



REPUBLIQUE DU BENIN

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

**FACULTE DES SCIENCES
ECONOMIQUES ET DE GESTION**

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ EN VUE DE L'OBTENTION DES CREDITS ASSOCIÉS AU
DIPLOME DE LICENCE PROFESSIONNELLE EN SCIENCES
ECONOMIQUES**

**OPTION : ECONOMIE
APPLIQUEE**

SPECIALITE :

ECONOMIE

THEME :

**CAPITAL HUMAIN ET OFFRE DE TRAVAIL
AU BENIN**

Réalisé et présenté par :

Théophile HOUEHA

&

Elie AGBETOME

Sous la Direction de :

Maître de stage :

Mr Gildas ASSANGBE

Economiste statisticien

A la DGAE

Directeur de Mémoire :

Dr Yves SOGLO

Enseignant chercheur à la FASEG / UAC

Année académique : 2015-2016

AVERTISSEMENT

La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (F.A.S.E.G) de l'Université d'Abomey- Calavi n'entend donner ni approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Les opinions ici développées doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

DEDICACE

Je dédie ce travail à :

- Ma mère Adama MAMA
- Mes frères, ma sœur et mes ami(e)s
- Mon feu père Gaston HOUÉHA

Théophile HOUÉHA

Je dédie ce travail à :

- Ma mère AGBOTO Jeanne
- Mon père AGBETOME Désiré
- Ma tante AGBETOME Hounlèffo, ma sœur AGBETOME Brigitte et mon grand frère AGBETOME Albert.

AGBETOME Elie

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail a été effective grâce aux maints soutiens dont nous avons bénéficiés à travers certaines personnes. Bien qu'il ne soit pas possible de les remercier à la taille du service rendu, nous nous en voudrions leur témoigner nos profondes gratitude.

- Notre maître de mémoire Dr. Yves SOGLO pour l'intérêt accordé à ce travail malgré leurs multiples perturbations.
- A notre maître de stage Mr Gildas ASSANGBE pour son aide précieuse.
- Au Doyen de la Faculté des Sciences Economique et Gestion le Professeur Charlemagne IGUE pour la qualité de la formation reçue.
- A tout le corps professoral et l'administratif de la FASEG, notamment tous ceux qui ont contribué à notre formation.
- Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude et reconnaissance aux personnes qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce Mémoire, et surtout aux nombreux auteurs dont les riches travaux nous ont aidés à la finalisation de ce document.

SIGLES ET ABREVIATIONS

APEC	: Association Pour l'Emploi des Cadres
BIT	: Bureau International du Travail
CNPE	: Comité National de Politique Economique
CVEF	: Cellule de Veille Economique et Financière
DA	: Direction des Assurances
DGAE	: Direction Générale des Affaires Economiques
DGCE	: Direction de la Gestion et du Contrôle du Portefeuille de l'Etat
DGE	: Direction Générale de l'Economie
DPC	: Direction de la Prévision et de la Conjoncture économique
DPE	: Direction de la Promotion Economique
DSCR	: Direction Stratégique de Croissance et de Réduction de la Pauvreté
EDSB	: Enquête Démographique et de Santé au Bénin
EMICoV	: Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages
IDH	: Indice de Développement Humain
INSAE	: Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
LMD	: Licence Master Doctorat
OIT	: Organisation Internationale du Travail
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SAF	: Service Administratif et Financier
SI	: Service Informatique
SMIT	: Système d'information sur le Marché du Travail
UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour la Population
ZD	: Zone de Dénombrement

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Répartition de l'échantillon selon le statut d'emploi, année 2011(%).....26

Graphique 2 : Répartition de la population occupée par département et par niveau d'études
(Année 2011).....27

Graphique 3 : Répartition de la population occupée par département et par sexe, année
(%)...28

LISTE DES TABLEAUX

Tableau : Les résultats d'estimation logistique.....29

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
CHAPITRE 1 : Cadre théorique de l'étude.....	4
SECTION 1 : Problématique, Objectifs et Hypothèses.....	4
SECTION 2 : Revue de littérature.....	5
CHAPITRE II : Cadre institutionnel.....	17
SECTION 1 : Présentation de la structure de stage.....	17
CHAPITRE III : Cadre méthodologique et résultats.....	20
Section 1 : Méthodologie de la recherche.....	20
Section 2 : Présentation et analyse des résultats.....	27
Conclusion et recommandations.....	32

Résumé

Dans le cadre de cette étude, nous avons investigué sur le thème intitulé : capital humain et offre de travail au Bénin. Il s'agit dans cette recherche d'analyser l'impact du capital humain sur l'offre de travail au Bénin.

En effet, pour mieux comprendre la part du capital humain dans le processus d'insertion des jeunes, nous avons dégagé dans le cadre du présent travail, notre question principale en des questions spécifiques de recherche suivantes : Quel est l'effet du niveau d'instruction sur l'offre de travail au Bénin ? et quel est le niveau d'éducation qui maximise la probabilité d'emploi au Bénin ?

Pour répondre à ces questions, l'objectif général sur cette problématique est d'identifier l'effet du capital humain sur l'offre d'emploi au Bénin. De manières spécifiques, il s'agira de :

- Analyser l'impact du niveau d'instruction sur l'insertion professionnelle des jeunes
- Identifier le niveau d'instruction qui maximise la probabilité d'emploi au Bénin

Dans le but d'atteindre ces objectifs, nous émettons les hypothèses suivantes :

- Le niveau d'instruction élevé diminue la probabilité d'avoir un emploi
- Le niveau primaire maximise la probabilité d'avoir un emploi

Pour répondre à cette exigence, nous avons utilisé comme outil, un modèle de régression logistique à travers des méthodes statistiques et économétriques. Les données utilisées sont celles de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV, 2011) réalisée par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) en République du Bénin. Des analyses descriptives (univariée, bivariée et des tests) ont été réalisées pour atteindre nos objectifs d'étude. De notre analyse il ressort que, le niveau d'instruction, l'âge et le sexe influencent l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin.

INTRODUCTION

La question de chômage constitue aujourd'hui un enjeu d'envergure internationale. Mais il est également constaté qu'en matière de chômage, les pays ne sont pas toujours confrontés aux mêmes situations. C'est le cas du Bénin où le taux de chômage est de plus en plus grandissant pendant que le taux de croissance est toujours à un chiffre. En effet le nombre de jeunes au chômage est de plus en plus colossal avec pour corollaire la recrudescence de l'insécurité dans les grandes villes en particulier à Cotonou. Il touche majoritairement les jeunes qui après leurs études ne trouvent plus quoi faire.

La problématique de l'emploi des jeunes relève entre autre de ce que ceux-ci ont un statut, une formation scolaire ou universitaire, en un mot, une offre de travail souvent moins bien considérée par les demandeurs de travail. A la sortie du système éducatif, les jeunes, pour ne pas faire face au chômage, se retrouvent pour la plupart dans l'exercice des fonctions qui ne relèvent pas toujours de leur domaine d'étude. On parle d'inadéquation entre formation et emploi qui peut accroître le risque de chômage. Au Bénin, la question de l'insertion des jeunes est d'actualité. Déjà dans les années 80, la crise de l'emploi des jeunes remonte. Et au début des années 90, cette situation devient une problématique secouant le développement. D'après les statistiques, le Bénin a un taux de chômage de 2,6% alors que son taux de sous-emploi est de 53,9%. Ce paradoxe prouve que le Bénin vit une situation croissante du chômage structurel de masse, dont la durée moyenne s'augmente. (INSAE)

L'étude du capital humain et de l'offre de travail au Bénin vise à faire ressortir les évolutions observées au niveau des indicateurs du marché de travail. Cette analyse a été possible grâce à la disponibilité des données de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV, 2011). Plusieurs auteurs ont abordé la question de l'analyse du marché de travail à partir de différentes sources de données. Nous approfondirons ces analyses avec les résultats de l'EMICoV (2011) afin de tirer les implications de politiques économiques.

Au regard de ces préoccupations, pour participer à une visibilité sur des enjeux de l'emploi au Bénin, nous proposons d'étudier le thème : « **Capital humain et offre de travail au Bénin** ».

L'étude est divisée en trois chapitres :

- Le premier est intitulé cadre théorique de l'étude
- Le deuxième est consacré au cadre institutionnel du stage.
- Le troisième est intitulé cadre méthodologique et résultats

CHAPITRE I:CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE

SECTION 1 : Problématique, Objectifs et Hypothèses

1-1 PROBLEMATIQUE

La question de l'emploi des jeunes constitue un véritable défi pour les politiques publiques. Depuis la création du monde, l'Homme cherche toujours un emploi pouvant lui permettre à satisfaire ses besoins fondamentaux. L'emploi préoccupe donc tout être humain. De nos jours, trouver un emploi dévient un combat pour les jeunes demandeurs d'emploi. Cela est dû au nombre de demandeurs d'emploi largement supérieur aux offres d'emplois. Les jeunes ayant un niveau d'instruction bas (CEP, BEPC) disent que leurs niveaux d'éducation bas constituent la cause de leurs chômages. De l'autre côté, ceux qui ont un niveau d'instruction plus élevé (BAC et plus) disent que leurs niveaux d'études élevés constituent la cause de leurs chômages. Selon INSAE (EMICoV2011), 45,4% de la population est inactive, ce taux est plus élevé pour les individus du secondaire (73,6%) et pour ceux du supérieur (53,8%).

Les jeunes d'aujourd'hui sont presque repartis dans toutes les formes de formation dans le but de trouver un emploi. Ce sont des formations générales théoriques qui se font dans les facultés.

Après la fin du premier cycle (obtention de licence) de chaque année, des milliers d'étudiants formés sont déversés sur le marché du travail : c'est le cas de l'année académique 2013-2014 où 8144 étudiants ont obtenu leurs licences dans les facultés (FASEG, FAST, FADESP et FLASH) et le nombre total de diplômés toutes catégories confondues est estimé à 14488 en 2013-2014(Rapport UAC 2013-2014). Comme il n'y a pas de travail pour tous ces jeunes, certains se dirigent vers d'autres travaux qui ne sont pas en conformité avec leurs diplômes : c'est le cas des licenciés des universités qui sont dans l'enseignement secondaire, alors que ce sont ceux qui font les écoles normales supérieures qui doivent exercer ce métier. » Quasiment tous les pays signalent des changements de carrières fréquents, de sorte que ceux

qui ont reçu une formation professionnelle pour un emploi donné finissent par en occuper d'autres. « OCDE (2015).

Keynes (1936) a démontré dans la théorie générale de l'emploi que le chômage provient de l'insuffisance de la demande effective (consommation et investissement).

Réussir son premier emploi est un enjeu pour les jeunes diplômés. En tant que jeune diplômé, le premier emploi est un moyen d'acquérir de l'expérience. C'est un moment d'apprentissage qui doit permettre à ces jeunes de développer leurs capacités.

Pour mieux cerner la notion de l'emploi, nous formulons dans le cadre du présent travail des questions de recherche suivantes : Quel est l'effet du niveau d'instruction sur l'offre de travail au Bénin ? et quel est le niveau d'éducation qui maximise la probabilité d'emploi au Bénin ?

1-2 OBJECTIFS D'ETUDES

L'objectif général de cette étude est d'identifier l'effet du capital humain sur l'offre d'emploi au Bénin .

De manière spécifique il s'agira de :

- ❖ Analyser l'impact du niveau d'instruction sur l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin.
- ❖ Identifier le niveau d'éducation qui maximise la probabilité d'emploi au Bénin.

1-3 HYPOTHESES D'ETUDES

Les deux hypothèses faisant l'objet de la présente étude s'énoncent comme suit :

- ❖ Le niveau d'instruction élevé diminue la probabilité d'avoir un emploi.
- ❖ Le niveau primaire maximise la probabilité d'avoir un emploi

SECTION2 : Revue de la littérature

PARAGRAPHE 1 : Revue théorique

2.1.1-Clarification des concepts de l'étude

Chômage : selon BIT, le chômage est la situation de la population sans emploi et à la recherche de l'emploi. Au sens de cette institution, les chômeurs sont les personnes qui simultanément n'avaient pas d'emploi durant la semaine de référence, étaient activement à la recherche d'un emploi durant une période de référence (4 semaines) et étaient disponibles à travailler dans un délai précis (2 semaines).

Emploi : c'est la situation de la population qui effectue un travail. Dans cet ordre d'idée, les personnes en emploi (employé) sont celles qui, durant une semaine de référence ont effectué un travail pour un salaire ou un profit ou non pas travaillé mais avaient un travail dont elles étaient temporairement absentes.

D'après Mansuy et al (2001), « le concept d'insertion professionnelle renvoie à un processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée sur le marché du travail ». L'insertion commence dès lors qu'un individu consacre plus de temps à la recherche d'emploi ou à un emploi rémunéré plus ou moins stable qu'aux loisirs, aux études, etc. et prend fin lorsque celui-ci n'y accorde plus de temps. Elle ne se limite donc pas seulement au moment où l'individu accède à un emploi. Vincens, dans ces différents travaux (Vincens, 1981, 1986, 1998), met l'accent sur la considération d'un emploi stable dans le processus d'insertion. En effet, selon cet auteur, le motif qui anime les individus dans leur processus d'insertion ne doit pas être lié uniquement à la nature du contrat ni à l'adéquation formation-emploi, mais doit être lié à un emploi stable lui permettant d'éviter le chômage. Ainsi, il juge que la fin du processus d'insertion est l'obtention d'un emploi qui procure à l'individu une autonomie financière et une probabilité de maintenir cette autonomie. Parler de l'insertion professionnelle revient à parler d'un marché de travail sur lequel s'effectue cette insertion. Il convient donc avant tout de définir le terme marché du travail.

Marché du travail : Le marché du travail est le lieu où se rencontrent offre et demande de travail. Cette demande provenant d'un employeur représente le nombre d'emplois que celui-ci émet sur le marché du travail. L'offre, quant à elle, provient des travailleurs et correspond au nombre d'heures ou au volume de travail que ceux-ci sont disposés à offrir aux employeurs. Le marché du travail est donc un lieu où s'échange un bien, le travail, détenu par les travailleurs.

A l'instar des autres marchés, il y existe une concurrence, mais entre l'offre et la demande de travail. Cette concurrence peut être parfaite : dans ce cas, employeurs et travailleurs négocient le taux de salaire. A contrario, ce taux de salaire peut être imposé par l'un des deux acteurs, l'on parlera alors de concurrence imparfaite. Par ailleurs, le marché du travail peut aussi subir des déséquilibres se traduisant par des sous-emplois ou des suremplois de mains-d'œuvre. Pour plus d'éclaircissement sur la notion de l'emploi, il est nécessaire de recourir aux travaux déjà abattus par certains auteurs.

2-1.2- Fondements théoriques de l'analyse du marché du travail

La recension des écrits constitue la pierre angulaire de l'organisation systématique d'une recherche. Selon Laramée et Vallée (1991), « le cadre théorique sert principalement à présenter un cadre d'analyse à générer les relations théoriques déjà prouvées dans d'autres contextes pour tenter de les appliquer aux problèmes d'études ». De plus selon Assaba (2002), aucun chercheur sérieux n'oserait entreprendre une recherche sans avoir au préalable vérifié l'état de la question sur le sujet abordé. Sur cette base, nous avons effectué une recherche documentaire qui prouve que l'étude des déterminants de l'emploi des jeunes a été l'objet de recherche de maint auteur en particulier économique.

2.1.2.1 La conception des néoclassiques sur le marché du travail

Les néoclassiques considèrent le travail comme une marchandise homogène et refuse toute spécificité au marché du travail. Pour eux, les facteurs de production peuvent se déplacer, le salaire est égal à la productivité marginale, le chômage est volontaire. Les agents économiques sont rationnels. Sur ce marché se confrontent une offre et demande de travail, qui sont une fonction respectivement croissante et décroissante du salaire réel (salaire nominal duquel l'effet de l'inflation a été supprimé).

L'offre de travail provient des ménages, qui comparent l'utilité apportée par le loisir (c'est-à-dire le non travail) et l'utilité apportée par le salaire (qui permet de consommer). Plus le salaire est élevé, plus il compense la perte de loisir, et donc plus l'offre de travail est forte.

La demande de travail provient des entreprises qui comparent le salaire et la productivité des salariés. Les néoclassiques postulent que la productivité marginale est décroissante ; c'est-à-dire que chaque nouveau salarié embauché a une productivité inférieure au précédent.

L'intérêt de l'entreprise est alors d'embaucher tant que le salaire est supérieur à la productivité marginale du travail. Une hausse de salaire permet donc d'embaucher davantage. Puisque le comportement rationnel de l'entrepreneur tend à la productivité marginale et salaire, la demande de travail est une fonction décroissante de salaire. En conclusion, pour qu'un individu accepte de travailler, il faut que le salaire offert par l'entreprise soit supérieur ou égal à son salaire de réservation.

2.1.2.2-Théorie du capital humain

Le concept de « capital humain » est développé pour la première fois en 1961, par l'économiste américain Schultz. À partir de 1964, Becker (prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel en 1992) approfondit le concept et le vulgarise. Dans son ouvrage *Human capital*, l'économiste américain Becker définit le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques de savoir-faire, etc.

Chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par hypothèse, de revenu. Comme investissement, celui en capital humain peut faire l'objet d'un calcul d'un taux de rendement marginal, associé à une dépense ou une année d'étude supplémentaire. Ce rendement peut dans le cas présent s'évaluer comme le rapport entre, d'un côté, le surcroît des revenus du travail que cet investissement permettra sur le restant de la vie active et, de l'autre côté, l'ensemble des coûts occasionnés par cet investissement. Ces coûts résultent de dépenses d'éducation, frais de scolarité, matériel, etc.

En résumé, selon Becker (1964), le capital humain est un actif, un patrimoine, un stock susceptible de procurer un revenu. Il en est de même pour le capital humain qui est un sous-ensemble dans cette notion globale de capital : le capital humain est un stock de connaissances et d'expériences, accumulé par son détenteur tout au long de sa vie par des investissements. Si un investissement est une opération réalisée par un agent économique consistant à acquérir des moyens de production, dans le cas particulier du capital humain, il s'agit pour l'investisseur d'accroître son potentiel productif, sa productivité future et donc son salaire. Le salaire est considéré comme le rendement du capital humain, la rémunération de l'investissement dans l'éducation.

Les détenteurs de leur seule force de travail (pour reprendre l'expression de Marx) peuvent donc louer leur capital humain aux détenteurs du capital physique (bâtiments, machines ...). Ces derniers en ont besoin car le capital humain permet la valorisation du capital physique. Toutefois, contrairement au capital physique ou financier, le capital humain est incorporé. Il est « produit » avec un capital intellectuel, de mémorisation, etc., et un temps donné. La personne qui se forme ne peut pas se démultiplier comme une entreprise pourrait démultiplier ses unités de production. Becker justifie ainsi (entre autres raisons) que le taux de rendement marginal de l'investissement *est* décroissant.

L'analyse de Becker suppose une rationalité des agents économiques investissant dans le capital humain. En effet, tout investissement induit un choix et donc des coûts d'opportunité. L'investissement ou non dans le capital humain résulte d'un calcul coût-avantage de la part de l'agent économique, en supposant qu'il a toutes les informations nécessaires et qu'il fait les bonnes anticipations. L'agent économique se comporte comme un vrai *homo oeconomicus* dans le domaine de l'éducation. En général, l'investissement en capital humain est rentable lorsqu'il permet d'obtenir un salaire plus élevé qui permet de rembourser les frais d'investissement de départ.

Becker identifie toutefois des différences dans l'intérêt qu'ont les individus à investir ou non dans leur formation. Il souligne bien sûr le poids des contraintes financières mais aussi l'influence de la famille sur le contenu des choix individuels. Enfin, les différences de capacité d'apprentissage d'un individu à l'autre expliquent aussi que des individus présentant un profil socio-économique proche, n'effectuent pas les mêmes arbitrages : le « talent » réduit le coût de la poursuite d'étude (système des bourses). La théorie du capital humain souligne que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise. Cet investissement passe essentiellement par la formation et Becker en distingue deux sortes : la formation générale et la formation spécifique. La formation générale, acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une personne puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer. L'accord entre le travailleur et la firme consiste donc en l'achat par l'entreprise de la « force de travail », tandis que le travailleur achète sa formation. La formation spécifique augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formée mais peu ou pas en dehors de celle-ci.

2-1-2-3 Les nouvelles conceptions de la notion du capital humain

Pour analyser l'insertion des jeunes sur le marché du travail, plusieurs théories relatives au rôle économique du diplôme sont utilisées.

Certains auteurs tels Eicher, Vincens ont cependant émis des remarques concernant le capital humain. Pour Eicher, la théorie du capital humain ne prouve pas que la productivité soit totalement liée au niveau de formation car d'autres variables sont susceptibles d'expliquer le niveau de revenu (l'âge, le sexe, la race, la région, la profession et la durée du travail). Pour Vincens, la théorie du capital humain a un pouvoir explicatif dans un régime où les salaires sont flexibles et /ou le chômage global est faible.

Spence (1974) quant à lui, il postule à travers la théorie des filtres que le niveau de formation joue un rôle de filtre (le niveau de formation permet d'identifier les individus les plus productifs). Les employeurs, ne connaissant pas les capacités des candidats à l'embauche recherchent toutes les aptitudes qu'ils possèdent. Spence affirme que ces aptitudes sont révélées par un signal donné par le niveau de formation.

Pour les tenants de l'école du filtre, la population est hétérogène avant même d'entrer en formation du fait des coûts de formation différents suivant les individus. Les coûts de formation seraient plus bas chez les plus doués, contrairement à ce que postule la théorie du capital humain pour laquelle l'hétérogénéité résulte du cumul du capital des individus qui avaient à l'origine des aptitudes semblables.

Le niveau d'éducation apparaît alors comme un outil utilisé par les demandeurs d'emploi et par les employeurs. Pour les premiers, le niveau d'éducation joue un rôle de signal pouvant révéler les aptitudes et pour les seconds, il agit comme un filtre permettant d'identifier les individus les plus aptes à recruter pour les emplois disponibles.

La théorie du « job Search » est un assouplissement de l'hypothèse de l'information parfaite sur les emplois potentiels dans un marché du travail en concurrence pure et parfaite. La théorie de la recherche de l'emploi précise que l'offreur de travail est un demandeur d'informations dont les informations relatives aux qualifications, à la formation. Il serait important de passer en revue les systèmes de formation mis en œuvre dans le monde ; ceci dans le but d'extraire les éléments utiles qui pourront aider les jeunes à s'insérer.

2.1.2.4 Modèle formation-emploi

L'adéquation diplôme-emploi est réalisée par « tâtonnement » à l'issue de la période de l'insertion. Est-ce au terme de cette période, que tous les jeunes réalisent l'adéquation formation-emploi ? La réponse à cette question est évidemment non pour plusieurs raisons. Ces raisons sont aux arbitrages individuels entre coûts et bénéfices de la formation et aux caractéristiques du marché du travail, notamment au décalage existant entre l'offre et la demande de travail. Concernant les arbitrages individuels, la théorie de la quête d'emploi, dans ces différentes versions, intègre les coûts de la recherche d'emploi (Stigler, 1962, Maccall, 1970). Il s'agit par exemple du coût de l'information, de celui des trajets, des coûts d'opportunités associés à la durée de recherche, des coûts psychologiques dus à la précarité de la situation, etc. Le jeune qui intègre ces coûts à sa décision de quitter un emploi risque alors de rester dans son emploi même s'il existe ailleurs un emploi plus adéquat avec ces compétences notamment sa formation initiale. En plus de ces arbitrages individuels ; l'état de l'offre et de la demande de travail détermine la qualité de l'adéquation. Tout d'abord et en relation avec ce qui précède ; un fort taux de chômage, c'est-à-dire l'absence de nombreuses opportunités augmente le coût d'opportunité d'une démission. Ensuite, l'offre d'éducation n'évolue pas en lien avec la demande de compétence. Ainsi, assiste-t-on actuellement à une hausse d'éducation dans la plupart des pays développés (Béduwe et alii, 2002) générant des phénomènes de déclassement, au moins l'embauche. Des diplômés qui pourraient prétendre à un niveau d'emploi donné, acceptent des emplois moins qualifiés faute de demande pour les emplois en adéquation avec leur niveau de formation.

Une lecture détaillée des recherches empiriques récentes sur l'emploi des jeunes, montre que les jeunes manifestent beaucoup d'inquiétude à l'égard du monde du travail. Non seulement ils manifestent l'inquiétude à l'égard de la quantité de débouchés sur le marché du travail, mais ils se sentent privés vis-à-vis des grandes composantes et des grands acteurs du monde du travail. En général, il est convenu de connaître que les jeunes finissants de l'enseignement secondaire ont une connaissance approximative du marché du travail, le développement technologique et du syndicalisme. De plus, si d'une part il y a l'école de l'entreprise qui jouant, un rôle majeur, d'autre part on peut se demander : si la qualité de l'emploi des jeunes dépend de leur statut, de leur origine sociale, de leur cadre de formation, de leur spécialité. Les relations personnelles et la recherche personnelle d'emploi sont beaucoup plus efficaces que les agences officielles de main-d'œuvre.

Les résultats de plusieurs recherches montrent dans une large mesure, que les théories économiques (capital humain et quête d'emploi) qui font reposer le marché des occupations sur l'offre et la demande, sont dans une large mesure inadéquates. En effet, l'information sur la demande de travail circule surtout dans les milieux restreints et, pourtant, n'est pas toujours accessible à l'ensemble de la population.

Outre ces contrats, les aptitudes professionnelles requises évoluent aussi bien en fonction des représentations sociales que des besoins économiques, et, si l'on tente de classer les occupations en se référant au critère de pouvoir de contrôle et de la détermination des compétences requises, les choix deviennent bien souvent différents, selon les titulaires de ces postes.

Le modèle théorique revenu aux fins de la présente étude repose sur la combinaison des différentes théories qui sont ci-dessus présentées. Ainsi l'insertion professionnelle des jeunes serait influencée par l'environnement politique, économique et social du pays à travers les règles de fonctionnement du marché du travail, les caractéristiques des jeunes et la classe sociale des parents.

Les facteurs politique et économique constituent l'enjeu global qui agit sur l'environnement socio-culturel à travers le développement ou non des régions, l'environnement socio-économique, les politiques d'investissement et les incitations fiscales vont faciliter la création des emplois qui vont alimenter le marché du travail tout en agissant sur son fonctionnement. La santé économique et la stabilité politique d'un pays peuvent faciliter non seulement la création des infrastructures de formation, mais aussi la création des infrastructures de recherches d'emploi qui sont des éléments dont les jeunes peuvent jouir et qui sont susceptibles d'influencer leur insertion.

2.1.2.5 La théorie du dualisme sectoriel

Il s'agit ici d'une segmentation du marché du travail selon des barrières institutionnelles et, dans chaque segment les principes du capital humain s'appliquent. On distingue à cet effet, les emplois formels des emplois informels (Anker, 1998) dont la caractérisation peut dépendre des conditions d'emploi comme l'existence d'un contrat de travail écrit. Les emplois du secteur formel offrent une bonne rémunération, la sécurité, des opportunités de promotion et de meilleures conditions de travail. En outre, ceux du secteur informel présentent de faibles

rémunérations, peu de chance de promotion, pas de sécurité et de mauvaises conditions de travail, en un mot précaire. L'écart entre ces deux secteurs d'emploi peut être attribué à plusieurs facteurs essentiellement subjectifs tels que le sexe, le statut migratoire, la qualification (ou compétence), etc. La segmentation du marché de travail constitue donc un facteur de sélection pour les demandeurs d'emploi du fait du caractère limité des emplois primaires (poste de direction) dont les coûts sont importants. Ainsi, pour les primo-demandeurs (les jeunes en majorité) qui aspirent à des postes élevés, il leur est difficile d'y accéder à cause du rationnement de ce type d'emploi. De plus l'employeur peut exiger une certaine compétence liée à l'expérience professionnelle. Cette exigence va davantage bloquer l'entrée des jeunes générations dans le marché du travail, car la plupart sont des sortants du système scolaire n'ayant même pas fait des études en alternances.

En somme, les théories de la segmentation du marché du travail éclairent certes assez bien des facettes des inégalités au niveau de la rémunération, mais elles n'expliquent pas les raisons pour lesquelles le sexe constitue une dimension si constante dans la segmentation du marché de l'emploi.

Paragraphe 2 : Capital humain et offre de travail : quelques évidences empiriques

Keke et Biaou (2010) ont tenté de faire ressortir les évolutions observées au niveau des indicateurs du marché du travail au Bénin afin d'apprécier les déterminants du chômage et dégager les implications en terme de politiques économique et sociale visant à influencer l'offre et la demande de travail. Pour atteindre cet objectif, des techniques d'analyse descriptive simple et d'analyse bivariée ont été utilisées. En particulier, la méthodologie utilisée se fonde sur l'utilisation des concepts et indicateurs du marché du travail admis selon les normes internationales. A cela, il faut noter l'utilisation de la régression de type bivarié pour expliquer les probabilités de passage d'état (chômeurs-actifs occupés, actifs occupés-inactifs, inactifs-chômeurs et vis-versa).

Les études de Doumbouya, Diallo, Bah (2011) ont permis de mieux appréhender les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) guinéennes. Il ressort des résultats que le taux de chômage est élevé quel que soit le profil, le groupe d'âge, le sexe, la position sociale des parents et le niveau d'instruction

des diplômés et que l'emploi est précaire. Les résultats ont montré également que les entreprises n'ont pas une bonne impression sur les compétences opérationnelles, techniques, linguistiques et rédactionnelles des sortants des IES guinéennes.

Les facteurs qui influencent significativement l'accès à un emploi au seuil de 5% sont le statut des établissements de formation, la maîtrise d'une langue internationale autre que le français, le stage, la formation en technique de recherche d'emploi, la spécialité, le groupe d'âge et la position sociale des parents). Ils ont utilisé un modèle logit et pour vérifier si le modèle est bien calibré, le test de Hosmer et Lemeshow est utilisé.

Jeanne (1998), dans un article portant sur l'évaluation de l'enseignement supérieur, soutient que l'université serait devenue une institution budgétivore, consommatrice de rares ressources nationales, productrice à coût élevé d'un nombre pléthorique de diplômés dont l'économie n'a plus besoin. Elle explique cette situation par l'inadéquation entre la formation et l'emploi.

Gadio (2002), dans une étude de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés sénégalais en sociologie, arrive à la conclusion selon laquelle les diplômés en sociologie arrivent plus ou moins à intégrer le marché de l'emploi sénégalais en faisant preuve de polyvalence et d'une grande capacité d'adaptation aux aléas du marché. Toutefois, elle note que ces diplômés sont confrontés à des difficultés qui sont liées, pour la plupart du temps, à la nouveauté de la sociologie et au manque de connaissance du métier de sociologue.

Fondeur et Minni (2004) en travaillant sur l'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché de travail ont insisté sur deux dimensions déterminantes autres que les caractéristiques des processus individuels d'insertion.

Il s'agit de l'influence de la conjoncture et celle des transformations à long terme sur le marché du travail. De cette étude, il ressort que le taux d'emploi des jeunes réagit à la conjoncture. Audelà de cet indicateur, les caractéristiques qualitatives des emplois sont très sensibles à la conjoncture, en particulier l'ampleur du « déclassement », la nature du contrat et le salaire. Cette très forte sensibilité à la conjoncture des conditions d'insertion des jeunes s'explique par le fait que, en tant qu'entrant sur le marché du travail, ils sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche. Ceci les place également au cœur des transformations structurelles des normes d'emploi qui s'opèrent prioritairement via les flux d'embauches. Cette seconde dimension n'est pas indépendante de la dimension conjoncturelle dans la

mesure où la diffusion des contrats temporaires, facteur de volatilité de l'emploi, est un des éléments centraux des transformations structurelles des normes d'emploi.

Pour fournir des fondements à une différenciation spatiale de l'impact de la formation continue en entreprise sur la mobilité professionnelle, Cahuzac et al (2003) ont appuyé leurs hypothèses sur une partition urbain/rural des marchés locaux du travail au niveau de la densité des emplois et des travailleurs. Leurs résultats ont montré qu'en milieu urbain, les appariements entre emplois et travailleurs sont de meilleure qualité, mais le risque de mobilité professionnelle est plus grand. Une analyse à partir de modèles de durée montre que la formation continue réduit la mobilité professionnelle et de façon plus prononcée dans les marchés de faible densité. Les probabilités de rupture à l'issue d'une formation continue sont également considérablement diminuées dans le rural.

Soglo (2013-2014) s'est prononcée sur une étude portant sur l'enseignement supérieur et croissance économique au Bénin, qui a un lien avec notre terme. En effet, son travail fait ressortir les raisons qui présagent le rôle déterminant de l'enseignement supérieur dans les performances économiques au Bénin depuis 1990 à 2010. Cette économie doit passer de son état de redistribution à une économie de création de richesse afin d'utiliser de façon efficiente les diplômés du nouveau système d'enseignement (LMD) mise en œuvre dans les structures d'enseignement supérieur

Au Bénin, on ne dispose pas d'une documentation organisée et historique au niveau de l'analyse du marché du travail. Plusieurs tentatives éparses ont fait leur expérience sans pour autant s'inscrire dans un cadre d'analyse continue de la structure et de l'évolution du marché du travail.

On peut toutefois regrouper la littérature existante en trois volets selon la source d'information :

- L'analyse du marché du travail à partir des recensements de la population ;
- L'analyse du marché du travail à partir des enquêtes emploi ;
- L'analyse du marché du travail à partir des sources administratives.

L'éducation au Bénin souffre d'un problème criant de qualité des enseignements, le niveau d'acquisition des connaissances est plutôt faible. Les évaluations menées récemment (PASEC, DEP-PAGE et ABE LINK) concordent et révèlent que le niveau scolaire moyen des élèves béninois est largement en dessous des attentes. En effet, l'analyse des secteurs d'activités dans lesquels se retrouvent les bacheliers occupés (enquêtés) révèle que ces derniers sont répartis

de façon générale dans des emplois qui ne nécessitent pas de grandes spécialisations et ceci dans plusieurs secteurs dont : enseignement (10,20%), services de courtages (10,20%), gérance de restaurant (14,28%), caissiers d'entreprises (12,24%), gestion des boutiques (28,59%), gardiennage/vigil (4,08%) et transports (20,40%).

L'INSAE (2013) nous fournit des informations sur le type d'emploi des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin en 2011 qui se présente comme suit :

L'analyse des emplois selon le secteur d'activité triel est 38,9 pour cent pour les activités du secteur tertiaire. Près de la moitié des hommes pourvus d'un emploi (48,5 pour cent), travaillent dans le secteur primaire contre un peu plus du tiers (36,3 pour cent) des femmes (tableau 2.6). Par contre, les femmes occupées sont plus représentées dans les activités de service (46,3 pour cent) que les hommes (30,7 pour cent). En observant le niveau d'instruction des actifs occupés, il ressort que la majorité des actifs occupés sans niveau d'instruction (56,4 pour cent) est dans le secteur primaire, alors que seulement 2,7 pour cent des occupés de niveau supérieur sont dans ce secteur.

Le secteur d'activité des personnes pourvues d'un emploi varie également en fonction du milieu de résidence. Les activités du secteur primaire sont essentiellement rurales et concernent 59,5 pour cent des emplois en milieu rural, contre 26,6 pour cent dans les milieux urbains et seulement 1,3 pour cent à Cotonou. A contrario, il existe une forte concentration des activités secondaires et tertiaires en milieu urbain, ce qui n'est pas de nature à favoriser un développement équilibré des régions. En effet, 75,3 pour cent des emplois à Cotonou sont dans le secteur tertiaire, contre seulement 25,2 pour cent en milieu rural. Pour lutter contre la pauvreté, il va falloir industrialiser le milieu rural afin de créer des emplois décents, de favoriser une amélioration des revenus et une augmentation de la consommation des ménages.

Chapitre II : Cadre institutionnel du stage

Dans cette section, il est abordé d'une part la présentation de la structure de l'accueil du stage et d'autre part la restitution des mécanismes de son fonctionnement.

1.1- Historique, objectif et structure de le Direction de la Prévision et de la Conjoncture

1.1.1-Historique et objectif de la DGAE

La DGAE, qui est une structure administrative du ministère de l'économie et des finances, cohabite dans le même immeuble que la direction générale de l'impôt et des douanes.

Conformément aux dispositions de l'article du 56 du décret n°2005-110 de mars 2005 portant Attribution, Organisation et fonctionnement du Ministère de Finances et de l'Economie, la Direction Générale Economique (DGE), l'actuelle Direction Générale des Affaires Economique (DGAE) du Ministère des Finances (MEF) est chargée :

_De proposer des mesures de politiques économiques et financières à court, moyen et long terme au Gouvernement, d'évaluer leurs effets sur les principales variables macroéconomique et monétaire et de suivre leur mise en œuvre ;

_D'élaborer des informations prévisionnelles sur l'évolution économique et financière du Bénin

;

D'assurer le contrôle de l'Etat sur les opérations d'assurance, sur les promotions du marché national d'assurance et de veiller à la sauvegarde des intérêts des assurés et bénéficiaires de contrat d'assurance ;

De proposer et de suivre l'exécution de la politique d'intégration économique régionale du Gouvernement et de veiller à la mise en œuvre des mécanismes de la surveillance multilatérale des politiques économiques dans le cadre de l'intégration régionale ;

De préparer et de conduire en collaboration avec les structures concernées les programmes de suivi, des restructurations ou privatisation des entreprises semi-publiques de même que les programmes de promotion des investissements privés ; de suivre la gestion des entreprises publiques semi-publiques ou entités assimilées.

1.1.2. Structure organisationnelle

La Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE) comprend la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC), la Direction des Assurances (DA), la Direction de la Gestion et du Contrôle du portefeuille de l'Etat (DGCE), la Direction de l'Intégration Régionale (DIR), la Direction de la Promotion Economique (DPE). Outre ces Directions, elle est rattachée à la Direction Générale des Affaires Economiques au Secrétariat Permanent du Comité National de Politique Economique (CNPE), de la Cellule de Veille Economique et Financière (CVEF).

La Direction dispose également d'un secrétariat Particulier (SP), d'un Service Administratif et Financier (SAF), d'un Service Informatique (SI) et d'un Service chargé de la Coordination des Réformes Economiques (SCRE)

1.1.3. Présentation de la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC)

La Direction de la Prévision et de la conjoncture (DPC) est une division de la Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE), une direction technique du Ministère des Finances et de l'Economie, qui est chargée de proposer des mesures de politiques économique et financière à court, moyen et long terme au Gouvernement d'évaluer leurs effets sur les principales variables macro-économiques et monétaires et de suivre leur mise en œuvre.

La DPC a pour mission de proposer et de mettre en œuvre une stratégie économique nationale, de faire le diagnostic régulier de l'économie et d'en déterminer les implications à court, moyen et long termes sur les agrégats macro-économique et monétaire, d'établir les

prévisions financières et les objectifs budgétaires compatibles avec les contraintes économiques et de suivre l'élaboration, l'analyse et la projection de la balance des paiements. Elle comprend trois services :

– **Le Service de la Programmation Economique et Financière** chargé de faire les projections économiques à court et moyen termes par l'élaboration du budget de l'Etat, conception de programmes économiques et financiers et l'établissement de la balance des paiements.

Le Service du Suivi Budgétaire et de l'Analyse Conjoncturelle chargé de suivre l'activité économique aussi bien nationale qu'internationale et de l'exécution du budget. Plus spécifiquement, il a pour mission l'élaboration périodique du Tableau des Opérations Financières de l'Etat (TOFE) et du Tableau des Opérations de Trésorerie de l'Etat (TOTE), l'évaluation des mesures budgétaires en cours d'exécution, l'élaboration périodique du Tableau de Bord Economique et Financier et la réalisation de notes de conjoncture.

– **Le Service des Etudes et Statistiques** il est chargé de la centralisation des statistiques économiques et financières et de l'amélioration de la connaissance du fonctionnement de l'économie nationale. Il s'occupe en particulier de la réalisation d'études en vue d'apprécier l'impact des mesures financières sur l'économie, la réalisation d'études sectorielles, la réalisation de travaux de modélisation, la collecte périodique de statistiques financières, la coordination de l'activité statistique au sein du Ministère des Finances et de l'Economie.

1.1.4. Travaux effectués

Notre stage à la Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE) s'est déroulé du 03 Avril au 03 Juillet 2016, plus précisément à la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC). Nos activités lors de notre passage dans cette direction ont consisté d'une part, à faire des recherches entrant dans le cadre de notre thème sur l'internet et dans les documents et d'autre part on a reçu la formation sur le logiciel STATA.

Chapitre III : Cadre méthodologique et résultats

Section 1 : Méthodologie de recherche

2.1-La présentation des variables

Dans le choix des variables nous nous sommes inspirés de plusieurs études réalisées aussi bien à l'internationale qu'au Bénin. Les variables utilisées sont relatives aux statuts socioprofessionnels par secteur éducationnel, aux caractéristiques sociodémographiques des chercheurs d'emplois. En effet, le choix de ces variables se justifie par le fait que bon nombres d'étude ont été réalisé telles que la DSRP (2011-2015). De plus l'IDH insiste sur les facteurs sociodémographiques comme la branche d'activité, le milieu de résidence, le groupe d'âge, mais aussi la distribution d'emploi par grand secteur, type d'emploi et tranche d'âge (EDSB/EMICOV 2011) au Bénin. Notre catégorisation de l'emploi en ses composantes Actifs/Inactifs est basée sur la définition du BIT par rapport à ce concept.

2-1-1 Description des variables de l'étude

Cette section traite de l'opérationnalisation des variables dépendantes et indépendantes.

Variable dépendante ou variable à expliquer

La variable à expliquer dans ce travail est l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Ainsi pour les analyses, on parlera exclusivement de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Cette insertion est mesurée par la variable « situation d'emploi ».

Variables indépendantes ou variables explicatives

Les caractéristiques individuelles prises comme variables explicatives sont : âge, sexe, âge au carré et niveau d'instruction.

- Age : cette variable est mesurée par le nombre d'années révolues avec une modalité suivante

:

- 15 à 65 ans : cette tranche d'âge est choisie dans le but de respecter la définition du travail selon BIT.

- Sexe : la variable sexe est l'indicateur utilisé pour mesurer directement les relations de genre.

Il a deux modalités :

-homme

- femme

- Niveau d'instruction : il mesure la capacité intellectuelle d'un individu et représente le nombre d'années d'études. Il sera noté inst

Il comprend les modalités suivantes

-Aucun niveau = inst 1

-Primaire = inst 2

- Secondaire1 = inst 3

-Secondaire2 = inst 4

-Supérieur = inst 5

□ Age au carré : Cette variable peut être introduite pour tenir compte de ce qu'au-delà d'un certain âge les chances d'avoir un emploi pourraient être compromises. Cette hypothèse s'avère plausible dans la mesure où, par exemple, au Bénin, il existe une limite d'âge pour accéder à la fonction publique. De plus, les entreprises privées sont plus enclines à recruter des plus jeunes. Une dernière raison qui sous-tendrait cette hypothèse est que les politiques publiques en faveur de l'emploi s'adressent le plus souvent aux jeunes.

2-2 Analyse des données

En vue d'atteindre les objectifs de notre travail, la meilleure démarche aurait consisté à étudier de manière évolutive l'effet de l'emploi sur la population béninoise selon les différents facteurs socio-économiques. Cependant, faute de données structurées de la sorte, notre choix s'est porté sur les données transversales recueillies lors de l'EMICoV 2011. Pour rendre plus pertinente notre analyse, nous avons adopté une démarche méthodologique basée sur la statistique descriptive d'une part et notre objectif étant d'améliorer des déterminants de l'emploi des jeunes. Pour cela, nous nous baserons essentiellement sur les modèles à variable endogènes qualitatifs pour mener cette analyse. Mais dans le but du respect de la définition de la notion du travail selon BIT, nous avons dû circonscrire notre base de données s'étendant sur 5 à 95 ans. De plus, à cause des insuffisances des données recueillies par l'INSAE et dans l'objectif que notre travail cadre avec la réalité, nous avons dû restreindre les non réponses qui constituent la majorité des réponses recueillies.

1-Analyse descriptive

Cette analyse comporte deux rubriques : l'analyse univariée et l'analyse bivariée.

A- L'analyse univariée

L'analyse univariée consiste en la description statistique d'une variable prise individuellement. De façon générale, on effectuera une présentation de toutes les variables pertinentes pour notre étude. L'objectif est de faire une étude descriptive de la répartition des déterminants de l'emploi afin de déceler les effets de ces derniers sur leur groupe d'insertion. Elle utilise les outils comme les graphes afin de faire ressortir leurs spécificités propres. De plus, le fait de commenter la représentation graphique des résultats constitue le premier pas en direction de l'interprétation des résultats. Cette partie de l'analyse descriptive univariée nous permettra de valider notre deuxième hypothèse de recherche selon laquelle : « le niveau primaire maximise la probabilité d'avoir un emploi au Bénin ».

B- L'analyse bivariée

L'analyse bivariée quant à elle, consiste en l'examen des associations, l'observation de la part des individus ayant certaines caractéristiques dans une telle catégorie d'insertion professionnelle ou avec un tel niveau de vie.

Il s'agit alors d'effectuer les croisements entre :

- ✓ Le niveau d'instruction et insertion professionnelle par département.
- ✓ L'âge, le sexe et insertion professionnelle par département.

Cette partie nous permettra de valider notre première hypothèse.

Les analyses seront réalisées avec le logiciel STATA.

Dans cette modélisation, un individu pourrait travailler comme indépendant, comme travailleur familial ou comme salarié. Dans tous les cas, sa décision sur l'orientation des activités passe toujours par la maximisation de son utilité. En effet, le choix d'une position professionnelle se fait en comparaison de l'utilité de celle-ci, cette formalisation suppose que les individus décident de se positionner sur le marché du travail, comme par exemple un salarié, ayant fait un choix simultané entre les alternatives d'orientation proposées. Les estimations des modèles d'offre de travail des femmes permettraient ainsi de déterminer les facteurs qui déterminent dans leurs choix d'orientation

C-Analyse explicative

La variable expliquée est l'insertion(Emploi) dichotomique et les premières parties de l'analyse explicative est faite à l'aide d'un modèle de régression logistique à variable explicative qui est le niveau d'instruction. La variable expliquée ici est l'insertion des jeunes (Emploi) et les variables explicatives retenues par cette régression sont les variables : âge, sexe, niveau d'instruction.

-Présentation du modèle de régression logistique dichotomique

Notre modèle économétrique nous permettra de vérifier nos hypothèses : par modèle dichotomique. On entend par modèle dichotomique un modèle statistique dans lequel la

variable expliquée ne peut prendre que deux modalités (1 si l'évènement a lieu et 0 si l'évènement n'a pas lieu).

L'objectif de notre modèle dichotomique consiste alors à expliquer la survenue de l'évènement « insertion » en fonction du type d'emploi observé sur le marché du travail pour les individus de l'échantillon et de déterminer la nature et le degré des relations observées. On cherche dans notre modèle à spécifier la probabilité d'apparition de cet évènement. Ces modèles ont été utilisés pour décrire les données économiques avec notamment les travaux de Mcfadden (1974) et de Heckman (1976).

Hypothèse : on considère un échantillon de N individus indicés $i = 1, \dots, N$. Pour chaque individu, on observe si un certain évènement s'est réalisé et l'on note y_i la variable codée associée à l'évènement.

On pose : $\forall i \in [1, N]$

$Y_i = (1, \text{ si l'évènement se réalise pour l'individu } i ; 0, \text{ sinon})$

Les modèles dichotomiques admettent pour variable expliquée la probabilité p_i d'apparition de l'évènement étudié conditionnellement aux variables explicatives.

Soit Y une variable dépendante dichotomique et soit X_1, X_2, \dots, X_K des variables exogènes supposées expliquer Y .

$P_i = P(y_i=1|X_i) = F(x_i\beta)$ où F est la fonction de répartition de la loi logistique et

$$\forall x \in \mathbf{R}, F(x) = \frac{e^x}{1 + e^x}$$

De manière spécifique, le modèle logistique utilisé dans cette étude pour expliquer la variable dépendante dichotomique « insertion » est la suivante :

Logit (inser) = $\log [p(\text{inser}=1) / p(\text{inser}=0)] = \beta_0 + \beta_1(\text{inst}) + \varepsilon$

Avec $y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu est en emploi} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$

En résumé, p_i est la probabilité qu'un individu soit en emploi. Si le rapport $p_i / (1-p_i)$ vaut θ pour un individu i , alors cela signifie qu'il y a θ fois de chance que l'individu soit en emploi (l'évènement $Y_i = 1$ se réalise) qu'il ne le soit pas. β_0 le constant et β_1 représente l'influence

du niveau d'instruction sur insertion professionnelle. Les coefficients β_0 et β_1 estimés à l'issue de la régression sont dénommés « logits » et leurs interprétations dépend de la nature quantitative ou qualitative de réalisation de la variable explicative correspondante.

Dans le cas d'une variable explicative continue, le coefficient traduit la variation logarithme de la probabilité $P(Y = 1)$ de survenue de l'événement $Y = 1$, consécutive à un accroissement d'une unité de la variable explicative continue. Dans le cas d'une variable dichotomique $X \in (0, 1)$, le coefficient traduit la variation du logarithme de la probabilité $P(Y=1)$ de survenir de l'évènement $X=1$

Outil d'évaluation de la régression

Avant d'exploiter les résultats de nos estimations pour les analyses, nous allons évaluer la qualité de l'ajustement du modèle ainsi que sa capacité à faire des prédictions correctes. La qualité du modèle a trait à la significativité globale, laquelle désigne la capacité de l'ensemble des facteurs retenus à expliquer le caractère étudié. Pour évaluer la significativité globale du modèle nous utiliserons le test de Fisher.

2-3 Interprétation des coefficients

- Un signe positif signifie que la probabilité de succès augmentera avec la variable correspondante.
- Un signe négatif signifie que la probabilité de succès diminuera avec la variable correspondante
- Pour tester la significativité des coefficients estimés, nous utiliserons les effets marginaux. Dans un modèle binaire, la valeur numérique du coefficient n'a pas grand intérêt. Seul le signe nous informe dans quel sens la probabilité va évoluer. Il est toutefois utile d'évaluer la variation de la probabilité estimée d'évènement $Pr(y=1/x)$ lorsque l'on sait varier une variable explicative (X_k) d'une unité. Ceci revient à calculer les effets marginaux. Cependant, contrairement au modèle linéaire, les effets ne sont pas constants puisqu'ils dépendent de la valeur de tous les coefficients et de toutes les variables, c'est-à-dire de la position ou l'on se situe pour les calculer. On fait donc un calcul d'effet au moyen point. Ainsi à priori, la

question du choix entre les deux modèles ne présente que peu d'importance. Toutefois, il convient d'être prudent quant à la comparaison directe des deux modèles.

De façon spécifique on aura le modèle suivant :

$$\text{Logit (Emploi)} = \beta_0 + \beta_1 \text{sexe} + \beta_2 \text{Inst2} + \beta_3 \text{Inst3} + \beta_4 \text{Inst4} + \beta_5 \text{Inst5} + \beta_6 \text{age} + \beta_7 \text{agesq} + \varepsilon$$

2-4 Présentation de la base des données

Nous présenterons dans cette partie notre base des données qui est une enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV) 2011 réalisée par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) au Bénin. La base EMICoV 2011 contient 17 modules. Pour notre étude, nous utiliserons les modules individu et emploi.

Pour constituer notre propre base, nous avons extrait des données dans ces deux modules.

L'échantillonnage de l'enquête EMICoV réalisée en 2011 a été élaboré dans le but d'assurer la représentativité au niveau national, départemental et communal. L'unité primaire du sondage, appelé aussi grappe, est la zone de dénombrement (ZD) tout comme définie pour le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH-3) de 2002. Les unités secondaires constituantes des grappes sont les ménages. Chaque département est considéré comme un domaine d'étude pour lequel seront fournies tous les indicateurs clés de l'enquête.

Les principaux domaines d'études retenus sont les douze départements du pays (Alibori, Atacora, Atlantique, Borgou, Collines, Couffo, Donga, Littoral, Mono, Ouémé, Plateau, Zou).

L'échantillon respectif de l'EMICoV 2011 de chaque département a été ensuite reparti dans les communes et selon le milieu de résidence urbain et rural. Au total, 135 strates ont été identifiées.

L'échantillon de l'enquête utilisé respecte également la représentativité suivant le milieu de résidence au niveau national. Il couvre la plupart des arrondissements dans chaque commune et cet échantillon utilise le panel de sondage à deux degrés :

- ❖ Au premier degré de tirage, un échantillon de 750 zones de dénombrement (ZD) a

Capital humain & offre de travail au Bénin

été tiré avec une probabilité proportionnelle à la taille en nombre de ménages ; la taille étant le nombre de jeunes recensés en 2002.

- ❖ Au deuxième degré, des jeunes ont été tirés à partir de la liste des ménages dénombrés par des strates de façon systématique avec une équiprobabilité.

En fin, au cours de cette opération, des informations ont été collectées auprès de 17 976 ménages répartis sur l'ensemble du territoire national. Au sein de ces ménages, l'enquête a dénombré 92 267 individus.

Section 2 : Présentation des résultats et analyses des résultats

Partie A : Présentation des résultats

Graphique 2 : Répartition de l'échantillon selon le statut d'emploi, année 2011 (%)



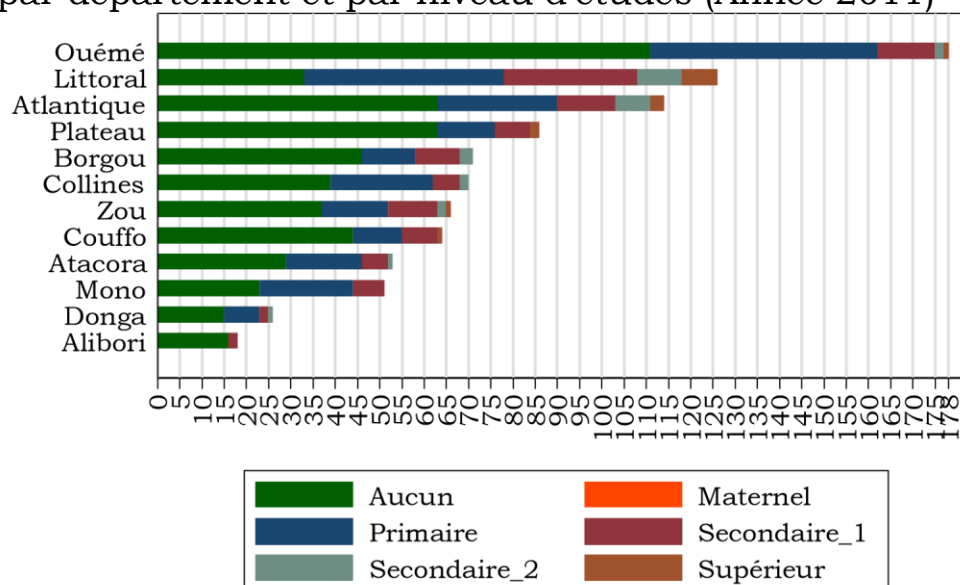
Source: Auteurs sur la base Emicov (Insaee, 2011)

D'après ce graphique, on constate que dans l'Ouémé, les occupés représentent 10% contre 90% de chômeurs de la population en âge de travailler. Par contre dans le Plateau, les occupés représentent 8% contre 92% de chômeurs de la population en âge de travailler. Dans le Littoral, les occupés représentent 7% contre 93% de chômeurs de la population en âge de travailler. Dans le département de l'Atlantique, les occupés ont un pourcentage de 6% contre 94% de chômeurs de la population en âge de travailler. Ensuite dans les collines, les occupés occupent environ 5,5% contre 94,5% de chômeurs de la population en âge de travailler. Dans le Mono, les occupés représentent environ 5,2% contre 94,8% de la population en âge de travailler. Dans le Couffo, les occupés ont une proportion de 5% contre 95% de chômeurs de la population en âge de travailler. Dans l'Atacora, les occupés représentent 4,8% contre 95,2% de chômeurs de la population en âge de travailler. Les occupés du Zou et du Borgou représentent environ 4,6% contre 95,4% de chômeurs de la population en âge de travailler. Dans la Donga, les occupés ont une proportion de 4,5% contre 95,5% de chômeurs de la population en âge de travailler. Enfin dans l'Alibori, les occupés représentent 4,5% contre 95,5% de chômeurs de la population en âge de travailler.

En conclusion, on peut donc dire que la situation d'emploi constitue une préoccupation majeure au Bénin. Si l'Etat peut amener des actions pouvant améliorer cet état de chose, elles

porteront d'abord sur les départements tels que : l'Atacora, Zou, Alibori, Donga et Couffo qui ont un taux d'occupés inférieur à 5%

Graphique 4 : Graphique 4 : Répartition de la population occupée par département et par niveau d'études (Année 2011)

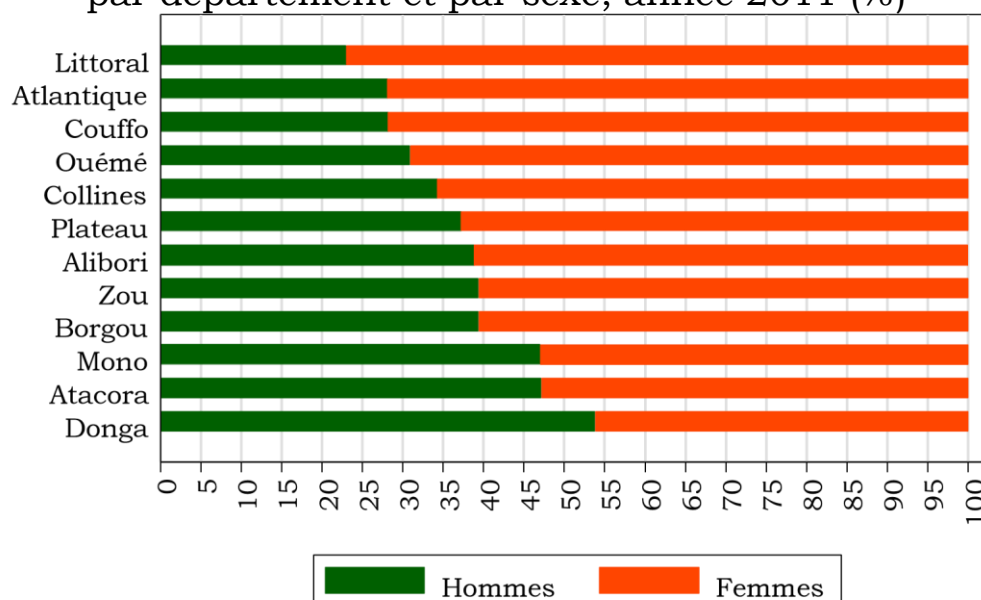


Source: Auteurs sur la base Emicov (Insee, 2011)

Le graphique 2 nous révèle la répartition de la population occupée par département et par niveau d'études. Ceux qui n'ont aucun niveau sont majoritairement occupés dans tous les départements. Après ces derniers, ceux qui ont un niveau de primaire s'en suivent et ceux du secondaire 1. Une minorité de ceux du supérieur est occupé. De même, le nombre des actifs occupés est élevé dans les départements de l'Ouémé, Littoral, Atlantique et du Plateau. On remarque une absence totale du niveau maternel dans tous les départements de la population occupée. Dans l'Alibori, les occupés sont ceux qui n'ont aucun niveau et ceux ayant un niveau du secondaire 1.

Ces constats s'expliquent par le fait que ceux qui n'ont aucun niveau s'auto-emploient et plus particulièrement se retrouvent dans le secteur primaire. En effet, ceux ayant un niveau primaire sortent tôt et s'insèrent vite sur le marché du travail, alors que ceux du secondaire et du supérieur poursuivent. Ce qui baisse leur taux d'employabilité sur le marché. En conclusion, on retient de ce graphique que le taux d'emploi décroît avec le niveau d'études.

Graphique 5 : Répartition de la population occupée par département et par sexe, année 2011 (%)



Source: Auteurs sur la base Emicov (Insee, 2011)

Le graphique 3 nous présente la répartition de la population occupée par département et par sexe. Dans le littoral, 22% des hommes sont occupés contre 78% de femmes occupées de la population en âge de travailler. Dans les départements de l'Atlantique et du Couffo, les hommes occupés représentent 28% contre 72% de femmes occupées de la population en âge de travailler.

Dans l'Ouémé, les Collines, le Plateau et l'Alibori, les hommes occupés représentent respectivement 31%, 34%, 37% et 38% de la population en âge de travailler. Dans le Zou et le Borgou, les hommes occupés sont de 39% contre 61% de femmes occupées. Dans le Mono et l'Atacora, les hommes occupés représentent 47% contre 53% de femmes occupées de la population en âge de travailler. En fin, dans la Donga les hommes occupés ont un pourcentage de 54% contre 46% de femmes occupées de la population en âge de travailler.

Il ressort de ce graphique que plus de 50% des femmes sont occupées dans tous les départements à l'exception de la Donga. Cela est justifié par le fait que des femmes exercent des petites activités génératrices de petits revenus que les hommes n'acceptent exercer. De plus les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Tableau : les résultats d'estimation du modèle logit

Capital humain & offre de travail au Bénin

Régression logistique

nombre d'observation : 15548

Logarithme de vraisemblance= -2825,7132

LR chi2(7) =1351,87

Prob >chi2=0,0000

Pseudo R2=0,1930

Variables	Coefficients	Effets marginaux
Sexe (Référence : Homme)	-0,538*** (0,088)	0,05
Education (Référence : aucun)	-	-
Primaire	0,760*** (0,094)	0,11
Cycle 1	-0,239* (0,123)	0,04
Cycle 2	-1,182*** (0,204)	0,02
Supérieur	-1,243*** (0,266)	0,01
Age	0,409*** (0,017)	-
Age au carré	-0,004*** (0,000)	-

Source : *** significatif à 1%

** significatif à 5%

*significatif à 10%

(.) les écarts-types

Partie B : Analyse des résultats

Les résultats de l'estimation du modèle sont consignés dans le Tableau ci-dessus. Le modèle est globalement significatif au seuil de 5% au vu de la p-value qui vaut 0,000. Les différentes modalités du sexe et du niveau d'instruction sont individuellement significatives à 1% à l'exception de la modalité secondaire1 qui est significatif au seuil de 10%. Les autres variables (Age et Age au carré) sont également significatives au seuil de 1%.

Le signe négatif affecté à la modalité femme de la variable sexe montre que le sexe féminin influence négativement la probabilité d'avoir un emploi au Bénin. L'effet marginal (0,05) de cette modalité montre que les femmes n'ont qu'une probabilité de 0,05 d'avoir un emploi. Cela étant à cause de la non scolarisation des filles et parce qu'elles sont moins actives en matière de recherche d'emploi sur le marché du travail.

Le signe positif associé à la modalité primaire explique que les individus ayant un niveau primaire s'insèrent plus sur le marché du travail. Les signes négatifs respectifs associés aux modalités secondaire1, secondaire2 et supérieur révèlent que les individus ayant un niveau de secondaire1 ou de secondaire2 ou du supérieur ont moins de chance d'avoir un emploi.

Ainsi, les effets marginaux nous révèlent que les individus ayant un niveau primaire ont une probabilité de 0,11 d'avoir un emploi. Par contre, les individus ayant un niveau respectivement du cycle1 (secondaire1) ou du cycle2 (secondaire2) ont une probabilité de 0,04 et de 0,02 d'avoir un emploi. Dans le même ordre, les individus ayant un niveau supérieur ont une probabilité de 0,01 d'être employé. On peut donc souligner que plus le niveau d'éducation augmente, plus on a moins de chance d'avoir un emploi. De plus, ce constat pourrait être dû, du fait que les individus ayant un niveau élevé refusent les petits métiers et ne déclarent leurs catégories de travail lors des recensements que s'ils sont à un poste convenable. On peut aussi ajouter que l'Etat ne valorise pas les diplômes du secondaire et du supérieur.

Le signe positif du coefficient de la variable âge montre que l'âge augmente la chance d'être employé. Cela ne veut pas dire que l'augmentation continue de l'âge est source d'emploi mais voudra dire que les opportunités d'emploi s'offrent à certaines tranches d'âge.

Le signe négatif associé au coefficient de la variable Agesq souligne que l'âge impacte négativement l'opportunité d'avoir un emploi. Ce constat signifie qu'au-delà d'un certain âge, l'accès à l'emploi est impossible car la plupart des opportunités d'emploi des entreprises s'offrent aux jeunes.

Ces résultats obtenus vont dans le même sens que les résultats obtenus par nos précédents. Ils s'agissent plus précisément de Camara Ibrahima et Zanou Benjamin qui ont effectués des travaux sur le capital humain et insertion des jeunes sur le marché du travail : cas de la commune d'Aboisso et Dassou Maxime et Fulbert qui ont effectués des travaux sur l'analyse des déterminants de l'emploi des jeunes au Bénin.

Vérification des hypothèses

Hypothèse 1

Au regard des résultats de la régression, on peut dire que l'hypothèse 1 de notre recherche est vérifiée. On peut donc conclure qu'un niveau d'instruction élevé diminue la probabilité d'avoir un emploi au Bénin.

Hypothèse 2

De même les résultats issus de la régression au niveau de la modalité primaire prouvent que notre deuxième hypothèse est vérifiée. Nous pouvons confirmer que les individus ayant un niveau primaire s'insèrent plus sur le marché du travail au Bénin.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La problématique sur la contribution du capital humain dans le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail reste encore un problème majeur au Bénin. Dans cette étude, il a été question d'investiguer sur cette problématique intitulée capital humain et offre de travail au Bénin. Après nos recherches, nous sommes arrivés d'une part à la conclusion que le niveau d'instruction ne contribue pas positivement à l'employabilité des jeunes au Bénin. En effet, plus le niveau d'instruction croit, plus la chance d'être employé diminue. Nous avons trouvé que l'âge et le sexe influencent l'employabilité des jeunes au Bénin. De plus, nous avons constaté que l'âge détermine dans certaine mesure la probabilité d'être employé. Mais cette

opportunité n'est pas continue car à partir d'un certain âge la chance de profiter aux occasions offertes sur le marché du travail décroît. Par contre, le sexe affecte négativement l'employabilité des jeunes au Bénin. Ce constat nous montre que les femmes ont moins de chance sur le marché du travail que les hommes. D'autre part, les individus ayant un niveau primaire ont plus de chances d'être insérés sur le marché du travail au Bénin.

En somme, cette étude devrait permettre de savoir si le capital humain contribue fortement au processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail au Bénin. Selon les résultats qui s'en sont dégagés, il ressort qu'il n'y a pas assez d'évidence en faveur d'un apport positif du capital humain dans ce processus. Autrement, la contribution du capital humain est partielle. Ce résultat ne doit pas être perçu comme impliquant la non application de la théorie du capital humain dans le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Mais, l'on pourrait remettre en cause la structure du marché du travail et particulièrement la stratégie de l'offre d'emploi au Bénin.

Ces conclusions nous ont permis de formuler des suggestions de politiques économiques suivantes. Il s'agit aux pouvoirs publics entre autres de :

- ✓ Elaborer et de mettre en œuvre une réelle politique d'encadrement des jeunes ;
- ✓ Mettre en place de véritable politique de renforcement du capital humain ;
- ✓ Mettre en place des politiques de valorisation des diplômes du secondaire et du supérieur ;
- ✓ Promouvoir un système éducatif axé sur la formation-emploi ;
- ✓ Sensibiliser les jeunes à opter pour l'auto-emploi.

-Limites de l'étude

Cette étude présente quelques limites qu'il serait important de souligner. La première limite est liée à la nature transversale des données de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages EMICoV 2011 sur lesquelles se base l'étude. En effet, elles sont mesurées au moment de l'enquête et non au moment où se sont produits les événements. La deuxième limite quant à elle est relative au pourcentage d'individus dans cet échantillon (75%) disposait

des informations sur toutes les variables pertinentes de notre étude. De plus, un fort taux de nonréponses a été observé sur les modalités des variables comme « le niveau d'instruction », « l'âge » et « le sexe » qui peuvent amoindrir l'aspect de la réalité. Enfin, la circonscription des données à cause du respect de la notion du travail selon BIT pouvait nous amener à utiliser d'autres modèles plus appropriés.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

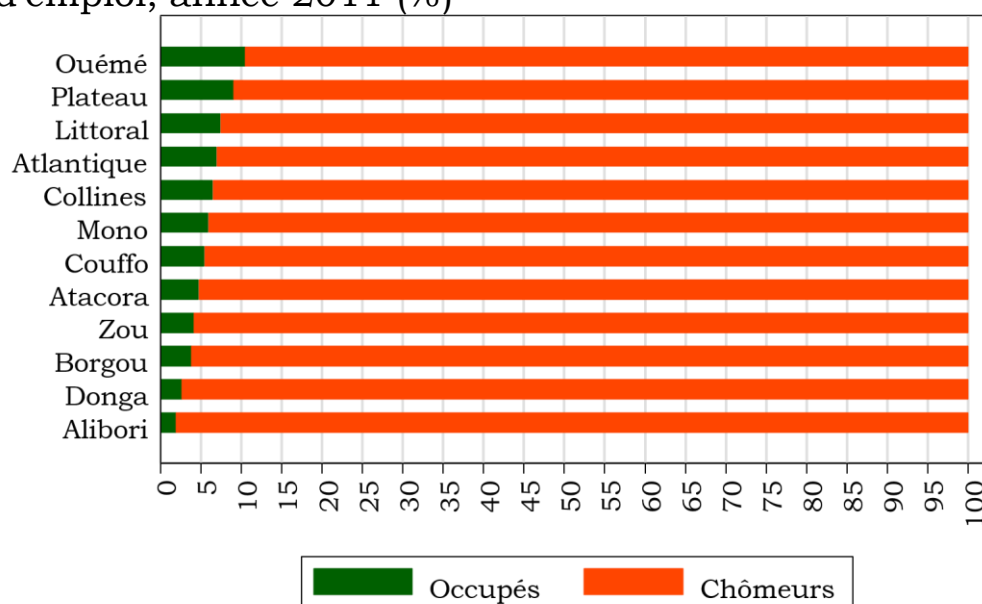
- AMOUZOU Essè Aziagbé, (2012) « Etude diagnostique de référence sur la situation de l'emploi des jeunes au Togo »
- Anker (1998) « Dualisme sectoriel »
- Becker G. S, (1993) « Human capital: A theoretical and empirical analysis with difference to education, third edition, the Chicago University press, Chicago »
- Camara Ibrahima & M. ZANOUE Benjamin, (2011) « Capital humain et insertion des jeunes sur le marché du travail : Cas de la commune d'Aboisso : (Côte d'Ivoire) »
- Dassou Maxime et Fulbert (2015) « Analyses des déterminants de l'emploi des jeunes au Bénin »
- Eicher J. C., (1979) « Education et réussite professionnelle-Economie de l'éducation »
- Éric Cahuzac, Stéphane Caprice, Cécile Détang-Dessendre (2003), Formation continue et mobilité professionnelle : fondements à une différenciation spatiale.
- ESSI1 & ESSI2, 2010 « Insertion des jeunes sur le marché du travail au Cameroun en 2010
«
- Gadio (2002) « La problématique de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés sénégalais en sociologie »
- INSAE, (2011) « Rapport final »
- INSAE, (2011) « Rapport préliminaire »
- INSAE, (2013) « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin »

- Jeanne (1998) Article sur l'évaluation de l'enseignement supérieur.
- Job Search (2009) « La théorie de la recherche d'emploi »
- Joseph G. Stigler (1962) « Information in the labour market »
- Keke et Biaou (2010) « Dynamique du marché du travail au Bénin »
- Larba Christian DARANKOUM, (2014) « Emploi des jeunes au Burkina Faso : état des lieux et perspectives »
- Mahougbe Aimée G. SOGLO (2013,2014) ; « Enseignement supérieur et croissance économique »
- Makan DOUMBOUYA, Alpha Oumar BAH & Raïhanatou Fatou DIALLO (2011) « Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes »
- Michael Spence (1974) « Market signaling: information transfer in hiring and related screening »
- OIT (2012), « Vers le développement durable : Travail décent et intégration sociale dans une économie verte ».
- Rapport OMD, PNUD (2012) « évaluation des progrès accomplis en Afrique dans la réalisation des objectifs pour le millénaire de développement »
- Sylvain KPENAVOUN CHOGOU, (2015) « Annuaire des statistiques de l'année académique 2013-2014 »
- Vincens Jean, (1998) « L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, formation- emploi, n°61, CEREPQ, France »
- Yannick Fondev et Claude Minni (2004), L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 378-379, 2004.

ANNEXES

Graphiques

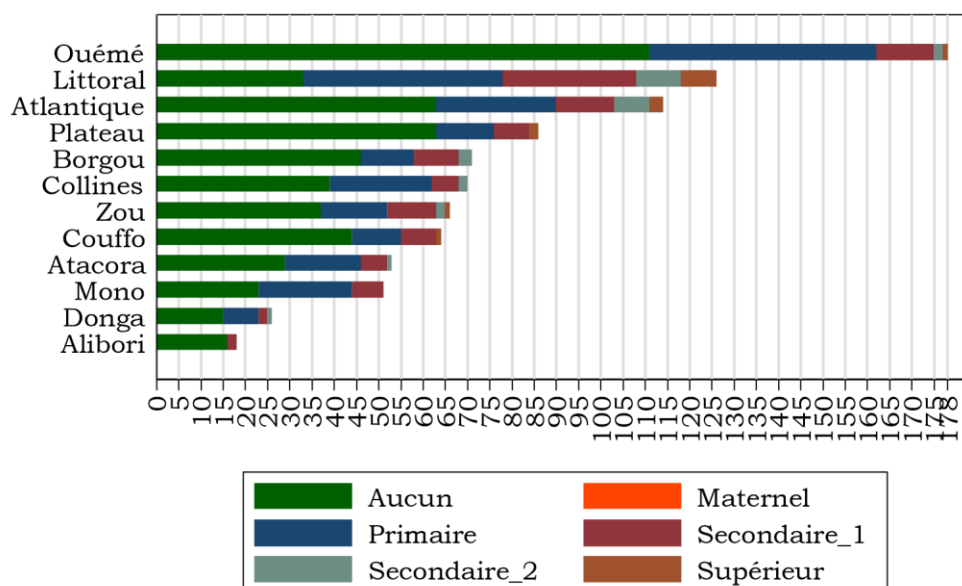
Graphique 2 : Répartition de l'échantillon selon le statut d'emploi, année 2011 (%)



Source: Auteurs sur la base Emicov (Insee, 2011)

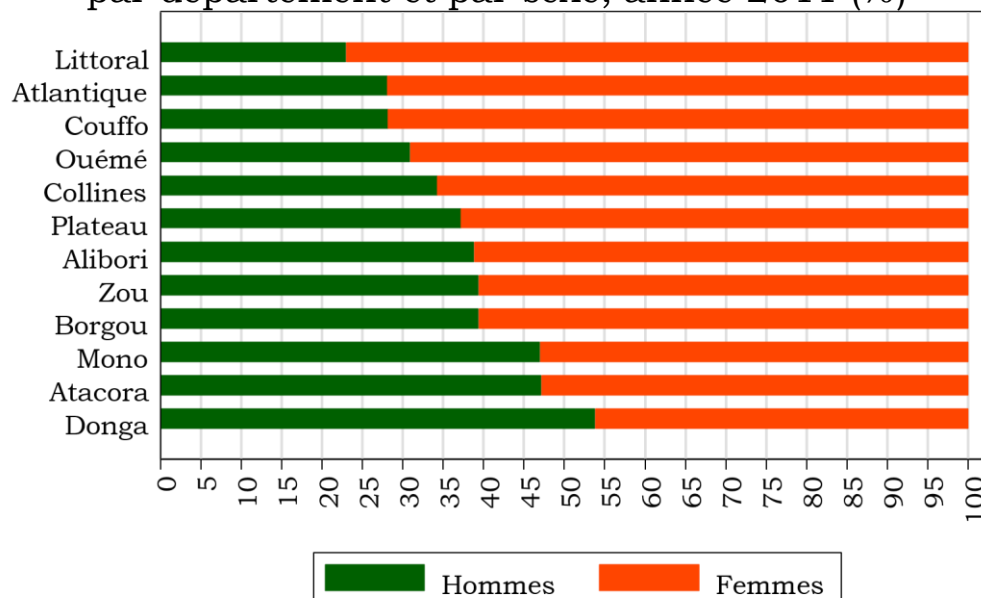
Graphique 4 : Graphique 4 : Répartition de la population occupée par département et par niveau d'études (Année 2011)

Capital humain & offre de travail au Bénin



Source: Auteurs sur la base Emicov (Insa, 2011)

Graphique 5 : Répartition de la population occupée par département et par sexe, année 2011 (%)



Source: Auteurs sur la base Emicov (Insa, 2011)

Tableau

Capital humain & offre de travail au Bénin

Variables	Coefficients	Effets marginaux
Sexe (Référence : Homme)	-0,538 ^{***} (0,088)	0,05
Education (Référence : aucun)	-	-
Primaire	0,760 ^{***} (0,094)	0,11
Cycle 1	-0,239 [*] (0,123)	0,04
Cycle 2	-1,182 ^{***} (0,204)	0,02
Supérieur	-1,243 ^{***} (0,266)	0,01
Age	0,409 ^{***} (0,017)	-
Age au carré	-0,004 ^{***} (0,000)	-

Tables des matières

Avertissement.....	i
Dédicace.....	ii
Remerciements.....	iii
Sigles et abréviations.....	iv
Liste des graphiques.....	v
Liste des tableaux.....	vi
Sommaire.....	vii
Résumé.....	1
Introduction.....	2
Chapitre I : Cadre théorique de l'étude.....	4
Section 1 : Problématique, objectifset hypothèses.....	4
1.1 Problématique.....	4
1.2 Objectifs d'étude	5
1.3 Hypothèse d'étude.....	5
Section 2 : Revue de la littérature.....	5
Paragraphe 1 : Revue théorique.....	5
2-1-1 Clarification des conceptions de l'étude.....	5
2-1-2 Fondements théoriques de l'analyse du marché du travail.....	6
2-1-2-1 La conception des néoclassiques sur le marché du travail.....	7

Capital humain & offre de travail au Bénin

2-1-2-2	La	théorie	du	capital								
humain.....					8							
2-1-2-3	Les	nouvelles	conceptions	de	la	notion	du	capital				
humain.....									9			
2-1-2-4	Modèle	formation-emploi.....							10			
2.1.2.5	La	théorie	du	dualisme	sectoriel.....				12			
Paragraphe 2	:	Capital	humain	et	offre	de	travail	:	quelques	évidences	empiriques.....	13
CHAPITRE	2	:	CADRE	institutionnel	du	stage						17
.....												17
Section 1	:	Présentation	de	la	structure	de	stage.....					17
1.1-Historique, Objectifs et Structure de la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC)												17
.....												17
1.1	1-Historique	et	Objectifs	de	DGAE.....							17
1.1.2-Structure organisationnelle de la DGAE.....												18
1.1.3-Présentation de la DPC.....												18
1.1.4-Travaux effectués.....												19
Chapitre	3	:	Cadre	méthodologique	et	résultats.....						20
Section 1	:	Méthodologie	de	recherche.....								20
1.1	Présentation	des	variables.....									20
1.1.1	Description	des	variables	de	l'étude.....							20
1.1.	Analyses	des	données								21
1.2.	Interprétation	des	coefficients.....									24
1.3.	Nature	et	source	des	données.....							25
Section 2	:	Présentation	et	analyse	des	résultats					27
Graphique 1	:	Répartition	de	l'échantillon	selon	le	statut	d'emploi,	année	2011	(%).....	27

Graphique 2 : Répartition de la population occupée par département et par niveau d'études (année 2011)	28
Graphique 3 : Répartition de la population occupée par département et par sexe, année 2011 (%).....	29
Tableau : Les résultats de l'estimation logistique.....	30
a) Vérification des hypothèses.....	32
b) Conclusion et suggestions.....	32
Références bibliographiques.....	34
Annexes.....	36