

***Hétérogénéité des systèmes d'emploi urbain et vulnérabilité au travail :
application aux entreprises et aux petites unités productives en Côte d'Ivoire***

(version provisoire)

Naïma PAGES[?]

Résumé

L'hétérogénéité des systèmes d'emploi urbains est étudiée dans le cas d'une petite économie ouverte et vulnérable, marquée par des discontinuités productives et spatiales. La structuration inégale du système d'emploi est analysée à partir des formes d'organisation du travail des entreprises - soumises à des contraintes issues de l'ouverture sur l'international - et des petites unités productives – soumises aux ambiguïtés du processus de développement local et de gouvernance locale. Il s'agit d'évaluer l'impact des formes organisationnelles et institutionnelles déployées par ces unités productives, dans un environnement marqué par l'incertitude, sur la vulnérabilité au travail. Celle-ci peut se définir comme la probabilité d'entrer ou de se maintenir dans la précarité au travail, le sous-emploi et le chômage, en termes de capacités de réaction face au risque encouru ; elle rejoint en ce sens, la notion de "capabilité" en statique et celle de résilience en dynamique. La vulnérabilité au travail n'est pas seulement évaluée dans sa dimension statique - sécurité socio-économique et sous-emploi –, étant avant tout un processus dynamique, relatif au degré de segmentation du marché du travail – chaînes de mobilité et insertion socioprofessionnelle. La notion de vulnérabilité dynamique renvoie à la dimension durable du développement social, car elle implique des inefficiences de long terme (progrès de productivité et équité).

Mots-clés : capacité, emploi, mobilité, vulnérabilité, segmentation, entreprise, petites unités productives, travail, résilience.

[?] CERED-FORUM Université Paris-X et CED Université Bordeaux IV.
Email : napages@club-internet.fr

Introduction

Les transformations récentes des économies sous l'impulsion de phénomènes globaux, que condense le terme de mondialisation, se traduisent sur les marchés du travail, par des tendances toutes autres que celle d'une homogénéisation des formes d'organisation du travail et des revenus du travail : persistance du chômage ou du sous-emploi, informalisation du travail, montée des différentiels de salaires et de revenus du travail, des inégalités dans l'emploi, de l'insécurité socio-économique et de la vulnérabilité au travail, bref, hétérogénéité croissante des formes d'organisation du travail. Dans quel sens peut-on parler de segmentation des marchés du travail - induisant rationnements, multiplicité d'équilibres, effets d'hystérésis - dans les récentes transformations des processus de travail ? Quels sont les effets d'une configuration socio-économique, où les formes les plus innovantes d'organisation du travail côtoient les formes les plus traditionnelles de mise au travail ? Ces questions perçues à l'échelle internationale de façon inégale et complexe, se posent avec d'autant plus d'acuité que les économies sont marquées par une forte ouverture et une marginalisation croissante (HUGON 2002). Elles soulèvent alors des interrogations nouvelles dans les débats posés autour de la segmentation et particulièrement du dualisme des marchés du travail.

Dans la Côte d'Ivoire d'aujourd'hui, ces questions sont d'une actualité aiguë. Celle-ci est marquée par deux décennies de crise et d'ajustement structurel et par des processus de décentralisation des décisions et de privatisation des fonctions régulatrices de l'Etat. Les limites du modèle ivoirien, qualifié de petite économie dépendante et très ouverte¹, sont révélées dans un contexte d'internationalisation des marchés, de mutation inachevée du système productif national, de déréglementations majeures, d'une libéralisation des filières encore mal maîtrisée, d'une régionalisation économique encore hésitante, d'une intégration instable à l'économie mondiale (TAPINOS, HUGON et VIMARD, 2002), reflet d'une vulnérabilité macroéconomique "structurelle" (GUILLAUMONT, 2000).

Ces faiblesses structurelles et les limites atteintes (crise foncière, démographique, sociale, financière, et plus récemment politique...) ont des répercussions immédiates sur le marché du travail. Les dynamiques d'emploi et la structure du marché du travail connaissent de profondes mutations, sous l'effet de la récession, de l'ajustement réel et monétaire, des instabilités macro-économiques et institutionnelles. L'informalisation du travail, fait marquant de ce dernier quart de siècle, s'accompagne d'une montée du chômage et du sous-emploi, de processus variés de flexibilisation du travail, d'un accroissement des différentiels des revenus du travail, des inégalités dans l'emploi, en termes de sécurité socio-économique, de mobilité, d'insertion professionnelle, ou encore de vulnérabilité du travail.

L'étude des formes contemporaines du système d'emploi urbain en Côte d'Ivoire, appelle à renouveler l'analyse de la segmentation des marchés du travail, afin de répondre à la question des déterminants de l'hétérogénéité du système d'emploi urbain, des inégalités dans l'emploi et des disparités de revenus du travail, qu'il soit salarié ou non salarié et dont la capacité est pleinement ou partiellement utilisée, ainsi que les

¹ Le régime d'accumulation ivoirien est aussi qualifié d'accumulation "extensive", "extravertie" et "rentière" (appel à la main d'œuvre étrangère, aux cadres qualifiés expatriés, fronts pionniers, entrée massive des capitaux étrangers, poids de l'aide, économie d'endettement...).

différentes formes de chômage (ouvert, déguisé)². Pour mieux appréhender ce fait stylisé, il est nécessaire, aux côtés des analyses structuralistes, d'ouvrir la boîte noire des organisations et des institutions. Celles-ci occupent une place centrale en économie du travail, à l'image des récentes évolutions de la science économique et particulièrement de l'économie du développement. Ces évolutions traduisent une ouverture plus large de l'économie à d'autres disciplines et justifient un pluralisme méthodologique. C'est ce pluralisme que nous adoptons en raison de la pluralité même de l'objet étudié, dans une démarche qui privilégie une vision positive et relativiste des faits observés³.

Le schéma dualiste proposé par les auteurs de la segmentation de l'emploi dans le cas des sociétés à dominante salariée, a bien souvent été transposé aux économies du sud, associant segment primaire et "secteur moderne" d'une part et segment secondaire et "secteur informel" d'autre part. Cette transposition souffre de limites analytiques et empiriques. Les théories institutionnalistes de la segmentation ne sont pas des outils théoriques transposables tels quels, pour rendre compte des problèmes d'emploi spécifiques, dans des sociétés à dominante non salariée, cependant que de nombreuses études empiriques remettent en cause le dualisme "formel-informel" et relèvent l'hétérogénéité des formes d'organisation du travail, des relations entre formes productives – sur les marchés des produits et du travail- et des trajectoires professionnelles.

Nous relevons plusieurs faits stylisés, dans le contexte d'émergence de nouveaux paradigmes productifs et d'un accroissement des instabilités, qui caractérise l'économie ivoirienne après les réformes des années 80 et 90 : (i) la présence d'un segment primaire et d'un segment secondaire, avec des formes hybrides d'emploi - formelles et informelles - au sein des entreprises déclarées (dudit "secteur moderne"), (ii) la forte hétérogénéité des formes productives au sein des micro-entreprises et des activités indépendantes, induisant des formes de segmentation spécifiques de l'emploi, (iii) des formes différenciées d'interdépendance fonctionnelle entre segments d'emploi (selon la nature des articulations productives et spatiales, intra-urbaines et inter-urbaines), dont le degré d'étanchéité détermine les formes de mobilités et de vulnérabilité, (iv) une forte différenciation dans les degrés de vulnérabilité au travail, que celle-ci soit statique, selon le type d'emploi occupé, ou dynamique, selon le type de parcours professionnels et la présence ou non de "chaînes de mobilité".

En présentant ici, les effets de la segmentation de l'emploi salarié d'entreprise et de l'emploi des économies populaires urbaines, en termes de vulnérabilité au travail et de mobilité professionnelle, nous montrons la nécessité théorique de dépasser l'approche dualiste, afin de mieux appréhender les dysfonctionnements des marchés du travail, les problèmes de sous-emploi, d'informalisation et d'hétérogénéité croissante des formes d'emploi, spécifiques à une économie à faible revenu d'Afrique subsaharienne.

Dans un premier temps, l'étude des modes d'embauche et de contractualisation de l'emploi salarié d'entreprise, fait ressortir deux grands segments d'emploi, de type

² Notre analyse de la segmentation combine dans un même mouvement, plusieurs interrogations. Elle ne renvoie pas seulement, à la question des déterminants de la formation des salaires posée traditionnellement en économie du travail, pour ouvrir le débat sur les origines du chômage. Elle interroge les formes de mobilisation et de gestion du travail, les formes de contractualisation et de rémunération, en englobant la question de la pluralité des modes d'organisation du travail, des disparités des revenus du travail et des formes de protection du travail.

³ Dans le sens où une démarche scientifique peut être considérée comme un procès d'investigation d'une réalité contextualisée et limitée dans le temps ou en transformation permanente, qui s'opère à partir d'un aller-retour entre le développement d'hypothèses théoriques et les faits à expliquer.

primaire et secondaire. La segmentation est appréhendée en statique, à partir de caractéristiques fixes, relatives aux emplois occupés, aux employés et aux employeurs. L'analyse des déterminants des salaires par segment, permet d'évaluer le rôle des politiques salariales des entreprises, l'indépendance des modes de rémunération et l'existence de barrières à l'entrée. En dynamique, l'étude du processus d'acquisition des caractéristiques relatives aux emplois occupés, revient à étudier les déterminants d'accès aux segments, dans la durée, *via* les mobilités professionnelles. La vulnérabilité au travail se mesure en statique à partir d'un indicateur synthétique et en dynamique à partir des mobilités du travail, en interrogeant son caractère transitoire ou récurrent - en tant que maintien dans le salariat précaire *versus* sortie du segment secondaire.

Dans un deuxième temps, l'étude des formes d'organisation du travail au sein des micro-entreprises et des activités d'auto-emploi interroge d'autres processus, où l'offre et la demande de travail sont souvent imbriquées, tout comme l'unité productive et l'unité domestique se chevauchent. Elle fait ressortir trois segments d'activités, marqués par des formes différenciées de mise au travail, selon le degré d'accumulation productive et la localisation spatiale. La vulnérabilité du travail est évaluée en statique selon les formes de contractualisation et de sous-emploi, et en dynamique en termes de mobilité inter-segments et d'insertion socioprofessionnelle (maintien ou sortie des segments d'activité inférieurs). L'analyse des trajectoires professionnelles indique que la mobilité et la vulnérabilité des travailleurs varient selon les structures productives, démographiques et spatiales.

1. Segmentation et vulnérabilité du salariat d'entreprise

1.1. La segmentation des emplois salariés

Les entreprises du "secteur formel" de Côte d'Ivoire sont majoritairement situées à Abidjan et caractérisées par une forte ouverture (poids du capital étranger, des exportations et importations...). Elles sont confrontées à un risque d'intensification de la concurrence et d'instabilité de la croissance économique, doivent faire face à des défaillances internes, lever des contraintes de productivité et de compétitivité et répondre aux incertitudes de l'environnement économique, social et institutionnel. Elles inscrivent leurs pratiques dans des organisations, qui par des combinaisons complexes de formes différenciées de gestion et de contractualisation du travail, induisent une hétérogénéité croissante des formes d'organisation du travail, des règles et des contrats. L'articulation de deux types de flexibilité (interne et externe) est au cœur des restructurations actuelles. Il en résulte une distribution des emplois salariés, en deux grands segments selon les types de contrats salariés, qui transcende la configuration duale classique du marché du travail (dichotomie informel-formel). Chaque segment a son mode de fonctionnement propre à partir de règles institutionnelles données (critères d'embauche, modes et niveaux de rémunération, formes et degrés de protection au travail, méthodes d'organisation et de contrôle du travail, perspectives de carrière, mobilité professionnelle...).

L'analyse des modes de participation aux segments primaire et secondaire et des déterminants des salaires met particulièrement en avant les facteurs organisationnels et institutionnels liés à la demande de travail, qui sont à l'origine d'une répartition inégale des emplois, classés en deux segments : le segment primaire (emplois réguliers protégés ou semi-protégés) et le segment secondaire (irréguliers, non ou peu

protégés)⁴. Les salariés du secondaire ont un contrat de travail temporaire (contrat à durée déterminée, intérimaire, journalier, occasionnel, à la tâche...) par rapport aux salariés du primaire bénéficiant d'un contrat de travail permanent, mais protégés à des degrés différents⁵. La nature du contrat de travail - permanent ou temporaire - constitue ici la clé de répartition des emplois. L'irrégularité du travail s'accompagne d'une moindre protection ou d'une protection non garantie dans le temps, d'une capacité de réaction moindre, malgré les potentialités détenues et d'un sous-emploi visible ou invisible dans le temps.

Participation au segment primaire versus segment secondaire

L'analyse des déterminants de la participation au segment primaire par rapport au segment secondaire à la date d'enquête, considère les caractéristiques fixes de l'offre de travail (origines sociales, variables démographiques et d'éducation) et les variables acquises avant l'entrée dans l'entreprise enquêtée (expérience professionnelle et type d'emplois occupés précédemment)⁶. Elle passe par l'estimation logistique binomiale, qui évalue les logarithmes de chances d'occuper un emploi permanent plutôt qu'un emploi précaire, en différenciant les effets de l'expérience et de l'âge et les effets des types d'emplois antérieurement occupés.

Globalement, plus le salarié est âgé et a des responsabilités familiales, plus il a de chances d'occuper à un emploi régulier. Les salariés étrangers, non catholiques, Akan ou féminins – toutes choses égales par ailleurs - relativement plus présents dans les postes qualifiés et d'encadrement, ont une plus forte chance de participer au segment primaire⁷ (l'accès au salariat, étant rendu difficile pour les Africains non ivoiriens en dessous d'un seuil de qualification). Le fait d'avoir suivi une formation professionnelle en entreprise et dans une moindre mesure en apprentissage, accroît les chances d'occuper un emploi du segment primaire, tandis que le parcours scolaire semble agir à partir du niveau supérieur seulement.

Si l'âge augmente les chances d'occuper un emploi primaire, l'expérience professionnelle les diminue⁸. Les salariés temporaires, dont la moitié a moins de 35 ans, ont une expérience professionnelle plus importante et des durées de chômage plus faibles. Le type d'expérience semble déterminant sur les chances d'occuper un emploi primaire. Le type de parcours professionnel agit plus significativement sur les modes de participation aux segments d'emploi que le niveau d'éducation ou le diplôme. Avoir déjà occupé un poste de salarié régulier joue favorablement dans la participation

⁴ L'interprétation de cette classification issue des résultats de nos enquêtes, mobilise les théories institutionnalistes de la segmentation (PIORE et DOERINGER 1971, CAIN 1976, CARNOY 1981, TAUBMAN et WACHTER 1986). L'étude économétrique s'appuie sur les travaux d'évaluation des déterminants des revenus après correction du biais de sélection d'HECKMAN (Fonction de participation en Probit et Fonction de gains en MCO).

⁵ La non régularité du contrat de travail s'accompagne d'une faible protection ou d'une protection non inscrite dans la durée, tandis que l'inverse n'est pas toujours vérifié (LACHAUD 1994). Le segment primaire se décompose en un sous-segment indépendant (ou protégé) et un sous-segment dépendant, "routinisé" (ou semi-protégé) et le segment secondaire en trois sous-segments (voir notre thèse).

⁶ Précisons que le parcours professionnel d'un individu dépend d'une série d'autres facteurs non mesurés ici (itinéraires résidentiel et matrimonial, événements hors professionnels...).

⁷ Notons que la part des Akan et des catholiques dans chacun des deux segments est assez proche - respectivement 50% des salariés permanents contre 42% des salariés temporaires et 60% contre 54%. Les salariés temporaires étrangers et femmes sont par ailleurs peu nombreux - respectivement 9% contre 9,5% et 19% contre 5% dans les segments primaire et secondaire.

⁸ Un test de corrélation de PEARSON indique un niveau de corrélation entre variables d'âge et d'expérience de 0.422 significatif au seuil de 1%.

au segment primaire, à l'inverse du fait d'avoir occupé un emploi salarié temporaire en entreprise, une activité informelle ou une activité agricole (Annexe 1).

Déterminants des salaires et barrières à l'entrée

L'analyse des déterminants des salaires horaires vise à évaluer les facteurs organisationnels liés à la demande de travail relativement aux facteurs liés à l'offre de travail⁹, en prenant en considération les variables démographiques, de capital humain, les types d'emplois antérieurement occupés et certaines caractéristiques des entreprises, après correction de l'éventuel biais de sélection pouvant apparaître dans les fonctions afférentes aux deux segments¹⁰.

Les déterminants des salaires diffèrent significativement entre segments¹¹. Les variables éducatives ont une influence significative et positive dans le segment primaire et de façon moindre dans le segment secondaire¹². L'appartenance aux nouvelles générations influe négativement. L'expérience professionnelle par classe d'âge n'influe pas sur les salaires et tendrait à agir négativement pour les salariés de plus de 45 ans, du segment secondaire. Avoir occupé un emploi salarié régulier n'agit positivement que dans le segment primaire, tandis que le fait d'avoir occupé un emploi salarié temporaire ou une activité agricole agit négativement dans le segment secondaire.

Les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les salariés sont actuellement occupés agissent significativement dans les deux segments. Etre employé dans les PME et les entreprises de taille intermédiaire, augmente les salaires de près d'un quart relativement aux entreprises de plus de 500 employés. De même, le fait que l'entreprise ait été créée au cours des décennies de crise diminue les gains de près d'un dixième, par rapport aux entreprises plus anciennes. Les entreprises industrielles rémunèrent légèrement moins les salariés temporaires que les entreprises de services et de BTP. Enfin, le fait d'être syndiqué accroît les gains des salariés du segment secondaire de près d'un sixième. La catégorie professionnelle est aussi déterminante : faire partie du personnel d'exécution réduit les salaires de près de deux cinquièmes.

L'analyse descriptive des caractéristiques de l'employeur et le croisement des typologies d'entreprises et de salariés, indiquent des politiques différenciées de gestion du travail. Les salariés temporaires sont plus nombreux relativement aux salariés réguliers, dans les grandes entreprises et dans les entreprises créées à partir des années 80. Une analyse comparative des effectifs et des salaires horaires moyens des salariés des deux segments par groupe d'entreprises révèle mieux ces différences¹³. Toutes les entreprises recourent aux deux modes de contractualisation du travail et participent à la constitution des deux grands segments d'emploi, mais dans des proportions différentes. Le recours au segment secondaire n'est cependant

⁹ Cf. les travaux appliqués à la Côte d'Ivoire, de LACHAUD (1989), VIJVERBERG et GAAG (1990), LESUEUR et PLANE (1998), COMBARNOUS (2000), ENSEA-IRD (1999), RIS (2001), notre thèse.

¹⁰ Voir les travaux fondateurs d'HECKMAN (1979) et LEE (1983) et les applications de GINDLING (1991), DICKENS et LANG (1985 et 1992).

¹¹ Le test de Chow, d'égalité entre les coefficients des équations permet de rejeter l'hypothèse nulle, l'estimation par groupe est donc plus appropriée pour expliquer les mécanismes de fixation des salaires

¹² Et ce dans une extension large de la variable de référence : "sans éducation ou niveau primaire". La prise en compte du niveau primaire dans la régression efface les effets du secondaire et du supérieur dans le segment des salariés vulnérables, toutes choses égales par ailleurs.

¹³ A l'aide d'une classification multicritères ex-post en nuée dynamique, trois grands groupes d'entreprise apparaissent de façon significative statistiquement, nettement différenciés par la taille (effectifs, chiffre d'affaires, capital social, forme juridique) et le secteur d'activité.

pas une spécificité des grandes entreprises ; les petites et moyennes entreprises recourent à l'emploi temporaire certainement plus que ce qu'elles ne déclarent¹⁴. Il n'empêche que les grandes entreprises réputées par leurs politiques d'internalisation du travail, se dotent parallèlement d'un marché externe du travail. Ce sont aussi elles qui rémunèrent le moins en moyenne, en offrant en contrepartie plus d'avantages sociaux et financiers. Le niveau de rémunération est ainsi décroissant avec la taille des entreprises pour les salariés d'un même segment, tandis que les écarts de rémunération entre segments sont croissants avec la taille des entreprises (de 4,5 points d'écart dans le groupe des grandes entreprises à 3,7 dans le groupe des petites entreprises).

L'estimation de la fonction de participation aux segments d'emploi indique que l'affectation des individus aux segments n'est pas aléatoire (équation réduite de participation significative). L'introduction du Lambda de Mill, terme de correction du biais de sélection dans les fonctions de gains, permet d'évaluer l'effet de ce placement non aléatoire des individus, sur les salaires. On constate l'absence de biais de sélection, car les salaires ne sont pas significativement influencés par les variables de choix sectoriel (Tableau 1). Le processus d'allocation sectorielle des travailleurs, bien que non aléatoire, n'affecte pas leurs gains. Enfin, le test de Chow indique qu'il existe des modes de fixation des salaires indépendants. La localisation des salariés dans un des segments semble plus être issue de choix des employeurs, qui prennent appui sur des caractéristiques socio-démographiques de la main d'œuvre (âge, sexe, ethnie...). La discrimination, dans les cas où elle est confirmée, est alors une résultante de la segmentation.

Ainsi, les salariés n'ont pas librement accès aux segments d'emploi - autrement dit, il existe pour chaque segment des barrières à l'entrée - et la structure de rémunération du travail n'est pas unique. Enfin, il apparaît que les variables de dotation en capital humain ne suffisent pas à expliquer la dispersion des salaires. La prise en compte des caractéristiques des entreprises permet de rendre compte des politiques différenciées de gestion du travail des entreprises, selon leur taille et le secteur d'activité. Les facteurs liés à la demande de travail - au-delà de la structure de l'offre de travail - sont à l'origine d'une répartition inégale des emplois salariés. Autrement dit, les entreprises développent en leur sein des logiques d'internalisation (marchés internes) et d'externalisation du travail (marchés externes) à des degrés différents, en créant des emplois situés à la fois sur les segments primaire et secondaire pour des raisons autres que celle des différences de productivité du travail.

La segmentation résulte des contraintes de l'environnement interne en asymétrie d'information, marqué par des coûts de transaction et des pressions de groupes professionnels (incitation, rotation, stabilisation, syndicalisation...) et de l'environnement externe (instabilité de la demande, concurrence du marché, volatilité des prix et des cours mondiaux, incertitudes institutionnelles...).

¹⁴ L'échantillonnage a été mené sur des données déclarées par les entreprises enquêtées et complétée par des données de la Centrale des Bilans (Banque des Données Financières, Abidjan), à partir des critères de taille (effectifs) et de branche d'activité. Voir ENSEA-IRD (2000) et notre thèse.

Tableau 1 : Régressions linéaires multiples des déterminants des salaires horaires selon les segments d'emploi (corrigées du biais de sélection, à partir de l'équation III de l'estimation logistique binomiale) Côte d'Ivoire, 1999-2000 ⁽¹⁾

Variables	Segment Primaire		Segment Secondaire ?	
	?????	t ^{(2)?}	??	t ⁽²⁾
Constante	6.411	35.199***	6.115	21.654***
Variables démographiques				
Sexe (homme)	-0.034	-0.570	-0.090	-1.190
Nationalité	0.040	0.453	0.047	0.991
Classe d'âge 18-24 ans	-0.475	-3.211***	-0.104	-1.643*
Classe d'âge 25-34 ans	-0.293	-4.758***	-0.056	-1.093
Classe d'âge 45 ans et +	-0.103	-0.916	0.511	1.911*
Formation et expérience professionnelle				
Formation moderne – stage en entreprise	0.032	0.484	0.090	2.421**
Apprentissage traditionnel	-0.025	-0.453	0.022	0.770
Expérience prof. * Cl. 18-24 ans ³	-0.002	-0.044	0.0002	0.405
Expérience prof. * Cl. 25-34 ans	0.001	1.759*	0.0002	0.863
Expérience prof. * Cl. 45 ans et +	0.001	1.222	-0.002	-1.748*
Ancienneté dans l'entreprise (mois)	0.001	1.337	0.0008	1.562 (*)
Formation au sein de l'entreprise	0.056	1.431	0.050	1.641*
Education³				
Secondaire	0.191	3.217***	0.066	2.013**
Supérieur	0.669	6.939***	0.123	1.608*
Enseignement technique	0.053	1.055	0.072	1.494 (*)
Enseignement sup à l'étranger	0.428	3.282***	0.317	1.199
Diplôme corresp. au niv. scolaire ⁴	0.207	4.745***	0.029	1.140
Emplois antérieurs				
Emploi salarié temporaire en entrep.	-0.064	-1.025	-0.048	-2.024**
Activité agricole	-0.112	-0.640	-0.042	-1.889*
Activité informelle	0.160	0.746	-0.0002	-0.009
Emploi salarié permanent en entrep.	0.100	2.605***	0.042	0.821
Entreprise (taille, an création, secteur...)				
Entreprises de 50 employés au +	0.246	3.795***	0.128	3.083***
Entreprises de 51 à 500 employés	0.179	3.407***	0.129	4.081***
Entreprises créées après 1980	-0.082	-1.955**	-0.085	-3.397***
Entreprises industrielles ⁵	0.067	1.553 (*)	-0.061	-1.897*
Personnel d'exécution	-0.584	-12.430***	-0.483	-1.633*
Personnel syndicalisé	0.022	0.510	0.141	3.976***
Lambda⁷	-0.034	-0.414	0.028	0.921
R²	0.578		0.173	
R² ajusté	0.563		0.143	
F (sig. F)	38.66 (0.000)		5.69 (0.000)	
N	818		787	
Test de Chow⁷⁸	4.165* (0.000)			

Notes : (1) La variable expliquée est le logarithme des salaires horaires des individus ; le salaire comprend les rémunérations nettes ainsi que les primes accordées ; (2) Probabilité «two-tailed» que le coefficient soit égal à zéro ; le t est le rapport entre le coefficient? et l'erreur-type ; (3) L'expérience comprend toute activité occupée, y compris sous les statuts d'apprentis et d'aides-familiales (rémunérés ou non) ; elle est analysée par génération, pour prendre en compte l'effet de l'âge ; (4) variable qui indique que l'individu possède le diplôme correspondant à la fin du cycle concerné (CEPE pour le primaire, BAC, BEP, CAP, BEPC pour le secondaire ou un diplôme dans le supérieur) ; (5) Base : Services et BTP ; (6) Base Personnel d'encadrement ; (7) Variable de correction du biais de sélection : « lambda de Mill » ; (8) Test de l'égalité entre les coefficients des équations : * = rejeté au seuil de 1%. Les catégories de référence sont les salariés femmes, non ivoiriens,, de la classe d'âge de 35-44 ans, non scolarisés ou ayant atteint le niveau primaire, n'ayant bénéficié que de formations sur le tas et sans activité professionnelle antérieure à l'emploi actuel.

*** = significatif à 1%, ** = significatif à 5%, * = significatif à 10%, (*) = significatif à 12%

Source : Enquêtes ; ENSEA / IRD. 1999-2000.

1.2. Vulnérabilité et mobilité du travail salarié d'entreprise

Indice de vulnérabilité et distribution par quintiles

En statique, la vulnérabilité du salariat d'entreprise peut être définie dans un sens strict, comme un état dans lequel se trouvent les salariés et qui détermine leurs capacités de réaction (Encadré 1). Elle est polysémique et recouvre autant les différentes formes de sous-emploi, que l'absence de sécurité socio-économique au travail qui relève plus de variables institutionnelles (contractualisation, respect des règles du Code de Travail...) et de leur ancrage dans le temps (irrégularité du travail, absence de stabilisation dans l'emploi). Elle se mesure à partir de caractéristiques de l'emploi occupé à un instant t (ici la date d'enquête).

L'indicateur calculé prend en compte le sous-emploi visible et invisible et la précarité au travail (protection, régularité, carrière, contrôle du travail). La mesure du degré de vulnérabilité au travail à l'aide d'un indicateur composite, permet de mesurer l'ampleur de la vulnérabilité au travail et sa distribution selon les segments, d'évaluer l'impact de la segmentation sur le degré de vulnérabilité au travail. Cet indice individuel de vulnérabilité, calculé à l'aide d'une analyse en composantes principales catégorielles¹⁵, fait ressortir deux types de distribution. Cette technique, qui n'existe pas dans les autres méthodes factorielles, permet de mieux saisir la nature protéiforme et les degrés de vulnérabilité au travail, bien que son optimalité soit relative à la spécificité de la population étudiée et au critère optimisé.

L'indicateur est mesuré à partir d'une quinzaine de critères, sous la forme de variables ordinales. Les modalités sont ordonnées dans le sens de la vulnérabilité ; une modalité élevée traduit une plus forte vulnérabilité (statique). Ces critères peuvent être résumés en quatre ensembles : (i) le sous-emploi visible difficilement évalué par la durée de travail, est ici mesuré par l'existence de chômage technique, (ii) le sous-emploi invisible déguisé¹⁶ est évalué selon le revenu, par rapport à la norme de la législation du travail et aux pratiques des employeurs (deux fois le Smig, fixé 211 Fcfa /heure), (iii) la protection socio-économique est évaluée par plusieurs critères, tels que la mensualisation qui participe à la stabilisation dans l'emploi, les prises en charge sociales, les contenus des contrats de travail, l'appartenance à un syndicat, une association ou une mutuelle, les conditions de travail, les promotions et formations reçues, etc.

L'application de la méthode indique que deux composantes principales synthétisent au mieux les informations rencontrées dans les variables choisies initiales (Annexe 2). L'inertie expliquée par les deux facteurs est de 51.3%, le premier facteur

¹⁵ L'analyse en composantes principales catégorielle est une analyse non linéaire de données multidimensionnelle, dite de "codage optimal", qui réalise la quantification des variables nominales et leur factorisation. Son intérêt est d'une part, de quantifier simultanément un grand nombre de variables en réduisant le nombre de dimensions des données, le nombre de variables est ramené à quelques facteurs ou composantes non corrélés. Les variables catégorielles ou qualitatives sont quantifiées de façon optimale par rapport au nombre de dimensions spécifié et par rapport au nombre de modalités. L'analyse est dite de "codage optimal" dans le sens où elle permet de traiter des données qualitatives multivariées, en les transformant en variables quantitatives par les moindres carrés alternés.

¹⁶ Le sous-emploi invisible potentiel mesuré par le degré d'adéquation entre les compétences professionnelles acquises et l'emploi occupé ou le niveau de productivité dans l'emploi occupé (cf. définitions du BIT et les normes utilisées) n'est pas ici mesuré faute de données précises sur les métiers et leurs équivalents en termes de formation. La mesure et la normalisation de la productivité sont par ailleurs très délicates dans une dimension statique, sauf à choisir la productivité moyenne par travailleur (ce qui pose encore des problèmes de mesure).

contribuant à 44% d'explication de l'inertie. Le tableau de corrélation entre variables et facteurs indiquent que le second facteur est fortement lié au sous-emploi visible, tandis que le premier réunit l'ensemble des autres facteurs.

La distribution des valeurs de l'indicateur fait ressortir deux tendances. La valeur nulle des variables qui représente le profil moyen (les quantifications des variables qualitatives sont centrées réduites) n'est pas dominante. La vulnérabilité absolue est de + 18.47 et la limite la plus réduite est de -13.75 (l'intervalle étant de 32.20). En transformant l'indicateur en indice standard (de 0 à 1), la moyenne de l'indice est de 0.43 (avec un écart-type de 0.30). Le diagramme fait ressortir deux types de profil moyen. En scindant l'échantillon en deux, à partir du critère de segmentation des emplois (primaire-secondaire, via le statut contractuel, cf. supra), il ressort deux distributions de l'indice, relativement plus proches de la loi normale que la distribution de l'indice pour l'ensemble de l'échantillon¹⁷ (Tableau 2). La moyenne (écart-type) de l'indice est de 0.17 (0.12) pour le segment primaire et de 0.69 (0.18) pour le segment secondaire¹⁸. L'écart des degrés de vulnérabilité est relativement important entre les deux segments : les salariés du segment secondaire sont en moyenne, quatre fois plus vulnérables que les salariés du segment primaire.

Tableau 2. Caractéristiques de l'indicateur de vulnérabilité du salariat par segment

	Indicateur en valeur absolue			Indice standardisé (entre 0 et 1)		
	Ens.	Seg. Primaire	Seg. Secondaire	Ens.	Seg. Primaire	Seg. Secondaire
N	1605	818	787	1605	818	787
Moyenne	0,00	-8,26	8,59	0,43	0,17	0,69
Médiane	-1,53	-9,54	9,21	0,38	0,13	0,71
Ecart-type	9,76	4,02	5,72	0,30	0,12	0,18
Asymétrie	0,23	1,11	-0,63	0,23	1,11	-0,63
Err std. Asym.	0,06	0,09	0,09	0,06	0,08	0,09
Aplatissement	-1,39	2,29	0,11	-1,39	2,29	0,11
Err std. Aplattiss.	0,12	0,17	0,17	0,12	0,17	0,17
Minimum	-13,75	-13,75	-11,75	0,00	0,00	0,06
Maximum	18,46	11,62	18,46	1,00	0,79	1,00
Centiles 25	-9,54	-11,63	5,09	0,13	0,07	0,59
Centiles 50	-1,53	-9,54	9,21	0,38	0,13	0,71
Centiles 75	9,15	-5,56	13,21	0,71	0,25	0,84

Source : Enquêtes ENSEA / IRD. 1999-2000.

Chaque segment peut être décomposé en sous-groupes, à partir des ruptures qui marquent la distribution de l'indice de vulnérabilité. Un découpage en quintiles permet de distinguer assez nettement les degrés de vulnérabilité (Tableau 3). Dans le segment secondaire, ceux-ci varient en moyenne de 0,4 à 0,9 du premier au dernier quintile, tandis que dans le segment primaire, ils oscillent entre 0,03 et 0,3 en moyenne. Dans le segment primaire, le premier quintile se détache nettement, avec un indice moyen

¹⁷ Les tests de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon indiquent les valeurs suivantes de Z (significatifs à 0.00) : 5.89 pour l'ensemble de l'échantillon, 4.17 et 2.44 pour les sous-échantillons des salariés primaires et secondaires respectivement. Le test de normalité des distributions (rapport des coefficients d'asymétrie ou d'aplatissement sur l'erreur-type, indique aussi que la normalité de la distribution est rejetée (rapport supérieur à 2 ou inférieur à -2).

¹⁸ Les valeurs de l'indicateur ont une moyenne (écart-type) de - 8.26 (4.02) et 8.59 (5.72) pour les segments primaire et secondaire respectivement. Le test T de comparaison des moyennes est significatif dans le cas de l'indice standardisé (entre 0 et 1) et dans le cas de l'indicateur en valeur absolue.

de vulnérabilité presque nul, tandis que le dernier quintile se caractérise par un indice deux fois supérieur à l'indice moyen de l'ensemble du segment primaire. Dans le segment secondaire, l'écart entre les premier et dernier quintiles est plus prononcé, mais la distribution de l'indice entre quintiles est plus homogène, tandis que le dernier quintile est 1.3 fois supérieur à l'indice moyen de l'ensemble du segment secondaire.

Tableau 3 : Distribution de l'indice de vulnérabilité par quintiles selon les segments d'emplois – Indice standardisé (0,1) et Indice en valeur absolue -

	Effectif	Moyenne		Médiane		Ecart-type	
		Ind (0,1)	Ind Val	Ind (0,1)	Ind Val	Ind (0,1)	Ind Val
<i>Segment Primaire</i>							
1er quintile	192	0,033	-12,695	0,062	-11,752	0,032	1,029
2ème quintile	152	0,107	-10,295	0,126	-9,677	0,029	0,923
3ème quintile	148	0,155	-8,760	0,13	-9,549	0,03	0,954
4ème quintile	165	0,222	-6,607	0,195	-7,481	0,031	0,983
5ème quintile	161	0,355	-2,308	0,32	-3,453	0,109	3,519
Ensemble	818	0,17	-8,264	0,13	-9,549	0,125	4,020
<i>Segment Secondaire</i>							
1er quintile	157	0,420	-0,218	0,446	0,609	0,104	3,345
2ème quintile	159	0,613	5,997	0,631	6,585	0,033	1,055
3ème quintile	157	0,716	9,326	0,713	9,228	0,029	0,939
4ème quintile	157	0,806	12,216	0,793	11,799	0,029	0,923
5ème quintile	157	0,913	15,667	0,92	15,872	0,043	1,374
Ensemble	787	0,694	8,591	0,713	9,211	0,178	5,723

Source : Enquêtes; ENSEA / IRD. 1999-2000.

L'analyse des déterminants de la probabilité qu'un salarié soit situé dans l'un des quintiles les plus vulnérables par segment, fait ressortir le rôle des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi, qui jouent dans le sens de la vulnérabilité, tandis que le rôle des variables plus classiques, d'éducation et de formation, du statut occupé et du secteur d'activité de l'entreprise, est plus ou moins significatif selon les sous-groupes¹⁹.

¹⁹ Pour ne pas alourdir la présentation, l'analyse des estimations logistiques multinomiales de participation aux quintiles par segment, n'est pas traitée ici (voir notre thèse).

Encadré 1. La vulnérabilité au travail : précarité, capacités et résilience

La notion de vulnérabilité du travail peut se définir comme la probabilité d'entrer ou de se maintenir dans la précarité du travail, dans le sous-emploi ou dans le chômage, en termes de capacités de réaction face au risque encouru. Elle rejoint la notion de "capabilité" de Sen (plus les capacités et les potentialités sont importantes, moins le travailleur est vulnérable face au risque de précarisation, de chômage et de sous-emploi).

La notion de "capabilités" de SEN (1991, 2000), regroupe d'une part les capacités d'agir (*doing*) grâce notamment aux caractéristiques individuelles (mentales et physiques) et aux opportunités sociales et d'autre part, les potentialités (*being*) à travers les dotations en capital des individus (capital financier, physique, humain, social).

La notion de précarité du travail se comprend en termes de protection, de régularité et d'autonomie. Les emplois précaires sont ceux qui ont un risque de chômage et de sous-emploi élevé et récurrent de par l'irrégularité du travail, qui sont peu ou pas protégés et dans lesquels les travailleurs contrôlent faiblement leurs conditions de travail.

La vulnérabilité ne peut s'appréhender qu'en termes de degrés de "bien être moindre", à travers les types d'emplois observés, par exemple, les emplois du segment primaire et ceux du segment secondaire.

La mesure de la vulnérabilité du travail dans sa dimension statique, à partir d'un indicateur, prend en compte le contenu des contrats de travail et trouve ses origines dans les facteurs institutionnels et organisationnels. En dynamique, elle renvoie à la mobilité professionnelle et aux déterminants d'accès au segment primaire (durée et intensité de la vulnérabilité du travail en tant que caractéristique acquise dans le temps).

La dimension dynamique de la vulnérabilité au travail est liée à la notion de segmentation de l'emploi. Celle-ci se définit avant tout un processus dynamique et se traduit par une faible mobilité entre segments. La segmentation se mesure (i) par l'existence de modes de fonctionnement autonomes (notamment dans la détermination des salaires et des conditions d'emplois), et (ii) par la présence de chaînes de mobilité (*mobility chains*) et la constitution de groupes "non concurrents". Les "chaînes de mobilité" représentent des canaux d'emplois et des séquences interdépendantes dans les parcours professionnels, dans lesquels le ou les premiers emplois occupés sont déterminants, (PIORE, 1975). Le concept de "rétroaction positive" appliqué à la segmentation du système d'emploi correspond à un processus qui se poursuit dans le même sens que celui de son mouvement originel, dans lequel la mobilité est de plus en plus réduite au fur et à mesure que le différentiel de qualification s'accroît entre les deux segments (HARRISSON et VIETORISZ, 1973). L'expression "*noncompeting groups*" est mise en avant par CAIRNES et à l'origine par J.S.MILL pour traduire les processus de rétroaction positive (KERR, 1954).

L'exploration des itinéraires professionnels des travailleurs permet d'analyser de façon rétrospective, les différentes formes de mobilité et d'interroger les déterminants de la vulnérabilité au travail. L'étude du processus de maintien ou de sortie de la vulnérabilité du travail, introduisant temps écoulé jusqu'au premier emploi régulier et protégé, passe par la constitution de matrices de mobilité et par l'analyse des itinéraires professionnels à l'aide de modèles de durée (en prenant en considération les origines sociales et éducatives, les activités antérieures et la conjoncture économique).

La dimension durable de sortie de l'état de précarité et la réduction durable du degré de vulnérabilité au travail rejoint la notion d'insertion professionnelle. Celle-ci peut se définir comme "*un processus qui aboutit à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi*" et qui dans le système productif permet à l'individu d'atteindre "une productivité proche de la moyenne des autres travailleurs" (VERNIERES et PAUL 1994), l'emploi occupé n'est alors plus considéré comme un emploi d'attente : il est conforme aux espérances de l'individu.

La dimension dynamique de la vulnérabilité au travail s'éloigne alors de la notion de "capabilité" qui n'intègre pas la dimension dynamique ni le processus d'endogénéisation des capacités et dot ou potentialités en termes de stocks). Elle prend en compte l'évolution des modes de mise en valeur des formes de "capital" détenu dans un environnement changeant,

selon le contexte (segment d'emploi). La notion de vulnérabilité dynamique telle qu'elle est définie ici, rejoint celle de la résilience, liée à la capacité à gérer un choc en dynamique.

La résilience socio-économique est opposée à la vulnérabilité socio-économique, dans une définition dynamique de celle-ci. La vulnérabilité constitue alors, un processus et non un état, en dynamique, qui dépend de l'environnement externe qui lui-même évolue. Elle se distingue de la vulnérabilité statique qui correspond à un état à un moment donné, par rapport à un environnement donné. Elle s'en détache aussi, en raison du processus d'endogénéisation des instabilités et de modification des capacités de réaction aux chocs dans le temps.

La notion de "capacités" de SEN suppose que les "capacités" des individus (caractéristiques personnelles et opportunités sociales) sont exogènes et déterminent dans quelle mesure l'individu peut mobiliser ses "potentialités" (dotations en capital physique, financier, humain, social, etc.), pour mener des stratégies de gestion des risques ou des chocs exogènes, dans un espace de fonctionnements possibles (de faire et d'être). Les "capacités" permettent la conversion des dotations individuelles en fonctionnements réalisables. Les "capacités" représentent au sens de Sen, un ensemble de cet espace des fonctionnements possibles, en tant que vecteurs de fonctionnements réalisés et réalisables par l'individu. Elles rejoignent la notion de liberté, celle de choisir entre différents des modes de vie possibles (SEN, 2000), dans un processus de conversion de la liberté formelle en liberté réelle.

La notion de "capacités" est statique et suppose que les capacités, qui déterminent la mobilisation des potentialités (définis en tant que stocks), restent exogènes, face à des chocs exogènes. La notion de vulnérabilité chez SEN, renvoie aux "capacités" des individus relativement à des risques donnés et est évaluée en statique. En dynamique, la vulnérabilité n'est pas liée à la notion de "capacités" uniquement, car elle s'insère dans un processus où les capacités et l'environnement deviennent endogènes. Elle rejoint alors la notion de résilience.

Sur le marché du travail, la vulnérabilité dynamique se traduit par un processus de rétroaction positive. Les dotations initiales ne sont pas mises en valeur de la même façon selon que les individus se situent sur un segment d'emplois plutôt qu'un autre (éducation, formation, caractéristiques personnelles) et leur mise en valeur se modifie dans le temps (la perception du diplôme en tant que signal, se modifie dans le temps, par exemple, une durée longue dans la précarité "dévalorise" le diplôme et une durée dans le segment primaire valorise le diplôme), leur contenu aussi se modifie en termes d'effets d'apprentissage, car l'effet de la qualité de l'expérience professionnelle domine sur la durée de l'expérience.

Les dotations initiales ou "potentialités", sont au moins en partie "endogénéisées" dans le temps. De la même façon, les capacités personnelles (habileté, savoir-faire...) évoluent dans le temps et les opportunités sociales se modifient au fur et à mesure que l'employé évolue dans un segment plutôt que dans un autre.

Mobilité professionnelle et vulnérabilité dynamique

En dynamique, la vulnérabilité du salariat d'entreprise se mesure à partir des parcours professionnels et pose la question de l'insertion professionnelle dans le temps. Celle-ci revient à occuper un emploi durable et décent, pour la population salariée enquêtée, donc à sortir durablement du segment secondaire : un salarié occupant des emplois irréguliers peut acquérir une expérience professionnelle suffisante pour s'insérer, mais sa position pourra être précaire à vie, dans le cas d'une mobilité élevée et subie. La formation de " chaînes de mobilité " à partir de séquences interdépendantes au sein des parcours professionnels et dans lesquels les premiers emplois occupés sont déterminants (Encadré 1), explique ce phénomène de maintien dans la précarité. Ce maintien s'explique par une série de facteurs (liés à l'offre et à la demande de travail à la fois, mais aussi aux effets de la conjoncture économique²⁰).

En rétrospective, on constate que plus de 80% de des salariés, qui ont exercé un emploi régulier (respectivement irrégulier), occupent un emploi régulier (irrégulier) au moment de l'enquête, tandis que ceux qui ont exercé un emploi informel ou agricole sont 97% à occuper actuellement des postes temporaires et représentent près de la moitié des salariés temporaires interrogés²¹. Près de 41% des salariés du primaire ont occupé un premier emploi régulier contre 9% des salariés du secondaire. La mobilité inverse de sortie du salariat régulier concerne une faible part des salariés réguliers, soit 13% (Tableau 4). La nature du premier emploi ou de la première activité semble donc déterminante.

Tableau 4 : Transition professionnelle selon les types d'activités et d'emplois occupés (effectifs de salariés)

<i>Statut actuel</i>	<i>Statut antérieur</i>		<i>Emploi</i>			<i>Salarié Précaire</i>		<i>Salarié Précaire</i>		
						<i>avt PESR¹</i>		<i>après PESR¹</i>		
	agricole		informel		Ens.				PESR ¹	
Salarié du secondaire	374	48%	455	58%	787	51	72%	71	100%	71
Salarié du primaire	10	1%	22	3%	818	294	87%	44	13%	339
Ensemble	384	24%	477	30%	1605	345	84%	115	28%	410

(1) PESR : Premier Emploi Salarié Régulier en entreprise (hors emploi régulier actuel).

Source : Enquêtes ENSEA-IRD, Abidjan, 1999-2000.

Les durées des emplois occupés dans le segment secondaire, avant l'accès à un premier emploi régulier atteignent en moyenne 32 mois. Sur l'ensemble des salariés enquêtés, 34% d'entre eux ont directement accédé à un emploi régulier (dont 44% occupent des postes d'encadrement), tandis que 40% ont attendu jusqu'à deux ans et 16% de deux à cinq ans. Les sorties sont plus importantes et plus rapides pour les premières générations et pour les individus qui sont rentrés dans le salariat avant les années 80 et 90.

La probabilité conditionnelle de sortie de la précarité est estimée à partir d'un modèle de durée, semi-paramétrique et paramétrique, après analyse des fonctions de survie non paramétriques (Annexe 3 et PAGES, 2001). Les variables retenues sont : les variables éducatives et démographiques, le type d'activités antérieurement occupées

²⁰ Rappelons que le mouvement d'externalisation du travail salarié a connu un essor considérable pendant la période de reprise économique post-dévaluation (1994-98) et s'est traduit par un processus de substitution du travail temporaire et externalisé au travail salarié permanent sur les postes d'exécution (PAGES, 1999).

²¹ Relevons que les activités ou statuts d'emploi antérieurement occupés dans le " secteur informel " sont aussi précaires et marqués par le sous-emploi, avec majoritairement des durées inférieures à six mois et/ou des revenus inférieurs au salaire minimum.

avant l'accès au premier emploi régulier, des variables de conjoncture (période d'entrée dans le salariat et classe d'âge par période) distinguant les périodes de croissance économique (années 60 et 70), de crise (années 80 et 90) et de reprise post-dévaluation (1994-99). Les effets d'âge et de période sont croisés, afin de comparer les effets de périodes au sein d'un même groupe d'âge.

La probabilité conditionnelle d'accéder à un emploi du segment primaire, décroît pour les jeunes générations et pour les actifs qui sont entrés dans le salariat au cours de la période de reprise post-dévaluation. De même, la décomposition par âge et par période, indique que les chances annuelles d'accéder à un emploi régulier pour le groupe d'âge des 18-24 ans, sont multipliées par deux sur la période 1960-79, mais divisées par deux sur les années 80 et 90, qui sont marquées par la récession, les politiques d'ajustement structurel et les restructurations industrielles (les rapports de chance étant de 1,9 et de 0,56 respectivement). Les années de crise affectent surtout les jeunes, car les chances annuelles du groupe d'âge des 25-34 ans, sont au contraire multipliées par quatre sur 1980-99 et ce, par rapport au groupe de référence (les salariés âgés de 35 ans et plus sur les années 80-90). Celui-ci voit cependant ses chances se multiplier par quatre sur 1960-79 par rapport aux années 80 et 90.

Le niveau d'éducation n'augmente l'intensité de transition qu'à partir du supérieur, les chances annuelles de quitter le segment secondaire étant alors multipliées par trois à quatre selon les régressions. Les chances sont aussi supérieures après une formation moderne, en entreprise et dans une moindre mesure, après un apprentissage traditionnel. En dessous de certains seuils élevés de formation et d'éducation, dans les décennies de crise, la mobilité professionnelle se traduit plus comme un facteur de régression sociale pour les jeunes générations.

L'analyse des activités occupées avant la transition indique que ceux qui ont occupé des emplois dans le "secteur informel" ou dans le secteur agricole ont moins de chances de sortir de la précarité que ceux qui ont directement accédé au salariat d'entreprise du "secteur moderne". Il y aurait donc outre, une forme de compartimentation de flux et de catégories de main d'œuvre entre marché interne et marché externe des entreprises, des interactions étroites entre segment secondaire des emplois salariés d'entreprise et segments des petits métiers urbains (situés sur des segments inférieurs) et des activités agricoles. Et ce, sous la forme d'un phénomène de dépendance par rapport à la situation initiale et les emplois occupés précédemment. La vulnérabilité au travail peut alors être qualifiée de dynamique, car ancrée dans le temps, en tant que processus auto-entretenu, qui agit sur les capacités individuelles et sur le contenu des dotations en capital humain à terme. La vulnérabilité dynamique peut être alors comprise dans le sens de la résilience (Encadré 1).

2. L'emploi des petites unités productives urbaines : vulnérabilité et mobilité

2.1. La segmentation des emplois au sein de l'économie populaire urbaine ²²

Les économies populaires urbaines que nous étudions sont relatives à cinq villes représentatives, de niveaux de développement et de spécialisation différenciés ²³. Si les résultats d'enquêtes ne permettent en aucun cas de généraliser à l'ensemble des villes moyennes de Côte d'Ivoire, les propriétés des économies urbaines enquêtées respectent la configuration économique régionale du pays. Les cinq villes étudiées sont représentatives d'un paysage urbain très contrasté et sont les pôles de régions à spécialisation économique différente (industrielle et portuaire, tertiaires et agricoles) et à taille différente. Elles sont situées à cinq points éloignés de l'espace national, dans trois régions du Nord en zones frontalières et au centre - Bondoukou, Odienné et Korhogo qui sont respectivement capitales régionales du Zanzan, du Denguélé, et de la région des Savanes - et dans deux régions du Sud, forestière et portuaire - San Pedro et Daloa qui sont respectivement capitales régionales Bas-Sassandra et du Haut-Sassandra.

Tableau 5. Population et revenu par tête

	San Pedro	Daloa	Korhogo	Odienné	Bondoukou
Population	149 300	163 575	159 567	42 693	45 717
PLB / hab (Fcfa)*	840 000	438 481	348 174	277 208	306 930

* La moyenne nationale hors Abidjan, est de 441 000 Fcfa / hab. et par an en 1998. *Source: Ecoloc, 1997-2000.*

Les petites activités productives urbaines revêtent des formes hétérogènes de croissance au sein d'un même système productif local et entre les économies des villes étudiées. Les propriétés de leur mode de croissance renvoient aux dynamiques et aux structures productives « formelles » locales (degré de diversification sectorielle, implantation de complexes industriels, infrastructures, dynamique commerciale...), des économies d'échelle (produit local brut par tête, poids de certains secteurs d'activités), des dotations en infrastructures (physiques, éducatives à travers la qualification de la main d'œuvre...), plus globalement des effets d'agglomération (externalités urbaines) ²⁴. Les formes d'emploi et de répartition des revenus sont déterminées par les dynamiques locales, dans lesquelles sont insérées les activités économiques et sont

²² Voir aussi PAGES (2001b).

²³ Inscrites dans un large programme d'études des économies locales de villes moyennes, les études des économies populaires urbaines ont privilégié des approches adaptées aux objectifs visés de collecte de statistiques nécessaires à la construction de matrices de comptabilité sociale. L'économie populaire regroupe les unités non enregistrées à la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale), ni dans d'autres fichiers administratifs, ni dans aucune des listes nominatives des directions régionales ; elles peuvent être assujetties à l'impôt synthétique et/ou à une patente municipale.

²⁴ Des effets de seuil peuvent apparaître, notamment dans la mise en place de réseaux de sous-traitance qui émergent au delà d'un certain seuil d'industrialisation et dans certaines branches d'activité - selon que les effets de substitution ou de complémentarité l'emportent entre les secteurs moderne et informel - ou encore à partir de certains niveaux d'économies d'échelle, ou à travers d'autres effets tels que la proximité de la capitale économique (accès facilité aux équipements et inputs...).

particulièrement marquées par les politiques de dotation en infrastructures sociales et économiques (PAGES et SANOGO, 2000).

L'économie populaire urbaine non agricole pourvoit, selon les villes, entre 53% et 77% des emplois urbains non agricoles, mais entre 16% et 50% du produit local brut agricole. La contribution de l'économie populaire au PLB est d'autant plus forte que l'économie urbaine est de petite taille et accueille peu d'entreprises modernes. La faiblesse du revenu par tête moyen qui caractérise l'économie populaire urbaine, est générale à l'ensemble des villes. Mais une analyse plus fine, en classification des unités par groupes statistiquement homogènes (typologie basée sur une analyse multicritères ex-post), révèle des différences sensibles des revenus par tête, selon les segments (Annexe 4).

L'économie populaire est globalement marquée par une logique privilégiant la réversibilité des choix d'investissement. Celle-ci est plus ou moins marquée selon la dynamique productive locale dans laquelle l'activité est insérée. Globalement, les opérateurs sont confrontés à une demande locale restreinte et instable, dont les fluctuations sont fortement liées aux aléas de la production agricole vivrière ou d'exportation, aux mutations récentes opérées au sein du secteur "moderne" et à un environnement institutionnel défavorable²⁵.

Face à l'incertitude des marchés, les petites et micro unités visent dans l'ensemble, la création de revenus via un détour productif minimal, sans songer à maîtriser leur environnement durablement (à travers l'accumulation individuelle de capital physique ou de capital humain). Ancrées dans des institutions sociales, qui assurent la liquidité des actifs, elles se positionnent sur des marchés de façon à être capables de les quitter, avec un minimum de pertes. Les conditions d'optimalité sont déterminées par la capacité à gérer l'incertitude et non à accroître en taille (G. POURCET, 1995). Cette irréversibilité des décisions d'investissement se traduit par l'absence de détour productif ou par des cycles productifs courts, réduisant les délais de récupération. La démultiplication des petits commerces et micro-services à faible détour productif, principalement familiales et féminines, souvent de subsistance, traduit cette préférence. Les stratégies d'investissement et de gestion de la main d'œuvre visent à préserver la liquidité des actifs engagés.

L'analyse en trois sous-ensembles, indique la présence de dynamiques contra-cycliques et pro-cycliques. Les dynamiques pro-cycliques sont favorisées au sein d'économies d'agglomération à niveau de PLB par habitant élevé, abritant des entreprises de grande taille, avec une relative diversité sectorielle et situées à proximité de la capitale économique (accès facilité aux équipements et inputs et aux débouchés). Elles concernent surtout le "segment supérieur". Les dynamiques contra-cycliques caractérisant les espaces urbains enclavés, peu dotés en infrastructures (Zanzan et du Denguélé), marqués par un niveau de PLB faible, par la faiblesse des débouchés locaux et régionaux, par la faiblesse de l'effet-frontière, par des effets d'entraînement limités de l'économie moderne (circonscrite à quelques activités tertiaires). Les effets-substitution semblent alors l'emporter sur les effets-complémentarité et les dynamiques productives sont globalement involutives (segments inférieurs).

²⁵ Fournisseurs peu arrangeants, institutions de crédit oligopolistiques peu accessibles, concurrence par le haut des entreprises et par le bas d'opérateurs moins professionnalisés, faibles liens de sous-traitance avec les entreprises industrielles.

L'économie populaire se caractérise par l'hétérogénéité des modes de production et de mise au travail en son sein. L'analyse en classification de groupe dégage trois sous-ensembles statistiquement homogènes (Annexe 4) :

(i) Le « segment supérieur » regroupe des unités qui majoritairement exercent dans un local en dur, sont pour moitié de taille grande et moyenne, sont situées dans les secteur de production et de services surtout, mobilisent en moyenne trois actifs chacune, ont un taux de salarisation deux fois plus élevé que la moyenne, avec une intensité capitalistique plus de deux fois supérieure à la moyenne, un niveau de productivité horaire supérieur de 21% à la moyenne, une part relativement faible d'unités ayant un bénéfice inférieur au salaire minimum légal et au seuil de 100 000 Fcfa.

(ii) Le « segment inférieur 1 » regroupe des unités de petite taille (72% mobilisent une personne), situées uniquement dans le micro-commerce, ayant majoritairement un local non dur, dont le niveau de productivité est inférieur de 40% à la moyenne de l'échantillon, dont l'intensité capitalistique est très faible et employant principalement de la main d'œuvre familiale. Le bénéfice moyen par unité est trois fois moindre que celui des unités du « segment supérieur » et près des deux-tiers des unités ont un bénéfice inférieur au seuil de 100 000 Fcfa.

(iii) Le « segment inférieur 2 » regroupe des unités dont les agrégats comptables sont intermédiaires entre ceux des deux autres segments, de petite taille (69% d'entre elles mobilisent une à deux personnes), situées dans le commerce (38%), les services (39%) et la production (23%), exerçant dans des locaux précaires et dont les deux tiers ont un bénéfice inférieur à 100 000 Fcfa.

On constate que le segment Supérieur de l'économie populaire est majoritairement situé dans les villes les plus grandes et les plus dynamiques : 27% des unités de ce segment sont à San Pedro, 21% à Daloa et 22% à Korhogo. A l'inverse, les unités du segment Inférieur 1 sont situées pour la moitié d'entre elles, dans les petites villes frontalières et enclavées, tandis que les unités du segment Inférieur 2 sont majoritairement situées à Daloa et à Korhogo. Dans les villes les plus dynamiques, le segment Supérieur représente un tiers à près de la moitié des unités populaires. Néanmoins, les segments inférieurs restent prédominants. La faiblesse du processus de décentralisation et l'extraversion de l'économie locale qui caractérisent les villes moyennes même les plus dynamiques, freinent le processus de développement territorialisé (forte dépendance envers les décisions centralisées d'Abidjan, faible capacité à mobiliser les externalités d'agglomération et les effets de proximité).

L'étude des déterminants de la participation des chefs d'établissement de l'économie populaire aux segments supérieur et inférieur 2 (relativement au segment inférieur 1) qui prend en compte les variables d'éducation, socio-démographiques, celles relatives aux statuts du travail précédemment occupés, à la localisation des activités, indique des effets notables de l'âge, du sexe, du statut antérieur, de l'éducation et de la localisation. Ils révèlent la présence de barrières à l'entrée dans chaque segment et des modes de fonctionnement relativement autonomes entre segments d'activité.

Les formes d'emploi se différencient selon les structures productives et démographiques urbaines. Le recours au mode salarial d'embauche est plus présent dans le segment supérieur que dans les deux segments inférieurs (34% des employés contre 22% et 12%). Il est plus étendu dans les villes du Sud, dominées par l'économie de plantation et les activités agro-industrielles et caractérisées par une présence importante des travailleurs migrants ou allochtones. Les employeurs qui recourent au salariat sont relativement nombreux dans les villes les plus dynamiques –

37% des unités à San Pedro, 14% à Daloa et 19% à Korhogo, tandis que l'auto-emploi atteint 91% à Odienné et à Bondoukou²⁶. L'embauche d'une main d'œuvre domestique est plus généralisée dans les segments inférieurs (78% et 89% des employés, contre 65% pour le segment supérieur), dans les villes du Nord ou les villes frontalières, fortement autochtones et dominées par l'économie vivrière et les activités commerciales²⁷. Le nombre moyen de salariés par établissement est important dans certaines activités de production et croît avec la taille des unités à partir d'un effet de seuil²⁸ (ce qui caractérise le segment supérieur).

La flexibilité du mode d'organisation du travail et de la production varie selon les segments, mais elle est généralisée. La multiplication des petites activités exprime un mode organisationnel flexible, qui reporte les coûts sur un environnement externe, dans lequel l'unité productive est étroitement imbriquée, via des règles établies par la proximité et la fluidité des relations sociales. Et ce, à l'image d'un "squelette externe": au lieu de supporter en interne les coûts engendrés par l'activité d'entreprise, l'unité les reporte sur son environnement, sans que ceux-ci soient inclus dans les prix du marché (POURCET, 1995). Globalement, les unités s'organisent en fragmentant leur procès de production, à partir d'une chaîne d'intermédiaires, évitant les coûts élevés d'une autonomisation financière et technique, en faisant partager les irréversibilités des investissements et immobilisations, aux autres unités mais aussi à l'unité domestique en puisant dans le patrimoine familial, à travers un système d'obligations réciproques institutionnalisés.

Cette absence de détournement productif long et d'intensification technologique, conduit à la multiplication de l'auto-emploi (segments inférieurs) et à une salarisation réduite et réversible (segment supérieur notamment). Les personnes travaillant à leur propre compte et/ou employant exclusivement des aides-familiales et apprentis, représentent 83% des unités dans les cinq communes étudiées, tandis que les patrons qui emploient des salariés réguliers ou non, regroupent 17% des unités²⁹. *L'utilisation intensive de la main d'œuvre familiale et d'apprentis, qui constituent les trois quarts des employés, s'opère dans un système d'obligations sociales et familiales, qui assure la pérennité*

²⁶ Le taux de salarisation (proportion des salariés réguliers et occasionnels, dans l'ensemble de la main d'œuvre employée), varie selon le niveau de développement des villes ; il est de 43% à San Pedro - dont 25% de salariés réguliers -, contre 27% à Korhogo, 25% à Daloa et 24% à Bondoukou - dont 17% de salariés réguliers - et de 14% à Odienné - dont 9% de salariés réguliers. La structure de l'emploi des micro et petites entreprises à Abidjan conforte cette tendance ; l'emploi salarié pèse pour 66% des employés, dont 46% de salariés réguliers, contre 34% d'aides-familiales et d'apprentis (FAURE et LABAZEE, 1999).

²⁷ La structure démographique des villes est un facteur déterminant de la structure de l'emploi : la forte participation des migrants (étrangers ou autochtones) au marché du travail pourrait expliquer le taux de salarisation relativement élevé de l'économie populaire de San Pedro, mais aussi de celle d'Abidjan. Précisons que les non ivoiriens représentent 39% de la main d'œuvre des unités populaires de San Pedro, 22% de celle de Daloa, 12% de celle de Korhogo et d'Odienné et 18% de celle de Bondoukou. Parmi eux, 41% sont salariés (réguliers ou non) à San Pedro, contre 30% à 10% dans les autres villes.

²⁸ La taille des unités et le recours accru à la main d'œuvre salariée ne sont pas forcément corrélés, en dessous du seuil de 10 actifs. Notons que le taux de salarisation, qui constitue un des critères de définition du secteur « informel », est souvent considéré comme étant supérieur à 50% au delà du seuil de 10 actifs par unité (CHARMES, 1990, S. MARNIESSE, 2000).

²⁹ Cette distinction élargie s'éloigne légèrement de la définition stricte du BIT, qui considère qu'un employeur emploie un ou plusieurs « salariés de façon continue », tandis qu'un indépendant peut recourir à une main d'œuvre familiale ou à des salariés occasionnels, dont la durée de travail « ne dépasse pas deux à quatre semaines d'affilés » (XV^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, 1993). La durée de travail des salariés occasionnels des unités enquêtées est très variable et demeure largement supérieure à un mois, au regard de l'ancienneté de ces salariés dans les établissements (3 ans en moyenne, leur activité reste irrégulière mais leur présence est plus ou moins marquée dans le temps). Parmi eux, seuls 8% ont un mois d'ancienneté.

de ce mode de mise au travail. Les unités de production informelles sont “enchâssées” dans les unités domestiques, elles mêmes reliées à une structure sociale plus large, en raison d'échanges multiples (main d'œuvre, épargne, équipements, patrimoine immobilier, produits). L'imbrication des activités domestiques et marchandes assure la flexibilité du procès de production et du travail.

Tableau 5. Formes de rémunération par segments d'unités productives

	Segments	Supérieur		Inférieur 2		Inférieur 1		Ensemble
Mode rémun	Sal. Fixe	115	20,3%	39	10,7%	13	9,9%	167
	Sal. Var.	199	35,1%	142	38,8%	19	14,5%	360
	Sans Rem	253	44,6%	185	50,5%	99	75,6%	537
Remun.	Rémun.	165	29,1%	70	19,1%	12	9,2%	247
	Non Rémun.	402	70,9%	296	80,9%	119	90,8%	817
Statut	Sal. Permanent	120	21,2%	35	9,6%	9	6,9%	164
	Sal. Occas	45	7,9%	35	9,6%	3	2,3%	83
	AF et Appr.	402	70,9%	296	80,9%	119	90,8%	817
Nourri	Oui	356	62,8%	289	79,0%	122	93,1%	767
	Non	211	37,2%	77	21,0%	9	6,9%	297
Santé	Oui	287	50,6%	232	63,4%	114	87,0%	633
	Non	280	49,4%	134	36,6%	17	13,0%	431
Hébergé	Oui	231	40,7%	200	54,6%	110	84,0%	541
	Non	336	59,3%	166	45,4%	21	16,0%	523
Ensemble		567	100,0%	366	100,0%	131	100,0%	1064

Source : Enquêtes Ecoloc; ENSEA / IRD. 1998-2000.

Le recours massif aux dépendants familiaux et aux apprentis perpétue la fluidité des actifs engagés, mais le recours au salariat s'opère aussi sous un mode flexible ; les salariés temporaires ou payés à la tâche représentent entre 30% et 41% des salariés selon les villes et respectivement 27%, 50% et 33% pour les segments Supérieur, Inférieur 2 et Inférieur 1. D'autre part, si les salariés réguliers - entre 10% et 25% selon les villes, et de 21% à 9,5% et à 7% selon les segments supérieur à inférieurs - bénéficient d'un contrat de travail stable, ils perçoivent bien souvent, une rémunération variable en fonction du chiffre d'affaire réalisé sur des périodes d'activité elles-mêmes fluctuantes et ne bénéficient pas d'un contrat de travail protégé³⁰. Le recours à des formes variables de rémunération domine dans le segment supérieur, dont le taux de salarisation est le plus important (soit un tiers des emplois). Les relations de travail sont fortement insérées dans des institutions sociales de proximité, même pour les salariés. La densité des liens sociaux joue comme un facteur décisif d'intégration professionnelle³¹. Enfin, les femmes sont plus touchées par la flexibilité du travail, en particulier dans les villes du nord, où elles sont relativement plus nombreuses et moins salarisées (Annexe 5). Elles représentent 34% et 30% des employés des segments Supérieur et Inférieur 2 mais 48% du segment Inférieur 1.

³⁰ Notre expérience de terrain nous a révélé la fragilité des frontières entre statuts, visible notamment dans les modes de rémunération, notamment entre salariés et aides-familiales ou apprentis rémunérés, entre salariés réguliers et occasionnels, entre apprentis et aides-familiales.

³¹ Un tiers des salariés a un lien de parenté avec le chef d'établissement -soit autant que les apprentis- et 71% d'entre eux ont été embauchés par recommandation et connaissances.

2.2 Vulnérabilité et mobilité professionnelle

La vulnérabilité au travail des employés des unités populaires

La vulnérabilité au travail des employés des unités populaires, résulte de ces logiques spécifiques de flexibilisation des procès de production et d'organisation du travail. Elle peut se mesurer à partir d'un indicateur synthétique, qui prend en compte les contenus des contrats de travail (hébergement, repas, santé), les statuts (salariés réguliers et salarié temporaire, salarié et non salarié), les modes de rémunération et degré de variabilité des rémunérations perçues (fixe, variable, absente), les formes de sous-emploi visible (horaires de travail variables ou inférieurs à 8h par jour, nombre de jours de travail par semaine variables ou inférieurs à 6 jours) et de sous-emploi invisible (rémunération inférieur au salaire minimum), la stabilité dans l'emploi (ancienneté supérieure ou égale à 24 mois) et certaines conditions de travail (mesurées ici par la présence d'heures supplémentaires).

L'analyse en composantes principales catégorielles, précédemment décrite, permet de calculer un indicateur de vulnérabilité des employés des unités populaires urbaines (hors chefs d'établissement) qui emploient au moins une personne, qu'elle soit salariée ou non, rémunérée ou non. L'application de la méthode indique que deux composantes principales synthétisent au mieux les informations rencontrées dans les variables choisies initiales (Annexe 6). L'inertie expliquée par les deux facteurs est de 58.9%, le premier facteur contribuant à hauteur de 34% dans l'explication de l'inertie. Le tableau de corrélation entre variables et facteurs indiquent que le second facteur est fortement lié au sous-emploi visible (heures de travail) et de façon moindre, au contenu social du contrat de travail, tandis que le premier réunit l'ensemble des autres facteurs (Annexe 6).

L'indicateur de vulnérabilité des employés varie de -15,8 (limite inférieure) à + 9,39 (limite supérieure), avec une moyenne très proche de zéro. En le standardisant (valeur comprise entre 0 et 1), sa moyenne est de 0,63 avec un écart-type de 0,16.

Tableau 6. Caractéristiques de l'indicateur de vulnérabilité des employés des unités populaires par segment d'unités - indice standardisé (0,1) et indice en valeur absolue -

	Ensemble		Segment sup		Segment inf 2		Segment inf 1	
	Ind (0,1)	Ind Val.	Ind (0,1)	Ind Val.	Ind (0,1)	Ind Val.	Ind (0,1)	Ind Val.
<i>N</i>	1064	1064	567	567	366	366	131	131
<i>Moyenne</i>	0,63	-0,001	0,64	0,20	0,62	-0,16	0,61	-0,45
<i>Médiane</i>	0,64	0,35	0,64	0,37	0,63	0,14	0,62	-0,11
<i>Ecart-type</i>	0,16	4,03	0,17	4,38	0,15	3,79	0,11	2,88
<i>Asymétrie</i>	-0,30	-0,30	-0,26	-0,26	-0,51	-0,51	-0,35	-0,35
<i>Erreur std. d'asym.</i>	0,07	0,07	0,10	0,10	0,13	0,13	0,21	0,21
<i>Aplatissement</i>	0,21	0,21	-0,14	-0,14	0,47	0,47	1,61	1,61
<i>Erreur std. d'aplatiss.</i>	0,15	0,15	0,20	0,20	0,25	0,25	0,42	0,42
<i>Intervalle</i>	1,00	25,22	1,00	25,22	0,92	23,23	0,66	16,59
<i>Minimum</i>	0,00	-15,83	0,00	-15,83	0,08	-13,84	0,26	-9,23
<i>Maximum</i>	1,00	9,39	1,00	9,39	1,00	9,39	0,92	7,36

Source : Enquêtes Ecolog; ENSEA / IRD. 1998-2000.

La distribution de l'indice par segment s'éloigne de celle d'une loi normale. La moyenne de l'indice varie entre +0,2, -0,16 et -0,45, selon les segments supérieur, inférieurs 2 et 1 (Tableau 6). Les employés du segment supérieur semblent plus vulnérables que ceux des segments inférieurs, en raison de la moindre prise en charge

sociale (nourriture, hébergement et santé) à travers une moindre mobilisation des relations de parenté et des réseaux sociaux dans la mise au travail (Tableau 5). La salarisation, si elle assure une rémunération monétaire, plus ou moins régulière, est moins favorable quant à la prise en charge sociale du travailleur et n'est pas exempte de précarité (faiblesse et instabilité de la rémunération, variabilité du temps de travail).

Deux types de flexibilité de l'emploi sont ainsi mis en œuvre, selon que la flexibilité s'appuie sur les logiques marchandes ou sur les logiques domestiques, bien qu'en réalité, les formes de flexibilité soient hybrides. Si le recours à l'unité domestique et aux relations de parenté domine, la flexibilité est "interne" dans le sens où le coût de la flexibilité est reporté sur l'unité domestique (absence de rémunération, sous-emploi visible), unité domestique qui prend en charge l'employé (hébergement, repas, santé) mais qui participe aussi pleinement à l'activité de l'unité productive en amont et en aval (mobilisation des ressources et intrants, retombées financières). Si le recours à la salarisation est prédominant, la flexibilité est "externe" dans le sens où les coûts de l'instabilité (variabilité des salaires et du temps de travail) sont supportés par le salarié et par sa propre unité domestique, sans qu'il y ait chevauchement des logiques domestique et marchande.

Cette distinction se différencie de celle menée par DOERINGER (1988), qui caractérise le segment d'emplois des petites et micro-entreprises (secteur informel) par une flexibilité des salaires – avec stabilité dans l'emploi du fait des rapports de parenté prédominants - et le segment d'emplois des entreprises formelles par une flexibilité de l'emploi. La flexibilité "externe" à l'unité productive induit relativement plus de vulnérabilité au travail, que la flexibilité "interne" à l'unité productive et à l'unité domestique qui lui est rattachée. Notons que parallèlement, la première forme de gestion de l'emploi peut assurer une meilleure efficacité productive : si la nature et la taille des activités du segment supérieur expliquent un recours supérieur à la salarisation doublée d'une flexibilisation "externe", le taux de salarisation agit sur le niveau de productivité du travail.

L'absence de données relatives à la mobilité des employés des unités populaires limite l'analyse de la vulnérabilité à sa dimension statique. Néanmoins, le degré de stabilité dans l'emploi mesuré par l'ancienneté des employés dans l'unité productive qui les emploie actuellement (à la date d'enquête) donne un aperçu des degrés de mobilité du travail. L'ancienneté est plus forte dans les segments inférieurs que dans le segment supérieur (Tableau 7). Celui-ci se caractérise par une rotation plus élevée de l'emploi, qui peut être soit subie (licenciements, mises au chômage technique), soit volontaire (promotion, raisons privées). Il reste que la main d'œuvre est relativement stable sur une durée de deux à trois ans.

Tableau 7. Ancienneté des employés des unités populaires selon le segment d'appartenance

Ancienneté	Seg. Sup.		Seg. Inf. 2		Seg. Inf. 1		Ens.
>= 6 Mois	477	84,1%	332	90,7%	117	89,3%	926
>= 24 Mois	300	52,9%	242	66,1%	82	62,6%	624
>= 60 Mois	113	19,9%	101	26,7%	47	35,9%	261
Ensemble	567	100,0%	366	100,0%	131	100,0%	1064

Source : Enquêtes Ecoloc; ENSEA / IRD. 1998-2000.

Vulnérabilité et mobilité des chefs d'établissement des unités populaires

Un indicateur de vulnérabilité des chefs d'établissement des unités populaires, à partir d'une analyse en composantes principales catégorielles, permet aussi d'évaluer le degré et les écarts de vulnérabilité au travail des patrons et des indépendants. Les critères sont néanmoins plus réduits en l'absence d'informations relatives au contenu d'un contrat de travail inexistant et au sous-emploi visible (temps de travail). A partir des données disponibles, l'indicateur synthétique, peut prendre en compte la forme de sous-emploi invisible (rémunération correspondant au bénéfice, inférieure à deux fois le salaire minimum), la stabilité dans l'emploi (ancienneté supérieure ou égale à 60 mois), le sous-emploi invisible potentiel (si la formation correspond au métier actuel ou non), le statut occupé (indépendant ou patron) et le statut précédent l'activité actuelle (promotion – insertion ou mobilité descendante).

L'application de la méthode indique que trois composantes principales synthétisent au mieux les informations rencontrées dans les variables choisies. L'inertie expliquée par les trois facteurs est de 64%, le premier facteur contribuant à hauteur de 23,7% dans l'explication de l'inertie. Le tableau de corrélation entre variables et facteurs indiquent que le second facteur est fortement lié à l'ancienneté dans l'activité et au statut précédent l'activité actuelle, tandis que le troisième facteur est lié à l'ancienneté et à la formation professionnelle.

L'indicateur de vulnérabilité varie de $-6,7$ (limite inférieure) à $+5,9$ (limite supérieure), avec une moyenne très proche de zéro. En le standardisant (valeur comprise entre 0 et 1), sa moyenne est de 0,53 avec un écart-type de 0,18. Par segment, l'indicateur est en moyenne, plus élevé dans les segments inférieurs avec un intervalle plus ample. Comme l'indicateur prend notamment en compte, le statut du chef d'établissement (patron versus indépendant) et son revenu, le segment supérieur a un indice plus faible.

Tableau 8. Caractéristiques de l'indicateur de vulnérabilité des chefs d'établissement par segment d'unités - indice en valeur absolue (sauf si indiqué) -

	<i>Seg Sup</i>	<i>Seg Inf 2</i>	<i>Seg Inf 1</i>	<i>Ens Ind Val</i>	<i>Ens Indice (0,1)</i>
<i>N</i>	427	358	540,00	1325	1325
<i>Moyenne</i>	-0,35	0,18	0,16	0,00	0,53
<i>Médiane</i>	0,41	0,51	0,51	0,51	0,57
<i>Ecart-type</i>	2,23	2,49	2,23	2,31	0,18
<i>Asymétrie</i>	-0,16	-0,27	-0,22	-0,20	-0,20
<i>Erreur std. d'asymétrie</i>	0,12	0,13	0,11	0,07	0,07
<i>Aplatissement</i>	-0,48	-0,33	0,16	-0,20	-0,20
<i>Erreur std. d'aplatissement</i>	0,24	0,26	0,21	0,13	0,13
<i>Minimum</i>	-6,72	-6,72	-6,72	-6,72	0,00
<i>Maximum</i>	4,18	5,87	5,87	5,87	1,00

Source : Enquêtes Ecolog; ENSEA / IRD. 1997-2000.

L'analyse des formes de mobilité des chefs d'établissement à partir du statut antérieur occupé, permet d'évaluer les processus d'insertion ou de maintien dans la vulnérabilité au travail. Une proportion élevée de ceux qui ont occupé préalablement un emploi de salarié, de patron-indépendant ou d'apprenti, exercent dans le segment supérieur. Une proportion forte de ceux qui ont été employé agricole ou exploitant agricole exercent dans les segments inférieurs. Ceux qui ont été patron ou indépendant dans un autre métier ou encore aide-familiale, exercent dans le segment inférieur 1. Une proportion importante des apprentis et indépendants ou patrons sont actuellement dans le segment inférieur 2 (Tableau 9). Si les lignes de mobilité ne sont pas nettement

tranchées, des tendances se dessinent. Le passage dans le salariat et dans l'apprentissage est plus marqué chez les actifs du segment supérieur, tandis que les activités exercées dans l'agriculture orientent plutôt les individus vers les segments inférieurs (ce que confirme l'analyse logistique des déterminants de participation aux segments, cf. supra).

Conclusion

La segmentation de l'emploi salarié d'entreprise est une réponse aux incertitudes de l'environnement de l'entreprise à la fois interne et externe. Celui-ci est fondamentalement marqué par l'ouverture de l'économie industrielle du pays d'une part (sous-région, international) et par la dépendance des investissements envers l'aide internationale et les orientations des politiques publiques, d'autre part. Les contraintes de compétitivité-qualité qui dominent sur celles de compétitivité-coûts, se traduisent par la constitution de marchés internes (politiques de formation et de fidélisation de la main d'œuvre, gestion des profils de carrières...). Les instabilités de la demande et des prix à l'exportation, plus globalement les incertitudes institutionnelles, sont supportées *via* la formation de marchés externes du travail et de politiques d'externalisation (sous-traitance, intérim). La segmentation est alors la fois intra-firme et inter-firmes.

Les formes segmentées de l'emploi dans les économies populaires traduisent aussi des tentatives de réponse aux incertitudes de l'économie, selon les degrés d'articulation à l'économie "moderne", qu'elle soit industrielle, étatique, agricole. Les chefs d'établissement des PMiE doivent notamment, faire face à l'instabilité de la demande agricole, elle-même liée à l'instabilité des cours des produits primaires, ou encore aux incertitudes des marchés publics. L'économie populaire reste essentiellement, tournée vers la demande intérieure et développe peu de liens de sous-traitance avec l'économie industrielle exportatrice. Sa dynamique est déterminée par la structure productive locale et les politiques – à la fois publiques et privées – de développement local et de décentralisation.

Les formes plurielles de segmentation des marchés du travail urbains, dans le cas du salariat d'entreprise et de l'emploi de l'économie populaire urbaine, sont marquées par des discontinuités prononcées entre segments. Des écarts relativement importants entre degrés de vulnérabilité – combinant protection, régularité et sous-emploi – s'observent entre les contrats réguliers et temporaires du salariat d'entreprise, entre statuts des travailleurs employés dans les PMiE et les activités d'auto-emploi. La vulnérabilité touche certaines catégories sociales plus que d'autres (selon les critères d'âge, de sexe, d'ethnie, de localisation géographique...) et certains itinéraires professionnels.

Les formes réduites de mobilité entre segments conjuguées à l'effet déterminant des premiers emplois ou activités antérieurement occupés indique la présence d'effets de rétroaction au sein des segments. Ceux-ci bloquent l'insertion professionnelle de salariés, qui n'ont pas eu la capacité de soutenir une période de chômage d'attente suffisamment longue et occupent très tôt des emplois précaires, surtout durant les années de crise mais aussi de reprise post-dévaluation, qui ont joué défavorablement dans l'insertion des jeunes. La vulnérabilité peut être dynamique, si elle s'inscrit dans la durée, en tant que processus de "dépendance par rapport au chemin parcouru", notamment par rapport à la situation professionnelle initiale et aux expériences et qualifications acquises au cours du parcours professionnel.

Les effets sociaux des formes segmentées de l'emploi ont des répercussions directes sur l'efficacité productive des entreprises et PMiE. Les formes d'embauche et de mise au travail et les degrés de vulnérabilité au travail, déterminent à des degrés différents, le niveau de productivité des entreprises et des petites unités productives urbaines, en termes d'effets d'apprentissage et plus globalement en termes d'externalités au sein des organisations (firmes, ateliers de production).

Ces premiers résultats incitent à orienter la réflexion vers la mise en place de politiques d'emploi plus appropriées, visant la création d'emplois durables, protégés et stables, qui limiteraient les inégalités dans l'emploi et le différentiel de protection socio-économique (politiques de relance, réglementation du marché du travail, soutiens aux entreprises dans la formation, le recrutement et l'assurance sociale des travailleurs...). Ces politiques doivent surtout agir sur les facteurs institutionnels et structurels qui sont à l'origine de la segmentation des marchés du travail : réduction de l'incertitude de l'environnement institutionnel et stabilisation macroéconomique, soutien aux entreprises et PMiE, développement local et gouvernance locale.

Références bibliographiques

- BONNAL, FOUGERE D. (1990), "Les déterminants individuels de la durée du chômage " *Economie et Prévision*, N°96, pp. 45-82.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. (1996), *Economie du travail. Formation des salaires et déterminants du chômage*, Bruxelles, Boeck et Larcier Université.
- CAIN G. (1976), "The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory : a survey", in *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, December, N° 4, pp.1215-1257.
- CARNOY M. (1981), " La segmentation des marchés du travail " in *Education, travail, emploi*, T.II, IPE, Unesco, Paris.
- CASES C. (1994), " Durées de chômage et comportements d'offre de travail : une revue de littérature " *Economie et Prévision*, n°113-114 (2/3).
- CHARMES J. (1990), "Une revue critique des concepts, définitions et recherches sur le secteur informel" in D. Turnham et al., *Nouvelles approches du secteur informel dans les pays en voie de développement*, Centre de Développement, OCDE, Paris.
- COMBARNOUS F. (2000) "Typologie des contrats, modes de rémunération des travailleurs et segmentation dans les entreprises modernes de Côte d'Ivoire ", CED, Université Bordeaux IV.
- COX D.R. (1972), " Regression Models and Life-Tables (with discussion) ", *Journal of Royal Statistical Society*, Série B, 34, May/ August, pp.187-220.
- COX D.R., OAKES D. (1984) , *Analysis of Survival Data*, Chapman and Hall, London.
- DOERINGER P.B. and PIORE M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Lexington Massachussets.
- DOERINGER P.B. (1988) : « Market Structure, Jobs, and Productivity : Observations from Jamaica », *World Development*, Vol.16, n°4, pp.465-482.
- DUBRESSON A. (1989), *Villes et industries en Côte d'Ivoire* Paris, ORSTOM-Khartala.
- ENSEA-IRD (2000), *Déterminants de l'emploi, compétitivité, contrats et coûts du travail, performances des entreprises en Côte d'Ivoire*, AGEPE, Ministère de l'emploi, de la fonction publique et de la prévoyance sociale, République de Côte d'Ivoire.
- EDWARDS R. C., REICH., GORDON D. (1975), *Labor market segmentation*, D.C. Heath and Company, Lexington, Massasuchetts.
- ENSEA-ICEF-IRD (1998), *Etude de l'économie locale de San Pedro*, Union Européenne, Abidjan.
- ENSEA-ICEF-IRD (1999), *Etude de l'économie locale de Daloa*, Union Européenne, Abidjan.
- ENSEA-ICEF-IRD (1999), *Etude de l'économie locale de Korhogo*, Union Européenne, Abidjan.
- ENSEA-IRD (2000), *Etude de l'économie locale d'Odienné (Denguelé)*, Union Européenne, Abidjan.
- ENSEA-IRD (2000), *Etude de l'économie locale de Bondoukou (Zanzan)*, UE, Abidjan.
- FAURE Y., LABAZEE P. (1999), *Les dispositifs d'appui au secteur privé en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, rapport général*, Abidjan.
- HARRISON B. et VIETORISZ T. (1973), " Labor market segmentation : positive feedback and divergent development " *American Economic Review*, mai, pp. 366-376.
- JOUTARD X. et WERQUIN P. (1992), " Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires ", *Economie et Prévision*, n°102-103 (1/2), pp.143-156.
- LACHAUD J-P. (1989), *Le marché du travail urbain en Côte-d'Ivoire : Structure et segmentation*, IIES, Genève.
- LACHAUD J.P. (éd.), (1994), *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique au Sud du Sahara : analyse comparative*, Genève, IIES.
- LACHAUD J.P. (1997), *Vulnérabilité et marché du travail au Burkina-Faso*, Série Recherche 2, CED, Université Montesquieu-Bordeaux IV.

- LESUEUR J.-Y., PLANE P. (1998), "Efficience technique et incitations managériales dans l'industrie ivoirienne. Estimation de frontières de production sur données de panel", *Revue économique*, 49, 2, pp. 469-485.
- MARNIESSE S. (1998), *Dynamiques des micro-entreprises dans les pays en développement*. Thèse pour le doctorat de Sciences Economiques, Paris I.
- PAGES N. (1999), "Adaptations organisationnelles et flexibilité des processus de travail dans une économie ouverte : le cas de la Côte d'Ivoire" in *L'Économie sociale : formes d'organisation et institutions*, Journées AES, Paris, L'Harmattan.
- PAGES N. (2001a), "Segmentation et vulnérabilité du salariat d'entreprise en Côte d'Ivoire : une analyse dynamique des itinéraires professionnels", in Dubois et al. *Pauvreté et développement socialement durable*, Université Montesquieu, PUB, Bordeaux.
- PAGES N. (2001b), "L'emploi dans les petites urbaines des villes moyennes de Côte d'Ivoire" in LABAZEE et COMBARNOUS (ss dir). (2001) *Entreprises et emploi en Côte d'Ivoire*, CED, Série Recherche 5, Bordeaux.
- PAGES N. et SANOGO I. (2000), "Développement régional, entreprises et unités informelles : analyse des déterminants de la productivité régionale en Côte d'Ivoire", *Cahiers Association Tiers-Monde*, Paris.
- PIORE M. J (1971), "Labor market segmentation: to what paradigm does it belong?" *American Economic Review*, papers and proceedings, May.
- PIORE M. J. (1975), "Notes of a theory of labor market stratification" in Edwards Richard C., Reich Michael, Gordon David, *Labor market segmentation*, D.C. Heath and Company, Lexington, Massasuchetts, pp. 125-150.
- POURCET Guy, « Instabilités et structuration du secteur informel » in HUGON Philippe, POURCET Guy, QUIERS-VALETTE Suzanne, *L'Afrique des incertitudes*, PUF, Paris, 1995, pp. 200-220.
- RIS C. (2001), *Fondements micro-économiques des différences de salaire non compensatrices dans l'industrie ivoirienne* Thèse de doctorat, GATE - Université Lumière Lyon 2.
- SEN A. (2000), *Repenser l'inégalité*, Seuil, Paris.
- SEN A. (1999), *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*. Ed. Odile Jacob, Paris.
- TAPINOS G., HUGON Ph., MMARD P. (2002), *La Côte d'Ivoire à l'aube du vingt et unième siècle Défis démographiques et développement durable*, Paris, Karthala.
- TAUBMAN P. et WACHTER M.L. (1986), "Segmented labor markets" in O. Ashenfelter et R. Layard (eds) *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland, chap.21.
- VIJVERBERG W. et GAAG (van der) J. (1990), *Testing for labor market duality The private wage sector in Cote d'Ivoire* LSMS Workong Paper Number 66, The World Bank, Washington D.C.

Annexes

Annexe 1 - Estimation logistique binomiale de l'équation réduite de participation au segment primaire (emplois permanents) - Côte d'Ivoire, 1999-2000 ⁽¹⁾

Variables ⁽¹⁾	?????			???????			???????????		
	???????	Eff. Marg.	t ⁽²⁾	???????	Eff. Marg.	t ⁽²⁾	???????	Eff. Marg.	t ⁽²⁾
Constante	-5,698***	-3,474	-1,417***	-3,225***	-4,206	-0,773***	1,103**	2,442	0,276**
Variables démographiques									
Sexe (Homme)	-2,202***	-7,289	-0,548***	-1,365***	-3,960	-0,327***	-2,333***	-7,974	-0,583***
Age (ans)	0,255***	2,670	0,063***	0,159***	8,001	0,383***			
Age au carré /100 ⁽³⁾	-0,048	-0,356	-0,012						
Marié(e)	0,448**	2,345	0,111**	0,523**	2,122	0,125**	0,541***	2,955	0,135***
Nationalité ivoirienne	-0,650**	-2,219	-0,161**	-0,770**	-1,953	-0,185**	-0,533*	-1,880	-0,133*
Chef ménage	1,566***	6,839	0,398***	1,390***	5,070	0,333***	1,732***	7,807	0,433***
Catholique	-0,528***	-3,148	-0,131***	-0,348 ^(*)	-1,596	-0,084 ^(*)	-0,522***	-3,246	-0,130***
Akan	0,474***	2,775	0,118***	0,533**	2,396	0,128**	0,408**	2,505	0,102**
Classe d'âge 18-24 ans							-1,938***	-5,365	-0,484***
Classe d'âge 25-34 ans							-0,806***	-3,653	-0,201***
Classe d'âge 45 ans et +							2,723***	4,815	0,680***
Education et formation									
Formation moderne/stage	1,321***	6,449	0,328***	1,103***	4,210	0,265***	1,181***	6,020	0,295***
Apprentissage traditionnel	0,514**	2,567	0,128**	0,909***	3,086	0,218***	0,366*	1,943	0,092*
Expérience prof. (mois)	-0,016***	-6,841	-0,004***	-0,012***	-4,215	-0,003***			
Expérience prof. au carré /100	0,001**	2,405	0,004**	0,001	1,306	0,002			
Expérience*Cl.âge (18-24)							-0,016*	-1,831	-0,004*
Expérience*Cl.âge (25-34)							-0,007***	-3,700	-0,002***
Expérience*Cl.âge (45 et+)							-0,005***	-2,755	-0,001***
Primaire/ franco-arabe	-0,815**	-2,222	-0,203**	-0,442	-0,843	-0,106	-0,530	-1,516	-0,132
Secondaire	-0,556 ^(*)	-1,575	-0,138 ^(*)	-0,052	-0,102	-0,125	-0,006	-0,019	-0,161
Supérieur	0,949**	2,154	0,236**	0,852	1,436	0,204	1,616***	3,860	0,404***
Enseignement technique	0,176	0,741	0,044	-0,292	-1,008	0,070	0,399*	1,765	0,010*
Diplôme corresp. au niv. scol ⁽⁴⁾	0,093	0,504	0,023	0,062	0,258	0,015	0,219	1,253	0,055
Emplois antérieurs									
Emploi salarié permanent				0,994***	3,715	0,238***			
Emploi salarié temporaire				-1,826***	-7,947	-0,438***			
Activité informelle				-2,512***	-7,199	-0,602***			
Activité agricole				-2,801***	-6,498	-0,671***			
<hr/>									
Log de vraisemblance	-544,255			-346,92			-589,156		
Chi ² / sig.(Chi ²) ⁽⁵⁾	1135,894	(0,000)		1530,579	(0,000)		1046,091	(0,000)	
Cas correctement classés	86,11%			92,25%			84,24%		
R ² ⁽⁶⁾	0,511			0,688			0,470		
N	1605			1605			1605		

Notes : (1) La variable dépendante est le log des chances d'accéder au segment primaire (emplois réguliers), plutôt qu'au segment secondaire (emplois temporaires); (2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro; le t est le rapport entre le coefficient ? et l'erreur-type; (3) Cette variable, le carré de la précédente divisé par 100, permet de prendre en compte l'aspect quadratique de la relation liant l'expérience du marché du travail aux revenus; (4) variable qui indique que l'individu possède le diplôme correspondant à la fin du cycle concerné (CEPE pour le primaire, BAC, BEP, CAP, BEPC pour le secondaire ou un diplôme dans le supérieur); (5) Test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2(L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante); il suit une loi du Chi² à $N - (2k - 1)$ degrés de liberté; (6) Pseudo-R² égal à $1 - (L_1/L_0)$.

Les catégories de référence sont les salariés femmes, célibataires, non ivoiriens, non catholiques, non Akan, de la classe d'âge de 35-44 ans, non scolarisés, n'ayant bénéficié que de formations sur le tas, ayant au plus un Bep, Cap ou Bepc et sans activité professionnelle antérieure à l'emploi actuel.

*** = significatif à 1%, ** = significatif à 5%, * = significatif à 10%, (*) = significatif à 12%

Source : Enquêtes ENSEA-IRD, Abidjan, 1999-2000.

**Annexe 2. Analyse en composantes principales catégorielles. Variance expliquée.
Salariat d'entreprise, Côte d'Ivoire, 1999-2000**

	Coordonnées des centres de gravité			Total (coordonnées vectorielles)		
	Dimension		Moyenne	Dimension		Total
	1	2		1	2	
Ancienneté (>= 24 mois)	0,431	0,037	0,234	0,431	0,037	0,467
Bulletin paie	0,442	0,147	0,295	0,442	0,147	0,590
Contrat Tr. Écrit	0,358	0,028	0,193	0,358	0,028	0,386
A connu promotion dans l'entrep.	0,491	0,002	0,247	0,491	0,002	0,493
Prise en charge frais santé par l'entrep.	0,183	0,013	0,098	0,183	0,013	0,196
Inscription CNPS	0,692	0,006	0,349	0,692	0,006	0,698
Congés payés	0,720	0,009	0,365	0,720	0,009	0,730
Prêts accordés par l'entrep.	0,506	0,011	0,259	0,506	0,011	0,517
Prise en charge frais accident tr. par l'entrep.	0,260	0,026	0,143	0,260	0,026	0,286
Prime Trsp	0,406	0,128	0,267	0,406	0,128	0,534
Sal. Mensualisé	0,639	0,080	0,359	0,639	0,080	0,718
Sal. Horaire (>= 2*Smig)	0,610	0,027	0,318	0,610	0,027	0,637
Chômage technique	0,177	0,564	0,370	0,177	0,564	0,740
Syndicalisation/Associations	0,500	0,001	0,251	0,500	0,001	0,501
Formation reçue dans l'entrep.	0,190	0,015	0,102	0,190	0,015	0,204
Total actif	6,603	1,093	3,848	6,603	1,093	7,696
Pourcentage de variance expliquée	44,023	7,286	25,655	44,023	7,286	51,310

Source : Enquêtes; ENSEA / IRD. 1999-2000.

Annexe 3. Estimation paramétrique (loi de WEIBULL) et semi-paramétrique (COX) d'un modèle à risques proportionnels (issue : accès à un premier emploi salarié régulier ou entrée dans le segment primaire)

	Modèle de WEIBULL (paramétrique)		Modèle de COX (semi-paramétrique)	
	I Coef. (sig)	II Coef. (sig)	I Coef. (sig)	II Coef. (sig)
Variables démographiques				
Homme	-1,044***	-1,187***	-0,799 ***	-0,985***
Marié	0,417**	0,516***	0,426**	0,541***
Chef ménage	-0,235**	-0,354***	-0,215*	-0,345***
Nationalité ivoirienne	0,142	0,346	0,081	0,185
Akan	0,161	0,175	0,161	0,183
Catholique	-0,162	-0,257*	-0,141	-0,218*
Niveau d'éducation et formation				
Primaire	-0,343	-0,575	-0,972	-0,320
Secondaire	0,277	0,069	0,238	0,042
Supérieur	1,535***	1,095***	1,345***	0,944***
Baccalauréat	0,152	0,396*	0,041	0,188
Baccalauréat +2 à +5	-0,623	-0,213	-0,425	-0,033
Apprentissage	0,660***	0,305**	0,371**	0,132
Formation moderne-stage entrepr.	0,250	0,492***	0,222	0,423***
Enseignement technique	0,222	0,215	0,125	0,184
Génération et périodes				
Génération 35-44 ans	-0,337*		-0,244	
Génération 25-34 ans	-0,486**		-0,381**	
Génération 18-24 ans	-0,695*		-0,634*	
Gén. 18-24 ans Période 1960-79		0,667***		0,654***
Gén. 18-24 ans Période 1980-99		-0,598**		-0,369
Gén. 25-34 ans Période 1960-79		0,074		0,206
Gén. 25-34 ans Période 1980-99		1,425***		1,248***
Gén. 35 ans et+ Période 1960-79		1,450***		1,299**
Activités antérieures				
Activité agricole	-0,713***		-0,597***	
Activité informelle	-1,932***		-1,674***	
Entrée dans salariat à partir de 1994	-1,105***		-1,140***	
Entrée dans salariat sur 1980-93	-0,221		-0,193	
Constante	-3,106***	-5,037***		
p	1,048	0,971		
1/p (paramètre d'échelle)	0,953	1,029		
Log vraisemblance	-691,86	-786,301	-1938,19	-2010,96
LR chi2 (19) (Prob > chi2)	425,44 (0,000)	411,81 (0,000)	507,58 (0,000)	362,03 (0,000)
Nombre d'observations (indiv. à risque)		1061		1061
Événements		345		345
Individus-années à risque		33889,05		33889,05

Les catégories de référence sont les salariés femmes, célibataires, non ivoiriens, non catholiques, non Akan, de la génération des 45 ans et plus, non scolarisés, ayant au plus une formation sur le tas, ayant au plus un Bac, n'ayant pas exercé d'activité professionnelle informelle ou agricole, entrés dans le salariat d'entreprise en 1960-79 et ayant 35 ans et plus sur 1980-99.

Seuils de significativité : * = significatif à 1%, ** = significatif à 5%, * = significatif à 10%**

Source : Enquêtes ENSEA-IRD, Abidjan, 1999-2000.

Annexe 4. Classification des activités informelles urbaines : moyenne des variables
Méthode Quick Cluster (SPSS). Quand les variables sont dichotomiques, les moyennes sont des pourcentages.

	Segment sup.	Segment inf. 2	Segment inf. 1	Ensemble
Variables de classification				
Forme juridique				
Gérant de l'établ.	0.180	0.053	0.131	0.126
Propriétaire ou associé	0.820	0.947	0.869	0.874
Compte bancaire	0.237	0.075	0.083	0.131
Local				
Local dur	0.651	0.000	0.135	0.265
Local semi-dur	0.342	0.000	0.126	0.162
Local non dur	0.007	1.000	0.739	0.574
Taille				
1 à 2 personnes	0.489	0.693	1.000	0.752
3 à 4 personnes	0.354	0.237	0.002	0.179
5 à 9 personnes	0.136	0.070	0.000	0.063
10 pers. et plus	0.021	0.000	0.000	0.007
Proportion salariés > 0	0.375	0.134	0.033	0.171
Suivi une formation prof.	0.543	0.553	0.056	0.347
Branches d'activité				
Prod Bois	0.056	0.053	0.000	0.032
Prod Textile	0.089	0.042	0.000	0.040
Prod Autres	0.122	0.128	0.000	0.074
Commerce	0.248	0.383	1.000	0.591
Serv Répar.	0.115	0.120	0.000	0.069
Serv Autres	0.370	0.274	0.000	0.193
N	427	358	540	1325
Variables descriptives				
Localisation urbaine				
San Pedro	0.274	0.103	0.137	0.172
Daloa	0.213	0.313	0.187	0.229
Korhogo	0.218	0.209	0.178	0.199
Odienné	0.152	0.179	0.261	0.204
Bondoukou	0.143	0.196	0.237	0.195
Caractéristiques du chef d'établissement				
Ivoirien	0.717	0.740	0.643	0.693
Femme	0.185	0.464	0.483	0.382
Primaire	0.237	0.218	0.202	0.217
Secondaire	0.386	0.148	0.152	0.226
Non scolarisé	0.377	0.634	0.646	0.556
Caractéristiques de l'établissement				
Ancienneté (années)	5.7	7.4	6.4	6.5
CA annuel Milliers Fcfa	8 954.5	4 977.9	6 146.9	6 735.8
VA milliers Fcfa	3 927.3	2 026.4	1 425.7	2 394.2
CA 50 Millions et plus	0.009	0.006	0.009	0.008
CA 10 à 49 M	0.279	0.109	0.161	0.185
CA 5 à 9 M	0.183	0.173	0.141	0.163
CA 1 à 4 M	0.377	0.466	0.450	0.431
CA < 1 M	0.152	0.246	0.239	0.213
Paiement impôts et taxes	0.883	0.799	0.848	0.846
Nb employés	2.03	1.18	0.28	1.09
Intensité Capitalistique	184.3	27.6	35.0	81.1
Productivité horaire (1)	0.339	0.233	0.238	0.281
Benef. net mensuel Milliers F	292.5	154.8	112.3	181.9
Etabl. dt Benef < SMIG	0.293	0.408	0.465	0.394
Etabl. dt Benef < 100 000 F(2)	0.452	0.682	0.704	0.617
Caractéristiques des employés				
Proportion femmes	0.28	0.27	0.46	0.30
Proportion salariés perm	0.21	0.14	0.09	0.18
Proportion salariés occas	0.13	0.08	0.03	0.10
Proportion apprentis	0.36	0.35	0.14	0.33
Proportion aides-Fam.	0.29	0.43	0.75	0.38
Rémun. mens. Milliers F	120.1	77.2	48.5	92.2

(1) VA/Nombre d'Heures de Travail Normalisées et Pondérées (216H/mois en considérant que les salariés permanents et patrons sont deux fois plus productifs). (2) Seuil fixé, équivalent à près de trois fois le Smig.
Source : Enquêtes; ENSEA / IRD. 1997-2000.

Annexe 5. Répartition des employés selon le statut du travail, le sexe et la ville
(% en colonne)

	San Pedro			Daloa			Korhogo			Odienné			Bondoukou		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Sal perm	75	21	96	37	9	46	40	18	58	12	9	21	26	13	39
%	23.6	34.4	25.3	17.8	14.1	16.9	18.7	14.0	16.9	9.4	9.6	9.5	18.2	15.5	17.2
Sal occas.	55	12	67	16	5	21	13	21	34	6	5	11	12	5	17
%	17.3	19.7	17.7	7.7	7.8	7.7	6.1	16.3	9.9	4.7	5.3	5.0	8.4	6.0	7.5
Apprentis	82	13	95	92	20	112	92	26	118	60	6	66	66	26	92
%	25.8	21.3	25.1	44.2	31.3	41.2	43.0	20.2	34.4	46.9	6.4	29.7	46.2	31.0	40.5
Aides-F.	106	15	121	63	30	93	69	64	133	50	74	124	39	40	79
%	33.3	24.6	31.9	30.3	46.9	34.2	32.2	49.6	38.8	39.1	78.7	55.9	27.3	47.6	34.8
Ensemble	318	61	379	208	64	272	214	129	343	128	94	222	143	84	227

Enquêtes Ecoloc, 1997-2000.

Annexe 6. Indicateur de vulnérabilité des chefs d'établissement des unités populaires

Analyse en composantes principales catégorielles. Variance expliquée. Chefs d'établissement des économies populaires urbaines, Côte d'Ivoire

Variance expliquée	Coordonnées des centres de gravité				Total (coordonnées vectorielles)			
	Dimension			Moyenne	Dimension			Total
	1	2	3		1	2	3	
ANC60M	0,00	0,32	0,40	0,24	0,00	0,32	0,40	0,72
BEN2SMG_	0,42	0,12	0,05	0,20	0,42	0,12	0,05	0,59
FORMADQ	0,16	0,16	0,46	0,26	0,16	0,16	0,46	0,79
STATUT_P	0,48	0,06	0,01	0,18	0,48	0,06	0,01	0,55
STATUTAV	0,12	0,39	0,06	0,19	0,12	0,39	0,05	0,56
Total actif	1,19	1,05	0,97	1,07	1,18	1,05	0,97	3,20
Pourcentage de variance expliquée	23,74	21,05	19,48	21,42	23,68	21,05	19,31	64,03

Enquêtes Economie Populaire, Ecoloc, 1997-2000

Annexe 7. Coefficients des équations de régressions des estimations logistiques des déterminants de participation aux segments d'unités productives urbaines (5 Villes)

Var dépendte ⁽¹⁾	Logistique multinomial Log des chances de participer aux segments Supérieur et Inférieur 2, relativement au segment Inférieur 1			Logistique binomial Log des chances de participer au segment Sup, relativement aux segments Inférieurs 1 et 2					
	Supérieur β	t ⁽²⁾	Ef. Marg	Inférieur 2 β	t ⁽²⁾	Ef. Marg.	Supérieur β	t ⁽²⁾	Ef. Marg.
Constante	-3.658***	-9.002	-0.545***	-2.578***	-6.632	-0.167**	-3.227***	-9.234	-0.649***
Nation. Iv	0.779***	4.161	0.102***	0.684***	3.500	0.064*	0.434***	2.760	0.087***
Sexe H	1.154***	6.071	0.266***	-0.074	-0.398	-0.138***	1.165***	7.168	0.234***
Marié	0.379**	2.140	0.0537(*)	0.292*	1.675	0.023	0.226	1.474	0.045
Primaire	0.524**	2.370	0.132***	-0.140	-0.646	-0.086**	0.608***	3.212	0.122***
Secondaire	1.333***	5.861	0.304***	-0.053	-0.212	-0.153***	1.359***	6.965	0.273***
Cor-FrAr	0.213	0.869	0.0697	-0.208	-0.888	-0.067	0.326(*)	1.556	0.066(*)
Supérieur	1.887**	2.512	0.423***	-0.014	-0.014	-0.203	1.915***	3.200	0.385***
Second Tq	2.084***	2.798	0.406***	0.562	0.667	-0.100	1.770***	3.199	0.356***
Age (ans)	0.181**	2.108	0.002	0.020**	2.434	0.003(*)	0.008	1.072	0.0016
Ancté (ans)	-0.011	-0.811	-0.003	0.0072	0.610	0.003	-0.014	-1.224	-0.0028
Apprentiss.	3.048***	12.077	0.338***	3.245***	12.916	0.375***	1.158***	7.662	0.233***
FormMod	2.759***	5.536	0.318***	2.820***	5.466	0.315***	1.229***	4.357	0.247***
San Pedro	0.865***	3.361	0.172***	0.202	0.708	-0.048	0.762***	3.392	0.154***
Daloa	-0.203	-0.798	-0.085*	0.373(*)	1.528	0.102**	-0.406*	-1.854	-0.0816*
Korhogo	0.010	0.051	0.004	-0.014	-0.056	-0.004	0.036	0.164	0.007
Bondoukou	0.021	0.075	-0.030	0.329	1.267	0.067	-0.158	-0.638	-0.032
Activ 2 ^{dame}	-0.094	-0.487	0.003	-0.223	-1.127	-0.038	0.004	0.022	0.001
Log de vraisemblance	-1112.366						-676.0940		
Chi-2(sig) ⁽³⁾	648.7133 (0.000)						313.5074 (0.000)		
Cas correctement prédits	0.627						0.745		
Pseudo-R2 ⁽⁴⁾	0.226						0.188		
N	1325						1325		

Notes : (1) La variable dépendante est le log des chances d'accéder au segment supérieur et segment Inf. 2, plutôt qu'au segment inférieur 1 ; (2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro ; le t est le rapport entre le coefficient et l'erreur-type ; (3) Test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2(L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante) ; il suit une loi du Chi² à $N - (2k - 1)$ degrés de liberté ; (4) Pseudo-R² égal à $1 - (L_1/L_0)$.

Les catégories de référence sont les non-ivoiriens, femmes, célibataires ou divorcés, non scolarisés, n'ayant bénéficié que de formations sur le tas, localisés à Odienné, sans activité secondaire.

*** = significatif à 1%, ** = significatif à 5%, * = significatif à 10%, (*) = significatif à 12%

Source : Enquêtes ECOLOC, ENSEA-IRD, Abidjan, 1997-2000.

Annexe 8. Coefficients des équations de régressions des estimations logistiques des déterminants de participation aux segments d'unités productives urbaines et le rôle des statuts antérieurement occupés (4 Villes)

Var dépendte ⁽¹⁾	Logistique multinomial						Logistique binomial		
	Log des chances de participer aux segments Supérieur et Inférieur 2, relativement au segment Inférieur 1			Log des chances de participer au segment Sup, relativement aux segments Inférieurs 1 et 2					
	Supérieur	Ef. Marg	Inférieur 2	Ef. Marg.	Supérieur	Ef. Marg.			
	B	t ⁽²⁾	B	t ⁽²⁾	B	t ⁽²⁾			
Constante	-3.716***	-7.189	-0.532***	-2.278***	-4.912	-0.154*	-3.417***	-7.725	-0.602***
Nationalité Iv.	0.0346	0.082	0.0019	0.0525	0.123	0.008	0.034	0.108	0.007
Marié	0.251	1.218	0.032	0.196	1.025	0.020	0.143	0.804	0.025
Sexe Homme	1.019***	4.554	0.248***	-0.435**	-2.078	-0.196***	1.228***	0.446	0.216***
Secondaire Cl.	0.965***	4.094	0.204***	-0.090	-0.332	-0.113**	0.955***	4.860	0.168***
Supérieur	2.036*	1.771	0.294*	1.227	0.941	0.080	1.316*	1.768	0.232*
Secondaire Tq	1.151(*)	1.542	0.194*	0.399	0.472	-0.021	0.982*	1.775	0.173*
Age (ans)	0.0162*	1.621	0.001	0.022**	2.561	0.003**	0.004	0.456	0.001
Ancienneté (ans)	-0.013	-0.847	-0.0032	0.007	0.561	0.003	-0.0157	-1.210	-0.003
App. /métier actuel	2.707***	9.549	0.2656***	2.924***	10.638	0.397***	0.993***	5.125	0.175***
Form. Mod /métier act	2.103***	3.937	0.200***	2.335***	4.323	0.322***	0.844**	2.572	0.149**
Activ. Secd	-0.344(*)	-1.537	-0.0217	-0.497**	-2.283	-0.078*			
Salarié_Ant.	0.575*	1.885	0.097*	0.199	0.587	-0.011	0.465*	1.907	0.081*
Expl. Agr_Ant	0.642*	1.772	0.065	0.674*	1.940	0.090	0.266	0.870	0.047
Patr-Indpdt_Ant	0.568*	1.791	0.067	0.494*	1.655	0.056	0.347	1.227	0.062
Appr_Ant	0.959***	3.816	0.112***	0.852***	3.363	0.099**	0.431**	2.247	0.076**
Employé Agr_Ant	-0.927	-1.361	-0.199*	0.112	0.207	0.115	-1.054*	-1.787	-0.187*
Aide-Fam._Ant	-0.387*	-1.680	-0.088**	0.103	0.454	0.060	-0.4515**	-2.404	-0.095**
Né en RCI	1.160**	2.358	0.181**	0.560	1.135	0.0139	0.838**	1.998	0.148**
Chrétien	0.790***	3.285	0.123***	0.384(*)	1.571	0.0101	0.583**	2.918	0.103***
Né ds Dépt Ville	-0.429*	-1.744	-0.091**	0.040	0.166	0.051	-0.421**	-2.033	-0.074**
Korhogo	0.190	0.701	0.093**	-0.560**	-2.100	-0.144***	0.517**	2.320	0.091**
Odienné	0.320	1.100	0.112**	-0.491*	-1.758	-0.141***	0.585**	2.387	0.103**
Bondoukou	0.417	1.230	0.101*	-0.175	-0.560	-0.080	0.442(*)	1.610	0.078(*)
Log de vraisemblance				-892.8391			-516.9724		
Chi-2(sig) ⁽³⁾				584.7346 (0.000)			272.3229 (0.000)		
Pseudo-R2 ⁽⁴⁾				0.247			0.208		
Cas correctement prédits				0.629			0.766		
N				1097			1097		

Notes : (1) La variable dépendante est le log des chances d'accéder au segment supérieur et segment Inf. 2, plutôt qu'au segment inférieur 1 ; (2) Probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro ; le t est le rapport entre le coefficient ? et l'erreur-type ; (3) Test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2(L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante) ; il suit une loi du χ^2 à $N - (2k - 1)$ degrés de liberté ; (4) Pseudo-R² égal à $1 - (L_1 / L_0)$.

Les catégories de référence sont les non-ivoiriens, femmes, célibataires ou divorcés, non scolarisés, n'ayant bénéficié que de formations sur le tas, localisés à Odienné, sans activité secondaire.

*** = significatif à 1%, ** = significatif à 5%, * = significatif à 10%, (*) = significatif à 12%

Source : Enquêtes ECOLOC, ENSEA-IRD, Abidjan, 1998-2000.