

Introduction générale

Une analyse comparée des marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne

Philippe DE VREYER

François ROUBAUD

L'Afrique au sud du Sahara comptait en 2010 une population de 854 millions d'habitants (BANQUE MONDIALE, 2012 a). Le maintien de taux de fécondité à un niveau relativement élevé, favorisé par le fait que 42 % de la population sont âgés de moins de 15 ans, entraîne une forte croissance démographique (2,5 % en moyenne en 2010). Parallèlement, l'Afrique subsaharienne (ASS) compte aujourd'hui la proportion de pauvres la plus élevée du monde avec 47,5 % de la population qui disposaient de moins de 1,25 dollar par jour en parité de pouvoir d'achat en 2008. C'est d'ailleurs le seul continent où le nombre de pauvres est aujourd'hui encore en augmentation.

La réduction de l'extrême pauvreté et de la faim est le premier des huit Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), dont la liste a été adoptée par les États membres de l'ONU en septembre 2000. La réalisation de cet objectif se décline suivant trois cibles : 1) Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour ; 2) Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population qui souffre

de la faim ; et enfin 3) Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif. Naturellement, ces trois cibles sont étroitement reliées : la pauvreté monétaire est un facteur essentiel de malnutrition et elle-même dépend de l'accès à un emploi rémunérateur. En Afrique subsaharienne, selon les données disponibles, 55 % des femmes et 79 % des hommes en âge de travailler étaient employés en 2007 (UNITED NATIONS ORGANIZATION, 2008). Ces taux sont légèrement supérieurs à la moyenne des pays développés (respectivement 49 % et 64 %) et en développement (49 % et 77 %). Le manque d'accès au travail n'est donc pas la cause essentielle de la pauvreté sur le sous-continent africain. Un examen plus attentif montre cependant que c'est en Afrique du sud du Sahara que la proportion de travailleurs pauvres est la plus importante : en 2007, avant la crise financière internationale, 51 % des personnes employées vivaient avec moins de 1 dollar par jour en parité de pouvoir d'achat, ce pourcentage ayant à peine baissé en dix ans (56 % en 1997). La moyenne des pays en développement (PED) était alors de 20 % et en rapide régression par rapport à 1997 où cette proportion atteignait 31 %. Si la fiabilité des informations existantes est sujette à caution (voir ci-dessous), elles fournissent néanmoins des ordres de grandeur qui ne doivent pas être remis en question. Aussi, plus que l'accès à l'emploi, ce sont donc les conditions d'emploi qui sont à l'origine du maintien à un niveau très élevé des taux de pauvreté en Afrique subsaharienne.

Une somme nécessaire

L'objectif de cet ouvrage est de contribuer à l'accumulation des connaissances sur le fonctionnement des marchés du travail urbain en Afrique subsaharienne : quelles sont les personnes qui n'ont pas accès à l'emploi ou bien sont employées en deçà de leurs capacités ? L'éducation permet-elle d'obtenir de meilleures conditions d'emploi ? Quelles opportunités offrent les marchés du travail pour progresser dans l'échelle sociale ? Le manque d'emploi (de bonne qualité) des adultes, et la pauvreté qu'il implique, est-il une des raisons de la prévalence du travail infantile ? Les femmes et les membres des minorités ethniques ont-ils le même accès au marché du travail que les autres ? Comment le secteur formel cohabite-t-il avec le secteur informel ? Quel rôle joue la migration dans le fonctionnement des marchés du travail ? Existe-t-il des traits communs à l'ensemble des marchés du travail urbain en Afrique, ou bien chaque pays est-il un cas particulier ? Telles sont, sans ordre de priorité, quelques-unes des questions qui sont traitées dans cet ouvrage.

Même si tenter de répondre dans un même ouvrage à un éventail aussi large de questions constitue un défi particulièrement ambitieux, une telle somme était nécessaire. Bien que l'emploi soit la principale source de revenu à la disposition des pauvres pour vivre, les connaissances sur le fonctionnement des marchés

du travail en Afrique sont au mieux lacunaires, véhiculant nombre d'idées reçues et bien souvent fausses. Ainsi, en dépit de leur rôle unanimement reconnu de courroie de transmission entre la dynamique macro-économique et la pauvreté, les marchés africains du travail restent largement méconnus faute de données adéquates. Nombre de projets de recherche qui ont été lancés dans ce domaine au cours des trois dernières décennies sont venus butter sur cette contrainte et, de ce fait, n'ont pas débouché sur des résultats significatifs. À titre illustratif, sur les 25 chapitres d'un ouvrage récent intitulé *Labor Markets and Economic Development* (KANBUR et SVEJNAR, eds, 2009), qui présente une bonne synthèse de la question, seuls 3 concernent l'Afrique subsaharienne (hors Afrique du Sud, exception non représentative du sous-continent¹). Et encore, aucun n'est basé sur des enquêtes-emploi, qui constituent pourtant dans le reste du monde, la source de données privilégiée de ce champ thématique. Trop souvent, les travaux sur le marché du travail (concentrés essentiellement dans quelques pays d'Afrique anglophone) portent sur quelques centaines d'entreprises formelles, elles-mêmes non représentatives. Quand on sait que le secteur informel (non agricole) représente de 50 % à 80 % de l'emploi urbain (voir chapitre 1), que l'emploi agricole (et dans le secteur informel) est massivement prédominant en milieu rural, qu'en conséquence l'emploi dans le secteur formel ne « pèse » que quelques pourcents de l'emploi total en ASS, on mesure à quel point ce type d'études est loin de traiter la question de manière satisfaisante.

Le projet RPED (*Regional Program on Enterprise Development*), et ses avatars, est symptomatique à cet effet. Lancé au début des années 1990 par la Banque mondiale dans une dizaine de pays d'ASS, il consiste dans la réalisation d'enquêtes appariées (employeurs/employés) et à passages répétés auprès de quelques centaines d'entreprises du secteur manufacturier formel (BIGSTEN et SÖDERBOM, 2005). Ce programme a incontestablement fourni un certain nombre de résultats intéressants et originaux (FAFCHAMPS et SÖDERBOM, 2006 ; VAN BIESEBROECK, 2007 ; NORDMAN et WOLFF, 2009 a et b, pour ne citer que quelques publications récentes). Le problème survient lorsque ces derniers sont censés éclairer le fonctionnement des marchés du travail dans leur ensemble et les « bonnes » politiques publiques à mettre en œuvre (MAZUMDAR et MAZAHERI, 2002). Le pas est vite franchi (implicitement ou explicitement) si l'on fait abstraction du caractère tout à fait marginal du secteur industriel formel, qui représente de l'ordre de 1 % à 2 % de l'emploi total au niveau national dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne ! Les *enquêtes 1-2-3* mobilisées dans cet ouvrage permettent d'en quantifier précisément le poids dans onze métropoles africaines.

En premier lieu, l'emploi industriel du secteur formel (y compris le secteur public et para-public) représente moins de 5 % de l'ensemble des emplois dans les principales métropoles, soit une part tout à fait marginale. En second lieu,

1. La concentration des travaux sur l'Afrique du Sud donne une vision totalement déformée des marchés du travail en Afrique subsaharienne, tant ce pays, avec son taux de chômage parmi les plus élevés du monde, sa relativement faible part du secteur informel urbain et de l'agriculture familiale en zone rurale, constitue une exception par rapport au reste du continent.

Tableau I
Part de l'emploi manufacturier formel dans 11 métropoles africaines

		Afrique de l'Ouest					Afrique centrale			Océan Indien	
Cotonou	Ouagadougou	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Total	Yaoundé	Douala	Kinshasa	Antananarivo
<i>Emploi industriel du secteur formel dans l'emploi total (%)</i>											
2,2	4,8	6,1	3,7	3,6	6,2	2,7	4,9	7,6	11,0	4,5	18,4
<i>Emploi industriel du secteur informel dans l'emploi industriel total (%)</i>											
87,7	74,5	68,7	81,7	86,3	77,9	86,9	77,6	59,6	50,9	69,7	46,3
<i>Emploi salarié du secteur informel dans l'emploi salarié (%)</i>											
31,2	32,1	42,7	35,1	29,0	43,9	37,0	39,5	25,2	24,2	25,6	22,4

Sources : enquêtes 1-2-3, phases I : UEMOA, 2001-2002, INS, Afristat, Dial ; Madagascar, 2001, Instat, Dial ; Cameroun, 2005, INS, Dial ; RDC : 2005, INS, Dial ; nos propres calculs.

le secteur informel compte pour plus des deux tiers des emplois industriels (jusqu'à 78 % en Afrique de l'Ouest). Contrairement à l'idée reçue, l'industrie en Afrique subsaharienne est avant tout une affaire de secteur informel (voir chapitre 1). Enfin, même au sein du salariat, le secteur informel pèse plus du quart du total de l'emploi (et 40 % en Afrique de l'Ouest). Le taux de salarisation n'est donc pas un bon indicateur du secteur formel. Une prise en compte exhaustive et pertinente du secteur informel constitue donc un impératif pour qui veut traiter des marchés du travail urbain en ASS, ce qui est fait dans cet ouvrage (voir ci-dessous).

Si le manque de données constitue un puissant facteur explicatif du faible nombre de travaux sur les marchés africains du travail, il n'est pas le seul en cause. Il interagit avec d'autres facteurs. Ce champ de recherche a largement pâti du désintérêt de la communauté du développement (chercheurs, décideurs) au tournant des années 2000, au profit de nouvelles thématiques. Ainsi, à la fin des années 1980 et durant la décennie suivante, la question de l'ajustement structurel sur le front des politiques a donné lieu à de nombreuses publications (HORTON *et al.*, eds, 1994). Le *Rapport sur le développement dans le monde* consacré au travail (BANQUE MONDIALE, 1995) a joué un rôle catalyseur. Dans ce contexte, la problématique dominante était de tester si, et bien souvent de démontrer que, les marchés du travail étaient trop rigides (rigidités des salaires nominaux ou réels, inélasticité au chômage, écart élevé de rémunération en faveur du secteur formel, régulations trop lourdes, etc.) et, qu'en conséquence, il fallait les libéraliser en assouplissant le droit du travail (procédures de recrutement et de licenciement, salaires minimaux, protection sociale, etc.). Parmi les PED, l'ASS et, au sein de l'ASS, les pays de la zone franc avant la dévaluation de 1994 faisaient figure d'épouvantail (RAMA, 2000). Cet ajustement fut accompli, sans que les effets attendus (reprise de la croissance de l'emploi formel et des salaires) ne se manifestent (KINGDON *et al.*, 2006). Force fut donc de conclure que les marchés africains du travail n'étaient finalement pas si rigides qu'on le supposait, les fameuses *binding constraints* (« contraintes mordantes ») comme elles sont qualifiées dans la littérature en anglais (TEAL, 2000 ; BAD *et al.*, 2012). Dans le même temps, quelques économistes hétérodoxes, en lien avec les grandes agences des Nations unies, tentaient d'alerter sur les effets dévastateurs de l'ajustement structurel en parlant de la nécessité d'un ajustement social (RODGERS, ed., 1989 ; STANDING et TOKMAN, eds, 1991), une déclinaison locale, appliquée au marché du travail, du fameux « ajustement à visage humain » prôné par CORNIA *et al.*, 1987.

Aussi, à la fin des années 1990, quand la rhétorique de l'ajustement structurel eut fait long feu, le débat s'est déplacé du marché du travail vers la pauvreté, dont la réduction est devenue le cœur des politiques de développement, aussi bien au niveau international que national (CLING *et al.*, 2003). Rares sont les Documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DSRP) qui font mention de politiques d'emploi spécifiques. Ce n'est finalement que très récemment (fin des années 2000) que les vertus de marchés du travail efficaces pour réduire la pauvreté ont été redécouvertes, et que des politiques nationales d'emploi ont

été mises en place dans un certain nombre de pays ; la plupart du temps sans dispositif adapté pour en évaluer l'impact. Tout dernièrement, la crise financière internationale (2008-2009), avec ses effets désastreux sur l'emploi dans les pays développés, a joué un rôle de catalyseur en remettant les marchés du travail au cœur de l'agenda du développement. À l'échelle internationale, le *Rapport sur le développement dans le monde 2013*, intitulé *L'emploi dans l'économie mondiale* (BANQUE MONDIALE, 2012 b), et le chapitre thématique du rapport annuel sur les perspectives économiques de l'Afrique 2012 (BAD *et al.*, 2012), consacré à l'emploi des jeunes, sont des initiatives importantes qu'il convient de saluer. Néanmoins, ce nouvel engouement ne s'est pas encore traduit par un regain massif d'études sur ce thème, notamment faute de données.

Dans ce livre collectif, les auteurs mobilisent une série unique d'*enquêtes 1-2-3* parfaitement comparables, réalisées simultanément dans les principales agglomérations de sept pays d'Afrique de l'Ouest ainsi que dans trois autres pays du continent (Cameroun, Madagascar, République démocratique du Congo) dans la première moitié des années 2000. Des résultats originaux et novateurs sont présentés sur le fonctionnement du marché du travail, en faisant appel à des méthodes statistiques et économétriques fondées sur les meilleures pratiques en vigueur. Dans la mesure où les informations de base sur les marchés du travail sont limitées, chaque chapitre commence par une présentation détaillée des statistiques descriptives apportant un éclairage sur un aspect spécifique du fonctionnement du marché du travail. Des comparaisons spatiales sont systématiquement conduites. Les sections descriptives sont suivies d'analyses approfondies sur un large spectre de thématiques allant de la segmentation à la satisfaction dans l'emploi.

À l'exception notable d'un rapport produit au début des années 1990 par l'Institut international d'études sociales de Genève (LACHAUD, éd., 1994), il n'existe aucune étude présentant un panorama détaillé des marchés du travail en Afrique subsaharienne. Ce n'est guère étonnant. En effet, comme nous l'avons déjà souligné, l'absence de données harmonisées et régulières sur la situation de l'emploi en Afrique rend difficile l'établissement d'un diagnostic précis, préalable indispensable à toute définition d'une politique de développement favorable à la lutte contre la pauvreté. Une idée précise de la pauvreté des statistiques sur l'emploi en Afrique subsaharienne peut être obtenue en examinant le rapport annuel sur l'emploi produit par l'Organisation internationale du travail (ILO, 2010 a et b) : pour la période 1991-2008, seuls 11 des 45 pays du sous-continent africain sont en mesure de fournir la valeur du taux de chômage de la population active pour au moins trois années, et les statistiques de l'emploi y sont totalement absentes sur la période pour 16 pays. Aucune autre région en développement ne présente une carence de cette ampleur. Ainsi, alors que dans la plupart des pays, principalement les pays développés mais également les PED ou les pays en transition d'Amérique latine, d'Asie, d'Afrique du Nord, l'enquête-emploi est au cœur de l'appareil statistique d'enquête sur les activités économiques des ménages, rares sont les pays d'Afrique subsaharienne à avoir adopté un tel dispositif (l'Afrique du Sud constituant une exception notable à

cet égard). De nombreux facteurs expliquent cette lacune (ROUBAUD, éd., 1994 ; RAKOTOMANANA *et al.*, 2003 ; RAZAFINDRAKOTO et ROUBAUD, 2003 ; BRILLEAU *et al.*, 2005 a ; RAZAFINDRAKOTO *et al.*, 2009). Parmi ces derniers, on mentionnera l'effet d'éviction provoqué par la multiplication des enquêtes sur les conditions de vie de type LSMS (*Living Standard Measurement Studies*) ; ces enquêtes, promues par la Banque mondiale dans un contexte de rareté des ressources financières et humaines des Instituts nationaux de statistique (INS), se montrent pourtant peu adaptées (à ce jour) à l'analyse du marché du travail (voir la conclusion générale de cet ouvrage pour des propositions dans ce domaine).

À cette carence des appareils statistiques s'ajoutent des difficultés conceptuelles liées aux spécificités des marchés du travail des économies en développement. En effet, ces marchés, et tout particulièrement ceux des pays de l'Afrique au sud du Sahara, diffèrent de ceux des pays développés par le faible développement de l'emploi salarié et, à contrario, par l'importance de l'auto-emploi ; leur autre spécificité est l'existence d'une segmentation apparente entre un secteur dit formel, regroupant des entreprises « modernes » connues des pouvoirs publics, et un secteur dit informel, regroupant des entreprises « traditionnelles » opérant sans respecter la législation en vigueur (droit du travail, droit des entreprises, fiscalité, etc.). Par ailleurs, la protection des travailleurs y est nettement moins étendue : l'assurance chômage, quand elle existe (soit dans une infime minorité de pays, parmi les plus riches du continent), est réservée à une fraction largement minoritaire de la population travaillant dans le secteur formel, et peu de travailleurs souscrivent une assurance retraite ou sont protégés contre le risque de maladie. Les services publics de l'emploi sont peu développés, mal connus du public lorsqu'ils existent, et la recherche d'un travail passe en général par la famille ou le réseau social du chercheur d'emploi.

L'absence de respect de la réglementation par le secteur informel crée une porosité entre ce secteur et l'inactivité, de sorte que la frontière entre activité et inactivité est floue et rend en partie invalide la notion de chômage, au sens habituel du terme tel que défini par le Bureau international du travail (BIT). Par exemple, selon les *enquêtes 1-2-3*, au début des années 2000, dans les capitales des sept pays francophones de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), seuls 35 % des travailleurs occupés étaient salariés, les autres 65 % étant des travailleurs indépendants (petits patrons ou travailleurs à leur propre compte), qui avaient créé leur propre emploi, ou des aides familiaux non rémunérés. Ainsi le plus souvent, rechercher un emploi en Afrique revient à s'appuyer sur un réseau informel pour recueillir les informations et le capital nécessaires au démarrage d'une petite activité de service ou de commerce sans échoppe. L'importance de l'auto-emploi se double d'une forte propension à employer les membres de la famille dans l'activité informelle, de sorte qu'une partie non négligeable des actifs occupés sont des aides familiaux non rémunérés, difficiles à classer dans les nomenclatures habituelles. Enfin, dans les zones rurales, l'activité connaît d'importantes fluctuations saisonnières, de sorte que la période de référence de 7 jours généralement employée pour caractériser l'activité n'est pas pertinente.

La mesure des rémunérations est également malaisée. Les personnes qui travaillent dans le secteur informel exercent leur activité dans des unités de production qui ne tiennent pas de comptes. Pour cette raison, appréhender les gains d'un travailleur informel en lui demandant quelle somme il a gagné au cours des 30 derniers jours a toutes les chances de conduire à une réponse éloignée de son véritable revenu sur cette période, parce que les notions de valeur ajoutée et de consommations intermédiaires sont difficiles à définir et à mesurer dans le cadre d'unités de production informelles (UPI). À ce problème s'ajoute celui de la fluctuation importante des activités que connaissent les UPI, qui rend hasardeuse toute extrapolation du revenu mesuré sur un mois à une mesure annuelle.

Pour toutes ces raisons, la connaissance de l'emploi en Afrique subsaharienne nécessite le développement d'un outil statistique particulier, mieux en mesure de cerner les spécificités des marchés du travail sur le sous-continent.

Les enquêtes 1-2-3 : un outil de connaissance des marchés du travail en Afrique

Basée sur le principe de la greffe d'enquêtes, l'*enquête 1-2-3* est un système de trois enquêtes imbriquées, visant différentes populations statistiques : les individus, les unités de production, les ménages. L'enquête reprend le principe de la modularité des enquêtes mixtes (ménages/entreprises) et propose des extensions. En outre, étant donné les caractéristiques de la phase 2, l'*enquête 1-2-3* peut également être considérée comme une enquête appariée employeurs/employés. La première phase de l'*enquête 1-2-3* est une enquête sur l'emploi, le chômage et les conditions de travail des ménages et des individus (phase 1 : enquête-emploi élargie). Elle permet de documenter et d'analyser le fonctionnement du marché du travail et est utilisée comme filtre pour la deuxième phase, où un échantillon représentatif des UPI est enquêté. Ainsi, dans la deuxième phase de l'enquête (phase 2 : enquête sur le secteur informel), les chefs des UPI identifiés lors de la première phase sont interrogés : l'enquête cherche à mesurer les principales caractéristiques économiques et productives des unités de production (production, valeur ajoutée, investissement, financement), les principales difficultés rencontrées dans le développement de l'activité, et quel type de soutien les entrepreneurs du secteur informel attendent des pouvoirs publics. Enfin, dans la troisième phase, une enquête spécifique sur les revenus et dépenses est administrée à un sous-échantillon de ménages sélectionnés lors de la phase 1, pour estimer le poids des secteurs formel et informel dans la consommation des ménages, par produits et par type de ménage (phase 3 :

enquête sur la consommation, la demande adressée aux secteurs formel et informel et la pauvreté). La phase 3 permet également l'estimation du niveau de vie des ménages et de la pauvreté monétaire, basée sur les revenus ou les dépenses.

L'originalité d'un tel schéma (en termes d'échantillonnage aussi bien que de questionnaire) mérite une présentation plus détaillée de la phase 1, dont l'ensemble des chapitres de ce volume est tiré (dans certains d'entre eux, les données de la phase 2 sont aussi mobilisées).

Au sein de la catégorie générale des enquêtes-emploi, la phase 1 de l'*enquête 1-2-3* présente des caractéristiques qui doivent être soulignées. Tout d'abord, la phase 1 est spécialement conçue pour mesurer le secteur informel et l'emploi. Concernant le secteur informel, une série de questions adressées à chacun des individus de la population active permet d'identifier ceux qui appartiennent à ce secteur. Les questions couvrent l'ensemble des critères retenus dans la définition internationale, c'est-à-dire le nombre de personnes employées dans l'entreprise, les différents types d'enregistrement (en fonction de la législation nationale) et le type de comptabilité (uniquement pour les travailleurs indépendants). Ces informations sont recueillies tant pour l'emploi principal que pour l'emploi secondaire. Cela donne beaucoup de souplesse dans la définition opérationnelle du secteur informel, qui peut varier en fonction de l'objectif de chaque étude (définition nationale, comparaison internationale, objectifs de recherche). Cela permet de produire des informations sur l'emploi total dans le secteur informel ainsi que sur le nombre d'unités de production informelles, en utilisant la variable de statut de l'emploi. Cette dernière information est indispensable pour sélectionner l'échantillon représentatif des UPI pour la phase 2. Pour la première fois donc, nous fournissons une mesure de l'emploi dans le secteur informel et de ses caractéristiques sur une base comparable et en phase avec les recommandations internationales du BIT en la matière (ILO, 1993). Dans cet ouvrage, *le secteur informel est défini comme l'ensemble des entreprises non constituées en société (entreprises des ménages) qui ne sont pas enregistrées ou qui ne tiennent pas de comptabilité formelle*. Plus généralement, la phase 1 fournit toutes les informations nécessaires par secteur institutionnel.

La phase 1 est également un instrument adapté pour mesurer l'emploi informel, c'est-à-dire l'ensemble des emplois non protégés (ILO, 2003). Outre l'emploi dans le secteur informel, le questionnaire permet de mesurer l'emploi informel dans le secteur formel en utilisant un ensemble de questions sur le type de protection lié à l'emploi : type de contrat de travail, fiche de paie, différents types d'allocation (en fonction du contexte national). Encore une fois, le questionnaire de la phase 1 permet une certaine souplesse sur les critères d'informalité à sélectionner en fonction des recommandations internationales.

L'attention portée à l'emploi informel et le secteur informel n'est évidemment pas exclusive d'autres indicateurs plus généraux sur le marché du travail. En particulier, la phase 1 de l'*enquête 1-2-3* permet d'obtenir les indicateurs plus classiques, tels que ceux portant sur l'activité, le chômage ou le sous-emploi.

Néanmoins, il est maintenant clairement établi que ces indicateurs, tout particulièrement le chômage ouvert, constituent des mesures inadaptées des tensions sur les marchés africains du travail (voir chapitres 1 et 2). Malheureusement, trop souvent encore, les enquêtes-emploi en Afrique, décalquant celles menées dans les pays développés, continuent à se focaliser sur ce phénomène, au détriment d'autres indicateurs (dont la question de l'informalité) bien plus pertinents dans les contextes locaux.

Enfin, même si elle peut être considérée comme une enquête légère, la phase 1 permet de collecter un large éventail d'informations. C'est un bon instrument pour mener une analyse approfondie de l'informalité sur le marché du travail : fonctions de gains et rendement du capital humain (éducation, expérience),

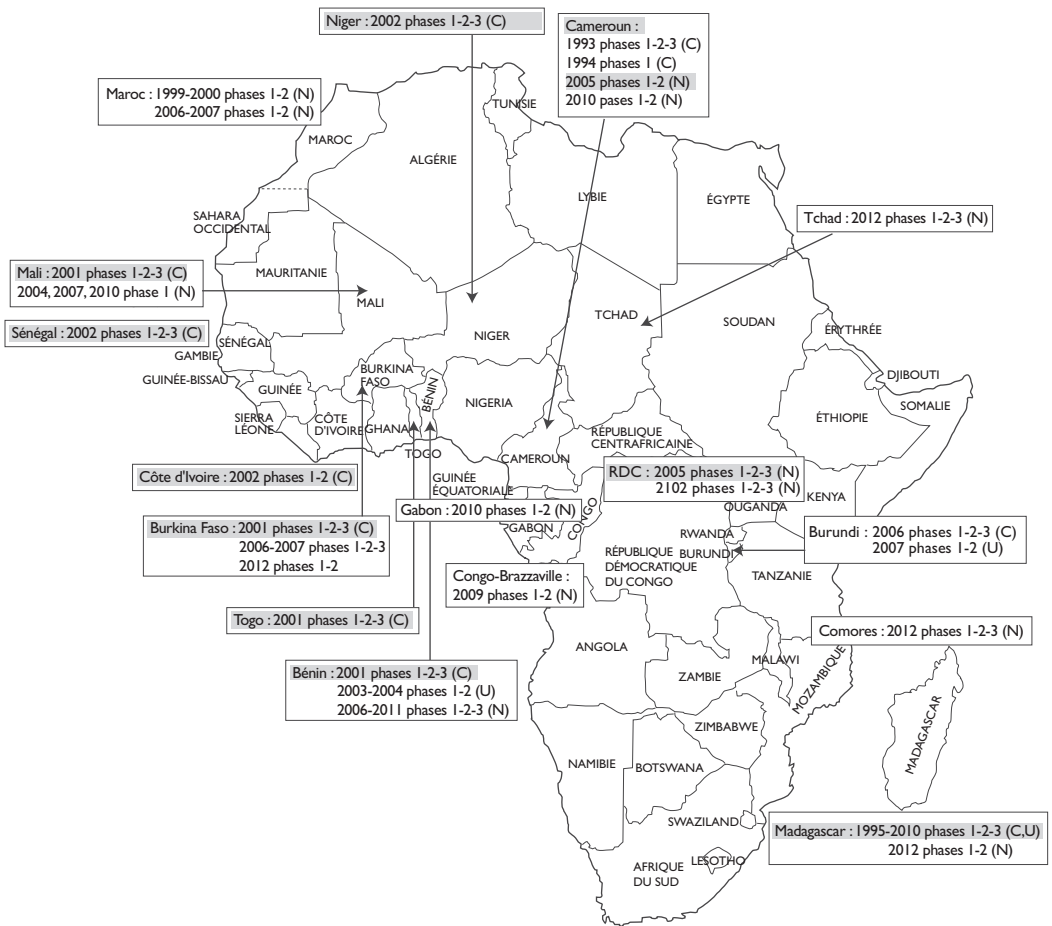


Figure 1
Les enquêtes 1-2-3 en Afrique et les pays couverts dans cet ouvrage.

En gris, les enquêtes 1-2-3 utilisées dans cet ouvrage.
C : capitale ; U : zones urbaines ; N : national.

formation en cours d'emploi, discrimination (de genre ou ethnique), segmentation du marché du travail, migration, mobilité intergénérationnelle, qualité de l'emploi (heures travaillées, revenu, primes, protection sociale, etc.), satisfaction au travail, effets d'interaction et de voisinage, etc., qui sont l'objet de cet ouvrage. Pour améliorer le potentiel analytique de la phase 1, un panel a été mis en place dans certains pays (Bénin, Burundi et Madagascar).

En dépit de ses qualités, la phase 1 de l'*enquête 1-2-3* présente un certain nombre de limites, qu'il convient de mentionner ici. En premier lieu, puisque la longueur du questionnaire doit rester raisonnable, cette phase 1 ne permet pas d'étudier en profondeur un trop grand nombre de sujets spécifiques. Par exemple, la plupart du temps, seul un ensemble restreint d'informations peut être recueilli sur la trajectoire professionnelle antérieure, l'emploi des parents, les activités autres que l'emploi principal ou le second emploi, ou le revenu des ménages qui ne sont pas en activité. En outre, le choix de la période de référence des questions sur l'emploi (généralement la semaine précédente, conformément aux normes internationales) n'est pas adapté à la prise en compte de la saisonnalité de certaines activités (telles que les activités agricoles). Cette information est d'autant plus importante que les ménages combinent souvent activités informelles et agricoles. En deuxième lieu, comme nous l'avons déjà souligné, les travailleurs dépendants (salariés, aides familiaux non rémunérés et apprentis) peuvent ne pas connaître précisément le statut de leur entreprise (le type d'enregistrement ou le nombre de salariés). C'est un vrai problème si l'estimation de la main-d'œuvre dans le secteur informel repose uniquement sur la phase 1. Cependant, l'estimation provenant de la phase 1 peut être corroborée lors de la phase 2, qui fournit directement le nombre de travailleurs informels dans chaque établissement². En troisième lieu, la mesure des revenus dans les enquêtes auprès des ménages est une opération toujours problématique : les réticences à déclarer ses revenus (en particulier chez les plus riches), l'inexistence de comptabilité ou de bulletin de paie (spécialement pour les travailleurs informels) est source d'erreurs de mesure et de biais de sous-estimation. Pour tenter de minimiser ces difficultés, une attention particulière est accordée à la mesure des revenus dans la phase 1. À chaque emploi rémunéré sont associés les revenus correspondants. Pour les salariés, l'enquête saisit leur salaire mensuel direct ainsi que toutes les autres composantes de la rémunération (bonus, congés payés, prestations sociales, avantages divers en argent ou en nature). À la différence de nombreuses enquêtes-emploi, le revenu des travailleurs indépendants est également mesuré. Cette rémunération correspond à leur revenu disponible (avant impôt), soit ce que les comptables nationaux appellent le *revenu mixte*, qui rémunère aussi bien le travail que le capital. Pour tous ceux qui ne peuvent pas (ou ne souhaitent pas) déclarer leur revenu de façon précise, une question complémentaire leur permet de se situer sur une échelle ordinale, dont les modalités correspondent à des tranches détaillées de salaire minimum.

2. Dans la plupart des pays où les deux phases ont été réalisées, les estimations sur la taille du secteur informel à partir des phases 1 et 2 n'étaient pas significativement différentes.

Malgré ce dispositif, les erreurs de mesure ne peuvent être totalement éliminées. Cependant la phase 2 de l'enquête 1-2-3 offre la possibilité d'une mesure plus fiable des rémunérations dans le secteur informel, qui peut être comparée à celle fournie par la phase 1. Le dernier point qui mérite attention est la fiabilité des informations données par des informateurs qui répondent à la place d'autres membres du ménage (*proxy respondent*) lorsque ces derniers ne sont pas accessibles, comme cela est permis dans la phase 1 (à l'instar de toutes les enquêtes-emploi dans le monde). De nombreux articles dans la littérature sur la mesure statistique traitent de cette question et concluent que les informations obtenues de cette manière sont moins précises (BLAIR *et al.*, 2004 ; BARDASI *et al.*, 2010). Pour répondre à ce problème dans le cadre des enquêtes 1-2-3, des instructions spéciales sont données aux enquêteurs afin de réduire la proportion de réponses obtenues auprès d'informateurs secondaires. Ainsi en Afrique de l'Ouest, 82 % des enquêtés ont répondu pour eux-mêmes et, dans le reste des cas, 75 % des réponses sont données par le chef de ménage ou son conjoint (AMEGASHIE *et al.*, 2005). Ces chiffres sont encore plus élevés dans les enquêtes malgaches (90 % et 82 % respectivement ; RAKOTOMANANA *et al.*, 2003).

Ce livre exploite, sans l'épuiser, le potentiel analytique de la phase 1 de l'enquête 1-2-3. Il est essentiellement centré sur les enquêtes réalisées en 2001 et 2002 dans les principales agglomérations de sept pays d'Afrique de l'Ouest (Bamako, Cotonou, Ouagadougou, Abidjan, Niamey, Dakar et Lomé). Dans certains chapitres, trois autres enquêtes sont mobilisées : Antananarivo (Madagascar, 2001 et 2004), Douala et Yaoundé (Cameroun, 2005) et Kinshasa (République démocratique du Congo, 2005).

Évidemment, ne couvrant que onze métropoles situées dans dix pays, nous ne prétendons pas embrasser l'ensemble de l'Afrique subsaharienne. En premier lieu, tous les pays sous revue appartiennent au monde francophone, huit d'entre eux à une zone monétaire unique (la zone franc) et sept sont concentrés en Afrique de l'Ouest. Ces pays sont donc loin de fournir une image représentative de l'Afrique. Ainsi, nous ne dirons rien de l'Afrique anglophone, dont certaines caractéristiques sont probablement très différentes, quand on sait par exemple l'empreinte durable qu'a laissée la colonisation sur les institutions et, partant, sur les structures économiques et sociales. En second lieu, au-delà de ressemblances évidentes, chacun de ces pays est un cas particulier. Si l'on accepte de dépasser le parti pris ethnocentrique qui fait de l'Afrique un ensemble homogène, il apparaît à l'évidence que ce continent recèle au contraire une étonnante diversité (voir tableau 2). La figure 2 présentant les principaux indicateurs du marché du travail (comparés à ceux des pays de l'OCDE) confirme que l'hétérogénéité des pays d'ASS est aussi importante qu'entre pays développés. Cependant, notre échantillon de pays est finalement très proche de la moyenne continentale, et ce pour la plupart des indicateurs socio-économiques. Enfin, l'ASS est avant tout un continent rural, comme le montre le taux d'urbanisation qui est de 37 % en moyenne dans nos dix pays comme pour l'ensemble du continent. Se focaliser sur les zones urbaines, objet de cet ouvrage, exclut une composante essentielle de la spécificité africaine. Il convient de le garder à l'esprit (nous y reviendrons dans la conclusion générale).

Tableau 2
Principales caractéristiques socio-économiques des dix pays étudiés et de l'ASS

Pays	Superficie (1 000 km ²)	Population (1 000)	Urbanisation (%)	PIB/t \$ PPA	PIB croissance	Taux net de scol. primaire (%)	Espérance de vie	Taux de pauvreté (%)	CPIA (1-6)
Bénin	111	8 850	42	1 590	3,0	94	56	16	3,5
Burkina Faso	274	16 468	20	1 250	9,2	58	55	45	3,5
Cameroun	473	19 600	58	2 270	3,2	92	51	10	2,5
Côte d'Ivoire	318	19 738	50	1 810	3,0	61	55	24	2
Madagascar	582	20 714	30	960	1,6	79	66	81	2,5
Mali	1 220	15 370	33	1 030	4,5	62	51	50	3,5
Niger	1 267	15 512	17	720	8,8	57	54	44	3
RDC	2 267	65 965	35	320	7,2	64	48	53	2
Sénégal	193	12 434	43	1 910	4,1	75	59	11	3
Togo	54	6 028	43	890	3,4	92	57	11	2,5
Moyenne 10 pays	676	20 068	37	1 275	5,0	73	55	35	3
ASS	491	17 780	37	1 188	5,1	75	54	47	2,7

Sources : *World Development Indicators*, 2011 ; nos propres calculs.

Note : le taux de pauvreté correspond à la ligne de 1,25 \$ PPA. CPIA : il s'agit de l'indicateur *Transparency, accountability and corruption in the public sector*. Il est disponible pour 37 pays (sur 48). La note va de 1 (la moins bonne) à 6 (la meilleure). Les données sont en général pour 2010. Taux net de scolarisation primaire et taux de pauvreté : dernière année disponible 2007-2010, sauf Madagascar (2003) et RDC (2005) pour le premier, Bénin (2003), RDC (2005), Sénégal et Togo (2006) pour le second.

Grâce à ce jeu d'enquêtes parfaitement comparables (plan de sondage, questionnaires), l'ouvrage offre la possibilité, unique à ce jour en Afrique, de mettre en œuvre une approche comparative des marchés urbains du travail, qui n'avaient encore jamais fait l'objet d'une exploitation systématique. En effet, trop souvent, les études comparatives se basent sur des instruments de mesure disparates qui, au bout du compte, risquent d'entacher la validité des résultats obtenus. Il est alors difficile de savoir si les différences observées entre pays doivent être attribuées à des différences réelles dans le fonctionnement des marchés du travail ou, plutôt, à des différences dans les instruments de mesure (couverture, erreurs de sondage et de mesure), voir dans les concepts eux-mêmes. À titre d'exemple, on citera les ouvrages récents dirigés par GUHA-KHASNOBIS et KANBUR, eds (2006), PERRY *et al.* (2007), OSTROM *et al.*, eds (2007), JÜTTING et DE LAIGLESIA (2009), BACCHETTA *et al.* (2009), censés traiter de l'informalité et de l'emploi dans les PED, mais où il existe autant de définitions de l'emploi informel que de chapitres. L'étude dirigée par LACHAUD, éd. (1994) demeure une exception. Elle exploite une série d'enquêtes-emploi pilotes auprès de ménages, qui ont été réalisées entre 1986-87 et 1992 dans plusieurs capitales africaines : Abidjan, Antananarivo, Yaoundé, Conakry, Bamako, Dakar et Ouagadougou. Cet effort de collecte a été effectué dans le cadre du Réseau d'analyse du marché du travail en Afrique (Ramta) et à l'initiative de l'Institut international d'études sociales de l'Organisation internationale du travail à Genève. Le dispositif ressemble donc beaucoup à celui adopté dans le cadre du projet Parstat (Programme régional d'appui statistique à la surveillance multilatérale), dont cet ouvrage exploite les données : une même enquête-emploi réalisée dans plusieurs capitales d'Afrique de l'Ouest dans un laps de temps raisonnablement court pour permettre la comparabilité.

Le présent ouvrage actualise et étend ce travail. Tout d'abord, la collecte des données des *enquêtes 1-2-3* a permis de combler un vide de dix à quinze ans durant lequel aucun effort de ce type n'avait pu être entrepris. Ensuite, l'exploitation des données de ces enquêtes qui est offerte dans cet ouvrage va plus loin que celle réalisée dans le cadre du réseau Ramta. Le champ couvert par Lachaud et son équipe est en effet complété par l'ajout de nombreux thèmes (migration, travail des enfants, satisfaction dans l'emploi, discrimination, travail des personnes retraitées) à ceux traités dans ce travail déjà ancien (chômage, accès à l'emploi et mobilité, segmentation, offre de travail, pauvreté). Mais surtout, et au-delà de cet élargissement thématique, la principale différence entre cette expérience pilote et les enquêtes mobilisées dans cet ouvrage réside dans la quantité et la qualité des données collectées. En effet, les enquêtes Ramta ne portent que sur quelques centaines d'observations par pays, soit un nombre sans commune mesure avec les *enquêtes 1-2-3* (voir tableau 3). Au total, plus de 120 000 individus ont été enquêtés, dont 80 000 sont potentiellement actifs (10 ans et plus), 6 000 sont chômeurs et 50 000 actifs occupés. De plus, les plans de sondage adoptés par les enquêtes Ramta peuvent être considérés comme « quasi aléatoires », faute de base de sondage actualisée disponible. Ces défaillances, dues au caractère pilote de l'opération, ont évidemment des

Tableau 3
Taille des échantillons dans chacune des 11 agglomérations

Cotonou	Afrique de l'Ouest						Total	Afrique centrale			Océan Indien
	Ouagadougou	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé		Yaoundé	Douala	Kinshasa	Antananarivo
<i>Nombre de ménages</i>											
3 001	2 458	2 494	2 409	2 500	2 479	2 500	17 841	1 198	1 399	2 081	3 020
<i>Nombre d'individus</i>											
11 574	13 756	11 352	13 002	14 557	19 065	9 907	93 213	5 159	5 726	12 559	12 338
<i>Population en âge de travailler (10 ans et plus)</i>											
8 967	10 295	8 682	9 061	10 141	14 871	7 548	69 565	3 783	4 326	9 054	9 459
<i>Nombre de chômeurs</i>											
301	928	769	311	651	907	428	4 295	304	330	572	262
<i>Nombre d'actifs occupés</i>											
5 276	4 914	4 884	4 435	4 231	6 313	4 652	28 392	1 766	2 295	3 251	5 499

Sources : enquêtes 1-2-3, phases 1 (voir tableau 1) ; nos propres calculs.

conséquences néfastes sur le potentiel analytique de ces enquêtes (précision des estimateurs, biais divers, etc.). Il convient de souligner à ce propos que, si les *enquêtes 1-2-3* exploitées ici sont exclusivement centrées sur les principales agglomérations, elles couvrent bien mieux ce champ que la plupart des autres enquêtes auprès des ménages existantes, dont la taille d'échantillon pour le même périmètre est beaucoup plus faible (en général quelques milliers d'observations pour l'ensemble du pays).

Si ce livre est exclusivement basé sur les *enquêtes 1-2-3* réalisées en Afrique au cours de la décennie 2000, il n'en mobilise qu'une sous-partie. En premier lieu, nous avons restreint notre champ d'étude aux principales agglomérations. Il s'agit du principal centre urbain du pays, en général la capitale économique ou politique ; sauf au Cameroun, du fait de la « bicéphalité » de ce pays, où les deux plus grandes villes – Douala et Yaoundé – sont prises en compte. Pourtant, un certain nombre d'enquêtes couvrent un champ plus large (national au Cameroun et en RDC, ensemble des grands centres urbains à Madagascar). Deux raisons à cette restriction du champ : d'abord, il nous a semblé préférable d'assurer le maximum d'homogénéité entre les pays, en ne retenant que le plus grand dénominateur commun (en termes de couverture géographique) entre les enquêtes ; ensuite, l'exclusion des marchés du travail rural s'imposait pour des motifs théoriques évidents. En effet, compte tenu de la prédominance massive de l'agriculture familiale en milieu rural africain, les questions et les instruments d'analyse sont profondément différents de ceux qui peuvent être mis en œuvre en milieu urbain en se basant sur l'analyse traditionnelle des marchés du travail (difficile identification de la demande de travail des entreprises, ménages à la fois producteurs et consommateurs, poids de l'économie non monétaire, etc.). En deuxième lieu, nous n'avons pas non plus utilisé la dimension temporelle des enquêtes existantes, que ce soit en coupe transversale ou en panel. Enfin, nous nous sommes volontairement restreints à la phase 1 de l'*enquête 1-2-3*, la plus légitimement liée au marché du travail, réservant l'exploitation des phases 2 et 3 pour d'autres publications (pour des perspectives de prolongement, voir la conclusion générale en fin d'ouvrage).

Une revue brève et orientée des théories du marché du travail appliquées au développement

Ce livre traite de la rémunération du travail et, plus généralement, de la qualité des emplois, ainsi que de l'allocation du travail entre secteurs d'emploi des pays à bas revenus (et entre statuts sur le marché du travail : inactivité, chômage et emploi) ou entre économies. Cette question est au cœur des premiers modèles

de développement économique. L'arsenal théorique de l'économie du développement comprend en effet des modèles et hypothèses clés qui sont tous concernés par le fonctionnement du marché du travail et les mouvements de main-d'œuvre entre secteurs. Nous allons passer brièvement en revue ces modèles de façon à établir le cadre théorique général, commun à l'ensemble des chapitres du livre et afin de préciser notre démarche méthodologique.

L'un des tout premiers modèles de développement, celui d'Arthur LEWIS (1954), identifie la migration de la main-d'œuvre depuis l'agriculture vers le secteur industriel comme condition essentielle de la croissance économique dans une économie à bas revenus. Ce modèle est aux fondements de la littérature théorique dans le domaine de l'économie du développement, parce que c'est le premier à proposer une représentation du fonctionnement d'une économie « duale ». Les modèles d'économies duales sont une sous-classe des modèles de croissance à deux secteurs (KANBUR et MCINTOSH, 1987). Leur objectif est d'intégrer les principales caractéristiques des économies en développement, de façon à mieux analyser les processus et politiques de développement. Ils se distinguent des autres modèles à deux secteurs car ils supposent l'existence d'asymétries entre les secteurs, soit dans leur usage des facteurs de production, soit dans la façon dont ces facteurs sont rémunérés. Dans le modèle de Lewis, la terre est employée dans l'agriculture, mais pas dans l'industrie, alors que le capital est employé dans l'industrie, mais pas dans l'agriculture. Ainsi la terre et le capital sont parfaitement immobiles, et l'équilibre du modèle est obtenu par les mouvements de la main-d'œuvre entre les deux secteurs. La seconde asymétrie réside dans l'hypothèse qu'il existe un surplus de main-d'œuvre dans l'agriculture, de sorte que le facteur travail peut être réalloué depuis l'agriculture vers l'industrie sans que décroisse la production alimentaire, puisque la productivité marginale du travail dans l'agriculture est nulle. Le salaire dans le secteur agricole est alors fixé selon une norme « conventionnelle », plutôt que par l'égalisation avec la productivité marginale du travail. Une des limitations du modèle de Lewis est qu'il repose sur l'hypothèse implicite que le marché du travail urbain est toujours à l'équilibre, de sorte qu'il ne peut exister de chômage involontaire. Cette prédiction du modèle est clairement en contradiction avec ce qui est observé dans les villes des pays à bas revenus, marquées par de forts niveaux de chômage et de sous-emploi et par l'importance du secteur informel, qui regroupe de petites entreprises non déclarées et des travailleurs indépendants (par opposition au secteur formel ou moderne qui regroupe les entreprises déclarées, les professions libérales et le secteur public). Autre modèle fondateur, le modèle de migration de HARRIS et TODARO (1970) part de l'hypothèse que les travailleurs agricoles décident de migrer vers la ville en comparant le salaire agricole courant et le salaire moyen qu'ils espèrent obtenir en ville, lequel dépend positivement du niveau de salaire dans le secteur moderne de l'économie et négativement du taux de chômage urbain. Le modèle prédit l'établissement d'un chômage d'équilibre, compatible avec le maintien d'un secteur informel important caractérisé par de faibles niveaux de revenus. Comme celui de Lewis, le modèle de Harris et Todaro est

dual. Cette fois, c'est le secteur moderne, en ville, qui ne fixe pas la rémunération de la main-d'œuvre en suivant les règles du marché. On suppose au contraire que le salaire versé dans ce secteur est plus élevé que celui qui permettrait d'éliminer le chômage involontaire, du fait de l'existence de rigidités qui peuvent résulter d'une législation contraignante (comme par exemple l'imposition d'un salaire minimum) ou parce que les entreprises y ont intérêt (hypothèse du salaire d'efficience, STIGLITZ, 1974 et 1976 ; AKERLOF, 1982 ; SHAPIRO et STIGLITZ, 1984), parmi les explications possibles. Dans la même veine, la théorie de la segmentation du marché du travail est apparue au début des années 1970 pour expliquer la persistance de la pauvreté dans la société prospère des années 1960 (CAIN, 1976). Selon PIORE (1970), on peut mieux comprendre la pauvreté « si l'on fait l'hypothèse que le marché du travail est dual [...] les pauvres sont cantonnés dans le segment secondaire du marché. Éliminer la pauvreté requiert qu'ils aient accès au segment primaire ». Dans un tel cas, les politiques qui visent à accroître le capital humain des pauvres ont peu de chance de produire leurs effets, sauf si la segmentation du marché du travail est supprimée. Cette théorie donne une représentation du marché du travail divisé entre segments primaire et secondaire. Les emplois du segment primaire sont supposés préférables parce qu'ils offrent un salaire plus élevé, plus de possibilités de promotion, de meilleures conditions de travail et sont plus stables que ceux du segment secondaire. Dans les pays à bas revenus, le segment secondaire est souvent identifié au secteur informel, qui regroupe de petites entreprises non enregistrées et les travailleurs indépendants, alors que le segment primaire est composé des grandes entreprises privées et du secteur public. La question importante est de savoir pourquoi la segmentation du marché persiste à travers le temps. Plusieurs explications ont été avancées. Les travailleurs dans le segment secondaire pourraient être discriminés en raison de la couleur de leur peau, de leur sexe ou de leur origine sociale. Il pourrait aussi arriver que les travailleurs cantonnés au segment secondaire développent des goûts et des comportements qui les enferment dans leur position de travailleurs à bas revenus (PIORE, 1970 ; DOERINGER et PIORE, 1971). Une autre théorie fait l'hypothèse que les emplois dans le segment primaire sont rationnés et que les travailleurs entrent en compétition pour les obtenir. Dans cette compétition, le niveau d'éducation serait peu important, et les employeurs sélectionneraient leurs employés en fonction de leur capacité à être formés et de leur adaptabilité (THUROW, 1972 et 1975 ; THUROW et LUCAS, 1972). La segmentation pourrait également résulter du mauvais fonctionnement du marché du capital si certaines occupations demandent un niveau d'investissement qui ne peut être consenti par les personnes à bas revenus (BANERJEE et NEWMAN, 1993). L'imperfection du marché du capital pourrait également expliquer la raison pour laquelle le secteur informel est lui-même parfois segmenté : certains actifs travaillent dans le segment inférieur du secteur informel parce qu'ils ne peuvent faire autrement, alors que d'autres travaillent dans le segment supérieur, dont l'accès est limité à cause des niveaux de capital financier ou de capital humain nécessaires pour y exercer une activité (FIELDS, 1990 et 2010).

Une conséquence importante de ces théories est qu'elles vont à l'encontre de la théorie du capital humain, qui prédit une relation positive entre le niveau d'éducation et le salaire (BECKER, 1975). La discrimination va naturellement à l'encontre de cette prédiction que les travailleurs les plus éduqués devraient obtenir les salaires les plus élevés et suggère que le genre, la « race » ou l'appartenance ethnique pourraient avoir un rôle prééminent. La théorie de la compétition pour les emplois pose par ailleurs que l'éducation pourrait effectivement permettre d'obtenir les meilleurs emplois, non parce que les personnes les mieux éduquées ont un niveau de capital humain plus élevé, mais parce qu'elle aide les employeurs à filtrer les individus avec les caractéristiques jugées désirables. La théorie de la segmentation rejoint là le travail de SPENCE (1973) qui suggère que l'éducation pourrait n'être qu'un signal envoyé par les travailleurs en direction des employeurs. Seuls ceux qui ont les capacités de travail désirées par les entreprises seraient à même de l'acquérir. Il reste que, dans ce cas, on peut toujours s'attendre à observer une relation positive entre éducation et revenu, dès lors que les capacités des travailleurs demeurent non observées.

Comment ce livre s'inscrit-il dans cette littérature ? Notre objectif n'est pas de proposer de nouveaux développements théoriques, ni de tester les théories existantes. Néanmoins, les fondements théoriques de l'économie du développement sont intervenus dans le choix des thèmes de chacun des 13 chapitres de l'ouvrage. Nous adoptons un point de vue agnostique et reconnaissons que, bien que l'éducation et l'expérience demeurent les principaux déterminants des revenus individuels, il n'en reste pas moins que le chômage déguisé, la segmentation, la dualité et la discrimination sont des caractéristiques essentielles des marchés urbains du travail en Afrique. Plusieurs chapitres sont ainsi consacrés à l'étude de ces phénomènes. Une autre hypothèse importante et implicite tout au long de cet ouvrage est la rationalité des individus. Précisément, nous supposons que les individus sont rationnels, en ce sens qu'ils choisissent où aller ou bien où travailler sur la base de la maximisation d'une fonction objectif sous contrainte. Ceci implique que, lors des estimations économétriques et partout où cela s'est avéré nécessaire, les auteurs ont tenu compte de l'auto-sélection des individus dans les activités, secteurs ou segments. L'emploi du paradigme de « l'*Homo œconomicus* » pour étudier les économies peu développées a fait l'objet de vives controverses dans la littérature sur le développement. Pour résumer³, l'école « formaliste » (COOK, 1966 ; SCHNEIDER, 1974) avance que, quel que soit le niveau de développement de la société, les lois de l'économie ont une valeur universelle et s'appliquent partout. Les êtres humains font partout face au même problème : étant donné la relative rareté des moyens mis à leur disposition, comment faire en sorte de maximiser les gains et de minimiser les pertes ? À l'opposé, l'école « substantiviste », dont Karl Polanyi est le maître à penser (POLANYI, 1957 ; DALTON, 1967), rejette la pertinence de cette hypothèse pour les sociétés peu développées et les sociétés paysannes, dans lesquelles les individus n'auraient pas un comportement de

3. Voir ISAAC (2005) pour une revue de littérature.

maximisation. Comme dans ce livre, nous prenons le parti de supposer que le comportement des individus est peu ou prou le résultat d'un comportement de maximisation, il pourrait sembler que nous nous tenons du côté formaliste de la controverse. En fait, nous préférons plutôt suivre BECKER (1962) qui argue que le facteur le plus important pour expliquer le comportement des individus ne se trouve pas dans la fonction objectif mais plutôt dans la contrainte sous laquelle les décisions sont prises. En d'autres termes, il n'est pas tellement important que l'individu soit ou non rationnel, dans le sens restreint où il adopte un comportement de maximisation, ce qui compte est qu'il n'est pas possible d'employer plus de ressources que celles qui sont disponibles au moment où la décision est prise. Cette opinion est proche de celle émise par Claude LÉVISTRAUSS (2001) qui clôt le débat entre formalistes et substantivistes en avançant qu'entre les deux écoles de pensée, « la différence est relative, non absolue, de sorte qu'on peut comparer le pouvoir explicatif de la théorie économique au rendement d'un piston qui se meut dans une enveloppe, tantôt un peu, tantôt beaucoup plus large que lui. Même dans le meilleur des cas, le piston n'adhère jamais complètement à la paroi et laisse échapper une certaine quantité d'énergie, ou, dans le cas de la théorie économique, d'information qui manque pour qu'on puisse comprendre le fonctionnement de la machine sociale en termes purement économiques ». Nous espérons que cet ouvrage témoignera de la justesse de cette opinion.

Un aperçu des principaux résultats

L'ouvrage est divisé en trois parties et treize chapitres thématiques. Après cette introduction générale, le premier chapitre offre une analyse comparative des marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne. Il donne une vue d'ensemble et les principaux traits caractéristiques de ces marchés qui sont ensuite abordés de manière plus analytique tout au long de cet ouvrage. La première partie traite de la qualité des emplois et des conditions de travail, à travers les questions du chômage, du sous-emploi, de la vulnérabilité et de la satisfaction dans l'emploi. Dans la deuxième partie, nous explorons le thème des inégalités sur le marché du travail dans cinq chapitres successifs. Ce phénomène multidimensionnel est considéré sous différents angles, des rendements de l'éducation aux discriminations ethniques et de genre, en passant par la segmentation, la mobilité intergénérationnelle et la division des tâches entre activités domestiques et emploi. La troisième et dernière partie s'intéresse à un certain nombre de stratégies d'adaptation des ménages en réponse aux contraintes qu'ils subissent. La question migratoire est analysée sous différents angles. En particulier, les déterminants de la migration sous-régionale (Afrique de l'Ouest) sont traités pour la première fois, ainsi que les performances des migrants de retour

sur le marché du travail. Le dernier chapitre porte une attention particulière aux personnes âgées et à la question des retraites. Enfin, la conclusion générale de l'ouvrage dresse quelques perspectives pour des recherches ultérieures.

Synthétiser les principaux résultats de cet ouvrage est une tâche ambitieuse, étant donné la richesse et la complexité des processus à l'œuvre. Pour ce faire, nous avons choisi d'adopter deux échelles d'analyse qui resserrent progressivement la focale : une perspective macro, où l'on explore les spécificités des pays étudiés ; une perspective micro, où l'on prend en compte l'intégralité de l'hétérogénéité au niveau individuel. La suite de cette introduction va s'attacher à discuter les principales caractéristiques des marchés du travail dans les capitales de l'Afrique francophone, notamment de leur éventuelle spécificité par rapport à celle des pays développés, et la dernière section sera consacrée à une présentation synthétique des résultats des treize chapitres de l'ouvrage.

Au niveau macro : homogénéité et hétérogénéité des marchés du travail en Afrique

Tout essai de typologie des marchés du travail urbain en Afrique subsaharienne (par exemple entre pays côtiers et enclavés, voir ci-dessous) pose la question de leur spécificité, en comparaison d'autres régions du monde, notamment des pays développés, mais également celle de leur hétérogénéité intrinsèque. Si finalement les différences qu'ils entretiennent entre eux ne sont que marginales, les politiques qu'il convient de leur appliquer pour en améliorer le fonctionnement seront similaires. Dans le cas contraire, ces dernières doivent être impérativement adaptées aux contextes locaux.

Le premier constat concernant la structure des marchés urbains du travail en Afrique est leur surprenante homogénéité. Lorsqu'on prend de l'altitude, on ne peut être qu'étonné par les profondes similitudes qui les caractérisent. Ils semblent tous partager une large batterie de traits communs qui permettent de tirer un certain nombre de caractéristiques valables pour tous. D'ailleurs, sur le front méthodologique, la forte cohérence des résultats est un bon indicateur indirect de la qualité des enquêtes. La mise en regard des principaux indicateurs du marché du travail avec ceux observés dans les pays développés permet de quantifier ces différences dans une perspective comparative et de long terme.

La population en âge de travailler est structurellement peu qualifiée, malgré une accélération récente de la scolarisation. Avec sept années d'études réussies, la moyenne des pays sous revue se situe à un niveau à peu près équivalent à celui de l'ensemble de la France (15-64 ans) en 1913 (MADDISON, 1995) ; tandis que l'Afrique de l'Ouest fait à peine mieux que le Royaume-Uni de 1870. Du côté des taux de chômage (de l'ordre de 10 %), les niveaux ne sont pas très différents de ceux observés dans les pays développés (quoi que plutôt dans la fourchette haute). Mais à l'inverse de ces derniers pays, les taux de chômage ont tendance à augmenter avec le niveau d'études (ne refluant que dans certains pays au niveau universitaire) ; une spécificité également partagée par les pays d'Afrique

du Nord (BAD *et al.*, 2012) qui semble valider l'hypothèse du « chômage de luxe » en l'absence d'indemnisation. Si les tensions sur le marché du travail ne se manifestent pas avant tout par le chômage, ce sont les différentes formes de sous-emploi qui constituent la principale variable d'ajustement entre offre et demande de travail. Ainsi, un des principaux traits marquants des marchés du travail urbain en Afrique subsaharienne est le poids du secteur informel (environ 70 % de la main-d'œuvre) et son corollaire, la faiblesse du taux de salarisation (le coefficient de corrélation entre les deux indicateurs est de $-0,93^{***4}$), pour lequel la comparaison avec les pays développés peut être menée. Si l'on exclut l'agriculture, aussi loin que remontent les séries historiques (1851 pour la France ; MARCHAND et THÉLOT, 1997), il n'est pas possible de trouver des taux de salarisation aussi faible qu'en Afrique. Ainsi au milieu du XIX^e siècle, ce dernier était en France de 60 %, contre moins de 40 % aujourd'hui dans les pays africains étudiés. Et encore cet écart est très largement sous-estimé car, d'une part, nos enquêtes ne couvrent que les grandes métropoles, où la relation salariale est la plus développée et, d'autre part, nombre de salariés africains sont en fait très loin du modèle canonique du salariat mensualisé et couvert par la protection sociale ; enfin, les taux de salarisation en France (et plus largement dans les pays développés) ont très rapidement dépassé les 80 % (qui qualifient alors les « sociétés salariales »), alors qu'aucune tendance à l'extension du salariat n'est notable en Afrique, au contraire. La transition urbaine, particulièrement rapide en Afrique, ne s'accompagne pas d'une transition vers l'emploi salarié non agricole, le secteur informel constituant un état absorbant sur longue période (au-delà de transitions individuelles croisées entre secteurs formel et informel non négligeables). C'est dire à quel point les théories et les instruments développés par les économistes pour l'analyse du marché du travail dans les pays développés sont profondément inadaptés au cas de l'Afrique (même urbaine).

Mais au-delà de ces ressemblances, les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne présentent également une importante hétérogénéité qu'il convient de ne pas négliger. Celle-ci est au moins aussi importante que celle observée dans les pays de l'OCDE.

Ainsi, à y regarder de plus près, d'énormes variations distinguent les différents pays. Pour ne prendre que quelques exemples, 25 points de pourcentage séparent les taux d'activité à Lomé et à Kinshasa (68 % vs 43 %). Les taux de chômage ouverts vont de 1 à près de 4, avec 4,4 % à Antananarivo et 15,4 % à Ouagadougou. Les taux de sous-emploi lié à la durée du travail varient du simple au double (9,9 % à Yaoundé et 19,6 % à Kinshasa), et l'écart entre le plus faible taux de sous-emploi invisible (37,1 % à Douala) et le plus élevé (66,6 %) à Ouagadougou est de près de 30 points de pourcentage⁵. Lorsqu'on

4. Dans la suite et selon les notations habituelles : ***coefficient significatif à 1 % ; **significatif à 5 % ; *significatif à 10 % ; n.s. : non significatif.

5. Le sous-emploi lié à la durée du travail est défini par le fait de travailler moins qu'une certaine norme (35 heures par semaine) tout en souhaitant travailler plus. Le sous-emploi invisible correspond aux travailleurs qui perçoivent un revenu horaire insuffisant (ici inférieur au salaire minimum ; voir chapitres 1 et 2).

considère la structure des emplois, le secteur informel compte pour 53,2 % des emplois à Antananarivo mais pour 81 % à Lomé, soit 28 points de plus. Parallèlement, les taux de salarisation passent du simple à plus du double entre Lomé et Cotonou (24 %) et Antananarivo (53 %). Même le taux d'emploi dans le secteur public, globalement faible pour l'ensemble des pays (comparé aux pays développés) et marque d'une sous-administration chronique, est loin d'être homogène : on en compte 6,6 % à Douala et Abidjan, contre 17 % à Kinshasa et Yaoundé, montrant qu'au sein d'un même pays la situation peut être très contrastée. Les taux de pluri-activité s'égrènent de 4 % à Dakar à 14 % à Douala et Yaoundé. Enfin, en termes de rémunération, leurs niveaux s'étalent de 20 € par mois à Kinshasa et 30 € à Lomé contre 110 € à Abidjan et Yaoundé. Les écarts entre hommes et femmes et surtout entre secteurs formel et informel sont très différents : 4,2 fois plus en faveur du secteur formel à Ouagadougou et Abidjan, contre seulement 1,8 à Kinshasa et à Antananarivo. Quant aux inégalités, structurellement fortes, environ 10 points séparent l'indice de Gini à Ouagadougou (0,64), Cotonou, Abidjan, Bamako et Kinshasa (0,62) et à Antananarivo (0,53). Ces exemples pourraient être multipliés à l'envie. Ce qu'il convient de retenir, c'est que les marchés africains du travail (même limités au milieu urbain) montrent autant d'hétérogénéité, sinon plus, que ceux des pays développés, comme en atteste la figure 2. Les conséquences en termes de politiques économiques sont claires : même dans des pays à priori aussi comparables que ceux traités ici, il n'y a pas de recettes uniques qui vaudraient pour tous.

Non seulement les situations sont très différentes suivant les pays, mais il est difficile d'exhiber une typologie simple de ces marchés du travail. Aucun modèle explicatif simple ne semble résister à l'examen des résultats empiriques. Il est évidemment hors de portée de mener une analyse économétrique fouillée à ce niveau, puisque nous ne disposons que de 11 points d'observation (correspondant chacun à une agglomération). Néanmoins, l'analyse de la matrice de corrélation d'un certain nombre d'indicateurs clés met en lumière la diversité et la complexité des configurations existantes (voir tableau 4). Si nous convenons avec TEAL (2000) qu'« il est extrêmement trompeur de penser que les marchés africains du travail montrent des caractéristiques uniformes », nous sommes très loin de la tentative de typologie en trois archétypes qu'il propose, il est vrai à partir du cas de trois pays seulement : Afrique du Sud, Éthiopie, Ghana. Ainsi par exemple, la corrélation entre le taux de chômage et le taux d'emploi dans le secteur informel n'est pas significativement différente de 0 (-0,07, n.s.), ce qui souligne qu'il n'y a pas d'arbitrage trivial entre l'un et l'autre, le désajustement entre offre et demande de travail (formelle) passant soit par le chômage soit par un gonflement du secteur informel.

Quelques enseignements intéressants peuvent être tirés du tableau 4, même si le faible nombre d'observations conduit à être prudent et qu'il n'est pas question de prétendre mettre à jour formellement des relations de causalité. D'abord, le taux de participation est négativement corrélé avec le taux de chômage (-0,33, n.s.) et plus encore avec le taux de chômage élargi (-0,63**). Ceci

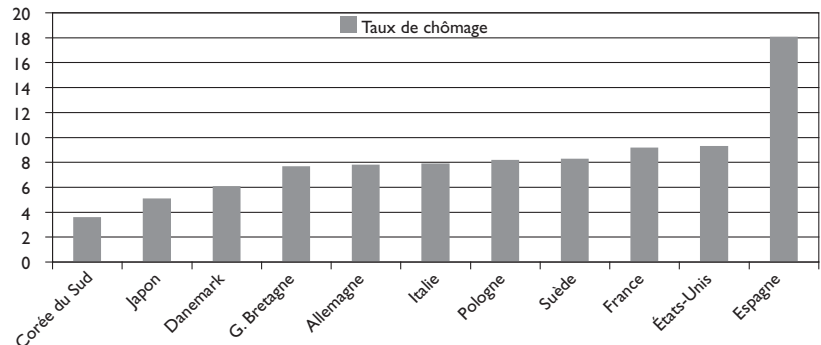
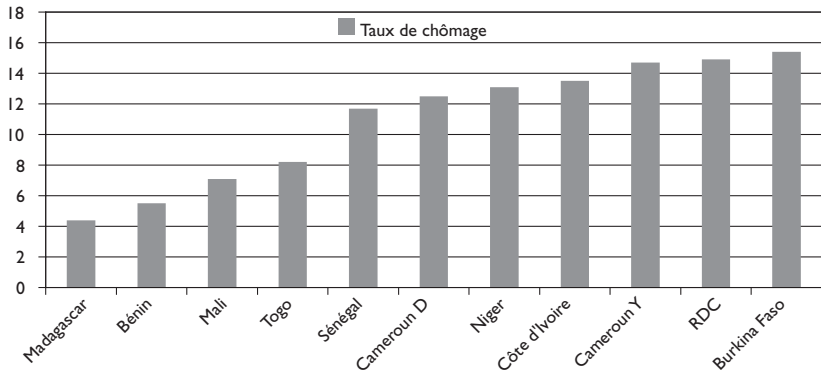
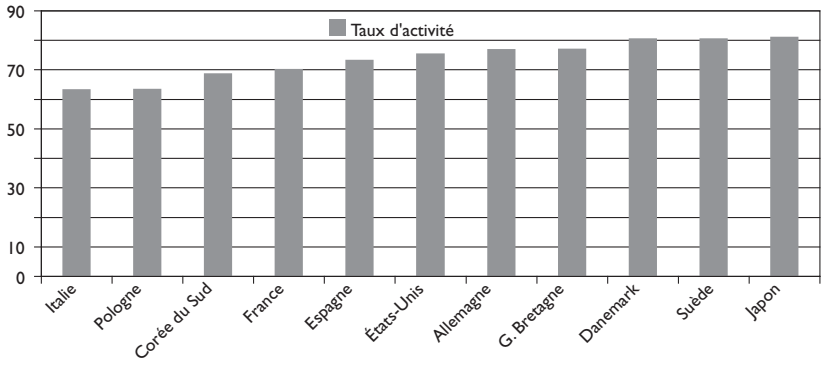
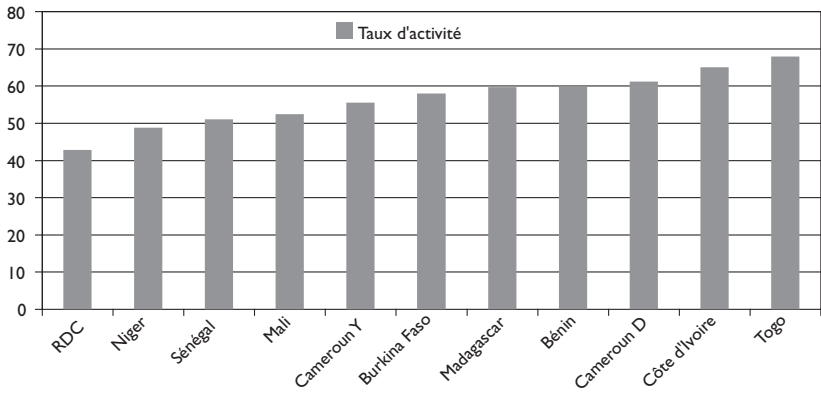


Figure 2

Quelques indicateurs clés du marché du travail en Afrique et dans les pays de l'OCDE (en %).

Sources : enquêtes 1-2-3, phases I (voir tableau I) ; OCDE, ILO ; nos propres calculs.

Note : Cameroun D (Douala) ; Cameroun Y (Yaoundé).

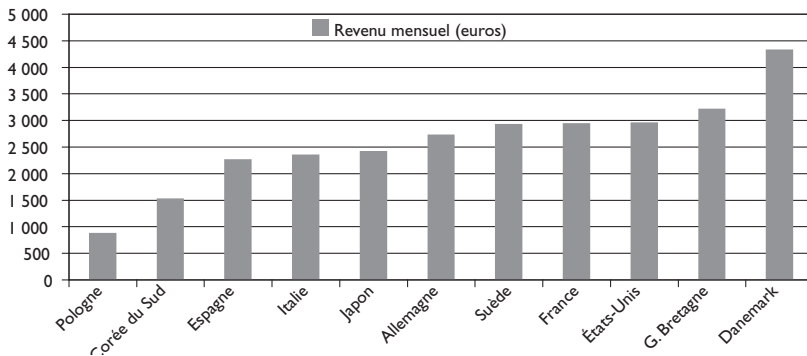
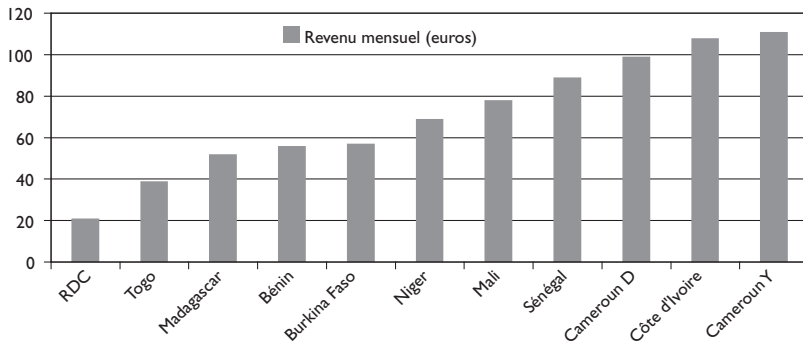
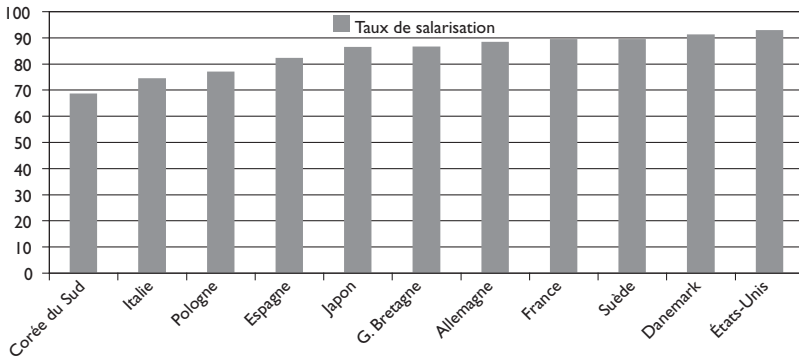
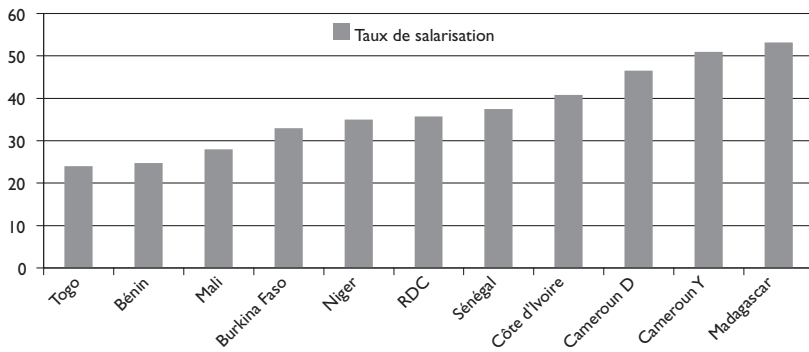


Figure 2 (suite)

Quelques indicateurs clés du marché du travail en Afrique et dans les pays de l'OCDE (en %).

Sources : enquêtes 1-2-3, phases 1 (voir tableau I) ; OCDE, ILO ; nos propres calculs.

Note : Cameroun D (Douala) ; Cameroun Y (Yaoundé).

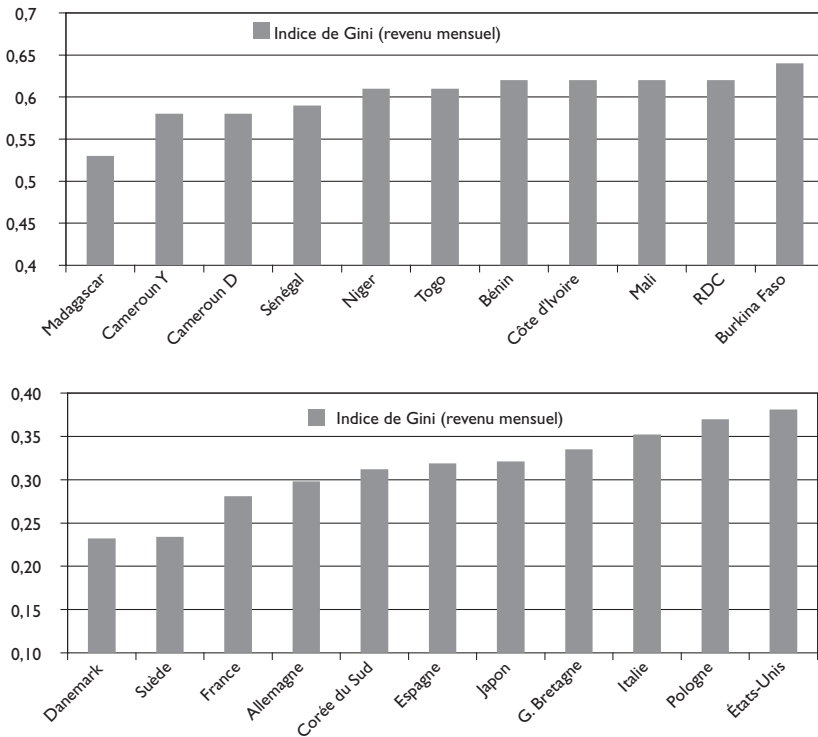


Figure 2 (suite)

Quelques indicateurs clés du marché du travail en Afrique et dans les pays de l'OCDE.

Sources : enquêtes I-2-3, phases I (voir tableau I) ; OCDE, ILO ; nos propres calculs.

Note : Cameroun D (Douala) ; Cameroun Y (Yaoundé).

signifie que le volume de travail n'est pas constant, et qu'une offre de travail élevée ne se traduit pas par un chômage plus fort, au contraire, ni d'ailleurs par de l'emploi dans le secteur informel (la corrélation entre les deux variables étant non significative). En revanche, les emplois publics étant rationnés, un taux d'activité élevé est associé à un taux d'emploi public faible (-0,67**).

En matière de chômage, si nos deux mesures (au sens du BIT ; chômage élargi) conduisent à des différences de niveaux très élevées (voir chapitre 1), les deux indicateurs sont très étroitement corrélés (0,88***). En revanche, les différentes manifestations du sous-emploi (chômage, lié à la durée du travail et invisible) ne sont pas liées entre elle, elles correspondent donc à des manifestations indépendantes du désajustement offre/demande. De la même manière et comme on l'a vu plus haut, un taux de chômage élevé n'est pas associé à un taux d'informalité faible, pas plus qu'à un salaire de réservation élevé des chômeurs (voir chapitre 1).

En ce qui concerne la structure des emplois, le taux d'emploi dans le secteur informel est logiquement inversement proportionnel au taux de salariat (-0,93***), même si le secteur informel représente une part non négligeable du

Tableau 4
Matrice de corrélation des principaux indicateurs du marché du travail

Indicateurs	TA	TC1	TC2	ESR	TSEV	TSEI	TS	TSI	TEPU	TEI	TPA	Rem	RFI	RHF	Q1/Q3	Gini0	Gini
Taux d'activité (TA)	I																
Taux de chômage BIT (TC1)	-0,33	I															
Taux de chômage élargi (TC2)	-0,63	0,88	I														
Écart de salaire de réservation* (ESR)	0,58	-0,21	-0,39	I													
Taux de sous-emploi visible (TSEU)	-0,33	-0,33	-0,06	-0,32	I												
Taux de sous-emploi invisible (TSEI)	0,19	-0,06	-0,11	0,36	-0,26	I											
Taux de salarisation (TS)	-0,02	0,21	0,44	-0,13	-0,31	-0,64	I										
Taux d'emploi secteur informel (TSI)	0,06	-0,07	-0,43	0,19	0,25	0,69	-0,93	I									
Taux d'emploi public (TEPU)	-0,67	0,44	0,63	-0,50	-0,12	-0,26	0,21	-0,36	I								
Taux d'emploi industriel (TEI)	0,09	-0,35	0,26	0,34	-0,03	0,04	0,44	-0,43	-0,19	I							
Taux de pluri-activité (TPA)	0,17	-0,29	-0,17	-0,02	-0,15	-0,65	0,64	-0,81	0,09	0,30	I						
Revenu nominal (REM)	0,23	0,26	-0,08	0,54	-0,39	-0,29	0,46	-0,25	-0,23	0,06	0,16	I					
Revenu formel/informel (RFI)	0,51	0,35	-0,10	0,64	-0,52	0,64	-0,32	0,49	-0,40	-0,15	-0,52	0,37	I				
Revenu homme/femme (RHF)	0,39	-0,40	-0,73	0,54	-0,00	0,48	-0,72	0,73	-0,54	-0,29	-0,37	0,08	0,49	I			
Rapport interquartile (Q3/Q1)	-0,32	0,19	0,29	-0,04	0,27	0,27	-0,60	0,50	0,27	-0,28	-0,52	-0,36	0,18	0,38	I		
Gini0 (y compris revenus = 0)	-0,12	0,38	0,04	0,02	-0,10	0,56	-0,77	0,80	0,05	-0,68	-0,73	-0,17	0,57	0,57	0,69	I	
Gini (hors revenus nuls)	-0,26	0,45	0,25	-0,11	0,08	0,31	-0,63	0,68	0,12	-0,67	-0,73	-0,12	0,41	0,45	0,78	0,92	I

Sources : enquêtes 1-2-3, phases I (voir tableau I) ; nos propres calculs.

Note : les coefficients significatifs à 10 % sont en gras, à 5 % en italiques et à 1 % soulignés italiques.* : l'écart de salaire de réservation correspond au différentiel net entre le salaire incompressible pour lequel les chômeurs seraient prêts à travailler et le salaire en vigueur sur le marché pour un travailleur avec des caractéristiques identiques (voir méthodologie au chapitre I, tableau 10).

salariat. La relation avec le taux d'emploi public et le taux d'emploi industriel est plutôt négative, mais non significative (-0,36 et -0,43). En revanche, le taux de pluri-activité décroît très significativement avec la présence du secteur informel (-0,81***), mettant en lumière les faibles marges de manœuvre (notamment en termes de temps) dégagées par ce secteur. Évidemment, plus l'emploi dans le secteur informel est élevé et moins les revenus le sont (-0,25, n.s.) et le sous-emploi invisible répandu (0,69**), mais surtout plus les écarts entre revenus des secteurs formel et informel et entre hommes et femmes sont forts (0,49 et 0,73*** respectivement). Ceci se traduit par des niveaux d'inégalité de revenus du travail supérieurs (corrélation avec l'indice de Gini de 0,80***). Naturellement, on observe la relation inverse avec le taux de salarisation : plus faible écart de revenu suivant le genre et le secteur institutionnel, et plus faibles inégalités, mais taux de pluri-activité plus élevé. On notera pour finir que plus le taux de sous-emploi invisible est fort et plus les inégalités le sont aussi (-0,56*).

Au niveau micro : la prise en compte de toute l'hétérogénéité individuelle

Moussa et Fatou ont 20 ans. Tous deux vivent dans la capitale d'un pays francophone d'Afrique. Ils sont allés à l'école et s'apprentent à entrer dans leur vie d'adulte. Quelles sont leurs perspectives ? Leurs parents ont-ils eu raison d'investir dans leur éducation ? Cela va-t-il accroître leurs chances de s'insérer sur le marché du travail et d'obtenir un travail « décent » ? Sont-ils égaux à cet égard ? Pourront-ils s'épanouir dans leur travail ou au contraire ressentiront-ils la frustration des déclassés, obligés d'accepter un emploi en deçà de leurs capacités ? Seront-ils chômeurs, inactifs, salariés ou indépendants ? Dans quel secteur : formel ou informel ? De quoi cela dépendra-t-il ? Et jusqu'à quel âge faudra-t-il qu'ils travaillent pour s'assurer une vie décente ? Ces questions, et bien d'autres, Moussa et Fatou, ou leurs parents, ont dû se les poser. Elles sont d'une importance cruciale : l'Afrique est aujourd'hui le continent le plus jeune avec plus de 64 % de la population âgée de moins de 25 ans et, compte tenu de la croissance démographique, elle va connaître une augmentation continue du nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail en quête d'un emploi.

Fatou est une exception. Bachelière, comme Moussa, elle a reçu une éducation supérieure à la moyenne des jeunes de sa génération, dont 27 % ne vont pas à l'école entre 10 et 14 ans (chapitres 1 et 12), tous sexes confondus. Comparée aux autres jeunes filles, Fatou est encore plus exceptionnelle puisque 34 % des filles (contre 20 % des garçons) de sa génération ne vont pas à l'école entre 10 et 14 ans. L'écart entre les niveaux de scolarisation des filles et des garçons demeure en effet élevé en Afrique francophone, en dépit d'une réduction importante au cours des dernières décennies favorisée par un accroissement général du taux de fréquentation scolaire. Au tournant du siècle, les conditions de la scolarisation demeurent difficiles. La scolarité vient en effet concurrencer d'autres activités potentiellement rémunératrices pour les ménages. Ainsi, en

moyenne 45 % des enfants de 10 à 14 ans participent aux travaux domestiques et 12 % ont une activité économique, ceci n'empêchant d'ailleurs pas toujours leur scolarisation, puisque près de 31 % des enfants de 10 à 14 ans travaillent et vont à l'école. En réalité, la concurrence semble s'exercer principalement entre activité économique et scolarisation, mais pas entre travail domestique et scolarisation (chapitre 12). En d'autres termes, il est fréquent d'observer des enfants qui cumulent participation aux travaux domestiques, avec parfois un nombre d'heures important, et scolarisation, alors qu'activité économique et scolarisation tendent à s'exclure mutuellement. Ce résultat général doit cependant être nuancé. Filles et garçons ne sont en effet pas logés à la même enseigne. Quand les filles sont déscolarisées, leur force de travail est plus souvent employée pour fournir des revenus à la famille ou pour vaquer à des tâches domestiques. Les garçons sont plus souvent employés comme apprentis. En général non rémunérés, ils poursuivent cependant leur investissement en capital humain sous une autre forme. Naturellement, des différences existent entre les capitales et en fonction des caractéristiques du milieu d'origine. Comme on pouvait s'y attendre, tous les enfants ne sont pas égaux : ceux qui sont nés de parents éduqués ont une probabilité plus forte d'être scolarisés, de même que ceux dont le ménage bénéficie d'une aisance matérielle supérieure, traduisant probablement le rôle de la contrainte budgétaire dans l'arbitrage entre travail et éducation.

Quels bénéfices Fatou et Moussa peuvent-ils escompter de leur diplôme ? Les bénéfices de l'éducation sur le marché du travail peuvent être retirés à plusieurs niveaux : risque de chômage amoindri ; meilleur accès à des emplois de « qualité » ; rémunération plus élevée. Dans les pays étudiés, le chômage, tel que défini par le BIT, est à un niveau comparable à celui observé dans certains pays européens développés (chapitre 1) : 12 % en moyenne dans l'ensemble des villes sous revue. Cependant, la relation entre l'éducation et le chômage est inverse de celle observée dans les pays développés : entre 15 et 18 % des actifs ayant un niveau d'éducation secondaire ou supérieur sont au chômage, contre seulement 11 % de ceux ayant un niveau d'éducation primaire et 8 % de ceux n'ayant aucune éducation. Pour cette raison, le chômage observé est souvent considéré comme un chômage volontaire de « file d'attente » : sont au chômage ceux qui peuvent se le permettre en attendant de décrocher un emploi conforme à leurs aspirations. Dans un tel contexte, on peut s'attendre à ce que nombre de chercheurs d'emploi découragés soit se retirent du marché du travail, soit finissent par accepter un emploi non conforme à leurs capacités. Le chapitre 2 examine l'importance et les conséquences de l'inadéquation professionnelle, définie comme une situation où la personne active occupée détient un emploi pour lequel elle est surqualifiée ou, au contraire, ne dispose pas d'une qualification jugée suffisante, à l'aune de ce qui est considéré comme étant une qualification « normale », compte tenu de ce qui peut être observé en moyenne dans la population. Selon cette définition, seuls 53 % des actifs occupés âgés de 25 ans ou plus ont un emploi en adéquation avec leur qualification, 30 % sont sous-qualifiés et 16 % au contraire sont surqualifiés pour l'emploi qu'ils

occupent. Conformément aux attentes, l'incidence de la sous-qualification est plus élevée chez les actifs faiblement éduqués, alors que la surqualification est relativement plus fréquente chez les actifs ayant un niveau d'éducation secondaire ou supérieur. Le fait marquant est l'importance de la surqualification chez les actifs occupés dont l'éducation est au moins égale au niveau atteint à la sortie du collège : 59 % de ceux ayant achevé le collège mais pas le lycée et 69 % de ceux ayant achevé leurs études secondaires mais n'ayant pas de diplôme d'études supérieures sont dans ce cas. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont un peu mieux lotis avec « seulement » 45 % de surdiplômés. Le chapitre montre également que les attentes des chômeurs quant à l'adéquation de leur emploi avec leur formation diminuent avec la durée du chômage, ce qui valide l'hypothèse d'un chômage de « file d'attente ».

Fatou et Moussa ont-ils pour autant eu tort de consacrer quelques années à acquérir leur diplôme ? Certes leur accès à un emploi qualifié semble compromis. Mais en termes de rémunération, les rendements de l'éducation demeurent élevés. Tout d'abord, les résultats du chapitre 2 indiquent que les années d'éducation requises dans l'emploi ont un impact positif sur les revenus des actifs employés : une année supplémentaire d'éducation implique une rémunération supérieure de 10 %. Ensuite, toute année d'éducation supplémentaire par rapport à la norme entraîne une augmentation supplémentaire de 5 à 6 %. Ainsi, pour les personnes surqualifiées, le fait d'occuper un emploi en dessous de leur qualification implique une pénalité salariale par rapport aux personnes de même qualification occupant un emploi en adéquation avec leur formation, mais le rendement des années de sur-éducation demeure positif. Ces résultats sont confirmés par ceux du chapitre 5, dans lequel l'allocation des actifs entre les différents secteurs d'emploi (secteur public, secteur privé formel, secteur informel) est étudiée et les rendements de l'éducation dans chaque secteur évalués. L'étude montre que si l'éducation ne constitue pas un rempart contre le chômage elle permet un meilleur accès aux secteurs les plus rémunérateurs (secteur public et secteur privé formel) et présente des rendements positifs, y compris dans le secteur informel. Ce chapitre montre également que les rendements sont convexes, contrairement à la théorie du capital humain « standard », qui postule la concavité des rendements. Ceci a des implications importantes en termes de politique éducative : d'une part, si les rendements sont convexes, l'investissement massif dans l'enseignement primaire peut ne pas produire les effets attendus si l'accès aux établissements d'enseignement secondaire n'est pas également facilité. D'autre part, soumis à de fortes contraintes budgétaires, les ménages pauvres peuvent choisir de scolariser uniquement une partie de leurs enfants pour tirer le meilleur parti de cette convexité. Dans un contexte où les rôles sociaux « traditionnels » sont souvent distribués en fonction du genre, ceci peut expliquer le sous-investissement relatif dont les jeunes filles continuent de faire les frais.

La mise en évidence de rendements positifs de l'éducation dans le secteur informel est un résultat important, étant donné que ce secteur emploie plus de 70 % de la population active occupée. Même avec un secteur informel

surdimensionné, les efforts consentis pour améliorer le niveau d'éducation de la population ne sont pas vains. L'importance du secteur informel est souvent perçue comme résultante de la segmentation du marché de l'emploi. Le marché est segmenté lorsqu'il existe un secteur d'emploi dans lequel les emplois sont rationnés du fait de l'imposition de règles salariales contraignantes (salaire minimum, fixation du salaire par une logique de salaire d'efficience, etc.) ou pour d'autres raisons. L'accès à ce secteur étant restreint, ceux qui ne peuvent y accéder sont « rejetés » dans un segment du marché où les emplois offrent une protection ou une rémunération moins intéressante au salarié. Dans les pays en développement, il est habituel d'examiner cette question en distinguant un secteur formel (public et privé formel) et un secteur informel. Ce faisant, le secteur informel est alors considéré comme un ensemble homogène. Or celui-ci regroupe une multitude de petites entreprises dans lesquelles tous les individus n'ont pas le même statut : certains sont chefs d'entreprise et emploient des salariés, certains sont salariés de ces mêmes entreprises et d'autres sont des entrepreneurs individuels. Dès lors que le secteur informel offre la possibilité d'échapper à l'imposition et aux prélèvements sociaux, on peut faire l'hypothèse que certains des actifs qui travaillent dans ce secteur ont choisi de le faire : ce peut être le cas en particulier des chefs d'entreprise. Dans un contexte où l'accès au marché du capital est limité pour beaucoup d'actifs, tous ne sont pas en mesure d'accéder au statut de chef d'entreprise. Il existerait alors une segmentation au sein même du secteur informel qu'il conviendrait de mettre en évidence. C'est à cette question qu'est consacré le chapitre 6. L'allocation du travail entre trois secteurs y est étudiée : secteur formel (public et formel privé), secteur informel « supérieur » (regroupant les entrepreneurs employant au moins une personne) et secteur informel « inférieur » (regroupant les entrepreneurs individuels et les salariés). Les résultats mettent en évidence une segmentation du marché du travail dans les sept capitales de l'UEMOA qui s'opère au sein du secteur informel, entre le segment supérieur et le segment inférieur : la proportion de ceux et celles qui, compte tenu de leurs caractéristiques en termes d'éducation et d'expérience, devraient travailler dans les secteurs formel ou informel supérieur apparaît inférieure à ce qu'elle devrait être si le marché n'était pas segmenté. La restriction d'accès au segment supérieur du secteur informel constitue donc un facteur explicatif de la pauvreté.

L'accent mis sur la rémunération, légitime lorsqu'il s'agit de populations soumises au risque de pauvreté, ne doit pas faire oublier qu'il existe d'autres dimensions de la relation de travail qui sont tout aussi importantes. Les chapitres 3 et 4 s'intéressent à des aspects de l'emploi encore peu traités dans les pays en développement, particulièrement en Afrique subsaharienne. Le chapitre 3 offre une analyse de la satisfaction exprimée par les individus concernant leur travail, mesurée à travers l'absence de désir de changer d'emploi ou de statut sur le marché du travail. Les résultats confirment qu'un salaire élevé contribue à accroître la satisfaction dans l'emploi, mais que ce n'en est pas le seul déterminant. Ainsi la satisfaction croît avec l'âge des individus, ce qui met en lumière les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Par

ailleurs, lorsque l'on examine le lien avec l'éducation, on observe que le niveau de satisfaction tend à diminuer avec le niveau d'éducation, toutes choses égales par ailleurs, ce qui est cohérent avec l'observation que le risque de sur-éducation par rapport à l'emploi occupé croît avec le niveau de qualification. De façon générale, les conditions d'emploi semblent déterminer la satisfaction tout autant que le revenu. Ainsi le fait de travailler dans le secteur public, de bénéficier d'un salaire fixe, d'avoir un emploi continu plutôt qu'irrégulier, d'être cadre supérieur, patron ou même entrepreneur individuel contribuent à accroître la satisfaction. Quant au secteur informel, il n'est pas systématiquement synonyme de moindre satisfaction que le secteur privé formel, un résultat qui semble contradictoire avec la vision dualiste conventionnelle. L'étude souligne également le rôle des aspirations individuelles dans la formation du sentiment de satisfaction : ceux et celles dont le père a un niveau d'études supérieur au niveau primaire ont un niveau de satisfaction plus faible, toutes choses égales par ailleurs. Certaines de ces dimensions de l'emploi sont reprises dans le chapitre 4, qui traite de la question de la vulnérabilité dans l'emploi. Là encore, il s'agit d'un sujet qui n'avait jusqu'aujourd'hui encore reçu aucun traitement dans la littérature, du moins pour ce qui concerne l'Afrique subsaharienne. Les auteurs construisent un indicateur composite de la vulnérabilité qui recouvre de multiples dimensions de l'emploi occupé : précarité contractuelle, conditions d'exercice, irrégularité de la rémunération, sous-emploi, inadéquation de l'emploi aux caractéristiques individuelles. L'exercice révèle que 85 % des travailleurs des secteurs privés de l'ensemble des capitales considérées sont vulnérables, selon au moins un des sept critères de vulnérabilité retenus. Dans un marché du travail concurrentiel, la théorie des salaires compensatoires prédit que les personnes occupées dans des emplois ayant des caractéristiques non désirables du point de vue de la pénibilité ou de la protection offerte aux employés devraient être mieux rémunérées. L'étude montre que cette théorie n'est pas totalement invalidée sur les marchés du travail des métropoles sous revue. Certes, en moyenne, la vulnérabilité dans l'emploi est associée à une plus faible rémunération. Mais le résultat ne vaut que pour le secteur privé formel. Dans le secteur informel, en revanche, le revenu moyen associé à une vulnérabilité élevée est supérieur à celui associé à une vulnérabilité faible, toutes choses égales par ailleurs. L'hypothèse que les gains moyens peuvent compenser un certain niveau de vulnérabilité est donc vérifiée dans le secteur informel.

Bien que munie du même niveau de diplôme que Moussa, Fatou a-t-elle les mêmes chances d'accéder à l'emploi qu'elle désire que Moussa ? Tous deux ont-ils les mêmes chances que d'autres personnes avec un même niveau de diplôme, mais d'origine différente ? Les chapitres 8 et 9 traitent de cette question, chacun sous un angle différent. Dans le chapitre 8, les informations sur l'emploi des personnes interrogées et sur celui de leur père sont employées pour analyser l'inégalité des chances sur le marché du travail. Les résultats montrent que l'origine sociale a un rôle déterminant dans le positionnement sur le marché du travail, favorisant de ce fait la transmission intergénérationnelle des inégalités. Les canaux de transmission sont à la fois directs et indirects. Dans certaines

villes, l'accès aux segments « supérieurs » du marché du travail (secteurs public et privé formel) est déterminé par le niveau d'éducation, lui-même fonction de la situation professionnelle des parents. Dans d'autres villes, l'emploi dans un secteur plutôt qu'un autre dépend directement de la situation socio-professionnelle des parents. L'appartenance ethnique ou le statut de migration ont également parfois un impact significatif. Dans le chapitre 9, c'est la question de la discrimination qui est traitée. Les auteurs emploient une méthode de décomposition de l'écart de rémunération entre hommes et femmes et entre l'ethnie majoritaire et les autres, qui permet de tenir compte de la sélection endogène des individus sur les différents segments du marché du travail. Les résultats montrent l'existence d'un écart de revenu important entre hommes et femmes sur les marchés africains du travail urbain, toujours en défaveur des femmes (qui reçoivent en moyenne un salaire compris entre 21 et 50 % de celui des hommes) et qui ne peut être expliqué par les différences dans les caractéristiques moyennes des travailleurs des deux sexes. En revanche, les écarts constatés entre groupes ethniques sont beaucoup moins importants, et le groupe majoritaire ne semble pas bénéficier d'une position systématiquement plus enviable que les autres en moyenne.

Bien que diplômés, Moussa et Fatou sont en droit d'appréhender leur entrée sur le marché du travail. Ce dernier n'offre pas les mêmes chances à tout le monde : l'accès aux secteurs d'emploi les plus enviables du point de vue des conditions de travail et du revenu semble en effet être limité et dépendre de la position sociale des parents, tout autant que du diplôme détenu. Le chômage des diplômés est élevé, et une bonne proportion de ceux qui sont employés sont frustrés car ne sont pas parvenus à obtenir un emploi en adéquation avec leur qualification, même si leur niveau de qualification leur garantit d'obtenir en moyenne une rémunération supérieure, toutes choses égales par ailleurs. Pour Fatou, la situation est encore plus difficile car, étant femme, elle est susceptible de souffrir de discriminations.

Il est possible que Fatou se marie rapidement et, tout compte fait, choisisse de prendre en charge la marche de son ménage. Elle se spécialisera dans les tâches domestiques et l'éducation des enfants. Mais même si elle décide finalement de travailler, il est fort probable que Fatou hérite de l'essentiel des travaux domestiques, ainsi que le montrent les résultats du chapitre 7, qui traite de l'arbitrage entre travail domestique et emploi. Dans les dix pays considérés, le travail domestique représente en moyenne près d'un tiers du temps de travail total. Malgré un taux de participation plus faible sur le marché du travail, les femmes rendent compte, en moyenne, de plus de la moitié (56 %) du temps de travail total du ménage, en incluant les activités domestiques (62 % dans le cas des pays de l'UEMOA), du fait qu'elles prennent en charge l'essentiel du travail domestique et ce, qu'elles aient ou non une activité rémunérée : elles assurent ainsi 43 % du temps de travail « de marché », mais 89 % du temps de travail domestique. Les femmes actives assurent même une « double journée », dans la mesure où la charge domestique qu'elles assurent en plus de leur emploi n'est pas moindre que celle des femmes inactives. Plusieurs facteurs sont corrélés

aux inégalités dans la division du travail entre hommes et femmes. Les normes sociales, mesurées à travers diverses variables, semblent jouer un rôle déterminant. Ainsi, la position relative dans le ménage, la classe d'âge, la religion et, dans une moindre mesure, l'éducation ont toutes un impact significatif sur la répartition du travail entre les sexes, qu'il s'agisse du travail domestique ou orienté vers le marché. Le type de ménage ainsi que sa structure démographique jouent aussi un rôle important dans cette répartition : les ménages élargis, polygames, ou comptant un plus grand nombre d'adultes ont une division du travail selon le genre différente de celle des ménages constitués par des couples avec des enfants en bas âge ou monogames.

Face aux difficultés d'insertion sur le marché du travail, de nombreux jeunes peuvent être tentés par l'expérience migratoire. Si les conditions d'emploi sur le marché du travail ne sont pas favorables, pourquoi ne pas tenter sa chance ailleurs ? Dans ce livre, cette question est abordée sous deux angles originaux. Le chapitre 10 traite des migrations entre pays de l'espace économique créé par l'UEMOA. La réalisation simultanée d'une série d'enquêtes-emploi sous le même format dans les sept capitales francophones de l'Union offre en effet l'opportunité d'examiner les déterminants monétaires des migrations au sein cette zone, dont les pays membres ont signé un accord de libre circulation. Le chapitre propose donc un regard sur les migrations observées entre pays du Sud, sujet encore trop peu traité dans la littérature. Il laisse de côté l'analyse des migrations Sud-Nord, laquelle requiert des données d'une autre nature pour être traitée correctement. Le chapitre permet de documenter l'importance des migrations entre les pays de l'Union. Sans surprise la Côte d'Ivoire est de loin le pays d'immigration le plus important de la région. À contrario, le Mali et le Burkina Faso fournissent le plus gros contingent des émigrés, que l'on retrouve pour une bonne part dans les faubourgs d'Abidjan. Le Togo et le Bénin sont dans une position particulière, étant tous deux des pays de forte immigration et de forte émigration. Fatou et Moussa sont-ils susceptibles de migrer dans un autre pays de la zone ? Étant bacheliers tous les deux, il y a peu de chances. Les résultats montrent en effet que les migrants qui voyagent d'une capitale africaine à l'autre sont en moyenne moins éduqués que les non-migrants, à la fois de leur pays d'origine et de leur pays de destination. Ils ont une probabilité plus forte de travailler dans le secteur informel et reçoivent des salaires plus faibles. La fuite des cerveaux ne semble donc pas être la caractéristique principale des flux migratoires entre pays de l'Ouest-africain francophone. Pour autant, toutes choses égales par ailleurs, les choix de résidence opérés par les migrants semblent répondre, au moins en partie, à des différences de rémunération : migrants, comme non-migrants, choisissent de vivre dans des villes où leurs gains espérés, compte tenu de leurs caractéristiques, sont plus élevés. On l'aura compris, étant diplômés, Fatou et Moussa ont plus de chances de migrer à destination d'un pays développé que d'un autre pays en développement. Mais leur migration, si elle intervient, pourrait n'être que temporaire. Plusieurs travaux récents dans le domaine de l'analyse des migrations internationales montrent en effet que, dans une grande proportion, les migrants finissent par

retourner dans leur pays d'origine. Dans ces conditions, la question de l'impact net des migrations internationales, qualifiées ou non, sur le pays d'origine des migrants peut être posée. La migration des travailleurs éduqués pourrait ainsi ne pas être aussi négative que l'on pourrait le craindre, si les migrants reviennent en nombre suffisant et rapportent un capital et un savoir-faire qu'ils parviennent à valoriser dans leur pays d'origine. Ce sujet fait l'objet des analyses du chapitre 11. Les données des *enquêtes 1-2-3* réalisées dans les pays de l'UEMOA y sont mobilisées pour évaluer le différentiel de salaires entre les actifs qui n'ont pas migré et ceux qui, ayant migré, sont revenus dans leur pays d'origine (« migrants de retour »). Les résultats obtenus dans cette étude permettent de faire une distinction claire entre les migrants, selon qu'ils reviennent d'un pays développé ou d'une autre capitale de l'UEMOA. En effet, en dehors de l'âge et du sexe, les migrants revenant d'un pays membre de l'UEMOA ont des caractéristiques et un comportement de participation au marché du travail très semblables à ceux des non-migrants. Ceux revenant des pays de l'OCDE sont en revanche nettement plus éduqués, plus actifs et plus riches que les non-migrants. Ils ont aussi une probabilité plus forte de travailler dans le secteur formel. Cependant, cet écart disparaît et devient même négatif lorsque l'on tient compte de l'éducation, ce qui suggère que les migrants subissent une perte en capital social diminuant leur accès aux emplois du secteur formel. En termes de revenu, les résultats montrent l'existence d'une « prime » à la migration importante pour les migrants revenant des pays de l'OCDE. Pour ceux revenant de l'UEMOA ou d'autres pays aucune différence significative n'a pu être mise en évidence. Un effet identique a pu également être identifié sur la productivité des entreprises du secteur informel.

Migrants ou non-migrants, employés du secteur formel, entrepreneurs du secteur informel ou simples salariés, inactifs, tous font face à un problème identique : comment assurer que les revenus disponibles à l'âge de la retraite seront suffisants pour maintenir un niveau de bien-être minimum ? Cette question, Fatou et Moussa ne se la posent peut-être pas encore. Mais autour d'eux, ils observent qu'un nombre important de personnes parvenues à l'âge de la retraite sont contraintes de rester actives, faute d'un revenu de remplacement suffisant. S'ils anticipent que cette réalité deviendra la leur lorsqu'ils seront âgés, cela peut les inciter à adopter des comportements de précaution spécifiques, afin de faire face à cette échéance dans les meilleures conditions possibles. Par exemple, ils peuvent décider d'avoir plus d'enfants que ce qu'ils jugeraient être souhaitable, afin de s'assurer que ceux-ci pourront les prendre en charge lorsque cela deviendra nécessaire. Par ailleurs, le maintien sur le marché du travail de personnes qui devraient être en retraite ne favorise probablement pas l'inserif

pension. De plus, le montant de ces pensions reste dans l'ensemble relativement modique, en particulier pour ceux qui exerçaient en dehors du secteur public. Cette allocation souvent dérisoire conduit à penser que les retraites ne constituent pas une source de remplacement du salaire, mais s'apparentent plus à un minimum de survie. Or la plupart des personnes âgées ne sont pas à la charge de leurs enfants, mais au contraire ont encore de jeunes enfants à charge, et les retraités tentent avec la modicité de leurs revenus de couvrir les charges familiales qui pèsent sur eux jusqu'à un âge avancé. Ces chefs de ménage âgés doivent souvent également prendre en charge leurs enfants plus grands qui ne sont pas encore insérés sur le marché du travail. Pour cette raison, arrivés à l'âge de la retraite, les hommes sont encore relativement nombreux à travailler. Ainsi dans le groupe d'âge 55-59 ans, ils sont plus de 60 % à exercer une activité et, au-delà de 60 ans, une proportion importante d'individus travaille encore. Avec l'âge, les travailleurs sont de plus en plus cantonnés dans le secteur informel. Ainsi au Sud, comme au Nord, le débat sur le recul de l'âge de la retraite est à l'ordre du jour. Mais il ne se pose pas du tout dans les mêmes termes. Alors qu'au Nord, les revendications des salariés portent sur le maintien de l'âge de la retraite à un niveau aussi bas que possible, au Sud, le recul de l'âge de la retraite est une des revendications majeures des syndicats de la sous-région. C'est compréhensible, dans la mesure où, étant donné la modicité des pensions, les salariés pensionnés du secteur formel se retrouvent contraints d'exercer dans le secteur informel une fois passé l'âge de la retraite.

Cette section a présenté à grands traits les principaux résultats obtenus dans les treize chapitres de cet ouvrage. Mais, naturellement, des différences peuvent être observées entre les capitales étudiées. Il serait trop long et fastidieux de les mentionner toutes. Ceci étant, et sans que cela puisse être généralisé à l'ensemble des dimensions étudiées, quelques tendances peuvent être identifiées qui méritent que l'on s'y arrête. Les résultats des chapitres 2 (inadéquation professionnelle), 8 (inégalité des chances) et 9 (discriminations) conduisent en effet à former deux groupes de pays plus ou moins homogènes du point de vue de ces dimensions : les capitales des pays côtiers (Bénin, Côte d'Ivoire, Sénégal, Togo) semblent caractérisées par des marchés du travail avec une plus forte mobilité sociale entre générations et moins marqués par la segmentation et la discrimination à l'encontre des femmes ou des ethnies minoritaires que celles des pays enclavés (Burkina Faso, Mali, Niger). Les pays enclavés sont également ceux, parmi les sept pays de l'UEMOA, qui présentent les plus faibles niveaux de développement humain et de richesse, et l'urbanisation y est moins avancée qu'ailleurs. Sans rechercher à ce niveau de rapport de causalité dans un sens ou dans l'autre, on ne peut qu'être frappé par le lien observé entre le degré de développement et le fonctionnement plus ou moins ouvert du marché du travail. Ce n'est peut-être pas non plus un hasard si le Burkina Faso, le Mali et le Niger sont, dans cet ordre, les trois pays qui fournissent les plus gros contingents de migrants dans la sous-région (voir chapitre 10). Il convient cependant de mentionner que les pays enclavés n'apparaissent pas « derrière » les pays côtiers dans toutes les dimensions : sur le plan de la satisfaction dans

l'emploi par exemple, les deux pays où le niveau de satisfaction est le plus élevé sont le Mali et le Bénin (avec 50 % de satisfaits), loin devant la Côte d'Ivoire (37 %).

Nous soulignerons pour finir que l'ensemble des auteurs de ce volume sont des chercheurs (ou associés) à Dial, unité mixte de recherche de l'IRD et de l'université Paris-Dauphine (voir la présentation des auteurs en fin d'ouvrage). Ce travail s'appuie sur une démarche originale de Dial depuis sa fondation (en 1990), qui consiste à allier production statistique, recherche économique et analyse des politiques publiques (CLING et ROUBAUD, 2006 ; NORDMAN et ROUBAUD, 2010). Si l'articulation entre recherche et politique est relativement courante, l'implication d'un centre de recherche dans la production de données statistiques officielles de première main est, elle, beaucoup moins répandue. Pendant longtemps, les économistes se sont tenus « loin du terrain », en se contentant d'exploiter des bases de données produites par d'autres, notamment par la statistique publique. La Banque mondiale, et son programme LSMS, constitue une exception notable à cet égard. Ce n'est que récemment, et particulièrement à l'instigation des promoteurs des méthodes d'évaluation d'impact *ex post* des politiques publiques (comme le *Poverty Action Lab*), que les économistes « académiques » du développement se sont engagés dans la collecte de données ; encore convient-il de noter qu'il s'agit en général de protocoles *ad hoc* et non d'enquêtes officielles. Dans notre cas, cette spécificité permet de faire d'une pierre deux coups : contribuer à combler le gap de la pauvreté des statistiques dans les PED, tout spécifiquement en Afrique, et partant élargir le champ de la recherche en économie appliquée, tout en s'assurant que les analyses produites sont compatibles avec les chiffres officiels. Elle présente aussi l'avantage de contribuer à établir des ponts entre les deux communautés (statistique et académique), nulle part aussi déconnectée qu'en Afrique. Nous espérons que les lecteurs seront convaincus du bien-fondé de cette approche, qui mériterait d'être élargie.

Cet ouvrage vise à toucher l'ensemble de la communauté du développement intéressée par les marchés du travail et, plus largement, par l'Afrique subsaharienne, quelles que soient leurs compétences : chercheurs et étudiants, décideurs et bailleurs de fonds et tous les citoyens ordinaires, du Sud ou du Nord. Vouloir embrasser aussi large pose évidemment des problèmes. Alors que nous souhaitons présenter les meilleures pratiques en matière d'économétrie pour le public de type académique, nous voulons aussi rester accessibles à la majorité afin de fournir de « la matière à penser » pour stimuler le débat démocratique. En conséquence, les chapitres de ce volume ont été allégés de leur partie technique par rapport à leur version initiale, avec l'objectif de se centrer sur la démarche et les principaux messages. Cependant, tous ceux qui seraient intéressés par les questions plus méthodologiques pourront se reporter au site web qui accompagne cet ouvrage : <http://www.dial.ird.fr/publications>. De plus, et à chaque fois qu'ils l'ont jugé utile, les auteurs font référence à la version longue de leur chapitre. Il convient également de souligner que notre approche est fondamentalement quantitative ; non pas que nous la jugeons en

quoi que ce soit supérieure, mais parce qu'elle correspond à nos propres qualifications. Néanmoins, ceux qui penchent pour une démarche plutôt qualitative sont invités à mettre leurs connaissances en perspective et à confronter leur propre pratique ou leurs intuitions avec ce que nous disent les chiffres, afin d'essayer d'en tirer des enseignements. Enfin, ce livre ne fournit pas de recommandations de politiques économiques prêtes à l'emploi. Ce n'est ni notre objectif, ni du champ de nos compétences. Cependant, nous considérons que toute action dans ce domaine doit être fondée sur des résultats de recherche, dont elle peut être considérée comme un débouché naturel. De ce point de vue, nous sommes convaincus que cet ouvrage peut être extrêmement utile pour l'élaboration de politiques, à tous ceux qui souhaiteraient se livrer à ce type d'exercice.

Éditeurs scientifiques

Philippe De Vreyer François Roubaud

Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne



Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne

Éditeurs scientifiques

Philippe DE VREYER, François ROUBAUD

IRD Éditions

INSTITUT DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT

AFD

AGENCE FRANÇAISE POUR LE DÉVELOPPEMENT

Marseille, 2013

La version anglaise de cet ouvrage est publiée dans la série « Africa Development Forum », dirigée par l'Agence française de développement et la Banque mondiale. Créée en 2009, cette collection pluridisciplinaire est consacrée aux grands enjeux sociaux et économiques du développement en Afrique subsaharienne.

Pour plus d'informations : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2150>

Coordination et préparation éditoriale

Catherine Plasse

Mise en page

Desk (53)

Maquette de couverture et réfection des illustrations

Michelle Saint-Léger

Maquette intérieure

Pierre Lopez

Illustration de couverture

Michelle Saint-Léger

La loi du 1^{er} juillet 1992 (code de la propriété intellectuelle, première partie) n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article L. 122-5, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans le but d'exemple ou d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon passible des peines prévues au titre III de la loi précitée.

© IRD/AFD, 2013

ISBN : 978-2-7099-1736-0