

Intermédiation entre l'offre et la demande sur le marché du travail au Burkina Faso : la perte de part de marché des services publics de placement

Auteur 1 : KOBRE Abdoul Karim,

Abdoul-Karim KOBRE

Economiste, ingénieur de la formation et des systèmes d'emplois

Consultant international en ETFP et Emploi , Burkina Faso

karimkobre@gmail.com

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : Kobre A. K. (2022) « Intermédiation entre l'offre et la demande sur le marché du travail au Burkina Faso : la perte de part de marché des services publics de placement », Revue African Scientific Journal, Volume 3, Numéro 11, pp : 093-122.

Date de soumission : Janvier 2022

Date de publication : Avril 2022



DOI: 10.5281/zenodo.6473188

Copyright © 2022 – ASJ



Résumé :

L'étude résulte de l'hypothèse de la perte des parts de marché des services publics de placement dans l'intermédiation sur le marché du travail au Burkina Faso. L'enquête a concerné une cohorte de 500 travailleurs, qui ont tous obtenu leur premier emploi via les canaux de recrutement entre 2010 et 2020. L'échantillon est constitué de 78,7% des hommes et 21,3% des femmes. L'analyse descriptive des données empiriques a permis de montrer que l'ANPE a perdu sa place de leader de placement sur le marché du travail (avec seulement 4,7% de part de marché), laissant la place à d'autres canaux de recrutement comme le canal du réseautage (17,7% de part de marché) et le canal interne de l'entreprise (12% de part de marché). Toutefois, le canal des structures privées de placement est devenu le premier canal de recrutement avec une part de marché considérable de 35,2%. De plus, à l'aide d'un modèle Probit multivarié, l'étude aboutit aux résultats que les variables individuelles et celles liées au marché du travail, comme l'âge, le domaine de formation, la catégorie professionnelle du Père, le statut de l'entreprise et le niveau de rémunération ont une influence significative sur la probabilité d'avoir un premier emploi via les différents canaux de recrutement.

Mots clés: intermédiation, marché du travail, canaux de recrutement, université

Abstract

The study is based on the hypothesis that public employment services lost market share in labor market intermediation in Burkina Faso. The survey involved a cohort of 500 workers, all of whom obtained their first job through recruitment channels between 2010 and 2020. The sample is composed of 78.7% men and 21.3% women. The descriptive analysis of the empirical data showed that the ANPE has lost its position as the leader in job placement in the labor market (with only 4.7% market share), leaving room for other recruitment channels such as the networking channel (17.7% market share) and the company's internal channel (12% market share). However, the private placement channel has become the leading recruitment channel with a considerable market share of 35.2%. Furthermore, using a multivariate Probit model, the study finds that individual and labor market variables such as age, field of education, father's professional category, company status and salary level have a significant influence on the probability of getting a first job through the different recruitment channels.

Keywords: intermediation, labor market, recruitment channels, university

Introduction

Au Burkina Faso, le taux de chômage national au sens du BIT est estimé à 1,9% (ISND, 2015). Le chômage est un phénomène principalement urbain, avec des disparités entre les régions. La région du Centre (chef-lieu Ouagadougou) a le niveau de chômage le plus élevé (plus de 14%). En revanche, le taux de chômage au sens large¹ est estimé à 4,0% avec des disparités selon le niveau d'instruction. Ce taux passe graduellement de 1,8% pour les personnes sans niveau d'instruction à 23,4% pour les personnes ayant un niveau d'instruction supérieur (ISND, 2015). Cette situation s'explique par le fait que les personnes sans niveau d'instruction se rencontrent principalement en milieu rural où l'emploi d'agriculteur est la principale activité de la population active. Par ailleurs, les femmes sont plus exposées au chômage en milieu urbain, et sont plus atteintes par le phénomène du découragement. Le chômage est plus important chez les jeunes de 15 à 24 ans (6,5% au sens large) et s'accroît avec le niveau d'étude. Les jeunes chômeurs sont prédominants chez les primo-demandeurs. Ils sont en majorité pris en charge par leur famille ou une tierce personne (9 chômeurs sur 10). Le risque d'être au chômage s'accroît avec le niveau d'étude du chef de ménage (ISND, 2015). De plus, une autre caractéristique du chômage au Burkina Faso est sa disparité entre les milieux rural et urbain. Le taux de chômage est de 1,6% en milieu rural (dominé par les activités agricoles) contre un taux de 11,6% en milieu urbain. *« Ce faible niveau du taux de chômage en milieu rural ne doit pas occulter la précarité de l'emploi et est expliqué en partie par le sous-emploi (lié à la durée du travail) qui est de 23,7% au niveau national. Ce qui signifie que près du quart des actifs occupés travaillent moins de 40 heures et désirent travailler plus. Le taux de sous-emploi invisible caractérisant le nombre d'actifs occupés ayant un revenu inférieur au SMIG est de 7,6% au niveau national »* (INSD, 2015). En outre, le contexte du marché du travail est caractérisé par un déséquilibre important de l'offre et la demande du travail. Ce déséquilibre est moins marqué au niveau du marché de travail agricole où la majorité des jeunes en âge de travailler exercent dans l'agriculture (Ouédraogo et Zerbo, 2010). La demande de travail comprend l'ensemble des besoins en ressources humaines (personnel qualifié ou non qualifié, ouvriers, etc.) exprimé par l'administration publique et parapublique, le privé et le secteur informel. Cette demande de travail est estimée par les offres d'emplois provenant de la fonction publique d'une part et par

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

la demande de travail publiée par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et la presse écrite d'autre part. L'offre de travail quant à lui émane des ménages (diplômés ou non diplômés) qui offrent leur force de travail aux administrations publiques et privées (entreprises, ONGs, Associations, etc.). Elle correspond à la demande d'emploi sur le marché du travail. Ainsi, les individus qui possèdent une offre de travail sont ceux qui obtiennent un emploi rémunéré ou qui sont engagés dans un processus de recherche d'emploi (CAPES, 2004). En analysant l'offre de travail à partir des données recueillies sur les candidatures aux concours directs de la fonction publique, les annonces publiées par l'ANPE et par celles de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF), on constate qu'elle évolue très rapidement plus que la demande de travail qui émane des entreprises, de la fonction publique et du secteur informel. Cependant, les données statistiques relatives au marché du travail (offre de travail et demande de travail) collectées par les Services publics d'emploi (SPE), notamment l'ANPE présente beaucoup de faiblesses sur le plan de la qualité, de la quantité, du sexe et de la couverture géographique (nationale, régionale et provinciale). Ainsi, l'ANPE, créée le 27 octobre 2004 est au centre du système d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Elle est chargée, de mettre en œuvre les politiques actives du marché du travail sous forme d'actions d'intermédiation (missions de courtage d'emploi et d'information sur le marché du travail) et des actions de formation professionnelle pour développer l'employabilité des demandeurs d'emplois. Cette activité d'intermédiation est complétée par celle des bureaux privés de placement dont l'ouverture est autorisée par le code du travail (art. 12 du CT-2004). Au fil du temps, on s'aperçoit que l'intermédiation sur le marché du travail connaît des bouleversements structurels entraînant la perte de part de marché du placement des services publics de l'emploi (notamment, l'ANPE) au profit d'autres formes ou canaux de recrutement d'emplois. De plus, on observe actuellement sur le marché du travail, des jeunes diplômés qui acceptent dans la fonction publique et dans les entreprises des emplois dont les niveaux sont inférieurs à leurs niveaux de qualification. C'est le déclassement professionnel qui est un élément caractéristique du marché du travail burkinabè. Face aux difficultés actuelles de l'ANPE dans le placement des demandeurs d'emploi en général et des diplômés en particulier, il est légitime de s'interroger sur la place réelle qu'elle occupe sur le marché du travail burkinabè et analyser les facteurs déterminants du choix des canaux de recrutement par les diplômés.

Donc, l'objectif de cet article est de déterminer la place de l'ANPE sur le marché du travail et d'analyser les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les diplômés. Ainsi, nous partons de l'hypothèse selon laquelle, les services publics de l'emploi (SPE) en général et

l'ANPE en particulier ont perdu leur part de marché et n'arrivent pas à mettre en relation les demandeurs d'emplois (diplômés) et les employeurs, laissant la place à d'autres formes de canaux privées de recrutement. Cette hypothèse est soutenue par les travaux de Stéphanie Andrieux (2016) en France, qui montre que « *la crise de légitimité de Pôle emploi s'illustre notamment par l'existence d'un écosystème parallèle de l'intermédiation qui s'est développé en marge du SPE en regroupant un ensemble d'acteurs spécialisés tels que les cabinets de recrutement, les sociétés d'intérim, les services numériques et les réseaux sociaux* » (Stéphanie Andrieux, 2016).

Pour cela, cet article est structuré autour des points suivants : (i) une présentation de quelques études théoriques et empiriques relatives à l'intermédiation entre l'offre et la demande sur le marché du travail; (ii) une analyse descriptive des données de l'enquête qui permet de constater les parts de marché des différents canaux de recrutement et les caractéristiques individuelles des offreurs de travail ; (iii) un test de l'hypothèse à partir de la régression Probit multivariée qui a abouti à la conclusion que les caractéristiques socio-économiques des individus et celles liées au marché du travail sont des facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les offreurs de travail.

II. Revue de littérature

Plusieurs études théoriques et empiriques qui ont étudié les modes d'intermédiation du côté de l'offreur et du demandeur de travail. Ces différentes études expliquent le rôle joué par les intermédiaires et leurs efficacités sur le marché du travail. En effet, l'apparition des intermédiaires sur le marché du travail dans la théorie économique a été observée dans la recherche de Stigler (1962) qui s'appuie sur l'imperfection de l'information sur les marchés du travail. La recherche d'information est coûteuse pour les deux parties (offreurs de travail et demandeurs de travail). La présence des intermédiaires sur le marché réduit les coûts d'acquisition de l'information et d'un point de vue plus institutionnaliste, les coûts de transaction, de négociation et d'exécution des contrats (Olivier. E. Williamson 1985). L'existence des intermédiaires sur le marché du travail est une réponse aux déficiences d'informations. Ainsi, l'existence des intermédiaires permet d'apporter une réponse aux différentes défaillances du marché. « *Le bon fonctionnement d'un marché est un bien public qui fournit une utilité aux offreurs de travail. Les agents individuels ne peuvent (ou choisissent de ne pas) supporter les coûts nécessaires à la production d'informations parfaites, ce qui entraîne des périodes de recherche importantes dans le marché et des problèmes de sélection adverse* »

(Autor, 2008). Une autre justification de l'intermédiation est que l'existence d'intermédiaires entre l'offre et la demande de travail permet d'améliorer leur reconnaissance réciproque sur le marché du travail. « *Le passage par un mode d'accès à l'emploi plutôt qu'à un autre a une conséquence sur la qualité de l'emploi trouvé, mesurée par le salaire* » (Giret et al, 1996). Selon Thuy et al. (2001), l'origine du service public d'emploi date de 1919 avec l'implication de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les employeurs qui ont accepté l'idée d'un service public de l'emploi. La mission de mise en relation de l'offre et de la demande de travail était dédiée aux organisations syndicales des différentes branches professionnelles qui a été inefficace (Thuy et al. 2001). Le débat actuel concernant l'efficacité des canaux de recrutement a été alimenté par plusieurs chercheurs. En effet, pour Rubinstein et Wolinsky (1987), ce sont les activités de recherche sur le marché qui permettent de déterminer l'efficacité de l'intermédiaire. L'intensité des activités permet d'augmenter le taux de rencontre et d'appariement. De plus, l'efficacité peut aussi être déterminée par l'expertise dans l'évaluation des qualités et permet une bonne sélection des candidats avant l'appariement (Biglaiser, 1993). Plusieurs auteurs ont montré les limites des SPE dans le domaine de l'intermédiation et d'autres voient en eux, une opportunité pour une certaine catégorie de demandeurs d'emplois. Ainsi, la comparaison des intermédiaires sur le marché du travail (entre les SPE et les bureaux privés de placement, le réseautage, les relations personnelles, les candidatures spontanées, l'internet, etc) est faite à travers la littérature.

D'un côté, les partisans de l'inefficacité des SPE comme Beveridge (1931) qui indique que les SPE ne se sont pas développés rapidement et que la plupart des recrutements ont été réalisés via d'autres canaux. Ensuite, Eberts et Holzer (2004) ont relevé qu'aux Etats-Unis, le fait que la majorité des employeurs n'utilisent pas le SPE constitue une difficulté majeure pour eux. Quant à King et Rothstein (1994), ils fustigent le SPE en Suède, considéré comme partiellement performant et d'après Okeke (2001), seulement 10% des salariés suédois ont trouvé leur emploi via le SPE. Quant à Petrongolo et Pissarides (2001), ils s'invitent dans le débat en affirmant que les SPE ont des limites dans la mise en œuvre des politiques sociales en faveur des catégories vulnérables. Ils montrent ensuite que l'intervention étatique dans l'activité de recherche d'emploi n'est pas une amélioration sur le plan social car certaines politiques sociales de l'État contribuent à augmenter le taux de chômage au lieu de le diminuer. Par exemple, les allocations chômage mal appliquées peuvent entraîner la perte d'engouement de chercher de l'emploi (Petrongolo et Pissarides, 2001). C'est pourquoi, Dale T. et al (1994), en travaillant sur la fonction de correspondance entre l'offre et la demande d'emploi, montrent que l'importance

des allocations chômage entraîne un taux de chômage plus élevé et une durée de recherche plus longue. Toujours, en abordant dans le même sens de l'inefficacité des SPE, J. Boone et al (2009), utilisent les données issues de 20 pays de l'OCDE, font une analyse empirique et montrent que malgré l'efficacité de la formation pour faire baisser le taux de chômage, les SPE et les emplois subventionnés ne sont d'aucune efficacité.

De l'autre côté, un ensemble de travaux montre que le SPE peut avoir un impact très positif sur l'efficacité du marché du travail bien au-delà de l'indemnisation (Fontaine et Malherbet, 2013). Les auteurs comme Zweifel et Zaborowski (1996), qui ont travaillé sur « *la théorie des choix publics ou de la bureaucratie* » glorifient aussi l'efficacité de l'intermédiaire public. En effet, les agents du service public n'ont pas pour objectif la réalisation d'un profit sur un marché concurrentiel. C'est ce qui explique son faible volume d'appariements sur le marché du travail. En revanche, les SPE ont des contraintes (non-discrimination des chômeurs) et une mission spécifique (accompagnement des chômeurs et en particulier de longue durée). Par ailleurs, les travaux de Gregg et Wadsworth (1996) sur le SPE britannique le « Jobcentre » attestent leur impact positif sur le retour à l'emploi, et spécialement pour les chômeurs de longue durée, contrairement aux agences privées pour lesquelles aucun impact n'a été perçu sur cette catégorie de demandeurs d'emploi. L'activité de conseil et d'accompagnement du SPE au profit des primo-demandeurs d'emploi a montré son impact positif sur les individus. Ainsi, à travers une étude empirique, Kluve (2010) utilise les données de 137 programmes de politiques actives de l'emploi appliqués dans 19 pays et montre que les programmes « *services et sanctions* » sont efficaces pour augmenter la probabilité de retour à l'emploi. Cependant, il faut poser des réserves par rapport à l'activité d'accompagnement à la recherche dont l'impact sur le retour à l'emploi est difficilement mesurable puisque le retour à l'emploi peut s'expliquer par plusieurs facteurs externes au SPE tels que la recherche personnelle, l'opportunité du réseau, l'accompagnement, etc. En outre, Thomas (1997) renchérit en montrant que les résultats de plusieurs recherches dénonçant l'inefficacité du SPE sont biaisés. Pour lui, ces études tiennent compte dans leur évaluation, la durée de chômage de l'individu, or il s'avère que de nombreux individus se tournent vers le service public de l'emploi en dernier recours, après avoir utilisé les méthodes alternatives. La présence de chômeurs de longue durée ne s'explique donc pas forcément par l'inefficacité du service public (Thomas, 1997). Et Kahn et Low (1990) et Yavas (1994), de conclure que l'agence publique de placement est un intermédiaire qui rend des services publics en créant un lieu visible sur le marché où les agents s'inscrivent, viennent chercher de l'information et se rencontrer.

Par contre, Campens et Tanguy (2006) ont une position tranchée et indiquent que l'agence privée de placement est plus efficace que l'agence publique. Pour eux, l'ouverture du marché du placement aux agences privées de placement augmente les sorties du chômage et diminue le taux de chômage. Pour Bessy et Marchal (2007), les grandes entreprises s'adressent aux services publics et privés de placement pour pourvoir un emploi tandis que les petites entreprises recourent aux réseaux sociaux (Bessy et Marchal, 2007). Ainsi, les discussions se poursuivent avec Marchal et Rieucan (2009) qui analysent le recrutement en France via des canaux diversifiés en mettant en opposition « *les annonces d'offres d'emplois qui diffusent des informations à distance et les relations familiales qui donnent un jugement de proximité des caractéristiques des candidats à l'embauche* ». Ils montrent que ces deux canaux conduisent au recrutement de candidats dont « *le profil sociodémographique diverge fortement et que les divergences sont attribuées aux repères de sélection et aux modes de jugement activés dans les deux cas* ». Quant à Clark (1988), il met en avant la pertinence des caractéristiques individuelles comme le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle des demandeurs d'emplois dans la prospection via le réseau social. Pour lui, ces deux variables ont une influence dans le choix du canal du réseau social. Marry (1992) renchérit en focalisant son analyse sur le niveau de diplôme des individus. « *Les individus les plus diplômés utilisent les modes marchands et les réseaux sociaux et précise par ailleurs que le capital humain est positivement lié avec la densité des connexions sociales* ». Et Laurence Lizé (2000) poursuit en affirmant que « *les individus qui sont moins diplômés se dirigent vers les intermédiaires de placement qui leur donnent accès gratuitement à des offres adaptées à leur niveau de qualification* ». Fort de ces discussions entre chercheurs, il apparaît difficile de faire une comparaison des intermédiaires en termes d'efficacité car chaque intermédiaire a une force particulière dans des domaines précis. Néanmoins, les différents travaux apportent un éclairage sur le rôle des intermédiaires selon leurs vocations. Les bureaux privés de placement cherchent à maximiser leur profit. Pour eux l'intermédiation est un business, alors que les SPE rendent des services non marchands aux demandeurs d'emplois. Ainsi, en considérant les SPE dans leur champ de prédilection, ils deviennent efficaces dans la mise en œuvre des politiques actives sur le marché du travail (programmes d'accompagnement des primo demandeurs, programmes de fonds d'appui aux demandeurs, programmes de développement de l'employabilité des jeunes diplômés). En outre, Stéphanie Andrieux (2016) intervient dans ce débat en étudiant l'intermédiation entre l'offre et la demande en France. Elle aboutit aux résultats que « *la crise de légitimité de Pôle emploi s'illustre notamment par l'existence d'un écosystème parallèle de l'intermédiation qui s'est*

développé en marge du SPE en regroupant un ensemble d'acteurs spécialisés tels que les cabinets de recrutement, les sociétés d'intérim, les services numériques et les réseaux sociaux » (Stéphanie Andrieux, 2016).

En ce qui concerne la spécialité des intermédiaires, le comportement des acteurs (offreurs de travail et demandeurs de travail) amène les structures d'intermédiation à se spécialiser sur le marché du travail. Dans les pays anglo-saxons, les immigrants et les personnes issues des minorités ethniques obtiennent souvent leur emploi par les relations ou par les intermédiaires publics (Holzer, 1987 ; Frijters et al, 2005). D'autres études empiriques montrent aussi que les jeunes et les personnes dépourvues de diplômes comptent davantage sur leurs liens familiaux que sur les autres canaux de recrutement pour s'insérer dans la vie active (Alain Degenne et al, 1991). Ainsi, les entreprises de grande taille attirent les candidatures spontanées et utilisent les agences publiques et privées de placement pour leurs recrutements (Bessy et al, 2007). En revanche, les petites organisations comptent surtout sur les réseaux et les annonces pour leurs recrutements (Marsden et Campbell, 1990). Les entreprises choisissent le canal par lequel elles possèdent des informations sur le marché du travail. Pour Thomas (1997), Gregg and Wardsworth (1996) et Clark (1988), le SPE se spécialisent davantage sur des segments relatifs à l'appui aux offreurs de travail vulnérables tandis que les agences privées se tournent vers les offreurs de travail plus qualifiés et compétents. C'est pourquoi, il faut faire une distinction des intermédiaires selon leur degré d'intervention dans le processus d'ajustement entre l'offre et la demande de travail (Vincens, 1995).

La question organisationnelle et managériale est très importante dans l'intermédiation en vue de faciliter le rapprochement de l'offre et la demande sur le marché du travail. C'est pourquoi, en étudiant la différence de performance entre les agences du service public de l'emploi Suédois, Althin R et al (2004) montrent que la divergence est principalement due à un système d'allocation des ressources défaillant. Et Koning (2009), s'intéressant à la productivité des agents du SPE, montre « qu'un fort ratio d'agents/demandeurs d'emploi permet d'augmenter le taux de retour à l'emploi pour les chômeurs de courte durée ». Ensuite, Behncke S et al (2010) se sont intéressés à la relation entre demandeurs d'emploi et agents de placement. Ils montrent que « les agents les plus exigeants ont de meilleurs résultats que ceux qui cherchent à créer une relation de totale coopération avec les demandeurs d'emploi, non pas parce qu'ils utilisent plus de sanctions mais parce que les demandeurs d'emploi qu'ils ont en charge, craignent d'avoir des sanctions, en conséquence, ils sont plus assidus et efficaces dans leur recherche d'emploi » (Behncke S et al, 2010). Enfin, en analysant la question d'organisation des intermédiaires, on

s'aperçoit que les SPE dans plusieurs pays en Afrique sub-saharienne sont souvent mal organisés et dotés de personnels et de budgets insuffisants au regard de l'importance du chômage dans ces pays. C'est ce qui les empêche de jouer efficacement leur rôle d'intermédiation sur le marché du travail. Le cas du Burkina Faso est un exemple patent car les activités de l'ANPE sont réduites essentiellement à un rôle bureaucratique d'enregistrement des demandeurs d'emploi et/ou des formulaires de contrats alors que les besoins des demandeurs d'emplois et des employeurs augmentent tous les jours. Au total, la littérature sur la question de l'intermédiation montre bien des divergences concernant l'évaluation de l'efficacité des canaux de recrutement pour faciliter la fluidité du marché du travail et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. En ce qui concerne l'efficacité du SPE, elle est réelle lorsqu'il s'agit par exemple de mettre en œuvre les Politique active du marché du travail au profit des demandeurs (jeunes et femmes). Cependant, il est difficile de la mesurer de façon quantitative. A la lumière de ce débat, l'hypothèse de la perte de part de marché des SPE au Burkina Faso est bien justifiée. De plus, les analyses de Stéphanie Andrieux (2016), de Marchal et Rieucou (2009), Clark (1988), Marry (1992) et Laurence Lizé (2000) sur le comportement des individus demandeurs d'emploi justifient aussi le choix des variables explicatives de l'étude.

III. Méthodes

Ce papier étudie le cas spécifique de l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail burkinabè. Ainsi, l'analyse de la situation du marché a permis de formuler une hypothèse qui a été confrontée aux données empiriques disponibles en vue de faire deux types d'analyse (descriptive et explicative). Ainsi, au regard de la nature dichotomique de la variable dépendante, cette hypothèse a été testée à l'aide d'une régression Probit multivariée. Cela a permis d'identifier les facteurs explicatifs du choix du canal de recrutement par les offreurs de travail et par suite, mesurer la probabilité pour un offreur de travail, de choisir tel ou tel canal en fonction de certaines caractéristiques individuelles.

3.1. Base de sondage, échantillonnage et collecte des données

Le choix des entreprises et de l'échantillon a été fait à partir de la base de données du recensement industriel et commercial (RIC VII 2016) réalisé par l'INSD. Cette base de données a permis de dénombrer 99261 entreprises dans 47 villes du Burkina Faso. Ces unités économiques, dans leur majorité, sont concentrées dans les villes de Ouagadougou et de Bobo

avec respectivement 55,4% et 17,3% des entreprises dénombrées, soit au total 72,7%. Ainsi, nous avons utilisé le critère du chiffre d'affaires pour tirer un échantillon de 118 entreprises dans un premier temps. Ensuite, dans un second temps, le critère du nombre d'employés a été utilisé pour tirer un échantillon de 492 travailleurs répondant à la condition d'appartenir à des promotions universitaires allant de 2010 à 2020. Le tirage est aléatoire à probabilité inégale. Donc, l'échantillon tiré est proportionnel au nombre d'employés de l'entreprise. Les employés des entreprises de grandes tailles ont plus de chance d'être tirés. A cet effet, un guide d'entretien a servi de fil directeur à toutes les interviews menées. Dans chacune des 118 entreprises (*Fonction publique, établissements publics de l'État, sociétés d'État, entreprises privées formelles et informelles*), une équipe de cinq enquêteurs et deux superviseurs ont mené les activités de collecte des données. En plus des entretiens directs, d'autres outils comme le téléphone, les courriels ont permis de réaliser certains entretiens où la distance séparait les employés aux agents de collecte des données. A l'issue de la collecte, les données ont été codifiées et saisies dans Excel, puis importées par la suite dans SPSS et Stata14 pour les différentes analyses.

3.2. Analyse descriptive des données

Parmi les 492 individus interviewés qui ont obtenu leur premier emploi entre 2010 et 2020, la majorité a fréquenté les universités de Ouagadougou et de Bobo Dioulasso, soient respectivement 75,4% et 6,5%. Ensuite viennent respectivement les universités d'Afrique (5,9%), des USA (4,9%), du Canada (4,9%) et de l'Europe (2,4%). Les individus diplômés titulaires de Master 2 et de diplômes d'ingénieur représentent 31,3% et ceux possédant le Master 1 représentent 24,4%. Les autres diplômes sont représentés par : Licence (13,2%), BTS (13,2%), DUT (14,2%) et doctorat (3,7%). Cela s'explique par le fait que le diplôme le plus utilisé pour recruter les cadres supérieurs aussi bien dans l'administration publique que dans le secteur privé est le master 1, appelé « Maîtrise, équivalent à BAC+4 » avant l'application du système LMD. En ce qui concerne les domaines de formation, les spécialités en sciences économiques et juridiques sont les plus représentées parmi les diplômés travailleurs interviewés. Les spécialités (économie, business, commerce, finance) représentent 50,2% et celles relatives au (droit, audit, comptabilité et fiscalité) représentent 28%. Les individus masculins représentent 78,7% tandis ceux de sexe féminin représentent 21,3%. Cela est dû à la faible proportion des diplômés femmes par rapport aux diplômés hommes dans l'enseignement supérieur. Quant à la situation matrimoniale, les mariés sont les plus nombreux (76,4%) et les

célibataires (23,6%). On pourra expliquer le nombre important d'individus mariés par le fait qu'après l'insertion professionnelle, le jeune diplômé burkinabè poursuit son insertion sociale à travers le mariage qui est une institution très importante dans la société et constitue un facteur d'intégration sociale. Les individus ayant l'âge de 20 ans sont les plus représentés dans l'échantillon (26,6%). Ceux qui ont 30 ans représentent 25,2% et les 25 ans représentent 25%. Ainsi, la caractéristique principale des données collectées est la jeunesse des individus. Cela est dû d'une part à la politique de rajeunissement des employés dans les différentes structures et le recrutement massif des jeunes diplômés dans les sociétés minières et dans les structures bancaires et assurances au cours de ces dernières années. De plus, les individus dont les parents exercent dans l'agriculture détiennent le record (29,3% du côté du Père et 30% du côté de la mère). Cependant, Ceux dont le Père occupe l'une des fonctions de « haut fonctionnaire », « fonctionnaire cadre moyen » et « travailleur dans le secteur privé formel » sont représentés respectivement à 21,5% ; 17,1% et 15%. Du côté de la mère, la variable « fonctionnaire agent d'exécution » représente 20,3% d'individus et 17,1% ont la mère « commerçante ». La majorité des individus ont obtenu leur premier emploi entre 2014 et 2017, soit au total 82,9% des individus recrutés dans les différentes structures (banques et assurance, transport, le BTP, entreprises de vente de produits agricoles, industries extractives, manufacturières et cimenteries). En outre, 85,4% des individus occupent des emplois dans le secteur formel contre 14,2% occupant des emplois dans le secteur informel. Les individus possédant des contrats à durée indéterminée (CDI) représentent les deux tiers des individus (85,8%), contre seulement 14,2% des individus qui possèdent des contrats à durée déterminée (CDD). Ensuite, les individus protégés par une assurance maladie dans les différentes structures sont de 82,7% et ceux bénéficiant de l'assurance vieillesse représentent 6,1%. Toutefois, 2% des individus ne bénéficient d'aucune protection (ni l'assurance vieillesse, ni l'assurance maladie). 71,3% des entreprises ont un statut privé qui cherchent le profit tandis que les structures de la fonction publique représentent 18,3% et les sociétés d'État (société à capitaux publics), représentent 8,1%. L'enquête a aussi permis de connaître les motifs de l'embauche des diplômés par les entreprises. Les motifs sont variés et dépendent du type d'entreprise. Ainsi, pour les entreprises privées formelles et les sociétés d'État, le motif principal de l'embauche des diplômés est « la satisfaction de l'augmentation de la demande des clients » (34,1%). Par contre, le motif relatif au « remplacement de travailleur » est le plus représentatif dans toutes les structures y compris la fonction publique (37%). Le remplacement concerne les travailleurs admis à la retraite et ceux ayant obtenu d'autres fonctions ailleurs (turn-over). Un autre motif de l'embauche est « la

réalisation d'un projet personnel » (15,2%). Ce groupe d'individus est représenté par les diplômés qui ont décidé de créer leur propre entreprise en bénéficiant des prêts provenant des « Fonds nationaux » et du Fonds burkinabè de développement économique et social (FBDES).

Tableau N°1 : Motif de remplacement des agents dans l'entreprise

Motifs	Fréquence	Pourcentage
Remplacement d'un agent	182	37,0
Création d'une nouvelle activité	60	12,2
Augmentation de la demande	168	34,1
Réorientation interne de l'entreprise	7	1,4
Réaliser une idée de projet personnel	75	15,2
Total	492	100,0

Source : Auteur à partir des données de l'enquête

Parmi les diplômés recrutés dans les différentes structures, il y a 71% qui ne cherche plus de l'emploi. Ils sont satisfaits et comptent faire leur carrière comme travailleurs salariés dans l'entreprise. Par contre 29,1% sont toujours en quête d'un autre emploi. Les raisons de leur poursuite de recherche sont nombreuses. 15,4% cherchent à travailler dans un autre secteur pour gagner plus de revenus ; 4,1% des travailleurs disent que le métier qu'ils exercent est sous qualifié par rapport à leur compétence et expérience. Les deux autres raisons de recherche d'emploi sont : « *salaire est trop bas, je cherche un autre emploi avec un salaire supérieur* » et « *le type et la durée du contrat sont inadaptés* » représentent respectivement 3,5% et 3,3%.

Tableau N°2: Raisons de la poursuite de recherche d'emploi

Raisons de la poursuite de recherche	Fréquence	Pourcentage
Métier sous qualifié par rapport à la formation ou expérience	20	4,1
Chercher à travailler dans un autre secteur et gagner plus	74	15,0
Type de contrat ou durée inadapté	16	3,3
Salaire trop bas- cherche salaire supérieur	17	3,5
Condition de travail difficile	1	0,2
Distance travail domicile trop important	8	1,6
Temps de travail ne convient pas	2	0,4
Était en essai ou en stage	2	0,4
Ne poursuit pas la recherche du travail	352	71,5

Source : Auteur à partir des données de l'enquête

En ce qui concerne les revenus des travailleurs interviewés, ils sont situés dans une marge acceptable par rapport au coût de la vie du pays. Seulement 1% des revenus sont inférieurs au SMIG et 4,9% supérieurs au SMIG. Ces travailleurs sont ceux qui évoluent dans le secteur informel ou qui sont à leur début. 56,9% des revenus sont situés entre 200 000 FCFA et 400 000 FCFA. De plus, 15,1% des revenus sont supérieurs à 400 000 FCFA. Ces chiffres s'expliquent par le fait que l'étude concerne en majorité les travailleurs diplômés qui ont obtenu un emploi dans les structures formelles (banques, assurance, transport, sociétés d'État, etc.) où les salaires sont plus élevés. Les diplômés à la recherche de l'emploi sont libres de s'informer et d'utiliser les canaux de recherche de leur choix. Ainsi, ils utilisent plusieurs canaux d'information pour avoir des informations relatives à l'emploi. Ainsi, l'enquête révèle que les canaux d'information les plus utilisés sont respectivement les relations des parents qui représentent 26,4% et les relations personnelles (25,6%). La diffusion Média (radio, télé) vient en troisième position avec 20,7%. L'ANPE vient en quatrième position avec 7,7%. Viennent ensuite l'internet (7,5%), la presse écrite et les journaux (6,7%) et les réseaux sociaux avec 5,3%. Ces résultats montrent que l'intermédiation sur le marché du travail a bien connu des bouleversements qui ont entraîné l'apparition de nouveaux canaux d'information qui sont aujourd'hui plus utilisés par les diplômés à la recherche d'un emploi, que le canal des Services publics de placement.

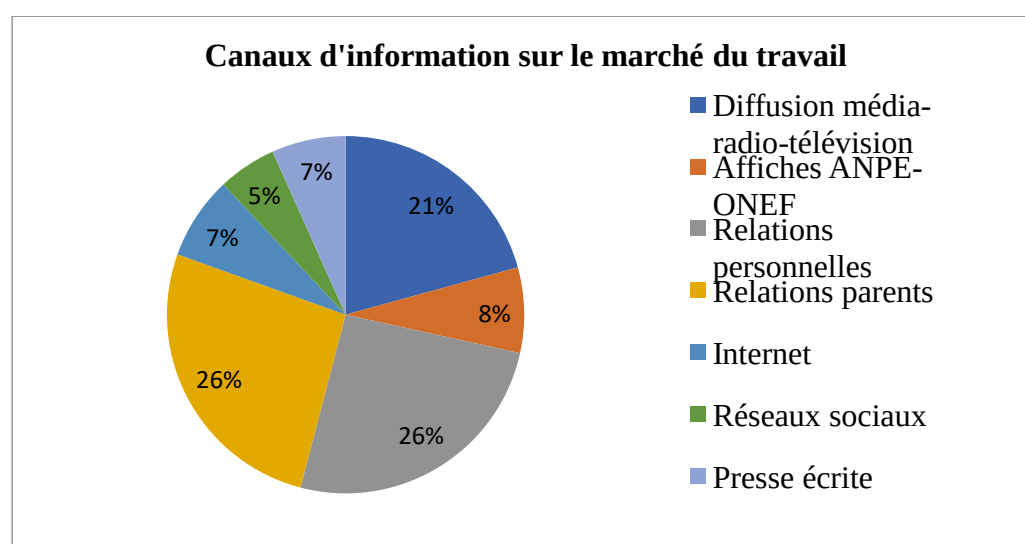


Figure N°1: Canaux d'information sur le marché du travail

Le bouleversement le marché du travail a entraîné la perte de part de marché de l'ANPE.

Tableau N°3 : Canaux de recrutement des diplômés et leurs parts de marché

Canaux de recrutement	Fréquence	Pourcentage
ANPE	23	4,7
Journaux-internet	5	1
Concours fonction publique	46	9,3
Concours mesures nouvelles	6	1,2
Fonds propres des parents	9	1,8
Bureau privé de placement	173	35,2
Fonds nationaux	66	13,4
Canal interne de l'entreprise	59	12,0
Entreprise intérim	11	2,2
Réseautage	87	17,7
Candidature spontanée	9	1,8
Total	492	100

Source : Auteur à partir des données de l'enquête

Ainsi, il ressort des résultats de l'enquête que le canal de recrutement le plus utilisé par les entreprises et les demandeurs d'emplois est le canal des bureaux privés de placement qui a une part de marché de 35,2%. Le deuxième canal de recrutement est le réseautage avec une part de marché de 17,7%. Ce canal s'est développé très rapidement grâce à l'avènement des technologies de l'information et de la communication (TIC). Avec les TIC, l'information passe facilement par les réseaux sociaux (facebook, whatsapp, etc) et professionnels (Linkedin, sites professionnels, associations d'anciens étudiants, etc). Ensuite, l'enquête révèle que 13,4% des diplômés ont bénéficié des financements des « fonds nationaux » pour créer leurs propres entreprises. Parmi les bénéficiaires, on dénombre 30% de femmes. Les « fonds nationaux » constituent un instrument de promotion de l'emploi. Pour faciliter l'accès aux crédits par les jeunes, le Ministère en charge de l'emploi et de la formation a créé en 2008 des guichets uniques des « Fonds nationaux » dans 12 chefs-lieux de région du pays afin d'améliorer l'accès de ces fonds aux jeunes promoteurs. En quatrième position, le « canal interne de l'entreprise » engrange une part de marché de 12,0%. Ce canal est propre aux entreprises privées et son contenu dépend de chaque entreprise. Guillemette et Géraldine (2014), indiquent que les entreprises organisées en marchés internes font évoluer les qualifications grâce à la formation et aux mobilités internes, recrutent sur des ports d'entrée spécifiques et puisent dans un marché aux frontières plus perméables (Guillemette et Géraldine, 2014). Donc, ce qui constitue un

signal sur ce marché, c'est le niveau d'études qui est comme un « *marqueur d'un potentiel* » à évoluer. Le canal de la fonction publique a un marché global de 10,5%, soit respectivement 9,3% pour les concours de la fonction publique et 1,2% pour les concours sur « *mesures nouvelles* ». Quant à l'ANPPE², qui jadis était la structure maîtresse de rapprochement de l'offre et la demande de travail, est actuellement en perte de vitesse. Sa part de marché dans le dispositif d'intermédiation est seulement de 4,7%. En effet, depuis l'ouverture de l'activité de placement aux bureaux privés de placement à travers le code du travail 2004 (art. 12 du CT-2004), l'ANPE a perdu le monopole de placement au Burkina Faso.

D'autres structures complètent le dispositif de l'intermédiation avec des parts de marché relativement faibles. C'est le cas des entreprises d'intérim avec une part de 2,2%. Leurs offres sont constituées en général des jeunes demandeurs d'emplois qu'elles placent dans les sociétés de gardiennage et dans les sociétés minières. Les fonds propres des parents contribuent au financement des projets professionnels des enfants diplômés dans une proportion de 1,8% au même niveau que les candidatures spontanées (1,8%). Enfin, le canal de recrutement relatif aux « journaux et internet » est faiblement utilisé dans l'intermédiation sur le marché du travail avec une part de 1%. La faible part de ce canal est due au fait que l'internet est toujours un luxe pour certains demandeurs d'emplois qui habitent dans des lieux non accessibles à l'internet.

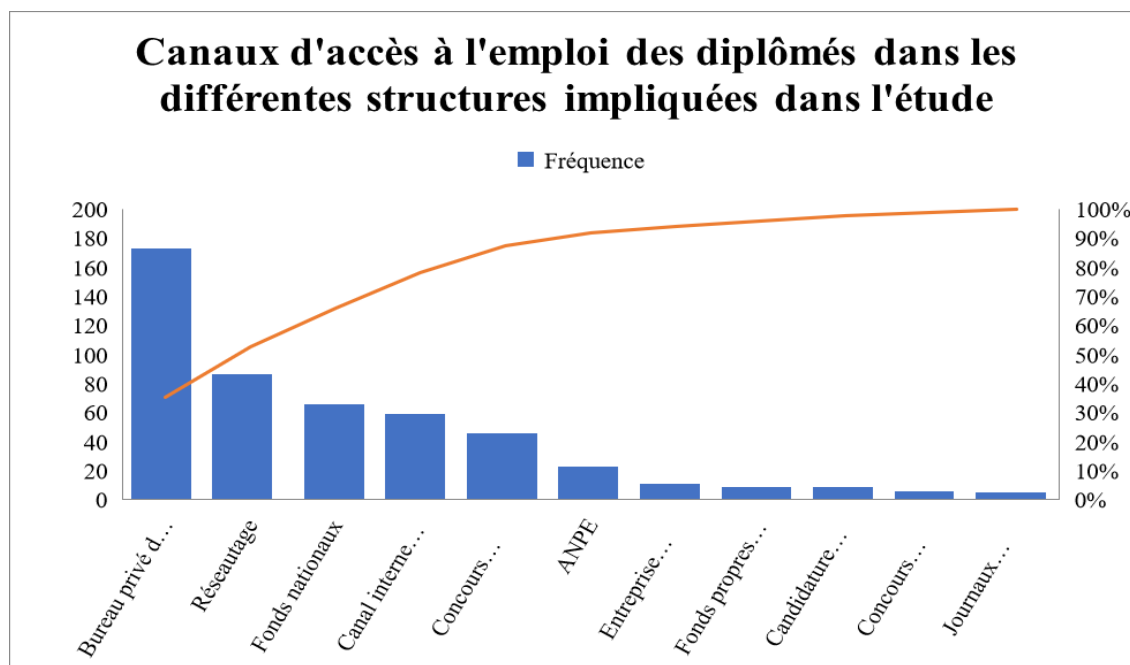


Figure N°2 : Canaux de recrutement des offreurs de travail

² Agence nationale pour l'emploi au Burkina Faso

3.3. Spécification du modèle Probit multivarié sur le choix des canaux de recrutement par les demandeurs d'emploi

Après un passage en revue de la littérature sur le rôle de l'intermédiation sur le marché du travail, il convient de vérifier dans la base de données si le mode d'intermédiation obéit à un choix rationnel de la part de l'employé (diplômés), ou si le mode d'affectation est aléatoire. Afin d'étudier les facteurs susceptibles d'expliquer les choix des diplômés, deux catégories de variables explicatives sont retenues à partir de la littérature : (i) les variables liées aux caractéristiques individuelles du demandeur d'emploi (*université d'origine, âge, genre, niveau de salaire à l'embauche, niveau de formation, fonction occupée, niveau du diplôme, domaine de formation, catégorie professionnelle de la mère, catégorie professionnelle du père.*) ; et (ii) les variables liées à la demande de travail (*statut de l'entreprise, secteur d'activité*). Ces différentes variables permettent de mieux appréhender le positionnement de chaque canal de recrutement sur le marché du travail. En s'inspirant de Bessy et Marchal (2009), une modélisation des effets séparés de chacun des canaux à l'aide de modèles de régressions logistiques a permis d'identifier des comportements similaires des demandeurs d'emploi (diplômés) vis-à-vis de ces canaux de recrutement. Donc, l'hypothèse de l'existence d'interactions entre ces quatre canaux peut être envisagée. Pour Mériem Maatig (2010), cette analyse peut être complétée par une analyse multidimensionnelle pour isoler l'effet propre de chaque variable et donc avoir une idée plus approfondie sur l'intensité de la liaison entre les comportements des demandeurs d'emploi (diplômés) et les canaux de recrutement.

A cet effet, la relation qui pourrait exister entre les caractéristiques individuelles des diplômés et les canaux de recrutement est étudiée grâce à un modèle Probit multivarié, en modélisant simultanément les comportements des individus. Les différentes équations concernent les canaux suivants : (i) le canal des services publics de l'emploi (SPE) ; (ii) le canal des structures privées de placement (SPP) ; (iii) le canal du réseautage ; et (iv) le canal interne de l'entreprise. Cette modélisation permet de tester à la fois si les comportements sont sélectifs et s'ils sont liés ou non. Soient C_1 , C_2 , C_3 et C_4 , les quatre variables aléatoires binaires définies par :

$$C_1 = \begin{cases} 1 & \text{si le diplômé est inséré par le canal des services publics de placement} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

$$C_2 = \begin{cases} 1 & \text{si le diplômé est inséré par le canal des structures privées de placement} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

$$C_3 = \begin{cases} 1 & \text{si le diplômé est inséré par le canal du réseautage} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

$$C_4 = \begin{cases} 1 & \text{si le diplômé est inséré par le canal interne de l'entreprise} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

Avec C_1, C_2, C_3 et C_4 quatre variables aléatoires discrètes. On peut écrire le système suivant :

$$\begin{cases} C_1^* = \beta_1 X_1 + \varepsilon_1 \\ C_2^* = \beta_2 X_2 + \varepsilon_2 \\ C_3^* = \beta_3 X_3 + \gamma_1 C_1 + \gamma_2 C_2 + \varepsilon_3 \\ C_4^* = \beta_4 X_4 + \gamma_1 C_1 + \gamma_2 C_2 + \gamma_3 C_3 + \varepsilon_4 \end{cases}$$

Où C_1^*, C_2^*, C_3^* et C_4^* sont respectivement les variables latentes continues associées aux variables aléatoires C_1, C_2, C_3 et C_4 . Les vecteurs X_j ($j=1,2,3,4$) contiennent les facteurs exogènes pouvant expliquer les choix des canaux de recrutement par les offreurs de travail (caractéristiques individuels, niveau de diplôme, situation professionnelle des parents, niveau fonction, fonction occupée, statut de l'entreprise et niveau de revenu). Les ε_i sont les termes d'erreur qui sont distribués conjointement selon une loi normale, tels que :

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{pmatrix} \rightarrow N(0, \Sigma) \quad \Sigma = \begin{pmatrix} 1 & \rho_{21} & \rho_{31} & \rho_{41} \\ \rho_{21} & 1 & \rho_{32} & \rho_{42} \\ \rho_{31} & \rho_{32} & 1 & \rho_{43} \\ \rho_{41} & \rho_{42} & \rho_{43} & 1 \end{pmatrix}$$

Les coefficients ρ_{jk} (avec $j \neq k$) reflètent les corrélations pouvant exister entre les erreurs des quatre équations. Si les comportements sont indépendants, ces coefficients sont nuls. Par contre, ils sont significativement différents de zéro si les comportements sont dépendants les uns des autres. Les résultats de cette estimation sont constatés dans le tableau 4.

Tableau N°4 : Résultat de l'estimation du modèle du modèle Probit multivarié sur le choix des canaux de recrutement par les demandeurs d'emploi

Variables	Canal des services publics de placement	Canal des structures privées de placement	Canal du réseautage	Canal interne de l'entreprise
Université fréquentée (1. Ouagadougou et Bobo Dioulasso=réf)				
2.Afrique, USA, Canada et Europe	0.134 (0.462)	0.542** (0.274)	-0.261 (0.335)	-1.360** (0.618)
Situation matrimoniale (1. Marié=réf)				
2.Célibataire	0.00635 (0.297)	0.146 (0.174)	0.0635 (0.197)	0.364* (0.210)
Sexe (1. Masculin=réf)				
2.Féminin	-0.147 (0.345)	-0.0923 (0.183)	-0.316 (0.210)	0.210 (0.213)
Age2020	0.154*** (0.0304)	- 0.0513*** (0.0140)	-0.0388** (0.0161)	0.0300* (0.0174)
Niveau du diplôme (1. BTS/DUT=réf)				
2.Licence	0.546* (0.312)	-0.326* (0.176)	0.0605 (0.202)	0.144 (0.216)

3.Master 1	0.934***	-0.109	0.452**	-0.0608
	(0.339)	(0.190)	(0.229)	(0.224)
4. Master 2, ingénieur, doctorat	0.0673	-0.247	0.520	0.0502
	(0.588)	(0.393)	(0.508)	(0.433)
Domaine formation (1. Economie=réf)				
2. Sociologie, psycho, linguistique et philosophie	-0.408	0.0925	0.0458	-3.077
	(4.791)	(0.477)	(0.464)	(130.6)
3.Sciences (naturelle, physique, TIC)	-2.424***	1.224***	-0.989***	-0.459**
	(0.683)	(0.203)	(0.278)	(0.225)
Catégorie socio Père (1. Haut fonctionnaire=réf)				
2.Cadre moyen	0.519	-0.340	0.0896	0.144
	(0.349)	(0.208)	(0.253)	(0.234)
3. Travailleur du privé, commerçant, ONG	0.871**	-0.332	0.433*	-0.107
	(0.392)	(0.222)	(0.257)	(0.254)
4. Agriculture	1.367***	-0.219	0.278	-0.641**
	(0.335)	(0.208)	(0.242)	(0.288)
Catégorie socio Mère (1. Haut fonctionnaire=réf)				
2. Cadre moyen	0.627	0.233	-0.278	-0.508*
	(0.535)	(0.263)	(0.275)	(0.301)
3. Travailleuse du privé, commerçant, ONG)	0.356	0.379	-0.497*	-0.290
	(0.537)	(0.268)	(0.289)	(0.302)
4. Ménagère, agriculteur	0.677	0.181	-0.544*	0.0520
	(0.516)	(0.284)	(0.303)	(0.319)
Niveau de la fonction (1. BAC+5 et plus=réf)				
2. BAC+4	-0.671**	0.138	0.712***	0.157
	(0.276)	(0.188)	(0.232)	(0.214)
3. BAC+3	-2.184***	0.334	0.675***	0.0516
	(0.562)	(0.216)	(0.252)	(0.230)
4. BAC+2	-1.494***	0.321	0.904***	-0.331
	(0.400)	(0.224)	(0.259)	(0.279)
Fonction occupée (1. Directeur G et Technique=réf)				
2.Agent de conception, agent technique	-1.043***	0.166	0.867***	0.348
	(0.319)	(0.198)	(0.252)	(0.248)
3. Agent communication, marketeur, commercial	-1.026***	0.410**	0.568**	0.769***
	(0.317)	(0.202)	(0.256)	(0.243)
Statut de l'entreprise (1. Fonction publique=réf)				
2.Entreprise (privée formelle, profit)	-3.768***	0.946***	1.020***	5.082
	(0.475)	(0.249)	(0.288)	(73.86)
3. Entreprise (privée, informelle, profit)	-4.039***	1.746***	0.551	4.916
	(0.592)	(0.350)	(0.445)	(73.86)
Niveau de revenu (1. 100 à 200 milles FCFA)				
2. Revenu entre 200 à 300 milles	-1.721***	0.556***	0.181	0.436*

	(0.371)	(0.185)	(0.201)	(0.252)
3. Revenu entre 300 à 400 milles	-0.594*	0.401**	-0.410*	0.803***
	(0.334)	(0.191)	(0.216)	(0.245)
4. Revenu supérieur à 400 milles	-0.706*	0.772***	-0.904**	0.515*
	(0.401)	(0.250)	(0.391)	(0.303)
Constant	6.747***	-3.328***	-1.600**	-5.742
	(1.222)	(0.622)	(0.667)	(73.86)
Observations	500	500	500	500
Standard errors in parentheses (*) significativité de 10%, (**) significativité de 5% et (***) significativité de 1% Likelihood ratio test of rho21 = rho31 = rho41 = rho32 = rho42 = rho43 = 0 chi2(6) = 150.748, Prob > chi2 = 0.0000 Wald chi2(100) = 353.28				

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

IV. Discussions

La significativité globale du modèle est évidente car les p-values associées à la statistique de chi2 sont tous nulles. En outre, les coefficients de corrélation des erreurs du Probit quadri-varié sont significativement différents de zéro, d'où l'existence d'une interdépendance entre les choix des canaux de recrutement par les individus (diplômés). Ces choix ne dépendent pas uniquement des caractéristiques propres de chaque canal de recrutement mais aussi de l'existence d'autres considérations sur le marché du travail. Ce sont les facteurs non observés qui peuvent être liés aux caractéristiques individuelles du diplômé, mais aussi aux caractéristiques du marché du travail. Ces facteurs non observés sur le marché influencent les choix des individus. Les coefficients ρ_{jk} (avec $j \neq k$) calculés à partir du modèle reflètent les corrélations pouvant exister entre les erreurs des quatre équations.

Donc, l'influence significative de plusieurs caractéristiques individuelles sur le choix des canaux de recrutement est confirmée. Ainsi, l'analyse de la significativité individuelle des paramètres montre que les variables telles que « *université d'origine, âge, niveau du diplôme, domaine de formation, catégorie professionnelle du père, catégorie professionnelle de la mère, niveau de fonction, fonction occupée, statut de l'entreprise et niveau de rémunération du diplômé* » ont une influence significative sur la probabilité d'être inséré professionnellement par les canaux de recrutement (le canal des services publics de placement, le canal des structures privées de placement, le canal du réseautage et le canal interne de l'entreprise). Cependant, bien qu'elles soient significatives, les influences sont alternées entre le positif et le négatif selon les canaux.

L'université d'origine du diplômé n'a aucune influence sur le mode d'accès à l'emploi par les canaux des services publics de placement et du réseautage. Cependant, elle exerce une influence positive sur le canal des structures privées de placement et négative sur le canal interne de l'entreprise. Un individu qui a obtenu son diplôme dans les universités d'Afrique, d'Amérique, du Canada et d'Europe a plus de chance d'être inséré par le canal des structures privées de placement et moins de chance d'être inséré via le canal interne de l'entreprise. Généralement, les diplômés provenant des universités d'Amériques, du Canada, d'Europe et d'Afrique anglophone sont beaucoup prisés par les entreprises privées à cause de leur background en anglais. Ils s'insèrent facilement dans les grandes entreprises (minières, ONGs internationales, Organisation des Nations Unis, sociétés de télécommunication...) qui privilégient le canal privé de placement. De plus, l'étude révèle que les célibataires semblent privilégier la recherche de l'emploi par le canal interne de l'entreprise par rapport aux autres modes d'intermédiation. Cela s'explique par le fait que la stratégie adoptée par ce canal est basée sur les jeunes de 20 à 35 ans qui sont en majorité célibataires. En effet, l'enquête permet de constater que certaines entreprises privées comme les banques et assurances ont tendance à constituer une base de données de « main-d'œuvre jeune » en leur sein à travers des stages qu'elles offrent aux jeunes diplômés qui seront par la suite recrutés en cas de besoins. Les entreprises expliquent cela par le fait que le domaine des banques et assurances demande des connaissances spécifiques qui ne sont pas données aux étudiants pendant leur formation universitaire. C'est pourquoi, elles sélectionnent les jeunes avec un bas niveau d'étude, les former pendant des stages et par la suite constituer une banque de données de CV (CVthèque). C'est le canal interne de l'entreprise qui est beaucoup basé sur les relations personnelles car la sélection des jeunes se fait à travers le réseautage. Ainsi, en investissant dans les stages des jeunes diplômés, les entreprises créent des marchés internes qui font évoluer les qualifications grâce à la formation et aux mobilités internes. Elles recrutent ensuite elles-mêmes sur ce marché qu'elles maîtrisent tous les contours. Pour constituer ce marché interne, les entreprises s'appuient sur l'âge et le niveau d'étude des diplômés (qui donne le signal). Cette enquête a révélé que les banques et assurances sélectionnent essentiellement des diplômés en finance, comptabilité, marketing, économie, statisticiens ayant essentiellement les niveaux BTS et DUT (équivalent du BAC+2). Ces jeunes diplômés possèdent déjà un potentiel qu'il faut faire évoluer à travers les stages pratiques et cela leur permet de connaître et d'épouser la vision de l'entreprise. En cas de recrutement dans les autres structures similaires, elles viennent puiser dans ces offres de main-d'œuvre déjà constituées de jeunes diplômés stagiaires. En somme, ce canal est basé sur les relations et les

jeunes célibataires profitent des réseaux et des relations de leurs parents pour s'insérer professionnellement via ce canal.

L'âge de l'individu influence négativement l'accès à l'emploi par le canal des services privés de placement et le réseautage. Les diplômés les moins âgés ont moins de chance d'avoir un emploi à travers ces deux canaux de recrutement. Par contre, plus l'âge est bas, plus l'individu a plus de chance d'avoir un emploi par le biais du canal des structures publiques de placement et le canal interne de l'entreprise. Ce résultat se révèle en adéquation avec les prédictions de la littérature à travers les travaux de Gregg et Wadsworth (1996) sur le service public de l'emploi britannique le « Jobcentre ». Ils montrent que *« le SPE se spécialise davantage sur des segments relatifs à l'assistance aux demandeurs d'emplois en situation difficile et jeunes, tandis que les agences privées se concentrent sur les demandeurs plus qualifiés et compétents, c'est-à-dire les plus âgés »*. Pour eux, les politiques actives sur le marché du travail relatives aux activités de conseil et d'accompagnement des SPE au profit des primo-demandeurs d'emploi facilitent leur insertion professionnelle par ce canal. Dans le cas du Burkina Faso, ces activités sont relatives aux programmes d'accompagnement des primo demandeurs via les « fonds nationaux », le « Burkina start up » et les autres initiatives pour développer l'employabilité des jeunes diplômés, suivi de leur insertion professionnelle. De plus, les résultats économétriques indiquent l'impact primordial du niveau de diplôme, comme déjà souligné dans les analyses statistiques de Clark (1999). Le niveau du diplôme a une influence positive sur le canal des SPE et du réseautage. Les individus qui possèdent le diplôme de Master1 ont plus la chance d'avoir un emploi par ces canaux. En revanche, ils ont moins de chance de s'insérer professionnellement via le canal des structures privées de placement. En effet, le niveau de diplôme de Master 1 correspond très souvent au niveau requis par les entreprises privées et la fonction publique pour recruter les cadres supérieurs. Par ailleurs, le domaine de formation ou spécialité a une influence positive sur le canal des structures privées de placement. Par contre, elle influence négativement l'accès à l'emploi par le biais des SPE, du réseautage et du canal interne de l'entreprise. En effet, l'enquête a révélé que le canal des structures privées de placement est spécialisé dans le recrutement des personnels techniques dans les filières comme l'économie, la marketing, le commerce, le business, les finances, le droit, l'audit, la comptabilité, la fiscalité, les TIC. De plus, les structures privées de placement possèdent en leur sein des spécialistes pouvant conduire le recrutement des personnels par rapport à ces spécialités où le niveau du diplômé est élevé. C'est pourquoi, *« les grandes entreprises s'adressent aux services publics et privés de placement pour pourvoir un emploi tandis que les*

petites entreprises recourent aux réseaux sociaux » (Bessy et Marchal, 2007). Les employeurs privilégient le recours aux services payants d'un cabinet de recrutement pour un emploi très qualifié ou à haute responsabilité (Emmanuelle Marchal et al, 2009). Et Thomas (1997) conclut alors que les agences privées se concentrent sur les demandeurs plus qualifiés et compétents. La catégorie professionnelle du père a une influence positive sur l'accès à l'emploi par le canal des SPE et le canal du réseautage. Par contre, son influence est négative sur le canal interne de l'entreprise. En effet, les individus dont le Père est travailleur dans le secteur privé ou occupant une fonction d'agriculteur, ont plus de chance de s'insérer via les canaux des services publics de placement et le canal du réseautage par rapport aux individus dont le Père est haut fonctionnaire. Pour Thomas (1997), Gregg and Wardsworth (1996) et Clark (1988), le SPE se spécialisent davantage sur des segments relatifs à l'appui aux offreurs de travail vulnérables tandis que les agences privées se tournent vers les offreurs de travail plus qualifiés et compétents. De plus, les concours de la fonction publique au Burkina Faso sont ouverts à tout le monde sans exception de catégorie socio-professionnelle des parents. Donc, les enfants des haut-fonctionnaires, des fonctionnaires cadres moyens, des travailleurs du privé, ONG et les agriculteurs peuvent postuler aux concours sans discrimination pour obtenir un emploi via les SPE. C'est pourquoi, Kahn et Low (1990) et Yavas (1994) affirment que « *l'agence publique de placement est un intermédiaire qui rend des services publics en créant un lieu visible sur le marché où les agents s'inscrivent, viennent chercher de l'information et se rencontrer* ». Par ailleurs, les individus dont le Père est travailleur dans le secteur privé, ont plus de chance d'avoir un emploi via le canal du réseautage par rapport aux individus dont le Père est un haut fonctionnaire car le réseautage est basé sur les relations et il se fait plus facilement dans les entreprises privées. Cependant, avoir un Père agriculteur diminue les chances d'être inséré par le canal de l'entreprise car ce canal est fondé sur les relations et la possession de l'information. Le niveau de fonction influence positivement l'accès à l'emploi par le canal du réseautage. Par contre, son influence est négative sur l'insertion professionnelle par le canal des SPE. Les individus qui occupent des fonctions de cadre supérieur BAC+2, BAC+3, BAC+4 semblent prioritairement obtenir leur emploi par le canal des services publics de placement et du canal du réseautage. En effet, le recours aux réseaux sociaux et professionnels (*Linkedin, Viadéo, Face book, Association des diplômés de promotion, etc.*) est aujourd'hui un moyen efficace pour les recruteurs d'obtenir le meilleur candidat. C'est ce qui explique l'engouement des personnes plus diplômées et qualifiées autour des réseaux sociaux et professionnels dans le monde. Ces réseaux sont capables de mettre en contact plusieurs professionnels distants sur le

plan géographique. En France, « *les réseaux sont aujourd'hui à l'origine d'une embauche sur cinq* » (Guillemette de Larquier et al, 2018). « *Leur relative efficacité est attribuée à leur capacité à réduire les incertitudes sur les deux versants du marché du travail et à diffuser une information fiable, de confiance et de qualité* » (Ioannides et Datcher Loury, 2004). De plus, La fonction occupée a une influence négative sur l'accès à l'emploi via le canal des services publics de placement. Par contre, son influence est positive sur l'insertion professionnelle par le canal des structures privées de placement, du canal du réseautage et du canal interne de l'entreprise. Si les agents de conception, d'exécution, de la communication, du marketing et du commerce ont moins de chance d'être insérés par rapport aux Directeurs via le canal des SPE, ils ont plus de chance d'avoir un emploi par rapport aux Directeurs par les autres canaux (canal des structures privées de placement, réseautage et canal interne de l'entreprise). Ce résultat pourrait être expliqué par le fait que les recrutements dans des postes de Directeur technique et Directeur Général dans les entreprises (privées et sociétés d'État) au Burkina Faso, se font très souvent par le canal des structures privées de placement à travers un appel à candidature. Dans ce cas, les procédures marchandes seraient alors plus efficaces que le mode de recrutement via les services publics de placement. Il y a aussi actuellement un fort recours aux réseaux sociaux et professionnels (*Linkedin, Viadéo, Face book, Association des diplômés de promotion, etc.*) dans le recrutement des meilleurs candidats.

Le statut de l'entreprise exerce une influence négative sur l'accès à l'emploi par le biais du canal des services publics de placement et influence positivement les canaux des structures privées de placement et du réseautage. Les individus ont moins de chance de s'insérer professionnellement dans les entreprises privées formelles via le canal des services publics de placement par rapport à la fonction publique. Par contre, ils ont plus de chance d'avoir un emploi à travers des canaux des structures privées de placement et du réseautage. En effet, le canal des services publics de placement, bien qu'il s'intéresse à tous les domaines, est souvent limité en termes de capacité (compétences en ressources humaines) pour réaliser certains recrutements qui demandent un panel dont les membres doivent posséder de compétences pointues dans des domaines techniques. Ce qui amène Thomas (1997) à affirmer que « *le service public de l'emploi se spécialise davantage sur des segments relatifs à l'assistance aux demandeurs d'emplois en situation difficile, qui peuvent bénéficier des politiques sociales alors que les agences privées se concentrent sur les demandeurs plus qualifiés et compétents* ». Ainsi, les entreprises privées formelles font le plus souvent recours au canal des structures privées de placement et les recrutements dans la fonction publique et dans les établissements publics de

l'État (EPE) sont généralement faits par le canal des services publics de placement comme l'AGRE. Quant au niveau de rémunération, il influence positivement l'accès à l'emploi par le biais du canal des structures privées de placement et le canal interne de l'entreprise. Il influence négativement l'accès à l'emploi via le canal des SPE et du réseautage. Plus le niveau de revenu augmente, moins l'individu a des chances d'être recruté dans la fonction publique par le canal des SPE et le canal du réseautage. En revanche, les chances d'insertion professionnelle de l'individu augmentent via le canal des structures privées de placement et du canal interne de l'entreprise. Ce résultat est en adéquation avec les travaux de Giret Jean-François et al (1996), qui attestent que l'introduction des différents modes de recrutement dans la fonction de gain fait ressortir l'ANPE³ comme un facteur négatif dans la possibilité d'accéder à une position salariale élevée car les individus qui accèdent à l'emploi par l'ANPE⁴ ne paraissent pas présenter les meilleurs signaux de productivité pour l'employeur.

³Agence nationale pour l'emploi de la France

⁴ Agence nationale pour l'emploi de la France

V. Conclusion

L'objectif visé par cette étude était d'évaluer et analyser les parts de marché des différentes formes d'intermédiation et de connaître les canaux de recrutement les plus utilisés par les acteurs (demandeurs et offreurs de travail) ainsi que les facteurs déterminants du choix des canaux de recrutement. L'étude a abouti à deux résultats suivants :

1°) les variables individuelles et celles liées au marché du travail comme : l'université d'origine, la situation matrimoniale, l'âge, le domaine de formation, la catégorie professionnelle du père et de la mère, le niveau de fonction, la fonction occupée, le statut de l'entreprise et le niveau de rémunération ont une influence significative sur le choix des canaux de recrutement par les diplômés dans leur insertion professionnelle.

2°) les services publics de placement, notamment l'ANPE ont perdu une part importante de leur marché qui faisait d'eux les structures détentrices du monopole du placement au Burkina Faso. Il y a là une crise de légitimité des services publics de placement auprès des demandeurs d'emplois et des entreprises à cause des problèmes organisationnels liés à des processus de recrutement, des outils de recrutement et de compétences du personnel des SPE qui ne répondent pas toujours aux attentes des entreprises.

3°) L'étude a permis de comprendre qu'il existe une diversité d'intermédiaires sur le marché du travail qui ne travaillent pas sur les mêmes segments du marché du travail et ne pratiquent pas les mêmes coûts de prestation. Toutefois, le marché du travail connaît aujourd'hui l'émergence de deux canaux de recrutement à savoir : le canal du réseautage (avec une part de marché de 17,7%) et le canal interne de l'entreprise (avec une part de marché de 12%). Les parts respectifs de ces deux canaux dépassent largement celle de l'ANPE qui est seulement de 4,7%. Le canal des structures privées de placement est devenu le premier canal de recrutement avec une part de marché de 35,2% sur le marché du travail. L'ensemble des SPE (AGRE, Fonds nationaux et ANPE) réuni, a une part de marché de 28,6%, inférieur à la part de marché des structures privées de placement.

4°) L'étude a permis de montrer que la plupart des structures dites « bureau privé de placement » et « bureau d'intérim » exercent l'activité de placement comme une activité secondaire. Toutes ces structures ne sont pas des structures spécialisées dans le placement, mais spécialisées dans d'autres domaines comme l'audit, la comptabilité, le droit et la fiscalité. Cette situation est la résultante de l'absence de réglementation organisant la profession sur la base d'un cahier de charges et d'une procédure d'agrément pouvant permettre de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs.

VI. Suggestions

La mise en place de politique publique visant à rendre le marché du travail plus transparent en impliquant tous les acteurs (État, entreprises, demandeurs d'emplois, structures d'intermédiation) est une nécessité. Pour réduire les dysfonctionnements du système d'intermédiation, il faut mettre en place un système permettant d'agrèger l'ensemble des offres sur le site internet de l'ONEF et connecté aux treize régions du pays pour éviter les problèmes d'asymétrie d'information. Pour cela, l'ONEF devrait travailler dans le sens d'une mutualisation des informations sur l'ensemble des offres d'emplois, quel que soit le canal de diffusion et de recrutement. Cela pourrait contribuer non seulement à la transparence dans les recrutements, mais aussi d'améliorer la qualité et la quantité des données relatives aux placements effectués par les structures de placement (privées et publiques). En outre, l'amélioration de la qualité de service des structures privées de placement passe par une réglementation afin d'organiser la profession sur la base d'un cahier de charges et d'une procédure d'agrément qui permettra d'instaurer une transparence dans les recrutements, de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs. De plus, les capacités (techniques et matériels) de l'ANPE devraient être renforcées pour lui permettre de mieux accomplir ses missions régaliennes. Enfin, l'État à travers l'AGRE devrait continuer l'organisation des concours de la fonction publique tout en poursuivant les réformes visant la modernisation de l'administration publique. Des innovations devraient se poursuivre afin de digitaliser tout le processus des concours directs, professionnels. De plus, l'Etat devrait poursuivre la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail (PAMT) en faveur des catégories les plus vulnérables (Jeunes, femmes, personnes handicapées, migrants de retour). A cet effet, les « Fonds nationaux » ont un rôle à jouer dans le financement des projets d'entreprises des promoteurs. Ainsi, des efforts de transparence et de suivi des micro-projets des promoteurs devraient se poursuivre pour consolider le maximum de projets déjà financés et recouvrer les crédits octroyés aux promoteurs afin de financer de nouveaux projets.

VII. Bibliographie

- Ariel Rubinstein ; Asher Wolinsky. (1987). The Quarterly Journal of Economics, Vol. 102, No. 3. (Aug., 1987), pp. 581-594
- Althin R. & Behrenz L. (2004). « An efficiency analysis of Swedish Employment Offices », International Review of Applied Economics, Vol 18, n°4, p. 471-482, 2004
- A. Yavas. (1994): Middlemen in Bilateral Search Markets, Journal of Labor Economics, Vol 12, n°3, pp. 406-429.
- Behncke, S., Froelich, M., et Lechner, M. (2010). “A Caseworker Like Me - Does the Similarity Between the Unemployed and their Caseworkers Increase Job Placements ?”. The Economic Journal, 120(549), p. 1430–1459.
- Bessy C., Marchal E. et Rieucan G. (2007) « L'importance des candidatures spontanées en France », Connaissance de l'emploi, n°47.
- Bessy, C. & Marchal, E. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements : Enquête auprès des entreprises. Revue Française de Socio-Économie, 3, 121-146. <https://doi.org/10.3917/rfse.003.0121>
- Beveridge, W.H. (1931). “Causes and Cures of Unemployment”, New York : AMS Press, 1931.
- Boone J. & Van Ours J. C. (2009). « Bringing Unemployed Back to work: Effective Active Labor Market. Policies », De Economist, v. 157, iss. 3, p. 293-313, 2009
- Centre d'analyse des politiques économiques et sociales. (2004). Le marché du travail au Burkina Faso. <https://www.acbf-pact.org/fr>
- Christian Bessy, Emmanuelle Marchal. (2007). L'usage des canaux de recrutement par les entreprises. IDHE-ENS-CACHAN, centre d'études de l'emploi. N° 89, juillet 2007
- Clark W. (1988). « Production costs and output qualities in public and private employment agencies », Journal of Law and Economics, Vol. 31, n°2, p. 379-393, 1988.
- David H. Autor. (2008). The Economics of Labor Market Intermediation: An Analytic Framework. Working Paper 14348; doi 10.3386/w14348. Issue date September 2008.
- Degenne A. Lebeaux M.O. (1991). L'entraide entre les ménages : un facteur d'inégalité sociale ? Sociétés contemporaines, n°8.
- D. Mortensen and C. Pissarides. (1994). 'Job creation and job destruction in the theory of unemployment.' Review of Economic Studies 61, p. 397–415.

- Ebert, R. and H. Holzer. (2004). "Overview of Labour Exchange Policies and Services", W.E. Randall and C. O'Leary (eds), Labour Exchange Policy in the United States. Kalamazoo, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, (p. 1–31), 2004.
- Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucan. (2009). Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations. Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail, ISMEA, pp.3-26. Halshs-00818220
- Etienne Campens, Solenne Tanguy. (2006). The market for job placement: a model of headhunters. 2006. halshs-00113476.
- François Fontaine, Franck Malherbet. (2013). Accompagner les demandeurs d'emploi. En finir avec le retard français, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », 2013, 122 p., ISBN : 978-2-7246-1446-6.
- Ioannides Y. & Datcher Loury L. (2004). Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities. Journal of Economic Literature, Vol. XLII, 1056-1093.
- Gary Biglaiser. (1993). Middlemen as Experts. The RAND Journal of Economics Vol. 24, No. 2 (Summer, 1993), pp. 212-223 (12 pages), Published By: Wiley. Doi. Org/10.2307/2555758. <https://www.jstor.org/stable/2555758>
- Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucan, Yaël Brinbaum. (2018). La stabilisation professionnelle éclairée par les modes d'obtention des emplois ? Dupray Arnaud (coord.), Quenson Emmanuel (coord.). Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes, Octarès; Céreq, pp. 35-50, 2018. hal-01849371
- Giret Jean-François, Karaa Adel, Plassard Jean-Michel. (1996). Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires. In: Formation Emploi. N.54, 1996. pp. 15-34; doi : 10.3406/forem.1996.2174.
- Gregg P., Wadsworth J. (1996). « How effective are state employment agencies? Jobcentre use and job matching in Britain », Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 58, n°3, p. 443 - 467, 1996.
- Holzer, H. J. (1987). « Informal Job Search and Black Youth Unemployment », American Economic Review, vol. 77: 446-452.
- Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2015). Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI). Rapport ENESI 2015_phase1_theme5_chomage_1
- Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2015). Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI). Rapport ENESI 2015_phase1_theme4_insertion_sur_le marche du travail

- Kahn, L., Low, S. (1990). The demand of labor market information. *Southern Economic Journal* 56, 1044-1058
- King, D.S. and B. Rothstein. (1994). "Government Legitimacy and the Labour Market: A Comparative Analysis of Employment Exchanges", *Public Administration*, 72, 2, 291–308, 1994. - 217
- Kluve J. (2010). « The Effectiveness of European Active Labor Market Programs », *Labour Economics*, Vol. 17, n° 6, p. 904-918, 2010.
- Koning P. (2009). «The effectiveness of Public Employment Service workers in the Netherlands », *Empirical Economics*, Vol. 37 Issue 2, p393-409, 2009.
- Laurence Lizé. (2000). Politique de recrutement des entreprises et aide à l'emploi : Quels rôles pour l'ANPE ? travail et emploi N°83, juillet 2000
- Marry C. (1992), « Les jeunes et l'emploi : forces et faiblesses des liens forts », in L. Coutrot et C. Dubar : *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation française, p. 299-324.
- Marsden P., Campbell K. (1990). « Recruitment and selection processes: the organizational side of job searches », in *Social Mobility and Social Structure* R. Breiger (ed) NY; Cambridge U. Press, p. 59-79.
- Meriem Maatig. (2010). Effets des comportements à risque des conducteurs sur la sinistralité : analyse empirique sur des données françaises. Thèse de doctorat en Sciences économiques. Université Paris 2
- Oliver E. Williamson. (1985). Transaction Cost Economics: The Natural Progression. *The American Economic Review* Vol. 100, No. 3 (June 2010), pp. 673-690 (18 pages). Published By: American Economic Association. <https://www.jstor.org/stable/27871227>
- Okeke, S. Arbetsförmedlingens marknadsandelar 1999 och 2000. Stockholm: Arbetsmarknadstyrelsen, 2001.
- Ouedraogo, Lassané; Zerbo, Adama. (2010). Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso. Bureau international du Travail, Secteur de l'Emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail. - Genève : BIT, 2010. Document de travail de l'emploi, N° 50. ISBN: 9789222233946;9789222233953 (web pdf)
- Paul Frijters. (2005). Job Search Methods and Their Success: A Comparison of Immigrants and Natives in the UK. The University of Queensland. *The Economic Journal*, 115(507):359-359; doi: 10.1111/j.1468-0297.2005.01040.

- Petrongolo, Barbara, and Christopher A. Pissarides. (2001). "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function." *Journal of Economic Literature*, 39 (2): 390-431. doi: 10.1257/jel.39.2.390
- Rubinstein A et Wolinsky A. (1987). "Middlemen" *Quarterly Journal of Economics* 102, 581-597
- Stéphanie Andrieux. (2016). Intermédiation entre employeurs et demandeurs d'emploi : le problème de légitimité du service public de l'emploi : Les contraintes structurelles et organisationnelles conduisant à une "trappe à légitimité" : Le cas de Pôle emploi et les conditions au changement du service public de l'emploi français. *Gestion et management*. [Université de Bordeaux, 2016. Français]. NNT : 2016BORD0280. Tel-01544087
- Stigler G. (1962) Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 94-105.
- Thomas J. M. (1997). « Public employment agencies and unemployment spells: Reconciling the experimental and nonexperimental evidence », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 50, n°4, p. 667-683, 1997.
- Thuy, P., E. Hansen et D. (2001). Price, "The Public Employment Service in a Changing Labour Market", Geneva: ILO, 2001.
- Vincens J. (1995). L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi, *Note LIRHE* n° 181 (95-2).
- Zweifel, P., Zaborowski, C. (1996). Employment service: Public or private ? *Public Choice* 89, 131–162 (1996). <https://doi.org/10.1007/BF00114283>.