



Université Cheikh Anta Diop  
de Dakar



Université Mohammed VI Polytechnique

---

ACTES DE LA 3<sup>e</sup> CONFÉRENCE ÉCONOMIQUE INTERNATIONALE DE DAKAR  
(CEID)

*Transition énergétique et égalité des genres : Catalyser le changement en  
Afrique par des politiques de développement inclusives*

Université Cheikh Anta Diop de Dakar – Sénégal, 30 et 31 mai 2024

---

## Les déterminants de l'insertion professionnelle sur le marché du travail au Sénégal

**Mamadou Laye NDOYE**

*Université Cheikh Anta Diop (UCAD), Sénégal*

*Faculté des Sciences Économiques et de Gestion (FASEG)*

*Laboratoire d'Économie Publique (LEP)*

**Résumé :** Cet article vise à mieux comprendre la dynamique d'insertion sur le marché du travail au Sénégal. L'insertion est ici appréhendée à travers quatre variables opérationnelles : la participation au marché du travail (occupation d'un emploi quelconque), le type d'emploi exercé (emploi qualifié ou non), le statut dans l'emploi occupé (salarié ou indépendant) et l'adéquation entre la dernière formation suivie et l'emploi occupé. Le modèle logit simple, estimé par la méthode du maximum de vraisemblance a été utilisé avec les données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) collectées en 2017. Les résultats obtenus s'accordent à préciser que les plus jeunes et les femmes sont défavorisés sur le marché du travail, mais ces dernières comparées aux hommes, ont plus de chances d'avoir des emplois en adéquation avec leurs formations. Le capital humain et le capital social sont déterminants pour l'obtention d'un emploi qualifié et d'un emploi salarié.

**Mots clés :** Insertion professionnelle, emploi, marché du travail, Sénégal

*Les idées et opinions exprimées dans les textes publiés dans les actes de la CEID n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'UCAD ou de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.*

## 1. Introduction

L'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail est depuis un certain nombre d'années au cœur des préoccupations des instances politiques. Les recherches sur ce sujet ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques et empiriques dans la littérature économique. Les travaux d'Anderson et de Davidson dans les années 1930 sur la mobilité professionnelle ont été déterminants aux États-Unis (Paul, 1989). En Europe et en France plus particulièrement, le concept est apparu dans les années 1940 avec les travaux de Naville (1945), centrés sur les relations entre école et vie active. Mais, cette question a été pendant longtemps abordée par les sociologues avant que les économistes ne se l'approprient à partir de la fin des années 1960, lorsque l'insertion des jeunes sur le marché du travail devient de plus en plus difficile après la sortie du système scolaire (Tanguy, 1986 ; Rose, 1998). Pour Nguyen (2010), la notion d'insertion professionnelle est née de la volonté des décideurs publics d'améliorer la performance du système éducatif par rapport à l'accès à l'emploi, surtout des jeunes.

Toutefois, en dépit des nombreux travaux qui lui ont été consacrés, sa définition reste floue et peu théorisée (Laflamme, 1984 ; Vernières, 1997 ; Vincens, 1997, 1998 ; Dubar, 1998). L'insertion professionnelle est généralement définie comme un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel les individus sortants de formation initiale cherchent à accéder à un emploi stable (Issehnane, 2009). Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier (Laflamme, 1984 ; Vincens, 1997 ; 1998). Dans cet article, l'insertion professionnelle est appréhendée à travers quatre variables opérationnelles : la participation au marché du travail (occupation d'un emploi quelconque), le type d'emploi exercé (emploi qualifié ou non), le statut dans l'emploi occupé (salarié ou indépendant), et l'adéquation entre la dernière formation suivie et l'emploi occupé.

Au Sénégal, la problématique de l'insertion professionnelle n'a été que faiblement explorée. La plupart des travaux existants ont plus insisté sur le niveau de participation au marché du travail et les choix occupationnels (Kane, 2014), l'effet du capital humain sur l'accès à l'emploi (Thiaw et Cabral, 2019) ou encore, l'impact des politiques actives d'emploi sur la situation professionnelle des jeunes (Ndoye, 2020, Kane, Ndoye et Dogbe, 2020 ; Kane, Ndoye et Seck, 2021). Cette recherche a pour objet de combler cette lacune en essayant de répondre aux questions suivantes : quels sont les facteurs qui favorisent l'occupation d'un emploi, le type d'emploi et le statut dans l'emploi ? Ces mêmes facteurs favorisent-ils l'occupation d'un emploi en adéquation avec la dernière formation suivie ?

L'objectif général de cette recherche est d'expliquer l'insertion sur le marché du travail au Sénégal, en fonction d'un certain nombre de caractéristiques observées. De manière spécifique, il s'agit (i) d'identifier les facteurs explicatifs qui favorisent la participation au marché du travail, le type d'emploi et le statut dans l'emploi au Sénégal ; (ii) d'analyser les facteurs explicatifs de l'adéquation entre la dernière formation suivie et l'emploi occupé.

Cet article est intéressant à deux niveaux. Premièrement, il permet une analyse de plusieurs théories non exhaustives qui se sont développées dans la perspective d'étudier et d'analyser les différents facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Deuxièmement, cette recherche contribue à la littérature empirique sur l'insertion professionnelle en présentant une région peu étudiée, le Sénégal. Ce dernier est un contexte intéressant pour analyser la problématique de l'insertion professionnelle en raison de son niveau de développement économique par rapport à d'autres cas précédemment étudiés dans la littérature (voir la discussion dans la section 3). Nos résultats visent à contribuer à la réponse, urgente de l'intégration socioprofessionnelle d'une population de plus en plus nombreuse, dominée par des jeunes et des femmes, tournés de plus en plus vers la migration économique irrégulière.

Le reste de cet article est structuré comme suit. La section 2 propose une analyse diagnostique du marché du travail au Sénégal. La section 3 présente la revue de littérature. La section 4 présente la méthodologie et décrit les données utilisées. La section 5 fournit les résultats et les interprétations économiques. Enfin, la section 6 donne la conclusion et les implications de politique économique.

## 2. Analyse diagnostique du marché du travail au Sénégal

Le Sénégal fait face depuis quelques années à une démographie galopante, dominée par une population très jeune (plus de 75 % de personnes âgées de moins de 35 ans) susceptible d'être de potentiels demandeurs d'emploi (ANSD, 2024). Cet accroissement démographique combiné à la faiblesse de l'offre d'emploi est la principale cause de l'exacerbation du chômage des jeunes. À cela, s'ajoute l'urbanisation qui est en progression constante. La population urbaine est passée de 38 % en 1988 à 49 % en 2023 (ANSD, 2024) avec son corollaire de pression accrue sur le marché du travail. L'exode rural, qui concerne très souvent des individus sans formation ni qualification a contribué à la création d'un secteur informel fort qui, même s'il règle un certain nombre de problèmes liés à l'emploi, pose tout de même un réel souci de régulation du marché. C'est donc à ce défi immense que fait face le gouvernement du Sénégal compte tenu des estimations de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), qui prédisent un doublement de la population tous les 25 ans. Les enjeux économiques actuels imposent donc de développer des stratégies permettant d'absorber cette main-d'œuvre qui entre chaque année sur le marché du travail (300 000 demandeurs) selon une étude récente de l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD, 2021).

Plusieurs politiques et programmes ont été mis en œuvre pour promouvoir l'employabilité et l'accès à l'emploi des jeunes et des femmes. Et c'est à partir des années 2000 que la création de ces structures (agences, fonds, etc.) pour la promotion de l'emploi des jeunes s'est véritablement accrue au Sénégal. En 2014, pour des besoins de rationalisation et de coordination des actions en faveur de l'emploi l'Agence Nationale pour la Promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ) a été créée. En 2017, la Délégation à l'entrepreneuriat rapide pour les femmes et les jeunes (DER/FJ) a été créée sous la tutelle directe de la Présidence de la République avec une dotation annuelle de 30 milliards de F CFA pour accompagner les jeunes et les femmes dans le financement de leurs projets. En avril 2021, lors du Conseil présidentiel sur l'insertion et l'emploi des jeunes, le programme « XËYU NDAW ÑI » a été lancé avec un financement de 450 milliards de F CFA sur une période de 3 ans. L'objectif est de recruter 65 000 jeunes dans différents secteurs (éducation, reforestation, reboisement, hygiène publique, sécurité, entretien routier, pavage des villes, entre autres). D'autres mesures ont été également prises par les décideurs toujours dans l'optique de booster l'emploi des jeunes. Il s'agit de :

- la renégociation de la Convention Nationale Etat-Employeurs élargie à la filière de l'agriculture et de l'agrobusiness avec un budget qui est passé de 1 à 15 milliards de F CFA ;
- la mise en place d'un Pôle-Emploi et Entrepreneuriat pour les Jeunes et les Femmes permettant de collecter les offres d'emplois, faire du conseil en recrutement et mettre en relation offres et demandes d'emploi ;
- l'installation de Pôles-emploi dans les 45 départements pour aider les jeunes à rechercher des financements à travers les structures publiques et privées dédiées.

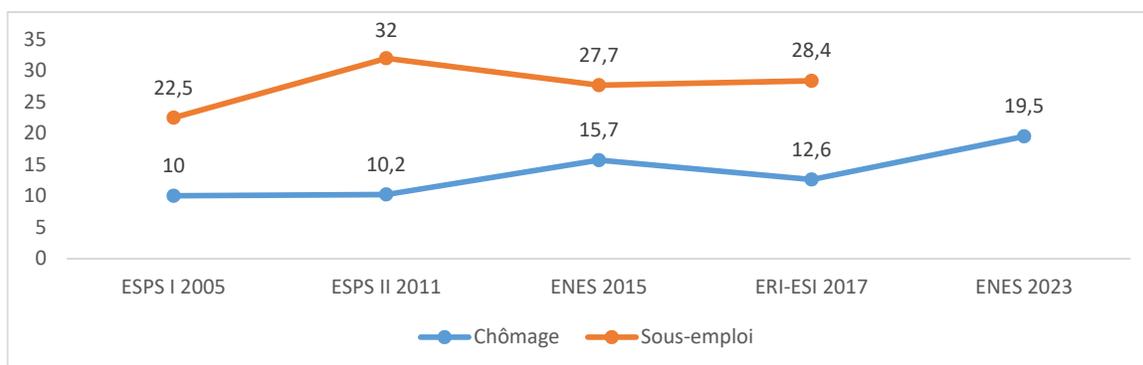
Toutefois, en dépit de ces nombreuses stratégies d'activation de l'emploi ayant nécessité une mobilisation importante de ressources financières, les résultats sur le marché du travail demeurent toujours préoccupants.

### Chômage et sous-emploi au Sénégal

Une analyse de l'évolution du chômage et du sous-emploi depuis les années 2000, montre que le Sénégal a plus un problème de sous-emploi que de chômage. Le sous-emploi est passé de 22,5 % en

2005 à 28,4 % en 2017 avec un pic en 2011 (32 %). Le chômage a atteint 19,5 % au troisième trimestre de l'année 2023. Il était de 15,5 % et 12,3 % respectivement en 2015 et 2017.

Graphique 1 : Évolution du chômage et du sous-emploi au Sénégal



Source : Auteur, à partir des données d'enquêtes nationales

L'analyse suivant les caractéristiques individuelles montre que les femmes et les jeunes sont les plus touchés par le chômage et le sous-emploi comparativement aux hommes et aux adultes. Le chômage et le sous-emploi croissent avec le niveau d'éducation. En effet, les individus avec un niveau d'étude supérieur souffrent plus du phénomène du chômage et du sous-emploi avec respectivement 22,6 % et 33,4 %. Ils sont suivis des diplômés du secondaire qui ont un taux de chômage de 15,9 % et un taux de sous-emploi de 31,7 %. Les habitants des zones rurales comparés à ceux des villes souffrent plus du phénomène du sous-emploi (30,7 % contre 25,9 % à Dakar).

Tableau 1 : Chômage et sous-emploi en 2017 selon les caractéristiques individuelles

	Chômage (%)	Sous-emploi (%)
<b>Sexe</b>		
Homme	11	19,5
Femme	14,5	37,4
<b>Âge</b>		
15—24 ans	13,8	40
15—34 ans	14,2	35,1
<b>Niveau d'éducation</b>		
Aucun niveau	11,5	27,7
Primaire	11,5	27
Secondaire	15,9	31,7
Supérieur	22,6	33,4
<b>Milieu résidence</b>		
Dakar	12,7	25,9
Autres urbains	13,8	27,1
Rural	11,8	30,7
<b>Ensemble</b>	12,6	28,4

Source : Auteur, à partir des données de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel

La principale contrainte à l’insertion professionnelle des jeunes au Sénégal reste la faible capacité d’absorption du marché du travail qui se traduit par un secteur privé dominé par des Micros Petites et Moyennes Entreprises (MPME) qui évoluent dans l’informel et offrant peu d’opportunités d’emplois salariés formels.

### Part de l’informel dans l’économie sénégalaise

L’économie sénégalaise se caractérise par une forte présence du secteur informel qui contribue à hauteur de 41,6 % au PIB et 39,8 % de la production nationale (DPEE, 2018). Le secteur informel est présent dans presque toutes les branches de l’économie et constitue un important pourvoyeur d’emplois (60 % de l’emploi total non agricole). Le secteur informel non agricole concentre 97 % des PME et 48,8 % de la population active occupée. Les unités de production informelles utilisent la quasi-totalité de la main-d’œuvre non qualifiée, voire une partie de celle qualifiée même si les niveaux de production y sont faibles.

*Tableau 2 : Mesure du secteur informel au Sénégal*

Mesure du secteur informel au Sénégal	
Selon la définition retenue par l’ANSD	Selon la définition type du BIT
<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Sénégal : 97 pour cent des unités économiques (couvertes par le RGE 2016) sont dans le secteur informel ;</li> <li>✘ 8 Familles : 98,5 pour cent des unités économiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Sénégal : 85,4 pour cent des unités économiques sont dans le secteur informel ;</li> <li>✘ 8 Familles : 87,8 pour cent des unités économiques</li> </ul>
Critère utilisé : tenue d’une comptabilité formelle selon le Système comptable Ouest Africain SYSCOA ou un système de comptabilité harmonisé autre que le SYSCOA  Source : BIT, 2019.	Critères utilisés : <ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Registre du commerce ou</li> <li>✘ NINEA ou</li> <li>✘ Comptabilité formelle selon le SYSCOA ou un système de comptabilité harmonisé autre que le SYSCOA</li> </ul>

Source : BIT, 2020

L’analyse du tableau 2 ci-dessus révèle que selon les approches, la part de l’informel varie, mais qu’elle dépasse 85 % des unités économiques, quelle que soit la méthode de mesure (celle de l’ANSD ou celle du BIT). L’emploi informel concerne 90 % de l’emploi au Sénégal (définition harmonisée du BIT, ENES 2015) et plus de 70 % de cet emploi informel se trouve dans des entreprises du secteur informel (BIT, 2020).

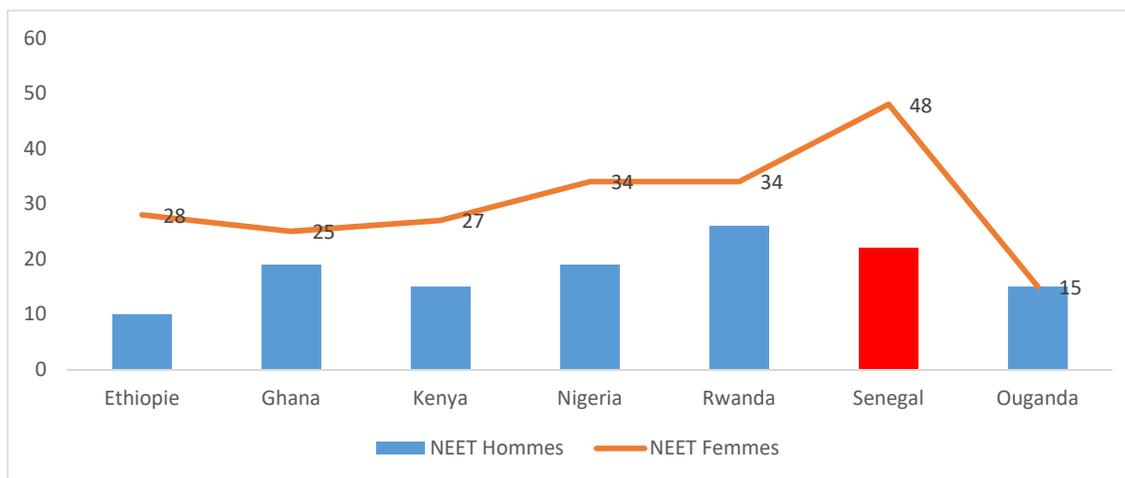
### Jeunes ni dans l’éducation, ni dans l’emploi, ni en formation (NEET)

En 2022, le taux mondial de jeunes (15-24 ans) qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l’emploi, ni en formation (« NEET ») s’est établi à 23,5 % (OIT, 2023). Le Sénégal, avec 36,2 %, se trouve dans le groupe des pays où les taux de NEET, chez les jeunes, dépassent les 35 %. En d’autres termes, plus d’un jeune sur 3 n’acquiert pas de compétences et de qualification par l’éducation ou le travail.

Une analyse différenciée selon le sexe met en lumière des disparités significatives. Dans les sept pays d’Afrique subsaharienne couverts par les notes d’information, les jeunes femmes (âgées de 15 à 29 ans) affichent des taux de NEET plus élevés que les jeunes hommes. En Éthiopie, les jeunes femmes étaient près de trois fois plus susceptibles d’être des NEET que leurs homologues masculins ; au Nigéria, au Sénégal et en Ouganda, elles étaient environ deux fois plus susceptibles d’être des NEET. Cette tendance n’est pas surprenante, car les jeunes femmes assument de manière disproportionnée les tâches ménagères telles que la garde des enfants, les soins aux malades et aux personnes âgées, la cuisine, la corvée d’eau et le ramassage du bois de chauffage, ce qui les empêche

de participer au marché du travail et/ou à l'éducation. Ces catégories de jeunes sont plus susceptibles d'être exclues socialement, mais aussi elles trouveront moins d'opportunités sur le marché de l'emploi.

*Graphique 2 : Évolution du taux de NEET au Sénégal et dans quelques pays africains selon le sexe*



Source : Auteur à partir des données de l'OIT 2023

### 3. Revue de littérature

Les théories qui sous-tendent les comportements des acteurs du marché du travail sont différentes et complémentaires et se situent pour la plupart dans le prolongement de la théorie néoclassique (Dubar, 1998). Parmi ces théories, nous pouvons évoquer la théorie du capital humain (Becker, 1964), les théories du filtre et du signal (Arrow et Spence, 1973, 1974), la théorie de la quête d'emploi (Stigler, 1961, 1962 ; Lippman et McCall, 1976), la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979), le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975).

Du point de vue empirique, des travaux ont montré que le parcours d'insertion professionnelle d'un jeune est à l'intersection de plusieurs facteurs qui peuvent interagir entre eux (INSEE, 2022). En effet, la littérature sur les déterminants individuels de l'insertion professionnelle des jeunes a insisté sur le rôle important de leurs caractéristiques socioéconomiques. L'influence, entre autres, des différences de niveau d'éducation, de diplôme et de formation, de genre, d'âge et de milieu de résidence sur l'insertion professionnelle est désormais largement reconnue (Escudero et Mourelo, 2014 ; Pascale et al., 2011). La parentalité, le déficit d'expérience professionnelle et la mobilité sont également déterminants sur les parcours d'insertion des jeunes (INSEE, 2022).

En utilisant un modèle logit multinomial, Brixiova et Kangoye (2013) ont montré qu'en Swaziland, un niveau d'éducation élevé accroît les chances des jeunes d'accéder à un emploi formel dans les secteurs public et privé. Le même résultat a été trouvé par Kane (2014) au Sénégal. L'auteur montre que l'éducation a un impact positif et significatif si l'on regroupe tous les secteurs d'activité, mais le fait d'arrêter ses études au secondaire réduit les chances d'être employé dans le privé. L'enseignement supérieur a un effet positif et significatif dans le public et le privé (où il est légèrement plus faible). En effet, les individus détenant un diplôme d'enseignement supérieur postulent le plus souvent pour les emplois formels du privé ou du public et sont moins enclins à entreprendre (auto-emploi). Flayols (2016) en étudiant la relation entre capital humain et insertion professionnelle des jeunes dans les pays du MENA (Maroc, Tunisie) trouve un résultat contraire. L'auteur montre que les diplômés du supérieur font face à une insertion professionnelle plus difficile que les individus moins diplômés.

En s'intéressant à l'aspect genre, Brixiova et Kangoye (2013) trouvent qu'il existe une discrimination, car les jeunes femmes ont moins de chance que les jeunes de sexe masculin d'accéder aux emplois formels. Il convient de souligner que cette recherche ne permet pas d'identifier pour les jeunes qui sont occupés, les chances d'être dans des emplois de qualité, par rapport aux emplois vulnérables. La Banque Africaine de Développement (2014) s'est intéressée au cas spécifique du Rwanda et a abouti à des résultats similaires à ceux de Brixiova et Kangoye (2013) concernant l'effet du genre sur le marché du travail. Dans les zones urbaines comme dans les zones rurales, les femmes avaient 15 % moins de chances d'entreprendre des activités autonomes informelles. Leurs chances de travailler dans le secteur formel étaient beaucoup moins élevées dans les zones urbaines (11 %) que dans les zones rurales (6 %). Le chômage est plus marqué chez les jeunes et femmes diplômés du secondaire et du supérieur, mais le niveau d'instruction améliore la chance d'accéder aux emplois formels par rapport aux emplois informels.

Kane (2014) a étudié l'influence de certaines caractéristiques des individus et des ménages sur le taux d'occupation en suivant 32 cohortes d'individus en fonction de leur année de naissance à l'aide de cinq enquêtes nationales réalisées sur la période 1992-2011 par l'agence nationale de la statistique et de la démographie du Sénégal. L'analyse est faite en regroupant d'abord tous les secteurs d'activité, avant de distinguer le public, le privé et l'auto-emploi. Il trouve que l'âge contribue à accroître la probabilité de trouver un emploi si tous les secteurs sont considérés, mais pour le secteur privé, les personnes les plus âgées (mais toujours dans la population active) sont défavorisées. Les femmes ont moins de chances de travailler, surtout dans le secteur privé.

#### 4. Méthodologie et données

Les différentes variables dépendantes retenues pour appréhender l'insertion sur le marché du travail étant binaires et qualitatives, nous utilisons un modèle logit binaire.

##### Le modèle de régression logistique

Soit  $y_i$  une variable aléatoire binaire qui prend la valeur 1 si l'individu est inséré et 0 sinon. Soit  $y^*$  une variable latente non observable directement liée à la variable binaire observable  $y_i$ . Nous supposons que la variable latente est liée de façon linéaire aux variables explicatives par la relation :

$$y_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

La variable inobservable  $y_i^*$  est supposée générer la variable observable  $y_i$  tel que les individus qui possèdent les plus grandes valeurs de  $y^*$  possèdent la valeur 1 pour  $y_i$  observable et ceux qui possèdent les faibles valeurs aient 0. Ainsi, on a :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > \delta \\ 0 & \text{si } y_i^* < \delta \end{cases}$$

Supposons que  $\delta = 0$ . On a :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* < 0 \end{cases}$$

Les modèles logistiques calculent la probabilité de remplir les critères objet de l'analyse quand les valeurs des caractéristiques individuelles  $X$  sont connues. La probabilité que  $Y_i = 1$  (accès à un emploi quelconque ; accès à un emploi qualifié ; accès à un emploi salarié ; accès à un emploi en adéquation avec la dernière formation suivie) connaissant les caractéristiques individuelles  $X_{1i}, X_{2i}, \dots, X_{ki}$ , s'écrit comme suit :

$$P(y = 1|x) = P(y^* > 0|x)$$

Il existe plusieurs méthodes d'estimation, mais l'estimation par la méthode du maximum de vraisemblance reste la méthode la plus adaptée. Le log vraisemblance est donnée par la relation :

$$\ln L(\beta, y|X) = \sum_{y=1} \ln F(x_i \beta) + \sum_{y=0} \ln(1 - F(x_i \beta)) \quad (2)$$

Les coefficients  $\beta$  sont estimés en maximisant le log vraisemblance.

$$\hat{\beta} = \underset{\beta}{\operatorname{argmax}} \ln L(\beta, y|X)$$

Les coefficients  $\hat{\beta}$  estimés sont consistants, asymptotiquement normaux et asymptotiquement efficaces.

## Données

Les données utilisées sont extraites de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) collectées en 2017 et qui couvre deux volets : le premier volet collecte des données sur les caractéristiques socioéconomiques de la population (éducation, santé, emploi, démographie, etc.) et le second volet est relatif à la collecte de données auprès des unités de production informelles non agricoles identifiées lors du premier volet. Nous nous sommes intéressés principalement au premier volet au cours duquel deux questionnaires ont été utilisés : un questionnaire ménage qui a servi à recueillir des informations sur tous les membres du ménage, le ménage et l'habitation et un questionnaire emploi administré dans chaque ménage à tous les individus âgés de 15 ans et plus. Au total, 13 298 ménages et 65 373 individus dont 36 113 femmes et 29 260 hommes ont été enquêtés.

## Présentation des variables

### Variables endogènes : insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est appréhendée ici à travers quatre variables opérationnelles : la participation au marché du travail (occupation d'un emploi quelconque), le type d'emploi exercé (emplois qualifiés ou non), le statut dans l'emploi occupé (salariés ou indépendants) et l'adéquation entre la dernière formation suivie et l'emploi occupé.

L'occupation d'un emploi quelconque est la première phase du processus d'insertion sur le marché du travail. Elle est mesurée ici par le nombre d'actifs occupés au moment de l'enquête. C'est une variable binaire codée 1 si l'individu est un actif occupé et 0 sinon.

Le type d'emploi exercé est obtenu à partir de la classification des emplois mis sur pieds par l'Organisation Internationale du Travail (1991). Pour notre cas, nous retenons deux types d'emploi : les emplois qualifiés (Cadre supérieur, ingénieur et assimilé ; Cadre moyen, agent de maîtrise ; Employé/ouvrier qualifié ; Employé/ouvrier semi qualifié) et les emplois non qualifiés (Indépendants [vendeurs, cultivateurs, tailleurs] ; Manœuvre ; Aide-familial ; Occupés non-qualifiés ; Apprenti rémunéré ou non).

Le statut dans l'emploi, nous distinguons deux groupes : les salariés d'une part et les travailleurs indépendants d'autre part.

L'adéquation formation emploi constitue la dernière étape de l'insertion sur le marché du travail. Elle permet ici de voir si l'emploi exercé par l'individu est en parfaite adéquation avec la dernière formation suivie

Variables explicatives

Sur la base de la littérature existante, plusieurs catégories de variables explicatives sont retenues pour l'estimation du modèle. Il s'agit principalement de variables relatives aux caractéristiques propres des individus (sexe, âge et situation matrimoniale) ; les variables liées au capital humain (niveau d'instruction, être diplômé, ou pas de la formation professionnelle) ; les caractéristiques du ménage (milieu de résidence, taille du ménage, origine sociale des parents).

**Statistiques descriptives**

Dans cette partie, nous décrivons brièvement d'une part, les caractéristiques individuelles de notre échantillon en tenant compte de leur situation d'emploi (occupés ou non). D'autre part, nous analysons le type d'emploi obtenu par les individus de l'échantillon, leur statut dans l'emploi et l'adéquation entre l'emploi obtenu et la dernière formation suivie.

Le tableau 3 montre que globalement, l'échantillon est constitué en majorité de femmes (36113 contre 29260 hommes). Parmi les individus ayant un emploi au moment de l'enquête, 56 % sont des hommes contre 44 % de femmes. Ces dernières, comparées aux hommes sont plus nombreuses à ne pas être occupées (64 % contre 36 %). La répartition suivant l'âge montre que plus de la moitié des actifs occupés sont des adultes, âgés de 35 à 64 ans (51 %). Ils sont suivis des jeunes d'âge compris entre 25 et 34 ans (26 %). Les actifs non occupés sont caractérisés par une forte proportion d'individus très jeunes âgés de 15 à 24 ans (47 %).

*Tableau 3 : Caractéristiques individuelles de l'échantillon selon la situation d'emploi*

	Actifs occupés	
	Oui	Non
<b>Sexe</b>		
Homme	15687 (56 %)	13573 (36 %)
Femme	12392 (44 %)	23721 (64 %)
<b>Age</b>		
15—24 ans	5149 (18 %)	17572 (47 %)
25—34 ans	7231 (26 %)	7115 (19 %)
35—64 ans	14331 (51 %)	9063 (24 %)
65 ans et plus	1368 (5 %)	3544 (10 %)
<b>Niveau d'instruction</b>		
Aucun niveau	17213 (61 %)	20205 (54 %)
Primaire	6065 (22 %)	6421 (17 %)
Secondaire	4144 (15 %)	9981 (27 %)
Supérieur	657 (2 %)	687 (2 %)
<b>Formation professionnelle</b>		
Oui	11103 (40 %)	17335 (46 %)
Non	16976 (60 %)	19959 (54 %)
<b>Situation matrimoniale</b>		
Mariés	19548 (70 %)	18187 (49 %)
Non mariés	8530 (30 %)	19107 (51 %)
<b>Milieu de résidence</b>		
Dakar	3580 (13 %)	3390 (9 %)
Autres urbains	8318 (30 %)	11503 (31 %)
Rural	16181 (57 %)	22401 (60 %)
<b>Total</b>	<b>28079</b>	<b>37294</b>

Source : Auteur à partir des données

Un fait marquant est la forte proportion d'individus sans aucun niveau d'éducation dans notre échantillon (61 % chez les actifs occupés et 54 % chez les actifs non occupés). Une faible proportion des personnes interrogées a le niveau d'études « supérieur », qu'ils soient occupés ou non (2 %). Seuls

40 % des actifs occupés ont fait une formation professionnelle alors que chez les actifs non occupés, cette proportion est de 46 %.

La répartition, selon le lieu de résidence non plus, n'est pas homogène. En effet, plus de la moitié des individus interrogés, quelle que soit leur situation d'emploi, habite en milieu rural (57 % chez les occupés et 60 % chez les non occupés). Ils sont suivis par les résidents des autres centres urbains qui représentent environ 30 % de l'échantillon. Les résidents de la région de Dakar qu'ils soient occupés ou non sont moins représentatifs avec respectivement 13 % et 9 %. L'analyse suivant la situation matrimoniale révèle que 70 % des actifs occupés sont mariés contre 30 % de non mariés. En revanche, dans l'échantillon des actifs non occupés, il est constaté une égalité quasi parfaite des mariés (49 %) et des non mariés (51 %).

En nous intéressant spécifiquement aux individus occupés au moment de l'enquête, nous avons analysé en fonction de leurs caractéristiques individuelles, le type d'emploi, le statut dans l'emploi et l'adéquation entre la dernière formation suivie et l'emploi occupé (tableau 4).

L'analyse selon le type d'emploi révèle que 80 % des individus enquêtés ont un emploi non qualifié et seuls 20 % ont un emploi qualifié. 85 % des femmes occupées ont des emplois non qualifiés alors que cette proportion est de 76 % chez les hommes. Une proportion importante des adultes (35-64 ans) et des plus âgés (65 ans et plus) ont des emplois non qualifiés avec respectivement (81 % et 94 %). Les jeunes âgés de 15 à 24 ans et 25 à 34 ans ont des emplois qualifiés pour respectivement 20 % et 24 %. La grande majorité des individus sans aucun niveau d'études (89 %) et ceux qui ont un niveau « primaire » (77 %) occupent des emplois non qualifiés alors que les individus ayant un niveau d'études « supérieur » ont pour la plupart des emplois qualifiés (74 %). Les diplômés de formation professionnelle qui ont un emploi qualifié représentent 33 % contre 11 % pour ceux qui n'ont pas effectué une formation professionnelle. La région de Dakar offre plus d'opportunités d'emplois qualifiés que les autres centres urbains et le milieu rural. En effet, 42 % des résidents de Dakar occupent un emploi qualifié alors que cette proportion est de 28 % et 11 % respectivement pour les habitants des autres centres urbains et de la zone rurale.

S'agissant du statut dans l'emploi, les statistiques révèlent que 26 % des individus occupés ont un emploi salarié et le reste, soit 74 % un emploi indépendant. La proportion d'hommes occupés à avoir un emploi salarié est de 32 % alors qu'elle est de 18 % chez les femmes. L'analyse suivant l'âge montre que les jeunes de 15-24 ans (29 %) et ceux de 25-34 ans (32 %) sont plus nombreux à occuper des emplois salariés que les adultes qui sont en majorité dans l'emploi indépendant. De même, les individus sans niveau d'éducation (84 %) et ceux qui ont le niveau primaire (70 %) sont plus entreprenants comparés aux diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur qui sont majoritairement dans l'emploi salarié. La proportion de non mariés (35 %) ayant un emploi salarié est relativement plus élevée que celle des mariés (21 %). Un peu plus de la moitié (51 %) des résidents de Dakar ont un emploi salarié alors que l'emploi indépendant prédomine en milieu rural (85 %) et dans les autres centres urbains (64 %).

Tableau 4 : Caractéristiques individuelles des actifs occupés

Variables	Type d'emploi		Statut d'emploi		Adéquation Formation-emploi	
	Emplois qualifiés	Emplois non qualifiés	Emplois salariés	Travailleurs indépendants	Oui	Non
<i>Sexe</i>						
Homme	3724 (24 %)	11963 (76 %)	4985 (32 %)	10702 (68 %)	1910 (12 %)	13777 (88 %)
Femme	1832 (15 %)	10560 (85 %)	2209 (18 %)	10183 (82 %)	1319 (11 %)	11073 (89 %)
<i>Age</i>						
15—24 ans	1009 (20 %)	4140 (80 %)	1496 (29 %)	3653 (71 %)	712 (14 %)	4437 (86 %)
25—34 ans	1763 (24 %)	5468 (76 %)	2287 (32 %)	4944 (68 %)	971 (13 %)	6260 (87 %)
35—64 ans	2698 (19 %)	11633 (81 %)	3298 (23 %)	11033 (77 %)	1499 (10 %)	12832 (90 %)
65 ans et plus	86 (6 %)	1282 (94 %)	113 (8 %)	1255 (92 %)	47 (3 %)	1321 (97 %)
<i>Niveau d'instruction</i>						
Aucun niveau	1927 (11 %)	15286 (89 %)	2741 (16 %)	14472 (84 %)	0 (0 %)	17213 (100 %)
Primaire	1367 (23 %)	4698 (77 %)	1839 (30 %)	4226 (70 %)	1631 (27 %)	4434 (73 %)
Secondaire	1773 (43 %)	2371 (57 %)	2096 (51 %)	2048 (49 %)	1233 (30 %)	2911 (70 %)
Supérieur	489 (74 %)	168 (26 %)	518 (79 %)	139 (21 %)	365 (56 %)	292 (44 %)
<i>Formation professionnelle</i>						
Oui	3692 (33 %)	7411 (67 %)	4527 (41 %)	6576 (59 %)	3229 (29 %)	7874 (71 %)
Non	1864 (11 %)	15112 (89 %)	2667 (16 %)	14309 (84 %)	0 (0 %)	16976 (100 %)
<i>Situation matrimoniale</i>						
Mariés	3393 (17 %)	16155 (83 %)	4180 (21 %)	15368 (79 %)	1843 (9 %)	17705 (91 %)
Non mariés	2162 (25 %)	6368 (75 %)	3013 (35 %)	5517 (65 %)	1385 (16 %)	7145 (84 %)
<i>Milieu de résidence</i>						
Dakar	1499 (42 %)	2081 (58 %)	1817 (51 %)	1763 (49 %)	796 (22 %)	2784 (78 %)
Autres urbains	2340 (28 %)	5978 (72 %)	2985 (36 %)	5333 (64 %)	1409 (17 %)	6909 (83 %)
Rural	1717 (11 %)	14464 (89 %)	2392 (15 %)	13789 (85 %)	1024 (6 %)	15157 (94 %)
<b>Total</b>	<b>5556 (20 %)</b>	<b>22523 (80 %)</b>	<b>7194 (26 %)</b>	<b>20885 (74 %)</b>	<b>3229 (12 %)</b>	<b>24850 (88 %)</b>

Source : Auteur à partir des données

Une faible proportion d'actifs occupe un emploi en adéquation avec leur dernière formation suivie (12 % contre 88 %). La proportion d'hommes et de femmes ayant un emploi en adéquation avec leur dernière formation est sensiblement égale (12 % et 11 % respectivement). Les jeunes âgés de 15 à 34 ans (27 %) comparés aux adultes âgés de 35 ans et plus (13 %) sont plus nombreux à avoir un emploi en adéquation avec leur formation. En tenant compte du capital humain, les statistiques révèlent que 56 % et 30 % respectivement des individus ayant un niveau d'éducation supérieur et secondaire ont un emploi en adéquation avec leur formation et seuls 29 % de ceux qui ont fait une formation professionnelle se trouvent dans un emploi en adéquation avec cette formation. C'est dans le sous-échantillon des non mariés que l'on retrouve plus d'individus ayant un emploi en adéquation avec leur dernière formation (16 %). Cette proportion est de 9 % dans le sous-échantillon des mariés. Suivant le milieu de résidence, l'analyse statistique montre que c'est à Dakar la capitale que l'on

retrouve plus de personnes qui occupent un emploi en adéquation avec leur formation (22 %). Elle est suivie des autres centres urbains (17 %) et du milieu rural (6 %).

## 5. Résultats

Les déterminants de l'insertion sur le marché du travail au Sénégal ont été obtenus en estimant successivement 4 modèles logit binaire selon la variable dépendante. Les estimations ont été effectuées en appliquant la correction de White afin d'obtenir des paramètres non biaisés en présence d'hétéroscédasticité. Les probabilités associées à la statistique de Wald sont nulles, ce qui montre que la qualité globale des quatre modèles est satisfaisante. Autrement dit, les variables retenues contribuent parfaitement à l'explication de l'insertion sur le marché du travail au Sénégal. De plus, les pourcentages de prédiction correcte dans les différents modèles sont de respectivement 68,69 %, 86,18 %, 82,68 % et 73,65 % (voir tableau 3 ci-dessous). L'analyse des courbes ROC (Receiver Operating Characteristic) (Annexe 3) permet de visualiser l'ajustement des données aux différents modèles. Ces courbes sont la représentation graphique de la qualité discriminatoire du modèle Logit pour différents seuils. L'aire sous la courbe ROC traduit le pouvoir discriminant du modèle. Alors, plus la courbe s'écarte de la bissectrice, meilleure est la prédiction.

### Accès à l'emploi

L'analyse du tableau 5 révèle qu'en termes d'accès à un emploi quelconque, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail au Sénégal. En effet, comparées aux hommes, les femmes ont environ 60 % moins de chances d'être occupées en raison notamment des stéréotypes de genre qui existent dans la société sénégalaise.

Selon l'âge, les résultats montrent que c'est entre 35 et 64 ans que les chances d'être occupées sont plus élevées, environ 1,5 fois que celles des jeunes de 25-34 ans. Par contre ces derniers, ont plus de chances d'accéder à un emploi que les plus jeunes (15-24 ans) et les plus âgés (plus de 65 ans). Ce résultat contredit celui de Kane (2014) et corrobore le sentiment le mieux partagé selon lequel les jeunes sénégalais sont relativement défavorisés sur le marché du travail, comparativement aux personnes plus âgées. Ceci est dû au fait qu'au Sénégal, les jeunes sortent tardivement du système scolaire et ne développent généralement pas de compétences pour créer leurs propres affaires, en raison notamment d'une formation un peu générale.

En tenant compte du niveau d'éducation, nous constatons que les individus ayant le niveau primaire ont 1,4 fois plus de chances d'occuper un emploi que ceux qui n'ont aucun niveau d'éducation. En revanche, ces derniers ont de meilleures chances de participer au marché du travail que les individus ayant le niveau secondaire. Le fait d'avoir le niveau supérieur n'a pas d'effet significatif sur l'occupation d'un emploi quelconque. Ce résultat va dans le sens d'une plus grande implication sur le marché du travail des individus les moins diplômés au Sénégal, ce qui peut être lié au manque d'emplois correspondants pour les plus diplômés. Aussi, la prédominance du secteur informel au Sénégal peut expliquer le fait que les diplômés ne sont pas trop sollicités sur le marché informel compte tenu des caractéristiques de ce marché et du salaire qu'ils vont réclamer en fonction de leurs diplômes. Ce résultat est contraire à ceux de Lopez-Acevedo et al (2021) qui montrent que l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur joue un rôle central dans la participation au marché du travail au Maroc.

La situation matrimoniale influence significativement au seuil de 1 % la probabilité d'occuper un emploi. En effet, comparés aux non-mariés, les individus mariés ont une probabilité plus élevée de participer au marché du travail. Plus spécifiquement, les mariés, dont les charges familiales sont généralement plus élevées, ont 1,6 fois plus de chances d'occuper un emploi quelconque que les non-mariés.

La taille de la fratrie a une influence négative et significative au seuil de 1 % sur la participation au marché du travail. Les résultats montrent qu'au fur et à mesure que la taille du ménage augmente, la probabilité de participer au marché du travail diminue. Plus spécifiquement, la probabilité que les personnes issues d'un ménage de plus de 7 personnes occupent un emploi diminue d'environ 40 % par rapport à celles issues d'un ménage d'au plus 3 personnes.

La localisation géographique joue un rôle important dans la participation au marché du travail. Les résultats montrent que les régions rurales où le travail indépendant et l'agriculture sont souvent les principales sources d'emploi ont tendance à offrir plus d'opportunités d'emploi que les zones urbaines. Plus précisément, les habitants des autres centres urbains ont 10 %, moins de chances d'être occupés que les habitants des milieux ruraux. Le fait de résider à Dakar, la capitale sénégalaise n'a pas d'effet significatif sur l'occupation d'un emploi quelconque.

La catégorie socioprofessionnelle des parents affecte également la participation au marché du travail. Les individus ayant un « parent travailleur indépendant », ont plus de chances d'occuper un emploi quelconque que les individus de parents « cadres », « employé » ou « travailleur d'une autre catégorie socioprofessionnelle ». Ce résultat est cohérent au Sénégal où la plupart des travailleurs indépendants travaillent pour leur propre compte et exerce en majorité dans l'économie informelle. Les parents travailleurs indépendants transmettent généralement à leurs enfants des compétences, des connaissances et des valeurs qui leur permettent d'être occupés même en l'absence d'autres opportunités.

### **Type d'emploi**

Pour ce qui concerne le type d'emploi, c'est à dire le travail qualifié ou non, le tableau 3 ci-dessus montre des résultats intéressants. La prise en compte du sexe a un effet net défavorable pour les femmes. Elles ont 37 % moins de chances que les hommes d'occuper un emploi qualifié. L'analyse suivant l'âge révèle que les jeunes âgés de 25 à 34 ans ont plus de chances d'occuper un emploi qualifié que les plus jeunes dont l'âge est compris entre 15 et 24 ans et les adultes (35-64 ans et plus de 65 ans). Le capital humain est un facteur clé qui influence l'accès à un emploi qualifié au Sénégal. Les résultats révèlent que les individus les plus éduqués ont généralement de meilleures chances d'occuper un emploi qualifié. Plus précisément, les individus ayant un niveau d'étude supérieur ont 2,7 fois plus de chances d'occuper un emploi qualifié que les individus sans aucun niveau d'éducation. De plus, faire une formation professionnelle, accroît les chances d'exercer un emploi qualifié. En effet, les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle ont environ 3 fois plus de chances d'occuper un emploi qualifié. Ce résultat confirme la théorie du capital humain de Becker (1964) et la théorie de la file d'attente de Thurow (1975). Il est donc important d'acquérir des compétences et des qualifications appropriées pour accroître ses chances d'insertion professionnelle dans un emploi qualifié au Sénégal.

Les autres variables ayant un effet significatif sur l'occupation d'un emploi qualifié sont la situation matrimoniale, le milieu de résidence et l'origine sociale des parents. En effet, nous constatons que les mariés comparés aux non-mariés ont en environ 20 % moins de chances d'occuper des emplois qualifiés. Les résidents de Dakar et des autres centres urbains ont respectivement 4 et 3 fois plus de chances d'occuper des emplois qualifiés par rapport aux résidents des milieux ruraux. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les emplois qui demandent une qualification élevée sont généralement dans les villes et centres urbains. Les individus ayant au moins un « parent cadre » ou « employé qualifié » ont respectivement 2,4 et 2 fois plus de chances d'exercer un emploi qualifié que les individus de parents « travailleurs indépendants ». Ceci s'explique sans doute par les transferts de ressources et d'opportunités dont bénéficient les enfants ayant des parents qui occupent des emplois bien rémunérés. Généralement, ces enfants bénéficient d'un transfert de ressources matérielles, financières et éducatives, leur permettant d'avoir accès à de meilleures écoles, à des activités extrascolaires

enrichissantes et à des réseaux sociaux plus favorables ; ce qui augmente leurs chances d'accéder à un meilleur emploi à l'âge adulte.

### **Statut dans l'emploi**

En s'intéressant au statut dans l'emploi, c'est-à-dire le fait d'être salarié ou travailleur indépendant, la même tendance se maintient selon le sexe. Il ressort clairement de nos estimations que les femmes ont nettement moins de chances (50 % moins) que les hommes d'occuper un emploi salarié. L'analyse selon l'âge révèle que les jeunes âgés entre 25 et 34 ans ont de plus fortes chances d'occuper un emploi salarié que les adultes (35-64 ans et plus de 65 ans).

En considérant le capital humain, nous constatons que les individus ayant fréquenté l'enseignement supérieur ont 2,6 fois plus de chances de travailler comme salariés que les individus sans aucun niveau d'étude. Ce résultat corrobore ceux de Kane (2014) qui stipule que les diplômés de l'enseignement supérieur au Sénégal n'attendent qu'à être recrutés pour un emploi salarié et qu'ils n'ont pas l'esprit d'entrepreneuriat qui devrait leur permettre de travailler. Toutefois, contrairement aux résultats de Kane (2014) qui montrent que l'éducation (quel que soit le niveau) n'a aucun effet significatif sur l'auto-emploi, nos résultats révèlent qu'avoir le niveau primaire accroît les chances d'être un travailleur indépendant. Le fait de faire une formation professionnelle accroît les chances d'obtention d'un emploi salarié. En effet, les individus ayant fait au moins une formation professionnelle ont 2,7 fois plus de chances de s'insérer dans un emploi salarié. Ce résultat reste sujet à discussion puisque les diplômés de la formation professionnelle sont censés créer leur propre entreprise.

L'analyse selon la situation matrimoniale révèle que les mariés ont environ 35 % moins de chances d'occuper un emploi salarié. Concernant le milieu de résidence, on peut noter que les chances d'occuper un emploi salarié sont très élevées à Dakar et dans les autres centres urbains par rapport au monde rural. Les résidents de Dakar et des autres centres urbains ont respectivement 4,7 et 3,3 fois plus de chances d'occuper un statut de salarié par rapport aux résidents du milieu rural. Enfin, il apparaît que l'origine sociale des parents joue un rôle important dans l'accès à un emploi salarié. Les enfants de cadres et d'employés qualifiés ont respectivement 2,4 et 2 fois de plus de chances de travailler comme salarié que les enfants de travailleurs indépendants.

*Tableau 5 : Résultats des modèles de régression logistique de l'insertion professionnelle (Odds ratios)*

Variabes	[1] Accès à l'emploi	[2] Type d'emplois (emplois qualifiés)	[3] Statut d'emploi (emplois saliés)	[4] Adéquation Formation- emploi
<b>Sexe (Ref: Homme)</b>				
Femmes	0.408*** (0.013)	0.631*** (0.040)	0.496*** (0.029)	1.412*** (0.107)
<b>Age (Ref: 25-34 ans)</b>				
15—24 ans	0.291*** (0.012)	0.747*** (0.063)	0.894 (0.067)	0.956 (0.094)
35—64 ans	1.575*** (0.067)	0.670*** (0.050)	0.572*** (0.038)	0.933 (0.085)
65 ans et plus	0.314*** (0.021)	0.231*** (0.058)	0.157*** (0.037)	0.772 (0.236)
<b>Niveau d'instruction (Réf: Aucun niveau)</b>				
Primaire	1.399** (0.223)	0.492*** (0.130)	0.512*** (0.127)	
Secondaire	0.755* (0.101)	0.901 (0.239)	0.829 (0.208)	
Supérieur	0.838 (0.057)	2.773*** (0.880)	2.660*** (0.834)	
<b>Formation prof (Réf: Non)</b>				
Oui	0.699** (0.109)	2.937*** (0.767)	2.742*** (0.675)	
<b>Situation matrimoniale (Réf: Célibataire)</b>				
Marié	1.628*** (0.062)	0.834** (0.064)	0.659*** (0.045)	0.702*** (0.061)
<b>Taille ménage (Réf: 1-3 personnes)</b>				
4—6 personnes	0.625*** (0.062)	0.835 (0.127)	0.844 (0.123)	1.470** (0.281)
Plus de 7 personnes	0.633*** (0.059)	0.814 (0.112)	0.789* (0.104)	1.279 (0.224)
<b>Milieu de résidence (Ref: Rural)</b>				
Dakar	1.107 (0.709)	3.918*** (0.374)	4.750*** (0.426)	2.506*** (0.288)
Autres urbains	0.910** (0.036)	3.038*** (0.214)	3.315*** (0.212)	1.670*** (0.146)
<b>Orig sociale des parents (Réf: Indépendant)</b>				
Enfants de cadres	0.846* (0.077)	2.455*** (0.340)	2.454*** (0.340)	1.043 (0.162)
Enfants d'employés	0.887** (0.051)	2.077*** (0.181)	1.993*** (0.166)	1.153 (0.116)
Enfants autres CSP	0.443*** (0.023)	1.132 (0.130)	1.253** (0.126)	0.576*** (0.099)
Constant	3.432*** (0.149)	0.099*** (0.008)	0.169*** (0.011)	0.621** (0.114)
Observations	19 932 <sup>a</sup>	10 332 <sup>b</sup>	10 332 <sup>b</sup>	3 909 <sup>c</sup>
Wald chi2 (13) <sup>b</sup> (11) <sup>c</sup>	3367.43	1253.23	1471.93	204.20
Prob > chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R2	0.1431	0.1670	0.1802	0.0476
Correctly classified (%)	68.69	86.18	82.68	73.65

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

**Notes**

1. Les variables endogènes désignent respectivement l'occupation d'un emploi, le type d'emploi, le statut dans l'emploi et l'adéquation entre l'emploi occupé et la dernière formation suivie.

2. Les notations (\*\*\*) (\*\* et \*) indiquent la significativité des variables aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

**Adéquation formation-emploi**

Les femmes comparées aux hommes ont une probabilité plus élevée d'avoir un emploi en adéquation avec leur dernière formation. Les résultats révèlent que les femmes sénégalaises ont 1,4 fois plus de chances d'avoir des emplois en adéquation avec leur formation que les hommes. En effet, bien que les femmes soient sous représentées dans les structures publiques et privées au Sénégal, la probabilité qu'elles soient recrutées dans des proportions plus importantes que les hommes dans des emplois bien précis est relativement plus élevée. Les femmes ont gagné en autonomie et ont eu davantage

d'opportunités d'accéder à l'éducation et à la formation professionnelle. Cela a conduit à une augmentation du nombre de femmes qualifiées pour des emplois en adéquation avec leur formation. Aussi, il ressort de la littérature empirique que les filières qui permettent une bonne spécialisation sur le marché du travail sont : la cuisine/production alimentaire, le paramédical/travail social, l'hôtellerie, la restauration-loisir et le BTP (Dumartin, 1997 ; Kouakou et Yapo, 2019). Ces filières qui constituent de véritables niches d'emploi et d'opportunités de formation pour les futurs diplômés ont connu une augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Les femmes ont été encouragées à poursuivre des études dans ces domaines, ce qui a augmenté leurs chances d'obtenir des emplois en adéquation avec leur formation.

La probabilité d'être en inadéquation augmente pour le travailleur marié relativement au non-marié. Plus spécifiquement, les mariés ont 30 % moins de chances d'être insérés dans un emploi en adéquation avec leur formation. Cela s'explique par le fait qu'ayant plus de charges que les non-mariés, les travailleurs mariés sont obligés d'accepter tout emploi même précaire en vue d'une prise en charge financière de leur famille. Ce résultat rejoint les conclusions de Kouakou et Yapo (2019) pour le cas de la Côte d'Ivoire.

Relativement aux individus issus d'une famille de petite taille (1-3 personnes), le risque d'inadéquation dans l'emploi obtenu est réduit pour les individus provenant d'une famille de taille moyenne (4-6 personnes). L'analyse suivant le milieu de résidence montre que résider à Dakar et dans les autres centres urbains comparativement au milieu rural augmente la probabilité d'être en adéquation dans le travail obtenu. En effet, les résidents de Dakar et des autres centres urbains ont respectivement 2,5 et 1,6 fois plus de chances d'être occupés dans un emploi en adéquation avec leur dernière formation que les résidents du milieu rural. Par ailleurs, si le fait d'avoir un parent cadre ou employé qualifié n'a aucun effet significatif sur l'occupation d'un emploi en adéquation avec la dernière formation suivie, les enfants de travailleurs indépendants comparés à ceux des autres catégories socioprofessionnelles ont de meilleures chances de s'insérer dans des emplois en adéquation avec leur formation. Ce résultat est cohérent, car, un enfant d'artisan ou d'agriculteur peut être exposé à l'artisanat ou à l'agriculture dès son plus jeune âge et peut être encouragé à poursuivre une carrière dans ce domaine.

## 6. Conclusion et implications de politique économique

Cet article présente une analyse des déterminants de l'insertion professionnelle sur le marché du travail au Sénégal. L'utilisation d'un modèle logit appliqué sur les données de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel a permis de mettre en exergue des liens significatifs entre les caractéristiques observées des individus et leur situation sur le marché du travail appréhendé à travers quatre variables organisationnelles : l'occupation d'un emploi quelconque, le type d'emploi, le statut dans l'emploi et l'adéquation entre la dernière formation suivie et l'emploi occupé.

Les résultats révèlent quatre enseignements majeurs :

- Les hommes, les adultes âgés entre 35 et 64 ans, les moins instruits, les individus issus d'un ménage faiblement peuplé, les mariés, les habitants des zones rurales et les enfants de travailleurs indépendants ont une probabilité plus élevée de s'insérer dans un emploi quelconque.
- Les femmes, les moins éduqués, ceux venant d'un milieu social plutôt modeste (milieu rural ou parent travaillant à son propre compte comme indépendant) et dans une certaine mesure, les plus jeunes sont défavorisés en termes d'accès à un emploi qualifié. Ces constats, conformément à la littérature existante, trouvent son explication dans le phénomène d'adaptation à la baisse des aspirations de ces catégories sociales, les amenant, toutes choses égales par ailleurs, à être moins exigeants sur leur situation professionnelle.

- Au-delà du capital humain, du sexe et de l'âge qui jouent un rôle déterminant, les réseaux familiaux, mais aussi et surtout les responsabilités familiales appréhendées ici par le statut matrimonial sont des caractéristiques à considérer dans l'explication de l'obtention d'un emploi salarié. En effet, nous remarquons que les non-mariés ont nettement plus de chances que les mariés d'exercer un emploi salarié.
- Les femmes, les non-mariés, les résidents des villes et les individus ayant un parent travailleur indépendant ont de meilleures chances d'occuper un emploi en adéquation avec leur dernière formation suivie.

Ces résultats reflètent la nécessité d'interventions politiques pour aider les femmes, les jeunes, les moins éduqués et les individus issus d'un milieu social modeste à s'insérer sur le marché du travail par le biais d'un emploi qualifié avec un salaire satisfaisant. L'étude suggère (i) de développer des programmes de formation professionnelle et technique axés sur les compétences demandées par le marché du travail, spécialement conçus pour les personnes moins éduquées et les jeunes ; (ii) de promouvoir l'accès à des aides financières ciblées principalement pour les jeunes issus de milieux sociaux modestes afin qu'ils puissent poursuivre des études supérieures ou faire une formation professionnelle ; (iii) la mise en place de politiques d'égalité des sexes sur le marché du travail, comme les quotas de recrutement pour les femmes et des programmes de mentorat pour soutenir leur développement professionnel.

## 7. Bibliographie

ANSD (2024), « 5e Recensement général de la population et de l'habitat, 2023 (RGPH-5, 2023) : ANSD, juillet 2024.

ANSD (2021), « Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal ». Quatrième trimestre 2020, Dakar : ANSD, janvier 2021.

Arrow, K. (1973), « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*.

Becker, G. (1964) *Human capital*, University of Chicago Press.

BIT (2020), « Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal », Genève, Bureau International du Travail, 2020.

Brixiová, Z et T. Kangoye (2013), « Youth Employment in Africa: New Evidence and Policies from Swaziland », Working Paper Series N° 175 African Development Bank, Tunis, Tunisia.

DPEE (2018), « Impact d'une amélioration de la productivité du secteur informel sur l'économie sénégalaise », Document d'étude No37, Direction de la Prévision et des Etudes Economiques, Ministère de l'économie et des finances, Sénégal, 2018.

Doeringer, P. and M. Piore (1971), « Internal labour markets and Manpower analysis », *Heath Lexington Books*.

Dubar, C. (1998), « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », in Charlot B. et Glasmann D. (dir.) 1998 : *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, PUF, p30-38.

Dumartin, S. (1997) « Formation-emploi : quelle adéquation ? ». In *Économie et statistique*, n° 303, Mars 1997. pp. 59-80 ; doi : <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2547>

Escudero, V and E. L. Mourelo (2014), [Understanding the Drivers of the Youth Labour Market in Kenya](#) in *Verónica Escudero and Elva López Mourelo (eds.), AIEL Series in Labour Economics*, AIEL – Associazione Italiana Economisti del Lavoro.

Flayols, A. (2015), « Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique », École doctorale n° 509, Faculté de Sciences économiques et de gestion, Laboratoire d'économie appliquée au développement LEAD (EA 3163).

INSEE (2022), « Au-delà du diplôme, les caractéristiques personnelles et familiales influent sur l'insertion professionnelle des jeunes », Insee Analyses Pays de la Loire n° 107 Novembre 2022

Issehnane, S. (2009), « Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 40 | 2009, mis en ligne le 01 octobre 2009, consulté le 30 septembre 2016.

Jovanovic B. (1979), « Job matching and the Theory of Turnover », *The Journal of Political Economy*, n° 87.

Kane, A. (2014), « Analysis of labor market participation in Senegal », *AERC Research Paper 266*.

Kane, A., M. L. Ndoye, et A. Dogbe, (2020), « Programmes de stage et accès à l'emploi : une application à la Convention nationale État-employeurs du secteur privé au Sénégal ». *Revue d'économie du développement*, 28, 47-81. <https://doi.org/10.3917/edd.344.0047>

Kane, A., M. L. Ndoye et A. Seck (2020), « Efficacité du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes au Sénégal », *African Development Review*, 32 (S1), S106-S108.

Kouakou, K.C. et A.R.V. Yapo (2019), « Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire », *Papiers de Recherche AFD*, n° 117, Novembre.

Laflamme, C. (1984), « Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Revue des sciences de l'éducation*, 10 (2), 199 – 216.

Lippman S., J. McCall (1976), *The Economics of Job Search: A Survey*, *Economic Inquiry*, n° 14.

Lopez-Acevedo, G. Devoto, F. Morales, M. Roche Rodriguez, J. (2021). Trends and Determinants of Female Labor Force Participation in Morocco: An Initial Exploratory Analysis. *Policy Research Working Paper No. 9591. World Bank, Washington, DC.* <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35303>

Naville, P. (1945), « Théories de l'orientation professionnelle », Paris: Gallimard

Nguyen, D. S. (2010), « L'insertion des jeunes diplômés au Vietnam. Le cas des titulaires d'une licence de français langue étrangère ». *Les Sciences de l'éducation — Pour l'Ère nouvelle*, vol. 43, n° 2, 2010, pp. 133-150. ISSN 0755 — 9593. ISBN 978-2-918337-04-1.

OIT (2023), « African youth face pressing challenges in the transition from school to work » [ILO Youth Country Briefs: Senegal | International Labour Organization](https://www.ilo.org/youth-country-briefs/senegal).

Pascale, P., F. Sari, Y. L'Horty, E. Duguet, L. du Parquet (2011), « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés ». In: *Économie et statistique*, n° 447, 2011. pp. 71-95

Paul, J. J. (1989), « La relation formation-emploi, un défi pour l'économie », Paris : Economica.

Rose J. (1998), « Les jeunes face à l'emploi », Paris : Éditions Desclée de Brouwer

Spence M. (1973), « Job Market Signaling », *The Quarterly Journal of Economics*, n° 87.

Stigler, G. J. (1962), « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, supplement october 1962, n° 5, D Part. 2, Vol. LXX. p. 94–105.

Stigler, G. J. (1961), « The Economics of Information », *Journal of Political Economy*, 69 (3):213–225.

Tanguy L. (1986), « L'introuvable relation formation/emploi », Paris: La Documentation Française.

Thiaw, M. et F.J. Cabral (2019), « Capital humain et emploi dans la zone UEMOA : Cas du Benin, du Burkina, du Niger et du Sénégal », *International Journal of Innovation and Applied Studies* ISSN 2028–9324 Vol. 27 No. 2 Sep. 2019, pp. 563–576

Thurow L. (1975), « Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy », Basic Books.

Vernieres M. (1997), « L’insertion professionnelle, analyses et débats », Economica, Paris.

Vincens, J. (1997), « L’insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d’une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre.

Vincens, J. (1998), « L’insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques ». In: *Formation Emploi*. N.61, 1998. pp. 59-72.

## 8. Annexes

### Annexe 1 : Les variables endogènes du modèle

Variabes expliquées	Modalités	Référence
Occupation d’un emploi	Oui ; Non	Non
Type d’emploi	Emplois qualifiés ; Emplois non qualifiés	Emplois non qualifiés
Statut dans l’emploi	Salariés ; Indépendants	Indépendants
Adéquation formation emploi	Oui ; Non	Non

Source : Auteur

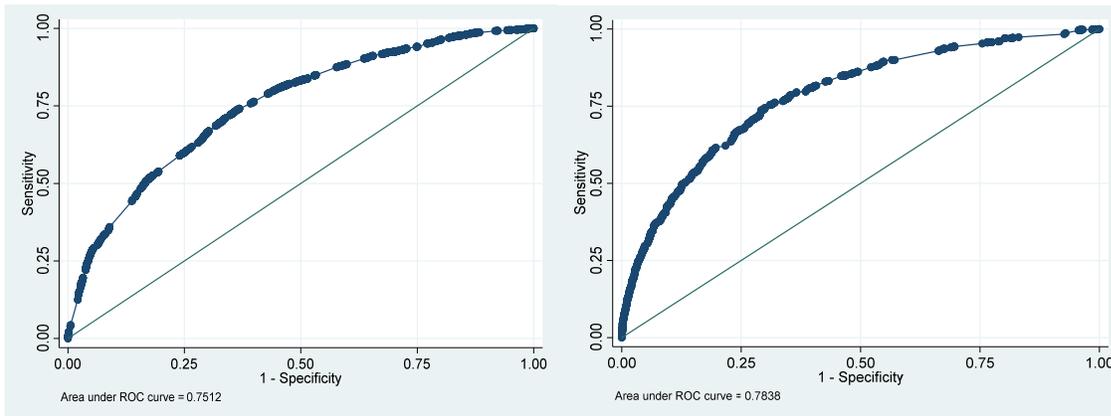
### Annexe 2 : Les variables exogènes du modèle

Variabes explicatives	Modalités	Référence
Sexe	Homme ; femme	Homme
Origine sociale des parents	Enfants de cadres ; enfants d’employés ; enfants de travailleurs indépendants ; Enfants de parents d’une autre CSP	Enfants de parents travailleurs indépendants
Formation professionnelle	Oui ; Non	Non
Niveau d’éducation	Aucun niveau, primaire ; secondaire ; supérieur	Aucun niveau
Taille du ménage	1—3 ; 4—6 ; 7 et plus	4—6 personnes
Age	15—24 ; 25—34 ; 35—64 ; 65 et plus	25—34 ans
Statut matrimonial	Mariés ; Non mariés	Non mariés
Milieu de résidence	Rural ; Dakar ; autres centres urbains	Rural

**Annexe 3 : Représentation graphique de la qualité discriminatoire du modèle Logit**

**Accès à l'emploi**

**Type d'emploi**



**Statut d'emploi**

**Adéquation formation emploi**

