

## Technologie de l'information et efficacité de la recherche d'emploi dans l'UEMOA.

Auteur 1 : Sènou Barthélémy Mahugnon.

SENOU Barthélémy Mahugnon, (ORCID : 0000-0002-9725-1775 \*, PhD, MA)  
Université d'Abomey-Calavi / Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM), Bénin.

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

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

**Pour citer cet article :** SENOU .B M (2025). « Technologie de l'information et efficacité de la recherche d'emploi dans l'UEMOA », African Scientific Journal « Volume 03, Num 28 » pp: 0059 – 0073.

Date de soumission : Janvier 2025

Date de publication : Février 2025



DOI : 10.5281/zenodo.14731646  
Copyright © 2025 – ASJ



## Résumé

L'objectif du présent papier est d'analyser l'effet du recours aux Technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le processus de recherche d'emploi sur les salaires de réserve et sur la durée de recherche d'emploi avant l'obtention d'un emploi aux caractéristiques désirées. Pour y parvenir, nous utilisons les données du module emploi de l'Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages 2018-2019 dans les pays de l'UEMOA, auxquelles nous appliquons un modèle de régression linéaire et un modèle de durée. Il ressort des résultats que le recours aux TIC pour la recherche d'emploi accroît le salaire de réserve des chercheurs d'emploi, mais contrairement aux attentes, allonge leur durée de recherche d'emploi. Ces résultats fournissent des éléments pour une orientation des politiques de facilitation de l'accès aux TIC pour une meilleure politique d'emploi dans les pays de l'UEMOA.

**Mots clés** : TIC, emploi, chômage, salaire de réserve, asymétrie d'information

## Introduction

Parmi les multiples problèmes auxquels fait face le monde au cours du millénaire actuel, le chômage et surtout celui des jeunes est devenu de plus en plus préoccupant, au regard des statistiques récentes ; selon OIT(2023), le taux de chômage dans le monde se situe à 5,8% en 2022 et devrait augmenter en 2023 et en 2024. Dans l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), le taux de chômage se situe 4%, avec une persistance en milieu urbain (5,5%) selon l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) 2017-2018. Selon la même enquête, le chômage dans cet espace économique concerne plus les jeunes de 15-34ans qui représentent 70,2% des chômeurs toujours avec une part importante (73,5%) des jeunes chômeurs en milieu urbain. En dehors de son ampleur, la durée du chômage dans la sous-région est aussi préoccupante ; les résultats de ERI-ESI 2017-2018 montrent que les chômeurs dans cet espace économique ont en moyenne au moins 5,2 ans dans le chômage avec 5,6 ans pour les primo demandeurs d'emploi ; la durée moyenne dans le chômage avant de trouver un premier emploi dans les pays de l'espace étant environ de 1,4 ans avec 1,3 ans pour les primo demandeurs d'emploi.

L'ampleur et les conséquences sociales du chômage dans les pays de l'UEMOA ont une implication majeure sur l'activité de recherche d'emploi dans les pays de cet espace, au point où de nombreux moyens sont mobilisés pour prospecter le marché du travail, l'objectif étant de réduire le temps passé au chômage. Dans ce cadre, le recours aux moyens de recherche moderne tels que les outils technologiques est devenu une pratique assez répandue. Avec un taux de pénétration de l'internet se situant autour de 48% et profitant à 13,3% de la population (Begazo et al., 2023), l'Afrique de l'Ouest est devenue un zone dans laquelle l'usage des moyens technologiques est de plus en plus généralisé dans une population dans laquelle plus de 64% a moins de 24 ans (Banque mondiale, 2023), tranche d'âge faisant le plus face au problème de chômage.

L'analyse économique des technologies de l'information et de la communication (TIC) s'inscrit dans divers cadres de la théorie économique, et les effets des TIC sur le marché du travail ne font pas l'unanimité dans la théorie économique (Peña-Casas et al., 2018; Asongu, 2015 ; Cariolle, 2018 ; Acemoglu et Restrepo, 2019). Les controverses dans l'effet des TIC concernent aussi bien l'analyse de la demande de travail par les entreprises que celle de la recherche d'emploi et de l'offre de travail.

S'agissant de la demande de travail par les entreprises, les TIC en tant qu'outils de modernisation de la production, contribuent selon certains auteurs à la destruction de l'emploi

notamment l'emploi non qualifié ou celui faiblement qualifié (Dunne et Troske, 2004 ; Greenan, 1996). Pour d'autres, l'adoption des TIC induit une polarisation du marché de l'emploi, en augmentant la demande de travailleurs qualifiés aux dépens des travailleurs moins qualifiés (Michaels et al., 2014; Crespi et al., 2019; Cirera et Sabetti, 2019 ; Valenduc et Vendramin, 2019).

S'agissant de l'offre de travail, la littérature est moins fournie en ce qui concerne l'effet des TIC même si quelques rares sources mettent en exergue le fait que les TIC offrent des opportunités immenses aux actifs à la recherche d'emploi en les rapprochant davantage des emplois existants ; par exemple, les bourses du travail en ligne, qui mettent en relation candidats et employeurs du monde entier, aideraient près de 12 millions de personnes à se faire embaucher (Banque mondiale 2023). Pourtant, au regard des avancées notables en matière de pénétration des TIC dans la sous-région ouest-africaine, et dans le contexte actuel de persistance du chômage dans les pays de la sous-région, on peut penser que de par leur capacité à permettre une circulation plus rapide de l'information, les TIC pourraient renforcer davantage les conditions de libre circulation de l'information sur le marché du travail aussi bien pour les offreurs que pour les demandeurs. Cette facilitation de l'accès à l'information sur le marché du travail est potentiellement susceptible d'apporter au chercheur d'emploi une masse importante d'informations sur les caractéristiques des emplois disponibles. Une amélioration de niveau d'information des prospecteurs pourrait ainsi avoir une influence sur ces derniers : d'une part, un accès facile à l'information sur le marché pourrait induire une réduction du temps de recherche d'emploi, du fait d'une meilleure connaissance des caractéristiques des emplois. D'autre part, l'acceptation d'une offre par le prospecteur étant dépendante du salaire de réserve (salaire minimum en dessous duquel l'individu n'est pas prêt à accepter une offre d'emploi), un accès plus facile à l'information pourrait offrir aux chercheurs d'emploi de meilleures espérances de rémunération sur le marché.

Au regard de ces éléments, et dans le contexte de l'UEMOA, le recours aux TIC dans la recherche d'emploi affecte-t-il le salaire de réserve et la durée du chômage des chercheurs d'emploi? L'objectif du présent papier est d'analyser l'effet du recours aux TIC dans le processus de recherche d'emploi sur les salaires de réserve et sur la durée de recherche d'emploi avant obtention d'un emploi aux caractéristiques désirées. Dans la suite du papier, nous présentons d'abord les sources de données, les statistiques descriptives et les modèles d'analyse ; ensuite, nous présentons, analysons et discutons les résultats, et enfin nous concluons le papier et indiquons les implications de politiques induites par les analyses.

## 1. Sources de données, statistiques descriptives et modèles d'analyse

### 1.1. Source de données et statistiques descriptives des principales variables

La présente étude utilise les données de l'Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages 2018-2019 réalisée dans les huit (08) pays de l'UEMOA. Cette enquête dont l'objectif est de produire les données sur les conditions de vie des ménages comporte plusieurs volets dont un volet essentiellement consacré au marché du travail ayant permis de collecter les données sur les variables du marché du travail, notamment les moyens de recherche d'emploi. Ce volet emploi est complété par un volet sociodémographique et un volet éducation. La base individu de l'enquête porte sur un échantillon de 366,929 individus répartis dans les huit (08) pays de l'UEMOA, dont un effectif de 6902 individus après apurement ayant cherché un emploi ou cherchant un emploi pendant la période de l'enquête. Le tableau suivant donne les statistiques descriptives de quelques variables, calculées sur l'échantillon.

**Tableau N°1 : statistiques descriptives des variables**

Variable	Moyenne/proportion (*)	Ecart-type.	Min	Max
Salaire de réserve (fcfa)	96203.86	80015.88	50000	1500000
Temps de recherché (mois)	8.315	18.675	0	430
Recours aux TIC	0,126		0	1
Recherche par des relations personnelles et des parents	0,647		0	1
Recherche par les Agences Nationales de Promotion de l'Emploi	0,064		0	1
Recherche par les cabinets de placement	0,057		0	1
Recherche par les démarches personnelles	0,359		0	1

(\*): la moyenne est calculée sur les variables quantitatives, et la proportion sur les variables qualitatives

#### Source : d'après données de EHCVM (2018-2019)

Les statistiques de ce tableau montrent que 12,6% des chercheurs d'emploi recourent aux TIC pour rechercher un emploi, ce qui laisse apparaître une faible utilisation des TIC dans la

recherche d'emploi devant les modes de recherche par des relations personnelles et des parents (64,47%) et la recherche par des démarches personnelles (35,9%). Malgré la faiblesse relative du taux d'utilisation des TIC pour la recherche d'emploi, on peut tout de même noter que ce moyen de recherche d'emploi vient en troisième position dans la gamme de moyens qu'utilisent les chercheurs d'emploi dans l'espace UEMOA.

### **1.2. Modèle d'analyse de l'effet des TIC sur le salaire de réserve**

La démarche méthodologique procède par une approche économétrique en deux volets. Le premier volet consiste à utiliser un modèle de régression linéaire pour appréhender l'effet du recours aux outils technologiques dans la recherche d'emploi sur les salaires de réserve des chercheurs d'emploi. Le deuxième volet quant à lui, utilise un modèle de régression Tobit pour apprécier l'effet du recours aux outils technologiques dans la recherche d'emploi sur la durée de recherche d'emploi à la date de réalisation de l'enquête.

#### **- Modèle d'analyse de l'effet des TIC sur le salaire de réserve**

Nous utilisons un modèle linéaire qui met en relation le salaire de réserve du chercheur d'emploi avec un ensemble de variables explicatives à savoir l'usage des TIC dans le processus de recherche d'emploi, auquel nous ajoutons des variables de contrôle. La forme simplifiée du modèle est :

$$\log(R\_Wage) = a_0 + a_1 TIC + \delta Z + \varepsilon \quad (1)$$

Où la variable dépendante  $\log(R\_Wage)$  désigne le logarithme du salaire de réserve du chercheur d'emploi. TIC est une variable explicative binaire prenant la valeur 1 si le chercheur recherche un emploi en utilisant les outils TIC, 0 sinon.

Z est un vecteur de variables explicatives de contrôle qui regroupe les autres moyens de recherche d'emploi, et les pays dans lequel l'emploi est recherché.

L'effet des TIC sur le salaire de réserve est déterminé par le paramètre  $a_1$ , les autres paramètres représentant les effets des autres explicatives sur le salaire de réserve.

#### **- Modèle d'analyse de l'effet des TIC sur la durée de recherche d'emploi**

La durée de recherche d'emploi ici présente une caractéristique qui fait d'elle une variable censurée au regard des données disponibles à son sujet. En effet, au moment de l'enquête, plusieurs individus chercheurs d'emploi sont toujours à la recherche de l'emploi, et la durée de recherche au moment de l'enquête n'est donc pas celle effective avant obtention de l'emploi ; la présence d'un grand nombre de durée égale à 0 dans la base du fait de ces cas conduit à des durées de recherche censurées. Dans ce cas, nous recourons à un modèle Tobit censuré pour estimer l'effet des TIC sur la durée de recherche d'emploi. La forme simplifiée du modèle est :

$$\begin{cases} \text{duree} = \max(0, \text{duree}^*) \\ \text{duree}^* = b_0 + b_1 \text{TIC} + \delta Y + v \end{cases} \quad (2)$$

Où la variable expliquée *duree* représente la durée en mois de recherche écoulée depuis le début du processus de recherche jusqu'à la date de l'enquête, TIC une variable binaire telle que définie dans le modèle (1), Y un ensemble de variables de contrôle, donc le salaire de réserve du chercheur d'emploi.

## 2 .Résultats et discussions

### 2.1. De grandes disparités entre pays dans l'usage des TIC

Trois pays viennent en tête dans l'utilisation des TIC pour rechercher un emploi: il s'agit dans l'ordre du Togo (44,75%), du Bénin (43,19%) et du Niger (23,936%). Des disparités existent cependant entre les pays, avec un taux élevé d'utilisation des TIC pour la recherche d'emploi dans les pays de l'Hinterland (16,19%) contre 11,20% pour les pays hors Hinterland comme le montre le tableau 2.

**Tableau N°2 : usage des TIC pour la recherche d'emploi dans les pays de l'UEMOA**

Pays	TIC		
	Non	Oui	Total
Bénin	121	92	213
	56.81%	43.19%	100%
Burkina-Faso	437	122	559
	78.18%	21.82%	100%
Côte d'Ivoire (RCI)	347	90	437
	79.41%	20.59%	100%
Guinee_Bisseau	1890	108	1998
	94.59%	5.41%	100%
Mali	1151	174	1325
	86.87%	13.13%	100%
Niger	89	28	117
	76.07%	23.93%	100%
Senegal	1894	178	2072
	91.41%	8.59%	100%
Togo	100	81	181
	55.25%	44.75%	100%
Pays hors Hinterland	4352	549	4901
	88.80%	11.20%	100%
Pays Hinterland	1677	324	2001
	83.81%	16.19%	100%
Ensemble UEMOA	6029	873	6902
	87.35	12.65	100%

Source : d'après données de EHCVM (2018-2019)

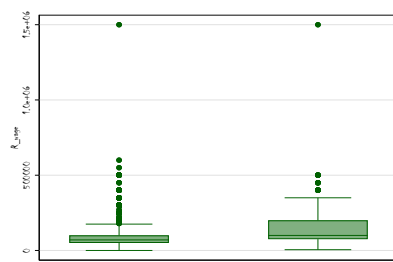
Il faut noter que ces trois pays qui viennent en tête de l'utilisation des TIC pour la recherche d'emploi occupent respectivement la 6ème, la 3ème et la 7ème place en 2019 en matière de pourcentage de la population utilisant l'internet selon les Indicateurs du Développement Mondial de la Banque mondiale. Ainsi, la Cote d'Ivoire, premier pays en matière de pourcentage de la population utilisant l'internet en 2019 (avec un taux de 36%), se retrouve en 5ème rang du taux d'utilisation des TIC pour la recherche d'emploi.

## 2.2. De grandes disparités entre pays dans l'usage des TIC

En plus de la présence de disparités entre pays du taux d'utilisation des TIC pour la recherche d'emploi, les salaires de réserve des chercheurs d'emploi et les durées de recherche d'emploi semblent présenter une liaison avec l'usage des TIC dans la prospection comme le montrent la figure 1.

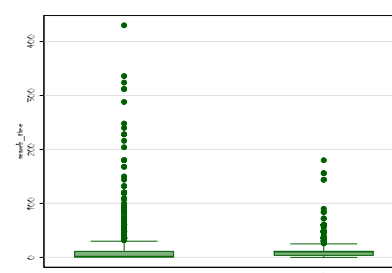
**Figure 1 : diagrammes à moustaches des salaires de réserve et des durées de recherche d'emploi selon l'usage des TIC**

### 2. Salaire de réserve



4.

### 3. Durée de recherche d'emploi



5.

**Source : Auteur, d'après données EHCVM, 2018-2019.**

La distribution des salaires de réserve pour les utilisateurs des TIC et les non utilisateurs des TIC dans la recherche d'emploi met en exergue une liaison positive entre l'utilisation des TIC et le salaire de réserve des chercheurs d'emploi. De même, celle des durées de recherche d'emploi met en exergue une liaison positive entre la durée de recherche d'emploi et le recours aux TIC dans la prospection du marché. Ces résultats sont approfondis par une analyse économétrique qui confirme non seulement l'effet positif de l'usage des TIC dans la prospection sur les salaires de réserve et sur la durée de recherche d'emploi.

## 2.3. L'usage des TIC dans la recherche d'emploi accroît les salaires de réserve.

Au-delà d'une simple présomption de liaison entre l'usage des TIC et le salaire de réserve des prospecteurs du marché du travail, l'examen de l'effet de l'usage des TIC sur le niveau des



salaires de réserve est une étape majeure pour affiner les résultats des analyses. Le tableau 3 présente les résultats de l'estimation du modèle de régression du salaire de réserve des prospecteurs sur les variables explicatives de ce salaire.

**Tableau 3: résultats du modèle de salaire de réserve**

Variables	coefficients	Ecart-types
TIC (réf.=non )		
OUI	0.381***	(0.030)
Relations personnelles (réf.=non )		
OUI	-0.046**	(0.021)
Agences Nationales de Promotion de l'Emploi (réf.=non )		
OUI	0.350***	(0.040)
Cabinets de placement (réf.=non )		
OUI	0.057	(0.040)
Démarches personnelles (réf.=non )		
OUI	0.011	(0.022)
Pays de l'Hinterland (réf.=non)		
Oui	-0.164***	(0.022)
Niveau d'Education (ref.=aucun)		
primaire	-0.125***	(0.032)
secondaire	-0.020	(0.041)
supérieur	0.134	(0.105)
Constant	11.215***	(0.019)
Observations	6902	
R-squared	0.884	

Ecart-types en parenthèses

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

**Source : auteur, d'après estimations**

Les coefficients et les niveaux de significativité nous amènent à conclure que le fait que les individus à la recherche d'un emploi utilisent les TIC dans leur prospection du marché, influence positivement les salaires de réserve qu'ils se fixent. Cet effet positif peut s'analyser sous deux angles complémentaires: l'effet réducteur d'asymétrie de l'information de l'usage

des TIC d'une part, et les conséquences d'une information plus parfaite sur la probabilité de trouver plus rapidement un emploi, impliquant une prétention salariale plus élevée.

- **Les TIC favorisent aux prospecteurs un accès plus facile aux opportunités d'emploi sur le marché**

En favorisant un accès de plus en plus grand et rapide à l'information, les TIC opèrent un retour de plus en plus accentué à la perfection de l'information qui constitue l'une des hypothèses de base de fonctionnement d'un marché du travail néoclassique. Et sur ce marché du travail néoclassique toujours en équilibre et exempt de chômage (lequel est volontaire s'il en existe), le chercheur d'emploi a la possibilité d'accéder à un coût moindre, à une gamme vaste d'opportunités d'emplois. Néanmoins l'existence de supports TIC spécialisés dans des domaines spécifiques d'emplois pourrait constituer une limite à cette analyse, dans la mesure où la spécialisation des supports TIC entraîne une segmentation du marché du travail en des micro-segments plus ou moins cloisonnés (Fondeur & Lhermitte, 2006). Mais la possibilité offerte par les réseaux sociaux aujourd'hui aux chercheurs d'emploi de consulter les supports TIC sans distinction semble bien lever cette contrainte d'accès à une gamme plus large d'opportunités d'emplois. Ainsi, on peut bien admettre que dans un monde de plus en plus connecté, par le biais d'un accès plus facile aux informations relatives aux demandes de travail des entreprises, le chercheur d'emploi puisse accéder à moindre coût aux opportunités d'embauche. Cette augmentation des opportunités pour le chercheur d'emploi n'est pas sans conséquences sur le salaire minimum que le chercheur d'emploi se fixera et en dessous duquel il ne saurait accepter une offre d'emploi.

- **Des chances d'accès à des opportunités multiples élèvent les exigences salariales**

Dans la théorie de la recherche d'emploi, le salaire de réserve est une fonction croissante du taux d'arrivée des offres d'emploi, relation théorique que la littérature notamment Kiefer et Neumann (1979, 1981) et Van den Berg (1990, 1995) ont établie du point de vue empirique. Ainsi, si les TIC permettent aux chercheurs d'emploi d'accroître les opportunités d'emploi qui leur sont offertes, on peut postuler que l'accroissement des opportunités d'emplois perçu par le chercheur d'emploi, par le biais de la relation positive salaire de réserve-taux d'arrivée des offres d'emploi, favorise une augmentation du salaire de réserve du chercheur d'emploi, justifiant ainsi le résultat obtenu selon lequel, par rapport aux individus ne faisant pas usage des TIC dans la prospection, ceux qui y recourent fixent des salaires de réserve supérieurs 31,8% fois supérieurs à ceux des premiers comme le montre le tableau 3.

Si l'usage des TIC dans la recherche d'emploi accroît les salaires de réserve, son effet sur la durée de recherche d'emploi reste cependant problématique, et suscite des analyses qui appellent à interroger non seulement la sincérité des informations fournies par ces outils sur les emplois offerts mais aussi l'efficacité comparative de la prospection via les structures formelles physiques.

#### 2.4. La prospection via les TIC, un moyen inefficace pour obtenir plus rapidement un emploi dans l'UEMOA

Nous nous intéressons ici à l'effet de l'usage des TIC dans la recherche d'emploi sur le temps de recherche d'emploi. Au-delà de la liaison entre l'usage des TIC et le temps de recherche sur le marché du travail, l'estimation de l'effet du recours aux TIC sur le temps de recherche d'emploi a fourni les résultats présentés dans le tableau 4.

**Tableau 4 : résultats du modèle de temps de recherche d'emploi**

VARIABLES	coefficients	Ecart-type
TIC (réf.=non )		
OUI	3.405***	(0.739)
Relations personnelles (réf.=non )		
OUI	2.682***	(0.523)
Agences Nationales de Promotion de l'Emploi (réf.=non )		
OUI	1.665*	(0.995)
Cabinets de placement (réf.=non )		
OUI	-2.136**	(1.010)
Démarches personnelles (réf.=non )		
OUI	2.931***	(0.533)
Log(salaire de réservation)		
Hinterland (réf.=non)	2.200***	(0.342)
Oui		
TIC (réf.=non )		
OUI	2.664***	(0.546)
Niveau d'éducation (réf.=aucun)		
primaire	0.982	(0.784)
secondaire	-0.079	(0.996)
supérieur	8.728***	(2.552)
Constant	-20.600***	(3.860)
Observations	5,094	

Ecart-types en parenthèses

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

**Source : Auteur, d'après données EHCVM, 2018-2019.**

Contre toute attente, il ressort des résultats du tableau 4 que le recours aux TIC pour prospecter le marché allonge le temps de recherche pour les demandeurs d'emploi. Un tel résultat mérite une analyse que nous faisons en deux axes complémentaires : la qualité des informations des réseaux sociaux, et l'efficacité relative de la prospection par les cabinets officiellement reconnus.

- **Un défaut de confiance dans les informations fournies via les TIC ?**

Selon la théorie économique de l'information (Ozga, 1960 ; Stigler, 1961, et Laffont, 1985), l'hypothèse de perfection de l'information est au cœur de l'analyse néoclassique des marchés, ce qui suppose que l'information est de qualité ; or la qualité de l'information est en général incertaine, ne se révélant qu'à l'usage (Shapiro et Varian, 1998). Dès lors, la question de la qualité des informations fournies par les TIC sur non seulement la disponibilité mais aussi les caractéristiques des emplois devient une préoccupation majeure. En général, et dans les pays en développement en particulier, les marchés du travail sont imparfaits du fait de la carence d'institutions à même de réguler la transmission d'informations sur les opportunités d'emploi et les caractéristiques des emplois disponibles (Nordman et Pasquier-Doumer, 2013).

Si les informations sur les emplois « disponibles » publiées par les supports TIC sont de mauvaises qualité, le risque est énorme pour que les chercheurs d'emploi identifient des opportunités à travers ces supports, mais n'accèdent pas aux emplois pour plusieurs raisons : une première raison, les emplois n'existent pas en réalité, auquel cas, il s'agirait d'arnaques organisés par des individus ou structures à la recherche de gains, les candidats aux recrutements étant en général appelés à payer des sommes lors du dépôt de leur dossier ; une seconde raison, l'opportunité existe et est réelle, mais les caractéristiques publiées par les auteurs des postes ne sont en réalité pas les vraies caractéristiques, l'objectif ici étant encore d'empocher les frais de dossier, quitte au candidat de se rendre compte ex-post de l'inadéquation des caractéristiques de l'offre avec ses attentes. Ainsi, le défaut de qualité des informations sur les opportunités des offres engendre une baisse de la confiance des chercheurs d'emplois dans les informations fournies par les supports TIC, rallongeant par conséquent le processus de recherche.

- **Les cabinets de recrutement et de placement plus efficaces que les supports TIC**

Si les supports TIC ne garantissent pas des informations crédibles sur le marché du travail pour les chercheurs d'emploi, le recours à des modes de prospection plus crédibles s'impose aux prospecteurs. Dans ces conditions, dans la gamme variée de modes de prospection à leur disposition, les résultats d'estimation mettent en avant le recours aux cabinets de recrutement et de placement comme mode de prospection contribuant significativement à la réduction du

temps de recherche, à côté du recours aux relations personnelles qui rallonge la durée de recherche. On peut en déduire une efficacité des cabinets de recrutement et de placement à permettre aux chercheurs d'emploi de retrouver plus rapidement un emploi. Cette efficacité relative des cabinets de recrutement et de placement peut se justifier non seulement par le caractère formel de ces structures qui opèrent dans un environnement de plus en plus réglementé, mais aussi par leur capacité à identifier d'avance les caractéristiques des offres d'emploi et à communiquer avec les demandeurs d'emploi sur ces caractéristiques, afin de mieux les positionner sur des opportunités qui se présentent.

## **Conclusion et implications de politiques**

La problématique de la recherche d'emploi dans les pays en développement est une préoccupation de plus en plus importante face aux difficultés que connaissent ces pays dans le contexte de la persistance du chômage. En initiant le présent papier, notre objectif était d'explorer la contribution que les TIC peuvent apporter à une recherche plus efficace d'emploi. Les résultats auxquels nous sommes parvenus témoignent fort de l'attention à accorder aux TIC pour une meilleure contribution aux difficultés du marché du travail. En effet, on peut retenir que bien que donnant aux chercheurs d'emploi un espoir d'accéder à des emplois plus rémunérés par une diffusion plus efficace des informations sur les caractéristiques des emplois aux prospecteurs, les TIC demeurent encore un moyen moins efficace quant à leur capacité à réduire les temps de recherche d'emploi. Ces résultats ont des implications aussi bien sur la réglementation du paysage des TIC dans les pays de la sous-région que sur l'adaptation des politiques d'emploi aux mutations que connaît le secteur des TIC aujourd'hui. D'une part, la réglementation de l'environnement des TIC devra passer par une responsabilisation des acteurs de la diffusion d'information par ces canaux afin non seulement de garantir la qualité des informations diffusées, mais aussi d'organiser les acteurs dans le sens d'une meilleure structuration des informations autour des thématiques relatives aux offres d'emploi dans les différents segments de marché ; ce deuxième aspect implique une spécialisation des supports TIC dans les différents segments de marché du travail. D'autre part, les acteurs de la politique de l'emploi dans les pays de la sous-région se doivent d'adapter les politiques aux mutations de l'environnement des TIC, afin de tirer profit de ces outils modernes pour mieux orienter les politiques de communication sur les opportunités d'emploi dans les différents secteurs. La présente réflexion n'est cependant pas exempte de limites ; en effet, les données utilisées provenant d'une enquête non dynamique, il n'a pas été possible de prolonger les analyses à la pertinence des salaires de réserve déclarés par les chercheurs d'emploi. De fait, une structure dynamique des données aurait permis de comparer les prévisions de salaire de réserve aux salaires effectivement obtenus par les chercheurs d'emploi en cas d'aboutissement de leur prospection. Des études ultérieures sur des données mieux élaborées pourront permettre d'explorer cette piste, et fournir ainsi des éléments d'appréciation plus affinés de la contribution des TIC à la résolution des problèmes de chômage.

## BIBLIOGRAPHIE

- Acemoglu D., Restrepo P., 2019, Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy* <https://doi.org/10.1086/705716>.
- Asongu S. , 2015, The impact of mobile phone penetration on African inequality. *Int. J. Soc. Econ.* 42, 706–716.
- Banque mondiale, 2023, une nouvelle ère de développement, rapport annuel BM.
- Begazo T., Blimpo M. P., Dutz M. A., 2023, « Afrique numérique : Transformation technologique pour l'emploi. Abrégé. » Washington, DC : La Banque mondiale. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- Cariolle J., 2018, Boom de l'économie numérique en Afrique subsaharienne: quelles perspectives pour l'emploi? PpB177hal-01938390.
- Cirera, X., Sabetti, L., 2019, The effects of innovation on employment in developing countries: evidence from enterprise surveys. *Ind. Corp. Change* 28, 161–176.
- Crespi, G., Tacsir, E., Pereira, M., 2019, Effects of innovation on employment in Latin America. *Ind. Corp. Change* 28, 139–159.
- Dunne, T., Troske, K.R., 2004, Technology adoption and workforce skill in US manufacturing plants. *IZA Discuss. Pap. No 1427 Inst. Study Labor IZA Bonn*.
- Dunne, T., Troske, K.R., 2004, Technology adoption and workforce skill in US manufacturing plants. *IZA Discuss. Pap. No 1427 Inst. Study Labor IZA Bonn*.
- Fondeur, Y., Lhermitte, F., 2006, Réseaux sociaux numériques et marché du travail. *La Revue de l'Ires*, 52, 101-131. <https://doi.org/10.3917/rdli.052.0101>
- Greenan, N., 1996, Progrès technique et changements organisationnels: leur impact sur l'emploi et les qualifications. *Économie Stat.* 298, 35–44.
- Kiefer N.M., Neumann G.R., 1981. "Individual Effects in a Non-linear Model : Explicit Treatment of Heterogeneity in the Empirical Job-Search Model", *Econometrica*, vol. 49, n°4, pp. 965-979.
- Kiefer, N. Neumann, G., R., 1979, An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis, *Journal of Political Economy*, 87, (1), 89-107
- Laffont, J.J., 1985, Cours de théorie microéconomique, vol. 2, Économie de l'incertain et de l'information, Éditions Economica.
- Michaels, G., Natraj, A., Van Reenen, J., 2014, Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over twenty-five years. *Rev. Econ. Stat.* 96, 60–77.

- Nordman, C., Pasquier-Doumer, L., 2013. Emploi et réseaux sociaux dans les pays en développement. *Dialogue*, (36), 14 p. ISSN 3451-7761.
- OIT, 2023, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, OIT.
- Ozga, S.A., 1960, «Imperfect Markets through Lack of Knowledge», *Quarterly Journal of Economics*, 74, 29-52.
- Peña-Casas, R., Ghailani, D., Coster, S., 2018, *Transition digitale dans l'Union européenne: quels impacts sur la qualité de l'emploi? Bilan Soc. L'Union Eur.* 125.
- Shapiro, C., Varian, H. R., 1998, *Information Rules*, Harvard Business School Press.
- Stigler, G., 1961, «The Economies of Information » ,*Journal of Political Economy*, 69, 213-225
- Valenduc, G., Vendramin, P., 2019, *L'évaluation des impacts de la digitalisation sur el travail et l'emploi, changements et continuités.* Work. Pap.
- Van den Berg G.J., 1990. "Nonstationarity in Job Search", *Review of Economic Studies*, vol. 57, n°2, pp. 255-277.
- Van den Berg, G. J., 1995, "Explicit expressions for the reservation wage path and the unemployment duration density in nonstationary job search models," *Labour Economics*, Elsevier, vol. 2(2), pag-es 187-198, June.