

Insertion professionnelle des diplômés dans la fonction publique et les entreprises privées au Burkina Faso : les modes de recherche d'emploi utilisés par les diplômés

Abdoul-Karim KOBRE

Economiste, ingénieur de la formation et des systèmes d'emplois
Expert en ETFP et Emploi, Burkina Faso

Resumé: L'insertion professionnelle des diplômés est aujourd'hui l'une des préoccupations majeures des gouvernants. Ainsi, les diplômés utilisent différents modes de recherche pour obtenir de l'emploi. A cet effet, pour influencer positivement les politiques publiques en matière d'insertion professionnelle, cette étude utilise un modèle Logit multinomial sur un échantillon de 1000 travailleurs diplômés, issus de 118 entreprises publiques et privées afin de connaître la place de chaque mode de recherche d'emploi sur le marché du travail. Les résultats attestent que les diplômés privilégient les méthodes formelles de recherche d'emploi (procédures marchandes et concours), ainsi que le canal du réseautage qui connaît un engouement chez les demandeurs d'emploi diplômés. Ainsi, 31,10% des demandeurs d'emploi diplômés ont recours au réseautage comme mode de prospection d'emploi. De plus, les diplômés utilisent les canaux de recrutement pour obtenir de l'emploi, de préférence dans le secteur banques et assurances (35,20%), commerces (34,40%), le secteur des entreprises extractives (20,20%) et la fonction publique (10,20%). En outre, à l'aide d'un modèle Logit multinomial, l'étude aboutit aux résultats que plus le niveau de diplôme augmente, plus les individus ont tendance à utiliser simultanément tous les canaux de recrutement pour la prospection de l'emploi afin d'obtenir de l'emploi dans la fonction publique, les banques et assurances, les entreprises extractives et les entreprises commerciales.

Mots clés : mode de recherche, intermédiation, marché du travail et diplômé.

Abstract: The professional integration of graduates is one of the major concerns of governments today. Thus, graduates use various recruitment channels to obtain employment. To this end, in order to positively influence public policies on the professional integration, this study uses a multinomial logit model on a sample of 1000 graduate workers from 118 public and private companies in order to determine the place of each recruitment channel in the labor market. The results show that graduates prefer not only formal job-search methods (market procedures and competitions), but also job-search methods through the networking channel, which is very popular among graduate job seekers. Thus, 31.10% of graduate job seekers use networking as a job-search method. In addition, graduates use recruitment channels to obtain jobs, preferably in the bank and insurance sector (35.20%), the commercial sector (34.40%), the mining sector (20.20%) and the civil service (10.20%). Furthermore, using a multinomial logit model, the study found that as the level of education increases, individuals tend to use all recruitment channels simultaneously for job prospecting in order to obtain employment in the civil service, banks and insurances, extractive enterprises and commercial enterprises.

Keywords: job-search method, intermediation, labor market and graduate.



1. Introduction

Le taux de chômage est relativement faible au Burkina Faso. Il ne reflète pas la réalité sur le terrain. Selon l'INSD (2015), le taux de chômage au sens large¹ est évalué à 4,0% avec des dissemblances selon le niveau d'éducation. Les personnes sans niveau d'éducation connaissent moins le chômage que ceux ayant un niveau d'éducation supérieur, estimés respectivement à 1,8% et 23,4% (INSD, 2015). Cette différence de taux s'explique par le fait que la majorité des personnes sans niveau d'éducation se concentre surtout en milieu rural où l'emploi dans l'agriculture est la principale activité pratiquée par les jeunes. Cependant, en milieu urbain les jeunes actifs ayant un niveau d'éducation préfèrent le travail salarié dans la fonction publique et dans les entreprises privées.

En revanche, le taux de chômage national au sens du BIT² est estimé à 1,9% (c'est du chômage frictionnel). Il se manifeste principalement en milieu urbain, avec des taux différents selon les régions. C'est la ville de Ouagadougou est le chef-lieu de la région du Centre, qui enregistre le niveau de chômage le plus élevé (plus de 14%). Le niveau de chômage des femmes est important en milieu urbain. Les jeunes de 15 à 24 ans connaissent un taux de chômage de 6,5% au sens large et s'accroît avec le niveau d'étude. Le chômage est plus accentué chez les primo-demandeurs d'emplois. Le taux de chômage est de 1,6% en milieu rural qui est dominé par les activités agricoles. Par contre, il est de 11,6% en milieu urbain. Cette disparité du niveau de chômage entre le milieu rural et urbain s'explique en partie par le sous-emploi en milieu rural (lié à la durée du travail qui est de 23,7% au niveau national). Ce qui signifie que près du quart des actifs occupés travaillent moins de 40 heures et désirent travailler plus (INSD, 2015).

Ainsi, pour faire face au chômage croissant, les structures d'intermédiation accomplissent une mission de courtage d'emplois et d'informations sur le marché du travail. Elles sont composées de l'ANPE, l'AGRE et les diverses structures privées de placement. Avant les années 90, l'ANPE était la structure nationale publique de l'intermédiation qui détenait le monopôle du placement au Burkina Faso. Actuellement, on note la présence sur le marché du travail d'autres structures publiques comme l'Agence générale de recrutement de l'État (AGRE), créé en 2011, qui organise les concours directs et professionnels de la fonction publique et valorise l'expertise nationale. De plus, les structures privées de placement, les entreprises d'intérim qui jouent un rôle important dans l'intermédiation entre l'offre et la demande du travail.

Malgré la place importante qu'occupent l'ensemble des structures publiques et privées de placement, les diplômés issus des universités peinent à s'insérer professionnellement dans les entreprises publiques et privées. Par ailleurs, la faiblesse du secteur privé formel amène de nombreux de jeunes demandeurs d'emplois à se ruer sur les concours de la fonction publique qui leur offrent des opportunités de travail (l'emploi formel se compose à 55,2% d'emplois du secteur public en 2019). En comparant la demande et l'offre de travail dans la fonction publique entre 2016 et 2022, on constate un déséquilibre important du marché du travail. L'activité de recherche d'emploi des diplômés se fait essentiellement auprès des

1 L'application de la définition standard, c'est-à-dire la définition du BIT du chômage aux économies en développement conduit très souvent à des résultats qui donnent des suspensions. Ainsi, la définition au sens large du chômage est la définition standard en renonçant au critère de recherche de travail. Donc, le taux de chômage au sens large est le taux calculé à partir de cette définition.

2 Un chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus :

- sans emploi durant une semaine donnée ;
- disponible pour travailler dans les deux semaines ;
- qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Les démarches actives incluent étudier des annonces d'offres d'emploi, demander à ses amis, sa famille ou son entourage, contacter les structures de placement, etc.

Services publics de placement (SPP), notamment l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) et des Structures privées de placement (SPrP). De plus, d'autres modes de recherche d'emplois sont utilisés par les diplômés comme le réseautage et canal interne de l'entreprise. Ainsi, il est évident que les modes de recherche d'emploi ont une influence sur l'insertion professionnelle. De là, découlent les questions de recherche suivantes :

- quel est le mode de recherche d'emploi privilégié par les diplômés en fonction de leurs caractéristiques individuelles ?
- les caractéristiques individuelles (le niveau d'étude, le type de formation et le niveau de revenu) ont-elles une influence sur le choix du canal de recrutement (mode de recherche) et le secteur d'activités ?

L'objectif de cet article est d'analyser les modes de recherche d'emploi utilisés par les diplômés ainsi que l'influence des caractéristiques individuelles sur le choix du canal de recrutement et du secteur d'activités. Il en découle les hypothèses suivantes :

- le réseautage est le mode de recherche d'emploi privilégié par les diplômés, il se développe très rapidement grâce aux Technologies de l'information et de la communication au détriment des modes de recherche d'emploi qui utilisent les procédures marchandes et les concours de la fonction publique ;
- les caractéristiques individuelles des diplômés telles que le niveau d'étude, le type de formation et le niveau de revenu influencent le choix du mode de recherche d'emploi et le secteur d'activités.

De ce point de vue, l'article expose brièvement la littérature sur la théorie de recherche d'emplois et quelques études empiriques. A cet effet, l'article traite la question de recherche en deux étapes : une analyse des données de l'enquête a permis montrer la place de chaque canal de recrutement dans l'intermédiation sur le marché du travail. L'influence des caractéristiques individuelles sur le mode de recherche d'emploi et le secteur d'activité est aussi analysée. De plus, le test des hypothèses à partir de la régression logistique multinomial a abouti à la conclusion que l'influence des caractéristiques individuelles sur le choix du canal de recrutement et le secteur d'activité est une réalité et que le réseautage est un mode de recherche d'emploi très prisé par les demandeurs d'emplois diplômés.

2. Revue de la littérature

La théorie de la prospection considère la situation à laquelle fait face un salarié au chômage à la recherche d'un emploi (Lippman et Mc Call, 1976). Elle stipule que toute recherche d'emploi a un coût qui peut être composé de : le temps passé, les dépenses directes (démarches, lettres, téléphone, déplacements, ...). De plus, il y a un coût psychologique en termes d'incertitude liée à la position de demandeur d'emploi (Stigler, 1962). Le fait aussi de décliner des emplois existants et présents parce que l'on espère trouver mieux est un coût d'opportunité. Zylberberg, A. et Cahuc, P. (2003) estiment « qu'un chômeur réalise plusieurs activités de recherche qui sont entre autres consulter de petites annonces, envoyer du courrier, se renseigne auprès d'organismes spécialisés, établir des contacts ses amis et activer ses réseaux, s'inscrire à des stages de formation, se déplacer pour rencontrer d'éventuels employeurs ». Par conséquent, le taux de sortie du chômage (taux de hasard) reste constant au cours du temps. Et lorsque les coûts de recherche baissent, le revenu du chômeur augmente en même temps que le salaire de réserve, mais le taux de sortie du chômage diminue. C'est la même chose lorsque le taux d'arrivée des offres augmente, le salaire de réserve augmente. Donc, le chômeur doit mener un ensemble d'activités car il ne dispose que d'une information imparfaite sur le marché du travail. Le fait qu'il ne possède pas de connaissances précises sur les emplois l'amène à croire qu'il y a des opportunités d'emplois qui cadrent avec son profil, mais il n'y a aucune information sur les types, les caractéristiques et la localisation de ces emplois. C'est pourquoi, il doit partir à leur recherche. En effet, dans sa « parabole des îles », Phelps (1970) met en évidence la dimension spatiale de la recherche d'emplois qui génère de coûts associés à la mobilité déployée au cours de la recherche d'emploi pour la production

d'information. Pour lui, « lorsqu'une récession économique touche l'archipel et si les travailleurs pensent que la récession est propre à leur île, il peut être rationnel de leur part de mettre en œuvre une stratégie de recherche pour localiser les meilleures opportunités d'emploi et ainsi accéder à l'océan de prospérité. Les individus peuvent donc prospecter au sein de leur île ou bien à l'extérieur s'ils pensent que les salaires proposés dans les autres îles sont plus élevés ». Donc, l'activité de recherche d'emplois ou de prospection est une mission dédiée au demandeur d'emplois, qui prospecte sur le marché du travail jusqu'à ce qu'il trouve un emploi qui lui correspond. Et pour Stigler (1962), ce processus montre que le marché du travail n'est pas différent des autres marchés de biens et services car la caractéristique principale de tous ces marchés est l'imperfection de l'information (Stigler, 1962).

D'autres chercheurs étudient la recherche d'emploi avec des données empiriques et aboutissent à des résultats probants. En effet, Clark (1988), met en avant la pertinence des caractéristiques individuelles comme le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle des demandeurs d'emplois dans la prospection via le réseau social. Pour lui, ces deux variables ont une influence dans le choix du canal du réseau social. Marry (1992) renchérit en focalisant son analyse sur le niveau de diplôme des individus. « Les individus les plus diplômés utilisent les modes marchands et les réseaux sociaux et précise par ailleurs que le capital humain est positivement lié avec la densité des connexions sociales ». Et Laurence Lizé (2000) poursuit en affirmant que « les individus qui sont moins diplômés se dirigent vers les intermédiaires de placement qui leur donnent accès gratuitement à des offres adaptées à leur niveau de qualification ». En outre, Stéphanie Andrieux (2016) intervient dans ce débat en étudiant l'intermédiation entre l'offre et la demande en France et conclut qu'il y a crise de légitimité de Pôle emploi. Cette crise est le résultat de l'existence d'un écosystème parallèle de l'intermédiation qui s'est développé en marge du Services publics de placement (SPE). Elle précise ensuite que cet écosystème parallèle est composé « d'acteurs spécialisés tels que les cabinets de recrutement, les sociétés d'intérim, les services numériques et les réseaux sociaux » (Stéphanie Andrieux, 2016). Quant à Pokou Edouard (2020), il étudie l'influence du mode de recherche d'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire et indique que plus de 50,67% des diplômés ont recours aux relations personnelles comme mode de prospection d'emploi. Par ailleurs, l'étude révèle un fiable recours par les diplômés dans la quête de l'emploi, des autres modes de recherche d'emploi tels les agences privées de placement et les Services publics de placement. Ce taux est seulement de 14,67%. De plus, l'étude précise que deux modes de recherche d'emploi ont joué un rôle majeur dans l'accès des diplômés à leur emploi dans les secteurs d'activités. Ce sont le recours aux relations personnelles (familles et amis) et par leurs initiatives personnelles (auto emploi).

Mareva Sabatier (2002) étudié à son tour les modes de recherche d'emploi et la durée de chômage des jeunes à travers des applications micro économétriques au Panel Téléphonique du CEREQ en France et tire des conclusions intéressantes. En effet, l'article souligne que posséder les attributs comme « célibataire », « résider chez ses parents » ou « avoir un père actif » augmente la probabilité d'utiliser plusieurs modes de recherche. Cela s'explique par le fait que ces individus sont pris en charge par la famille (ils ont moins de charges financières) et peuvent recourir à plusieurs modes de recherche. Donc, plus coûteuse car ils multiplient les canaux d'information. De plus, cet article indique que plus le niveau de diplôme s'élève, plus la probabilité d'utiliser un seul mode de recherche diminue et plus les chances de mobiliser plusieurs modes augmente. Ainsi, pour Mareva Sabatier (2002) « les individus diplômés subissent durant la période de chômage un coût d'opportunité important », car ils espèrent à des salaires plus élevés que les offreurs de travail moins diplômés. C'est pourquoi, il est impératif pour eux de sortir plus rapidement du chômage. D'où le fait qu'ils déploient une plus forte intensité de recherche.

Au regard de la littérature relative au rôle des caractéristiques individuelles sur le choix des modes de recherche développé par Clark (1988), Marry (1992), Laurence Lizé (2000), Stéphanie Andrieux (2016), Pokou Edouard (2020) et Mareva Sabatier (2002), nous pouvons justifier le choix des deux hypothèses de recherche.

3. Méthodes

Cet article analyse les modes de recherche d'emploi utilisés par les diplômés ainsi que l'influence du niveau d'étude et le type de formation sur le choix du canal de recrutement et du secteur d'activités. Ainsi, la nature des données empiriques disponibles a permis de formuler des hypothèses qui ont été testées à l'aide d'une régression Logit multinomiale (les variables dépendantes « canal de recrutement » et « secteur d'activité », ont quatre modalités chacune). Cela a permis d'identifier les facteurs explicatifs du choix du canal de recrutement et du secteur d'activité par les offreurs de travail et par suit, mesurer la probabilité pour un offreur de travail, de choisir tel ou tel canal de recrutement et secteur d'activité en fonction de certaines caractéristiques individuelles (sexe, niveau de diplôme, catégorie professionnelle du père et niveau de revenu).

3.1. Approche théorique

Le cadre théorique de cette recherche tire sa source du modèle de recherche d'emploi, en s'intéressant aux comportements des individus (travailleur et chômeur). C'est le modèle de recherche d'emploi séquentiel de Mortensen (1986). Ainsi, le diplômé réalise des activités de recherche qui consiste à collecter des informations visant à mieux appréhender les taux de salaire proposés par les employeurs dans un contexte d'incertitude. Pierre Grivot (2007), le principe de la théorie de recherche d'emploi est que l'activité de recherche entraîne une productivité du chercheur d'emploi. « La productivité marginale de la recherche décroît avec le temps et la productivité du chercheur croît avec le temps qu'il consacre à la recherche ».

Le diplômé reçoit périodiquement des offres d'emplois sur le marché du travail. Il peut décider d'arrêter la poursuite de recherche d'emploi en acceptant une offre ou de continuer la recherche. Alors, le diplômé chômeur qui est caractérisé par son coût d'opportunité du travail (coût de la recherche, ...), a deux options devant lui : Il décide d'accepter l'offre et recevoir ce salaire, il est prêt à renoncer à un certain nombre d'avantages (β). Ces avantages peuvent être le coût d'opportunité du loisir, l'aide provenant des membres de la famille et des amis, l'opportunité de recevoir une future meilleure offre, etc. A l'inverse, le diplômé chômeur refuse l'offre et continue la recherche.

Dans ce cas, il renonce à un salaire et supporte les coûts divers de prospection (ρ), qui peuvent être constitués des frais de transport, de téléphone, de reprographie, etc). L'activité de recherche d'emploi sera terminée lorsque le diplômé aura un emploi pour lequel le salaire proposé w sera supérieur au salaire de réserve \bar{w} soit : $w > \bar{w}$ et $\bar{w} = \beta - \rho + \frac{\mu}{r} H(w)$ (1). Avec μ la probabilité de recevoir une offre d'emploi ; r le degré d'impatience du diplômé. Ainsi, $H(w) = \int_{\bar{w}}^{+\infty} (w - \bar{w}) dF$ (2). La fonction $F(w)$ est une fonction de répartition des salaires. $H(w)$ est considérée comme une perspective de meilleur salaire que w . En considérant l'hypothèse d'anticipation rationnelle, on retient que le diplômé maximise donc son espérance d'utilité actualisée (au taux ρ). A cet effet, tout accroissement de β entraîne l'augmentation du salaire de réserve et la durée du chômage. Par contre, une augmentation de ρ (coût de la prospection) réduit ces deux quantités (salaire de réserve et durée du chômage).

3.2. Approche empirique de la recherche d'emploi

Chaque diplômé recherche de l'emploi à travers un mode de recherche donné. Ainsi, nous estimons un modèle multinomial avec pour variable dépendante Y_i à quatre modalités, correspondent à des choix de canal de recrutement et X_i , les variables explicatives (sexe, niveau du diplôme, catégorie professionnelle du Père, niveau de revenu). A cet effet, le modèle que nous utilisons dans cette étude est relatif à l'économie comportementale. Il consiste à analyser les préférences des individus par rapport au choix. Dans ce cas, la théorie économique étudie les facteurs probabilistes des choix réalisés par les individus (l'individu peut changer de choix lorsqu'il est face à des choix répétés entre les actions). Dans ce cas, le choix des individus est plus assimilé à une logique probabiliste que déterministe. Pour cela, il s'agit d'estimer les déterminants du choix du canal de recrutement et du secteur d'activités à l'aide d'un Logit multinomial. Ce modèle utilité est mesurée en termes de probabilité pour l'individu de réaliser le choix.

Le choix du canal j dépend du gain en termes d'utilité que l'individu tire par rapport aux autres canaux. Ainsi, l'individu pour pouvoir faire son choix devrait classer les fonctions d'utilités de tous les canaux de formation et choisir celle la plus élevée. L'utilité de la modalité j de l'individu n prend la forme : $U_j = X_j\theta_j + \varepsilon_j$. En d'autres termes, la modélisation d'un choix j pour un individu n dans m+1 modalités prendra la forme suivante :

$$\text{Prob}(Y_n=j) = P(U_j > U_0 ; U_j > U_1 ; \dots ; U_j > U_k ; U_j > U_m), \text{ équation (1)}$$

$$\text{Prob}(Y_n=j ; \text{pour } k \neq j, k=0,1,2, \dots, m) = \text{Prob}(X_{nj}\theta_j + \varepsilon_j > X_{nk}\theta_k + \varepsilon_k), \text{ équation (2)}$$

$$\text{Prob}(Y_n=j ; \text{pour } k \neq j, k=0,1,2, \dots, m) = \text{Prob}(\varepsilon_j - \varepsilon_k > X_{nk}\theta_k - X_{nj}\theta_j)$$

$$\text{Prob}(Y_n=j ; \text{pour } k \neq j, k=0,1,2, \dots, m) = \text{Prob}(\varepsilon_j^* > X_k^*)$$

Où $\varepsilon_j^* = \varepsilon_j - \varepsilon_k$ et $X_k^* = X_j - X_k$

Dans le modèle Logit multinomial, le paramètre θ_j et les variables X_{nj} respectent des hypothèses données. En effet, le paramètre θ_j varie avec les modalités et les variables explicatives X_{nj} varient avec les individus. On utilise la loi logistique mais cette fois-ci, le vecteur des paramètres dépend du choix j

$$\in [0 ; m] : P(Y_i=j) = \frac{\exp(X_i\theta^{[j]})}{1 + \sum_{j=1}^m \exp(X_i\theta^{[j]})}$$

L'identifiabilité est donnée par la convention $\theta^{[0]} = 0 \in \mathbb{R}^K$ et la somme des probabilités est égale à 1. Comme précédemment, il n'y a pas de constante (elle est comprise dans les seuils c_j), c'est pourquoi les vecteurs de paramètres $\theta^{[j]}$ sont dans \mathbb{R}^K . Le rapport entre les probabilités de choix est donc donné par : $\frac{P(Y_i=j)}{P(Y_i=l)} = \frac{\exp(X_i\theta^{[j]})}{\exp(X_i\theta^{[l]})} = \exp(X_i(\theta^{[j]} - \theta^{[l]}))$. On peut alors lire l'effet d'une variable explicative, par exemple la première, sur le choix de j plutôt que l : il est donné par le signe de $\theta_1^{[j]} - \theta_1^{[l]}$.

La variable dépendante est qualitative ayant quatre modalités. Elle doit être subdivisée en m variables binaires colinéaires codés comme suit : la j ième variable vaut 1 si l'individu a la modalité j, 0 sinon.

3.3. Données et variables du modèle

Le choix des entreprises et de l'échantillon a été fait à partir de la base de données du recensement industriel et commercial (RIC VII 2016) réalisé par l'INSD. Cette base de données a permis de dénombrer 99261 entreprises dans 47 villes du Burkina Faso. Ces unités économiques, dans leur majorité, sont concentrées dans les villes de Ouagadougou et de Bobo avec respectivement 55,4% et 17,3% des entreprises dénombrées, soit au total 72,7%. Ainsi, nous avons utilisé le critère du chiffre d'affaires pour tirer un échantillon de 118 entreprises dans un premier temps. Ensuite, dans un second temps, le critère du nombre d'employés a été utilisé pour tirer un échantillon de 1000 travailleurs (diplômés) qui ont tous obtenu leur premier emploi entre 2010 à 2021. Le tirage est aléatoire à probabilité inégale. Donc, l'échantillon tiré est proportionnel au nombre d'employés de l'entreprise. Les employés des entreprises de grandes tailles ont plus de chance d'être tirés.

Tableau 1: Echantillon de l'étude

Secteur d'activité	Echantillon	Pourcentage
Fonction publique	102	10,2%
Banque et assurance	352	35,2%
Entreprise extractive	202	20,2%
Entreprise commerciale	344	34,4%
Total	1000	100%

Source : calcul à partir des données de l'enquête par l'auteur

A cet effet, un guide d'entretien a servi de fil directeur à toutes les interviews menées. Les données ont été collectées à travers des smartphones. L'instrument utilisé est KoBo Collect, composé d'un paquet d'outils permettant de collecter des données à l'aide d'appareils mobiles de type smartphone et/ou tablette (tournant sous Android) et de transmettre ces mêmes données sur un serveur en ligne. Une fois les

données collectées sur le terrain avec KoBo Collect, elles sont exportées sur le logiciel Excel pour des fins d'analyse. Par ailleurs, le traitement a été effectué grâce aux logiciels : (i) Excel pour l'analyse descriptive des données ; (ii) SPSS pour la purification, le dépouillement et le traitement des données et (iii) STATA 14 pour l'estimation du modèle économétrique.

Le test de régression logistique multinomiale a été utilisé dans le cadre de cette étude pour expliquer une variable qualitative nominale à k modalités (dépendantes) par plusieurs variables quantitatives et/ou qualitatives (sexe, âge, niveau de diplôme, catégorie professionnelle du Père et niveau de revenu). A cet effet, les deux variables dépendantes sont Y_1 (canal de recrutement) et Y_2 (secteur d'activité).

4. Résultats

Les résultats sont présentés en deux étapes : une analyse descriptive et une analyse économétrique.

4.1. Analyse descriptive

Les statistiques inscrites dans le tableau 2, montrent une forte proportion (47,60%) de l'insertion professionnelle des diplômés par le canal des structures privées de placement (Canal SPRP) par rapport aux autres canaux de recrutement. Ce mode de recherche d'emploi est suivi de celui du canal du réseautage (Canal RESEAU) qui enregistre 31,10% de part de marché. Cependant, le canal des services publics de placement (Canal SPP) contribue à l'insertion professionnelle à 11,80% et le canal interne de l'entreprise (Canal INTERNE) participe à l'insertion professionnelle à 9,50%. Quant au niveau de diplôme, les statistiques indiquent que les diplômés de Master 1 sont les nombreux dans la recherche d'emploi salarié et formel. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le diplôme de Master 1 (appelé Maîtrise avant le système LMD) est le diplôme le plus demandé par les demandeurs de travail (entreprises, fonction publique, collectivités territoriale), dans les recrutements de cadre supérieur. Viennent ensuite les diplômes de licence et de DUT/BTS qui sont beaucoup prisés dans les recrutements au sein des ONG, des Banques et Assurances et dans les entreprises commerciales. Leurs proportions respectives sont de 28,00% et 15,40% dans l'insertion professionnelle des diplômés. Cependant, les individus titulaires de diplôme de Master 2, d'ingénieur et de doctorat ont moins de chance d'être insérés professionnellement via les différents modes de recherche d'emploi. Cela pourrait s'expliquer par le fait que seules les institutions comme les universités publiques, les hôpitaux et les instituts de recherche recrutent les individus de ces niveaux de diplôme élevés.

Tableau 2 : Insertion professionnelle des diplômés via les canaux de recrutement selon le niveau de diplôme

Niveau de diplôme	Canal SPP	Canal SPRP	Canal RESEAU	Canal INTERNE	Total
BAC+2	2,20%	6,90%	4,60%	1,70%	15,40%
BAC+3	5,40%	13,10%	6,60%	2,90%	28,00%
BAC+4	4,10%	27,40%	18,70%	4,70%	54,90%
BAC+5 plus	0,10%	0,20%	1,20%	0,20%	1,70%
Total	11,80%	47,60%	31,10%	9,50%	100,00%

Source : calcul à partir des données de l'enquête par l'auteur

Les statistiques inscrites dans le tableau 3, montrent une très forte proportion (81,40%) de l'influence des formations professionnalisantes sur l'insertion professionnelle des diplômés qui passent majoritairement par le canal des structures privées de placement (Canal SPRP) et du canal du réseautage (Canal RESEAU) par rapport aux autres canaux de recrutement (Canal SPP et Canal INTERNE). Cela donne l'impression que les diplômés qui ont étudié dans les filières de formations professionnalisantes s'insèrent plus facilement que ceux ayant étudié dans les filières de formations générales.

Tableau 3 : Insertion professionnelle des diplômés via les canaux de recrutement selon le type de formation

Type de formation	Canal SPP	Canal SPRP	Canal RESEAU	Canal INTERNE	Total
Professionalisante	10,90%	38,40%	26,70%	5,40%	81,40%
Générale	0,90%	9,20%	4,40%	4,10%	18,60%
Total	11,80%	47,60%	31,10%	9,50%	100,00%

Source : calcul à partir des données de l'enquête par l'auteur

Le graphique 1 montre que le niveau de revenu est un facteur qui explique le choix des modes de recrutement par les diplômés. Le graphique indique que les diplômés qui ont des niveaux de revenu 100 à 200, 200 à 300 et 300 à 400, utilisent plus le mode de recrutement Canal SPRP. Par ailleurs, ceux qui ont le niveau de revenu 200 à 300 utilisent plus le mode de recrutement Canal RESEAU.

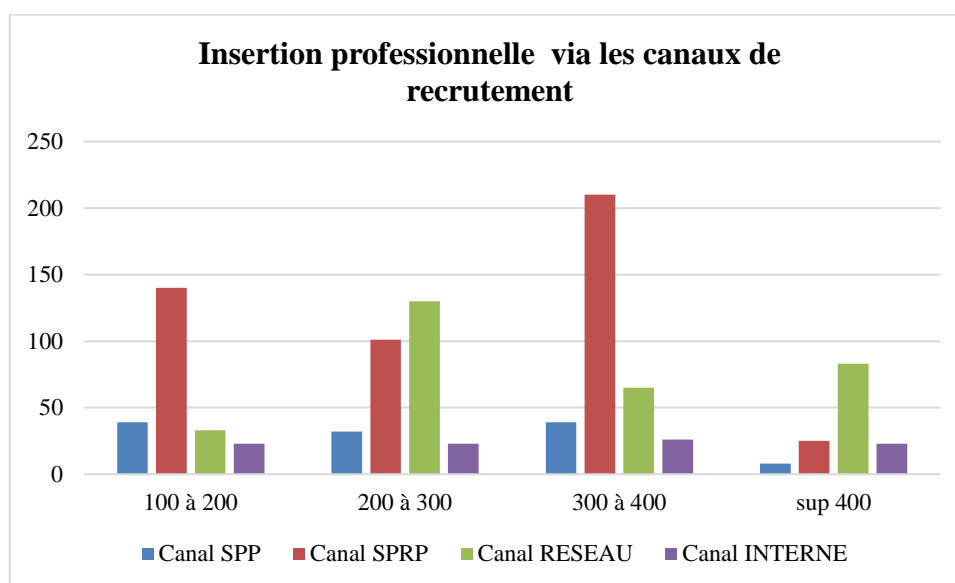


Figure 1: Insertion professionnelle des diplômés via les canaux de recrutement

L'analyse selon le secteur d'activité atteste qu'il y a une forte proportion (35,20%) des diplômés insérés professionnellement dans le secteur Banque-assurance par rapport aux autres secteurs d'activités. Ce secteur est suivi de près par celui des entreprises commerciales qui enregistre 34,40%. Cependant, les secteurs des entreprises extractives et de la fonction publique enregistrent respectivement 20,20% et 10,20% de proportion contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des diplômés. De plus, les statistiques indiquent que les diplômés de BAC+4 s'insèrent professionnellement en nombre dans les secteurs d'activités via les modes de recherche d'emploi salarié et formel. En effet, 54,90% des diplômés de BAC+4, 28,00% des diplômés de BAC+3, 15,40% des diplômés de BAC+2 sont insérés dans les secteurs d'activités via les modes de recherche d'emploi formels marchands. Par ailleurs, les individus diplômés de BAC+5+ ont une chance infime de s'insérer professionnellement dans les secteurs d'activités Banque-assurance et fonction publique (les postes d'enseignants d'université et de médecins). Quant aux entreprises extractives et commerciales, elles ne recrutent pas d'individus titulaires de ces niveaux de diplôme.

Tableau 4 : Insertion professionnelle des diplômés via les secteurs d'activités selon le niveau de diplôme

Niveau de diplôme	Fonction publique	Banque et assurance	Entreprise extractive	Entreprise commerciale	Total
BAC+2	1,50%	10,40%	1,00%	2,50%	15,40%
BAC+3	3,90%	13,60%	1,70%	8,80%	28,00%
BAC+4	4,10%	10,20%	17,50%	23,10%	54,90%
BAC+5 plus	0,70%	1,00%	0,00%	0,00%	1,70%
Total	10,20%	35,20%	20,20%	34,40%	100,00%

Source : calcul à partir des données de l'enquête par l'auteur

Les statistiques inscrites dans le tableau 5, montrent une très forte proportion (81,40%) de la part des formations professionnalisantes sur l'insertion professionnelle des diplômés qui obtiennent de l'emploi via les canaux de recrutement et travaillent majoritairement dans le secteur Banque-assurance et entreprises commerciales.

Tableau 5 : Insertion professionnelle des diplômés dans les secteurs d'activités selon le type de formation

Type de formation	Fonction publique	Banque et assurance	Entreprise extractive	Entreprise commerciale	Total
Professionnalisante	9,80%	28,70%	17,50%	25,40%	81,40%
Générale	0,40%	6,50%	2,70%	9,00%	18,60%
Total	10,20%	35,20%	20,20%	34,40%	100,00%

Source : calcul à partir des données de l'enquête par l'auteur

Le graphique 2 est une illustration de l'insertion professionnelle des diplômés dans les différents secteurs d'activités. Il montre que le niveau de revenu est un facteur déterminant du choix de secteurs d'activités par les diplômés. Le graphique indique que les diplômés qui ont des niveaux de revenu 100 à 200, 200 à 300 et 300 à 400, s'insèrent plus dans les secteurs d'activités comme Banque-assurance, entreprises commerciales et entreprises extractives. Par ailleurs, les diplômés qui ont le niveau de revenu situé entre 100 à 200 s'insèrent massivement dans le secteur de la fonction publique.

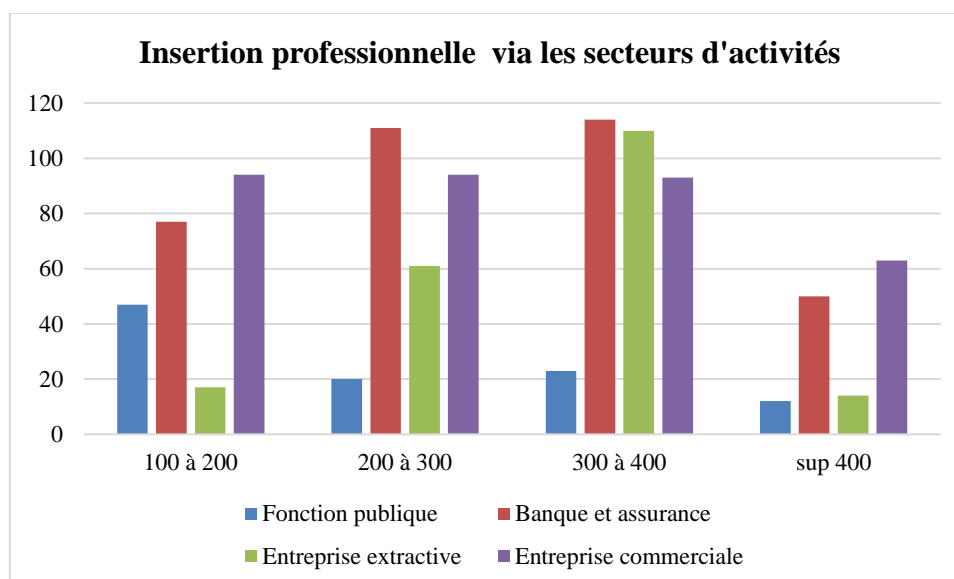


Figure 2: Insertion professionnelle des diplômés dans les secteurs d'activités

4.2. Influence des modes de recherche sur l'insertion professionnelle des diplômés

Tableau 6: Insertion professionnelle via les canaux de recrutement selon le niveau de diplôme, le type de formation et le niveau de revenu

Multinomial logistic regression Log likelihood = -897.33514			Number of obs = 1000 LR chi2(36) = 590.09 Prob > chi2= 0.000 Pseudo R2 = 0.2474			
Canal recrutement	Coef	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Canal des services publics de placement (CANSPP)						
Sexe						
2.Femme	-0.1427113	0.2681691	-0.53	0.595	-0.668313	0.3828904
Age						
2.[30à 40]	-0.4211397	0.3352111	-1.26	0.209	-1.078141	0.2358621
Niveau du diplôme						
2.BAC+3	0.6756642	0.3167678	2.13	0.033	0.0548108	1.296518
3.BAC+4	-0.8048724	0.3206404	-2.51	0.012	-1.433316	-0.1764288
4.BAC+5+	0.3657095	1.260359	0.29	0.772	-2.104549	2.835968
Type formation						
2.Générale	-1.616433	0.4185212	-3.86	0.000	-2.43672	0-.7961468
Catégorie professionnelle du Père						
2.Cadre moyen	0.6959651	0.461057	1.51	0.131	-0.20769	1.59962
3.Secteur privé	0.9916156	0.4740338	2.09	0.036	0.0625264	1.920705
4.Agriculteur	0.1385072	0.3980679	0.35	0.728	-0.6416916	0.9187061
Niveau revenu						
2.[200 à 300]	0.4297152	0.3169744	1.36	0.175	-0.1915432	1.050974
3.[300 à 400].	-0.0497193	0.2780849	-0.18	0.858	-0.5947557	0.4953171
4.Sup 400	0.4451656	0.4992869	0.89	0.373	-0.5334187	1.42375
_Cons	-1.349468	0.4502983	-3.00	0.003	-2.232037	-0.4668997
Canal des structures privées de placement (CANSPRP) (base outcome)						
Canal du réseautage (CANRESEAU)						
Sexe						
2.Femme	-0.1974776	0.2552265	-0.77	0.439	-0.6977123	0.3027571
Age						
2.[30à 40]	1.371476	0.2136362	6.42	0.000	0.9527568	1.790195
Niveau du diplôme						
2.BAC+3	0.51949	0.2900146	1.79	0.073	-0.0489282	1.087908
3.BAC+4	0.2170302	0.2640041	0.82	0.411	-0.3004083	0.7344688
4.BAC+5+	2.777971	0.8574321	3.24	0.001	1.097435	4.458508
Type formation						
2.Générale	-0.1132165	0.2806314	-0.40	0.687	-0.6632438	0.4368109
Catégorie professionnelle du Père						
2.Cadre moyen	0.4635223	0.3109856	1.49	0.136	-0.1459982	1.073043
3.Secteur privé	-0.5688255	0.3331599	-1.71	0.088	-1.221807	0.084156

4.Agriculteur	-1.527415	0.2694539	-5.67	0.000	-2.055535	-0.9992955
Niveau revenu						
2.[200 à 300]	1.064594	0.2895199	3.68	0.000	0.4971452	1.632042
3.[300 à 400].	0.0348055	0.2765121	0.13	0.900	-0.5071482	0.5767592
4.Sup 400	1.515402	0.3569255	4.25	0.000	0.8158407	2.214963
_Cons	-0.8706618	0.3541975	-2.46	0.014	-1.564876	-0.1764475
Canal interne de l'entreprise (CANINT)						
Sexe						
2.Femme	1.024717	0.3893198	2.63	0.008	0.2616644	1.78777
Age						
2.[30à 40]	4.209236	0.4559871	9.23	0.000	3.315518	5.102954
Niveau du diplôme						
2.BAC+3	1.334262	0.4549821	2.93	0.003	0.4425138	2.226011
3.BAC+4	0.7874284	0.4391897	1.79	0.073	-0.0733676	1.648224
4.BAC+5+	2.871385	1.16501	2.46	0.014	0.5880065	5.154763
Type formation						
2.Générale	1.542683	0.3665175	4.21	0.000	0.8243221	2.261044
Catégorie professionnelle du Père						
2.Cadre moyen	2.97646	0.6748669	4.41	0.000	1.653746	4.299175
3.Secteur privé	1.488063	0.6582857	2.26	0.024	0.1978468	2.778279
4.Agriculteur	0.2622569	0.6513786	0.40	0.687	-1.014422	1.538936
Niveau revenu						
2.[200 à 300]	-1.651643	0.5186098	-3.18	0.001	-2.6681	-0.6351869
3.[300 à 400].	-1.948418	0.4951934	-3.93	0.000	-2.918979	-0.9778564
4.Sup 400	-0.8365393	0.5989619	-1.40	0.163	-2.010483	0.3374045
_Cons	-5.165016	0.8282061	-6.24	0.000	-6.78827	0-3.541762

Standard errors in parentheses

***** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1**

4.3. Discussion : Influence des variables (niveau de diplôme, type de formation et niveau de revenu) sur le choix des modes de recherche (canal de recrutement)

De manière générale, on observe une significativité globale du modèle avec une p-value=0,0000 et une bonne spécificité au regard des résultats du modèle. Les résultats du modèle montrent que les variables (sexe, âge, niveau de diplôme, catégorie professionnelle du Père et niveau de revenu) sont des facteurs déterminants du choix des modes de recherche d'emploi, qui constituent des instruments d'intermédiation entre l'offre et la demande du travail au Burkina Faso.

1°) insertion professionnelle via les SPP par rapport aux SPrP

Le fait d'avoir un diplôme de Licence (BAC+3) augmente de 6,15% la probabilité de choisir le canal des services publics de placement (SPP) comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des structures privées de placement (SPrP) par rapport à quelqu'un qui a un diplôme de niveau BAC+2. Par contre, posséder un diplôme de Master 1 (BAC+4) diminue de 8,11% cette probabilité de choisir le canal des SPP comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP. En outre, les individus qui ont obtenu un diplôme dans les filières professionnalisantes ont largement la chance d'obtenir un emploi par le canal des SPP comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à quelqu'un qui a un diplôme dans les formations de type générale. Ainsi, étudier dans une formation

générale diminue la chance de 11,19% la probabilité d'obtenir un travail via les SPP. La catégorie socio-professionnelle du Père a aussi une influence sur le choix du mode de recherche d'emploi des individus diplômés. Ainsi, avoir un Père qui travaille dans le secteur privé augmente la probabilité de 11,44% de choisir le canal des SPP comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à un individu dont le Père haut fonctionnaire.

2°) insertion professionnelle via le canal du réseautage par rapport aux SPrP

Cette étude révèle que le choix du canal du réseautage est l'apanage des diplômés possédant l'âge compris entre 30 et 40 ans. Donc, des personnes qui possèdent de l'expériences professionnelle et sont membres de réseaux sociaux et professionnels comme LinkedIn, viaduc, etc. En effet, plus l'âge augmente, plus les diplômés ont tendance à choisir le canal du réseautage comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport aux diplômés ayant l'âge compris entre 20 et 30 ans. Cette probabilité augmente de 11,73% pour les individus ayant l'âge compris entre 30 et 40 ans. De plus, le fait d'avoir un diplôme de niveau BAC+3 et BAC+5 plus, augmente respectivement les probabilités de 1,48% et 37,90% de choisir le canal du réseautage comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à quelqu'un qui a un diplôme de BAC+2. En outre, avoir un Père qui travaille dans le secteur privé et agricole diminue respectivement les probabilités de 19,18% et 28,47% de choisir le canal du réseautage comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à quelqu'un dont le Père est haut fonctionnaire. Quant au niveau de revenu, il a aussi une influence dans le choix du mode de recherche d'emploi. Les individus diplômés possèdent des informations sur les grilles salariales des entreprises et prennent leurs décisions rationnelles en fonction du niveau de rémunération. Ainsi, l'étude montre que les niveaux de revenu (200 à 300 et supérieur à 400 milles francs CFA) influencent positivement le choix des individus diplômés. Les diplômés qui travaillent et dont le revenu est situé dans ces deux tranches ont plus la chance de choisir le canal du réseautage comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport aux diplômés dont le niveau de revenu est situé entre 100 et 200 milles francs CFA. Les probabilités de choisir le canal du réseautage augmentent respectivement de 0,11% et 0,02% pour les individus dont les revenus sont situés dans ces deux tranches.

3°) insertion professionnelle via le canal interne de l'entreprise par rapport aux SPrP

Le fait d'être une femme augmente de 7,82% la probabilité de choisir le canal interne de l'entreprise comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport aux hommes. De plus, moins l'individu est âgé (20 à 30 ans), plus il a tendance à choisir le canal interne de l'entreprise comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à un individu dont l'âge est compris entre 30 et 40 ans. Cette probabilité augmente de 28,55% confirmant ainsi que le canal interne de l'entreprise est un tremplin pour les jeunes diplômés. De plus, avoir un diplôme de Licence (BAC+3), Master 1 (BAC+4), Ingénieur et Doctorat (BAC+5+) augmente respectivement les probabilités de 5,13% ; 3,62% et 5,05% de choisir le canal interne de l'entreprise comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à quelqu'un qui a un diplôme de BAC+2. En outre, étudier dans les filières générales (économie, gestion des ressources humaines, etc) augmente la probabilité de 13,37% de choisir le canal interne de l'entreprise comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à quelqu'un qui a étudié dans les filières professionnalisantes. Ensuite, le fait d'avoir un Père (qui travaille dans le secteur privé et fonctionnaire cadre moyen) augmente respectivement les probabilités de 16,27% et 8,13% de choisir le canal interne de l'entreprise comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport à un individu dont le Père est haut fonctionnaire. Enfin, l'étude confirme que le canal interne de l'entreprise est le mode de recherche des plus jeunes diplômés (les débutants avec des rémunérations relativement basses). En effet, les niveaux de revenu (200 à 300 et 300 à 400 milles francs CFA) influencent négativement le choix des individus diplômés. Les diplômés qui travaillent et dont le revenu est situé les tranches (200 à 300 et 300 à 400 milles francs CFA) ont moins de chance de choisir le canal interne de l'entreprise comme mode de recherche d'emploi plutôt que le canal des SPrP par rapport aux diplômés dont le niveau de revenu est situé entre 100 et 200 milles francs CFA. Les probabilités de choisir le canal interne de l'entreprise

diminuent respectivement de 16,46% et 14,79% pour les individus dont les revenus sont situés dans ces deux tranches.

En définitive, on retient dans cette étude que plus le niveau de diplôme augmente, plus les individus ont tendance à utiliser tous les canaux de recrutement (CANSPP, CANSPPrP, CANRESEAU et CANINT). Ce résultat est confirmé par l'étude de Mareva Sabatier (2002) sur les modes de recherche d'emploi et la durée de chômage des jeunes à travers des applications micro économétriques au Panel Téléphonique du CEREQ en France, qui atteste que « plus ce niveau s'élève, plus la probabilité d'utiliser un seul mode diminue et plus celle de mobiliser plusieurs modes augmente ». Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'être diplômé entraîne un coût d'opportunité plus élevé pendant la période du chômage. Donc, le diplômé a intérêt à obtenir plus rapidement un emploi pour sortir du chômage. D'où l'initiative de recherche d'emploi via plusieurs canaux.

Tableau 6 : Insertion professionnelle dans les secteurs d'activités selon le niveau de diplôme, le type de formation et le niveau de revenu

Multinomial logistic regression Log likelihood = -890.12832			Number of obs = 1000 LR chi2(36) = 800.86 Prob > chi2= 0.000 Pseudo R2 = 0.3103			
Secteur d'activité	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.Interval]	
Fonction publique						
Sexe						
2.Femme	-0.8660077	0.3427998	-2.53	0.012	-1.537883	-0.1941324
Age						
2.[30à 40]	-4.007714	0.8245167	-4.86	0.000	-5.623737	-2.391691
Niveau du diplôme						
2.BAC+3	0.8008182	0.3767543	2.13	0.034	0.0623934	1.539243
3.BAC+4	1.136548	0.384615	2.96	0.003	0.382716	1.890379
4.BAC+5+	2.761436	0.9263325	2.98	0.003	0.945858	4.577015
Type formation						
2.Générale	2.15895	0.5771802	3.74	0.000	-3.290202	-1.027697
Catégorie professionnelle du Père						
2.Cadre moyen	0.1967692	0.4445439	0.44	0.658	-0.674521	1.068059
3.Secteur privé	1.787218	0.4677512	3.82	0.000	0.8704423	2.703993
4.Agriculteur	1.666268	0.3956046	4.21	0.000	0.8908977	2.441639
Niveau revenu						
2.[200 à 300]	-1.025702	0.3585498	-2.86	0.004	-1.728446	-0.3229569
3.[300 à 400].	-0.578899	0.3409135	-1.70	0.089	-1.247077	0.0892792
4.Sup 400	-0.283951	0.4722556	-0.60	0.548	-1.209555	0.641653
_Cons	-1.802379	0.4584281	-3.93	0.000	-2.700881	-0.903876
Banques et assurances (base outcome)						
Entreprises extractives						
Sexe						
2.Femme	-0.050727	0.334224	-0.15	0.879	-0.705794	0.60434
Age						
2.[30à 40]	0.7627817	0.2944696	2.59	0.010	0.185632	1.339932

Niveau du diplôme						
2.BAC+3	-0.018782	0.4825681	-0.04	0.969	-0.964598	0.9270341
3.BAC+4	3.35845	0.4304156	7.80	0.000	2.514851	4.202049
4.BAC+5+	-15.06903	1232.453	-0.01	0.990	-2430.633	2400.495
Type formation						
2.Générale	0.1305125	0.3538994	0.37	0.712	-0.5631177	0.8241426
Catégorie professionnelle du Père						
2.Cadre moyen	2.574282	0.6968243	3.69	0.000	1.208531	3.940032
3.Secteur privé	2.204076	0.7037248	3.13	0.002	0.8248003	3.583351
4.Agriculteur	4.69477	0.6683857	7.02	0.000	3.384758	6.004782
Niveau du diplôme						
2.[200 à 300]	-0.0433228	0.4479334	-0.10	0.923	-0.921256	0.8346104
3.[300 à 400].	1.564006	0.3954722	3.95	0.000	0.788895	2.339118
4.Sup 400	0.4126185	0.5500475	0.75	0.453	-0.6654548	1.490692
_Cons	-7.045244	0.8531348	-8.26	0.000	-8.717357	-5.37313
Entreprise commerciales						
Sexe						
2.Femme	0.101298	0.2759466	0.37	0.714	-0.4395473	0.6421433
Age						
2.[30à 40]	0.872538	0.2522542	3.46	0.001	0.3781288	1.366947
Niveau du diplôme						
2.BAC+3	0.9678635	0.3208612	3.02	0.003	0.338987	1.59674
3.BAC+4	2.586987	0.3161525	8.18	0.000	1.96734	3.206635
4.BAC+5+	-14.83819	940.8854	-0.02	0.987	-1858.94	1829.263
Type formation						
2.Générale	0.9241954	0.2713046	3.41	0.001	0.3924482	1.455943
Catégorie professionnelle du Père						
2.Cadre moyen	2.466947	0.489662	5.04	0.000	1.507227	3.426667
3.Secteur privé	1.766822	0.4928492	3.58	0.000	0.8008554	2.732789
4.Agriculteur	4.717635	0.4876892	9.67	0.000	3.761782	5.673489
Niveau du diplôme						
2.[200 à 300]	-1.094095	0.3262486	-3.35	0.001	-1.73353	-0.454659
3.[300 à 400].	-0.841393	0.295697	-2.85	0.004	-1.420948	-0.2618375
4.Sup 400	0.5806854	0.3864959	1.50	0.133	-0.1768326	1.338203
_Cons	-5.016667	0.5780155	-8.68	0.000	-6.149556	-3.883777

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4.4. Discussion : Influence des variables (niveau de diplôme, type de formation et niveau de revenu) sur le choix des secteurs d'activités

De manière générale, on observe une significativité globale du modèle avec une p-value=0,0000 et une bonne spécificité au regard des résultats du modèle. Les résultats du modèle montrent que les variables (sexe, âge, niveau de diplôme, catégorie professionnelle du Père et niveau de revenu) sont des facteurs déterminants du choix des secteurs d'activités au Burkina Faso.

1°) Secteur de la fonction publique

Le fait d'être une femme diminue la probabilité de 5,82% de choisir la fonction publique comme secteur d'activité plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport aux hommes. De plus, moins l'individu est âgé (20 à 30 ans), plus on a tendance à choisir la fonction publique comme secteur d'activité plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport aux individus plus âgés (30 et 40 ans). Ainsi, le fait d'être dans la tranche d'âge (30 à 40 ans) diminue la probabilité de 16,15% de travailler dans la fonction publique. Cela pourrait s'expliquer par le plafonnement de l'âge d'accès à la fonction publique qui est de 40 ans. Par ailleurs, l'étude révèle que le niveau de diplôme est un facteur déterminant du choix du secteur d'activité. En effet, le fait d'avoir un diplôme de niveau BAC+3, BAC+4 et BAC+5+, augmente respectivement les probabilités de 4,76% ; 40,02% et 2,18% de choisir la Fonction publique comme secteur d'activité plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à un individu qui a un diplôme de niveau BAC+2. Ensuite, un individu qui a obtenu un diplôme dans une filière générale a plus la chance de trouver un emploi dans la Fonction publique plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à un individu qui a un diplôme dans les formations de type professionnalisante. Les chances d'obtenir un emploi dans la Fonction publique augmentent de 11,44%. De plus, le fait d'avoir un Père qui travaille dans le secteur privé augmente la probabilité de 11,43% de travailler dans la Fonction publique comme secteur d'activité plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à quelqu'un qui a un Père haut fonctionnaire. Ainsi, l'étude montre que les niveaux de revenu (200 à 300 et 300 à 400 milles francs CFA) influencent négativement le choix des individus diplômés. Les diplômés qui travaillent et dont le revenu est situé dans les tranches (200 à 300 et 300 à 400 milles francs CFA) ont moins la chance de choisir la Fonction publique comme secteur d'activité plutôt que le Banque et assurance par rapport aux diplômés dont le niveau de revenu est situé entre 100 et 200 milles francs CFA. Le fait de prétendre à un revenu situé dans ces tranches, diminue les probabilités respectives de travailler dans la Fonction publique de 4,84% et 4,64% par rapport à un diplômé qui espère toucher un revenu situé entre 100 et 200 milles.

2°) Secteur des entreprises extractives

Cette étude confirme que le secteur des entreprises extractives est en pleine croissance et la majorité des diplômés recrutés comme cadres supérieurs sont des jeunes diplômés ayant l'âge compris entre 30 et 40 ans. Ainsi, avoir un âge compris entre 30 et 40 augmente de 3,91% la probabilité de travailler dans le secteur des entreprises extractives plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à un diplômé ayant l'âge compris entre 20 et 30 ans. De plus, le fait d'avoir un diplôme de niveau BAC+4 augmente de 40,02% la probabilité de travailler dans le secteur des entreprises extractives plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à quelqu'un qui possède un diplôme de niveau BAC+2. En outre, le fait d'avoir un Père (cadre moyen, cadre du secteur privé et agriculteur) augmente respectivement les probabilités de 2,33% ; 11,43% et 5,20% de travailler dans le secteur des entreprises extractives plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à quelqu'un qui a un Père haut fonctionnaire. Le niveau de revenu est un facteur influent du choix du mode de recherche. Ainsi, l'étude montre que le niveau de revenu (200 à 300 milles francs CFA) influence positivement le choix des individus diplômés. Les diplômés qui travaillent et dont le revenu est compris entre 200 et 300 milles francs CFA ont plus la chance de choisir le secteur des entreprises extractives plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport aux diplômés dont le niveau de revenu est situé entre 100 et 200 milles francs CFA. Le fait de prétendre à un revenu situé entre 200 et 300 milles francs CFA, augmente la probabilité de travailler dans le secteur des entreprises extractives de 27,33% par rapport à un diplômé qui espère toucher un revenu situé entre 100 et 200 milles.

3°) Secteur des entreprises commerciales

Le secteur tertiaire connaît un développement rapide et constitue un secteur clé de création d'emplois. Par ailleurs, plus l'individu est âgé (30 à 40 ans), plus il a tendance à choisir le secteur des entreprises commerciales plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport aux individus ayant l'âge compris entre 20 et 30 ans. Ainsi, avoir un âge compris entre 30 et 40 augmente de 8,72% la probabilité de travailler dans le secteur des entreprises commerciales plutôt que le secteur Banque et assurance par

rapport à un diplômé ayant l'âge compris entre 20 et 30 ans. Le fait d'avoir un diplôme de niveau BAC+3 et BAC+4 augmente respectivement de 5,13% et 3,62% les probabilités de travailler dans le secteur des entreprises commerciales plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à quelqu'un qui possède un diplôme de niveau BAC+2. En outre, un individu qui a obtenu un diplôme dans une filière de formation générale a plus de chance de travailler dans le secteur des entreprises commerciales plutôt que dans le secteur Banque et assurance par rapport à quelqu'un qui a fait des études dans une filière professionnalisante. Ainsi, avoir un diplôme dans une filière générale augmente la probabilité de 13,37% de travailler dans le secteur des entreprises commerciales plutôt que dans le secteur Banque et assurance. La catégorie socio-professionnelle du Père a aussi une influence sur le choix du secteur d'activité des individus diplômés. En effet, le fait d'avoir un Père (cadre moyen, cadre du secteur privé et agriculteur) augmente respectivement de 16,27% ; 8,13% et 4,03% les probabilités de travailler dans le secteur des entreprises commerciales plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport à quelqu'un dont le Père haut fonctionnaire. Enfin, l'étude a montré que les niveaux de revenu (200 à 300 et 300 à 400 milles francs CFA) influencent négativement le choix des individus diplômés. Les diplômés qui travaillent dont le revenu est situé dans les tranches (200 à 300 et 300 à 400 milles francs CFA) ont moins la chance de choisir le secteur des entreprises commerciales plutôt que le secteur Banque et assurance par rapport aux diplômés dont le niveau de revenu est situé entre 100 et 200 milles francs CFA. Le fait de prétendre à un revenu situé entre (200 à 300 ; 300 à 400 et supérieur à 400 milles francs CFA) diminue respectivement de 16,46%, 14,79% et 13,75% les probabilités de travailler dans le secteur des entreprises commerciales par rapport à un diplômé qui espère toucher un revenu situé entre 100 et 200 milles.

Au total, l'étude révèle que le niveau du diplôme est élément moteur du choix du secteur d'activité par les diplômés. Ainsi, plus le niveau de diplôme augmente, plus les individus ont tendance à multiplier la recherche d'emploi à travers les canaux de recrutement pour obtenir un emploi dans les secteurs d'activités (Fonction publique, Banque et assurance, entreprises extractives et entreprises commerciales).

5. Conclusion

L'objectif de cet article est d'analyser les modes de recherche d'emploi utilisés par les diplômés ainsi que l'influence des caractéristiques individuelles sur le choix du canal de recrutement et du secteur d'activités. Les données collectées auprès de 1000 travailleurs de 118 entreprises ont servi de base pour réaliser l'étude. Ainsi, les résultats de l'étude confirment bien le rôle joué par les canaux formels de recherche d'emploi dans l'insertion professionnelle des diplômés. Cependant, le canal du réseautage est un mode de recherche d'emploi privilégié par les diplômés au détriment des modes de recherche d'emploi utilisant les procédures marchandes et les concours. Ce mode de recherche d'emploi (réseautage) connaît un engouement chez les demandeurs d'emploi diplômés. Ainsi, 31,10% des diplômés ont recours au réseautage comme mode de prospection d'emploi, faisant ainsi ce mode de recherche, le deuxième après le canal des structures privées de placement (47,60% des diplômés ont recours à ce canal). Les diplômés passent par ces canaux de recrutement pour obtenir de l'emploi (travail rémunéré), de préférence dans le secteur des Banques et assurances (35,20%), le secteur des entreprises commerciales (34,40%), le secteur des entreprises extractives (20,20%) et enfin dans la fonction publique (10,20%). À l'aide d'un modèle Logit multinomiale, les résultats de l'étude indiquent que les caractéristiques individuelles des diplômés (le niveau d'étude, le type de formation et le niveau de revenu) influencent significativement le choix du mode de recherche d'emploi et le secteur d'activités. De plus, plus le niveau de diplôme augmente, plus les individus ont tendance à utiliser tous les canaux de recrutement (CANSPP, CANSPRP, CANRESEAU et CANINT). Par ailleurs, plus le niveau de diplôme augmente, plus les individus ont tendance à multiplier la recherche d'emploi à travers les canaux de recrutement pour obtenir un emploi dans les secteurs d'activités (Fonction publique, Banque et assurance, entreprises extractives et entreprises commerciales). Cela veut dire que lorsqu'on est diplômé au Burkina Faso, on a plus de chance de prospecter et de trouver de l'emploi dans tous les secteurs d'activités, contrairement aux individus « sans diplômes » qui sont généralement cantonnés dans le secteur informel.

Malgré les résultats obtenus, cette étude possède des limites d'ordre méthodologique relative à la présence d'un risque d'endogénéité car il est pratiquement impossible de répertorier et de collecter toutes les données pouvant expliquer le choix des modes de recherche d'emploi et des secteurs d'activités par des individus. De plus, les caractéristiques individuelles (sexe, âge, niveau de diplôme, niveau de revenu et catégorie professionnelle du Père) ne peuvent pas à elles seules déterminer le choix des individus. Il est évident que d'autres facteurs inobservés comme les chocs endogènes et exogènes de l'économie puissent agir sur les variables explicatives (canal de recrutement et secteur d'activité). En outre, l'arrivée d'un nouveau dirigeant dans l'entreprise peut être suivie par une politique favorable au recrutement ou au licenciement des ressources humaines. Cela aussi pourrait agir positivement ou négativement sur les variables explicatives (canal de recrutement et secteur d'activité).

Bibliographie

1. Clark W. (1988). «Production costs and output qualities in public and private employment agencies », *Journal of Law and Economics*, Vol. 31, n°2, p. 379-393, 1988.
2. Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2015). Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015). _Theme 5_chomage
3. Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2015). Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015). Theme 4_insertion_sur_le_marche_du_travail
4. Marry C. (1992), « Les jeunes et l'emploi : forces et faiblesses des liens forts », in L. Coutrot et C. Dubar : *Chemins professionnels et mobilités sociales*, La Documentation française, p. 299-324.
5. Mortensen, D. T., 1986. Job search and labor market analysis. Dans: *Handbook of labour economics*. Amsterdam, North Holland : Northwestern University, pp. 849-920.
6. Laurence Lizé. (2000). Politique de recrutement des entreprises et aide à l'emploi : Quels rôles pour l'ANPE ? travail et emploi N°83, juillet 2000
7. Lippman S. A. et McCall J. J. (1976a), « The economics of Job Search: a survey part I », *Economic Inquiry*, 14, p. 155-189.
8. Lippman S. A. et McCall J. J. (1976b), « The economics of Job Search: a survey part II », *Economic Inquiry*, 14, p. 347-368.
9. Pokou Edouard ABOU. (2020). Le mode de recherche d'emploi influence-t-il l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en côte d'ivoire ? une analyse empirique par secteur d'activité.
10. Phelps E. S. (1968/1970), « Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium », *Journal of Political Economy* 76, pp. 678-711. Republié in Phelps et alii, 1970.
11. Stéphanie Andrieux. (2016). *Intermédiation entre employeurs et demandeurs d'emploi : le problème de légitimité du service public de l'emploi : Les contraintes structurelles et organisationnelles conduisant à une "trappe à légitimité" : Le cas de Pôle emploi et les conditions au changement du service public de l'emploi français*. Gestion et management. [Université de Bordeaux, 2016. Français]. NNT : 2016BORD0280. Tel-01544087
12. Sabatier. M. (2002). Modes de recherche d'emploi et durée de chômage des jeunes : applications micro économétriques au Panel Téléphonique du CEREQ. *L'Actualité économique*, 78(1), 41–66. <https://doi.org/10.7202/007244>
13. Stigler G. (1962) Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 94-105.
14. Zylberberg, A. & Cahuc, P. (2003). IV / La prospection d'emploi. Dans : Pierre Cahuc éd., *La microéconomie du marché du travail* (pp. 89-108). Paris : La Découverte.

6. Les annexes

6.1. Tableau 8 : Effets marginaux (Modes de recherche d'emploi)

Average marginal effects Model VCE : OIM				Number of observations = 1,000		
1._predict: Pr(Canal==1), predict(pr outcome(1))						
2._predict: Pr(Canal==2), predict(pr outcome(2))						
3._predict: Pr(Canal==3), predict(pr outcome(3))						
4._predict: Pr(Canal==4), predict(pr outcome(4))						
Variables	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
2.Sexe						
_predict						
1	-0.0140418	0.0231566	-0.61	0.544	-0.0594279	0.0313442
2	0.0018478	0.0365155	0.05	0.960	-0.0697214	0.0734169
3	-0.066037	0.0359859	-1.84	0.066	-0.1365682	0.0044941
4	0.0782311	0.0278625	2.81	0.005	0.0236217	0.1328405
2.Age						
_predict						
1	-0.1090895	0.0198753	-5.49	0.000	-0.1480444	-0.0701346
2	-0.2937402	0.0359672	-8.17	0.000	-0.3642347	-0.2232458
3	0.1173154	0.0322111	3.64	0.000	0.0541828	0.1804481
4	0.2855143	0.033877	8.43	0.000	0.2191167	0.3519119
2.Nivdplo						
_predict						
1	0.0615221	0.0393213	1.56	0.118	-0.0155462	0.1385905
2	-0.1277353	0.045258	-2.82	0.005	-0.2164392	-0.0390313
3	0.0148449	0.0410884	0.36	0.718	-0.065687	0.0953768
4	0.0513682	0.0219199	2.34	0.019	0.0084059	0.0943305
3.Nivdplo						
_predict						
1	-0.0811632	0.0322625	-2.52	0.012	-0.1443965	-0.0179299
2	0.0106367	0.0424954	0.25	0.802	-0.0726527	0.0939262
3	0.0342445	0.0375761	0.91	0.362	-0.0394034	0.1078923
4	0.036282	0.0190704	1.90	0.057	-0.0010954	0.0736594
4.Nivdplo						
_predict						
1	-0.0879902	0.0667159	-1.32	0.187	-0.218751	0.0427707
2	-0.3415841	0.1011704	-3.38	0.001	-0.5398745	-0.1432937
3	0.3790414	0.1124048	3.37	0.001	0.158732	0.5993508
4	0.0505329	0.0605951	0.83	0.404	-0.0682313	0.1692971
2.typeform						
_predict						
1	-0.1119894	0.018346	-6.10	0.000	-0.147947	-0.0760319
2	0.0346906	0.0417828	0.83	0.406	-0.0472021	0.1165833
3	-0.0564265	0.0379726	-1.49	0.137	-0.1308515	0.0179985

4	0.1337253	0.0310396	4.31	0.000	0.0728889	0.1945618
2.Catprofp						
_predict						
1	0.023389	0.0302938	0.77	0.440	-0.0359857	0.0827638
2	-0.1342846	0.0530973	-2.53	0.011	-0.2383533	-0.0302159
3	-0.0518545	0.0557056	-0.93	0.352	-0.1610355	0.0573265
4	0.1627501	0.0329128	4.94	0.000	0.0982422	0.227258
3.Catprofp						
_predict						
1	0.1143414	0.0436194	2.62	0.009	0.028849	0.1998338
2	-0.0038469	0.060604	-0.06	0.949	-0.1226286	0.1149348
3	-0.1918676	0.0552102	-3.48	0.001	-0.3000777	-0.0836576
4	0.0813731	0.0233664	3.48	0.000	0.0355758	0.1271703
4.Catprofp						
_predict						
1	0.0520707	0.027276	1.91	0.056	-0.0013893	0.1055307
2	0.192334	0.0486862	3.95	0.000	0.0969108	0.2877573
3	-0.2847359	0.0475772	-5.98	0.000	-0.3779855	-0.1914864
4	0.0403312	0.0189966	2.12	0.034	0.0030986	0.0775638
2.Nivreven						
_predict						
1	0.0211821	0.0289183	0.73	0.464	-0.0354967	0.0778608
2	-0.0851902	0.0464843	-1.83	0.067	-0.1762977	0.0059172
3	0.2286526	0.0413304	5.53	0.000	0.1476466	0.3096586
4	-0.1646445	0.0380972	-4.32	0.000	-0.2393136	-0.0899753
3.Nivreven						
_predict						
1	0.0084125	0.0249276	0.34	0.736	-0.0404448	0.0572697
2	0.0723101	0.041431	1.75	0.081	-0.0088933	0.1535134
3	0.0671857	0.0360752	1.86	0.063	-0.0035203	0.1378917
4	-0.1479082	0.0370169	-4.00	0.000	-0.2204601	-0.0753564
4.Nivreven						
_predict						
1	0.0002118	0.0421241	0.01	0.996	-0.0823498	0.0827735
2	-0.15409	0.0609894	-2.53	0.012	-0.273627	-0.0345531
3	0.291416	0.0576885	5.05	0.000	0.1783485	0.4044834
4	-0.1375378	0.0424239	-3.24	0.001	-0.2206871	-0.0543885

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

6.2. Tableau 9 : Effets marginaux (Secteurs d'activités)

Average marginal effects Model VCE : OIM				Number of observations = 1,000		
1._predict : Pr(Sectacti==1), predict(pr outcome(1))						
2._predict : Pr(Sectacti==2), predict(pr outcome(2))						
3._predict : Pr(Sectacti==3), predict(pr outcome(3))						
4._predict : Pr(Sectacti==4), predict(pr outcome(4))						
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
2.Sexe						
_predict						
1	-0.0582984	0.0180057	-3.24	0.001	-0.0935889	-0.0230079
2	0.0219648	0.0325014	0.68	0.499	-0.0417367	0.0856664
3	-0.0051144	0.0323681	-0.16	0.874	-0.0685548	0.0583259
4	0.041448	0.0394757	1.05	0.294	-0.035923	0.118819
2.Age						
_predict						
1	-0.1615955	0.0153487	-10.53	0.000	-0.1916784	-0.1315126
2	-0.0084011	0.0267978	-0.31	0.754	-0.0609238	0.0441216
3	0.0391373	0.0288547	1.36	0.175	-0.0174168	0.0956915
4	0.1308592	0.0346015	3.78	0.000	0.0630416	0.1986768
2.Nivdplo						
_predict						
1	0.0476512	0.0315748	1.51	0.131	-0.0142343	0.1095366
2	-0.1480599	0.0498844	-2.97	0.003	-0.2458316	-0.0502882
3	-0.0282092	0.0284055	-0.99	0.321	-0.083883	0.0274646
4	0.1286179	0.043943	2.93	0.003	0.0424912	0.2147447
3.Nivdplo						
_predict						
1	0.4002171	0.027164	-0.74	0.057	-0.0734574	0.0330233
2	-0.4115533	0.0440092	-9.35	0.000	-0.4978098	-0.3252969
3	0.2335273	0.0326161	7.16	0.000	0.169601	0.2974537
4	0.198243	0.03987	4.97	0.000	0.1200993	0.2763867
4.Nivdplo						
_predict						
1	0.0218401	0.1109386	3.62	0.000	0.1844045	0.6192756
2	-0.1277102	0.1155728	-1.11	0.269	-0.3542287	0.0988083
3	-0.0820027	0.02509	-3.27	0.001	-0.1311783	-0.0328272
4	-0.1921272	0.0331083	-5.80	0.000	-0.2570182	-0.1272361
2.typefil						
_predict						
1	0.1142785	0.0152205	7.51	0.000	-0.1441101	-0.0844468
2	-0.0269228	0.0302641	-0.89	0.374	-0.0862394	0.0323938
3	-0.0463781	0.0336034	-1.38	0.168	-0.1122395	0.0194833
4	0.1875794	0.0409611	4.58	0.000	0.107297	0.2678617

2.Catprofp						
_predict						
1	-0.0226159	0.0313872	-0.72	0.471	-0.0841337	0.0389018
2	-0.2948006	0.0495385	-5.95	0.000	-0.3918943	-0.1977069
3	0.1246133	0.0337437	3.69	0.000	0.0584768	0.1907498
4	0.1928032	0.0375705	5.13	0.000	0.1191664	0.2664401
3.Catprofp						
_predict						
1	0.1623486	0.0515542	3.15	0.002	0.0613042	0.263393
2	-0.3335399	0.0554651	-6.01	0.000	-0.4422494	-0.2248304
3	0.0858028	0.0330898	2.59	0.010	0.020948	0.1506576
4	0.0853885	0.0312455	2.73	0.006	0.0241485	0.1466285
4.Catprofp						
_predict						
1	-0.0000627	0.029403	-0.00	0.998	-0.0576916	0.0575661
2	-0.6362685	0.0382291	-16.64	0.000	-0.7111963	-0.5613408
3	0.2122638	0.0238265	8.91	0.000	0.1655647	0.2589629
4	0.4240675	0.0285226	14.87	0.000	0.3681642	0.4799708
2.Nivreven						
_predict						
1	-0.0484195	0.0250829	-1.93	0.054	-0.0975812	0.0007422
2	0.1309802	0.0387754	3.38	0.001	0.0549818	0.2069787
3	0.0748283	0.0346825	2.16	0.031	0.0068518	0.1428047
4	-0.157389	0.0468045	-3.36	0.001	-0.2491242	-0.0656539
3.Nivreven						
_predict						
1	-0.0464535	0.0235686	-1.97	0.049	-0.0926472	-0.0002598
2	0.0282077	0.0331789	0.85	0.395	-0.0368217	0.0932372
3	0.2733751	0.0314147	8.70	0.000	0.2118034	0.3349469
4	-0.2551293	0.0373078	-6.84	0.000	-0.3282513	-0.1820074
4.Nivreven						
_predict						
1	-0.044744	0.0320201	-1.40	0.162	-0.1075023	0.0180142
2	-0.0405037	0.0411139	-0.99	0.325	-0.1210855	0.0400781
3	-0.000464	0.0367431	-0.01	0.990	-0.0724792	0.0715511
4	0.0857118	0.0570678	1.50	0.133	-0.026139	0.1975625

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.