

La REVUE CEDRES-ETUDES « séries économiques » publie, semestriellement, en français et en anglais après évaluation, les résultats de différents travaux de recherche sous forme d'articles en économie appliquée proposés par des auteurs appartenant ou non au CEDRES.

Avant toute soumission d'articles à la REVUE CEDRES-ETUDES, les auteurs sont invités à prendre connaissance des « recommandations aux auteurs » (téléchargeable sur www.cedres.bf).

Les articles de cette revue sont publiés sous la responsabilité de la direction du CEDRES. Toutefois, les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs.

En règle générale, le choix définitif des articles publiables dans la REVUE CEDRES-ETUDES est approuvé par le CEDRES après des commentaires favorables d'au moins deux (sur trois en générale) instructeurs et approbation du Comité Scientifique.

La plupart des numéros précédents (67 numéros) sont disponibles en version électronique sur le site web du CEDRES www.cedres.bf

La REVUE CEDRES-ETUDES est disponible au siège du CEDRES à l'Université de Ouaga II et dans toutes les grandes librairies du Burkina Faso et aussi à travers le site web : www.cedres.bf

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Pr Idrissa M. OUEDRAOGO, Université Ouaga II

COMITE EDITORIAL

Pr Pam ZAHONOGO, UO2 Editeur en Chef

Pr Noel THIOMBIANO, Université Ouaga II

Pr Denis ACCLASATO, Université d'Abomey Calavi

Pr Akoété AGBODJI, Université de Lomé

Pr Chérif Sidy KANE, Université Cheikh Anta Diop

Pr Eugénie MAIGA Université Norbert Zongo Burkina Faso

Pr Mathias Marie Adrien NDINGA, Université Marien N'Gouabi

Pr Omer COMBARY, Université Ouaga II

Pr Abdoulaye SECK, Université Cheikh Anta Diop

Pr Charlemagne IGUE, Université d'Abomey Calavi

SECRETARIAT D'EDITION

Dr Samuel Tambi KABORE, UO2

Dr Théodore Jean Oscar KABORE, UO2

Dr Jean Pierre SAWADOGO, UO2

Dr Kassoum ZERBO, Université Ouaga II

COMITE SCIENTIFIQUE DE LA REVUE

Pr Abdoulaye DIAGNE, UCAD (Sénégal)

Pr Adama DIAW, Université Gaston Berger de Saint Louis

Pr Gilbert Marie Aké N'GBO Université Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)

Pr Albert ONDO OSSA, Université Omar Bongo (Gabon)

Pr Mama OUATTARA, Université Université Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)

Pr Idrissa OUEDRAOGO, Université Ouaga II

Pr Kimséyinga SAVADOGO, Université Ouaga II

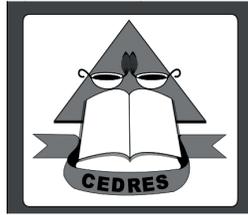
Pr Gnderman SIRPE, Université Ouaga II

Pr Nasser Ary TANIMOUNE, Université d'Ottawa (Canada)

Pr Gervasio SEMEDO, Université de Tours

Pr Pam ZAHONOGO, Université Ouaga II

Centre d'Etudes, de Documentation et de Recherche Economiques et Sociales (CEDRES)



www.cedres.bf

REVUE CEDRES-ETUDES

Revue Economique et Sociale Africaine

REVUE CEDRES-ETUDES N°68

Séries économie

2^e Semestre 2019

Les déterminants de la satisfaction au travail des jeunes au Congo : rôles du mode d'accès à l'emploi

Ted Cléophane NGASSA

*Faculté des Sciences Economiques et LARES, Université Marien NGOUABI
tedngassa@gmail.com*

Mathias Marie Adrien NDINGA

*Faculté des Sciences Economiques et LARES, Université Marien NGOUABI
mathias.ndinga@umng.cg*

Résumé

En prenant appui sur les données de l'Enquête de Transition Vers la Vie Active (ETVA) au Congo et à l'aide d'une régression en deux étapes, intégrant l'endogénéité de l'éducation et le biais de sélection, ce papier analyse les déterminants de la satisfaction au travail dans un contexte d'emplois précaires et informels. Les résultats indiquent que la satisfaction est déterminée non seulement par les facteurs économiques classiques (salaire, heures de travail, etc.), mais aussi par le mode d'accès à l'emploi. Ces résultats orientent les implications de politiques économiques vers deux directions : d'une part, des mesures sur les conditions d'un emploi décent, et d'autre part, des directives aux agences publiques en charge de l'emploi pour une meilleure affectation des compétences. La principale limite de cette recherche porte sur la base de données. Certaines variables explicatives de cette base –ne sont pas suffisamment renseignées pour les salariés du secteur informel et pour les travailleurs indépendants, il n'a pas été possible de faire une analyse comparative entre ces deux catégories de travailleurs et les salariés du secteur formel.

Mots clefs : satisfaction, facteurs économiques, mode d'accès à l'emploi, secteur formel.

Classification JEL : J28, J21, J13, O55

Abstract

Using data from the Transition to Working Life Survey (ETVA) in Congo and a two-stage regression, integrating education endogeneity and selection bias, this paper analyses the determinants of job satisfaction in a context of precarious and informal employment. The results indicate that satisfaction is determined not only by classical economic factors (wage, working hours, etc.), but also by the mode of access to employment. These results point the implications of economic policies in two directions : on the one hand, measures on decent employment conditions, and on the other hand, guidelines to public employment agencies for a better allocation of skills. The main limitation of this research is the database. As some explanatory variables in the database are not sufficiently detailed for employees in the informal sector and the self-employed, it was not possible to make a comparative analysis between these two categories of workers and employees in the formal sector.

Key words: *satisfaction, economic factors, access to employment, formal sector.*

JEL Classification : J28, J21, J13, O55

1. Introduction

Au cours des deux dernières décennies, la question des emplois décents dont la nature est de satisfaire ceux qui les occupent, est devenue une question préoccupante de politiques d'emplois aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Son importance a amené l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 2015, à consacrer à cette question un rapport sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes. Cependant, la satisfaction, souvent considérée comme une appréciation subjective, ne peut se limiter à des aspects jugés objectifs sur lesquels s'appuient les mesures liées à la qualité de l'emploi. Pour de nombreux auteurs, à l'instar de Wolf (1970), la satisfaction résulte de la correspondance entre les facteurs intrinsèques et les facteurs extrinsèques de l'emploi.

Larouche et Delorme (1972), en revanche, soulignent que la satisfaction résulte de la concordance entre les besoins humains et les incitations de l'emploi. Cette opposition d'idées montre à quel point les déterminants de la satisfaction peuvent varier d'un contexte à un autre. Toutefois, Danzer (2019) soutient que la satisfaction est caractérisée par le désir de ne pas changer d'emploi. Dans le même ordre d'idées, le document final du colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter contre l'emploi précaire du Bureau International du Travail de 2012 considère la satisfaction comme une décision découlant du caractère précaire ou non de l'emploi occupé, une précarité caractérisée par l'insécurité (le désir de changer l'emploi) et par l'incertitude (le degré de certitude de la poursuite de l'emploi).

Si, dans les pays développés où les institutions sont considérées comme fortes, les mesures mises en place, pour renforcer la qualité de l'emploi, parviennent à améliorer les conditions de travail ainsi que les relations de travail. Elles garantissent la satisfaction à l'emploi. Mais, dans les pays en développement, la réalité est bien différente. En effet, les résultats de Rakotomanana (2007), pour le Madagascar, montrent que, toutes choses égales par ailleurs, il n'y a pas de différence intrinsèque de niveau de satisfaction entre travailleurs du secteur informel et ceux du secteur privé

formel. Pourtant, le secteur formel est, par essence, le mieux structuré où les conditions de travail et les incitations sont largement reconnues meilleures, par rapport au secteur informel. Ce résultat dénote l'existence des incitations très faibles pour améliorer le niveau de satisfaction.

A l'instar de Madagascar et de bien d'autres pays en développement, le Congo présente une réalité similaire. En réalité, les résultats de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESIC, 2011) indiquent que 41,8% des actifs occupés, dans le secteur formel, ont une durée hebdomadaire excessive de travail (plus de 48 heures par semaine). Concernant les primes existantes que les dispositions légales prévoient, 15,9% de travailleurs perçoivent des indemnités de logement, d'eau, d'électricité ou de transport ; 10,0% d'entre eux bénéficient d'autres indemnités (CNSS, la prise en charge des enfants, etc.) ; 7,6% perçoivent une indemnité compensatoire pour congés payés. Seuls 1,4% des actifs occupés déclarent profiter d'indemnités de protection sociale.

La même source indique que 53% de chômeurs utilisent le canal informel pour chercher un emploi. De même, l'enquête de transition vers la vie active (ETVA) réalisée au Congo, en 2015, montrent que 49,9% de travailleurs ont trouvé leur emploi par le canal informel. La même source révèle que, sur les 100% des jeunes qui ont accédé à l'emploi par le canal non informel, 44,96% d'entre eux sont satisfaits, 20,37% plutôt satisfaits et 11,71% très satisfaits. Au regard de ce qui précède, le mode d'accès à l'emploi n'est-il pas un déterminant de la satisfaction au travail ? Une telle question suscite de nouvelles investigations. La présente recherche s'inscrit dans cette logique en s'interrogeant sur le rôle du mode d'accès à l'emploi sur/dans la satisfaction au travail chez les jeunes au Congo. La principale contribution du présent article est de montrer que, dans un contexte d'asymétrie informationnelle, le mode d'accès à l'emploi peut être un déterminant de la satisfaction. Le choix du Congo comme champ d'étude peut se justifier par quatre raisons. D'abord, le secteur formel du marché du travail est dominé par des emplois informels (EESIC, 2011). Puis, il est souligné la difficulté des institutions publiques en charge des questions de l'emploi à améliorer la circulation de l'information sur le marché du travail (EESIC, 2011). Ensuite, un pourcentage très élevé

(environ 50 % selon l'ETVA) d'individus accède à l'emploi par le biais des amis, parents et familles. Enfin, l'absence de travaux disponibles dans le contexte congolais qui traitent exclusivement des déterminants de la satisfaction au travail. Outre, l'introduction et la conclusion, la présente recherche comporte la revue de la littérature, la méthodologie et les résultats.

2. Revue de la littérature

La satisfaction a, longtemps, fait l'objet des travaux en psychologie. En économie, c'est à la fin des années 1970 que les économistes ont commencé à analyser la satisfaction au travail. Hamermesh (1977) est considéré comme le premier en économie à avoir analysé la satisfaction au travail. D'autres économistes (Freeman, 1978 ; Borjas, 1979 ; Clark, 1997) se sont également intéressés à l'analyse de la satisfaction au travail. Contrairement aux psychologues qui mettent un point particulier sur la motivation et sur les émotions des travailleurs, les économistes du travail considèrent, en partie, la satisfaction comme une variable subjective de bien-être. A ce titre, elle constitue un déterminant de la mobilité sur le marché du travail dans la mesure où elle laisse percevoir des aspects du lieu de travail que les variables objectives ne prennent pas souvent en compte (Freeman, 1978). Pour Clark et Oswald (1996), la satisfaction s'apparente à une fonction de sous-utilité u , représentant l'utilité de travailler dans une fonction d'utilité globale $T=T(u ; s)$ avec s représentant l'utilité d'autres domaines de la vie. Pour ces auteurs, l'utilité du travail prend généralement la forme suivante : $u= u(y, h, i, j)$, où y représente le revenu ; h les heures de travail ; et i et j représentent respectivement des ensembles de caractéristiques individuelles et spécifiques à l'emploi.

Les travaux qui analysent, sur le plan théorique, la satisfaction dans l'emploi, mettent en évidence deux principales approches : l'une unidirectionnelle et l'autre multidirectionnelle (Larivière et Marchand, 2012). Dans la première approche, la satisfaction est, le plus souvent, appréhendée par un seul critère jugé comme prépondérant dans la décision. L'hypothèse soutenue est fondée sur le postulat selon lequel la

satisfaction est fonction du facteur principal censé influencer la déclaration du travailleur. Selon Herzberg (1966), seuls les facteurs « intrinsèques (c'est-à-dire liés au travail : la nature des tâches, les possibilités qu'elles offrent d'utiliser et de parfaire ses capacités de tout ordre y compris le sens de responsabilités, les marques de reconnaissances, etc.) » déterminent la satisfaction.

L'approche unidirectionnelle présente des insuffisances, parce qu'elle ignore d'autres facteurs (salaires, conditions de travail, etc.) susceptibles d'influencer la satisfaction. Cette principale limite a permis de développer d'autres considérations théoriques, notamment l'approche multidirectionnelle. Contrairement à l'approche unidirectionnelle, l'approche multidirectionnelle mobilise, principalement, les multiples critères mis en avant pour évaluer la décence de l'emploi (rémunération, conditions de travail, sécurité, etc). En conséquence, la satisfaction dépend de la prise en compte des facteurs aussi bien objectifs que subjectifs.

Sousa-Poza A. et Sousa-Poza A. A. (2000) soutiennent que la satisfaction dans l'emploi est le résultat obtenu par la correspondance entre ce qu'ils appellent les « work-role inputs » (heures travaillées, éducation, etc) et les « work-role outputs » (rémunération, opportunité d'avancement, sécurité dans l'emploi, etc) : plus les « work-role inputs » correspondent aux « work-role outputs », plus les individus sont satisfaits au travail. D'Addio et al. (2003) affirment, comme Sousa-Poza A. et Sousa-Poza A. A. (2000), que la satisfaction est le résultat de la correspondance entre l'effort et la rétribution. Mais, ces derniers se distinguent de leurs prédécesseurs par le fait qu'ils accordent, en plus, une importance particulière à ce qu'ils appellent le contrat psychologique ; c'est-à-dire l'ensemble d'éléments qui portent sur les conditions de travail. Danzer (2019), pour sa part, souligne que la satisfaction dans l'emploi exercé dépend des caractéristiques spécifiques de l'emploi selon que l'on soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. Pour l'auteur, le secteur public procure plus de satisfaction que le secteur privé, parce que le secteur public garantit les conditions de travail, précisément pendant les périodes de privatisation ou de crise. Danzer (2019) conclut que la

satisfaction est fonction des caractéristiques inobservées propres à chaque secteur de l'emploi.

Comparativement à Danzer (2019), Lévy-Garboua et al. (2001) soutiennent que la satisfaction au travail résulte de la comparaison entre l'utilité que les travailleurs associent à l'emploi actuel et l'utilité associée aux opportunités extérieures. Lévy-Garboua et Montmarquette (2004) se démarquent de Lévy-Garboua et al. (2001), parce qu'ils considèrent la satisfaction au travail comme une décision qui découle de la comparaison entre la situation de l'emploi vécue dans le passé et la situation actuelle de l'emploi, ce qui dénote que la satisfaction est associée aux expériences successives d'emploi et l'emploi actuel.

Au sujet de la littérature empirique, de nombreuses recherches, principalement, en psychologie, en sociologie et en économie, concernant l'analyse des déterminants de la satisfaction au travail sont disponibles. Cependant, cette littérature montre que chez les non économistes, la satisfaction est considérée comme une variable pour laquelle les réponses sont cardinales. Cette considération a conduit les non économistes à recourir, le plus souvent, aux moindres carrés ordinaires (MCO). De plus, les travaux des non économistes ne tiennent pas compte des biais de sélection, encore moins du fait que la variable dépendante est limitée. Les insuffisances évoquées ont conduit les économistes à développer d'autres approches méthodologiques jugées mieux appropriées. La multitude des approches est à la base des résultats controversés sur le plan empirique.

En analysant, en Malaisie, les déterminants de la satisfaction d'une génération de personnes nouvellement employées, les résultats de Daud (2016), à partir d'une régression ordonnée portant sur un échantillon de 200 personnes, montrent que le niveau de satisfaction est déterminé par plusieurs facteurs parmi lesquels, les opportunités de carrière, le salaire et la taille de l'entreprise. Au Québec, les travaux de Tremblay, Chênevert et Hébert (2012) qui ont porté sur deux échantillons de 500 et 99 infirmières, ont montré que les motivations familiales et celles liées au développement professionnel avaient un effet positif sur la satisfaction des infirmières.

Asiedu et Folmer (2007), quant à eux, à partir d'un échantillon composé de 500 travailleurs Ghanéens exerçant dans une entreprise privatisée et ceux travaillant dans une entreprise n'ayant pas été privatisée, trouvent, dans leur recherche, que le salaire est un déterminant important de la satisfaction au sein des entreprises non-privatisées. De même, leur recherche montre que l'âge, l'éducation et la situation matrimoniale sont, également, les déterminants de la satisfaction dans les deux types d'entreprises. Ce résultat diffère de ceux obtenus par Clark et Oswald (1996), à partir des données britanniques et en utilisant un panel. Les travaux de ces auteurs aboutissent aux résultats selon lesquels, le revenu et le nombre d'heures de travail ont des effets négatifs sur la satisfaction au travail.

Mulinge et Mueller (1998), à partir d'un échantillon de 1850 techniciens Kenyans formés et exerçant dans les entreprises agricoles, trouvent après une régression, que la satisfaction est déterminée, d'un côté, par les facteurs intrinsèques (opportunité de croissance, diversité, importance du groupe, etc...) et, de l'autre, par des facteurs extrinsèques (opportunité de promotion, sécurité au travail, bénéfices sociaux, soutien des collègues, insuffisance des ressources, etc...). Certains effets obtenus sont négatifs (bénéfices sociaux, insuffisance des ressources), alors que d'autres, sont positifs (opportunité de promotion, sécurité au travail, importance du groupe, diversité).

Il convient de noter, par ailleurs, qu'aucune relation n'a été trouvée entre le salaire et la satisfaction dans certains travaux identifiés dans la littérature. En mobilisant les données de sept (7) pays africains, issues des enquêtes 1-2-3, Razafindrakoto et Roubaud (2013) trouvent, à partir d'une régression logit, que ceux qui travaillent dans des entreprises de grande taille (de plus de 50 personnes) semblent plus enclins à être satisfaits. De même, le fait de disposer d'un contrat écrit semble affecter, de manière significative et positive, la satisfaction. En revanche, lorsque les auteurs prennent en compte les effets fixes ménages afin de contrôler les facteurs inobservés liés aux caractéristiques des ménages qui influent sur la satisfaction, les résultats ne précisent aucune relation de cause à effet entre le salaire et la satisfaction.

De cette littérature, il apparaît que plusieurs facteurs déterminent la satisfaction. Cependant, cette littérature ignore le rôle que peut jouer l'appariement dans l'explication de la satisfaction. En effet, dans un contexte d'asymétrie informationnelle où le canal informel constitue le principal mode d'accès à l'emploi, les travailleurs sont plus productifs, lorsqu'ils accèdent à un emploi qui leur offre une meilleure affectation, en fonction de leurs compétences (Sattinger, 1993). Cela suppose que les travailleurs les plus qualifiés sont censés occuper les emplois les plus complexes et les travailleurs les moins qualifiés sont destinés aux emplois simples (Quintini, 2011).

Si l'on considère une sous-utilisation de la scolarité de l'individu, les rendements de l'éducation deviennent limités ; ce qui pourrait conduire à des gains moins élevés, donc à une insatisfaction pour les travailleurs sur-éduqués n'ayant pas bénéficié d'une meilleure affectation en fonction de leur compétence par rapport à leurs collègues ayant le même niveau d'éducation, suite à la limitation de la productivité de l'emploi. En s'appuyant sur cette hypothèse, le mode d'accès à l'emploi peut constituer un déterminant non négligeable de la satisfaction. Partant de la considération évoquée, la présente recherche s'appuie, également, sur la théorie de l'appariement pour expliquer la satisfaction dans l'emploi chez les jeunes au Congo.

3. Méthodologie

Cette section est structurée en trois points. Le premier est consacré à la présentation des données et à l'approche méthodologique utilisée pour appréhender la satisfaction. Le deuxième traite des modèles théorique et économétrique et enfin le troisième examine des variables d'analyses retenues pour cette recherche.

3.1. Données et approche

Les données utilisées pour cette recherche sont issues de l'Enquête de transition vers la vie active (ETVA), menée auprès des jeunes de 15 – 29 ans, en 2015. Cette enquête a été réalisée par le Bureau International du Travail (BIT) et le Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel Chargé de la Formation Qualifiante et de l'Emploi (METPFQE), dans le cadre du projet Work for Youth (w4y). Le choix de cette source de données se justifie par le fait qu'elle est liée directement aux questions de l'emploi. On retrouve, également, dans cette base, une gamme variée d'informations appropriées pour l'étude de la satisfaction dans l'emploi chez les jeunes, comparativement aux autres bases relatives aux questions d'emploi, disponibles au Congo. Par ailleurs, la base de données de l'ETVA¹ offre, par rapport aux autres enquêtes, l'avantage de disposer des données récentes. Cette base compte 3276 jeunes dont 1425 jeunes actifs (1139 actifs occupés dont 354 salariés formels et 286 chômeurs). Les inactifs représentent l'effectif le plus grand de cet échantillon, soit 1851.

¹Pour plus d'informations sur cette enquête, notamment sur la méthodologie et les instruments techniques, les informations détaillées sont disponibles sur le site Web : www.ilo.org/w4y.

Pour approcher la satisfaction dans la présente recherche, deux questions sont utilisées :

- Aimeriez-vous changer votre emploi (modalités : 1. Oui ; 2. Non) ?
- Dans quelle mesure pensez-vous pouvoir conserver votre emploi principal, si vous le souhaitez, dans les 12 prochains mois (modalités : 1. Très probable ; 2. Probable 3. Improbable 4. Ne sait pas) ?

A partir de ces deux questions, les travailleurs considérés comme étant satisfaits de l'emploi sont ceux dont les réponses sont respectivement « non » à la première question puis « très probable » et « probable » à la deuxième. Ces deux questions diffèrent, certes, de celle couramment utilisée (Dans quelle mesure êtes-vous satisfaits de votre emploi ?) pour aborder ce sujet. Mais, celles-ci présentent l'avantage de capter l'incertitude et l'insécurité (la précarité de l'emploi) vis-à-vis de l'emploi occupé, qui à leur tour, permettent d'apprécier la correspondance entre les aspirations des travailleurs et les caractéristiques de l'emploi ou encore la correspondance entre les valeurs intrinsèques et extrinsèques. Cependant, cette démarche a pour principale limite de conduire à des résultats pas totalement comparables. Cette limite n'est pas spécifique à cette recherche en ce sens qu'elle demeure valable pour l'ensemble de questions subjectives (y compris la question couramment utilisée) à cause du phénomène connu sous le nom de « *attrition de préférences* » dans la littérature (Razafindrakoto et Roubaud, 2013). En s'appuyant sur le fait que cette limite concerne l'ensemble de questions subjectives, la construction retenue dans la présente recherche pour appréhender la satisfaction dans l'emploi constitue, à juste titre, un proxy valable.

En effet, Ahn et Garcia (2004) expliquent : lorsque l'état actuel de l'emploi diffère de l'état souhaité, cela engendre un mécontentement à l'égard de l'emploi. Ce mécontentement, conjugué aux possibilités offertes, entraîne à la fois l'incertitude, quant à l'avenir et au changement d'emploi. Par rapport à l'argument de Ahn et Garcia (2004), la construction proposée dans cette recherche offre l'avantage de capter la satisfaction à partir de deux principaux facteurs qui influencent

directement la décision de l'individu sur le fait qu'il soit satisfait ou non. En outre, les statistiques descriptives obtenues à partir de l'approche de cet article sont proches de celles obtenues par l'utilisation de cette question : dans quelle mesure êtes-vous satisfaits de votre emploi ? Cette dernière question montre, dans l'ensemble, que le pourcentage des jeunes satisfaits se chiffre à 46,7% (somme des réponses : très satisfait, plutôt satisfait et satisfait) ; cette statistique est proche de celle obtenue par l'application de l'approche de la présente recherche (43,5%). Toutefois, l'approche mobilisée, dans cette recherche, peut être améliorée en ajoutant, par exemple, une question qui peut prendre en compte les possibilités offertes.

3.2. Modèles

Le modèle théorique retenu pour identifier les déterminants de la satisfaction au travail est celui développé par Lévy-Garboua et Montmarquette (2004). Dans ce modèle, les individus comparent leur propre situation à celle souhaitée (alternative). Ce modèle postule que le travailleur ressentira de la satisfaction ou de l'insatisfaction dans la mesure où s'établira une harmonisation ou une discordance entre la situation réelle et la situation souhaitée. Selon cette hypothèse, la comparaison entre ces deux situations peut influencer l'appréciation de l'individu vis-à-vis de son emploi, car de cette appréciation peut découler la satisfaction ou l'insatisfaction. Cette situation de l'individu sur le marché du travail peut être modélisée, à partir d'une équation binaire prenant deux modalités que sont : 1, si l'individu ressent de la satisfaction et 0, s'il n'en ressent pas. Pour cet individu, on a une variable Y qui équivaut à 1, s'il est satisfait et 0, s'il ne l'est pas. En fait, Y prend la modalité 1, si l'utilité que l'individu associe à la situation réelle est en harmonie avec l'utilité associée à la situation souhaitée. Le jugement de satisfaction est basé sur la différence entre la situation réelle et la situation souhaitée. Cette différence non observée renvoie à la variable latente suivante :

$$S^*(z, z^*) \equiv U(z) - U(z^*) \quad (1)$$

Où z désigne la situation réelle, z^* la situation souhaitée et U la fonction d'utilité.

L'équation (1) permet d'écrire la fonction de satisfaction de la manière suivante :

$$S=1, \text{ si } S^*(z, z^*) > 0 \text{ et } S=0, \text{ si } S^*(z, z^*) \leq 0 \quad (2)$$

Le modèle économétrique utilisé, pour tester l'hypothèse soutenue dans la présente recherche s'apparente à un modèle à deux étapes de Heckman (1979). En effet, dans un premier temps, l'individu choisit de participer au marché du travail ou non. Lorsque l'individu accepte de participer au marché du travail, il décide, alors, dans un second temps, de révéler son appréciation vis-à-vis de son emploi. La première équation est celle de sélection. Celle-ci modélise la probabilité qu'un individu interrogé puisse participer au marché du travail. On observe, pour cet individu, la variable y qui est $y=1$, s'il décide de participer au marché du travail et $y=0$ sinon. En effet, la décision de participer au marché de travail est fondée sur la différence entre le bénéfice espéré en étant travailleur et son coût. Cette différence non observée renvoie à une variable latente I^* telle que : $I^* = \beta_i Z_i + \varepsilon_i$; où Z représente le vecteur de variables explicatives (sexe, âge, situation matrimoniale, etc.), β le vecteur des paramètres à estimer et ε le terme d'erreur de loi $N(0,1)$. La première équation est un probit avec prise en compte de l'endogénéité de l'éducation afin de tenir compte de l'origine sociale (le niveau de vie du ménage, le niveau d'instruction des parents ainsi que leurs catégories socioprofessionnelles) qui joue un rôle non négligeable dans l'éducation.

La deuxième équation est dite de substance. Elle permet d'identifier les déterminants de la satisfaction. Les estimations de cette deuxième équation ne portent que sur les actifs occupés. Elle peut s'écrire de la façon suivante :

$$\text{Satisfaction} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \text{imr} + \varepsilon_i \quad (3)$$

Dans cette équation, β_i représente le vecteur des coefficients à estimer, X_1 représente le vecteur des variables relatives aux conditions de travail ; X_2 le vecteur des variables relatives aux incitations de

l'emploi, X_3 le vecteur des variables de contrôle, imr l'inverse du ratio de mills et ϵ le terme d'erreurs supposé suivre une loi $N(0,1)$. Cette deuxième équation est un modèle *Probit* avec prise en compte du biais de sélection. Dans le cadre de cette recherche, les estimations ne portent que sur les salariés du secteur formel dans la mesure où les travailleurs indépendants et/ou les salariés du secteur informel ne sont pas couverts par la législation du travail. En plus, quatre variables importantes (sécurité sociales, syndicat, assurance maladie et indemnité de transport) pour expliquer la satisfaction ne sont pas suffisamment renseignées dans la base de données pour ces deux dernières catégories de travailleurs, d'où la difficulté de les retenir, car cela rend difficile les comparaisons entre les trois types de travailleurs (les salariés du secteur formel, les salariés du secteur informel et les travailleurs indépendants). Les deux équations (participation au marché du travail et satisfaction) sont estimées par la méthode du maximum de vraisemblance considérée comme la méthode appropriée pour les régressions qualitatives (Bourbonnais, 2018).

3.3. Variables d'analyse

En se référant à la littérature, notamment aux travaux Razafindrakoto et Roubaud (2013), Mulinge et Mueller (1998), Asiedu et Folmer (2007) et autres, les variables suivantes sont retenues : le sexe, l'âge, l'éducation, le statut matrimonial, le fait d'avoir, au moins, un enfant, le salaire, le nombre d'heures travaillées, le type de contrat, la pension de retraite ; iii) les caractéristiques intrinsèques mesurées par la taille de l'entreprise, l'existence ou non d'un syndicat. A cela, s'ajoutent deux variables (adéquation entre la formation et l'emploi occupé et le mode d'accès à l'emploi) qui peuvent jouer un rôle important dans l'appariement entre les compétences du travailleur et les tâches à accomplir. Les différents signes présentés dans le tableau 1 ci-dessous traduisent les effets attendus de toutes les variables retenues sur la satisfaction.

Tableau 1 : effets attendus des variables retenues sur la satisfaction

Variables	Signes attendus
Sexe	-
Avoir un enfant	-
Retraite	+
Indemnité de transport	+
Assurance maladie	+
Adéquation emploi/formation	+
Type de contrat	+
Éducation	+
Canal d'accès à l'emploi	-
Équipement de sécurité	+
Durée de contrat	+
Heures travaillées	-
Syndicat	+
Age	+/-
Taille de l'entreprise	+/-
Salaire	+

Source : Auteurs à partir de la littérature

4. Résultats et discussion

Cette quatrième section est structurée en deux sous points. Le premier est consacré à la description des données de l'échantillon et, le deuxième porte sur la présentation des résultats obtenus et la discussion y relative.

4.1. Statistiques descriptives

Le tableau 2 présente les statistiques descriptives des variables utilisées dans les deux équations. Les résultats présentés, dans ce tableau, montrent que 43,5% de jeunes de l'échantillon d'analyse sont satisfaits. 69,77% de jeunes interrogés sont de sexe masculin et 58,47% d'entre eux ont, au moins, un enfant. Pour la plupart d'entre eux, l'âge est compris entre 24 et 29 ans (66,67%). Les résultats obtenus indiquent que 30,42%

des jeunes bénéficient des cotisations liées à la pension de retraite et 15,97% de l'assurance maladie. En revanche, 52,03% des jeunes bénéficient d'une indemnité de transport, 54,61% d'un contrat écrit, 73,80% d'un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, 82,77% de jeunes travaillent plus de 48 heures par semaine. Les statistiques présentées dans le tableau 2 font remarquer que les jeunes interrogés pour la plupart, sont dans des entreprises employant 20 personnes ou plus (42,33%). 50,80% de jeunes ont obtenu leur emploi par un canal informel, 72,34% d'entre eux occupent un emploi en adéquation avec la formation suivie. Seuls 11,65% de jeunes travaillent dans une entreprise où l'on note la présence d'un syndicat. Les données du tableau 2 indiquent que le pourcentage cumulé des jeunes qui vivent à Brazzaville et de ceux qui vivent à Pointe-Noire se chiffre à 60,77%. L'autre constat est que l'échantillon compte plus de jeunes célibataires (68%) que de jeunes mariés (32%). Les calculs effectués sur l'échantillon des jeunes salariés, montrent que ces jeunes gagnent en moyenne 134699 FCFA.

Tableau 2 : statistiques descriptives

Variables	Pourcentages (%)	Variables	Pourcentages (%)
Satisfaction		Canal d'accès à l'emploi	
Non	56,5	Non informel	49,2
Oui	43,5	Informel	50,8
Sexe		Situation matrimoniale	
Homme	69,77	Marié	32,00
Femme	30,23	Non marié	68,00
Avoir un enfant		Heures travaillées	
Pas d'enfant	41,53	Au plus 48 heures	17,23
Au moins un enfant	58,47	Plus de 48 heures	82,77
Retraite		Syndicat	
Non	69,58	Non	88,35
Oui	30,42	Oui	11,65
Indemnité de transport		Durée de contrat	
Non	47,97	Durée déterminée	26,2
Oui	52,03	Durée indéterminée	73,8
Assurance maladie		Age	
Non	84,03	15 à 19 ans	9,6
Oui	15,97	20 à 24 ans	23,73
Adéquation emploi/formation		25 à 29 ans	66,67

Non	27,66	Département	
Oui	72,34	Autres	39,23
Type de contrat		Brazzaville	37,89
Contrat oral	45,39	Pointe-Noire	22,88
Contrat écrit	54,61		
Éducation			
Sans niveau/primaire	9,04		
Secondaire 1 ^{er} degré	19,77		
Secondaire 2 ^{ème} degré	50,28		
Supérieur	20,9		
Taille de l'entreprise			
Moins de 5 travailleurs	23,01		
5 à 10 travailleurs	21,31		
10 à 20 travailleurs	13,35		
20 travailleurs ou plus	42,33		

Sources : auteurs à partir des données de l'ETVA Congo

4.2. Présentation des résultats et discussion

Les résultats de l'équation de satisfaction estimée sont résumés dans le tableau3. Ce tableau présente deux modèles : le modèle1 et le modèle2. Dans le modèle1, il n'y a pas la prise en compte de l'effet d'interaction entre la retraite et le salaire comme il en est question dans le modèle2. Les valeurs présentées (Dy/dx) dans le tableau3 sont les effets marginaux.

Tableau 3. Résultats de l'estimation du modèle

VARIABLES	(1) Dy/dx	Robust Std. Err.	(2) Dy/dx	Robust Std. Err.
Éducation				
Sans niveau/primaire	Réf.		Réf.	
Secondaire1	0,190	(0,157)	0,209*	(0,107)
Secondaire2	0,282	(0,425)	0,323	(0,358)
Supérieur	0,199	(0,648)	0,239	(0,580)
Situation matrimoniale				
Non marié	Réf.		Réf.	
Marié	-0,105**	(0,0528)	-0,111**	(0,0523)
Taille de l'entreprise				
Moins de 5	Réf.		Réf.	
5 à 10	0,121	(0,0785)	0,129*	(0,0783)
10 à 20	-0,0278	(0,0983)	-0,0186	(0,0977)
20 ou plus	-0,159**	(0,0658)	-0,157**	(0,0653)
Canal d'accès à l'emploi				
Non informel	Réf.		Réf.	
Informel	-0,176***	(0,0630)	-0,177***	(0,0628)
Sexe				
Homme	Réf.		Réf.	
Femme	-0,0734	(0,135)	-0,0900	(0,133)
Age				
15 à 19 ans	Réf.		Réf.	
20 à 24 ans	-0,0788	(0,143)	-0,0796	(0,139)
25 à 29 ans	-0,0956	(0,112)	-0,0891	(0,110)

Retraite				
Non	Réf.		Réf.	
Oui	0,160	(0,100)	-0,332***	(0,0250)
Indemnité de transport				
Non	Réf.		Réf.	
Oui	0,0397	(0,0609)	0,0507	(0,0611)
Assurance maladie				
Non	Réf.		Réf.	
Oui	-0,0555	(0,0806)	-0,0836	(0,0814)
Adéquation formation-emploi				
Non	Réf.		Réf.	
Oui	0,118**	(0,0582)	0,113**	(0,0571)
Durée du contrat				
Déterminé	Réf.		Réf.	
Indéterminé	0,0694	(0,0602)	0,0577	(0,0604)
Type de contrat				
Oral	Réf.		Réf.	
Écrit	0,148*	(0,0799)	0,155*	(0,0803)
Membre d'un syndicat				
Non	Réf.		Réf.	
Oui	-0,0490	(0,0729)	-0,0400	(0,0746)
Retraite*salaire				
Lnsalaire	0,144***	(0,0447)	0,110**	(0,0493)
Heures travaillées par semaines				
Inférieures ou égales à 48	Réf.		Réf.	
Supérieures à 48	-0,178***	(0,0612)	-0,178***	(0,0612)
Imr	0,216	(0,463)	0,260	(0,461)
Observations	281		281	
Wald chi2	56,05		57,79	
Prob > chi2	0,000		0,000	
Pseudo R2	18,53		19,24	

Standard errors in parentheses

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Sources: auteurs, à partir des données de l'ETVA Congo

Avant de procéder à la discussion des résultats obtenus par la régression, il est indiqué de vérifier la validité du modèle. Pour apprécier la qualité de l'ajustement de la présente régression, il est fait appel aux statistiques du χ^2 de Wald et la probabilité qui lui est associée. Il s'agit de savoir si pour le risque α considéré, le modèle est globalement significatif. A la lumière des statistiques présentées dans le tableau 3, au seuil de 5%

($\text{Prob} > \chi^2 = 0,000 < 0,05$ pour les modèles 1 et 2) avec des valeurs de Wald de 56,05 pour le modèle1 et 57,79 pour le modèle2, il en ressort que les deux modèles sont globalement significatifs, c'est-à-dire qu'il existe une relation de dépendance entre la satisfaction et les variables explicatives. De plus, l'inverse du ratio de mills (imr) indique que l'équation de participation au marché du travail n'est pas liée à l'équation de satisfaction au travail. En d'autres termes, cela veut dire que l'équation de satisfaction peut être estimée indépendamment de l'équation de participation au marché du travail.

Au regard des résultats présentés dans le tableau 3, plusieurs variables ont une influence significative sur la satisfaction aux seuils de 1%, 5% et 10%. Le nombre d'heures travaillées, le canal d'accès à l'emploi et la retraite sont des variables qui sont significatives aux seuils de 1%. Au seuil de 5%, les variables situation matrimoniale, taille de l'entreprise, adéquation formation-emploi et salaire sont celles qui sont significatives. Les variables type de contrat et niveau d'éducation sont celles qui sont significatives au seuil de 10%. Dans l'ensemble, les signes de ces variables correspondent aux effets attendus.

a) Satisfaction au travail : un phénomène expliqué par les facteurs économiques « classiques »

Les résultats obtenus traduisent, toutes choses étant égales par ailleurs, que le fait d'avoir suivi une formation en adéquation avec l'emploi occupé et le fait de disposer d'un contrat écrit augmentent les probabilités d'être satisfait, respectivement de 11,8% et 14,8% par rapport à ceux qui n'ont pas suivi une formation en adéquation avec l'emploi occupé et à ceux qui n'ont pas de contrat écrit. Ces effets ne varient quasiment pas, lorsque l'on prend en compte l'interaction entre le salaire et le fait de bénéficier d'une retraite (11,3% et 15,5% dans le modèle2). Quant au

salaire, son effet sur la satisfaction est positif dans les deux modèles. Cependant, son seuil de significativité passe de 1% (modèle1) à 5% (modèle2). Il sied de signaler que la variable éducation a un effet significatif dans le modèle 2.

Ces résultats reflètent, dans une certaine mesure, les résultats des recherches de plusieurs auteurs. En effet, les résultats des travaux de Asiedu et Folmer (2007) et ceux de Razafindrakoto et Roubaud (2013) montrent respectivement que les variables économiques « salaire et type de contrat » influent sur la satisfaction au travail. Asiedu et Folmer (2007) trouvent que le salaire est un déterminant positivement significatif de la satisfaction. Ce résultat est similaire à ceux de Mafini, et Dlodlo (2014) et de Olorunsola(2010). Razafindrakoto et Roubaud (2013) pour leur part, trouvent que le type de contrat joue un rôle important dans l'appréciation de la satisfaction dans l'emploi. Ce résultat rejoint celui de Fasang et al (2007), puisque ces auteurs trouvent, dans leurs travaux, que le type de contrat est corrélé positivement avec la satisfaction au travail.

Tous les effets de satisfaction peuvent s'expliquer, d'une part, par la proportion élevée des emplois précaires dans les pays en développement. Ainsi, les jeunes qui accèdent aux emplois non seulement en adéquation avec leur formation, mais aussi qui leur offrent les contrats écrits (signe de garantie) semblent être plus satisfaits que les autres. D'autre part, l'explication peut reposer sur le fait que l'accès à l'emploi salarié, dans le secteur formel des pays en développement demeure difficile. A ce titre, les jeunes qui parviennent à décrocher des emplois salariés dans le secteur formel semblent, également, plus enclins à la satisfaction que les autres, dans la mesure où les rémunérations dans ce secteur sont considérées comme meilleures par rapport à celles proposées dans le secteur informel, par exemple.

Contrairement aux variables ci-dessus analysées ayant un effet positif sur la satisfaction, d'autres variables économiques (la taille de l'entreprise, le nombre d'heures travaillées et la retraite) agissent négativement sur la probabilité d'être satisfait au travail. Toutes choses étant égales par ailleurs, ces relations négatives obtenues traduisent des diminutions de probabilité vis-à-vis de la satisfaction, lorsqu'il s'agit du nombre

d'heures de travail effectués et de la taille de l'entreprise. Ces effets ne varient quasiment pas, lorsque l'interaction entre le salaire et le fait de bénéficier d'une retraite est prise en compte (modèle2), sauf pour la variable retraite dont l'effet n'est pas significatif dans le modèle1 mais qui le devient dans le modèle2 avec une influence négative. Quant à l'interaction entre le salaire et la retraite, l'effet est significatif et positif.

Ces résultats semblent montrer que la retraite seule ne traduit pas une augmentation de la satisfaction. Elle le traduit lorsqu'elle est associée au salaire ; ce qui peut vouloir dire que, dans l'appréciation de leur satisfaction, les jeunes prennent en compte le niveau de salaire susceptible de leur garantir une « bonne pension de retraite ». Aucune information au niveau de la base de données ne permet d'infirmer ou d'affirmer ce dernier argument. Les relations négatives obtenues, dans cette recherche, révèlent non seulement des similitudes avec les résultats de la littérature mais aussi des différences. En effet, Sousa-Poza et Sousa-Poza (2000) et Clark (1997) trouvent une relation négative entre le nombre d'heure de travail et la satisfaction au travail ; ce qui rejoint les résultats de la présente recherche. Cependant les résultats de Clark (1997) montrent que la taille de l'entreprise est corrélée positivement avec le fait d'avoir la satisfaction au travail. Il sied de retenir que le résultat de l'effet d'interaction entre le salaire et la retraite est une particularité de la présente recherche par rapport aux travaux de la littérature.

La différence entre les résultats de cette recherche et certains résultats identifiés dans la littérature, notamment en ce qui concerne la taille de l'entreprise, peut s'expliquer par le pourcentage élevé de la durée excessive de travail que l'on observe dans les entreprises moyennes ou grandes dans les pays en développement (BIT, 2012). En effet, Idson (1990) explique, par exemple, que, dans les entreprises de grande taille, la flexibilité ou l'autonomie est moindre, cela conduit l'auteur à affirmer que le moindre niveau de satisfaction dans ces entreprises (de taille moyenne et grande taille) découle de ce constat.

b) Appariement sur le marché de l'emploi : une explication de la satisfaction

Les résultats de l'estimation montrent que le mode d'accès à l'emploi influence significativement et négativement la satisfaction. Toutes choses étant égales par ailleurs, cela dénote que les jeunes ayant accédé à l'emploi par le canal informel semblent être moins satisfaits que les autres. En effet, les résultats obtenus indiquent que le fait d'avoir trouvé l'emploi par le biais des amis, familles, etc. diminue de 17,7% la probabilité d'être satisfait de son emploi par rapport à ceux qui accèdent à l'emploi par le canal non informel. Ce résultat corrobore celui de Bentolila et al. (2010) montrant que les emplois trouvés à travers les amis, parents, etc, aboutissent à un appariement de qualité moindre. Un résultat similaire a été trouvé par Levesque et al. (2004). Dans le contexte congolais, ce résultat peut s'expliquer par la prédominance des emplois informels dans le secteur formel (ESSIC, 2011). Cela suppose que beaucoup d'emplois obtenus par le biais des amis et parents, ne conduisent pas à une meilleure affectation des compétences.

Conclusion

Cet article s'est intéressé à l'analyse des déterminants de la satisfaction au travail chez les jeunes, dans un contexte dominé par la difficulté d'accéder à l'emploi salarié formel et, par la prédominance des emplois indépendants ainsi que par des emplois salariés informels. Le présent article a soutenu l'hypothèse selon laquelle la satisfaction au travail dépendait non seulement des variables économiques « classiques » mais aussi du mode d'accès à l'emploi. Afin de vérifier cette hypothèse, un modèle à deux étapes a été utilisé. Les principaux résultats obtenus après estimation, ont indiqué, d'un côté, que les variables économiques « classiques » déterminent la satisfaction au travail chez les jeunes, tout en révélant que les jeunes prennent en compte, dans l'appréciation, de leur satisfaction, le niveau de salaire susceptible de leur garantir une « bonne retraite ». De l'autre côté, ces résultats ont montré que le mode d'accès à l'emploi est aussi un déterminant de la satisfaction au travail ; ce qui permet de confirmer l'hypothèse soutenue dans la présente recherche.

Ces résultats obtenus impliquent que l'amélioration de la satisfaction au travail nécessite principalement des mesures de politique en rapport avec les conditions de travail et l'efficacité des agences publiques d'emploi. Concernant les conditions de travail, il peut s'agir, par exemple, de suivre les durées excessives du temps de travail afin de prendre des dispositions en vue de les réduire et de concourir ainsi, à la promotion du travail décent. En effet, le fait de travailler plus d'heures que le nombre légal d'heures de travail peut cacher des possibilités de recrutement (BIT, 2012). Pour ce qui est de l'efficacité des agences publiques d'emploi, la mesure peut consister à améliorer les services de ces agences en mettant un point particulier sur l'amélioration de la circulation de l'information sur le marché du travail. Ces principales mesures peuvent permettre au plus grand nombre de jeunes en quête d'emploi, d'accéder aux emplois susceptibles de garantir à la fois une meilleure affectation des compétences, une meilleure rémunération, de bonnes conditions de travail, etc. Toutefois, ces mesures n'ont pas les mêmes facilités de mise en œuvre.

Les principaux résultats obtenus dans le cadre de cette recherche, bien qu'étant intéressants, doivent être interprétés avec précaution, car l'article présente quelques insuffisances. La principale d'entre elles porte, sur la base de données. En effet, la taille de l'échantillon n'a pas permis de faire une analyse selon le genre afin de ressortir les déterminants communs et/ou spécifiques à chaque sexe. De même, les jeunes interrogés dans la base ont l'âge compris entre 15 et 29 ans ; ce qui ne permet pas de généraliser ces résultats à tous les jeunes (par exemple les jeunes de 30 ans ou plus). De plus, quatre variables importantes pour l'analyse de la satisfaction ne sont pas suffisamment renseignées. Cette deuxième insuffisance n'a pas permis de faire une analyse comparative entre les salariés du secteur formel, les salariés du secteur informel et les travailleurs indépendants. Ces insuffisances ouvrent de nouvelles possibilités de recherche. Il s'agit, par exemple, de travailler sur un échantillon plus grand (plus d'individus) et suffisamment renseigné, garantissant, d'un côté la possibilité d'une analyse selon le genre et, de l'autre, la comparaison entre les trois types de travailleurs.

Références

Ahn N. & Garcia J. R., (2004), « Job Satisfaction in Europe », Document de travail, FEDEA, vol.2004-16;

Asiedu K. F. et Folmer H. (2007), « Does privatization improve Job satisfaction ? the case of Ghana », *World Development*, vol. 35, No. 10, pp. 1779- 1795. Doi : 10.1016/j.worlddev.2006.11.007 ;

Bentolila S., Michelacci C. et Suarez J (2010), « Social Contacts and Occupational Choice », *Economica*, 77, 20–45 , doi:10.1111/j.1468-0335.2008.00717.x ;

Bit (2012), « Du travail précaire au travail décent : document final du colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter contre l’emploi précaire », Bureau International du Travail, Bureau des activités pour les Travailleurs (ACTRAV), Genève : BIT , p.97 ;

BIT (2015), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République du Congo (ETVA) », Rapport d’enquête, Work4Youth, série de publication No. 9, Genève, 54p ;

Borjas, G. (1979), « Job satisfaction, wages and unions », *Journal of Human Resources*, 14, 21–40 ;

Bourbonnais, R. (2018), «*Économétrie - 10e éd. - Cours et exercices corrigés*», Paris : Dunod;

Clark A. E. (1997), « Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? », *Labour Economics*, 4 (1997) 341-372 ;

Clark, A. et Oswald, A. (1996), « Satisfaction and comparison income », *Journal of Public Economics*, 65, 359–81 ;

D’Addio A. C., Ericsson T., et Frijters P. (2003), « An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individuals’ Baseline Satisfaction Levels May Differ », *Centre for Applied Microeconometrics, Institute of Economics*, University of Copenhagen, DT 2003-16 CAM;

Danzer N. (2019), « Job Satisfaction and Self-Selection into the Public or Private Sector: Evidence from a Natural Experiment », *Labour Economics* (2019),doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.01.002> ;

Daud N. (2016), « Determinants of job satisfaction: How satisfied are the new generation employees in Malaysia? », *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219 (2016) 208 – 213. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.007;

Fasang A., Geerdes S., Schömann K. et Siarov L. (2007), «Job satisfaction and labour market mobility », rapport, Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development, International University Bremen;

Freeman, R. B. (1978), «Job Satisfaction as an Economic Variable», *American Economic Review*, *American Economic Association*, 68(2), 135-141, May;

Hamermesh, D. S. (1977), «Economic aspects of job satisfaction», In O. C. Ashenfelter & W. E. Oates (Eds.), *Essays in labor market analysis*, pp. 53-72, John Wiley, New York;

Heckman, J. J. (1979), « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, 47(1), 153-161;

Herzberg F. (1966), «*Work and the Nature of Man* », World Pub. Co, Cleveland;

Idson T. L. (1990), «Establishment size, job satisfaction, and the structure of work», *Applied Economics*, 22 : 1007-1018 ;

Institut National des Statistiques (INS) (2011), « Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESIC), Phase 1 », Rapport d'analyse, Brazzaville, République du Congo, 452p. ;

Larivière G. M. et Marchand O., (2012), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et Statistique*, N°454, pp. 23-42 ;

Larouche V. et Delorme, F. (1972), « Satisfaction au Travail : Reformulation Théorique », *Relations industrielles*, Vol 27, pp. 567-599 ;

Levesque M., Blais M. R. et Hess U. (2004), « Motivation, comportements organisationnels discrétionnaires et bien-être en milieu Africain : quand le devoir oblige ? », *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 36 (4), 321 ;

Lévy-Garboua L. et Montmarquette C. (2004), «Reported job satisfaction: what does it mean? », *Journal of Socio-Economics*, 33 (2004) 135–151;

Lévy-Garboua L., Montmarquette, C. et Simonnet V. (2001), «Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel», CIRANO Working Paper;

Mafini, C. et Dlodlo, N. (2014), « The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation », *SA Journal of Industrial Psychology*, 40 (1). doi : 10.4102/sajip.v40i1.1166 ;

Mulinge M. et Mueller C. W. (1998), « Employee job satisfaction in developing Countries: the case of Kenya », *World Development*, vol. 26, No. 12, pp. 2181-2199;

Olorunsola, E. O. (2010), « Job satisfaction and gender factor of administrative staff in south west Nigeria Universities», *Contemporary Issues in Education Research*, 3 (10), 51-55;

Quintini, G. (2011), « Right for the job: over-qualified or under-skilled? OECD Social », *Employment and Migration*, Working Papers No. 120 ;

Rakotomanana F. H. (2007), « Les travailleurs du secteur informel sont-ils les plus heureux ?Le cas de l'agglomération d'Antananarivo », *Documents de travail 139*, Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV ;

Razafindrakoto M. et Roubaud F. (2013), « La satisfaction dans l'emploi. Une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations » dans *Les marchés urbains du travail en Afrique*

subsaharienne, dirigé par Philippe DE VREYER, et François ROUBAUD, IRD Éditions Institut de Recherche pour le Développement AFD Agence Française pour Le Développement, Marseille, 2013, IRD/AFD, 2013, ISBN : 978-2-7099-1736-0 ;

Sattinger, M. (1993), « Assignment models of the distribution of earnings », *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831-880;

Sousa-poza A. et Sousa-poza A. A. (2000), « Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction », *Journal of Socio-Economics*, 29: 517-538;

Tremblay, M., Chênevert, D. et Hébert, A. (2012), « Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67 (3), 477-504, <https://doi.org/10.7202/1012540ar> ;

Wolf, M. G. (1970), « Need Gratification Theory: a Theoretical Reformulation of Job Satisfaction/Discrratification and Job Motivation », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 54, pp. 87-94;

Tableau 4 : accès à l'emploi avec endogénéité de l'éducation

accès à l'emploi	Coef,	St,Err,	t-value	p-value	[95%Cof	Inteval]	Sig
Education	0,924	0,095	9,68	0,000	0,737	1,111	***
Sexe							
homme	Ref.						
femme	-0,428	0,088	-4,86	0,000	-0,600	-0,255	***
Age							
15 à 19 ans	Ref.						
20 à 24 ans	-0,358	0,135	-2,65	0,008	-0,622	-0,093	***
25 à 29 ans	-0,275	0,145	-1,90	0,058	-0,558	0,009	*
Situation matrimoniale							
non marié	Ref.						
marié	-0,071	0,087	-0,82	0,413	-0,242	0,099	
Département							
Autres	Ref.						
Brazzaville	-0,111	0,129	-0,86	0,388	-0,364	0,142	
Pointe-Noire	-0,040	0,120	-0,33	0,741	-0,275	0,195	
Avoir un enfant							
Non	Ref.						
Oui	0,146	0,089	1,64	0,101	-0,028	0,321	
Constant	-2,391	0,172	-13,88	0,000	-2,728	-2,053	***

Education									
Sexe									
Homme	Ref.								
femme	-0,035	0,048	-0,73	0,464	-0,128	0,058			
Age									
15-19 ans	Ref.								
20-24 ans	0,292	0,079	3,71	0,000	0,137	0,446			***
24-29 ans	0,507	0,076	6,67	0,000	0,358	0,656			***
Situation matrimoniale									
Non marié	Ref.								
Marié	-0,071	0,052	-1,36	0,173	-0,174	0,031			
Département									
Autres	Ref.								
Brazzaville	0,507	0,055	9,22	0,000	0,400	0,615			***
Pointe-Noire	0,372	0,059	6,26	0,000	0,255	0,488			***
Avoir un enfant									
Non	Ref.								
Oui	0,004	0,055	0,07	0,940	-0,104	0,112			
CSPⁱ de la mère									
Education semblable au père	0,118	0,023	5,18	0,000	0,073	0,162			***
Niveau de vie du ménage	-0,113	0,041	-2,74	0,006	-0,194	-0,032			***
Difficile	Ref.								
Dans la Moyenne nationale	0,311	0,045	6,85	0,000	0,222	0,400			***
Aisé	0,428	0,059	7,24	0,000	0,312	0,543			***
Constant	1,443	0,092	15,76	0,000	1,264	1,623			***
/athrho	-0,786	0,143	-5,51	0,000	-1,066	-0,506			***

/Insignma	-0,250	0,020	-12,24	0,000	-0,290	-0,210	***
Mean dependent var		2,502	SD dependent var			0,881	
Number of obs		1206,000	Chi-square			322,064	
Prob > chi2		0,000	Akaikecrit, (AIC)			4099,069	

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

ⁱ Catégorie Socio-Professionnelle