



“ Labor Markets in 'West Africa: Evidence and Policy Lessons”

Mesure et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire

Prof. Clément K. KOUAKOU

UFR-SEG – CREMIDE

Email : kouakouclementk@gmail.com

Tel : +225 07 06 57 22 / 40 57 88 80

Objectifs Principaux

2

- I. Comprendre l'absence de correspondance entre les compétences des travailleurs et celles requises par les emplois
- II. Exposer des évidences empiriques de l'inadéquation compétences-emploi
- III. Faire des analyses macro-économiques et micro-économiques de l'inadéquation

1. Liens entre compétences et emploi dans l'analyse économique

- Rôle des compétences dans la théorie économique
- Revue empirique
- Types d'inadéquation

2. Mesure de l'inadéquation des compétences

3. Les déterminants de l'inadéquation des compétences

4. Perspectives de l'étude

Introduction

- Rationalisation des modes de gestion de la main d'œuvre,
- 5 constats sur les notions d'adéquation ou d'inadéquation (C'est une notion éclatée, c'est un défi, beaucoup d'initiative pour minimiser les effets, les avancées technologiques)
- Fort taux de chômage des diplômés et faible taux d'insertion des diplômés de l'ETFP
- Sous-emploi caractérisé
- Création d'emplois essentiellement informels

- Comment expliquer le phénomène d'inadéquation, comment le mesurer et quelles sont ses différentes facettes?
- Recours à la littératures théorique et empirique
- Tentative de mesure du phénomène au plan macro et micro
- Recherche des déterminants

□ I. LIEN ENTRE COMPETENCES ET EMPLOI DANS L'ANALYSE ECONOMIQUE

□ 1. Rôle des compétences

□ La littérature

- La théorie du capital humain et ses prolongements,
- La théorie d'allocation
- Au plan empirique, les études de l'OCDE

Les types d'inadéquation

7

- L'inadéquation comme sous-emploi selon Feldman (1996) avec les phénomènes de surqualification, de sur-éducation et de sous-utilisation des compétences
- L'inadéquation verticale basé sur le niveau de formation et de qualification
- L'inadéquation horizontale basé sur la compétence ou l'utilisation de la main d'œuvre
- L'inadéquation qui associe disponibilité des travailleurs qualifiés et compétents (on peut mettre en évidence l'inadéquation quantitative)
- Pénurie de compétence et les surplus de compétences)

Types d'inadéquation (CEDEFOP, 2010)

Sur-éducation	Un individu totalise plus d'années d'éducation que ne l'exige son emploi
Sous-éducation	Un individu totalise moins d'années d'éducation que ne l'exige son emploi.
Surqualification	Un individu a un niveau de qualification plus élevé que ne l'exige son emploi.
Sous-qualification	Un individu a un niveau de qualification moins élevé que ne l'exige son emploi.
Sur-compétence	Un individu ne peut utiliser toutes ses compétences et ses aptitudes dans son emploi actuel.
Sous-compétence	Un individu ne possède pas les compétences et aptitudes nécessaires pour effectuer son travail de manière satisfaisante.
Pénurie de compétences	La demande d'un type particulier de compétences est inférieure à l'offre des travailleurs disponibles possédant ces compétences.
Déficit de compétences	Le niveau de compétences du travailleur est inférieur au niveau requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante ou le type de compétences ne correspond pas aux exigences de l'emploi.
Obsolescence économique des compétences	Les compétences précédemment utilisées dans un emploi donné ne sont plus nécessaires ou ont perdu de leur importance.
Obsolescence physique (technique)	Les compétences et aptitudes physiques ou mentales se détériorent en raison d'une atrophie ou d'un phénomène d'usure.
Inadéquation verticale	Le niveau d'éducation ou de compétences est plus élevé ou plus faible que le niveau requis pour l'emploi.
Inadéquation horizontale	Le niveau d'éducation ou de compétences est adapté à l'emploi, mais le type d'éducation ou de compétences ne l'est pas.
Éviction vers le bas/ Déclassement	Des individus plus qualifiés occupent les postes qui pourraient revenir à des travailleurs moins qualifiés, ce qui a pour effet d'évincer ceux-ci des emplois habituellement disponibles pour leur niveau de compétences. Le « déclassement » désigne le processus vertical, par lequel les travailleurs les moins qualifiés sont « poussés vers le bas » dans des emplois d'un niveau moins élevé encore. Tout au bas de cette échelle, certains travailleurs faiblement qualifiés peuvent même se trouver sans emploi.

II. Mesure de l'inadéquation

9

1. Mesure Macro-économique

L'approche adoptée pour mesurer l'ampleur des inadéquations de qualifications sur le marché du travail repose sur celle d'Estevao et Tsounta (2011). Elle consiste à comparer la part relative de chaque type de qualifications dans l'offre et la demande de main-d'œuvre respectivement – ou, autrement dit, la distance entre l'offre et la demande de qualifications – et à agréger les écarts afin d'obtenir un indice de mismatch.

$$M_{it} = \sum_{j=1}^3 (S_{ijt} - D_{ijt})^2$$

S_{ijt} est le pourcentage de la population en âge de travailler possédant un niveau d'éducation j dans la zone géographique i au temps t ,

et D_{ijt} est le pourcentage des personnes en emploi d'un niveau d'éducation j dans la zone géographique i au temps t .

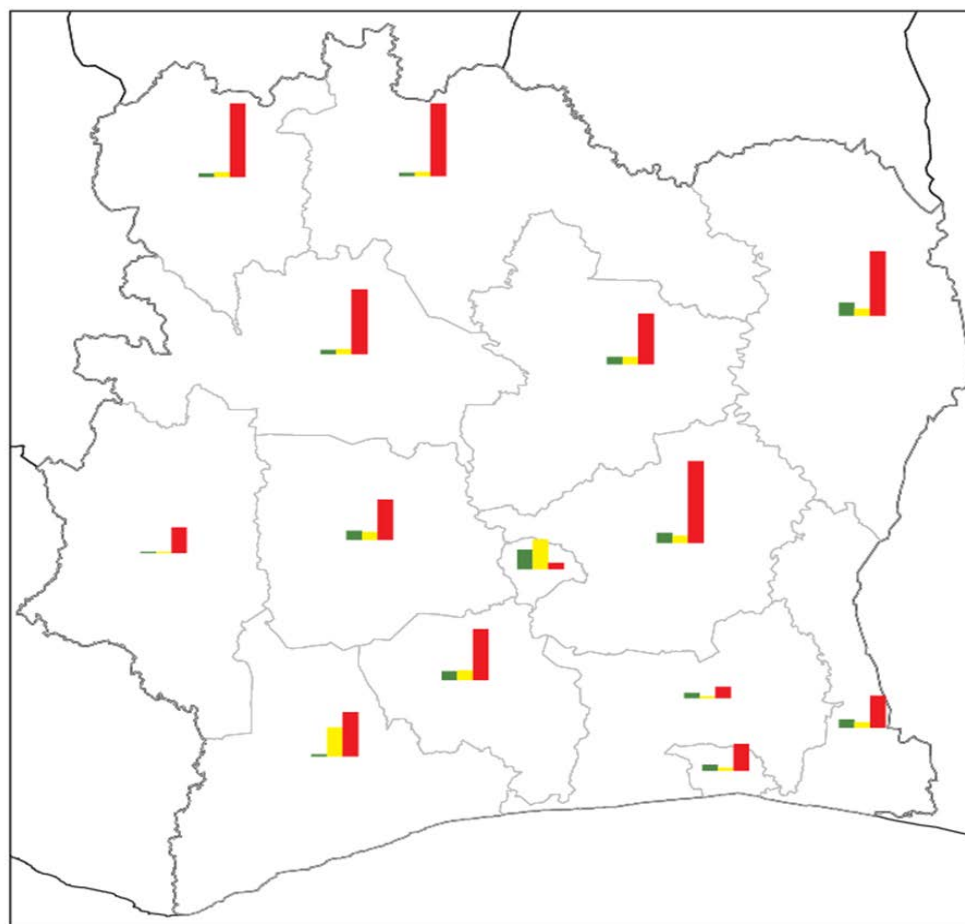
2. Mesure micro-économique

- **Méthode d'auto-évaluation des travailleurs (WA/SA), génère beaucoup de biais de sélection**
- **Méthode d'analyse de l'emploi (JA) : Approche normative:** Cette méthode mesure l'inadéquation en examinant les informations fournies par les classifications type profession et ainsi permet de construire un tableau de correspondance qui attribue à chaque niveau d'éducation, de qualification ou de compétences un emploi correspondant (Oosterbeek et Webbink, 1996 ; Kiker et Santos, 1991 ; Hartog, 1980). Elle se réfère au dictionnaire de titre d'occupation ou taxonomie du développement général de l'éducation (GED). On peut identifier le type d'inadéquation en utilisant la Classification International Type Professions (CITP), qui classe chaque profession selon le niveau d'études conformément à la Classification Internationale Type Education (CITE). (Référentiel de compétence / référentiel d'emploi)
- **Méthode statistique (Concordances réalisées):** Cette méthode utilise le niveau d'éducation ou de compétences moyen comme norme d'embauche. Cela est utilisé par les directions des ressources humaines des entreprises (Quintini [2011a](#); Flisi et al., 2014; Montt [2016](#)).
- Les méthodes statistiques et les méthodes subjectives seront privilégiées dans la suite de cette étude

Résultats de la mesure macroéconomique de l'inadéquation

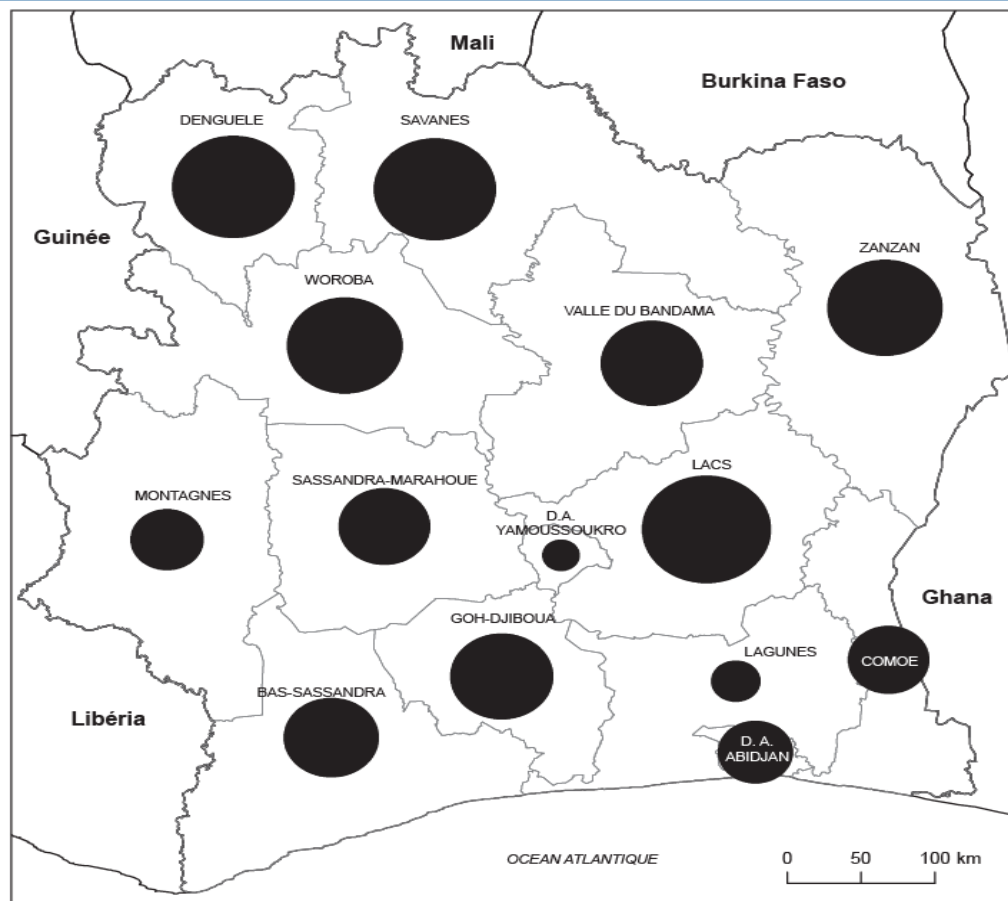
11

DISTRICTS 2012 (nouveau découpage)	INDICE DE MISMATCH NUMÉRO 1		
	2012	2014	2016
BAS SASSANDRA (San –Pedro)	23	367	559
DENGUELE (Odienné)	45	62	934
GOH LOH-DJIBOUA	113	124	652
SASSANDRA-MARAHOUÉ (Daloa)	114	99	514
DISTRICT AUTONOME DE YAKRO	250	378	83
LAGUNES	67	27	147
MONTAGNES (Man)	18	15	327
COMOE (Abengourou)	103	70	406
LACS	128	90	1035
VALLÉE DU BANDAMA (Bouaké)	94	91	642
DISTRICT AUTONOME ABIDJAN	82	42	343
WOROBA	57	66	824
SAVANES (Korhogo)	44	55	921
ZANZAN (Bondoukou)	168	87	821
NATIONAL	100	57	616



INDICE DE MISMATCH NUMÉRO 1

■ En 2012
■ En 2014
■ En 2016



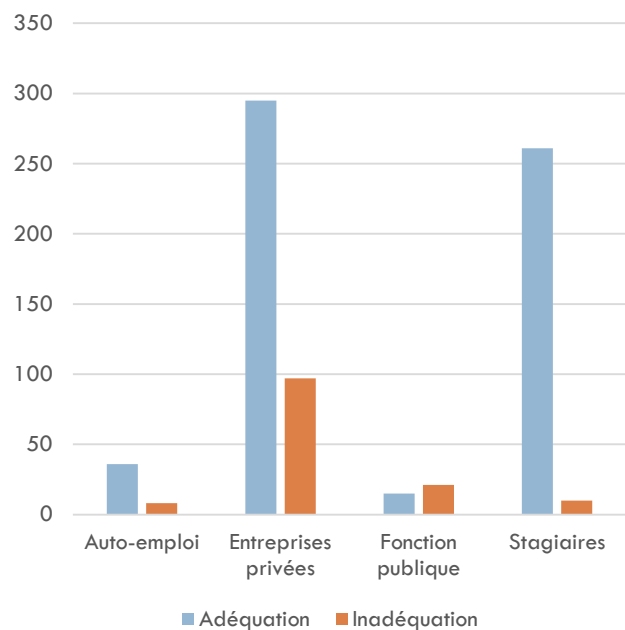
Volume d'Indice de mismatch



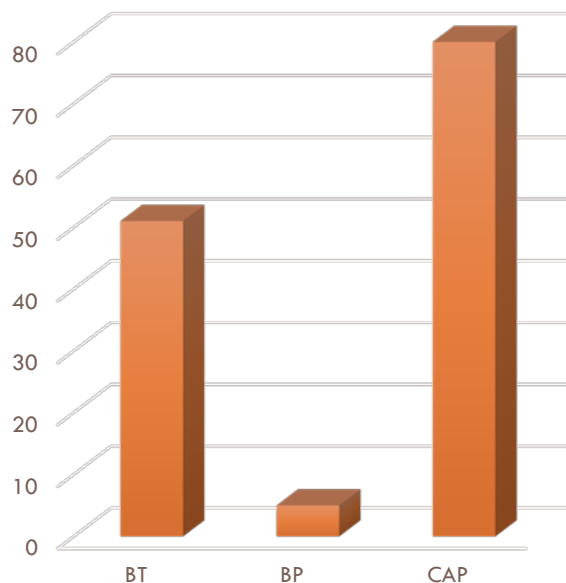
Déterminant micro-économique de l'inadéquation en 2016

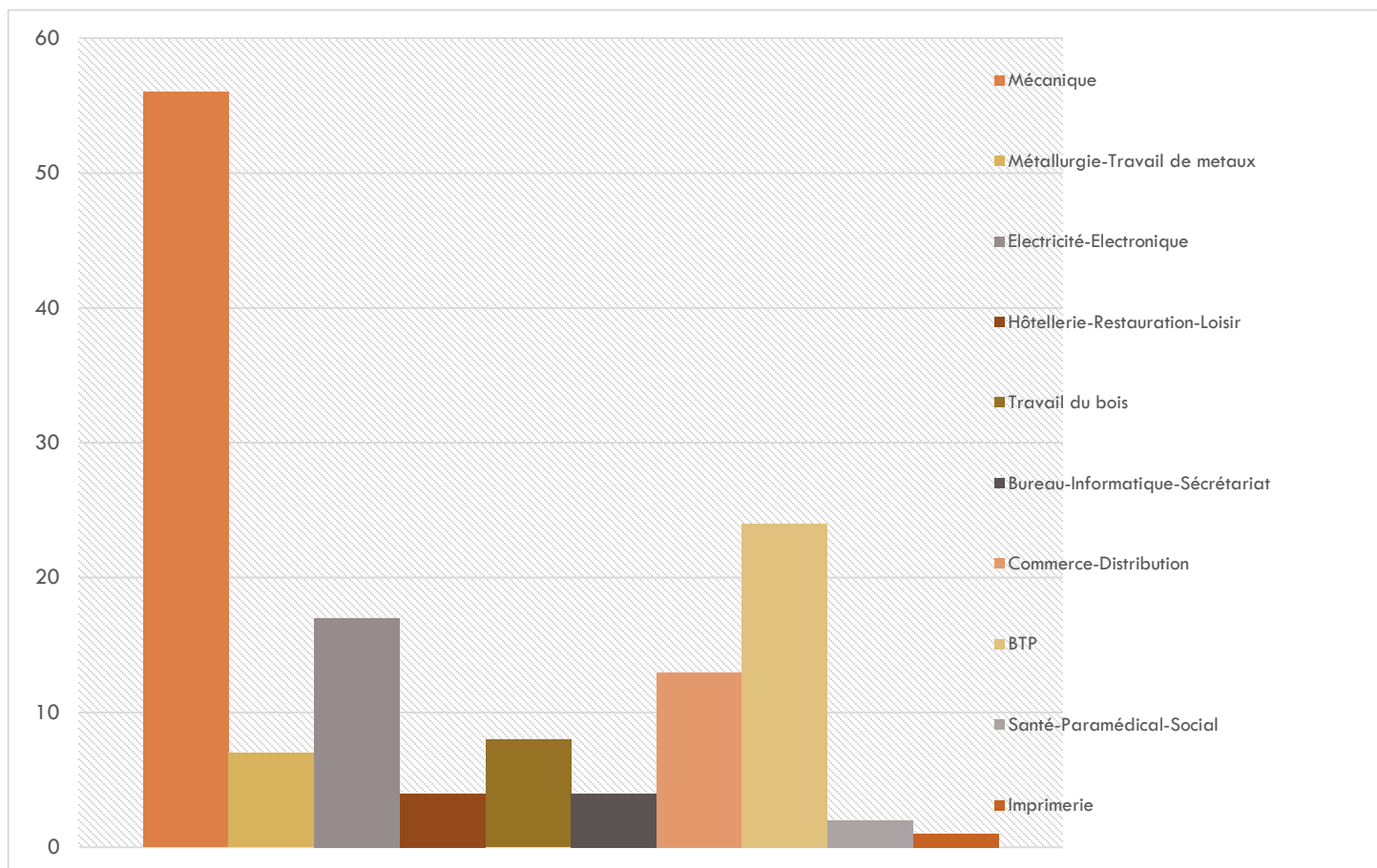
14

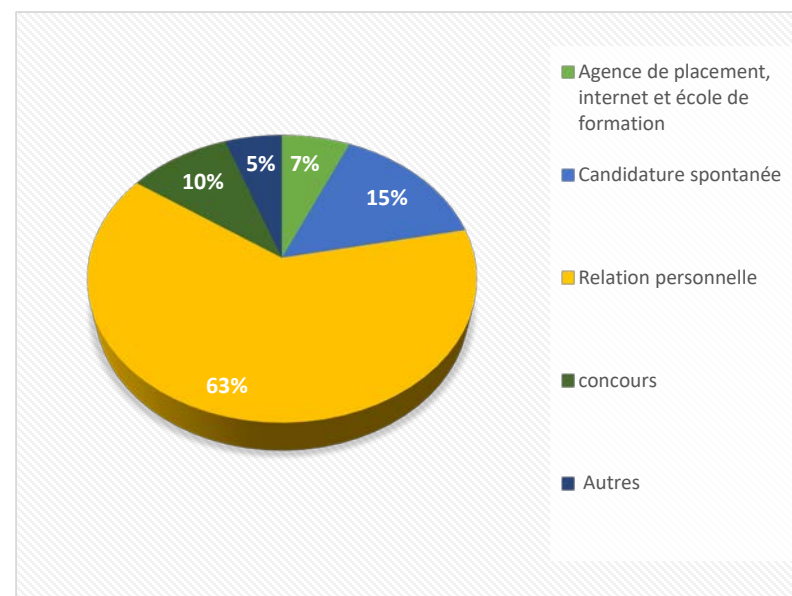
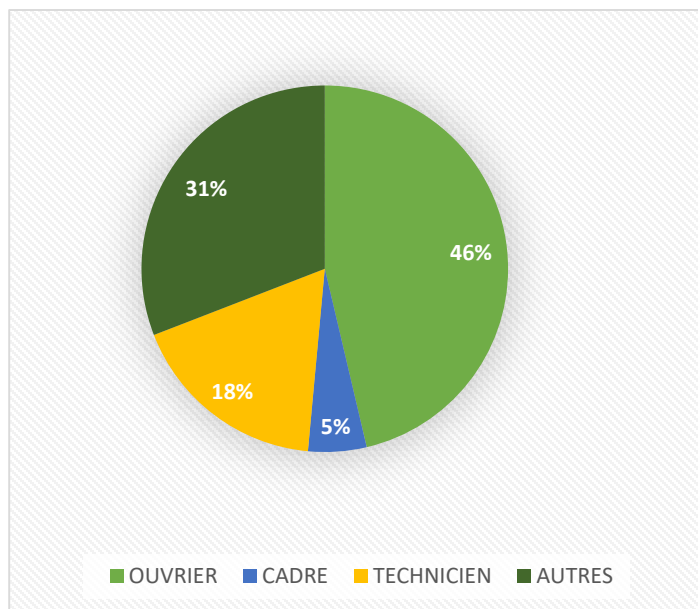
Inadéquation selon la situation d'emploi



Inadéquation selon le type de diplôme







Autres facteurs selon l'enquête sur le taux d'insertion

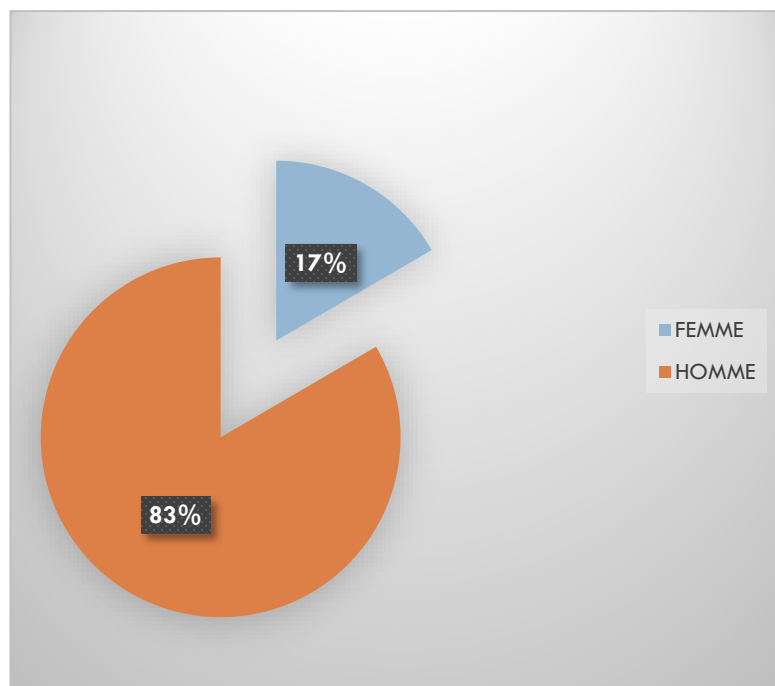
17

La ville d'obtention du diplôme (les ville de l'intérieur autre que Bouaké)

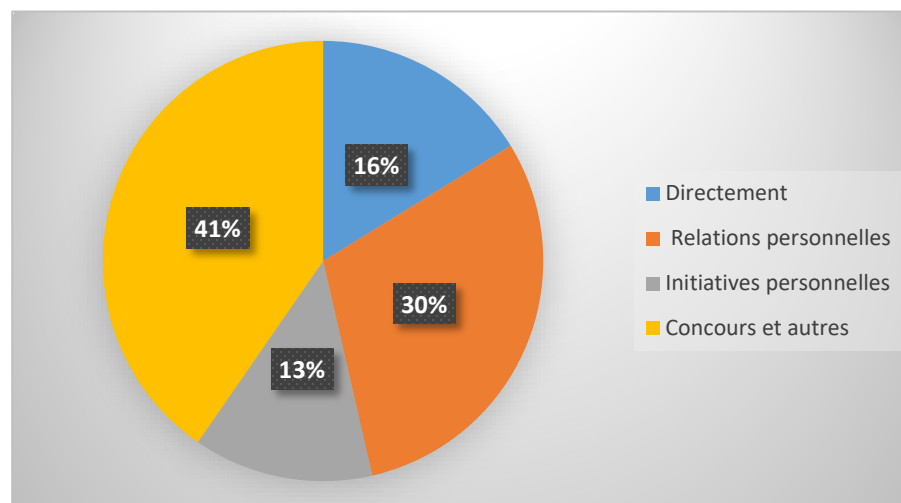
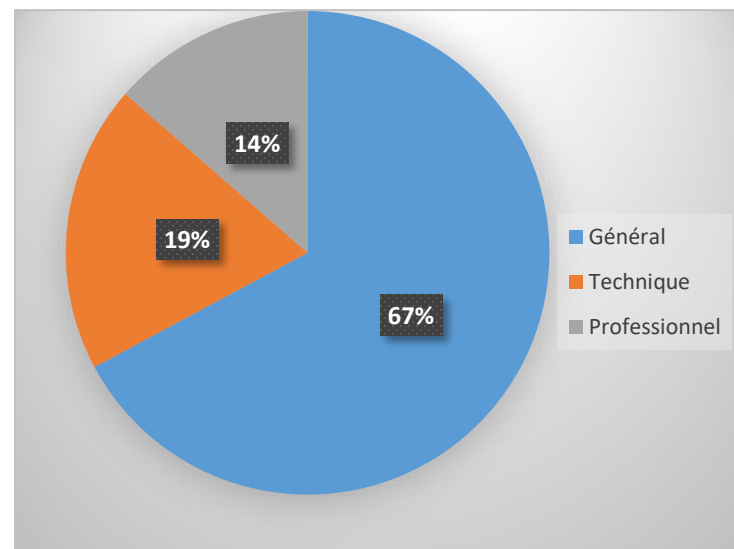
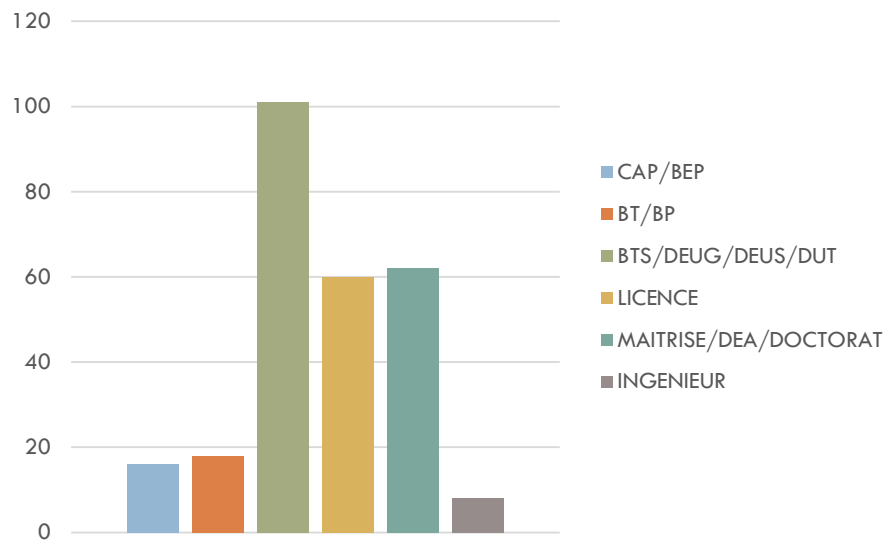
Être un homme accroît la chance d'être en situation d'inadéquation

L'inadéquation selon l'ENSESI

18



63% des qualifiés sont en situation d'inadéquation



Déterminants économétriques

20

<u>Variables significatives</u>	Coefficient	Odds ratio
sexe	1,2731**	1,48
chef de ménage	(-1,79)***	0,63
Concubinage	1,2995**	1,1414
Mandé du Nord	1,1756**	1,6396
Diplôme BP / BT	-1,912*	0,8623
Cycle ingénieur	(-3,394)***	0,5015
maitrise/master/dea/doct	1,67	0,599

Conclusion et recommandations

21

- Tentative d'analyse de l'inadéquation compétences –emploi
- Insuffisance de données pour comprendre le phénomène dans sa globalité
- Nécessité d'améliorer la transparence du marché du travail
- Nécessité de combattre la disparité régionale sous toutes ses formes si on veut lutter contre l'inadéquation
- Nécessiter de disposer de référentielles de compétence et d'emploi fiables et exploitables
- Formalisation du secteur informel pour réduire l'inadéquation
- Impliquer le secteur privé dans la conception des contenus en formations dans les différents systèmes de formation

**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION**