

## **THEME 3**

**MOBILITE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**



## SOMMAIRE

|  |     |
|--|-----|
| LISTE DES TABLEAUX .....   | v   |
| RESUME EXECUTIF .....  | vii |
| INTRODUCTION.....  | 1   |
| CHAPITRE 1 : NOTION ET OUTILS D'ANALYSE DE LA MOBILITE .....                                 | 3   |
| 1.1 Notion de mobilité.....  | 3   |
| 1.2 Outils d'analyse de la mobilité.....   | 4   |
| 1.3 Population de l'étude.....   | 5   |
| CHAPITRE 2 : MOBILITE EMPLOI-INACTIVITE ET EMPLOI CHOMAGE .....                              | 7   |
| 2.1 Passage à l'inactivité .....   | 7   |
| 2.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des personnes inactives ayant déjà travaillé .... | 7   |
| 2.1.2 Raisons de cessation de l'activité antérieure.....                                     | 8   |
| 2.1.3 Statut d'inactivité .....  | 9   |
| 2.1.4 Moyens de subsistance et revenus.....  | 9   |
| 2.2 Mobilité emploi-chômage .....  | 10  |
| 2.2.1 Caractéristiques sociodémographiques des chômeurs en quête d'une réinsertion.....      | 10  |
| 2.2.2 Motifs de départ de l'emploi antérieur.....  | 11  |
| 2.2.3 Durée du chômage.....  | 12  |
| 2.2.4 Moyens de subsistance .....  | 13  |
| 2.2.5 Emploi antérieur et emploi recherché ou désiré.....                                    | 13  |
| CHAPITRE 3 : EMPLOI ACTUEL ET EMPLOI ANTERIEUR .....   | 17  |
| 3.1 Caractéristiques des personnes ayant connu un changement d'emploi.....                   | 17  |
| 3.2 Raisons de changement d'emploi.....  | 17  |
| 3.3 Mobilité emploi antérieur - emploi actuel.....   | 18  |
| 3.3.1 Mobilité entre secteurs d'activité .....   | 18  |
| 3.3.2 Mobilité entre les catégories socioprofessionnelles .....                              | 20  |
| 3.3.3 Mobilité entre les secteurs institutionnels .....                                      | 21  |
| 3.3.4 Mobilité par rapport au statut salarial .....  | 22  |
| 3.4 Perspectives d'emploi.....   | 22  |
| 4.1 Résultat de l'analyse bivariée.....  | 25  |
| 4.2 Spécification du modèle .....  | 27  |
| 4.3 Résultats du modèle.....   | 27  |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....  | 33  |
| ANNEXE .....   | 35  |
| Annexe 1: Equipe de rédaction .....  | 36  |



## SIGLES ET ABREVIATIONS

|      |   |   |
|------|---|---|
| BIT  | : | Bureau International du Travail             |
| CSP  | : | Catégorie Socio Professionnelle             |
| EESI | : | Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel |
| INS  | : | Institut National de la Statistique         |



## LISTE DES TABLEAUX ET DE GRAPHIQUE

|  |    |
|--|----|
| Tableau 2.1 : Caractéristiques des inactifs de 15 ans ou plus ayant eu un emploi .....   | 8  |
| Tableau 2.2 : Répartition (%) des inactifs par raison de cessation de l'activité antérieure selon le milieu de résidence et le sexe .....                                      | 9  |
| Tableau 2.3 : Répartition (%) des inactifs par statut d'inactivité selon le milieu de résidence et le sexe ....  | 9  |
| Tableau 2.4 : Répartition (%) des inactifs par moyen de prise en charge ou source de revenu selon le milieu de résidence et le sexe .....                                      | 10 |
| Tableau 2.5 : Caractéristiques des chômeurs de 15 ans ou plus en quête de réinsertion.....   | 10 |
| Tableau 2.6 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par milieu de résidence et par sexe selon la raison de perte de l'emploi antérieur.....                     | 12 |
| Tableau 2.7 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par durée de chômage selon le milieu de résidence, le sexe et quelques unes de leurs caractéristiques ..... | 13 |
| Tableau 2.8 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par le moyen de prise en charge ou la source de revenu selon le milieu de résidence et le sexe.....         | 13 |
| Tableau 2.9 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par secteur d'activité de l'emploi désiré selon le secteur d'activité de l'emploi antérieur.....            | 14 |
| Tableau 3.1 : Répartition (%) des actifs occupés ayant eu un emploi antérieur par âge, sexe, niveau d'instruction et milieu de résidence.....                                  | 17 |
| Tableau 3.2 : Répartition (%) des actifs occupés ayant changé d'emploi selon le motif de départ de l'emploi .....  | 18 |
| Tableau 3.3: Matrice de mobilité entre les secteurs d'activité.....  | 18 |
| Tableau 3.4: Matrice de mobilité entre les secteurs d'activité en milieu rural .....   | 19 |
| Tableau 3.5 : Matrice de mobilité entre les secteurs d'activité en milieu urbain.....  | 19 |
| Tableau 3.6 : Répartition (%) des actifs occupés selon le secteur d'activité de l'emploi antérieur et le secteur d'activité de l'emploi actuel chez les femmes .....           | 19 |
| Tableau 3.7 : Répartition (%) des actifs occupés selon le secteur d'activité dans l'emploi antérieur et le secteur d'activité de l'emploi actuel chez les hommes.....          | 20 |
| Tableau 3.8 : Matrice de mobilité entre CSP .....  | 20 |
| Tableau 3.9: Répartition (%) des actifs occupés selon la CSP dans l'emploi antérieur et la CSP dans l'emploi actuel chez les hommes .....                                      | 21 |
| Tableau 3.10 : Répartition (%) des actifs occupés selon la CSP dans l'emploi antérieur et la CSP dans l'emploi actuel chez les femmes .....                                    | 21 |
| Tableau 3.11: Matrice de mobilité entre secteurs institutionnels .....   | 22 |
| Tableau 3.12: Matrice de mobilité entre les statuts salariaux dans l'emploi.....   | 22 |
| Tableau 3.13: Répartition (%) des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle actuelle selon la catégorie socioprofessionnelle désirée .....                             | 23 |
| Tableau 3.14: Répartition (%) des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle selon leur projet d'emploi .....   | 23 |
| Tableau 4.1 : Taux de mobilité des actifs occupés selon quelques caractéristiques.....   | 26 |
| Tableau 4.2: Estimation des déterminants de la propension à la mobilité professionnelle .....  | 28 |
| Graphique 1.1 : Répartition (%) de la population étudiée selon la situation d'activité actuelle .....  | 5  |





## RESUME EXECUTIF

Près de la moitié des actifs occupés a eu un emploi antérieur. Parmi ces personnes, la plupart (81%) ont changé d'emploi, d'autres sont devenues inactives (13%) et une faible proportion (6%) se retrouve au chômage.

D'un âge moyen de 30 ans et d'un nombre moyen d'années d'études réussies de 9,2 ans, les inactifs ayant précédemment exercé un emploi sont pour la plupart (63%) de sexe féminin. Plus de la moitié de ces inactifs ont cessé d'exercer leur précédente activité pour des raisons involontaires, notamment les départs à la retraite, les licenciements, les cas de faillite ou de restructuration d'entreprise, les accidents de travail ou autre invalidité. La grande majorité de ces inactifs, sont pris en charge par leur famille, tout comme les chômeurs précédemment actifs occupés.

Les femmes sont relativement plus nombreuses parmi les chômeurs à la recherche d'une réinsertion professionnelle. Ces chômeurs sont relativement jeunes (32 ans en moyenne) et ont atteint en moyenne la troisième année du premier cycle de l'enseignement secondaire. La recherche d'un emploi décent est une des raisons importantes d'abandon de l'activité antérieure pour ces chômeurs.

Les jeunes, les hommes et les personnes du milieu rural sont plus exposés à la mobilité. La mobilité reste plus volontaire qu'involontaire. Le secteur primaire et les services enregistrent de nombreux actifs occupés qui changent d'emploi.

L'implémentation du modèle probit a permis de confirmer ces tendances et de dégager les facteurs explicatifs de la mobilité sur le marché du travail. Il s'agit notamment du sexe de l'individu, de l'âge, du niveau d'instruction, de la catégorie socioprofessionnelle dans l'emploi antérieur et du secteur institutionnel dans l'emploi antérieur.



## INTRODUCTION

---

Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) élaboré et adopté par le Gouvernement en 2009 constitue, pour la période 2010-2020, le cadre de référence de la stratégie du développement du pays. Il accorde une place de choix aux questions d'emploi, le souci étant d'accroître l'offre d'emplois décents, de mettre en adéquation l'offre et la demande d'emploi et d'améliorer l'efficacité du marché du travail (INS, 2011). De ce fait, une analyse rétrospective et prospective de la structure du marché du travail est nécessaire pour une meilleure explication de l'évolution de ce marché. Selon les modèles typiques de développement économique à l'instar de celui de Harris-Todaro, la population active passe du secteur primaire (notamment l'agriculture) nécessitant une main d'œuvre abondante, au secteur secondaire (industrie) puis au tertiaire (services) et aussi des zones rurales aux zones urbaines. Aussi convient-il de voir si la dynamique de l'emploi au Cameroun obéit à ce modèle.

C'est grâce à l'étude des mutations d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, d'un secteur ou branche d'activité à l'autre, de l'activité au chômage ou à l'inactivité que l'on peut enrichir la compréhension de l'évolution du marché du travail. La structure actuelle de ce marché est la résultante de divers mouvements individuels des acteurs par rapport à un passé plus ou moins récent. Les mouvements des actifs occupés sont divers et peuvent être analysés sous plusieurs angles, à savoir :

- Le passage de l'activité au chômage ou à l'inactivité ;
- Le changement d'emploi qui peut être le changement de grade dans la même profession, les mutations entre deux secteurs, deux branches d'activité ou deux entreprises.

La plupart de ces changements sont analysés dans cette étude dans le but de proposer des réponses aux questionnements suivants :

- Que sont devenus les actifs occupés ayant eu un emploi précédent ?
- Quelles sont les caractéristiques des personnes antérieurement occupées qui sont des inactifs, des chômeurs ou qui ont un emploi actuel ?
- Quels sont les facteurs explicatifs de la mobilité sur le marché du travail ?

Ce rapport comporte quatre chapitres. Le premier définit le cadre conceptuel. Le deuxième traite de la mobilité emploi-inactivité, d'une part, et emploi-chômage, d'autre part. Le troisième étudie les interrelations entre l'emploi occupé antérieurement et celui occupé actuellement. Le dernier traite des déterminants de la mobilité sur le marché du travail. La population cible est constituée de tous les individus de 15 ans ou plus ayant eu un emploi antérieur.



# CHAPITRE 1 : NOTION ET OUTILS D'ANALYSE DE LA MOBILITE

---

Ce chapitre a pour objectif d'une part, de préciser les contours du concept de mobilité et le sens retenu dans le cadre de cette étude et, d'autre part, présenter quelques outils d'analyse de la mobilité.

## 1.1 Notion de mobilité

La mobilité est un terme polysémique, surtout lorsqu'il se rapporte au marché du travail. Selon les cas, la mobilité peut être sociale, professionnelle ou intergénérationnelle.

D'après Sorokin (1959), la mobilité sociale désigne le mouvement des personnes, des familles et des groupes d'une situation sociale à une autre. Ces mouvements représentent la circulation des individus entre des positions sociales qui ne sont pas équivalentes, et donc hiérarchisées, puisqu'elles ne procurent pas toutes les mêmes avantages économiques et symboliques, certaines positions sociales étant plus valorisées que d'autres.

La mobilité sociale prend tout son sens dans une société stratifiée : « *La stratification sociale correspond à la différenciation d'une population donnée en classes hiérarchiquement superposées. Elle se manifeste dans l'existence de couches supérieures et inférieures. Son fondement et son essence même consistent en une distribution inégale des droits et des privilèges, des devoirs et des responsabilités, des valeurs sociales et des privations, du pouvoir social et des influences parmi les membres d'une société* » (Sorokin, 1959).

Dans une société constituée de classes sociales, la mobilité sociale consiste à passer d'une classe à une autre. Par exemple, si on a une société composée de deux classes 'pauvre' et 'riche', la mobilité sociale consiste, pour un individu ou un groupe d'individus, de passer de la situation de pauvre à celle de riche et inversement. Cependant, les vocables « strate sociale » et « classe sociale » tendent à disparaître au profit de la notion de catégorie socioprofessionnelle dont la construction est différente de celle des classes sociales.

En référence à la catégorie socioprofessionnelle, la mobilité sociale s'apparente à une mutation dans la carrière professionnelle de l'individu qui passe d'un emploi à un autre. Entre deux générations, on parle de mobilité intergénérationnelle. Elle retrace les mouvements qui caractérisent les individus d'une génération au regard de la précédente ou des précédentes. En général, la situation des enfants est comparée à celle des parents.

Ces formes de mobilité prennent un sens vertical ascendant (lorsque le mouvement se fait du bas vers le haut), ou un sens vertical descendant (lorsque le mouvement se fait du haut vers le bas). Le sens est horizontal lorsqu'il n'y a ni ascension sociale, ni régression sociale. De plus, la mobilité professionnelle est interne lorsqu'elle s'opère à l'intérieur de la même entreprise ; il s'agit alors d'un reclassement à une catégorie supérieure (dans le cadre d'une promotion par exemple) ou à une catégorie inférieure (dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise par exemple). La mobilité professionnelle est externe lorsqu'il y a changement d'entreprise.

L'évolution des structures économiques et sociales impose parfois des changements de position sociale. Dans ce cas, on parle de mobilité structurelle qui représente généralement une part importante de la mobilité. Si la structure sociale reste inchangée, la promotion d'un individu dans la hiérarchie sociale impose en effet qu'un autre connaisse symétriquement une régression dans cette hiérarchie. On qualifie de mobilité nette, la différence entre la mobilité verticale ascendante

et la mobilité verticale descendante. Elle est considérée comme la « vraie » mobilité parce qu'elle mesure la réelle possibilité de circuler entre des statuts sociaux hiérarchisés.

Dans une étude du Conseil d'orientation pour l'emploi en France, la mobilité professionnelle est considérée comme un changement soit d'entreprise, de fonction, de service ou de département au sein d'un même établissement, d'établissement sein de la même entreprise, de métier ou une promotion ou encore un passage par une période de chômage (CHAUVET et al, 2009). Cette mobilité peut être initiée par l'entreprise où travail l'individu ou par le salarié lui-même.

Dans le cadre de cette étude, les données de la phase 1 de la deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel réalisée en 2010 se prêtent uniquement à l'analyse de la mobilité des personnes ayant antérieurement exercé un emploi. La mobilité professionnelle examinée ici correspond ainsi au passage de la situation d'activité à celle d'inactivité ou de chômage, au changement de secteur d'activité ou de catégorie socioprofessionnelle.

## 1.2 Outils d'analyse de la mobilité

Les tables de mobilité constituent des instruments efficaces d'analyse de la mobilité. Pour une bonne mise en évidence de la mobilité, on calcule généralement les pourcentages, ce qui permet d'avoir en ligne une table de destinée et en colonne une table de recrutement. Les pourcentages de la table de destinée s'obtiennent par rapport aux totaux de la dernière colonne alors que ceux de la table de recrutement s'obtiennent par rapport aux totaux de la dernière ligne.

L'interprétation des tables de mobilité se fait généralement par rapport à la diagonale principale. Les valeurs sur la diagonale mettent en évidence le taux de mobilité interne. Certes, les tables de mobilité sont primordiales pour l'analyse de la mobilité, mais elles présentent des limites.

Il faut prendre garde aux effets d'« illusion statistique » qui accompagnent la lecture des tables de mobilité. En effet, la catégorie socioprofessionnelle ne représente que partiellement le statut social alors que les tables de mobilité ne mettent en exergue que la mobilité professionnelle.

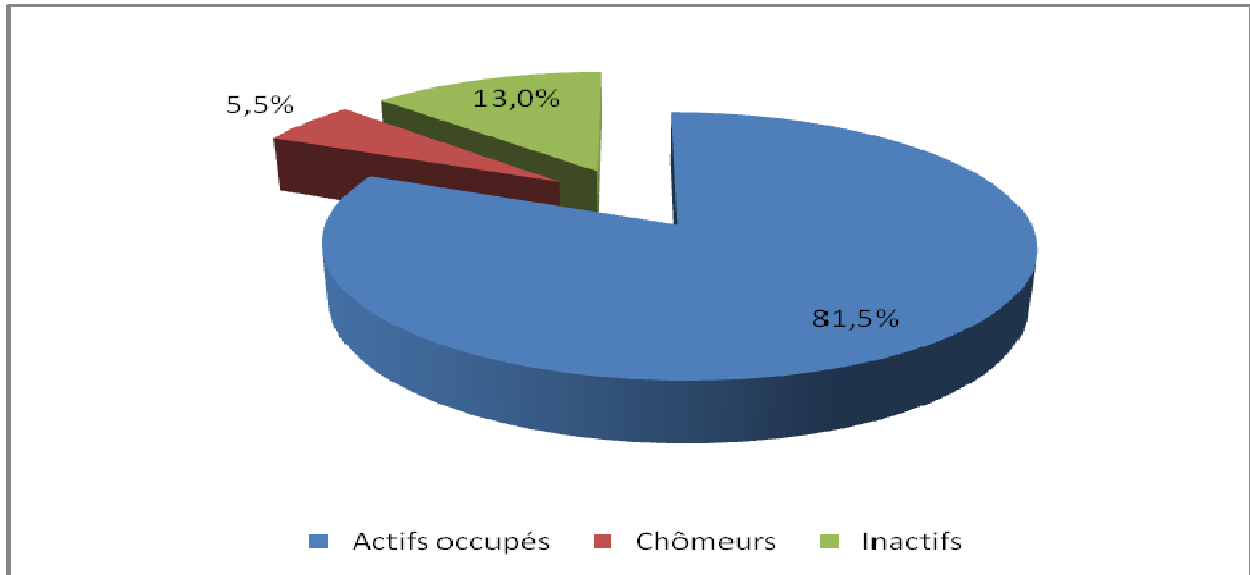
Un autre outil pertinent dans l'analyse de la mobilité porte sur le taux de mobilité d'une catégorie d'actifs donnée. Il se calcule en rapportant le nombre des actifs de cette catégorie ayant connu une mobilité au nombre total des actifs de cette catégorie. Exprimé en pourcentage, il permet de comparer les propensions à la mobilité des actifs appartenant à deux catégories différentes et permet de savoir le groupe d'actifs le plus mobile. Les tableaux de distributions viennent renchérir l'information délivrée par le taux de mobilité en précisant la destination finale la plus sollicitée par le groupe d'actifs le plus mobile, ce qui donne une photographie plus précise de la réalité de la mobilité.

Pour appréhender la mobilité analysée dans cette étude, un ensemble de questions étaient posées aux personnes de 15 ans ou plus lors de la deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel afin de capter leur situation d'emploi antérieur. La première question était formulée comme suit: « *Vous êtes aujourd'hui (actif occupé, chômeur, inactifs). Exerciez-vous un autre emploi antérieurement ?* ». Les enquêtés devaient répondre soit par l'affirmative, soit par la négative. Ensuite, il leur a été demandé de préciser, pour ceux qui répondaient par l'affirmative, *le nom du métier, de la profession, du poste, de la tâche de leur emploi antérieur*. Par ailleurs, ils devaient préciser *leur catégorie socioprofessionnelle, le type d'entreprise* dans laquelle ils exerçaient et *les raisons de départ de cet emploi*.

### 1.3 Population de l'étude

Parmi les personnes de 15 ans ou plus interviewées sur l'activité économique exercée dans le passé, 48,7% ont eu un emploi antérieur. Suivant la situation d'activité actuelle, comme l'indique le graphique 1.1 ci-après, 81,5% de la population étudiée sont des actifs occupés, tandis que 5,6% et 12,9% sont respectivement des chômeurs et des inactifs.

**Graphique 1.1 : Répartition (%) de la population étudiée selon la situation d'activité actuelle**



Source : INS, EESI 2, 2010





## CHAPITRE 2 : MOBILITE EMPLOI-INACTIVITE ET EMPLOI CHOMAGE

---

Ce chapitre traite du passage d'une situation d'« actif occupé » à celle d'« inactif » ou de « chômeur ». Il s'agit de décrire les caractéristiques des personnes qui ont perdu leur emploi et les raisons de cette perte. L'analyse se limite aux personnes de 15 ans ou plus ayant eu un emploi antérieur et se trouvant au chômage ou étant inactives au moment de l'enquête.

### 2.1 Passage à l'inactivité

La population camerounaise potentiellement active est composée de 31% d'inactifs. Ces derniers sont principalement les jeunes en âge de travailler mais poursuivant encore leurs études, les adultes qui sont en marge du marché du travail, des femmes au foyer et les retraités. Parmi les personnes inactives de 15 ans ou plus, 27% ont déclaré avoir précédemment exercé un emploi. Elles sont donc passées d'un statut d'actif occupé à celui d'inactif. Pour ces inactifs, le profil sociodémographique, les raisons de cessation d'activité et les moyens de subsistance seront examinés.

#### 2.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des personnes inactives ayant déjà travaillé

Les résultats du tableau 2.1 montrent que les femmes sont plus nombreuses (63%) parmi les inactifs ayant précédemment occupé un emploi. Cette répartition est presque la même en milieu urbain et en milieu rural. Selon la région, bien que les femmes soient toujours plus nombreuses que les hommes, l'écart entre les hommes et les femmes s'avère moins prononcé au Sud, au Sud-Ouest, au Centre et au Nord-Ouest. À l'opposé, il est plus prononcé au Nord, à l'Adamaoua et à l'Est.

L'âge moyen de ces personnes est d'environ 30 ans. L'âge moyen des hommes (28,2 ans) est proche de celui des femmes (30,5 ans). Les femmes inactives du milieu urbain sont plus jeunes (28 ans) que celles du milieu rural (33 ans). C'est aussi le cas chez les hommes inactifs où l'écart d'âge moyen entre milieu urbain et milieu rural est de 7 ans. L'écart d'âge des inactifs se situe à 6 ans environ entre le milieu urbain (27 ans) et le milieu rural (33 ans). Ces différences découlent du marché du travail caractérisé en milieu rural par le quasi plein emploi avec de nombreuses opportunités dans l'agriculture et plus généralement dans le secteur primaire et en milieu urbain par des difficultés d'insertion, les opportunités d'emploi se trouvant dans le secteur informel dont l'accès nécessite toujours un certain courage et un capital minimum.

Le nombre d'années d'études réussies des personnes inactives ayant déjà travaillé est de 9,2 ans alors que celui des personnes actives occupées est de 7,5 ans. Ce niveau d'études est plus élevé en milieu urbain (9,8 ans) qu'en milieu rural (7,9 ans). Ce résultat pourrait laisser croire que les actifs occupés sont moins instruits que les inactifs ayant déjà travaillé. Or, dans la réalité ce n'est pas toujours le cas. Il se pourrait en effet que bon nombre d'inactifs soient engagés dans un processus de renforcement de capacité.

**Tableau 2.1 : Caractéristiques des inactifs de 15 ans ou plus ayant eu un emploi**

|                            | Répartition par sexe |             |              | Age moyen   |             |             | Nombre moyen d'années d'études |            |            |
|----------------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------------|------------|------------|
|                            | Masculin             | Féminin     | Total        | Masculin    | Féminin     | Ensemble    | Masculin                       | Féminin    | Ensemble   |
| <b>Région d'enquête</b>    |                      |             |              |             |             |             |                                |            |            |
| Douala                     | 35,6                 | 64,4        | 100,0        | 24,5        | 28,2        | 26,9        | 10,1                           | 9,6        | 9,8        |
| Yaoundé                    | 42,6                 | 57,4        | 100,0        | 23,8        | 27,6        | 26,0        | 11,1                           | 10,1       | 10,6       |
| Adamaoua                   | 26,2                 | 73,8        | 100,0        | 30,9        | 29,7        | 30,0        | 7,5                            | 6,7        | 7,0        |
| Centre                     | 42,5                 | 57,5        | 100,0        | 38,0        | 38,8        | 38,4        | 8,9                            | 8,0        | 8,5        |
| Est                        | 30,2                 | 69,8        | 100,0        | 29,6        | 33,6        | 32,4        | 7,2                            | 6,3        | 6,6        |
| Extrême-Nord               | 33,1                 | 66,9        | 100,0        | 29,5        | 32,2        | 31,3        | 8,4                            | 5,5        | 7,0        |
| Littoral                   | 40,2                 | 59,8        | 100,0        | 30,0        | 37,2        | 34,3        | 8,9                            | 8,4        | 8,6        |
| Nord                       | 25,1                 | 74,9        | 100,0        | 28,1        | 31,5        | 30,6        | 8,3                            | 5,5        | 6,7        |
| Nord-Ouest                 | 41,9                 | 58,1        | 100,0        | 39,2        | 34,3        | 36,3        | 9,4                            | 8,6        | 8,9        |
| Ouest                      | 38,5                 | 61,5        | 100,0        | 31,1        | 36,7        | 34,6        | 10,2                           | 9,0        | 9,5        |
| Sud                        | 47,2                 | 52,8        | 100,0        | 22,4        | 26,1        | 24,3        | 9,5                            | 9,0        | 9,2        |
| Sud-Ouest                  | 46,7                 | 53,3        | 100,0        | 25,0        | 25,4        | 25,2        | 10,0                           | 10,0       | 10,0       |
| <b>Milieu de résidence</b> |                      |             |              |             |             |             |                                |            |            |
| Urbain                     | 38,1                 | 61,9        | 100,0        | 25,3        | 28,4        | 27,2        | 10,3                           | 9,4        | 9,8        |
| Rural                      | 35,5                 | 64,5        | 100,0        | 32,3        | 33,3        | 33,0        | 8,7                            | 7,2        | 7,9        |
| <b>Cameroun</b>            | <b>37,0</b>          | <b>63,0</b> | <b>100,0</b> | <b>28,2</b> | <b>30,5</b> | <b>29,7</b> | <b>9,7</b>                     | <b>8,7</b> | <b>9,2</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 2.1.2 Raisons de cessation de l'activité antérieure

Dans l'ensemble, plus de la moitié des inactifs ont cessé leur précédente activité pour une raison involontaire. Il s'agit de retraités, de personnes ayant perdu leur emploi suite à la mauvaise conjoncture économique (licenciement, faillite, restructuration) et celles atteintes d'une invalidité. Près de 44% d'inactifs ont quitté volontairement leur emploi antérieur principalement parce qu'ils ne s'en sortaient plus (précarité des conditions d'activité, mauvaise rémunération, etc.) ou pour des raisons familiales.

Parmi les raisons involontaires, l'invalidité est plus fréquemment citée en milieu rural, ce qui peut être une conséquence de la nature des activités qui y sont exercées. En effet, les activités de ce milieu exigent l'utilisation des outils tranchants qui exposent au risque d'accident. La cessation volontaire des activités influe sur la composition de la force du travail. Elle est moins pratiquée par les hommes que par les femmes. Le rôle social des femmes (maternité, soins aux enfants, activités ménagères, etc.) les amène à quitter leur emploi, plus souvent que les hommes.

**Tableau 2.2 : Répartition (%) des inactifs par raison de cessation de l'activité antérieure selon le milieu de résidence et le sexe**

|  | Milieu de résidence |              | Sexe         |              | Ensemble     |
|--|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | Urbain              | Rural        | Masculin     | Féminin      |              |
| <b>Départ involontaire</b>                       | <b>52,3</b>         | <b>59,2</b>  | <b>65,3</b>  | <b>50,1</b>  | <b>55,7</b>  |
| Retraite   | 19,4                | 12,5         | 29,9         | 7,9          | 16,0         |
| Licenciement, faillite, restructuration          | 9,5                 | 2,4          | 5,1          | 6,6          | 6,0          |
| Accident de travail ou autre invalidité          | 10,3                | 23,6         | 16,4         | 17,1         | 16,8         |
| Déguerpissement par la communauté urbaine/Mairie | 0,2                 | 0,1          | 0,2          | 0,1          | 0,1          |
| Autre raison                                     | 13,0                | 20,5         | 13,7         | 18,4         | 16,7         |
| <b>Départ volontaire</b>                         | <b>47,7</b>         | <b>40,8</b>  | <b>34,7</b>  | <b>49,9</b>  | <b>44,3</b>  |
| Pour une meilleure rémunération                  | 0,3                 | 0,9          | 0,1          | 0,9          | 0,6          |
| Pour des meilleures conditions de travail        | 0,6                 | 0,5          | 0,4          | 0,6          | 0,5          |
| Abandon de l'activité                            | 19,3                | 8,9          | 14,1         | 14,3         | 14,2         |
| Pour un travail plus intéressant                 | 0,4                 | 0,3          | 0,3          | 0,4          | 0,3          |
| Pour des raisons familiales                      | 12,9                | 16,4         | 0,7          | 22,7         | 14,6         |
| Autre raison                                     | 14,1                | 13,9         | 19,2         | 11,0         | 14,0         |
| <b>Total</b>                                     | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 2.1.3 Statut d'inactivité

Du tableau 2.3 il ressort que la plupart des personnes (72,7%) ont cessé de travailler pour continuer leurs études. Cette catégorie d'individus ayant déjà travaillé pourrait retourner sur le marché du travail après la formation.

**Tableau 2.3 : Répartition (%) des inactifs par statut d'inactivité selon le milieu de résidence et le sexe**

|  | Milieu de résidence |              | Sexe         |              | Ensemble     |
|--|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | Urbain              | Rural        | Masculin     | Féminin      |              |
| <b>Statut d'inactivité</b>             |                     |              |              |              |              |
| Invalide ou en maladie de longue durée | 6,3                 | 5,7          | 2,2          | 9,6          | 6,2          |
| En cours de scolarité, étudiant(e)     | 71,8                | 79,1         | 89,1         | 59,0         | 72,7         |
| Femme au foyer                         | 7,2                 | 13,0         | 0,0          | 14,4         | 7,9          |
| Rentier                                | 0,7                 | 0,0          | 0,0          | 1,1          | 0,6          |
| Autre                                  | 14,1                | 2,1          | 8,8          | 15,8         | 12,6         |
| <b>Total</b>                           | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 2.1.4 Moyens de subsistance et revenus

La cessation de l'activité pour des personnes qui avaient déjà un revenu d'activité pose le problème de leur prise en charge. Il ressort du tableau 2.4 que la quasi-totalité des inactifs (96%) sont pris en charge par la famille. En outre, environ 3% des inactifs ayant eu un emploi antérieur vivent du capital accumulé pendant leur période d'activité. Parmi eux, une grande majorité perçoit une pension de retraite et quelques autres perçoivent une rente des actifs constitués précédemment, ou vivent tout simplement d'une épargne constituée.

**Tableau 2.4 : Répartition (%) des inactifs par moyen de prise en charge ou source de revenu selon le milieu de résidence et le sexe**

|  | Milieu de résidence |              | Sexe         |              | Ensemble     |
|--|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | Urbain              | Rural        | Masculin     | Féminin      |              |
| <b>Moyen de prise en charge</b>  |                     |              |              |              |              |
| Perçoit une pension de son travail                                     | 2,2                 | 1,3          | 3,5          | 0,5          | 1,8          |
| Autre pension ou une aide (famille, ami, veuvage, divorce, orphelinat) | 1,3                 | 1,0          | 0,8          | 1,5          | 1,2          |
| Perçoit des revenus de sa (ses) propriété(s), vit de ses rentes        | 1,0                 | 0,7          | 0,9          | 0,8          | 0,8          |
| Vit de son épargne   | 0,3                 | 0,1          | 0,3          | 0,1          | 0,2          |
| Mendie   | 0,0                 | 0,0          | 0,1          | 0,0          | 0,0          |
| Perçoit une bourse   | 0,1                 | 0,1          | 0,2          | 0,0          | 0,1          |
| Prise en charge par sa famille ou une autre personne                   | 95,0                | 96,6         | 94,0         | 97,0         | 95,7         |
| Autre  | 0,2                 | 0,1          | 0,1          | 0,1          | 0,1          |
| <b>Total</b>   | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Le passage à l'inactivité est un phénomène social normal lorsqu'il concerne des personnes en fin de carrière ou celles victimes d'invalidité. La prise en charge dans ce cas devrait être assurée par l'épargne provenant de l'ancienne activité. Or, plusieurs actifs cessent leur activité sans prise en charge. Cette situation concerne plus les femmes dont une bonne frange est souvent amenée à abandonner leur activité sans contrepartie pour s'occuper de la famille. Ceci montre que la couverture sociale est quasi-inexistante dans notre société.

## 2.2 Mobilité emploi-chômage

Près de la moitié des chômeurs au sens élargi (en tenant compte des chômeurs découragés) a exercé précédemment un emploi. En considérant la population de 15 ans ou plus comme potentiellement active, le taux de chômage au sens du BIT<sup>1</sup> est de 4,1%, le taux de chômage élargi est quant à lui de 6,1%. Il est présenté dans un premier temps les caractéristiques sociodémographiques des chômeurs, ensuite une analyse des motifs de perte de leur emploi, la durée du chômage, les moyens de subsistance dont ils disposent et enfin le rapport entre l'emploi recherché et celui qu'ils ont perdu.

### 2.2.1 Caractéristiques sociodémographiques des chômeurs en quête d'une réinsertion

Les résultats du tableau 2.5 montrent que les femmes sont majoritaires (67,7%) parmi les chômeurs à la recherche d'une réinsertion professionnelle. Les chômeurs précédemment actifs sont relativement jeunes, leur âge moyen est de 32 ans. Les femmes dans cette situation sont plus jeunes que les hommes ; l'écart d'âge moyen est d'environ 5 ans.

Les chômeurs en quête de réinsertion ont accompli avec succès en moyenne 9 années d'études scolaires, ce qui correspond à la troisième année du premier cycle de l'enseignement secondaire pour un parcours sans échec. S'il y a une légère différence de niveau d'instruction entre les chômeurs du milieu urbain et ceux du milieu rural, il n'en existe pratiquement pas entre les chômeurs hommes et femmes.

**Tableau 2.5 : Caractéristiques des chômeurs de 15 ans ou plus en quête de réinsertion**

<sup>1</sup> Bureau International du Travail

|                            | Répartition (%) par sexe |             |              | Age moyen (en années) |             |             | Nombre moyen d'années d'étude réussies |            |            |
|----------------------------|--------------------------|-------------|--------------|-----------------------|-------------|-------------|--|------------|------------|
|                            | Masculin                 | Féminin     | Total        | Masculin              | Féminin     | Ensemble    | Masculin                               | Féminin    | Ensemble   |
| <b>Milieu de résidence</b> |                          |             |              |                       |             |             |  |            |            |
| Urbain                     | 30,9                     | 69,1        | 100,0        | 36,4                  | 30,8        | 32,5        | 9,6                                    | 9,2        | 9,3        |
| Rural                      | 37,7                     | 62,3        | 100,0        | 30,1                  | 27,6        | 28,5        | 8,4                                    | 7,3        | 7,7        |
| <b>Cameroun</b>            | <b>32,3</b>              | <b>67,7</b> | <b>100,0</b> | <b>34,8</b>           | <b>30,2</b> | <b>31,7</b> | <b>9,3</b>                             | <b>8,9</b> | <b>9,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 2.2.2 Motifs de départ de l'emploi antérieur

Au niveau global, le tableau 2.6 indique que les raisons de perte de l'emploi antérieur sont plus involontaires (51,7%) que volontaires (48,3%). Les raisons involontaires sont surtout liées à une mauvaise conjoncture économique alors que les raisons volontaires sont relatives à l'emploi lui-même qui est peu intéressant, peu rémunérateur ou alors qui offre de mauvaises conditions de travail.

Les profils des chômeurs en quête de réinsertion professionnelle selon les raisons de la perte de l'emploi sont presque identiques en milieu urbain et en milieu rural. On note tout de même une forte présence des actifs déguerpis par la mairie en zone rurale. La répartition des chômeurs en quête de réinsertion professionnelle est cependant très différente selon le sexe. Les départs involontaires sont beaucoup plus observés chez les hommes alors que les départs volontaires sont plus fréquents chez les femmes. Environ 72% d'hommes ont cessé leur emploi pour une raison involontaire. A l'opposé, la proportion de femmes ayant cessé volontairement leur emploi est de 57,9%. Parmi les raisons involontaires, prédominent les départs à la retraite et les fins de contrat chez les hommes (20,7%) et parmi les raisons volontaires prédominent les raisons familiales chez les femmes (20,5%).

Une rémunération insuffisante, des conditions de travail insatisfaisantes et le travail inintéressant semblent également être des raisons importantes d'abandon de l'activité antérieure. Ces motifs concernent près de 20% des chômeurs hommes en quête de réinsertion et un peu plus de 25% chômeurs femmes.

**Tableau 2.6 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par milieu de résidence et par sexe selon la raison de perte de l'emploi antérieur**

|  | Milieu de résidence |              | Sexe         |              | Ensemble     |
|--|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | Urbain              | Rural        | Masculin     | Féminin      |              |
| <b>Raison de perte de l'emploi antérieur</b>     |                     |              |              |              |              |
| <b><i>Involontaire</i></b>                       | <b>52,6</b>         | <b>48,4</b>  | <b>71,7</b>  | <b>42,1</b>  | <b>51,7</b>  |
| Compression de personnel (secteur public)        | 0,6                 | 0,0          | 1,6          | 0,0          | 0,5          |
| Compression de personnel (secteur privé)         | 3,6                 | 1,0          | 5,8          | 1,7          | 3,0          |
| Fermeture d'entreprise (secteur privé)           | 7,4                 | 6,7          | 10,9         | 5,5          | 7,2          |
| Liquidation d'une entreprise (secteur public)    | 0,2                 | 0,0          | 0,5          | 0,0          | 0,2          |
| Privatisation, restructuration                   | 0,6                 | 0,0          | 1,2          | 0,1          | 0,5          |
| Licenciement                                     | 6,8                 | 6,5          | 13,6         | 3,4          | 6,7          |
| Fin de contrat (retrait, etc.)                   | 13,9                | 9,3          | 20,7         | 9,2          | 12,9         |
| Déguerpissement par la communauté urbaine/Mairie | 5,3                 | 14,5         | 6,3          | 7,7          | 7,3          |
| Autre raison involontaire                        | 14,2                | 10,4         | 11,1         | 14,5         | 13,4         |
| <b><i>Volontaire</i></b>                         | <b>47,4</b>         | <b>51,6</b>  | <b>28,3</b>  | <b>57,9</b>  | <b>48,3</b>  |
| Rémunération insuffisante                        | 13,9                | 18,4         | 9,7          | 17,4         | 14,9         |
| Conditions de travail insatisfaisantes           | 7,5                 | 3,4          | 6,3          | 6,7          | 6,6          |
| Travail inintéressant                            | 2,5                 | 0,0          | 3,5          | 1,3          | 2,0          |
| Raisons familiales (mariage/maternité)           | 14,4                | 14,4         | 1,6          | 20,5         | 14,4         |
| Autre raison volontaire                          | 9,1                 | 15,3         | 7,2          | 12,0         | 10,4         |
| <b><i>Ensemble</i></b>                           | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 2.2.3 Durée du chômage

La durée de chômage des personnes en quête de réinsertion professionnelle est un élément important dans l'analyse de la mobilité professionnelle. Elle traduit la difficulté du marché du travail à réabsorber une main d'œuvre expérimentée.

Le tableau 2.7 indique que le chômage des personnes en quête de réinsertion professionnelle est surtout un chômage de longue durée. Plus de deux personnes sur cinq (43,2%) sont au chômage depuis plus d'un an et 20% depuis 5 ans ou plus. Le profil de la répartition des chômeurs selon la durée du chômage chez les hommes diffère peu de celui des femmes. Selon le milieu de résidence, le chômage de moins d'un an est plus important en milieu rural. Ceci expliquerait la capacité du milieu rural à réabsorber plus rapidement le chômage à travers notamment le sous secteur agricole qui offre beaucoup plus d'opportunités d'emploi.

L'âge moyen des chômeurs croît de façon régulière avec la durée de chômage ; ce qui confirme le fait que le chômage est un phénomène juvénile. Ceci semble traduire le fait que dans un contexte de rareté des emplois, les individus sont moins exigeants quant à la recherche du premier emploi. Toutefois, au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience, ils deviennent de plus en plus exigeants et trouvent plus difficilement un emploi.

**Tableau 2.7 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par durée de chômage selon le milieu de résidence, le sexe et quelques unes de leurs caractéristiques**

|                         | Milieu de résidence |              | Sexe         |              | Ensemble     | Age moyen   | Nombre moyen d'années d'études |
|-------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------------------------|
|                         | Urbain              | Rural        | Masculin     | Féminin      |              |             |                                |
| <b>Durée de chômage</b> |                     |              |              |              |              |             |                                |
| Moins d'un an           | 40,1                | 54,5         | 43,9         | 42,8         | 43,2         | 28,6        | 9,1                            |
| 1-2 ans                 | 28,3                | 21,9         | 25,4         | 27,7         | 26,9         | 30,5        | 8,5                            |
| 3-4 ans                 | 11,6                | 2,4          | 10,8         | 9,1          | 9,6          | 35,2        | 9,8                            |
| 5 ans ou +              | 20,1                | 21,1         | 19,9         | 20,5         | 20,3         | 38,9        | 9,1                            |
| <b>Total</b>            | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>31,8</b> | <b>9,0</b>                     |

Source : INS, EESI 2, 2010

## 2.2.4 Moyens de subsistance

Les résultats du tableau 2.8 montrent que les chômeurs en quête de réinsertion professionnelle sont en grande majorité (82,5%) à la charge de leur famille. Les disparités selon le sexe sont importantes. En effet, 89,2% de femmes sont à la charge de la famille contre 68,5% d'hommes. Un homme sur quatre vit des actifs (biens) précédemment constitués contre moins d'une femme sur dix.

**Tableau 2.8 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par le moyen de prise en charge ou la source de revenu selon le milieu de résidence et le sexe**

|   | Milieu de résidence |              | Sexe         |              | Ensemble     |
|---|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|   | Urbain              | Rural        | Masculin     | Féminin      |              |
| <b>Moyen de prise en charge</b>                                 |                     |              |              |              |              |
| Perçoit une pension de travail antérieur                        | 1,5                 | 1,5          | 3,2          | 0,7          | 1,5          |
| Perçoit une pension (parent, veuvage....)                       | 2,1                 | 0,0          | 0,8          | 2,1          | 1,7          |
| Perçoit des revenus de sa (ses) propriété(s), vit de ses rentes | 6,2                 | 5,1          | 10,8         | 3,6          | 5,9          |
| Vit de son épargne  | 6,5                 | 3,9          | 12,6         | 2,7          | 6,0          |
| Mendie  | 0,5                 | 0,4          | 0,4          | 0,6          | 0,5          |
| Est pris en charge par sa famille ou une autre personne         | 80,8                | 88,5         | 68,5         | 89,2         | 82,5         |
| Autres  | 2,3                 | 0,6          | 3,8          | 1,1          | 2,0          |
| <b>Total</b>  | <b>100,0</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

## 2.2.5 Emploi antérieur et emploi recherché ou désiré

Le rapprochement de l'emploi antérieur des chômeurs de celui qu'ils désirent occuper peut permettre d'une part, d'appréhender des évolutions envisageables de certains segments du marché du travail et d'autre part, d'expliquer l'enlèvement dans le chômage des chômeurs en quête de réinsertion professionnelle. Ce rapprochement s'est limité aux secteurs d'activité, aux catégories socioprofessionnelles et aux statuts institutionnels.

Selon les secteurs d'activité, deux comportements sont relativement opposés : les chômeurs en quête de réinsertion professionnelle qui ont précédemment travaillé dans les secteurs primaire et tertiaire ne désirent majoritairement pas y retourner ; l'orientation inverse s'observe chez les chômeurs qui ont précédemment travaillé dans les secteurs de l'industrie et des services. Le tableau 2.9 montre que sur 100 chômeurs qui désirent retrouver un emploi dans le secteur primaire, seulement 34 y ont exercé précédemment ; parmi ceux qui désirent retrouver du travail dans le commerce, ils sont 34% à y avoir déjà travaillé. A contrario, parmi les chômeurs en quête de réinsertion désirant retravailler dans l'industrie ou les services, respectivement 52% et 75% ont travaillé précédemment dans ces mêmes secteurs d'activité.

Ces résultats indiqueraient que dans le secteur primaire et le commerce, l'expérience acquise n'est pas toujours valorisante. Ces secteurs apparaissent comme des secteurs de transition dans lesquels certains actifs « préparent » leur véritable insertion professionnelle future. Ils sont d'ailleurs ceux qui ont le moins de barrières à l'entrée, c'est-à-dire plus accessibles.

**Tableau 2.9 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par secteur d'activité de l'emploi désiré selon le secteur d'activité de l'emploi antérieur**

|                   |                 | Secteur occupé antérieurement |             |             |             | Total        |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                   |                 | Primaire                      | Industrie   | Commerce    | Services    |              |
| Secteur<br>désiré | Primaire        | 33,5                          | 26,0        | 10,6        | 29,9        | 100,0        |
|                   | Industrie       | 1,6                           | 51,5        | 21,8        | 25,2        | 100,0        |
|                   | Commerce        | 3,0                           | 24,3        | 34,1        | 38,6        | 100,0        |
|                   | Services        | 1,7                           | 12,4        | 11,2        | 74,7        | 100,0        |
|                   | <b>Ensemble</b> | <b>2,9</b>                    | <b>22,9</b> | <b>19,9</b> | <b>54,3</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Pour ce qui est des catégories socioprofessionnelles (CSP), on note que le statut de cadre est le plus sollicité, parfois sans aucune considération relative à une progression professionnelle normale. Parmi les chômeurs en quête de réinsertion qui désirent travailler avec un statut de cadre, 21% seulement étaient des cadres dans leur emploi antérieur, 44% des employés ou des ouvriers et près de 20% des manœuvres. Ces deux derniers chiffres semblent traduire, d'une part, une certaine méconnaissance du marché du travail par ces personnes, et d'autre part, des difficultés structurelles du marché du travail quant à l'absorption des actifs hautement qualifiés, poussant ceux-ci à accepter de travailler dans les CSP inférieures.

Le désir d'indépendance est également assez poussé chez les anciens travailleurs. Parmi les chômeurs en quête de réinsertion professionnelle qui désirent occuper un emploi indépendant, près de la moitié ne l'était pas dans leur emploi antérieur. Dans les CSP inférieures (employés, ouvriers, manœuvres), les chômeurs en quête de réinsertion désirent majoritairement retrouver un emploi dans leur précédente CSP. Ces CSP sont donc majoritairement occupés par ceux qui y étaient déjà. Le bas niveau de qualification requis et par conséquent les opportunités réduites contraignent les travailleurs de ces CSP à y demeurer.

**Tableau 2.10 : Répartition (%) des chômeurs en quête de réinsertion par catégorie socioprofessionnelle de l'emploi désiré selon la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi antérieur**

| CSP emploi désiré                    | Catégories socioprofessionnelles occupées antérieurement |                  |             |            |               |                                      | Total      |
|--------------------------------------|--|------------------|-------------|------------|---------------|--------------------------------------|------------|
|                                      | Cadre  | Employé qualifié | Manœuvre    | Patron     | Compte propre | Aide familial, apprenti, inclassable |            |
| Cadre                                | 20,8   | 43,5             | 10          | 4,7        | 3,6           | 17,4                                 | 100        |
| Employé qualifié                     | 2,5  | 52,4             | 12          | 1,1        | 28,2          | 3,8                                  | 100        |
| Manœuvre                             | 0  | 31,5             | 45,3        | 0,0        | 18,3          | 4,9                                  | 100        |
| Patron                               | 6,3  | 32,6             | 7,4         | 13,1       | 11,8          | 28,7                                 | 100        |
| Travailleur pour propre compte       | 3,2  | 26,8             | 8,8         | 0,3        | 52,3          | 8,6                                  | 100        |
| Aide familial, apprenti, inclassable | 0  | 43,7             | 56,3        | 0,0        | 0,0           | 0                                    | 100        |
| <b>Total</b>                         | <b>5,4</b>   | <b>36,7</b>      | <b>11,2</b> | <b>2,7</b> | <b>33,1</b>   | <b>10,9</b>                          | <b>100</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010



Ce chapitre a exploré le passage d'une situation d'actif occupé à celle d'inactif ou de chômeur. Il a permis de noter que le passage à l'inactivité concerne plus les femmes. Le rôle social des femmes les amène très souvent à quitter volontairement leur emploi. L'âge moyen des personnes concernées est d'environ 30 ans et leur niveau d'études est comparable à celui des personnes actives occupées. Les personnes ayant occupé des CSP élevées rentrent « plus facilement dans l'inactivité » car elles ont les moyens de se prendre en charge. L'invalidité est la principale cause d'arrêt de l'activité en milieu rural, les activités du secteur primaire y étant généralement précaires. La grande majorité des inactifs est prise en charge par la famille, peu d'inactifs vivent donc du fruit de leur ancienne activité.

Les femmes sont également plus nombreuses parmi les chômeurs à la recherche d'une réinsertion professionnelle. Ces personnes sont relativement jeunes avec une moyenne d'âge de 32 ans. La répartition des chômeurs en quête de réinsertion professionnelle selon les raisons de la perte de l'emploi est différente selon le sexe ; les hommes cessant beaucoup plus leur activité pour des raisons involontaires et les femmes pour des raisons volontaires. La recherche d'un emploi décent est une des raisons importantes d'abandon de l'activité antérieure. Comme les inactifs, les chômeurs en quête de réinsertion professionnelle sont très majoritairement à la charge de leur famille.

Le secteur primaire et le commerce sont perçus comme des secteurs de transition dans lesquels certains actifs « préparent » leur véritable insertion professionnelle future car peu d'anciens travailleurs de ces secteurs désirent y travailler, contrairement aux secteurs des services et l'industrie. Moins d'un quart de chômeurs en quête de réinsertion qui désirent travailler avec un statut de cadre, l'étaient dans leur précédent emploi.



## CHAPITRE 3 : EMPLOI ACTUEL ET EMPLOI ANTERIEUR

Le changement d'emploi ou la réinsertion dans le monde professionnel peut traduire le dynamisme du marché de travail. La fréquence des changements d'entreprise ou de catégorie socioprofessionnelle (CSP) voire du secteur d'activité et du secteur institutionnel permet d'appréhender la mobilité professionnelle susceptible d'être mise en rapport avec le contexte conjoncturel dans lequel elle s'effectue. D'où l'importance d'examiner les caractéristiques des principaux bénéficiaires de ces réinsertions pour expliquer leur comportement. Ce chapitre examine les caractéristiques des individus ayant changé d'emploi et les conditions de cette mutation.

### 3.1 Caractéristiques des personnes ayant connu un changement d'emploi

Parmi les personnes ayant changé d'emploi (Tableau 3.1), 30,9% sont âgées de 15-24 ans. Les plus âgées (55 ans ou plus) représentent 15% de cette population. Selon le sexe, les hommes (53,8%) sont plus nombreux que les femmes (46,2%). Suivant le niveau d'instruction, 60,8% d'actifs occupés n'ont pas franchi le primaire dont 24,9% non scolarisés. Seuls 6,8% ont le niveau du supérieur. Selon le milieu de résidence, 63,8% des changements d'emploi ont lieu en milieu rural contre 36,2% en milieu urbain.

**Tableau 3.1 : Répartition (%) des actifs occupés ayant eu un emploi antérieur par âge, sexe, niveau d'instruction et milieu de résidence**

| Age          | Pourcentage  | Niveau de scolarisation | Pourcentage  | Milieu de résidence | Pourcentage        |
|--------------|--------------|-------------------------|--------------|---------------------|--------------------|
| 15-24 ans    | 30,9         | Non scolarisé           | 24,9         | Urbain              | 36,2               |
| 25-34 ans    | 24,4         | Primaire                | 35,9         | Rural               | 63,8               |
| 35-44 ans    | 15,0         | Secondaire général      | 24,7         | <b>Sexe</b>         | <b>Pourcentage</b> |
| 45-54 ans    | 14,6         | Secondaire technique    | 7,6          | Masculin            | 53,8               |
| 55 ans & +   | 15,1         | Supérieur               | 6,8          | Féminin             | 46,2               |
| <b>Total</b> | <b>100,0</b> | <b>Total</b>            | <b>100,0</b> | <b>Total</b>        | <b>100,0</b>       |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 3.2 Raisons de changement d'emploi

Parmi les raisons de départ volontaire des actifs occupés ayant changé d'emploi, le licenciement, la faillite ou la restructuration est la raison la plus citée, alors que le déguerpissement est la moins citée. En ce qui concerne les raisons involontaires, les raisons familiales priment sur toutes les autres raisons.

Les départs pour cause de retraite ou d'invalidité restent faibles parmi les actifs occupés (5,0%) ayant changé d'emploi, tandis que 8,3% des départs de l'emploi antérieur sont dus au licenciement, faillite ou restructuration des entreprises. Les changements d'emploi pour des raisons familiales concernent 27,3% des actifs occupés. La quête de meilleures conditions de travail concerne 6,6% des actifs occupés, la recherche d'une meilleure rémunération touche 13,0% des actifs occupés. Les changements d'emploi pour des raisons familiales concernent beaucoup plus les femmes (46,0%) que les hommes (11,4%).

**Tableau 3.2 : Répartition (%) des actifs occupés ayant changé d'emploi selon le motif de départ de l'emploi**

|  | Masculin | Féminin | Ensemble |
|--|----------|---------|----------|
| <b>Raisons</b>                                   |          |         |          |
| <b>Départ volontaire</b>                         |          |         |          |
| Retraite   | 7,2      | 2,3     | 5,0      |
| Licenciement, faillite, restructuration          | 10,2     | 6,1     | 8,3      |
| Accident de travail ou autre invalidité          | 1,9      | 1,5     | 1,7      |
| Déguerpissement par la communauté urbaine/Mairie | 0,9      | 0,4     | 0,7      |
| Autre raison                                     | 8,6      | 8,2     | 8,4      |
| <b>Départ involontaire</b>                       |          |         |          |
| Pour une meilleure rémunération                  | 17,1     | 8,3     | 13,0     |
| Pour de meilleures conditions de travail         | 8,3      | 4,7     | 6,6      |
| Abandon de l'activité                            | 13,0     | 11,3    | 12,2     |
| Pour un travail plus intéressant                 | 13,9     | 6,3     | 10,4     |
| Pour des raisons familiales                      | 11,4     | 46,0    | 27,3     |
| Autre raison                                     | 7,5      | 4,8     | 6,2      |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 3.3 Mobilité emploi antérieur - emploi actuel

La réinsertion dans la vie professionnelle concerne plus les travailleurs ayant délibérément choisi de quitter leur emploi antérieur, d'où l'intérêt de comparer l'emploi antérieur et l'emploi actuel en révélant les caractéristiques des personnes qui passent d'un emploi à un autre.

#### 3.3.1 Mobilité entre secteurs d'activité

La matrice de mobilité des emplois entre les secteurs d'activité fait ressortir une stabilité relative des actifs occupés dans le secteur primaire et les services, car respectivement 82,7% et 55,4% d'actifs qui exerçaient leur emploi antérieur dans ces secteurs y sont restés. Ainsi, la mobilité dans ces secteurs est fortement intra sectorielle. Par ailleurs, l'industrie et le commerce voient leur part d'effectif se réduire, les actifs quittant ces secteurs pour migrer vers le secteur primaire et les services.

**Tableau 3.3: Matrice de mobilité entre les secteurs d'activité**

|                                     | Secteur d'activité actuel |             |             |             | Total        |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                                     | Primaire                  | Industrie   | Commerce    | Services    |              |
| <b>Secteur d'activité antérieur</b> |                           |             |             |             |              |
| Primaire                            | 82,7                      | 5,0         | 5,6         | 6,8         | 100,0        |
| Industrie                           | 35,9                      | 37,1        | 9,6         | 17,3        | 100,0        |
| Commerce                            | 29,0                      | 11,5        | 33,4        | 26,1        | 100,0        |
| Services                            | 23,0                      | 9,4         | 12,2        | 55,4        | 100,0        |
| <b>Ensemble</b>                     | <b>50,8</b>               | <b>12,3</b> | <b>11,8</b> | <b>25,1</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

En milieu rural, le secteur primaire se distingue par sa forte capacité à réabsorber la grande majorité (87,6%) de ceux qui y travaillaient précédemment. Bien plus, les actifs partent des autres secteurs pour le secteur primaire.

**Tableau 3.4: Matrice de mobilité entre les secteurs d'activité en milieu rural**

|                                     | Secteur d'activité actuel |            |            |             | Total        |
|-------------------------------------|---------------------------|------------|------------|-------------|--------------|
|                                     | Primaire                  | Industrie  | Commerce   | Services    |              |
| <b>Secteur d'activité antérieur</b> |                           |            |            |             |              |
| Primaire                            | 87,6                      | 3,8        | 4,2        | 4,4         | <b>100,0</b> |
| Industrie                           | 58,8                      | 24,2       | 9,0        | 8,0         | <b>100,0</b> |
| Commerce                            | 58,3                      | 6,3        | 23,0       | 12,4        | <b>100,0</b> |
| Services                            | 50,7                      | 5,0        | 9,3        | 34,9        | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                     | <b>74,4</b>               | <b>7,0</b> | <b>7,4</b> | <b>11,2</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

En milieu urbain, il y a globalement convergence vers les services et dans une certaine mesure l'industrie et le commerce. Cette situation est due à la forte dominance des activités agricoles en milieu rural puis, à la prédominance des services et des activités de commerce en milieu urbain.

**Tableau 3.5 : Matrice de mobilité entre les secteurs d'activité en milieu urbain**

|                                     | Secteur d'activité actuel |             |             |             | Total        |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                                     | Primaire                  | Industrie   | Commerce    | Services    |              |
| <b>Secteur d'activité antérieur</b> |                           |             |             |             |              |
| Primaire                            | 33,5                      | 16,8        | 19,3        | 30,5        | <b>100,0</b> |
| Industrie                           | 10,0                      | 51,7        | 10,4        | 27,9        | <b>100,0</b> |
| Commerce                            | 6,6                       | 15,5        | 41,4        | 36,5        | <b>100,0</b> |
| Services                            | 4,4                       | 12,4        | 14,2        | 69,0        | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                     | <b>9,1</b>                | <b>21,8</b> | <b>19,4</b> | <b>49,7</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Les tendances de la mobilité entre secteur d'activité chez les femmes et les hommes sont presque les mêmes. Cependant, la proportion d'actifs antérieurement occupés dans le secteur primaire et qui y sont restés est plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

**Tableau 3.6 : Répartition (%) des actifs occupés selon le secteur d'activité de l'emploi antérieur et le secteur d'activité de l'emploi actuel chez les femmes**

|                                     | Secteur d'activité actuel |             |             |             | Total        |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                                     | Primaire                  | Industrie   | Commerce    | Services    |              |
| <b>Secteur d'activité antérieur</b> |                           |             |             |             |              |
| Primaire                            | 88,2                      | 4,2         | 3,8         | 3,8         | <b>100,0</b> |
| Industrie                           | 41,7                      | 35,0        | 12,5        | 10,8        | <b>100,0</b> |
| Commerce                            | 36,8                      | 13,0        | 29,6        | 20,6        | <b>100,0</b> |
| Services                            | 22,0                      | 9,7         | 17,4        | 51,0        | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                     | <b>60,7</b>               | <b>10,4</b> | <b>11,1</b> | <b>17,8</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Globalement, trois quarts des hommes du secteur primaire et six dixièmes de ceux des services respectivement y sont restés. On note que 32,5% d'hommes de l'industrie dans l'emploi antérieur ont migré pour intégrer le secteur primaire, 29,8% sont passés du commerce aux services pendant que 6,0% sont passés du secteur primaire à l'industrie.

**Tableau 3.7 : Répartition (%) des actifs occupés selon le secteur d'activité dans l'emploi antérieur et le secteur d'activité de l'emploi actuel chez les hommes**

|                                     | Secteur d'activité actuel |             |             |             | Total        |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                                     | Primaire                  | Industrie   | Commerce    | Services    |              |
| <b>Secteur d'activité antérieur</b> |                           |             |             |             |              |
| Primaire                            | 75,2                      | 6,0         | 8,0         | 10,8        | <b>100,0</b> |
| Industrie                           | 32,5                      | 38,3        | 8,0         | 21,2        | <b>100,0</b> |
| Commerce                            | 23,6                      | 10,5        | 36,1        | 29,8        | <b>100,0</b> |
| Services                            | 23,6                      | 9,3         | 9,1         | 58,0        | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                     | <b>42,3</b>               | <b>14,0</b> | <b>12,4</b> | <b>31,4</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 3.3.2 Mobilité entre les catégories socioprofessionnelles

Les cadres et les travailleurs indépendants ont tendance à retrouver un emploi dans la même CSP (63,6% et 65,5% respectivement). Les employés moins qualifiés, notamment les manœuvres (49,6%) les aides familiaux et apprentis (65,1%) s'orientent davantage vers le travail indépendant.

**Tableau 3.8 : Matrice de mobilité entre CSP**

|   | Catégorie socioprofessionnelle |                  |            |            |                                |  | Total        |
|---|--------------------------------|------------------|------------|------------|--------------------------------|--|--------------|
|   | Cadre                          | Employé qualifié | Manœuvre   | Patron     | Travailleur pour propre compte | Aide familial, apprenti ou inclassable |              |
| <b>Catégorie socio-professionnelle antérieure</b> |                                |                  |            |            |                                |  |              |
| Cadre   | 63,6                           | 5,9              | 0,8        | 7,9        | 20,0                           | 1,9                                    | 100,0        |
| Employé qualifié                                  | 7,0                            | 37,5             | 4,8        | 4,4        | 42,4                           | 3,8                                    | 100,0        |
| Manœuvre  | 1,5                            | 16,8             | 23,3       | 4,3        | 49,6                           | 4,5                                    | 100,0        |
| Patron  | 7,6                            | 16,5             | 0,0        | 40,1       | 34,3                           | 1,5                                    | 100,0        |
| Travailleur pour propre compte                    | 2,0                            | 9,9              | 6,5        | 2,8        | 65,5                           | 13,3                                   | 100,0        |
| Aide familial, apprenti ou inclassable            | 1,1                            | 4,3              | 2,7        | 1,8        | 65,1                           | 25,1                                   | 100,0        |
| <b>Ensemble</b>                                   | <b>5,9</b>                     | <b>12,3</b>      | <b>5,5</b> | <b>3,4</b> | <b>57,4</b>                    | <b>15,3</b>                            | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

L'analyse de la mobilité entre catégories socioprofessionnelles selon le sexe révèle que chez les hommes la majorité des travailleurs pour compte propre (60,3%) y sont restés. Il en est de même pour les cadres dont 58,9% ont gardé leur CSP. Au sein de la population des cadres dans l'emploi antérieur, seulement 9,5% ont connu une mobilité vers la catégorie des patrons dans le nouvel emploi. Aussi, 9,9% des patrons chez les hommes dans l'emploi antérieur sont devenus des cadres dans l'emploi actuel. Ils sont 28,5% à quitter d'une situation de patron à celle de travailleurs pour compte propre.

**Tableau 3.9: Répartition (%) des actifs occupés selon la CSP dans l'emploi antérieur et la CSP dans l'emploi actuel chez les hommes**

|  | Catégorie socioprofessionnelle |                  |            |            |                                |  | Total        |
|--|--------------------------------|------------------|------------|------------|--------------------------------|--|--------------|
|  | Cadre                          | Employé qualifié | Manœuvre   | Patron     | Travailleur pour propre compte | Aide familial, apprenti ou inclassable |              |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle antérieure</b> |                                |                  |            |            |                                |  |              |
| Cadre  | 58,9                           | 6,4              | 0,8        | 9,5        | 22,2                           | 2,2                                    | <b>100,0</b> |
| Employé qualifié                                 | 6,9                            | 37,1             | 5,5        | 4,6        | 42,1                           | 3,8                                    | <b>100,0</b> |
| Manœuvre   | 1,8                            | 19,4             | 23,7       | 5,1        | 47,5                           | 2,6                                    | <b>100,0</b> |
| Patron   | 9,9                            | 20,1             | 0,0        | 41,5       | 28,5                           | 0,0                                    | <b>100,0</b> |
| Travailleur pour propre compte                   | 2,3                            | 16,3             | 10,8       | 4,1        | 60,3                           | 6,2                                    | <b>100,0</b> |
| Aide familial/apprenti/inclassable               | 1,1                            | 8,6              | 5,0        | 3,9        | 74,7                           | 6,7                                    | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                                  | <b>7,8</b>                     | <b>18,0</b>      | <b>8,2</b> | <b>5,3</b> | <b>55,7</b>                    | <b>5,0</b>                             | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Chez les femmes, les tendances sont presque les mêmes que celles observées parmi les hommes, à la seule différence qu'aucune patronne n'est devenue cadre ou manœuvre. La majorité des patronnes (53,9%) ont dû se séparer de leurs salariés pour devenir travailleurs pour compte propre.

**Tableau 3.10 : Répartition (%) des actifs occupés selon la CSP dans l'emploi antérieur et la CSP dans l'emploi actuel chez les femmes**

|  | Catégorie socioprofessionnelle |                  |            |            |                                |  | Total        |
|--|--------------------------------|------------------|------------|------------|--------------------------------|--|--------------|
|  | Cadre                          | Employé qualifié | Manœuvre   | Patron     | Travailleur pour propre compte | Aide familial, apprenti ou inclassable |              |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle antérieure</b> |                                |                  |            |            |                                |  |              |
| Cadre  | 81,8                           | 3,8              | 0,5        | 1,6        | 11,7                           | 0,7                                    | <b>100,0</b> |
| Employé qualifié                                 | 7,7                            | 38,5             | 3,0        | 3,8        | 43,1                           | 3,9                                    | <b>100,0</b> |
| Manœuvre   | 0,8                            | 7,7              | 21,7       | 1,6        | 57,1                           | 11,2                                   | <b>100,0</b> |
| Patron   | 0,0                            | 4,6              | 0,0        | 35,0       | 53,9                           | 6,5                                    | <b>100,0</b> |
| Travailleur pour propre compte                   | 1,7                            | 3,6              | 2,4        | 1,5        | 70,6                           | 20,2                                   | <b>100,0</b> |
| Aide familial, apprenti ou inclassable           | 1,0                            | 1,3              | 1,2        | 0,5        | 58,5                           | 37,5                                   | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                                  | <b>3,9</b>                     | <b>5,7</b>       | <b>2,4</b> | <b>1,3</b> | <b>59,3</b>                    | <b>27,4</b>                            | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 3.3.3 Mobilité entre les secteurs institutionnels

La mobilité des actifs occupés des entreprises de l'informel non agricole, des entreprises de l'informel agricole et des administrations publiques est en grande partie intra sectorielle dans la mesure où 56,3%, 83,3% et 45,3% respectivement sont restés dans le même secteur d'activité. Le secteur informel, qu'il soit agricole ou non, ne requiert pas très souvent une qualification ou un gros investissement pour s'y insérer, car il s'agit généralement d'activités

précaires. Ce qui explique globalement la convergence des actifs occupés des autres secteurs vers le secteur informel (agricole ou non agricole).

**Tableau 3.11: Matrice de mobilité entre secteurs institutionnels**

|   | Secteur institutionnel dans l'emploi actuel |              |                       |                   | Total        |
|---|---|--------------|-----------------------|-------------------|--------------|
|   | Public                                      | Privé formel | Informel non agricole | Informel agricole |              |
| <b>Secteur institutionnel dans l'emploi antérieur</b> |   |              |                       |                   |              |
| Public  | 45,3  | 7,6          | 16,7                  | 30,4              | <b>100,0</b> |
| Privé formel  | 5,1   | 29,2         | 36,2                  | 29,5              | <b>100,0</b> |
| Informel non agricole                                 | 3,3   | 7,9          | 56,3                  | 32,5              | <b>100,0</b> |
| Informel agricole                                     | 0,7   | 1,1          | 14,9                  | 83,3              | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                                       | <b>6,9</b>                                  | <b>7,2</b>   | <b>37,2</b>           | <b>48,8</b>       | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

### 3.3.4 Mobilité par rapport au statut salarial

Dans l'ensemble, seulement 25,8% des actifs occupés ayant précédemment exercé un emploi sont des salariés.

Parmi les salariés dans l'emploi antérieur, 50,4% sont non salariés dans l'emploi actuel. La proportion des non salariés dans l'emploi antérieur (88,2%) ayant gardé leur statut salarial dans l'emploi actuel est plus élevée.

**Tableau 3.12: Matrice de mobilité entre les statuts salariaux dans l'emploi**

|  | Statut salarial dans l'emploi actuel |             | Total        |
|--|--------------------------------------|-------------|--------------|
|  | Salarié                              | Non salarié |              |
| <b>Statut salarial dans l'emploi antérieur</b> |                                      |             |              |
| Salarié  | 49,6                                 | 50,4        | <b>100,0</b> |
| Non salarié                                    | 11,8                                 | 88,2        | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                                | <b>25,8</b>                          | <b>74,2</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

## 3.4 Perspectives d'emploi

Il ressort du tableau 3.13 que 78,1% de cadres projettent de rester cadres. Les aides familiaux et apprentis désirent être des travailleurs pour compte propre ou des patrons. La majorité relative des travailleurs pour compte propre (66,6%) désirent ne pas changer de CSP. Par ailleurs, les employés qualifiés désirent être patrons mais, majoritairement, ils veulent être des travailleurs à propre compte. Quant aux manœuvres, presque tous veulent quitter cette catégorie pour être des indépendants ou des employés qualifiés.



**Tableau 3.13: Répartition (%) des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle actuelle selon la catégorie socioprofessionnelle désirée**

|  | Catégorie socioprofessionnelle désirée |                  |            |             |                                |  | Total        |
|--|--|------------------|------------|-------------|--------------------------------|--|--------------|
|  | Cadre                                  | Employé qualifié | Manœuvre   | Patron      | Travailleur pour propre compte | Aide familial, apprenti ou inclassable |              |
| <b>Catégorie socio-professionnelle</b> |  |                  |            |             |                                |  |              |
| Cadre                                  | 78,1                                   | 3,1              | 0,0        | 9,3         | 9,4                            | 0,1                                    | <b>100,0</b> |
| Employé qualifié                       | 14,1                                   | 30,4             | 0,9        | 15,2        | 39,1                           | 0,3                                    | <b>100,0</b> |
| Manœuvre                               | 6,2                                    | 24,0             | 2,6        | 11,5        | 55,3                           | 0,5                                    | <b>100,0</b> |
| Patron                                 | 9,2                                    | 16,6             | 0,0        | 44,9        | 29,3                           | 0,0                                    | <b>100,0</b> |
| Travailleur pour propre compte         | 3,7                                    | 12,6             | 1,8        | 14,5        | 66,6                           | 0,8                                    | <b>100,0</b> |
| Aide familial, apprenti ou inclassable | 8,0                                    | 5,9              | 1,2        | 12,6        | 70,0                           | 2,5                                    | <b>100,0</b> |
| <b>Ensemble</b>                        | <b>11,6</b>                            | <b>15,1</b>      | <b>1,4</b> | <b>14,8</b> | <b>56,3</b>                    | <b>0,8</b>                             | <b>100,0</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Selon le tableau 3.14, 66,6% des manœuvres veulent obtenir un emploi dans une autre entreprise. Six travailleurs pour compte propre sur dix veulent garder leur situation actuelle. Les aides familiaux, la majorité relative des apprentis et inclassables veulent garder leur situation actuelle. Cette tendance est surprenante dans la mesure où on s'attendrait à ce qu'ils fassent des efforts pour quitter ce statut qui n'est pas du tout satisfaisant en matière d'emploi. Mais, on peut aussi comprendre par là une incapacité par manque de qualification de cette catégorie de personnes à postuler et à désirer un statut supérieur à celui qu'elles ont.

**Tableau 3.14: Répartition (%) des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle selon leur projet d'emploi**

|                                       | Projet   |  |                              | Total       |
|---------------------------------------|--|--|------------------------------|-------------|
|                                       | Obtenir un nouvel emploi dans la même entreprise | Obtenir un nouvel emploi dans une autre entreprise | Garder la situation actuelle |             |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b> |  |  |                              |             |
| Cadre                                 |  | 28,5   | 24,5                         | 47,0        |
| Employé qualifié                      |  | 14,2   | 48,0                         | 37,8        |
| Manœuvre                              |  | 5,6  | 66,6                         | 27,8        |
| Patron                                |  | 12,1   | 34,7                         | 53,2        |
| Travailleur pour propre compte        |  | 7,7  | 31,5                         | 60,9        |
| Aide familial/apprenti/inclassable    |  | 7,1  | 35,6                         | 57,3        |
| <b>Ensemble</b>                       |  | <b>9,7</b>   | <b>35,8</b>                  | <b>54,5</b> |

Source : INS, EESI 2, 2010

Les femmes sont moins mobiles que les hommes et les raisons de leur mobilité sont d'ordre familial alors que les hommes changent d'emploi pour rechercher un travail plus rémunérateur. C'est de l'industrie et du commerce qu'une majorité des travailleurs migrent vers le secteur primaire et les services avec les conditions d'activité qui y sont précaires. Les travailleurs migrent vers les activités agricoles en milieu rural, tandis qu'ils vont vers les services et dans une moindre mesure vers le commerce et l'industrie en milieu urbain.



## CHAPITRE 4 : DETERMINANTS DE LA MOBILITE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

---

Ce chapitre a un double objectif : identifier à travers une approche descriptive les variables qui pourraient être utilisées dans la modélisation du phénomène étudié et rechercher à travers une analyse économétrique, les facteurs explicatifs de la mobilité sur le marché du travail.

### 4.1 Résultat de l'analyse bivariée

En l'absence de théorie spécifique, les tendances de l'analyse descriptive fournissent une base pour élaborer un modèle explicatif de la mobilité sur le marché du travail. Toutefois, il est à signaler que pour CHAUVET et al (2009), l'âge, le sexe, la CSP et le niveau d'études sont les principaux facteurs de la mobilité professionnelle. Il existe une très grande propension à la mobilité chez les actifs occupés par rapport à leurs emplois antérieurs. En effet, le taux de mobilité s'élève à 84,1%. Ce taux varie suivant les variables catégorielles d'analyse.

Suivant la catégorie socioprofessionnelle, il apparaît que les aides familiaux et apprentis semblent manifester une plus grande propension à la mobilité que les employés des autres catégories. Ce phénomène montrerait que la motivation d'exercer dans le secteur informel est en grande partie le fait de ceux qui désirent se constituer un capital qui leur permettra de se mettre à leur propre compte dans une économie où le système bancaire ne saurait répondre à leurs besoins de financement.

Selon le sexe, les hommes paraissent changer plus fréquemment d'emplois que les femmes. La faible mobilité apparente des femmes est certainement due à leur rôle social qui les pousse à retrouver leurs emplois antérieurs après une certaine période consacrée aux occupations familiales.

Suivant les raisons de départ de l'emploi antérieur, la tendance à la mobilité reste plus élevée lorsqu'il s'agit des départs volontaires qu'involontaires. En prenant en compte l'âge, la mobilité serait positivement influencée par l'âge jusqu'à 44 ans. Au-delà de cet âge, les taux de mobilité baissent au fur et à mesure que l'âge augmente.

S'agissant du niveau d'instruction, les travailleurs du niveau primaire ont une plus grande propension à la mobilité. Les travailleurs ayant le niveau du supérieur semblent moins migrer.

Selon le secteur d'activité, c'est dans le primaire que la propension des travailleurs à migrer d'un emploi à l'autre est la plus élevée. Elle est moins élevée dans les services.

Selon le secteur institutionnel, c'est dans les exploitations agricoles que les actifs occupés ont la plus forte propension à la mobilité ; ils le sont moins dans les organisations internationales.

Suivant le statut salarial, les personnes précédemment actives occupées non salariées auraient plus changé d'emploi que les salariées.

Le secteur agricole étant prépondérant en milieu rural, il devient compréhensible d'observer que ce milieu connaît le plus fort taux de mobilité qui s'établit à 89,0% contre 76,6% en milieu urbain. Cette interprétation s'accorde avec l'observation faite précédemment selon laquelle le taux de mobilité dans le secteur primaire (89,0%) est le plus élevé. Bien plus, en tenant compte du secteur institutionnel dans l'emploi antérieur, il se dégage que les exploitants agricoles ont le taux de mobilité le plus élevé (94,8%). D'autre part, la mobilité

dans le secteur agricole répond à des incitations financières, car la productivité marginale y étant presque nulle, les agriculteurs sont disposés à migrer vers des secteurs qui valorisent leurs forces de travail. Cette situation pourrait expliquer le fait que les non salariés aient un plus grand penchant à la mobilité.

**Tableau 4.1 : Taux de mobilité des actifs occupés selon quelques caractéristiques**

|   | Emploi antérieur(%) |
|---|---------------------|
| <b>Catégorie socioprofessionnelle antérieure</b>                    |                     |
| Cadre   | 81,0                |
| Employé qualifié  | 80,4                |
| Manœuvre  | 83,9                |
| Patron  | 76,1                |
| Travailleur pour propre compte                                      | 75,9                |
| Aide familial/apprenti/inclassable                                  | 92,5                |
| <b>Sexe</b>   |                     |
| Masculin  | 88,9                |
| Féminin   | 79,1                |
| <b>Age</b>  |                     |
| 15-24 ans   | 73,5                |
| 25-34 ans   | 88,5                |
| 35-44 ans   | 93,1                |
| 45-54 ans   | 92,8                |
| 55 ans ou plus  | 69,4                |
| <b>Niveau d'instruction</b>   |                     |
| Non scolarisé   | 83,1                |
| Primaire  | 88,4                |
| Secondaire  | 82,2                |
| Supérieur   | 76,5                |
| <b>Secteur d'activité antérieur</b>                                 |                     |
| Secteur primaire  | 89,0                |
| Industrie   | 81,6                |
| Commerce  | 82,1                |
| Services  | 80,1                |
| <b>Motifs de départ de l'emploi</b>                                 |                     |
| Départ involontaire   | 69,8                |
| Départ volontaire   | 89,8                |
| <b>Secteur institutionnel de l'entreprise de l'emploi antérieur</b> |                     |
| Administration publique   | 79,8                |
| Entreprise publique ou para publique                                | 72,5                |
| Grande entreprise privé   | 83,7                |
| Petite ou moyenne entreprise  | 83,9                |
| Organisation internationale   | 64,6                |
| Micro-entreprise ou a votre propre compte                           | 77,8                |
| Exploitation agricole   | 94,8                |
| Entreprise associative  | 82,4                |
| Ménage  | 76,6                |
| <b>Statut salarial</b>  |                     |
| Salarié   | 81,4                |
| Non salarié   | 85,3                |
| <b>Milieu de résidence</b>  |                     |
| Urbain  | 76,6                |
| Rural   | 89,0                |
| <b>Ensemble</b>   | <b>84,1</b>         |

Source : INS, EESI 2, 2010

## 4.2 Spécification du modèle

En vue d'apprécier la significativité statistique des relations présumées entre la mobilité sur le marché du travail et les variables examinées ci-dessus, il convient de procéder à une analyse économétrique. Il sera question d'expliquer la mobilité professionnelle (variable expliquée) à partir des variables explicatives suivantes : le sexe, le statut salarial, l'âge, le milieu de résidence, le secteur institutionnel de l'entreprise de l'emploi antérieur, le secteur d'activité de l'emploi antérieur, le niveau d'instruction, la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi antérieur et les motifs de départ de l'emploi antérieur.

La nature dichotomique de la variable dépendante impose de rechercher le lien économétrique avec les autres variables à travers un modèle probit. En effet, l'espérance conditionnelle que tend à décrire toute régression est assimilable à une probabilité lorsque la variable aléatoire prend deux valeurs 0 et 1. Pour assurer que cette probabilité est comprise entre 0 et 1 comme il est de règle, cette probabilité est donc décrite par une fonction caractéristique notamment celle de la loi normale lorsqu'il s'agit d'un modèle probit. De plus ce modèle offre l'avantage d'annuler les corrélations qui apparaissent dans les termes d'erreur garantissant ainsi la stabilité des coefficients. Un autre avantage du modèle probit non des moindres est de permettre la détection de l'ordre de grandeur avec laquelle une variable influence le plus sur la probabilité de réalisation de la variable expliquée que l'autre.

## 4.3 Résultats du modèle

Le tableau 4.2 présente les résultats de l'estimation de laquelle se dégagent les principaux déterminants de la propension (mesurée en termes de probabilité) à la mobilité professionnelle.

**Tableau 4.2: Estimation des déterminants de la propension à la mobilité professionnelle**

| Variable  | dF/dx     | Std. Err. | P> z  |
|---|-----------|-----------|-------|
| <i>Variables explicatives</i>                         |           |           |       |
| <i>Sexe</i>   |           |           |       |
| Masculin  | 0,141***  | 0,008     | 0,000 |
| Féminin   |           | Ref.      |       |
| <i>Milieu de résidence</i>                            |           |           |       |
| Urbain  | -0,089*** | 0,008     | 0,000 |
| rural   |           | Ref.      |       |
| <i>Motif de départ</i>                                |           |           |       |
| Départ involontaire                                   | -0,129*** | 0,010     | 0,000 |
| Départ volontaire                                     |           | Ref.      |       |
| <i>Groupes d'âge</i>                                  |           |           |       |
| 15-24 ans   | -0,051*** | 0,014     | 0,000 |
| 25-34 ans   | 0,097***  | 0,009     | 0,000 |
| 35-44 ans   | 0,146***  | 0,007     | 0,000 |
| 45-54 ans   | 0,131***  | 0,006     | 0,000 |
| 55 ans ou plus  |           | Ref.      |       |
| <i>Niveau d'instruction</i>                           |           |           |       |
| Primaire  | 0,075***  | 0,010     | 0,000 |
| Secondaire  | 0,044***  | 0,012     | 0,000 |
| Supérieur   | -0,016    | 0,019     | 0,375 |
| Non scolarisé   |           | Ref.      |       |
| <i>Secteur d'activité dans l'emploi antérieur</i>     |           |           |       |
| Secondaire  | 0,047***  | 0,012     | 0,000 |
| Tertiaire   | 0,072***  | 0,013     | 0,000 |
| Primaire  |           | Ref.      |       |
| <i>Secteur institutionnel dans l'emploi antérieur</i> |           |           |       |
| Entreprise publique                                   | -0,080*** | 0,034     | 0,007 |
| Grande entreprise                                     | -0,004    | 0,019     | 0,848 |
| Petite ou moyenne entreprise                          | -0,015    | 0,020     | 0,445 |
| Organisation internationale                           | -0,102    | 0,088     | 0,169 |
| Micro-entreprise                                      | -0,029    | 0,020     | 0,138 |
| Exploitation agricole                                 | 0,100***  | 0,019     | 0,000 |
| Entreprise associative                                | -0,078*   | 0,047     | 0,055 |
| Ménage  | -0,028    | 0,029     | 0,305 |
| Administration publique                               |           | Ref.      |       |
| <i>Catégorie socioprofessionnelle</i>                 |           |           |       |
| Cadre moyen   | -0,050    | 0,035     | 0,114 |
| Ouvrier qualifié                                      | -0,101*** | 0,038     | 0,002 |
| Ouvrier semi-qualifié                                 | -0,096*** | 0,038     | 0,004 |
| Manoeuvre   | -0,063*   | 0,037     | 0,061 |
| Employeur   | -0,123**  | 0,063     | 0,019 |
| Travailleur pour compte propre                        | -0,069**  | 0,034     | 0,033 |
| Aide familial   | 0,001     | 0,033     | 0,987 |
| Apprenti  | 0,031     | 0,027     | 0,305 |
| Inclassable   | -0,066    | 0,078     | 0,333 |
| Cadre supérieur                                       |           | Ref.      |       |
| Pseudo-R <sup>2</sup>                                 |           | 0,217     |       |
| Nombre d'observations                                 |           | 9386      |       |

\*\*\*P<1% \*\*P<5% \*P<10%

Source : INS, EESI 2, 2010

## Interprétation des résultats

Le modèle probit mis en œuvre permet d'identifier les variables qui influencent la mobilité. Ce sont : le sexe, le type de rémunération, le milieu de résidence, la raison d'abandon de l'emploi antérieur, l'âge, le niveau d'instruction, le secteur d'activité de l'emploi antérieur, le secteur institutionnel de l'entreprise de l'emploi antérieur et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi antérieur.

Les actifs du milieu urbain ont, comparé à ceux du milieu rural 8,9% moins de chance de passer d'un emploi à l'autre. Sans aucun doute, la nature des emplois dans ce milieu offre plus de sécurité que ceux rencontrés dans le milieu rural qui est fortement dominé par l'agriculture.

Quand le départ de l'entreprise est involontaire, il baisse la propension à la mobilité de 12,9% en comparaison à un départ volontaire. En effet, l'employé qui part volontairement de son entreprise agit en réponse à une demande de travail dans des conditions meilleures. Pourtant, les départs involontaires, qui se justifient en grande partie par des raisons familiales, causent une baisse du capital humain qui pourrait limiter les chances de réembauche dans le futur.

De ce fait, il n'est pas étonnant que les hommes connaissent plus de mobilité professionnelle que les femmes obligées parfois de quitter involontairement leur emploi à cause de leur rôle social.

Comparé à une femme, les chances pour un homme de connaître une mobilité professionnelle s'accroissent de 14,1%.

Les jeunes de 15-24 ans dépourvus d'expérience professionnelle pour la plupart sont moins enclins à être mobiles que les personnes âgées de 55 ans et plus. A l'inverse, les chances de connaître une mobilité professionnelle augmentent respectivement de 9,7%, de 14,6% et de 13,1% respectivement pour les individus âgés entre 25 et 34 ans, entre 35 et 44 ans, et enfin entre 45 et 54 ans quand on les compare aux personnes âgées de 55 ans et plus, toutes choses égales par ailleurs.

Suivant le niveau d'instruction, la tendance à la mobilité des actifs occupés scolarisés est plus importante que celle des non scolarisés. Comparés aux actifs occupés non scolarisés, les actifs occupés du primaire et du secondaire ont respectivement 7,5% et 4,4% plus de chances de passer d'un emploi à l'autre, toutes choses étant égales par ailleurs. En effet, la réalité du marché de travail qui rémunère le capital humain donne une priorité à l'éducation. Dès lors, les personnes instruites se sentiraient plus confiantes d'aspirer à des emplois plus valorisants que les non scolarisées.

Comparés aux actifs du secteur primaire, ceux des secteurs secondaire et tertiaire ont respectivement 4,7% et 7,2% plus de chances d'être mobiles.

Suivant le statut institutionnel, les actifs qui travaillent dans des grandes entreprises privées, dans des petites ou moyennes entreprises, dans des organisations internationales, dans des micro-entreprises ou à compte propre, dans des entreprises associatives ou dans des ménages ont sensiblement les mêmes chances, toutes choses étant égales par ailleurs, de passer d'un emploi à l'autre comparé à ceux de l'administration publique. Par ailleurs comparés aux personnes qui exercent dans l'administration publique, celles exerçant dans les exploitations agricoles ont 10,0% plus de chance de changer d'emploi. Il s'agit sûrement des exploitations agricoles dont la vitalité exige une mutation qui ouvre la voie à des changements d'emplois.

Or, les actifs occupés des entreprises publiques ou para publiques, qui ne disposent pas toujours de plan de renforcement des capacités qui favoriseraient la mobilité professionnelle des employés, ont 8,0% moins de chances de changer d'emploi en comparaison à ceux de l'administration publique.

La catégorie socioprofessionnelle de l'emploi antérieur a une influence sur la mobilité professionnelle. Comparés aux cadres supérieurs, les ouvriers qualifiés et les ouvriers semi-qualifiés ont respectivement 10,1% et 9,6% plus de chance de changer d'emploi. Ce résultat met en exergue l'effet du diplôme d'étude lors du recrutement et le coût d'opportunité très élevé des études après un certain nombre d'années d'expérience professionnelle. Cependant, la propension à la mobilité professionnelle des aides familiaux et des apprentis s'accroît de 8,6% et de 9,3% en comparaison à celle des cadres supérieurs. Manifestement, ces emplois servent à acquérir de l'expérience professionnelle ou à financer d'autres activités qui concourent à l'amélioration du capital humain, reflétant ainsi l'ambition d'un meilleur positionnement sur le marché du travail plus tard.



## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

---

### A. Conclusion

L'objectif principal de ce travail était d'étudier les dynamiques des personnes ayant eu un emploi antérieur sur le marché du travail. La question centrale était de savoir ce que deviennent ces anciens actifs occupés, leur profil et les facteurs explicatifs de leur mobilité.

L'examen des principaux résultats montrent que près de la moitié des personnes de 15 ans ou plus ont eu un emploi antérieur. La plupart de ces personnes ont changé d'emploi, d'autres sont devenues inactives et une proportion s'est retrouvée au chômage.

Le passage à l'inactivité au sens de cette étude est un phénomène qui touche beaucoup plus de femmes que d'hommes. Les personnes inactives, précédemment actives occupées sont en moyenne plus jeunes que les actifs occupés, cette réalité s'applique plus aux femmes du milieu urbain.

Les personnes inactives ayant déjà travaillé, surtout celles vivant en milieu urbain, semblent plus instruites que les personnes actives occupées. En fait, il peut s'agir d'étudiants ou de travailleurs en quête du renforcement des compétences, susceptibles de retourner sur le marché du travail.

Plus de la moitié des inactifs précédemment actifs occupés ont abandonné leur emploi pour des raisons involontaires, dont la retraite, la mauvaise conjoncture économique et l'invalidité. Le cas des femmes méritent d'être relevé car, près d'un quart d'entre elles abandonnent leurs activités pour des raisons familiales.

Tout comme le passage à l'inactivité, le passage au chômage concerne beaucoup de jeunes et de femmes. Environ la moitié des chômeurs précédemment actifs occupés ont volontairement quitté leur emploi et les hommes semblent plus contraints que les femmes à quitter leur emploi.

Un quart des actifs occupés en quête de réinsertion professionnelle ont déjà passé une année dans le chômage. Un cinquième d'entre eux sont au chômage depuis plus de cinq ans. Qu'il s'agisse de chômeurs ou d'inactifs ayant déjà exercé un emploi, les principaux moyens de subsistance proviennent de la famille.

Les jeunes, les hommes et les personnes vivant en milieu rural sont plus enclins à la mobilité professionnelle. La mobilité professionnelle est plus voulue que subie et comme pour le passage à l'inactivité, un grand nombre de femmes changent d'emploi pour des raisons familiales.

On observe une forte mobilité interne pour les travailleurs du secteur primaire et des services, pour les cadres, les travailleurs indépendants et pour les actifs occupés de l'informel agricole et non agricole et pour ceux des administrations publiques. Les travailleurs migrent vers les activités agricoles en milieu rural, tandis qu'ils vont vers les services, le commerce et l'industrie en milieu urbain.

Le modèle probit mis en œuvre a permis d'identifier les déterminants de la mobilité à savoir : le sexe, le type de rémunération, le milieu de résidence, la raison d'abandon de l'emploi antérieur, l'âge, le niveau d'instruction, le secteur d'activité de l'emploi antérieur, le secteur institutionnel de l'entreprise de l'emploi antérieur et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi antérieur.

Les limites de l'étude tiennent principalement au type de données qui n'ont pas permis de capter pour une période de référence précise, le chômage et l'inactivité des personnes interviewées.

## **B. Recommandations**

Les divers résultats obtenus suggèrent les différentes recommandations ci-après :

- Renforcer l'amélioration des conditions d'activité des acteurs du secteur de l'industrie ;
- Réviser le code du travail en mettant un accent sur la situation de la femme en relation avec son rôle social et le contexte actuel.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

SOROKIN P.A, *Social and cultural mobility*, New York, The free press, 1959, 645 p.

Harris-Todaro.

INS (2011), *Rapport principal de la deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel. Phase 1 : Enquête sur l'Emploi*, octobre 2011, 131 p.

E. CHAUVET, R. RAYNAUD, J. LANDOUR (2009), *Mobilités Professionnelles*, [http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_resultats\\_mobilites.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_resultats_mobilites.pdf).



## **ANNEXE**

## **Annexe 1: Equipe de rédaction**

| <b>Noms et Prénoms</b>             | <b>Fonctions</b>  |
|------------------------------------|---|
| TEDOU Joseph                       | Directeur Général de l'INS  |
| SHE ETOUNDI Joseph Guy<br>Benjamin | Directeur Général Adjoint de l'INS  |
| LIBITE Paul Roger                  | Chef de Département des Statistiques<br>Démographiques et Sociales à l'INS                            |
| NANTCHOUANG DJIOKOUÉ<br>Azer       | Chargé d'Etudes Assistant au Département des<br>Statistiques Démographiques et Sociales à l'INS       |
| DJEMNA KAMGA Elvis                 | Chargé d'Etudes Assistant au Département de la<br>Coordination Statistique et de la Recherche à l'INS |
| TCHOKOTE Alice                     | Chargé d'Etudes Assistant au Département des<br>Statistiques Démographiques et Sociales à l'INS       |
| FOUELEFACK Perrier Carmelle        | Cadre au Département des Statistiques<br>Démographiques et Sociales à l'INS                           |