriminatoires (sexe, origine ethnique, lieu de résidence...) ou les facteurs objectifs (niveau d'éducation, compétences techniques, filières de formation...) ?

L'objectif de cette étude est d'analyser les facteurs qui expliquent les choix sectoriels d'emploi sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. L'hypothèse selon laquelle les facteurs discriminatoires (sexe, origine ethnique, lieu de résidence...) expliquent significativement le choix professionnel dans certains secteurs d'activités est émise. Les résultats de cet article permettront de susciter des politiques publiques qui limitent les effets pervers des facteurs discriminatoires sur le marché du travail en Côte d'Ivoire.

Cette étude est structurée en trois sections. Après la partie introductive, la première section est consacrée aux développements théoriques liés à la segmentation du marché du travail et travaux empiriques relatifs aux caractéristiques qui justifient les choix professionnels des travailleurs. La deuxième section traite de la méthodologie d'analyse, ainsi que les données utilisées et la troisième section aborde l'examen et la discussion des résultats, puis les implications qui en découlent.

1. Examen des choix professionnels dans la littérature

La littérature sur les choix professionnels des travailleurs se fonde sur la théorie de la segmentation du marché du travail. Dans cette section, nous allons présenter d'une part, les théories de la segmentation et de l'appariement sur le marché du travail et ses implications en terme de choix professionnels et d'autre part, examiner les travaux empiriques qui portent sur les déterminants du choix sectoriel de l'emploi.

1.1. Segmentation du marché du travail et choix professionnels

L'approche institutionnaliste du marché du travail stipule qu'au cours de la recherche d'emploi, les demandeurs d'emploi n'ont pas comme seule motivation la recherche d'une satisfaction maximale individuelle. Il existe des influences qui modifient le choix de ces demandeurs d'emploi, comme les normes collectives. Selon Piore (1970), il existe au sein des entreprises « un marché interne » qui définit unilatéralement les postes occupées et les revenus. Ces

facteurs ne sont pas négociables individuellement et sont déconnectés des mécanismes entre offreurs et demandeurs du marché externe. Le marché interne ne fonctionne pas parfaitement. Les emplois proposés peuvent être différents, même dans le cas où les travailleurs disposent de qualifications identiques. Il peut avoir une discrimination quant à l'accès à ces emplois.

A travers un modèle théorique, Chassamboulli et Gomes (2023) ont montré que le secteur public et privé aux Etats Unis, au Royaume Unis, en France et en Espagne est segmenté. L'entrée des demandeurs d'emploi dans le secteur public est très coûteuse comparativement au secteur privé. Le secteur public ne maximise pas ses profits et les décisions en matière de création d'emploi peuvent refléter des objectifs gouvernementaux différents. La détermination du salaire dans ce secteur est discrétionnaire, ce qui peut susciter des écarts de salaire entre ce secteur et le privé. La grille salariale est totalement exogène et ne constitue pas l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Quant aux entreprises du secteur privé, elles ouvrent les postes vacants et recherchent des travailleurs jusqu'à ce que ces postes vacants soient comblés. La capacité des demandeurs d'emploi à trouver un emploi dans le secteur privé dépend du ratio nombre d'emplois disponibles et effectif de chômeurs. Le niveau de salaire diffère selon le niveau d'étude et le salaire est négocié selon le principe de Nash. Les entreprises s'attendent à réaliser plus de profits avec les nouveaux emplois créés tout en supportant des coûts liés au recrutement dans ces nouveaux emplois.

L'analyse du segment du marché du travail public et privé révèle que ces deux marchés ne présentent pas les mêmes avantages, tant en termes de fixation de salaire qu'au niveau du coût et barrières à l'entrée. L'accès aux emplois publics peut être plus facile pour les demandeurs d'emploi dont les parents travaillent dans le secteur public (Gomes et Chassamboulli, 2023 ; *opus cité*). Les demandeurs d'emploi qui acceptent de payer les frais d'entrée (coût de réussite au concours, réseautage, etc.), choisissent de poursuivre leur carrière dans le secteur public.

1.2. Théorie de choix professionnels et processus d'appariement sur le marché du travail

La situation des individus qui entrent sur le marché du travail peuvent se décliner de deux manières suivantes : soit ils sont employés et productifs, soit ils sont au chômage et à la recherche d'emploi. Chaque entreprise peut publier des postes vacants au temps t . Les individus entrent chaque année sur le marché du travail (nouveaux entrants) et prennent leur retraite (sortants), de sorte que la population active évolue de manière constante. Tous les individus naissent peu instruits. Mais avant d'entrer sur le marché du travail, ils peuvent acquérir un

niveau d'étude élevé en payant des frais de scolarité afin d'avoir un capital humain de qualité, tout en espérant des revenus futurs élevés liés au niveau de scolarité supplémentaire.

Pour la plupart des demandeurs d'emploi, la vie professionnelle est une des principales sources de satisfaction ou d'insatisfaction étant donné l'importance que cela représente dans la vie quotidienne (Larcebeau, 1979). Le choix professionnel prend un sens différent qu'il s'agit d'une contrainte ou d'une décision portant sur l'avenir. Par exemple, lorsqu'un demandeur d'emploi envisage sérieusement une profession, le poids des facteurs discriminatoires (sexe, origine ethnique, lieu de résidence) et des facteurs objectifs (niveau d'instruction, compétences, type de formation) n'est pas le même au moment de son choix. Un choix professionnel qui ne tient pas compte des réalités du marché du travail peut conduire à une situation de chômage de longue durée, car, l'asymétrie d'information réduit les chances d'emploi des couches les plus défavorisées de la main d'œuvre (Marelli et Vakulenko, 2016).

Selon Parsons, père de la théorie du choix professionnel, un meilleur appariement entre les exigences professionnelles et les caractéristiques individuelles est la clé du succès professionnel. Pour faire un choix optimal, l'individu doit comprendre ses propres aptitudes et avoir une meilleure connaissance du marché du travail. En ce sens, la théorie de Jovanovic (1979) révèle que les travailleurs se différencient par leur niveau d'étude, années d'expériences sur le marché du travail et leurs compétences, ainsi que les postes d'emplois diffèrent selon leur niveau d'exigences. L'objectif du marché du travail est d'assigner de façon optimale les travailleurs aux postes d'emploi disponibles. L'information relative à l'emplacement d'un appariement efficace demeure imparfaite.

1.3. Travaux empiriques

Dans les pays développés comme les Etats Unis, le Royaume Unis, la France et l'Espagne, les travaux réalisés par Chassamboulli et Gomes (2023) à partir des données des enquêtes sur la population (Current population Survey -CFS- et Labour Force Survey -LFS-) montrent que ces pays possèdent un niveau d'emplois public et privé important. Aux Etats Unis, le secteur public emploie 25% de la population active titulaire d'un diplôme universitaire et 12% de cette population sans aucun diplôme. Au Royaume Unis, cette proportion est de 36% pour les diplômés de l'enseignement supérieur et 19% pour les sans aucun diplôme. Pareille en France et en Espagne, le secteur public emploie 29% (28% en Espagne) des diplômés du supérieur et 18% (10%) des sans aucun diplôme. La probabilité pour un diplômé du supérieur d'obtenir un emploi dans le secteur privé est quatre (4) à sept (7) fois supérieur à celle du secteur public. Pour les sans niveau d'éducation, cette probabilité est de huit (8) à douze (12) fois plus élevée

dans le secteur privé que celui du public. Également, la durée de chômage est plus courte dans le secteur privé et plus longue dans le secteur public.

Les travaux de Chassamboulli et Gomes (2023) montrent une restriction à l'entrée du secteur public. Les différences dans la rentabilité du niveau d'éducation entre le secteur privé et public affectent la composition de la main d'œuvre. En effet, une carrière dans le secteur public décourage l'accès à un niveau d'éducation plus élevé. Un niveau de salaire plus élevé dans le secteur public augmente la recherche d'emploi dans ce secteur et réduit l'emploi total en diminuant la taille de la main-d'œuvre du secteur privé. Dans ce contexte, les hauts salaires du secteur public nuisent à la création d'emploi dans le secteur privé en exerçant une pression à la hausse sur les salaires de ce secteur, réduisant ainsi les emplois vacants.

Contrairement à la France, aux Etats Unis, au Royaume Unis, l'Australie présente une autre image du marché du travail. La discrimination raciale impacte fortement la répartition de l'emploi en Australie (Hunter, 2015). Les autochtones ont plus de chance que les non-autochtones de trouver un emploi dans les entreprises autochtones et inversement. Cela favorise la domination des non-autochtones dans les entreprises modernes à forte productivité et revenus élevés, tandis que les autochtones sont cantonnés dans des emplois traditionnels à faible revenu. A la suite des pays développés, l'analyse des choix professionnels dans les pays émergents montrent que l'origine ethnique, le lieu de résidence, le sexe, l'âge, le salaire, la sécurité sociale, le niveau d'éducation et la situation matrimoniale sont les principaux déterminants du choix professionnels des travailleurs. En Inde, Bairwa et Sharma (2019) à l'aide des données de l'Employment and Unemployment Survey (EUS) révèlent que dans le choix professionnel, le lieu de résidence est le facteur le plus important et le sexe le moins important. Les personnes vivant en milieu urbain ont une forte probabilité de s'insérer dans les secteurs secondaires et tertiaires. Le secteur primaire présente une forte probabilité d'emploi des personnes peu instruite de niveau primaire et sans aucun niveau. Les diplômés de l'enseignement supérieur et les individus de castes supérieures ont une forte probabilité d'avoir un emploi dans le secteur secondaire et tertiaire. Les entreprises opérant dans ces secteurs préfèrent les travailleurs peu qualifiés issus des milieux aisés aux travailleurs hautement qualifiés des milieux modestes.

A la suite des travaux de Bairwa et Sharma (2019), ceux de Mahapatro (2019) se focalisent sur les choix professionnels des femmes dans la société indienne. Elle trouve que les femmes sont plus insérées dans les emplois informels. Les femmes ayant reçu une formation professionnelle, comme celles ayant un niveau primaire, optent pour un emploi indépendant. Le passage par l'enseignement technique augmente chez les femmes la probabilité d'emploi dans le secteur

formel, mais accroît également les risques d'emplois informels. Une augmentation du niveau d'éducation des femmes entraîne une augmentation de leur probabilité d'emploi dans le secteur formel. Comme Bairwa et Sharma (2019), elle confirme qu'en Inde, la caste est un facteur déterminant des inégalités socio-économiques et d'accès aux opportunités d'emplois. Les femmes issues des milieux aisés sont plus susceptibles d'occuper des emplois salariés et préfèrent moins l'emploi indépendant.

Les travaux de Narayanan (2015) se focalisent sur les effets des écarts salariaux entre le secteur formel et informel en Inde sur les choix professionnels. Il montre que le marché du travail n'est pas pleinement concurrentiel et que le choix d'un emploi informel n'est pas toujours une contrainte. Un écart salarial entre le secteur formel et informel proche de zéro induit une indifférence dans le choix des travailleurs quant à travailler dans le secteur formel et informel. L'écart de salaire persistant entre le secteur formel et informel montre que l'emploi informel peut ne pas être un choix volontaire, même pour les travailleurs issus des familles aisées. Les résultats de Narayanan (2015) ne diffèrent pas de ceux de Bairwa et Sharma (2019) et Mahapatro (2019). La formation technique augmente plus le risque d'emplois informels que les chances d'avoir un emploi formel. Une personne ayant suivi une formation technique est moins susceptible d'être en emploi indépendant. La formation professionnelle augmente la probabilité d'avoir un emploi formel. Pour les femmes, les formations techniques et professionnelles conduisent plus aux emplois informels.

En Afrique, les études sur les choix professionnels révèlent des résultats contrastés. Au Maroc, les travaux de Boudarbat (2004) montrent que les secteurs public et privé ne sont pas en concurrence sur le marché du travail. Les salaires sont certes faibles dans le secteur privé, mais, ils évoluent plus rapidement que ceux du secteur public. Les travailleurs de niveau licence préfèrent les emplois du secteur public que les autres diplômés. Ce qui fait qu'en cas d'égalité de salaire et de durée de chômage entre le secteur public et privé, les travailleurs préfèrent les emplois du secteur public. En Côte d'Ivoire, les travaux de Günther et Launov (2012) montrent que le marché du travail n'est pas pleinement concurrentiel. Mais, il existe un segment du marché du travail informel supérieur et inférieur. Au Ghana, les travaux de Taiwo (2013), contrairement aux résultats obtenus au Maroc, montrent que les travailleurs les plus instruits, qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois salariés, se tournent vers les emplois indépendants. Aussi, les personnes ayant suivi une formation professionnelle et ceux issus des milieux aisés préfèrent s'insérer dans des emplois indépendants plutôt qu'occuper des emplois salariés.

Les travaux effectués sur les choix professionnels dans la littérature que ce soit dans les pays développés qu'en développement (Chassamboulli et Gomes, 2023 ; Bairwa et Sharma, 2019 ; Mahapatro, 2019 ; Narayanan, 2015 ; Taiwo, 2013) n'intègrent pas l'inobservabilité du comportement des travailleurs lorsqu'ils recherchaient l'emploi qu'ils occupent actuellement. En utilisant un modèle logit multinomial simple, le test d'alternative non pertinente ne permet pas de corriger les alternatives de la variable « choix professionnel » qui ne sont pas indépendantes les unes des autres. Cette étude utilise le modèle logit multinomial conditionnel pour corriger cette limite dans la littérature. En effet, ce modèle permet en situation de choix complexes d'ajouter ou de retirer une option qui pourrait influencer les choix des autres alternatives. Il permet de fournir des résultats plus fiables pour les études sur le marché du travail. Cette étude vient combler le déficit de connaissances scientifiques sur les choix professionnels dans un pays d'Afrique subsaharienne.

Allant au-delà des travaux de Günther et Launov (2012) sur la segmentation du marché du travail (formel vs informel) en Côte d'Ivoire, cette étude analyse différemment les déterminants des choix professionnels du secteur formel à travers les emplois salariés publics et privés et ceux du secteur informel représenté par les emplois indépendants. Les résultats issus de cette étude permettront au gouvernement ivoirien de mettre en place des politiques qui encouragent l'accès à des emplois de qualité chez les nouveaux entrant sur le marché du travail.

2. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

L'analyse des facteurs explicatifs des choix sectoriels d'emploi en Côte d'Ivoire s'appuie sur les travaux de Tansel (2004) et Guven-Lisaniler et al. (2018). La littérature a montré que les marchés du travail sont hétérogènes en termes d'offre et de demande de travail. Les emplois affectent le bien être des individus différemment en fonction de leur dotation en capital humain et de la productivité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Alors que l'emploi salarié dans les secteurs privé et public promet des conditions de travail favorables et de meilleures opportunités, les travailleurs indépendants ont des possibilités limitées, avec des revenus faibles et non durables.

2.1. Modèle de Base

Le modèle approprié pour estimer une telle situation est le modèle probit multinomial conditionnel. Un individu i est affecté au secteur j compte tenu d'une propension plus importante et de l'utilité qu'il reçoit dans ce secteur, alors :

$$S_i = \text{Max } K_{ij} \quad (1)$$

S_i représente les valeurs et avantages sectoriels pour l'individu i . K_{ij} est l'utilité indirecte de l'individu i dérivée du choix sectoriel j . Les valeurs sectorielles dépendent de l'utilité maximale dérivée de la participation au secteur. Cette utilité découle du taux de salaire, des avantages liés à l'emploi, de la sécurité sociale et d'autres facteurs (McFadden, 1984).

$$K_{ij} = \gamma_j Z_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (2)$$

Z_{ij} représente le vecteur des variables qui affectent les préférences sectorielles d'un individu et ε_{ij} est le terme d'erreur. Supposons qu'un individu choisisse le secteur j ($j=1$: emploi indépendant ; $j=2$: emploi entreprise privée ; $j=3$: emploi entreprise ou administration publique), disons $j = f$ pour lequel l'utilité f est supérieure. La probabilité donnée telle que le choix d'un individu pour le secteur j est :

$$\begin{aligned} P_{ij} &= \Pr (K_j > K_f) \quad \forall j \neq f \\ P_{ij} &= \Pr (\gamma_j Z_i + \varepsilon_{ij} > \gamma_f Z_i + \varepsilon_{if}) \\ P_{ij} &= \Pr (\gamma_j Z_i - \gamma_f Z_i > \varepsilon_{if} - \varepsilon_{ij}) \end{aligned} \quad (3)$$

Posons que l'alternative présentant la plus grande utilité est choisi par les individus :

$$\begin{aligned} K_j^* &= \gamma_j Z_{ij} + \varepsilon_{ij} \\ g(K^*) &= (1\{f = \arg \max K_j^*\}; f = 1, \dots, J) \end{aligned} \quad (4)$$

2.2. Méthode d'estimation

Pour tenir compte des biais de sélection dû à l'hétérogénéité non observée, Lee (1983) propose une méthode à deux étapes. A la première étape, on estime la probabilité d'avoir un emploi, puis à la seconde, la probabilité pour l'individu de choisir le secteur public, privé ou être indépendant.

$$Y^* = \beta X_i + \mu_i \quad (5)$$

Y^* est la probabilité d'avoir un emploi. K_{ij} existent si et seulement si $Y^* > 0$. L'équation à estimer devient alors :

$$\begin{aligned} g(K^*) &= (1\{Y^* > 0\}, 1\{K_j^* > 0\}) \\ \mathcal{G} &= (\mu_i; \varepsilon_{ij}) \square N(0, \Sigma) \end{aligned} \quad (6)$$

Les variables explicatives qui sont incluses dans le modèle sont les suivantes :

Sexe : la variable sexe permet de capter si l'individu est un homme ou une femme. Les travaux de Bairwa et Sharma (2019) et ceux de Mahapatro (2019) ont montré que, contrairement aux hommes, les femmes issues des milieux aisés sont plus susceptibles d'occuper des emplois

salariés et préfèrent moins l'emploi indépendant. Les femmes ayant reçu une formation professionnelle, comme celles ayant un niveau primaire, optent pour un emploi indépendant. Ils trouvent que les femmes sont plus insérées dans les emplois informels.

Age : La variable âge est associée à l'expérience professionnelle des individus (Tansel, 2004). Plus l'âge des individus augmente, plus leur expérience du marché du travail est élevée.

Milieu de résidence : La variable « milieu de résidence » affecte le choix professionnel. En Inde, Bairwa et Sharma (2019) ont trouvé que le lieu de résidence est le facteur le plus important du choix professionnel. Les personnes vivant en milieu urbain ont une forte probabilité de s'insérer dans les secteurs secondaires et tertiaires.

Dernier diplôme : La variable « dernier diplôme » qui s'apparente au niveau d'éducation affecte significativement le choix professionnel des individus. Selon les travaux de Boudarbat (2004) ; Taiwo (2013) ; Bairwa et Sharma (2019), les diplômés de l'enseignement supérieur ont une forte probabilité d'avoir un emploi dans le secteur secondaire et tertiaire. Les travailleurs de niveau licence préfèrent les emplois du secteur public que les autres diplômés. Au Ghana, les travailleurs les plus instruits, qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois salariés, se tournent vers les emplois indépendants.

Formation professionnelle : La variable « formation professionnelle » désigne les individus qui ont bénéficié d'une formation professionnelle durant leur passage dans le système éducatif. Selon Mahapatro (2019), la formation professionnelle augmente la probabilité d'avoir un emploi formel. Pour les femmes, la formation professionnelle conduit plus aux emplois informels. Selon les travaux de Taiwo (2013), les personnes ayant suivi une formation professionnelle préfèrent s'insérer dans des emplois indépendants plutôt qu'occuper des emplois salariés.

Revenu ou salaire : La variable « revenu » désigne la rémunération liée à l'emploi occupé. Les travaux de Chassamboulli et Gomes (2023) montrent qu'un niveau de salaire plus élevé dans le secteur public augmente la recherche d'emploi dans ce secteur et réduit l'emploi total en diminuant la taille de la main-d'œuvre du secteur privé. Néanmoins, Narayanan (2015) indique que l'écart de salaire persistant entre le secteur formel et informel montre que l'emploi informel peut ne pas être un choix volontaire, même pour les travailleurs issus des familles aisées.

Ethnie ou caste : Bairwa et Sharma (2019) confirme qu'en Inde, la caste est un facteur déterminant des inégalités socioéconomiques et d'accès aux opportunités d'emplois. En Australie, les autochtones ont plus de chance que les non-autochtones de trouver un emploi dans les entreprises autochtones et inversement (Hunter, 2015).

Situation des parents : Au Ghana, les travaux de Taiwo (2013) révèlent que les individus issus des milieux aisés préfèrent s'insérer dans des emplois indépendants plutôt qu'occuper des emplois salariés. Les femmes issues des milieux aisés sont plus susceptibles d'occuper des emplois salariés et préfèrent moins l'emploi indépendant (Bairwa et Sharma, 2019).

2.3. Les données de l'étude

Les données de l'étude sont issues de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) réalisée en 2019 par l'Institut National de la Statistique (INS) de la Côte d'Ivoire. Cette enquête vise principalement à fournir des informations détaillées sur le marché du travail en vue de mesurer l'impact des actions en matière d'emploi et d'élaborer des politiques publiques pertinentes dans le domaine. L'ENE-2019 a porté sur un échantillon de 8 099 ménages identifiés dans 324 zones sélectionnées par hasard.

L'échantillon est représentatif tant en milieu de résidence urbain qu'en milieu de résidence rural, ainsi que dans chacun des 14 districts / régions statistiques que comptent la Côte d'Ivoire. Dans les ménages sélectionnés et ayant accepté de participer à l'enquête, toutes les personnes, hommes ou femmes, âgées de 15 ans ou plus et vivant de façon permanente dans le ménage ont été enquêtés individuellement sur les questions liées à leur situation d'emploi. La collecte des données a été réalisée sur la période allant du 1er novembre au 30 décembre 2019. Les résultats obtenus décrivent bien la situation des personnes en emploi, des chômeurs et de la population hors main-d'œuvre. Sur un échantillon initial de 8 099 ménages, 13 299 ménages ont été visités. Parmi ces ménages visités, 13 264 ont effectivement répondu à cette étude, ce qui donne un taux de réponse de 99,7% pour les ménages. Au sein des ménages enquêtés, 15 294 individus éligibles ont été identifiés dont 15 229 ont été enquêtés avec succès, soit un taux de réponse de 99,6%.

3. 3. Résultats et discussion

Au sein de cette section, les auteurs présentent les résultats descriptifs et économétriques, puis les discussions qui en découlent.

3.1. Statistiques descriptives

Le tableau 1 présente les principales variables de l'étude.

Tableau 1 : Description des variables de l'étude

Variable		Emploi indépendant	Emploi salarié privé	Emploi salarié public
Sexe	Homme	72,51	22,95	4,54
	Femme	87,48	10,2	2,33
Tranche d'âge	[16-26ans[73,84	25,46	0,70
	[26-31ans[76,57	21,38	2,05
	[31-36ans[75,10	19,40	5,50
	[36-46ans[78,68	15,78	5,54
	[46ans et +[87,66	8,23	4,11
Milieu de résidence	Urbain	73,36	21,86	4,78
	Rural	84,31	13,27	2,42
Dernier diplôme	Aucun	81,64	18	0,37
	Primaire	72,13	25,55	2,32
	Secondaire	51,09	32,64	16,27
	Supérieur	26,44	38,17	35,39
Formation professionnelle		61,47	28,61	9,92
Revenu	Moins de 75 000	78,28	21,21	0,51
	[75 000 ; 150 000[70,50	26,71	2,79
	[150 000 ; 250 000[74,03	18,31	7,67
	[250 000 ; 350 000[67,52	15,63	16,85
	[350 000 ; 450 000[73,41	11,18	15,41
	[450 000 ; 600 000[80,68	11,11	8,21
	[600 000 ; 800 000[95,35	3,26	1,40
800 000 et plus	90,55	8,73	0,73	
Groupe Ethnique	Krou	70,50	21,24	8,25
	Akan	75,28	19,11	5,61
	Mandé	78,81	18,09	3,11
	Gour	84,56	12,16	3,27
	Autres	83,70	15,76	0,54
Secteur d'emploi parents	Ne travaille pas	77,85	19,73	2,42
	Salarié public	21,77	46,34	31,90
	Salarié privé	70,24	25,31	4,45
	Indépendant	86,72	11,73	1,55
Catégorie socio-prof des parents	Non salarié	84,15	12,81	3,04
	Cadre	50,87	28,82	20,31
	Employé	60,07	30,41	9,52
	Manoeuvre	83,40	14,70	1,89
Total		78,78	17,61	3,61

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi, 2019

Il ressort du tableau 1 que l'emploi indépendant domine fortement sur le marché du travail en Côte d'Ivoire (78,78%). En effet, plus de 3 emplois sur 4 sont des emplois indépendants, suivis par les emplois salariés du privé (17,61%) et les emplois salariés du public (3,61%). Les

femmes sont plus représentées dans les emplois indépendants (87,48%), alors que les hommes occupent de plus en plus les emplois salariés du privé (22,95%) et du public (4,54%).

Selon la tranche d'âge, le tableau 1 montre que lorsque l'âge des individus augmente, ils s'orientent vers les emplois indépendants. Les plus jeunes (16 à 25 ans) occupent plus les emplois salariés du privé (25,46%). Cette proportion d'emplois salariés du privé baisse avec l'âge passant de 25,46% pour les plus jeunes à 8,23% pour les plus âgés. Quant à la proportion d'emplois salariés du public, ils augmentent avec l'âge, passant de 0,70% pour les individus plus jeunes à 4,11% pour les individus plus âgés. La proportion d'emplois salariés du privé demeure également plus élevée pour les individus ayant effectués une formation professionnelle (28,61%) et ceux vivant en milieu urbain (21,86%).

Le taux d'emplois salariés public (privé) augmente fortement avec le niveau du diplôme. Alors que seulement 0,37% (18%) d'individus sans aucun niveau disposent d'un emploi salarié, ceux du supérieur disposent à 35,39% (38,17%) d'emplois salariés. Lorsqu'on analyse le revenu des travailleurs, l'emploi indépendant offre un revenu plus élevé, suivi de l'emploi salarié privé et de l'emploi salarié public.

Lorsqu'on analyse les choix professionnels des individus en fonction de leur origine sociale, les Krou, ethnie de l'ouest de la Côte d'Ivoire ont une forte proportion d'occuper des emplois salariés privés (21,24%) et publics (8%), alors que les Gour, ethnie localisée au nord et à l'est de la Côte d'Ivoire ont une préférence pour les emplois indépendants (84,56%). Les Akan (sud, est et le centre de la Côte d'Ivoire) et les Mandé (nord et à l'ouest de la Côte d'Ivoire) ont un taux d'emplois salariés privés et indépendants qui tourne autour de la moyenne. Les travailleurs dont les parents ont occupé des emplois indépendants choisissent des emplois indépendants (86,72%). Également, les travailleurs qui choisissent des emplois salariés publics (31,90%) ou privés (46,34%) sont issus des parents qui ont précédemment travaillé comme salariés du public. Les travailleurs dont les parents sont des cadres choisissent des emplois salariés publics (20,31%) ou privés (28,82%). Par contre, les travailleurs issus de parents manœuvre sont plus insérés dans des emplois indépendants (83,40%).

Les résultats du tableau 1 montrent que l'emploi indépendant domine largement sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. Ce type d'emploi offre un revenu plus élevé. Les femmes, les individus plus âgés, ceux sans aucun niveau et issus de parents manœuvres sont plus représentés dans ce type d'emploi. Pour l'emploi salarié public ou privé, ce sont les individus plus jeunes, diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur ou ayant suivi une formation

professionnelle, issus de parents cadres et travaillant dans le secteur public qui choisissent plus l'emploi salarié qu'il soit dans le public ou le privé.

3.2. Résultats économétriques

Le tableau 2 présente les déterminants du choix professionnel en Côte d'Ivoire.

Tableau 2 : Déterminants du choix professionnel en Côte d'Ivoire

Variable de base=emploi salarié public		Effets marginaux Emploi salarié privé	Effets marginaux Emploi indépendant
Sexe (Homme)	Femme	0,0646***	0,0321***
âge	âge	0,0012*	0,0002
Milieu de résidence (rural)	Urbain	0,0085	0,0128
Dernier diplôme (aucun)	Primaire	0,0839**	0,1132***
	Secondaire	0,2508***	0,2333***
	Supérieur	0,3032***	0,2746***
Formation professionnelle		0,0193*	0,0301***
Groupe Ethnique (Krou)	Akan	-0,0108	-0,0088
	Mandé	-0,0008	0,0015
	Gour	-0,0001	0,0020
	Autre	-0,0794**	-0,0706**
Secteur d'emploi parents (Ne travail pas)	Salarié public	0,0852	0,0942*
	Salarié privé	-0,0530	-0,0437
	Indépendant	-0,0587	-0,0544
Catégorie socio-prof des parents (Non Salarié)	Cadre	-0,0846**	-0,0766***
	Employé	-0,0758***	-0,0593***
	Manoeuvre	-0,0657**	-0,0481***
Revenu (Moins de 75 000)	[75 000 ; 150 000[0,0698***	0,0786***
	[150 000 ; 250 000[0,1609***	0,1368***
	[250 000 ; 350 000[0,2393***	0,1741***
	[350 000 ; 450 000[0,2331***	0,1641***
	[450 000 ; 600 000[0,1375***	0,01119***
	[600 000 ; 800 000[0,0426	0,0289
	800 000 et plus	-0,0098	-0,0221

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi, 2019

Le tableau 2 révèle que les principaux déterminants du choix professionnel sont : le sexe, le dernier diplôme, la participation à la formation professionnelle, la catégorie socio-professionnelle des parents et la rémunération. Comparativement à l'emploi salarié public et contrairement aux hommes, les femmes ont plus de chance de s'insérer dans l'emploi salarié privé (0,0646) et l'emploi indépendant (0,0321). L'étude montre que la probabilité d'avoir un emploi salarié privé est plus forte que celle d'un emploi indépendant. L'accès à l'emploi dans le secteur privé est donc égalitaire, contrairement aux résultats obtenus par Bairwa et Sharma (2019) et ceux de Mahapatro (2019) en Inde.

Comparativement à l'emploi public, les travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire et supérieur sont plus susceptibles d'obtenir un emploi salarié dans le secteur privé. Aussi, ces travailleurs ont plus de chance d'occuper des emplois indépendants, mais dans un degré moindre que l'emploi salarié dans le secteur privé. Ces résultats sont contraires à ceux obtenus par Taiwo (2013) au Ghana qui ont montré que les travailleurs les plus instruits se tournent vers les emplois indépendants.

Également, contrairement à l'emploi public, le fait d'avoir suivi une formation professionnelle augmente la probabilité qu'un individu choisisse un emploi indépendant. Lorsqu'on se base sur l'origine sociale des individus, les travailleurs issus des familles aisées (parent cadre ou employé) ont une faible probabilité de choisir d'une part un emploi salarié dans le secteur public et d'autre part, un emploi indépendant. Contrairement aux travaux de Taiwo (2013) qui révèlent que les individus issus des milieux aisés préfèrent s'insérer dans des emplois indépendants, nos résultats semblent contradictoires. L'accès aux opportunités d'emplois n'est pas réservé à une certaine catégorie de la population ivoirienne contrairement à ce qui est observé au Ghana, en Australie et en Inde.

Le niveau de salaire influence le choix professionnel des travailleurs. Contrairement à l'emploi public, le salaire influence l'attrance des travailleurs pour l'emploi salarié privé. En effet, la proposition d'un salaire compris en 250.000Fcfa et 450.000Fcfa augmente fortement (0,23point de pourcentage) la probabilité d'opter pour un emploi salarié dans le secteur privé. Cette probabilité est plus faible (0,1375 point de pourcentage) pour la tranche de salaire [450 000 Fcfa; 600 000Fcfa]. Quant à l'emploi indépendant, contrairement à l'emploi public, l'estimation d'un revenu compris entre 150.000Fcfa et 250.000Fcfa augmente la probabilité de choisir ce type d'emploi mais dans un degré moindre que l'emploi salarié dans le secteur privé. En fonction du niveau de revenu ou du salaire, les travailleurs préfèrent l'emploi salarié dans le privé à l'emploi indépendant.

3.3. Discussion des résultats

Le choix professionnel dépend principalement du sexe, du dernier diplôme, de la participation à la formation professionnelle, de la catégorie socio-professionnelle des parents et de la rémunération. Contrairement aux hommes et comparativement à l'emploi public, les femmes ont plus de chance de s'insérer dans l'emploi salarié privé et l'emploi indépendant. Les résultats économétriques révèlent que la probabilité pour les femmes d'avoir un emploi salarié privé est plus forte que celle d'un emploi indépendant, alors que les statistiques descriptives montrent que les femmes sont plus représentées dans les emplois indépendants. Même si les femmes sont

plus nombreuses dans les emplois indépendants, elles préfèrent les emplois salariés dans le secteur privé. Ce résultat est le fruit de plusieurs politiques sur l'égalité de genre mené par le gouvernement ivoirien dont l'égalité de salaire homme-femme, l'accès aux garderies d'enfants, la promotion des compétences féminines et l'augmentation du quota des femmes dans les instances de décision de la Côte d'Ivoire.

Le niveau d'éducation affecte significativement le choix professionnel. En effet, les travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire et supérieur sont plus susceptibles d'obtenir un emploi salarié dans le secteur privé. Ce résultat est contraire à celui obtenu par Taiwo (2013) au Ghana qui a montré que les travailleurs les plus instruits se tournent vers les emplois indépendants. On justifie ce résultat par l'absence de politiques d'accompagnement à l'auto-emploi des diplômés en Côte d'Ivoire.

Également, contrairement à l'emploi public, le fait d'avoir suivi une formation professionnelle augmente la probabilité qu'un individu choisisse un emploi indépendant. Comme en Côte d'Ivoire, les travaux de Taiwo (2013) ont montré que les personnes ayant suivi une formation professionnelle au Ghana préfèrent s'insérer dans des emplois indépendants. Concernant l'origine sociale, les résultats obtenus sont contraires aux résultats de Taiwo (2013) qui révèlent que les individus issus des milieux aisés préfèrent s'insérer dans des emplois indépendants. L'accès aux opportunités d'emplois est égalitaire et n'est pas réservé à une certaine catégorie de la population ivoirienne contrairement à ce qui est observé au Ghana, en Australie et en Inde. Le niveau de salaire influence le choix professionnel des travailleurs. A niveau de salaire ou de revenu égale, les travailleurs préfèrent l'emploi salarié dans le privé à l'emploi indépendant. Cette situation se justifie par la sécurité dans l'emploi dans le secteur privé. L'emploi indépendant étant vulnérable, exposé à une instabilité de revenu et ne bénéficie pas de protection sociale.

Conclusion

La diversité sociale, culturelle, religieuse et éducative en Côte d'Ivoire expose son marché du travail à la discrimination envers certaines catégories de la population. L'objectif de cette étude est d'analyser les facteurs qui expliquent les choix sectoriels d'emploi sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. L'hypothèse selon laquelle les facteurs discriminatoires (sexe, origine ethnique, lieu de résidence) expliquent significativement le choix professionnel dans certains secteurs d'activités a été émise.

Les résultats montrent que le choix professionnel dépend principalement des facteurs objectifs comme le dernier diplôme, de la participation à la formation professionnelle et du niveau de

rémunération. Comparativement à l'emploi salarié public et contrairement aux hommes, les femmes ont plus de chance de s'insérer dans l'emploi salarié privé (0,0646) et l'emploi indépendant (0,0321). Les travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire et supérieur sont plus susceptibles d'obtenir un emploi salarié dans le secteur privé. Aussi, ces travailleurs ont plus de chance d'occuper des emplois indépendants, mais dans un degré moindre que l'emploi salarié dans le secteur privé.

Contrairement à l'emploi public, le fait d'avoir suivi une formation professionnelle augmente la probabilité qu'un individu choisisse un emploi indépendant. Lorsqu'on se base sur l'origine sociale des individus, les travailleurs issus des familles aisées (parent cadre ou employé) ont une faible probabilité de choisir un emploi salarié dans le secteur privé et un emploi indépendant. La proposition d'un salaire compris en 250.000Fcfa et 450.000Fcfa augmente fortement (0,23point de pourcentage) la probabilité d'opter pour un emploi salarié dans le secteur privé. Cette probabilité est plus faible (0,1375 point de pourcentage) pour la tranche de salaire [450 000 Fcfa; 600 000Fcfa]. Quant à l'emploi indépendant, contrairement à l'emploi public, l'estimation d'un revenu compris entre 150.000Fcfa et 250.000Fcfa augmente la probabilité de choisir ce type d'emploi mais dans un degré moindre que l'emploi salarié dans le secteur privé.

Par ailleurs, même si les femmes sont plus nombreuses dans les emplois indépendants, elles préfèrent les emplois salariés dans le secteur privé. Ce résultat est le fruit de plusieurs politiques sur l'égalité de genre mené par le gouvernement ivoirien dont l'égalité de salaire homme-femme, l'accès aux garderies d'enfants, la promotion des compétences féminines et l'augmentation du quota des femmes dans les instances de décision de la Côte d'Ivoire.

Les travailleurs ayant un diplôme de niveau secondaire et supérieur sont plus susceptibles d'obtenir un emploi salarié dans le secteur privé. On justifie ce résultat par l'absence de politiques d'accompagnement à l'auto-emploi des diplômés en Côte d'Ivoire. Le gouvernement ivoirien doit mettre en place avec le système éducatif, un programme d'accompagnement des diplômés à l'auto-emploi. Ce programme doit faire la promotion des modèles de réussite ou des champions nationaux. A niveau de salaire ou de revenu égale, les travailleurs préfèrent l'emploi salarié dans le privé à l'emploi indépendant à cause de l'instabilité de revenu et l'absence de protection sociale. Pour résoudre ce problème, le gouvernement ivoirien a élargi la protection sociale aux travailleurs indépendants depuis 2024 à travers la mise en place du Régime Social des Travailleurs Indépendants (RSTI). Le gouvernement ivoirien doit faciliter l'accès à ce

régime à tous les travailleurs indépendants en facilitant l'enrôlement, le mode de prélèvement et le remboursement des travailleurs indépendants en cas de sinistres.

REFERENCES

- Baah-Boateng, W. (2016).** The youth unemployment challenge in Africa: What are the drivers? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 413–431.
- Bairwa, A. K., & Sharma, P. (2019).** Impact of labour attributes and probability of employability in Indian labour market : A sectoral analysis. *Journal of Public Affairs*, 19(4), e1959. <https://doi.org/10.1002/pa.1959>
- Boudarbat, B. (2004).** *Employment Sector Choice in a Developing Labor Market*. 32p.
- Cazes, S., & Verick, S. S. (2010).** *What role for labour market policies and institutions in development? Enhancing security in developing countries and emerging economies*. Internat. Labour Off., Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Dep.
- Chassamboulli, A., Fontaine, I., & Gomes, P. (2020).** How important are worker gross flows between public and private sector? *Economics Letters*, 192, 109204. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109204>
- Chassamboulli, A., & Gomes, P. (2023).** *Public-Sector Employment, Wages and Education Decisions*.
- Deshpande, A., & Newman, K. (2007).** Where the path leads: The role of caste in post-university employment expectations. *Economic and Political Weekly*, 42(41), 4133–4140.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970).** *Internal labor Markets and Manpower Analysis*. Manpower Administration (Doc), Washington, D.C, 335p.
- Greene, W. (2006).** *A General Approach to Incorporating Selectivity in a Model*. New York University. 14p.
- Günther, I., & Launov, A. (2012).** Informal Employment in Developing Countries: Opportunity or Last Resort? *Journal of Development Economics*, 97(1), pp. 88–98.
- Guven-Lisaniler, F., Tuna, G., & Nwaka, I. D. (2018).** Sectoral choices and wage differences among Nigerian public, private and self-employees. *International Journal of Manpower*, 39(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2016-0002>
- Hunter, B. (2015).** Whose business is it to employ Indigenous workers? *Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 631–651. <https://doi.org/10.1177/1035304615598526>

- Jovanovic, B. (1979).** Firm-specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*, 87(6), 1246-1260.
- Katchova, A. (2013).** Multinomial probit and logit models conditional logit model mixed logit Model. *Erişim adresi: <https://docs.google.com/file/d/0BwogTI8d6EEiQWVIaV9NbjVG>*
- Larcebeau, S. (1979).** Le choix professionnel. Théories et méthodes d'étude. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 8(3), 203-214. <https://doi.org/10.3406/binop.1979.1757>
- Lefevre, I., Roubaud, F., Torelli, C., & Zanuso, C. (2018).** Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. La bombe à retardement est-elle dégonflée?: *Afrique contemporaine*, N° 263-264(3), 233-237. <https://doi.org/10.3917/afco.263.0233>
- Mahapatro, S. (2019).** Female employment in India : Determinants of choice of sector of activity. *Journal of Economic Studies*, 46(3), 748-759. <https://doi.org/10.1108/JES-04-2017-0108>
- Marelli, E., & Vakulenko, E. (2016).** Youth unemployment in Italy and Russia: Aggregate trends and individual determinants. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 1–19.
- McFadden, D. (1984).** *Econometric Analysis of Qualitative Response Models*. In: Grilliches, Z. and Intriligator, M.D., Eds., *Handbook of Econometrics*, Vol. 2, Elsevier, Amsterdam, 1395-1457.
- Narayanan, A. (2015).** Informal employment in India : Voluntary choice or a result of labor market segmentation? *Indian Journal of Labour Economics*, 58(1), 119-167. <https://doi.org/10.1007/s41027-015-0009-9>
- Taiwo, O. (2013).** Employment choice and mobility in multi-sector labour markets : Theoretical model and evidence from Ghana. *International Labour Review*, 152(3-4), 469-492. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00189.x>
- Tansel, A. (2004).** *Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey*. IZA DP No. 1262, 43p.