

Contribution du capital humain à la réduction du chômage au Cameroun

Contribution of social capital to the reduction of unemployment in Cameroon

DJOUMESSI WAMBA Mathias

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Appliquée

Université de Douala- Cameroun

Centre de Recherche en Economie pour la Croissance et le Développement

DONTSI

Enseignant Chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Yaoundé II- Cameroun

Centre de Recherche en Economie pour la Croissance et le Développement

Date de soumission : 08/03/2024

Date d'acceptation : 29/04/2024

Pour citer cet article :

DJOUMESSI WAMBA. M. et DONTSI. (2024) « Contribution du capital social à la réduction du chômage au Cameroun », Revue Française d'Economie et de Gestion, « Volume 5 : Numéro 5 » pp : 24 – 47.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

L'objectif de cet article est d'analyser l'influence du capital social sur le chômage au Cameroun. En se basant sur les statistiques de EESI 2, le taux de chômage réel serait estimé à environ de 74,6% au Cameroun. Plus de 89% des chômeurs utiliseraient d'ailleurs les canaux informels pour rechercher un emploi décent. En raisonnant en termes de coût d'opportunité, nous avons élaboré un modèle théorique dans lequel le capital social favorise l'accès à l'emploi lorsqu'il s'accompagne d'un niveau appréciable de capital humain. L'estimation d'un modèle de durée au chômage par la méthode du maximum de vraisemblance montre que les individus qui font recours aux relations personnelles durent moins au chômage que les chômeurs qui utilisent d'autres canaux. De même, la durée au chômage diminue avec le niveau d'éducation. Ainsi, lorsque le nombre d'année d'études augmente de 10%, la durée au chômage diminue de 0,56%. Quelques recommandations ont été formulées notamment dans le sens de l'accumulation et de la valorisation du capital social.

Mots clés : Capital social ; Capital humain ; Chômage ; réseau relationnel ; Cameroun.

Abstract

This paper analyses the impact of social capital in reducing the unemployment in Cameroon. Based on EESI 2 statistics, the real unemployment rate would be estimated at 74.6% in Cameroon. More than 89% of unemployed people use informal channels to look for decent job. Reasoning in terms of opportunity cost, we have elaborated a theoretical framework in which social capital accelerates employment when it is combined with human capital. The estimation of a duration model using the maximum likelihood method shows that employed people who use personal relationships last less in unemployment than unemployed person who use other channels. Similarly, the duration of unemployment decreases with the level of education. Thus, when the number of years of study increases by 10%, the duration of unemployment decreases by 0.56%. Some recommendations were made particularly in the direction of the accumulation and valorisation of social capital.

Keywords: Social capital; Human capital; Unemployment; Relational network; Cameroon.

Introduction

Les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ont adopté en 2015 une liste de 17 objectifs du développement durable (ODD) à l'horizon 2030, parmi lesquels figurent en 8^{ème} position la promotion de la croissance économique et de l'emploi. Ainsi dit, on constate que les problèmes liés à l'emploi sont au cœur des débats sur les politiques économiques et au centre des préoccupations des gouvernements. Les faits montrent d'ailleurs que le chômage en général et celui des jeunes en particulier, est un fléau dont les conséquences peuvent être néfastes pour la stabilité et le développement d'un pays (Guèye, 2015). En effet, un jeune qui ne travaille pas est à la charge de la société et peut facilement se retrouver dans le grand banditisme ou le terrorisme. Le Printemps Arabe (mouvement des jeunes en Afrique du Nord) a montré que le manque de possibilités d'emploi des jeunes peut fragiliser la cohésion sociale et la stabilité politique dans un pays. Il ressort par ailleurs d'une enquête menée par la Banque mondiale en 2011 que, près de 40 % des personnes qui rejoignent des mouvements rebelles se disent motivés par le manque d'emplois (Ighobo, 2017). Le chômage des jeunes devient alors une sorte de « bombe à retardement » (Ighobo, 2013).

Même si les statistiques de la Banque Mondiale nous indique un taux de chômage au sens du BIT établit autour de 3,6% en moyenne sur la période allant de 2005 à 2019, il convient de noter que ce fléau se pose avec acuité au Cameroun. Tout d'abord, le taux de chômage élargi, c'est-à-dire celui qui tient compte des chômeurs découragés, est de 5,7% en 2010 (INS, 2012). Ensuite, le Cameroun est l'un des pays où le niveau de sous-emploi visible est assez élevé. En 2014 par exemple, le taux de sous-emploi visible s'est élevé à 10,3 % au Cameroun contre 0,94 % aux USA, 1,87 % au Canada, 2,8 % à l'Ile Maurice, 4,7 % en Afrique du Sud et en Allemagne, 5 % en Italie et 8 % au Burundi (BIT, 2019).

Puis, environ 63,7% des actifs occupés avaient un revenu horaire d'activité inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (EESI 2, INS 2010). Contrairement au sous-emploi visible et au chômage au sens du BIT, le sous-emploi invisible est plus répandu en milieu rural (74,4%) que dans les zones urbaines (42,9%). Son taux s'élève à 79,5 % chez les actifs non scolarisés, 70.6% chez les actifs occupés du primaire, 61.2% chez actifs occupés du secondaire premier cycle et 40.3% chez ceux du secondaire second cycle et 15% chez les actifs ayant un niveau d'étude supérieur.

L'agrégation du sous-emploi visible, du sous-emploi invisible et du chômage au sens du BIT montre que le taux de sous-emploi global (véritable chômage) est non seulement élevé mais aussi il augmente rapidement au Cameroun. Il est en effet passé de 70,6% en 2010 à 79% en

2014 soit une hausse de 8.4 points en 4 années (ECAM 4, EESI 2). Le sous-emploi global est plus répandu chez les plus jeunes que chez les moins jeunes. En 2010, le taux de sous-emploi global était de 84,8% chez les actifs âgés entre 15 et 24 ans contre 73,1% pour ceux âgés entre 25 à 34 ans (ECAM 4, EESI 2, INS 2012).

Enfin, le chômage touche paradoxalement de plus en plus les diplômés. En 2014, le taux de chômage au sens du BIT était de 0,8% chez les non scolarisés, 2,7% chez les éduqués du primaire, 6,2% chez les individus ayant un niveau d'étude secondaire et 13,4% chez ceux ayant un niveau d'étude supérieur respectivement contre 1,1%, 2,1%, 8,2% et 12,9% en 2010 (ECAM 3, INS, 2014). C'est d'ailleurs chez les diplômés qu'on dénombre le plus de personnes en situation de sous-emploi.

Devant cette situation préoccupante, on constate que seulement 11,1% de la population active en situation de chômage utilise les canaux formels de recherche d'emploi que sont les concours, les agences de placement et les projets et programmes d'insertion professionnels. Les canaux informels sont par contre utilisés par à peu près 89% des chômeurs (EESI 2, INS, 2010). Il s'agit notamment des initiatives personnelles, des relations personnelles (parents ou amis) et au recours direct auprès des employeurs et les petites annonces. La mobilisation des relations personnelles pèse à elle seule pour 43% des personnes ayant fait recours au canal informel pour chercher un emploi, autrement dit au capital social. Le capital social est défini comme étant l'ensemble des relations de confiance, d'autorité et des normes sociales qui entourent un individu dans son milieu social (Loury et Glenn, 1977). Ces relations s'avèrent être un instrument que certains utilisent pour réaliser des objectifs économiques (Coleman, 1990).

Plusieurs auteurs ont essayé d'examiner l'impact du capital social sur l'accès à l'emploi autrement dit sur la réduction du chômage (Granovetter, 1974 et 1995 ; Blumberg et Pfann, 2001 ; Calvo-Armengo et Jackson, 2004 ; Fernandez et al., 2006 ; Quentin et al, 2008 ; Kamanzi, 2006 et 2010 ; Yogo, 2013 ; Werner Kobmann, 2016 ; Jellal, 2019). Les études ont davantage été empiriques que théoriques avec peu de formalisation mathématique. Le raisonnement a principalement porté sur l'avantage informationnel qu'apporte le capital social au chômeur plutôt que sur la stratégie rationnelle de l'entreprise, sur les bénéfices bruts que sur les bénéfices nets tirés par l'entreprise.

L'objectif de cet article est d'examiner le rôle que peut avoir le capital social dans la lutte contre le chômage au Cameroun. De cet objectif découle la question de recherche suivante : « Quelle est la contribution du capital social à la réduction du chômage au Cameroun ? ».

Pour répondre à cette interrogation, il paraît utile de revisiter les travaux existants sur la question en vue d'apporter notre modeste contribution à l'analyse (1). Cet apport sera utile pour définir la méthodologie adoptée dans cet article (2). L'interprétation et la discussion des résultats (3) suivi des recommandations de politique économique nous permettra de clore l'étude.

1. Revue de la littérature

L'effet du capital social sur l'accès à l'emploi a été examiné par plusieurs auteurs sur le double plan théorique (1.1) et empirique (1.2). C'est sur la base de ces développements que nous ferons une formalisation de la relation entre le capital social et le chômage (1.3).

1.1. Revue théorique

Au plan théorique, les auteurs vont analyser l'effet des deux grands aspects du capital social sur le chômage à savoir la dimension relative aux réseaux relationnels et celle liée aux ressources sociales. L'analyse de l'influence des réseaux relationnels mettra notamment en exergue l'existence des liens forts (famille) ou des liens faibles (amis). Les études vont s'opérer soit à l'échelle de l'individu (Granovetter, 1973 ; Montgomery, 1991 ; Addison et Portugal, 2001 ; Calvo-Armengol et Jackson, 2004), soit à l'échelle du groupe (Borghans et al., 2005 ; Kahanec et Mendola, 2008 ; Tassier et Menczer, 2008). Elles aboutiront sur une influence controversée (positive, négative, neutre) fonction au niveau individuel, de la taille ainsi que de la qualité du réseau relationnel et au niveau des groupes, de leur plus ou moins grande intégration. On note toutefois une prédominance des travaux mettant en exergue le rôle positif du capital social sur l'accès à l'emploi. D'après Granovetter (1974), le capital social joue un rôle important dans le processus d'accès à l'emploi dans ce sens que les demandeurs d'emploi utilisent leurs relations personnelles pour avoir l'information sur les emplois disponibles. Cette idée est partagée par Montgomery (1991) pour qui le capital social est capable de réduire les asymétries d'information dans le processus d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi, de réduire les coûts de transaction facilitant ainsi l'acquisition d'une meilleure information sur les opportunités d'emploi.

Fernandez et al (2000) soulignent que les chercheurs d'emploi peuvent également utiliser leurs relations pour influencer en leur faveur, les décisions de l'employeur grâce à des lettres de référence ou à des interventions directes des personnes intermédiaires (membres de leur famille, amis, connaissances). Les relations sociales sont investies par les individus sur le marché du travail pour atteindre des objectifs relatifs à l'emploi (Bourdieu, 1980 ; Fontaine, 2006 ; Lin, 1995).

Les travaux portant sur les ressources sociales vont quant à eux essayer d'assimiler le capital social aux autres formes de capital à l'instar du capital financier ou du capital humain. Il doit par conséquent être accumulé et valorisé (Bourdieu, 1986 ; Lin, 1995 ; Hilmi & Naji, 2016).

Prenant par ailleurs le contre pieds des travaux ci-dessus présentés qui résonnent en termes d'exploitation du capital social par le demandeur d'emploi pour obtenir l'information ou une recommandation au sujet des emplois disponibles, Jellal (2019) va élaborer un modèle analytique basé sur une firme représentative qui utilise concurremment le capital social et les canaux formels pour recruter les travailleurs qui sont de deux types à savoir ceux avec un réseau relationnel étoffé et ceux sans réseau relationnel. Le choix effectué par l'entreprise est fonction du coût d'opportunité de chaque canal. Cette approche nous semble davantage réaliste dans le contexte camerounais qui est caractérisé par :

- Un tissu entrepreneurial moins dense et dont une disponibilité moins importante des emplois vacants. Dans un tel contexte, la possibilité de résoudre le problème chômage des jeunes se trouve davantage du côté de l'entreprise que des chômeurs. Cette dernière devant en effet proposer de plus en plus d'emplois ;

- L'asymétrie d'information criarde entre les demandeurs et les offreurs d'emploi engendrant non seulement des situations de sélection adverse mais aussi et surtout l'aléa de moralité avec des comportements opportunistes et contreproductives pour l'entreprise (par exemple des absences répétées de l'employé au poste de travail ou une présence passive) ;

- L'existence d'une réglementation en matière de travail (par exemple l'existence des charges sociales et des indemnités de licenciement) qui bien que visant la protection du travailleur, peut rendre l'embauche et le licenciement prohibitif en raison des coûts qu'ils occasionnent.

Toutefois, le modèle de Jellal (2019) malgré sa pertinence comporte quelques remarques critiques que nous pouvons relever. Il s'agit notamment de l'hypothèse relative au niveau de capital humain qui serait selon lui en moyenne le même pour le groupe des travailleurs ayant un réseau relationnel étoffé et celui n'ayant presque pas de réseau relationnel ainsi que de l'hypothèse postulant que la probabilité de quitter l'emploi est plus élevée pour le groupe de travailleurs n'ayant pas de réseau social au sein de la firme. En effet, le marché du travail au Cameroun est caractérisé par une inadéquation entre les formations reçues par la majeure partie de la population active et les besoins réels des entreprises existantes. D'après l'enquête effectuée par Fohopa et al (2006) portant sur la génération 2000 et dont le thème central était « L'emploi et la formation au Cameroun », il existe trois principaux niveaux de qualification

qui structurent l'emploi actuel à savoir les ouvriers, les agents de maîtrise ou techniciens supérieurs et les ingénieurs. Les cadres et les ouvriers ont des missions complémentaires et constituent ensemble l'ossature de l'entreprise camerounaise. Les cadres, généralement plus qualifiés, ont en effet des missions d'encadrement tandis que les ouvriers ont des fonctions opérationnelles peu qualifiées. Les niveaux intermédiaires de qualification à l'instar d'agents de maîtrise et de techniciens supérieurs, sont quant à eux, requis par un peu plus de 36% des entreprises. L'enquête révèle en outre qu'une partie importante des diplômés ont des compétences théoriques et professionnelles insuffisantes. Dans un tel contexte, il serait difficile voire illusoire que le niveau de capital humain soit identique entre les groupes voire au sein d'un même groupe. Cela pourrait par exemple dépendre de l'établissement où la formation s'est déroulée. Autrement dit, le niveau du capital humain des étudiants qui se sont formés dans des établissements ayant des enseignants qualifiés, des laboratoires équipés et des taux d'encadrement proches des standards de l'UNESCO sera relativement plus élevé que ceux formés dans des établissements qui n'en disposent pas. Par exemple, un étudiant de premier cycle formé à l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique aura en moyenne un niveau de capital humain considérable par rapport à un autre qui a été formé à la Faculté des sciences de l'Université de Yaoundé I au regard des taux d'encadrement.

Par ailleurs, dans un contexte de resserrement de la demande de travail, lorsqu'un chercheur d'emploi a la possibilité d'obtenir un emploi dans une structure formelle, qu'il soit détenteur d'un réseau social dense ou pas, il serait difficile que ce dernier puisse volontairement le quitter étant donné qu'il sait que ce ne sera pas évident pour lui de trouver rapidement un nouvel emploi. On serait même tenté de penser que la probabilité de quitter volontairement l'emploi est relativement plus élevée pour le groupe de travailleurs ayant un réseau social dense. Ainsi, nous penchons davantage vers les départs forcés des travailleurs à travers les licenciements que par les départs volontaires. Nous allons prendre en considération ces remarques lors de la formalisation.

1.2. Revue empirique

De nombreux auteurs ont cherché à établir empiriquement le lien entre les réseaux relationnels et l'accès à l'emploi à travers des analyses statistiques et/ou économétriques. C'est le cas notamment de Granovetter (1974), Kamanzi (2006 ;2010), Werner Kobmann (2016), Yogo (2013), Blumberg et Pfann (2001), Calvo-Armengo et Jackson (2004), Quentin et al (2008) et Yogo (2013).

Granovetter (1974) va mener une étude à Newton, faubourg de Boston dans le Massachusetts. Il trouve que 56% des personnes interrogées ont obtenu leur emploi à partir des contacts personnels contre 19% pour les moyens formels et 19% pour les démarches directes. En se centrant sur les personnes qui ont obtenu leur emploi par relation, il montre que les liens forts ne sont intervenus que dans 16,7% des cas, ce qui suggère la primauté de l'effet de la structure sur celui des motivations des proches.

Kamanzi (2010) essaie de montrer que dans leur démarche recherche d'emploi, les diplômés utilisent diverses sources d'information. Il formule l'hypothèse selon laquelle la source d'information centrée sur la mobilisation du capital social expliquerait en partie l'inégalité des chances d'accès à un emploi permanent. Il essaie en d'autres termes d'examiner l'hypothèse selon la probabilité d'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme postsecondaire est positivement associée au capital social qu'un individu est en mesure de mobiliser. Afin de tester cette hypothèse, l'auteur s'appuie sur une analyse des données de l'enquête nationale auprès des diplômés, menée par l'Institut en charge des statistiques du Canada au cours de l'année 1997. L'auteur va trouver que le capital social agit positivement et significativement sur l'accès à un emploi permanent.

Dans le même sens, Werner (2016) essaie de savoir si les réseaux sociaux ont un effet positif sur le processus de recherche d'emploi. L'auteur utilise les données de l'Institut Allemand de Recherche économique sur la période allant de 1999 à 2011. La variable d'intérêt est la source à travers laquelle l'enquêté a trouvé son emploi actuel. Plusieurs canaux de recherche d'emplois avaient été présentés à savoir : agences publiques d'emploi, agences privées d'emploi, journaux, internet, amis ou relations, ancien employeur et autres. L'étude va toutefois s'intéresser aux quatre principales sources que sont les ressources sociales, l'internet, les journaux et les agences publiques pour l'emploi. Les statistiques descriptives montrent que le recours au capital social est de plus en plus important en Allemagne. C'est ainsi que le tiers des employés ont trouvé leur nouvel emploi à partir des références.

L'analyse multivariée est conduite en restreignant l'échantillon sur la population âgée entre 18-65 ans. En enlevant les individus auto-employés et ceux exerçant dans le secteur agricole. Il en ressort que l'efficacité des canaux de recrutement est une question complexe et leurs effets diffèrent significativement à travers les différents sous-groupes d'individus. Ainsi, les résultats doivent être interprétés avec beaucoup de prudence. En général, les contacts personnels n'aboutissent pas aux salaires élevés. Cependant, l'obtention d'un emploi via le capital social est associée à un degré élevé de satisfaction vis-à-vis du travail. Par ailleurs, il existerait une

faible corrélation positive entre les canaux informels de recherche d'emploi et le turnover. Cette étude tout comme celles précédemment citées, a été généralement réalisée dans les pays développés. Elle ne tient par conséquent pas compte des spécificités des pays en développement en général et du Cameroun en particulier. C'est à cela que va s'atteler Yogo (2013).

Yogo (2013) va en effet essayer d'estimer l'effet du capital social sur l'accès à l'emploi au Cameroun en empruntant le modèle de Whaba et Zenou (2004) qui pour lui serait assez simple et adapté aux pays en développement. La variable d'intérêt est une variable binaire qui prend la valeur 1 lorsque l'individu i a fait usage du réseau relationnel dans la quête d'un emploi et 0 sinon. Les variables explicatives sont notamment l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, l'appartenance à une association et une variable croisée de l'usage du réseau relationnel et de sexe. L'auteur trouve que le recours au capital social comme stratégie de recherche est efficace en termes de probabilité d'obtention d'un emploi. En effet, la probabilité d'accès à l'emploi augmente de 0,17% pour les usagers du capital social par rapport à ceux qui n'en font pas usage.

Cependant, en poursuivant son analyse par la méthode des variables instrumentales pour contrôler l'endogénéité des variables explicatives, l'auteur aboutit au résultat selon lequel l'effet du capital social sur l'accès à l'emploi est non significatif. Autrement dit, une fois prise en compte un ensemble de caractéristiques qui sont de nature à expliquer l'usage du réseau relationnel, il n'existerait pas d'effet intrinsèque de ce dernier. Cela serait dû notamment à un effet d'encombrement du réseau qui génère de fortes inégalités d'accès à l'information (Cahuc et Fontaine, 2002).

A ce niveau, nous constatons que les études empiriques sont non conclusives notamment lorsque les auteurs emploient les techniques économétriques beaucoup plus robustes et prennent en compte les caractéristiques de l'échantillon. Cela amène à davantage d'études basées des modèles théoriques élaborés.

1.3. Formalisation

Il s'agit de reprendre de modèle théorique de Jellal (2019) en y intégrant les deux principales critiques que nous avons relevées dans l'analyse théorique. Nous considérons une économie dans laquelle il y'a deux catégories d'agents économiques à savoir les entreprises qui offrent l'emploi et les chômeurs qui demandent l'emploi. L'entreprise représentative produit un bien et le vend sur le marché concurrentiel. Pour la production dudit bien, cette firme recrute deux types de travailleurs substituables constitués des travailleurs qui utilisent leur capital social pour accéder à l'emploi tandis que les travailleurs du second groupe y accède par les autres canaux

qui sont considérés comme formels. Dans la suite, le premier groupe est indicé par 1 alors que le second est indicé par 2.

Soit h_i le niveau de capital humain acquis par le travailleur du groupe i . Il dépend non seulement du niveau de qualification (Q_i) et de la formation acquise (τ_i) par le chercheur d'emploi, mais aussi des caractéristiques propres à l'individu (I_i) qui peuvent être innés ou acquises. C'est notamment dans notre cas, le comportement de l'individu. On peut donc exprimer le capital humain de la manière suivante :

$$h_i = \text{Fonction}(Q_i, \tau_i, I_i) \quad \text{avec } i = 1, 2 \quad (1)$$

Le niveau de capital humain n'est pas nécessairement le même pour les deux groupes de travailleurs. Ainsi, trois situations sont possibles : (i) le niveau de capital humain peut être le même dans les deux groupes ($h_1 = h_2$) ; (ii) le niveau du capital humain du travailleur du groupe 1 peut être inférieur à celui du travailleur du second groupe ($h_1 < h_2$) et (iii) le niveau du capital humain de l'employé du groupe 1 peut dépasser celui de l'employé du groupe 2 ($h_1 > h_2$).

Pour des besoins de simplification, la firme n'offre pas de formation supplémentaire aux employés. Le niveau de capital humain des employés de chaque groupe reste donc constant.

Soit n_i la taille actuelle de la force de travail des employés du groupe i dans la firme. La quantité totale du travail efficace (N) au sein de la firme à l'instant t est donnée par la relation suivante.

$$N(t) = \sum_{i=1}^2 h_i n_i(t) = h_1 n_1(t) + h_2 n_2(t) \quad (2)$$

Equation dans laquelle $h_i n_i(t)$ représente le niveau d'emploi efficace du groupe i . On suppose que le niveau de production de la firme dépend essentiellement du niveau de capital humain et de la technologie utilisée. Ainsi, la fonction de production de la firme est donnée par l'équation ci-après.

$$Y(t) = A * N(t) \quad (3)$$

En combinant les équations (2) et (3), on obtient :

$$Y(t) = A * [h_1 n_1(t) + h_2 n_2(t)] \quad (4)$$

Avec $Y(t)$ le niveau de production de la firme à l'instant t et A une constante désignant le niveau de technologie adoptée par la firme.

Désignons par $l_i(t)$ le nombre de travailleurs du groupe i que l'entreprise embauche à l'instant t . La firme engage des coûts dans le processus de recrutement formel et la fonction du coût d'embauche est donnée par l'équation ci-après :

$$C_i(t) = c_0 l_i(t) + \frac{c}{2} l_i^2(t) \quad (5)$$

Equation dans laquelle C_i représente le coût total d'embauche des employés du groupe i .

N'ayant aucune idée du temps que les employés resteront en fonction, la firme fait des anticipations quant à la durée moyenne de l'emploi $E(T_i)$ pour chaque type de travailleurs.

Nous raisonnons dans un contexte où l'offre d'emploi est faible face une multitude de chômeurs. Il est donc pratiquement impossible pour un travailleur de quitter volontairement l'emploi une fois que ce dernier l'a obtenu. Autrement dit, seul l'entrepreneur pourra décider du départ d'un employé de la firme. Soit q_i la probabilité moyenne pour un employé du groupe i de quitter son poste par licenciement. Cette probabilité est donnée par l'équation suivante :

$$q_i = \frac{1}{E(T_i)} \quad (6)$$

Nous supposons que la probabilité de quitter la firme est fonction de la productivité de l'employé. Cette dernière est proportionnelle au niveau du capital humain de l'individu recruté. On peut donc écrire :

$$q_i = \text{fonction}(h_i) \quad (7)$$

L'entreprise préfère continuer avec les employés dont la productivité est plus élevée et non ceux qui disposent d'une forte densité de réseau relationnel. Elle va par conséquent remercier les employés improductifs ou peu productifs. Ainsi, la probabilité pour un employé (quel que soit la densité de son capital social) de quitter l'emploi est une fonction décroissante du niveau de capital humain. On a donc :

$$\partial q_i / \partial h_i < 0 \quad (8)$$

Le licenciement est par ailleurs coûteux pour la firme. Une partie des employés de chaque groupe quittent la firme involontairement. Le nombre total des employés du groupe i licencié à l'instant t (L_i) est donné par :

$$L_i(t) = q_i l_i(t) \quad (9)$$

Notons k_i l'indemnité payée par la firme à un travailleur du groupe i licencié. La fonction du coût de licenciement des employés du groupe i à l'instant t est donnée par :

$$K_i(t) = k_i L_i(t) = k_i q_i l_i(t) \quad (10)$$

Soit w_i le niveau de salaire concurrentiel pour un employé du groupe i au sein de la firme. On suppose que ce salaire est proportionnel à la productivité marginale de chaque travailleur. Ainsi, le niveau de salaire d'un employé est donné par :

$$w_i = \beta A h_i \quad (11)$$

où β est une constante.

Le montant total de salaire $W_i(t)$ des employés du groupe i à l'instant t est donné par la fonction suivante :

$$W_i(t) = w_i n_i(t) \quad (12)$$

Le coût global engagé par la firme à l'instant t pour le recrutement, le salaire et le licenciement de tous les employés est donné par l'équation ci-après :

$$CT(t) = \sum_{i=1}^2 C_i(t) + \sum_{i=1}^2 K_i(t) + \sum_{i=1}^2 W_i(t) \quad (13)$$

En remplaçant chaque variable par son expression, on obtient :

$$CT(t) = \sum_{i=1}^2 \left(c_0 l_i(t) + \frac{c}{2} l_i^2(t) \right) + \sum_{i=1}^2 k_i q_i l_i(t) + \sum_{i=1}^2 w_i n_i(t) \quad (14)$$

Le profit de la firme (π) à l'instant t est donné par la différence entre sa production et ses dépenses soit :

$$\pi(t) = Y(t) - CT(t) \quad (15)$$

Soit :

$$\Pi(t) = A * [h_1 n_1(t) + h_2 n_2(t)] - \sum_{i=1}^2 \left(c_0 l_i(t) + \frac{c}{2} l_i^2(t) \right) - \sum_{i=1}^2 k_i q_i l_i(t) - \sum_{i=1}^2 w_i n_i(t) \quad (16)$$

Si s_i est le taux d'effectivité de la densité du réseau social des employés du groupe i , la taille de recrutement par le réseau social informel est donnée par $s_i n_i$. On suppose comme que l'évolution de la taille de l'emploi du groupe i est donnée par l'équation dynamique suivante :

$$\frac{dn_i(t)}{dt} = l_i(t) + s_i n_i(t) - q_i n_i(t) \quad (17)$$

L'équation (17) traduit le caractère d'embauche moyennant la densité du réseau social pour le groupe de travailleurs i . La firme représentative cherche à maximiser la valeur actuelle de son profit future (r_0) au taux d'escompte (r).

$$\text{Max}_{l(t)} \int_{R^+} \Pi(l_1(t), l_2(t)) e^{-rt} dt$$

S/C

$$\begin{aligned} \frac{dn_1(t)}{dt} &= l_1(t) + s_1 n_1(t) - q_1 n_1(t) \\ \frac{dn_2(t)}{dt} &= l_2(t) + s_2 n_2(t) - q_2 n_2(t) \end{aligned} \quad (18)$$

La résolution du système d'équations donné par la relation 18 permet d'obtenir l'équilibre suivant :

$$C'(l_1(t)) = \frac{Ah_1 - \beta Ah_1}{r + q_1 - s_1} - k_1 q_1 = \frac{(1-\beta)Ah_1}{r + q_1 - s_1} - k_1 q_1 \quad (19)$$

$$C'(l_2(t)) = \frac{Ah_2 - \beta Ah_2}{r + q_2 - s_2} - k_2 q_2 = \frac{(1-\beta)Ah_2}{r + q_2 - s_2} - k_2 q_2 \quad (20)$$

La fonction de coût étant convexe, on peut écrire :

$$\frac{(1-\beta)Ah_i}{r+q_i-s_i} - k_i q_i > 0 \Rightarrow (1-\beta)Ah_i > k_i q_i (r + q_i - s_i) \quad (21)$$

Afin de déterminer l'effet du capital social sur la taille du recrutement, on dérive les équations 19 et 20 par rapport à la densité du réseau social et on obtient :

$$\frac{\partial C'(l_i)}{\partial q_i} = \frac{(1-\beta)Ah_i}{(r+q_i-s_i)^2} > 0 \quad (22)$$

Ce résultat montre que l'accroissement de la densité du réseau social au sein de la firme engendre une augmentation de la taille de recrutement.

On peut également déterminer le coût marginal du recrutement à partir de la fonction de coût donnée par l'équation (5). Il est obtenu en faisant la dérivée première de la fonction de coût d'embauche pour chaque type d'employé. On obtient ainsi :

$$c_0 + cl_1 = \frac{(1-\beta)Ah_1}{r+q_1-s_1} - k_1 q_1 \quad (23)$$

$$c_0 + cl_2 = \frac{(1-\beta)Ah_2}{r+q_2-s_2} - k_2 q_2 \quad (24)$$

A partir des équations (23) et (24), on peut déterminer la taille du recrutement (l_i) au sein de la firme de la manière suivante :

$$l_1 = \frac{(1-\beta)Ah_1}{c(r+q_1-s_1)} - \frac{k_1 q_1 + c_0}{c} \quad (25)$$

$$l_2 = \frac{(1-\beta)Ah_2}{c(r+q_2-s_2)} - \frac{k_2 q_2 + c_0}{c} \quad (26)$$

Il ressort de ces équations que le recrutement formel n'est présent au sein des firmes que si et seulement si le profit marginal escompté d'une embauche supplémentaire est plus large que le coût marginal d'opportunité qui être interprété comme un coût fixe de recrutement et de licenciement. En effet :

$$l_1 > 0 \Rightarrow \frac{(1-\beta)Ah_1}{c(r+q_1-s_1)} > \frac{k_1 q_1 + c_0}{c} \quad (27)$$

$$(1-\beta)Ah_1 > (k_1 q_1 + c_0)(r + q_1 - s_1)$$

$$\text{De même, } l_2 > 0 \Rightarrow \frac{(1-\beta)Ah_2}{c(r+q_2-s_2)} > \frac{k_2 q_2 + c_0}{c} \quad (28)$$

$$(1-\beta)Ah_2 > (k_2 q_2 + c_0)(r + q_2 - s_2)$$

L'analyse comparée permet de voir si les travailleurs recourant au réseau social pour accéder à l'emploi sont plus favorables au recrutement ou non. A l'instar de Jellal (2019), supposons que les travailleurs du groupe 1 sont plus avantagés en termes de réseau social. En d'autres termes, $s_1 > s_2$. Trois cas de figures sont possibles :

➤ **Les deux types de travailleurs ont même niveau de capital humain**

$$h_1(Q_1, \tau_1, I_1) = h_2(Q_2, \tau_2, I_2) = h(Q, \tau, I) \quad (29)$$

Le niveau de capital humain étant égal pour les deux types de travailleurs, la probabilité de quitter la firme est moins élevée pour le groupe de travailleurs disposant du réseau social dans la firme ($q_1 < q_2$) et le coût du licenciement est plus élevé pour le deuxième groupe d'employés ($k_1 q_1 < k_2 q_2$). Ainsi, à niveau de capital humain identique, les entreprises recrutent plus les demandeurs d'emploi disposant d'une forte densité de capital social.

➤ **Le capital humain est plus élevé chez les employés dotés du capital social**

$$h_1(Q_1, \tau_1, I_1) > h_2(Q_2, \tau_2, I_2) \quad (30)$$

Le capital humain étant plus élevé chez les travailleurs dotés du réseau social au sein de la firme, la probabilité de quitter la firme est plus élevée pour les travailleurs du deuxième groupe ($q_2 > q_1$) et le coût du licenciement est plus élevé pour le deuxième groupe d'employés ($k_1 q_1 < k_2 q_2$). L'écart du niveau d'embauche entre les deux types de travailleurs au sein de la firme est donné par :

$$l_1 - l_2 = \frac{((r+q_2-s_2)h_1-(r+q_1-s_1)h_2)(1-\beta)A}{c(r+q_1-s_1)(r+q_2-s_2)} - \frac{k_1 q_1 - k_2 q_2}{c} > 0 \quad (31)$$

Il ressort de l'équation (31) que si le groupe de travailleurs disposant du capital social possède un capital humain relativement plus élevé, alors ce groupe va être favorisé dans la stratégie d'embauche des entreprises.

➤ **Le capital humain est moins élevé chez les employés dotés du capital social**

$$h_1(Q_1, \tau_1, I_1) < h_2(Q_2, \tau_2, I_2) \quad (32)$$

Le capital humain étant moins élevé chez les travailleurs dotés du réseau social au sein de la firme, la probabilité de quitter la firme est plus élevée pour ce groupe d'employés ($q_1 > q_2$) et le coût du licenciement est plus élevé pour le premier groupe d'employés ($k_1 q_1 > k_2 q_2$). L'écart du niveau d'embauche entre les deux types de travailleurs au sein de la firme est donné par :

$$l_1 - l_2 = \frac{((r+q_2-s_2)h_1-(r+q_1-s_1)h_2)(1-\beta)A}{c(r+q_1-s_1)(r+q_2-s_2)} - \frac{k_1 q_1 - k_2 q_2}{c} < 0 \quad (33)$$

L'équation (33) montre que si le groupe de travailleurs disposant du capital social possède un niveau de capital humain relativement plus faible, alors le deuxième groupe d'employés va être favorisé dans la stratégie d'embauche des entreprises. Il faut noter ici que le coût de recrutement est faible et le coût du licenciement est élevé. Si le coût du licenciement est plus élevé que le

coût de recrutement, on va arriver à une situation où beaucoup de chômeurs vont accéder à l'emploi, mais ne pas durer dans l'entreprise.

On peut en définitive conclure que le capital social favorise davantage l'accès à l'emploi lorsqu'il s'accompagne d'un bon niveau du capital humain. Par contre, un capital social sans capital humain est négligeable sur le marché de travail. Il peut certes permettre l'accès à l'emploi dans certaines circonstances mais ne peut pas assurer sa stabilité.

2. Méthodologie

2.1. Spécification du modèle empirique

Partant des résultats de la formalisation que nous avons faite ci-dessus et compte tenu des données dont nous disposons, nous utiliserons dans l'analyse empirique, l'approche par le modèle de survie qui permet dans cet article d'analyser l'effet du capital social non seulement sur la probabilité d'accès à l'emploi mais aussi sur le temps mis par l'individu pour trouver un emploi (depuis l'entrée dans la vie active jusqu'au moment de l'enquête). La spécification du modèle est la suivante :

Considérons un échantillon de variables de durée indépendamment et identiquement distribuées. On définit par T_i la durée effective au chômage, et par t_i la durée observée pour l'individu i . L'observation t_i est un taux instantané qui est la probabilité de trouver un emploi à la date t , étant donné que l'individu est resté sans emploi jusqu'à cette période. Il est également une réalisation de T_i .

Soit d_i une indicatrice d'observation complète de la variable de durée au chômage. L'observation est complète pour ceux qui travaillent déjà tandis qu'elle est incomplète pour ceux qui sont encore au chômage d'où la formule suivante :

$$d_i = \begin{cases} 1 & \text{si } T_i \leq t_i \\ & \text{et} \\ 0 & \text{si } T_i > t_i \end{cases} \quad (34)$$

De sorte que pour chaque individu i , on observe $y_i = \max\{T_i, t_i\}$. En d'autres termes, si t_i est la durée observée au chômage d'un individu qui au moment de l'enquête avait déjà trouvé un emploi, on a $T_i \leq t_i$. Par contre, si t_i est la durée observée au chômage d'un individu qui au moment de l'enquête est toujours au chômage, alors la seule chose qu'on peut dire c'est que $T_i > t_i$. Quand la durée au chômage est observée complètement, son intensité d'occurrence est donnée par sa fonction densité de probabilité $f(t_i|X_i)$, où X_i est le vecteur de variables explicatives pour l'individu i . Alors que lorsqu'elle est censurée, l'intensité de son occurrence est donnée par la fonction de survie ci-après :

$$S(t_i|X_i) = 1 - F(t_i) = P_r[T_i > t_i|X_i] \quad (35)$$

Avec $F(t_i)$ la probabilité cumulative.

A partir de ce qui précède, on peut donc écrire la log-vraisemblance l de tout l'échantillon de la manière suivante :

$$l = \sum_{i=1}^n l_i = \sum_{i=1}^n [d_i \ln f(t_i|X_i) + (1 - d_i) \ln S(t_i|X_i)] \quad (36)$$

Il existe plusieurs choix alternatifs pour la loi régissant la durée au chômage. Dans le cadre de cet article, nous privilégions la loi normale. En effet, contrairement à d'autres lois communes,¹ la densité des durées normalement distribuées croît d'abord dans un premier temps avant de décroître exponentiellement (Davidson et Mackinnon, 2004). Ce qui est le cas de la distribution de la durée du chômage au Cameroun. C'est ainsi qu'en se basant sur Green (2012), la log-vraisemblance s'écrit donc :

$$l(\beta, \sigma) = \sum_{i=1}^N \left[d_i \ln \frac{1}{\sigma t_i} \phi \left(\frac{\ln t_i - X_i' \beta}{\sigma} \right) + (1 - d_i) \ln \Phi \left(\frac{\ln t_i - X_i' \beta}{\sigma} \right) \right] \quad (37)$$

Où β est le vecteur des coefficients de régression et σ l'écart-type. La variable t_i est la durée au chômage de l'individu i tandis que X_i est le vecteur de variables explicatives.

La variable dépendante est la durée au chômage. Les variables explicatives comportent notamment les deux principales variables issues de la formalisation concernant l'individu en lui-même (capital social, capital humain) ainsi que d'autres caractéristiques propres à cet individu (sexe, statut matrimonial, milieu de résidence) qui sont utilisées comme variables de contrôle.

2.2. Données

Les statistiques permettant de mesurer les variables du modèle sont extraites de la base de données de l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun menée par l'Institut National de la Statistique. L'échantillon est constitué de 4617 individus ayant précisé leur durée au chômage. Les variables sont estimées de la manière suivante :

- **La durée au chômage** : Elle est donnée par le nombre de mois que l'individu a passé au chômage.

- **Le capital social** : ce dernier est difficile à mesurer dans les enquêtes usuelles. Idéalement, il serait judicieux d'avoir une mesure de l'intensité du réseau relationnel des individus avant leur entrée dans le marché du travail. Cette variable n'étant pas disponible, nous utilisons comme alternative, une variable qui indique le moyen par lequel l'individu s'y prend

¹(loi de Weibull, loi Exponentielle par exemple)

(ou s'y est pris) pour chercher un emploi. En particulier, nous examinons si oui ou non l'individu a utilisé son réseau relationnel. L'idée étant que seuls ceux qui ont un capital social élevé, et donc un réseau relationnel étendu, utiliseront ce moyen dans la recherche du travail. Ainsi, nous utilisons une variable binaire qui prend la valeur 1 si l'individu i a utilisé ses relations personnelles pour chercher un emploi et 0 sinon. Toute chose étant égale par ailleurs, une valeur négative de son coefficient signifie que ceux qui utilisent le capital social pour obtenir un emploi restent moins longtemps au chômage que les autres.

- **Le capital humain** : il est capté à travers le nombre d'années d'étude de l'individu. Un coefficient du capital humain négatif signifie que ceux qui ont accumulés beaucoup de connaissances restent moins longtemps au chômage que les autres.

- **Le sexe** : cette variable prend la valeur 1 lorsque l'individu est de sexe masculin et 0 s'il est de sexe féminin.

- **Le milieu de résidence** : il est pris en compte à travers une variable binaire qui prend la valeur 1 si l'individu vit en zone urbaine et 0 s'il réside en milieu rural.

- **Le statut matrimonial** : nous utilisons une variable binaire qui prend la valeur 1 si l'individu est marié et 0 sinon. Un coefficient négatif de cette variable traduit le fait que les mariés durent plus longtemps au chômage que les non mariés.

A la suite de la description des différentes variables du modèle, le tableau 1 ci-après présente les statistiques descriptives des dites variables.

Tableau n° 1 : Statistiques descriptives des variables du modèle

Variable	Obs	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Durée au chômage	4617	36.122	26.149	0	229.5
Emploi	12749	0.9773	0.1488	0	1
Relations personnelles	5820	0.4091	0.4917	0	1
Education	10622	7.7076	4.6878	0	18
Sexe	12658	0.4943	0.4999	0	1
Milieu de residence	12749	0.9390	0.2392	0	1
Statut matrimonial	12655	0.2178	0.4128	0	1

Source des données : INS, EESI 2

Le tableau 1 ci-dessus montre que la durée moyenne au chômage pour l'échantillon considérée s'établit à environ 36 mois soit 3 ans. Cependant, il y a de fortes disparités entre les actifs quant à la durée passée au chômage. Dans l'ensemble, cette durée varie entre quelques jours et 229,5 mois, soit environ 19 ans. Cette forte dispersion se retrouve aussi chez les autres variables du modèle. Le nombre d'années moyen passé à l'école s'établit à 7,7 ans.

Ces données ont été introduites dans le logiciel STATA pour effectuer les estimations à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance. Nous avons effectué plusieurs régressions en introduisant au fur et à mesure les variables de contrôle. Cela nous permet de juger la robustesse des résultats notamment en ce qui concerne nos variables d'intérêt.

3. Présentation et discussion des résultats

Le tableau 2 ci-après présente les résultats de l'estimation par la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau n° 2 : Résultats de l'estimation du modèle de durée par la méthode de vraisemblance

<i>Variable expliquée : Durée au</i>	(1)	(2)	(3)
Chômage			
Relations personnelles	-0.204 (-8.16)***	-0.113 (-4.71)***	-0.112 (-4.73)***
Education	-0.056 (-17.63)***	-0.057 (-19.14)***	-0.064 (-21.16)***
Sexe	0.046 (1.58)	0.206 (7.26)***	0.1958 (6.99)***
Statut matrimonial		0.543 (22.13)***	0.554 (22.88)***
Milieu de résidence			-0.613 (-11.07)***
Constante	2.765 (55.38)***	2.22 (41.76)***	2.926 (35.42)***
Observations	4422	4422	4422
LR (chi 2)	350.06	811.33	932.03
Prob>Chi2	0.000	0.000	0.0000

Note : *** désigne la significativité au seuil de 1%. Les valeurs entre parenthèse sont les valeurs z de Students.

Source : Construit par l'auteur à partir de l'estimation économétrique.

Plusieurs considérations peuvent être tirées de ces résultats :

- Quel que soit la régression considérée, les individus qui font recours aux relations personnelles (ou au réseau de relation) pour rechercher l'emploi durent moins au chômage que les actifs non occupés qui utilisent d'autres canaux (concours, agences de placements, annonces, etc.). Ce résultat est conforme avec ceux de Granovetter (1995), Kamanzi (2006), Quentin et al. (2008), Yogo (2013) et Werner Kobmann (2016). Son coefficient est par ailleurs plus important que celui de l'éducation traduisant ainsi son importance au Cameroun.

- La durée au chômage diminue avec le niveau d'instruction. Autrement dit, plus on est instruit plus on a de fortes chances de mettre moins de temps dans le chômage. Ainsi, lorsque

le nombre d'année d'études augmente de 10%, la durée au chômage diminue de 0.56%. Ce résultat est conforme à celui de Bourdieu (1980), Lin (1995), Kamanzi (2006) et Yogo (2013).

- Si on s'en tient à la régression (1), le sexe n'a aucune influence significative sur la durée au chômage. Cependant, lorsqu'on introduit la variable milieu de résidence et/ou statut matrimonial, la variable sexe devient significative. Les résultats de ces deux régressions montrent que dans l'ensemble, les femmes durent plus longtemps au chômage que les hommes, toute chose étant égale par ailleurs. Cette persistance relative des femmes au chômage serait liée entre autres facteurs à leur statut de femme au foyer et notamment la maternité qui empêche qu'elles soient facilement recrutées dans les entreprises du secteur privé. Par ailleurs, étant pour bon nombre à la maison, elles ont relativement moins de chance de développer leur réseau relationnel contrairement aux hommes qui en sortant de la maison rencontrent des personnes susceptibles d' étoffer leur capital social.

- Les régressions (2) et (3) montrent également que les mariés mettent plus de temps dans le chômage que les autres. Ce résultat peut s'expliquer notamment dans le cas des femmes mariées. La maternité et les tâches ménagères constituent en effet des facteurs qui découragent les employeurs en général et ceux du secteur privé en particulier de les recruter.

- Enfin, il est plus difficile de trouver de l'emploi dans les zones rurales que dans les zones urbaines toutes choses étant égale par ailleurs. Les individus résidant en zone rural mettent en effet plus de temps dans le chômage que ceux qui vivent en milieu urbain. Même si une bonne partie des entreprises se trouvent en milieu urbain, ce résultat peut également s'expliquer par le fait qu'il est relativement plus probable pour un individu qui réside en milieu urbain de rencontrer des personnes qui travaillent ou qui sont en contact avec des potentiels employeurs. Il est ainsi conforme au résultat de Putman (1993) qui a montré, à travers une étude portant sur les déterminants de la performance économique en Italie, que les habitants du Nord de l'Italie ont plus de chance de trouver un emploi que ceux du sud en raison de leur réseau et leur norme de réciprocité solide.

Les résultats ci-dessus présentés sont semblables à ceux obtenus en régressant le modèle log-linéaire (tableau 3 ci-après).

Tableau n° 3 : Résultats de la régression log-linéaire de la durée au chômage.

<i>Variable expliquée : Durée au Chômage</i>	(1)	(2)	(3)
Relations personnelles	-0.225 (-9.09)***	-0.124 (-5.25)***	-0.123 (-5.29)***
Education	-0.054 (-17.06)***	-0.056 (-18.75)***	-0.062 (-20.68)***
Sexe	0.0328 (1.14)	0.206 (7.37)***	0.196 (7.11)***
Statut matrimonial		0.586 (24.29)***	0.597 (25.04)***
Milieu de résidence			-0.588 (-10.71)***
Constante	2.727 (55.04)***	2.145 (0.000)***	2.823 (34.56)***
Observations	4422	4422	4422
F ()	118.74	848.40	226.77
Prob>F	0.000	0.000	0.0000

Note : *** désigne la significativité au seuil de 1%. Les valeurs entre parenthèse sont les valeurs *z* de Students.

Source : Construit par l'auteur à partir de l'estimation économétrique.

Le tableau 3 ci-dessus montre en effet que les résultats obtenus par la méthode du maximum de vraisemblance sont robustes et peuvent donc être la base de la formulation de quelques recommandations de politique économique.

Conclusion

Nous avons essayé dans cet article d'examiner le problème du chômage au Cameroun en se focalisant sur le capital social. Si on intègre le sous-emploi visible et invisible, le chômage est non seulement en augmentation au pays mais aussi toucherait plus de 70% de la population active. Les individus en situation de chômage utilisent de plus en plus les canaux informels notamment les relations personnelles (43% en 2010), pour trouver un emploi que les canaux traditionnels. En se basant sur les travaux de Jellal (2019), il s'est agi d'adopter une démarche rationnelle pour une entreprise représentative qui abriterait entre l'utilisation des canaux formels (annonces, agences spécialisées dans le placement, etc) ou du réseau relationnel pour embaucher des travailleurs. L'idée qui sous-tend cette démarche est celle relative au recrutement des travailleurs dotés d'un bon comportement (et donc plus productif) dans un contexte marqué par l'asymétrie d'information (sélection adverse, aléa de moralité) entre l'employeur et l'employé et l'existence d'une réglementation du travail. Notre apport a consisté à raisonner en termes de bénéfices nets et non de bénéfices bruts. C'est ainsi que nous avons

essayé d'intégrer dans l'analyse, les indemnités de licenciements, le comportement et l'hétérogénéité en terme de stock de capital humain. Le modèle théorique développé montre que le capital social favorise davantage l'accès à l'emploi lorsqu'il s'accompagne d'un niveau appréciable de capital humain. Par contre, un capital social sans capital humain est négligeable sur le marché de travail. Compte tenu des données à notre disposition, nous avons sur le plan empirique estimé la durée au chômage à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance. Il en ressort que la durée au chômage décroît statistiquement et significativement avec le réseau relationnel et le niveau d'éducation. Le coefficient associé au réseau relationnel est plus important que celui lié au capital humain.

A la lumière des résultats obtenus, on pourrait formuler quelques recommandations visant à réduire le chômage au Cameroun via le capital social. Les mesures concernent notamment l'accumulation, l'évaluation et la valorisation du capital social.

- ***L'accumulation du capital social*** : le gouvernement devra par exemple comme par le passé, introduire les cours de morale (comportement et éthique) cette fois ci à tous les niveaux de formation. Cela permettra au citoyen d'apprendre les bonnes attitudes à adopter dans la société et de les mettre en pratique.

- ***L'évaluation du capital social*** : il s'agira pour les autorités politiques de mettre sur pied un système d'évaluation calqué sur le modèle chinois. Dans ce sens, chaque citoyen aura une dotation initiale. Cette dotation connaîtra quotidiennement des variations positives ou négatives en fonction des actions posées par le citoyen. L'Etat pourrait s'appuyer sur les autorités locales (chef de quartier, poste de police, poste de gendarmerie) ainsi que sur un système libre de dénonciation pour évaluer les citoyens. Les bases de données seront ainsi constituées et mises à jour régulièrement.

- ***Valorisation du capital social*** : les autorités politiques devront notamment élaborer et mettre en vigueur une loi qui exige que les employeurs qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé puissent obligatoirement consulter la base de données nationale pour recruter (cela remplacerait l'enquête de moralité qui semble constituer de nos jours une simple formalité). Seuls ceux dotés d'un bon niveau de capital social auront la chance d'être recrutés. On réduira ainsi la frilosité que les entreprises ont quant au recrutement des travailleurs.

Enfin, il convient de mentionner en l'état quelques limites de notre étude. La variable capital social a en effet été prise en compte à travers les relations personnelles faute de statistiques sur la densité (quantité et qualité) du réseau relationnel ainsi que sur les valeurs morales (comportement) de l'individu. Il en est de même pour la dimension temporelle qui est absente

dans les données, ce qui ne permet pas d'apprécier le caractère dynamique de l'analyse. La variable capital humain a été considérée à travers le nombre d'années d'études. Or bien qu'étant étroitement liés, le nombre d'années d'études ou le diplôme le plus élevée ne saurait garantir le niveau de savoir, de savoir-faire et de savoir-faire-faire qu'un individu dispose. Nous n'avons pas évalué empiriquement l'effet sur le chômage, de l'interaction entre le capital humain et le capital social comme il en ressort dans l'analyse théorique. Il en est de même pour l'influence du capital social sur la stabilité de l'emploi. Ces limites peuvent faire l'objet de recherches futures.

BIBLIOGRAPHIE

Addison, J.T. & Portugal, P. (2001). Job Search methods and Outcome, IZA Discussion Paper N°341.

Banque Mondiale. (2006), Rapport sur le développement dans le monde : Équité et développement, NewYork, Oxford University Press.

Banque Mondiale. (2011). Conflits, sécurité et développement. in Rapport sur le développement dans le monde, Banque mondiale, Washington D.C.

BIT. (2019), Decent Work and the Sustainable Development Goals, A Guidebook on SDG Labour Market Indicators.

Blumberg et Pfann. (2001). Social capital and the uncertainty reduction of self-employment. Discussion paper N° 303.

Borghans, L., Bas Ter Weel & Weinberg, B. A. (2005). People: Social Capital and the Labour market outcome of underrepresented groups. IZA DP N°1494.

Bourdieu, P. (1980). Le capital social. Actes de la recherche en sciences sociales, 31, 2-3.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. dans J.G, Richardson (ed), Handbook of theory and Research for the Sociology of Education, New York, Greenwood Press, 241-258.

Cahuc, P. & Fontaine, F. (2002). On the Efficiency of Job Search with Social Network. IZA Discussion Papers N°583.

Calvó-Armengol, A. & Jackson, M.O. (2004). The Effect of Social Networks on Employment and Inequality. American Economic Review, 94, 426-454.

Coleman, J. S. (1990), Foundation of Social Theory, Cambridge, Harvard University Press.

Davidson, R. & Mackinnon, G. (2004), Econometric Theory and Methods, New York, Oxford University Press.

Fernandez, G., Clot Y., Faïta, D. & Scheller L. (2000). Entretiens en auto confrontation croisée une méthode en clinique de l'activité. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé {En Ligne}.

Fohopa, R., Garro, O. & Morteletta, J-P. (2006), L'emploi et la formation au Cameroun. Yaoundé, Saint Paul.

Fontaine, F. (2006). Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail. *Revue Française d'économie*, 21(1).

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1974), Getting job: a study of contacts and careers, Cambridge, HUP.

Granovetter, M. S. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited.

Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.

Greene. (2008). The econometric approach to efficiency analysis: The measurement of productive efficiency and productivity growth. *Journal of econometrics*, 1, 92-250.

Guèye, A. (2014) : « Déterminants Economiques et Familiaux de la scolarisation des enfants dans la zone d'étude de Niakhar » Thèse de Doctorat CERDI, Université d'Auvergne.

Hilmi Y. & Naji F. (2016), Audit social et performance de l'entreprise : une étude empirique au sein du champ organisationnel marocain, *Revue des Etudes Multidisciplinaires en Sciences Economiques et Sociales*, n°3, p. 1-20.

Ighobo, K. (2017). L'Afrique de plus en plus au centre de l'économie mondiale. Deuxième conférence internationale sur l'émergence de l'Afrique tenue en mars 2017 à Abidjan, *Journal Afrique Renouveau*.

INS. (2010), Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun, Institut National des Statistiques du Cameroun, Décembre.

INS. (2012), Dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre, Rapport sur le dispositif de suivi de l'emploi et de la main- œuvre, Institut National des Statistiques du Cameroun.

INS. (2014), Suivi et évaluation de l'état de mise en œuvre du document de stratégie pour la croissance et l'emploi- volet emploi », Rapport sur le dispositif de suivi de l'emploi et de la main- œuvre, Institut National des Statistiques du Cameroun.

Jellal, H. (2019). Une théorie des relations sociales emploi et inégalité. MPRA (Munich Personal Repec Archive), Discussion Paper n°57512.

- Kahanec, M. & Mendola, M. (2008).** Social Determinants of Labor Market Status of Ethnic Minorities in Britain. Development Studies Working Paper Centro Studi Luca D'Agliano, 253.
- Kamanzi, C. P. (2006) :** « Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada », Thèse de doctorat. Canada.
- Kamanzi, P.C., Deniger, M.A. & Trottier, C. (2010).** L'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires au Canada : le capital social importe-t-il ?. Revue des sciences de l'éducation de McGill, 45, 93-113.
- Lin, N., (1995).** Les ressources sociales : une théorie du capital social. Revue française de sociologie, 36(4), 685-704.
- Loury, et Glenn, C. (1977).** A Dynamic Theory of Income Differences. in Women, Minorities, and Employment Discrimination, edited by P. A. Wallace and A. M. LaMond. Lexington, MA: Heath, 153–86.
- Montgomery J.D. (1991),** Social Networks and persistent inequality in the labor market.
- Putnam, R. (1993).** The prosperous Community-Social Capital and public life. The American prospect, 35-42.
- Quentin, D., Alexandre J. & Etienne W. (2008).** Local Social Capital and Geographical Mobility: A Theory. Discussion. Germany, Paper No. 3668.
- Tassier, T. & Menczer, F. (2008).** Social network structure, segregation and equality in a labor market with referral hiring. Journal of Economic Behavior and Organization, 66, 514-528.
- Wahba, J. & Zenou, Y. (2004).** Density, Social Networks and Job Search Methods: Theory and Application to Egypt. The Research Institute of Industrial Economics (IUI) Working Paper, Stockholm, N°. 629.
- Werner, K. (2016).** Effectiveness of social capital in the job search process. Papers on Multidisciplinary Panel Data Research, 823, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung , Berlin.
- Yogo, U.T. (2013) :** « Capital social et marché du travail au Cameroun », Thèse de doctorat, Université Yaoundé II, Cameroun.