

AVERTISSEMENT

La faculté n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans ce document. Ces opinions doivent être considérées propres à leurs auteurs.

DEDICACE 1

A

Ma mère **BOGNONKPE Claire**,

A

Mon père **KPONOU Emile** et

A

Mes frères, neveux et nièces.

KPONOU M. Amos

DEDICACE 2

A

Ma mère **SAKITI Fidèle**

A

Mon feu père **LOKOSSI Jacob**

A

Mes frères, sœurs, neveux et nièces.

LOKOSSI V. Opportune

REMERCIEMENTS

Ce document n'aurait pas vu le jour sans l'assistance dévouée, technique, matérielle, financière et surtout la disponibilité d'un grand nombre de personnes à qui nous tenons à exprimer notre sincère gratitude :

- ✓ A tous les éminents enseignants de la FASEG pour leur volonté de faire des hommes utiles pour la nation ;
- ✓ Au Dr. Yves Y. SOGLO qui, malgré ses occupations scientifiques et administratives, a consacré son temps pour la supervision de ce travail ;
- ✓ A Mr CLOHOUNTO Justin doctorant à la FASEG pour sa disponibilité et son aide pour la réalisation de ce travail ;
- ✓ A Mr. MEDENOU Aristide, Directeur Général de la DGAE, qui n'a ménagé aucun effort pour nous accepter dans la structure dont il a la gestion ;
- ✓ A Mr. DAHOUNDO Firmin en service à la direction de l'intégration régionale à la DGAE ;
- ✓ A tout le personnel de la Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE) ;
- ✓ A tous les amis dont le soutien spirituel et physique ne nous ont aucunement manqué tout au long de notre formation ;
- ✓ A tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la rédaction de ce document ;

Enfin, aux membres de jury qui ont accepté d'apprécier ce travail, nous leur présentons nos sincères remerciements.

SIGLES ET ABBREVIATIONS

- ANPE** : Agence Nationale Pour l'Emploi
- BIT** : Bureau International du Travail
- DGAE** : Direction Générale des Affaires Economiques
- EMICoV** : Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de vie des ménages
- FASEG** : Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
- HF** : Homme Femme
- INSAE** : Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
- KILM** : Key Indicators of Labor Market (indicateurs clés du marché du travail)
- MRESID** : Milieu de Résidence
- EDUC** : Niveau d'Instruction
- OIT** : Organisation Internationale du travail
- PNUD** : Programme des nations unis pour le développement
- SITMAT** : Situation Matrimoniale

LISTE DES TABLEAUX

Tableau N°1 : Estimation logit : les effets marginaux 28

LISTES DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Evolution de de population en âge de travailler ('000) au Bénin : estimations et projections du BIT..... 23

Graphique 2 : Répartition des âges de la population en âge de travailler ('000) en 2011 au Bénin 24

Graphique 3 : Evolution de la population active ('000) au Bénin : estimations et projections du BIT 25

Graphique 4 : Evolution du taux d'activité ('0) (%) au Bénin : estimations et projections du BIT 26

Graphique 5 : Evolution du taux de chômage (%) au Bénin : estimations et projections du BIT 27

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	1
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE	3
Section 1 : Problématique, Objectifs et Hypothèses.....	3
Section 2 : REVUE DE LITTERATURE	7
Section 3 : METHODOLOGIE	16
CHAPITRE II : CADRE INSTITUTIONNEL ET ANALYSE EMPIRIQUE.....	19
Section 1 : Cadre institutionnel (Attribution, Organisation, Fonctionnement de la DGAE)	19
Section 2 : Analyse descriptive de quelques indicateurs du marché du travail au Bénin.....	23
Section 3 : Estimation du modèle, analyse des résultats, et recommandations	28
CONCLUSION GENERALE	32
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	a

RESUME

L'objectif principal de cette étude est d'analyser les déterminants de la participation des individus à l'activité économique du Bénin. Pour atteindre cet objectif, nous avons exploité les données d'enquête de l'EMICoV 2011 de l'INSAE. Pour le traitement et les analyses de données, nous avons utilisé un modèle de régression logistique binaire. A l'issue des travaux, les résultats suivants ont été trouvés : l'âge, le niveau d'instruction, le milieu de résidence et le sexe impactent significativement le taux de participation au marché du travail au Bénin. Le mémoire fait des suggestions de politiques économiques dont l'une des plus importantes est l'amélioration des politiques du marché du travail (améliorer la qualité de l'offre de travail par une scolarisation primaire complète et améliorée du point de vue de la qualité) et la promotion de l'emploi des jeunes.

INTRODUCTION GENERALE

Les réflexions sur l'emploi ont pendant longtemps animé les écrits et les diverses contributions en vue d'améliorer les conditions de vie des populations. L'emploi demeure en réalité l'une des questions les plus pressantes de la vie en société et regroupe aussi bien une dimension individuelle que globale. La dimension « Individuelle » s'explique par le fait que tout individu, en un moment ou à un autre de sa vie, aspire à un emploi décent ; celle « globale » se justifie par le fait que les questions de l'emploi et du chômage font partie des priorités majeures pour les gouvernements et représentent surtout un facteur de cohésion sociale.

Le marché du travail constitue l'espace virtuel de confrontation entre l'offre et la demande de travail. Si l'offre de travail reste tributaire de la démographie et dépend donc essentiellement de la population active ou celle en âge de travailler, la demande de travail (offre d'emploi) reste tributaire des performances de l'appareil de production. En effet, la demande de travail peut être manifestée par l'Etat (Fonction publique ou entreprise publique) ou exprimée par les entreprises privées sous toutes les formes (entreprise privée, associative ou individuelle) ou encore spontanée, par la création d'unité de production formelle ou non. La tendance actuelle, caractérisée par le développement accéléré du secteur informel, constitue la marque essentielle du marché du travail des pays en développement.

En effet, le fonctionnement du marché du travail revêt une importance capitale dans les pays en développement non seulement parce que les revenus du travail constituent la principale source de revenus pour la plupart des ménages, mais aussi en raison des difficultés qu'éprouve une importante couche de la population, en particulier les jeunes, à obtenir un emploi de qualité, souvent associé à la condition de salarié. L'extension des emplois précaires, de faible productivité et pour la plupart concentrés dans le secteur informel est indissociable du processus d'appauvrissement et de persistance de la pauvreté dans les pays en développement.

L'instabilité des parcours professionnels caractérisée par des alternances emploi-chômage et la précarité des conditions de travail composent la donne de l'accès à l'emploi pour la plupart des individus, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. En 2010, le nombre de chômeurs a atteint 205 millions dans le monde. S'il a peu varié par rapport à l'année précédente, ce chiffre représente 27,6 millions de chômeurs de

plus qu'en 2007 soit une augmentation de 15,5% et l'espoir est faible de le voir revenir prochainement aux niveaux d'avant la crise. Après avoir atteint 6,3 % en 2009, le taux de chômage mondial s'est établi à 6,2 pour cent en 2010, soit un niveau encore très supérieur aux 5,6 pour cent enregistrés en 2007. Au cours de l'année 2012, la croissance mondiale a décéléré et le chômage est reparti à la hausse, laissant au total 197 millions de personnes sans emploi en 2012. De plus, environ 39 millions de personnes ont quitté le marché du travail parce que les objectifs d'emploi s'avéraient inaccessibles, creusant un déficit mondial de 67 millions d'emplois depuis 2007. Malgré une remontée modérée de la croissance de la production attendue pour 2013-14, le taux de chômage devrait à nouveau augmenter et le nombre de chômeurs dans le monde s'accroître de 5,1 millions en 2013 pour dépasser les 202 millions, et 3 millions supplémentaires en 2014. Un quart des quatre millions de personnes qui se sont retrouvées sans emploi en 2012 dans le monde se trouvaient dans les économies avancées, contre trois-quarts dans les autres régions, avec des effets visibles en Asie de l'Est, Asie du Sud et Afrique subsaharienne. D'après les prévisions de croissance économique les plus récentes BIT (2015), le nombre de chômeurs dans le monde devrait augmenter de quelques 2,3 millions en 2016, et de 1,1 million supplémentaire en 2017 (BIT : Tendances mondiales de l'emploi 2011, 2013, 2015 et 2016).

Le Bénin, pays en voie de développement de l'Afrique de l'Ouest, comme tous les autres de sa catégorie, connaît presque les mêmes problèmes d'emploi. Le taux de chômage est de 1,1% en moyenne au Bénin (l'OIT, KILM 9^{ème} édition), mais ce chiffre ne reflète pas la vraie situation des jeunes dans le pays face à l'emploi. Le présent document a pour objectif général d'analyser les principaux facteurs qui poussent les individus à offrir leur force de travail sur le marché de travail communément appelé marché de l'emploi même si ces derniers n'arrivent toujours pas à trouver leur place sur ce marché.

Afin d'atteindre cet objectif, le présent document dont le titre est : analyse des déterminants de l'offre de travail au Bénin est subdivisé en deux chapitres.

Le premier chapitre aborde la problématique, les objectifs et les hypothèses. Ensuite, la revue de littérature et enfin, la méthodologie.

Le deuxième chapitre aborde le cadre institutionnel, l'analyse descriptive de quelques indicateurs du marché du travail et enfin l'analyse économétrique.

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous allons aborder dans un premier temps la problématique, les objectifs et les hypothèses de notre étude dans la section 1 ; nous aborderons ensuite dans la section 2 la revue de littérature et enfin dans la section 3, nous aborderons la méthodologie à adopter dans ce travail.

Section 1 : Problématique, Objectifs et Hypothèses

Dans cette section, nous allons aborder la problématique dans un premier et dans un second, nous aborderons les objectifs et les hypothèses de notre travail.

1-1 PROBLEMATIQUE

En science économique, depuis Adam Smith au XVIII^{ème} siècle avec la théorie de la main invisible conduisant au plein-emploi, en passant par Keynes (1936) avec son célèbre ouvrage « Théorie Générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie » dans lequel il a reconsidéré bon nombre des principes classiques jusqu'aux récents prix Nobel de 2010 (Peter Diamond, Dale Mortensen et Christopher Pissarides), récompensés pour leurs travaux sur le marché de l'emploi (marché du travail), la problématique de l'emploi a toujours été l'une des principales préoccupations des économistes.

En effet, le marché du travail, plus communément appelé marché de l'emploi, désigne un lieu théorique où se rencontrent l'offre et la demande de travail. Deux acteurs sont indissociables sur ce marché notamment les employeurs qui sont à l'origine de la demande et les salariés qui sont à l'origine de l'offre qui correspond à la demande d'emplois des salariés prêts à vendre leur force de travail contre rémunération. Sur le plan théorique, nous avons plusieurs économistes qui ont effectués des analyses sur le marché du travail ; pour l'économiste néoclassique Pigou (1933), le travail est une marchandise comme une autre qui s'échange sur un marché de concurrence pure et parfaite dont le prix (taux de salaire) fluctue en fonction de l'offre et de la demande ; pour Jevon (1866), l'offre individuelle de travail est le résultat d'un arbitrage entre le temps de loisir et le désir d'un gain monétaire.

En Afrique et dans le reste du monde, plusieurs travaux ont animé les réflexions sur le marché du travail du côté de la demande de travail comme celui de l'offre de travail. La demande de travail renseigne sur la quantité et la qualité de services (la force de travail) qu'une personne physique ou morale est prête à acheter à un travailleur. Elle présente quelques originalités comme le présentent Guillemin et Moule (1993) cité par Fofana (1999) ;

elle dépend à la fois des conditions du marché du travail (prix et quantité) et de l'état du marché des biens et services proposés par les entreprises demandeuses de travail. L'offre de travail quant à elle renseigne sur la force de travail (quantité et qualité de services) qu'un individu est prêt à mettre à la disposition d'une personne physique ou morale en contrepartie d'une rémunération. L'offre de travail a fait l'objet de plusieurs études dont on peut citer entre autres, Kouadio et al (1994), Gakou et Kuépié (2008).

Dans les pays en développement et notamment au Bénin, les déterminants de l'offre de travail (déterminants de participation à l'activité économique) des individus demeurent mal connus malgré leurs importances économiques et sociales. Les travaux de recherche portant sur les déterminants de l'offre de travail traitent généralement cette question sous l'angle de la théorie du capital humain et mettent en avant pour le cas des femmes la relation entre l'offre de travail des femmes et la fécondité. Selon la théorie du capital humain, la dotation en capital humain constitue le principal déterminant du salaire, lui-même principal déterminant de l'offre de travail. Les individus investissent en eux-mêmes pour bénéficier de rendements monétaires et non monétaires futurs (Becker 1993). Elle rejette l'hypothèse d'homogénéité du facteur travail de l'approche standard en considérant le niveau de qualification des individus comme source d'hétérogénéité. Mincer (1974), en a dérivé un modèle économétrique dans lequel les années d'étude et les années de travail rendent compte respectivement du capital humain accumulé en formation initiale et de l'expérience de l'individu. Dans le cas de l'Afrique, un nombre considérable d'études ont appliqué ce modèle mincierien ou ses variantes ; Psacharopoulos et al. (1994), Schultz (2004), Kuépié et al. (2006) cité par Lassassi et Hammouda (2009) ont mis en évidence les rendements significatifs et positifs des années d'éducation. Le rôle de l'éducation est important car son niveau détermine l'accès des individus aux secteurs les plus rémunérateurs (secteur formel, fonction publique) du marché du travail Kouamé et al. (1999). En outre, un faible investissement en capital humain peut entraîner une faible participation au marché du travail. D'autres travaux en Afrique de l'ouest ont abordé la question des déterminants de la participation au marché du travail tout en tenant compte du contexte socio-économique Africain, ces travaux ont démontré qu'il existe d'autres facteurs expliquant l'accès au marché du travail des hommes et des femmes à savoir l'âge, le milieu de résidence, le statut matrimonial et la religion, Ekamena et al. (2014).

Au Bénin, il existe peu de travaux ayant abordé les déterminants socio-économiques de l'offre de travail ; le sujet est mal connu. En effet, l'analyse du taux d'occupation selon le sexe au Bénin montre que 73,0% des hommes sont pourvus d'un emploi contre 69,2% des

femmes. Ainsi, il est estimé que le Bénin compte en 2011, 2 987 852 actifs occupés dont 1 566 563 femmes soit 52,4%. Selon le milieu de résidence, les femmes représentent 53,2% des actifs occupés en milieu rural et 51,4% en milieu urbain. A Cotonou, les femmes comptent pour 53,5% dans l'ensemble des actifs occupés en 2011 contre 46,5% pour les hommes. Selon le niveau d'instruction, on note de grandes différences : 6 individus sur 10 de niveau d'instruction supérieur sont pourvus d'un emploi contre 8 non instruits. Le taux d'occupation des 15 – 64 ans diminue avec le niveau d'instruction. Ainsi, le marché du travail béninois fournit plus d'emplois non qualifiés que qualifiés. En 2011, les actifs occupés non instruits représentent 60% des actifs occupés contre 3,3% pour ceux ayant le niveau supérieur avec des disparités selon le milieu de résidence et 3,9% pour ceux de niveau secondaire 2. L'économie est dominée par une main-d'œuvre très peu qualifiée. Les actifs occupés de niveau du secondaire 2, surtout ceux ayant une formation technique et professionnelle, et de supérieur, sont considérés comme des travailleurs ayant un niveau élevé de qualification professionnelle. A Cotonou en revanche, les individus de niveau supérieur pourvus d'un emploi, représentent 11,9% de l'ensemble des actifs occupés et ceux de niveau secondaire 2, 10,4%. Seulement 22% des actifs occupés à Cotonou ne sont pas instruits et 33% ont le niveau primaire (INSAE 2012). De cette analyse, il ressort que plusieurs variables impactent l'offre de travail au Bénin. Il ne serait donc pas inopportun de mesurer l'influence de ces variables dans le cas de notre pays.

Dans le cadre de cette étude nous ne nous intéresserons pas aux revenus tirés du marché du travail mais plutôt au processus qui a lieu en amont, c'est-à-dire à l'insertion sur le marché du travail. Selon les enseignements de la littérature, l'offre de travail est une fonction croissante du taux de salaire ; le principal déterminant de l'offre de travail est donc le salaire. Mais étant donné les conditions socio-économiques et professionnelles en Afrique et plus précisément dans notre pays, il y a un besoin de mettre en évidence les facteurs (autres que le salaire) qui déterminent l'offre de travail. Dans ce sens, notre question fondamentale de recherche est :

Quels sont les principaux déterminants de l'offre de travail au Bénin ?

1-2 OBJECTIFS ET HYPOTHESES

Les objectifs et hypothèses de notre étude sont les suivants :

Objectif général :

L'objectif général de cette étude est d'analyser les principaux facteurs qui influencent l'offre de travail au Bénin.

Objectif spécifique 1 :

Mesurer l'impact de l'âge sur l'offre de travail au Bénin.

Objectif spécifique 2 :

Mesurer l'impact du niveau d'instruction sur l'offre de travail au Bénin.

Hypothèse 1 :

L'âge influence positivement l'offre de travail au Bénin.

Hypothèse 2 :

Le niveau d'instruction impacte positivement l'offre de travail au Bénin.

Section 2 : REVUE DE LITTERATURE

Dans cette section, nous parlerons brièvement des fondements théoriques de l'offre de travail et ensuite dans nous aborderons quelques travaux empiriques sur l'offre de travail.

2-1 Revue théorique

2-1-2 Le modèle néoclassique d'offre de travail

L'analyse microéconomique de la participation ou de l'orientation professionnelle part du modèle néoclassique d'arbitrage entre travail rémunéré et loisir. Aujourd'hui, dans la littérature économique, il s'agit d'un modèle qui sert de cadre conceptuel à la réflexion et pour lequel les hypothèses fondamentales sont peu réalistes.

2-1-2-1 Un cadre purement théorique

En supposant l'individu rationnel, ce modèle se présente sous la forme d'un programme de maximisation de la fonction d'utilité, qui dépend à la fois du temps de travail et des besoins en biens de consommation, sous les contraintes de revenu et de temps disponible. En faisant les hypothèses nécessaires sur la forme fonctionnelle de l'utilité, et moyennant quelques transformations, on arrive à déterminer une solution optimale qui vérifie les conditions de premier et de second ordre. Le modèle d'offre de travail se résumerait ainsi :

- Le temps que l'individu consacre au travail est égal à zéro si le salaire horaire est inférieur ou égal au salaire de réserve.
- Le temps que l'individu consacre au travail est supérieur ou égale à zéro si le salaire horaire est supérieur ou égal au salaire de réserve.

Selon ce modèle, le critère de participation au marché du travail est le salaire de réserve ω_r . Ainsi, pour obtenir un niveau de satisfaction optimal, l'individu rationnel arbitre entre allouer son temps à l'activité professionnelle et s'accorder plus de loisir. Ce dernier prendrait part à l'activité professionnelle que si le surcroit d'utilité obtenu par les biens de consommation permis par la dernière heure travaillée est égal à l'accroissement de bien-être que lui procurerait la même heure passée en temps de loisir. Cependant, il existe une sorte de dichotomie entre les hypothèses du modèle néoclassique d'offre de travail et la réalité.

2-1-2-2 Les limites du modèle néoclassique d'offre de travail

D'emblée, on s'accorde sur l'existence d'un écart entre un comportement stylisé des individus du modèle néoclassique et la réalité. L'individu ne décide pas du choix du nombre d'heures total à allouer au travail. En effet, la durée de travail relève de conventions collectives établies par les organismes internationales (exemple, l'OIT) et nationales. Certes, aujourd'hui, on a le choix de travailler à temps partiel ou à temps plein, ceci ne confère pas pour autant à la durée du travail un caractère divisible, puisque ne pouvant être fractionnée indéfiniment.

De plus, la décision de participer à une activité économique à temps partiel n'émane pas seulement de la seule volonté de l'intéressé. Elle peut s'inscrire dans une stratégie de maximisation du bien-être d'une unité plus grande, le ménage et/ou l'unité familiale, et elle dépend aussi des ouvertures sur le marché de l'emploi. Autrement dit, le plus clair du temps, les personnes travaillant à temps partiel ou les indépendants disent souvent être contraints de le faire à cause de la saturation du marché formel et plus encore. Par conséquent, les applications économétriques sur la participation au marché du travail sont moins importantes sur la durée ou le nombre d'heures de travail que sur la décision même de travailler des individus.

On améliore ce programme de comportement néoclassique, au fil du temps, en y ajoutant d'autres variables d'importance non des moindres (certaines caractéristiques individuelles innées, familiales). Les caractéristiques individuelles (âge, niveau d'instruction, etc.) permettent certainement de spécifier les comportements stratégiques face aux niveaux et à la structure d'offre et ceux de la demande de travail, mais les études empiriques ont mis en évidence d'autres facteurs importants.

Aujourd'hui, la tendance est à l'enrichissement de ces modèles en tenant compte du contexte familial, des coûts inévitables liés à la participation au marché du travail, du passé professionnel des individus, de la pauvreté, etc. Les nouvelles fonctions d'utilité intègrent toutes les variables exogènes susceptibles d'influencer la décision de participer à une activité professionnelle. Si on note les caractéristiques individuelles et sociales respectivement A et E , la fonction d'utilité s'écrira : $U(l_{ei}, C, A, E)$. Par conséquent, il existe un vaste étendu de revues scientifiques portant sur la formalisation de l'offre de travail. Le choix des vecteurs de variables exogènes A et E dépend de la population d'intérêt, et varie selon les pays.

2-1-3 La théorie du capital humain

Becker (1964) et Schultz (1961) Le modèle de capital humain est le cadre idéal pour appréhender la situation des individus sur le marché du travail. En effet, la théorie postule que les individus qui investissent le plus dans l'éducation et/ou la formation sont ceux qui occupent les bons emplois. L'instruction est un instrument d'amélioration de la productivité et d'accroissement des gains. Par conséquent, ces individus perçoivent de meilleures rémunérations salariales. Ainsi, la formation constitue un investissement ayant pour but l'accroissement des capacités productives de l'individu, ces dernières déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé.

2-2 Quelques études empiriques.

Dans la littérature économétrique, la plupart des études portent à la fois sur les hommes et les femmes. Ces études visent en majorité à faire ressortir les trajectoires différenciées entre ces deux groupes, tout en mettant en évidence les déterminants de l'insertion professionnelle des femmes. Cependant, une différence importante existe selon que l'analyse utilise des données transversales ou longitudinales.

Glick et Sahn (1997) analyse les déterminants de la participation au marché du travail, du secteur d'emploi et des salaires à Conakry en Guinée. S'intéressant principalement à l'effet du genre et d'éducation sur la situation de l'individu, l'étude distingue trois secteurs : le secteur de l'auto-emploi, le secteur privé salarié et le secteur public salarié. L'étude conclut que les facteurs explicatifs de l'accès aux différents segments du marché du travail sont assez variés, justifiant ainsi l'hypothèse d'hétérogénéité dans le marché du travail urbain en Guinée. En outre, les auteurs soulignent que l'éducation joue un rôle prépondérant dans le choix du secteur d'activité. En outre, cette variable accroît le revenu dans les différents secteurs. L'étude révèle également la situation défavorable des femmes sur le marché du travail en Guinée. Elles sont peu nombreuses à exercer des emplois salariés et ont des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Njikam et al. (2005) s'intéressent aux caractéristiques et aux déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun. Dans cette étude, les auteurs analysent la participation, les choix professionnels (salariés protégés, salariés non protégés, indépendants et apprentis/aides familiales) et les gains issus de l'activité principale. L'étude conclut que les variables relatives au capital humain expliquent faiblement l'insertion en emploi et le revenu tiré de l'emploi principal. L'expérience professionnelle est déterminante dans l'accès à un statut

protégé de l'emploi des secteurs public et privé formel. En outre, le milieu de résidence et l'engagement en union sont des facteurs qui influencent l'accès des jeunes en emploi.

Gakou et Kuépié (2008), dans leur étude dont le thème est "Niveaux et déterminants de la participation des femmes au marché du travail au Mali" Les auteurs fondent leurs analyses autour de la théorie du capital humain, de la théorie des stratégies de survie et de la théorie féministe de l'économie du travail. Dans ce contexte, la participation est à caractère multidimensionnel où seule l'hétérogénéité des dotations en capital humain ne suffit pas à tout expliquer. Sur la base des données de l'elim-2003 (Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages), l'éducation via le niveau d'instruction a un impact positif sur la capacité d'insertion des femmes maliennes. En revanche, le nombre d'enfants à la charge et le niveau de vie des femmes ont un lien négatif avec la participation à l'activité économique proprement dite et à la qualité même des emplois qu'elles obtiennent.

Lassassi et Hammouda (2009), dans leur étude intitulée "déterminants de la participation au marché du travail, du choix occupationnel et de la création d'entreprises une analyse micro économétrique appliquée au cas de l'Algérie" ont déterminé l'influence des caractéristiques individuelles d'une personne pour qu'elle soit active. La variable sexe est la variable la plus discriminante pour la participation au marché du travail. De cette analyse, on arrive à la conclusion que la participation des hommes au marché de travail suit une logique tout à fait différente par rapport à la participation des femmes. En effet, pour les hommes l'âge est la variable qui détermine le plus la participation des hommes au marché de travail, par contre pour les femmes, c'est le niveau d'instruction et la formation professionnelle qui détermine le plus la participation ou non des femmes au marché de travail. En plus, ils ont mis en lumière les facteurs influençant le choix du statut d'occupation (auto emploi et/ou salariat) pour ceux qui sont occupés. De cette analyse, on arrive à la conclusion que la variable sexe joue plus dans la première phase participation ou non au marché du travail mais lorsqu' on est sur le marché du travail son effet diminue pour expliquer le choix occupationnel des individus. La variable niveau d'instruction à un effet plus important pour le choix du statut : auto emploi vs salariat pour les femmes plus que pour les hommes. La variable âge nous a permis de constater que les femmes ont des trajectoires professionnelles différentes par rapport aux hommes. La formation professionnelle et la strate de résidence influencent uniquement le choix professionnel des femmes. Ensuite, ils ont déterminé l'influence des caractéristiques individuelles pour la participation réelle d'une personne au marché du travail

(être occupé). La variable qui détermine en premier lieu la participation ou non au marché du travail est la variable âge.

Da Maia (2012) s'intéresse au lien entre l'éducation et la situation sur le marché du travail en Mozambique. De façon spécifique, l'étude se fixe deux objectifs. Le premier est de déterminer l'effet de l'éducation et de toutes autres caractéristiques individuelles sur la probabilité d'intégrer les six segments spécifiés (le secteur privé formel, le secteur public, auto-emploi, emploi familial, chômage et inactivité). Le second objectif est d'étudier le lien entre éducation et salaires dans le secteur public, le secteur privé et l'auto-emploi. L'étude révèle que les jeunes ont moins de chance d'intégrer les secteurs public et privé mais également de se mettre à leur propre compte. Ces chances sont encore plus réduites pour les jeunes femmes. Aussi, le fait d'avoir un niveau d'éducation élevé accroît-il les chances d'intégrer le secteur public uniquement chez les hommes. Cependant, un niveau d'éducation élevé augmente les chances d'exercer des emplois du public et du privé formel chez les femmes. En ce qui concerne les salaires, les résultats stipulent qu'une année d'étude supplémentaire élève les gains quel que soit le sexe et le secteur d'activité excepté l'auto-emploi où le niveau d'éducation n'a aucun effet chez les femmes. On note que les jeunes gagnent moins dans ce segment. En effet, une année d'âge additionnel augmente les gains d'au moins 6%.

Hammouda et Souag (2012) cherchent par l'utilisation d'un probit multinomial, les facteurs déterminants de l'affectation des individus aux différents segments du marché du travail algérien. Ils arrivent à la conclusion que le fait d'être non célibataire, d'habiter en milieu rural (plus pour les hommes que les femmes) favorisent l'accès à un emploi agricole. Par contre, la variable âge joue un rôle négatif dans l'accès à un emploi agricole ou moderne non protégé. Il apparaît donc que les jeunes sont les plus concernés par les emplois agricoles et modernes non protégés du secteur informel. En outre, on observe que le capital humain influence positivement les gains surtout en faveur des salariés opérant dans le secteur moderne protégé.

Camara et Gueye (2013), l'objectif de leur étude était de mettre en exergue les facteurs qui favorisent l'accès à l'emploi ainsi que ceux qui constituent une entrave à l'obtention d'un travail. La prise en compte de la tranche d'âge, du sexe et du secteur institutionnel a permis d'affiner et d'enrichir l'analyse. L'utilisation de modèles logistiques (binaires et multinomiaux) a rendu possible l'atteinte des objectifs. En somme, il est ressorti de leur étude

qu'au Sénégal, les chances de trouver un emploi augmentent avec l'âge mais à taux décroissants. C'est seulement dans le secteur agricole que l'âge n'a pas d'impact sur les chances de travailler. Le fait d'être chef de ménage augmente la probabilité d'obtenir un emploi dans tous les sous-groupes (jeunes, adultes, hommes, femmes) et dans tous les secteurs (public, privé formel, informel et agricole). Cet accroissement est plus important chez les jeunes, les femmes et dans le secteur informel. Les personnes mariées augmentent leurs chances d'accéder à tous les secteurs à l'exception de l'informel. Chez les hommes, le fait d'être marié constitue un facteur qui augmente les chances de travailler, ce qui n'est pas le cas pour les jeunes femmes chez qui les mariées voient leurs chances de devenir actives occupées diminuer de 7%. Les femmes adultes mariées augmentent leurs chances de travailler de 1% par rapport aux femmes adultes qui ne sont pas en union. Les urbains ont plus de chances de trouver un travail que les ruraux. C'est seulement dans l'accès au secteur agricole que les ruraux ont un avantage. Les variables du capital humain (diplôme le plus élevé, formation professionnelle, et alphabétisation) font partie des facteurs qui favorisent l'accès à l'emploi dans tous les sous-groupes et dans les secteurs public et privé formel. Elles constituent tout de même un facteur bloquant dans l'accès au secteur agricole. La formation professionnelle et l'alphabétisation en français augmentent les chances d'intégrer l'informel, contrairement à l'obtention du CFEE, du BFEM ou du BAC. Vivre dans un ménage de grande taille (supérieure à 11) diminue les chances des jeunes d'accéder à l'emploi contrairement aux adultes pour qui ce facteur augmente la probabilité de trouver un emploi. Être membre d'un ménage dont le pourcentage de personnes employées est élevé (supérieur à 26%) accroît les chances de trouver un emploi. Cette remarque a été faite dans tous les sous-groupes et tous les secteurs étudiés. Avoir un revenu escompté élevé peut provoquer une réduction de la probabilité de travailler. En ce qui concerne le sexe, on note dans tous les secteurs que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, avec une discrimination plus élevée dans le privé formel.

Ekamena et al (2014), dans leur étude, il était question de déterminer les différentiels de genre en la participation au marché du travail au Cameroun. Après un Survey théorique, il apparait que les différences entre hommes et femmes observées à l'accès à l'emploi sont dues aux caractéristiques propres à l'homme et à la femme au marché du travail et à la discrimination. L'estimation du modèle de participation par le Probit différemment pour les hommes et les femmes montre que les variables qui déterminent l'accès des hommes et des femmes à l'emploi sont l'âge, le milieu de résidence, le capital humain, le statut matrimonial

et la religion avec des différences significatives entre les hommes et les femmes. La méthode de Yun et de Jann a été appliquée sur les données issues de l'ecam 3 pour décomposer le différentiel de genre d'accès à l'emploi. Les résultats ont montré que l'écart total de probabilité moyenne de participation estimé au marché du travail entre les hommes et les femmes est de 4,09 %. La décomposition de l'écart montre que les différences de caractéristiques productives entre les hommes et les femmes représentent 36,56 % de la différence totale tandis que la discrimination occupe 63,44 % de l'écart total. Ce qui montre que la discrimination en termes de participation au marché du travail est une réalité au Cameroun.

Kouame et Aka (2016), dans leur étude intitulée "participation au marché de travail, choix sectoriel et salaires des jeunes en Côte d'Ivoire", leur objectif était d'analyser d'une part, les déterminants de la participation au marché du travail et du choix sectoriel des jeunes en Côte d'Ivoire ; et d'autre part, les facteurs explicatifs du salaire des jeunes dans le secteur public, le privé formel, l'informel non agricole et l'informel agricole du marché. Le modèle probit multinomial appliqué aux données de l'Enquête Emploi auprès des Ménages en Côte d'Ivoire (EEMCI) réalisée en 2012 permet d'obtenir les résultats suivants : Le niveau d'instruction détermine fortement le choix du secteur mais a un impact différent sur le niveau de salaire selon le secteur. La position dans le ménage, la localité d'origine et le milieu de résidence expliquent l'accès aux différents secteurs. Les deux dernières variables citées influencent également les salaires des jeunes. Finalement, l'impact négatif de la variable de genre sur l'accès aux segments et les salaires démontre des difficultés auxquelles les jeunes femmes sont confrontées sur le marché du travail en Côte d'Ivoire.

Les dernières publications sur des données transversales en Afrique sub-saharienne, ayant pour but de mesurer les niveaux et/ou les déterminants de l'insertion des jeunes, font usage des modèles économétriques Logit (Gakou et Kuépié (2008), Camara et Gueye (2013)) et Probit (Kouame et Aka (2016), Ekamena et al (2014)). En fait, la participation des individus à l'activité économique est relevée au sein de la population au moyen de variables qualitatives. Puissent-elles être en deux ou plusieurs modalités, la logique interne de la construction de la variable de participation et du traitement de son information ne varie pas vraiment. Généralement, lorsqu'on s'intéresse à l'offre de travail directement, les actifs occupés et les chômeurs constituent respectivement les participants et les non participants à l'activité économique. Gakou et Kuépié (2008) analysent la participation en séparant les actifs

et les inactifs, puis ils s'intéressent à la population active ; mais l'objectif de ces analyses est le même : voir les facteurs qui encouragent les individus à offrir leur force de travail.

En outre, ces méthodes ne sont pas les plus appropriées lorsqu'il existe des données longitudinales sur des individus, des données qui rendent a priori mieux compte de ce phénomène social.

Pour une année donnée, on peut observer un comportement conjoncturel ou une photographie de la participation au marché du travail. Les analyses sur données transversales sont donc ponctuelles et trop souvent dépendantes du moment de la réalisation de l'enquête. Ainsi, les études empiriques sur des données transversales occultent un aspect important de la modélisation : celui de la dynamique des comportements. En effet, une analyse sur données transversales peut donc conduire à des erreurs d'interprétation. Lollivier (2001) explique que les résultats obtenus en coupe transversale ne peuvent être valides que si l'on considère que tous les individus sont identiques.

Les études empiriques sur les cohortes d'individus français contrastent légèrement avec celles sur données en coupe transversale. Lollivier (2001), sur la base du panel européen des ménages, conclut que le revenu du conjoint des femmes vivant en couple n'a plus une influence significative sur leur participation au marché du travail. Ce résultat est très révélateur des écarts avec les analyses précédentes sur données transversales, pour lesquelles, jusque-là, on observait le contraire. Cependant, le comportement de fécondité des femmes françaises en couple, pour la période de référence, est exogène à la détermination de l'activité de ces dernières. En fait, l'influence négative du jeune enfant sur le choix d'occupation de la femme demeure, mais on assimile cela à un effet transitoire. Dans la littérature économétrique, ces effets difficilement observables portent le nom d'hétérogénéité dynamique individuelle inobservée.

Cependant, les études sur les cohortes ou les données de panel souffrent de ne pas toujours s'étendre sur de longues périodes avec plusieurs séries de données (Lollivier 2001). Pour cela, la littérature économétrique fournit aussi un grand éventail de méthodes, dans le but d'accélérer la convergence des estimateurs sous-jacents. Tandis que Lollivier utilise la méthode de Chamberlain pour l'estimation des modèles Logit et Probit à effets individuels, Doyon et Fortin (2008) proposent une estimation en deux étapes basée sur l'estimateur GMM Kernel (Generalized Method of Moments).

Les analyses sur données de panel constituent des avancées considérables, mais d'autres approches méthodologiques en coupe transversale réussissent à donner un aspect dynamique à leur analyse, donc des résultats proches des études sur des cohortes d'individus (Havet 2006).

Section 3 : METHODOLOGIE

Nous allons dans un premier temps présenter la base de données avec laquelle l'analyse sera faite et la démarche qui sera adoptée. Cette première partie sera suivie de la présentation des variables, du modèle et des signes attendus.

3-1 Données (source et description) et démarche

Les données utilisées dans notre étude proviennent de la base emploi de l'INSAE issue de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV 2011). Le nombre d'observation est de 68053 sur homme comme femme, en milieu urbain qu'en milieu rural.

Dans un premier temps nous ferons une analyse descriptive en commentant l'évolution de quelques indicateurs du marché du travail ayant rapport à notre étude à savoir : l'évolution de la population en âge de travailler (15-64ans), l'évolution de la population active, l'évolution du taux d'activité et l'évolution du taux de chômage. Ensuite, une analyse économétrique.

Les outils économétriques les plus adaptés dans notre cas pour étudier les déterminants de l'offre de travail sont les modèles où la variable dépendante est qualitative. En effet, la variable qui capte l'offre de travail est dichotomique. Elle prend la valeur 1 si l'individu travaille et la valeur 0 sinon. Les modèles logit et probit sont les plus utilisés dans ce cas. Il est montré que ces deux modèles diffèrent très peu. Et vu qu'historiquement, les modèles logit ont été introduits comme des approximations de modèles probit permettant des calculs plus simples, nous allons utiliser dans le cadre de notre étude le modèle logit. Les coefficients de ce modèle n'étant pas directement interprétables, les effets marginaux notés "dy/dx" seront utilisés comme outil d'interprétation. Ils mesurent l'accroissement en point de pourcentage de la probabilité d'offrir sa force de travail pour la variation d'une unité de x qui est une variable explicative donnée.

3-2 Variables, modèle et signes attendus

Les variables retenues dans ce modèle pour expliquer les déterminants de l'offre de travail sont celles tirées de l'enseignement de la littérature. Elles peuvent être regroupées en deux catégories :

- **les caractéristiques démographiques** qui sont le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, le milieu de résidence ;

- le **capital humain** qui est capté ici par le niveau d'instruction (le nombre d'année atteint) ;

Nous avons choisi ces variables en fonction de la disponibilité des données d'enquête.

Le modèle que nous utiliserons dans notre travail est inspiré des récents travaux effectués en Afrique subsaharienne en matière de participation au marché de travail donc d'offre de travail. Ce modèle expliquera l'offre de travail à travers cinq variables fondamentales qui sont le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale, et le milieu de résidence : (Ekamena et al 2014).

Au vu de ce qui précède, nous retenons la spécification suivante :

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{SEXE}_i + \alpha_2 \text{AGE}_i + \alpha_3 \text{AGE}_i^2 + \alpha_4 \text{EDUC}_i + \alpha_5 \text{EDUC}_i^2 + \alpha_6 \text{SITMAT}_i + \alpha_7 \text{MRESID}_i + \varepsilon_i \text{ avec}$$

- Y_i la variable expliquée : l'offre de travail qui prendra deux modalités, 1 l'individu participe au marché de travail et 0 sinon ;
- Le **SEXE** : nous pensons que le sexe joue un rôle important dans la participation au marché du travail, notre référence est l'homme parce que nous pensons que l'homme participe plus au marché du travail que la femme par conséquent nous attendons un signe positif pour le coefficient α_1 ($\alpha_1 > 0$) ;
- L'**AGE** : nous pensons que l'âge est une variable importante dans l'explication de ce phénomène parce que plus on prend de l'âge, plus on acquiert de la maturité et plus la pression sociale rend impératif le besoin de trouver un emploi par conséquent nous attendons un signe positif pour le coefficient α_2 ($\alpha_2 > 0$) ;
- L'**AGE**² : nous avons insérer l'âge au carré parce qu'on s'attend à ce que les chances d'offrir sa force de travail diminuent au-delà d'un certain seuil à partir duquel la productivité de l'individu commence à décroître par conséquent nous attendons un signe négatif pour le coefficient α_3 ($\alpha_3 < 0$) ;
- **EDUC** : le niveau d'instruction ; Selon les enseignements de la littérature, le niveau d'instruction a une influence sur l'offre de travail (théorie du capital humain). Le niveau d'instruction sera capté par le nombre d'année d'étude atteint. Nous attendons un signe positif pour le coefficient α_4 ($\alpha_4 > 0$) ;
- **EDUC**² : le niveau d'instruction au carré ; nous l'avons inséré parce qu'on s'attend à ce que les chances d'obtenir un emploi et donc de pouvoir participer

au marché du travail doublent avec un niveau d'éducation plus élevé par conséquent nous attendons un signe positif pour coefficient α_5 ($\alpha_5 > 0$) ;

- **SITMAT** : la situation matrimoniale, elle a un pouvoir explicatif dans le phénomène expliqué. La situation matrimoniale aura deux modalités : 1 marié et 0 sinon. Nous attendons un signe positif pour le coefficient α_6 ($\alpha_6 > 0$) ;
- **MRESID** : le milieu de résidence, elle peut influencer l'offre de travail. Le milieu de résidence aura deux modalités que sont le milieu rural et le milieu urbain. Nous attendons un signe positif pour le coefficient α_7 ($\alpha_7 > 0$) ;
- α_0 : le terme constant ;
- $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \alpha_5, \alpha_6$ et α_7 sont les coefficients à estimer et
- ε_i : le terme d'erreur.

CHAPITRE II : CADRE INSTITUTIONNEL ET ANALYSE

EMPIRIQUE

Dans ce chapitre subdivisé en trois grandes sections, il sera question d'exposer dans un premier temps la structure dans laquelle notre stage s'est déroulé ; ensuite faire une analyse descriptive de certains indicateurs ayant rapport à notre étude et enfin estimer le modèle empirique d'étude. Une fois ce modèle estimé, les résultats obtenus seront commentés et analysés, ce qui nous permettra de déboucher sur des recommandations éventuelles.

Section 1 : Cadre institutionnel (Attribution, Organisation, Fonctionnement de la DGAE)

1-1 Attribution de la DGAE

Elle est chargée de :

- «de proposer des mesures de politique économique et financière à court, moyen et long terme au Gouvernement ;
- évaluer leurs effets sur les principales variables macro-économiques et monétaires et 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'assurances, la promotion du marché national d'assurances et de veiller à la sauvegarde des intérêts des assurés et bénéficiaires de contrats d'assurances ;
- de proposer et 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 de Politiques économiques dans le cadre de l'intégration régionale ;
- de préparer et conduire en collaboration avec les structures concernées les programmes de suivi, de restructuration ou de 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. »

Elle comprend cinq (5) Directions Opérationnelles dont la bonne organisation permet de mettre en évidence les relations liant les directions, les services ainsi que la répartition des tâches.

1-2 Organisation de la DGAE

Conformément à l'organigramme général, l'organisation de la DGAE se présente comme suit :

- la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC)
- la Direction des Assurances (DA)
- la Direction de l'Intégration Régionale (DIR)
- Direction de la Gestion et du Contrôle du Portefeuille de l'Etat (DGCPE)
- Direction de la Promotion Economique (DPE)

Deux autres structures, à savoir le Secrétariat Permanent du Comité National de Politique Economique (SP/CNPE) et la Cellule de Veille Economique et Financière (CVEF), sont rattachées à la DGAE. La DGAE dispose d'un secrétariat particulier, d'un secrétariat administratif et du service administratif et financier rattaché au directeur général.

1-3 Fonctionnement de la DGAE

1-3-1 Direction des assurances (DA)

La Direction du contrôle des Assurances est la structure qui s'occupe des différentes questions d'assurances au niveau de l'administration publique. Elle comprend les services ci-après :

- Le Service de la Réglementation et du Contentieux
- Le Service des Etudes et du Contrôle
- Le Service de la coopération
- Le Centre Professionnel de Formation à l'Assurance.

Outre ces services, la Direction dispose d'un Secrétariat Administratif et d'un Comptable pour l'accomplissement de ses missions.

1-3-2 Direction de l'intégration régionale (DIR)

Elle a pour mission de proposer et de suivre l'exécution de la politique d'intégration régionale du Gouvernement. La Direction de l'Intégration Régionale comprend trois(3) services techniques à savoir :

- Le Service des Politiques Sectorielles ;
- Le Service des Echanges Commerciaux ;
- Le Service des Affaires Administratives, Financières, Politiques et Judiciaires.

Elle dispose aussi de deux structures d'appui que sont : la comptabilité et le secrétariat.

1-3-3 Direction de la prévision et de la conjoncture (DPC)

La Direction de la Prévision et de la Conjoncture est chargée :

- 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 terme sur les agrégats macro-économiques et monétaires ;
- de participer à l'élaboration, à l'analyse et à la prévision des agrégats macroéconomiques et monétaires ;
- d'établir les prévisions financières et les objectifs budgétaires compatibles avec les contraintes économiques ;
- d'alerter les autorités sur les impacts économiques liées aux modifications brutales de l'environnement sous régional, régional et international ;
- de suivre l'élaboration, l'analyse et la projection de la balance des paiements ;
- de procéder à des études et recherches sectorielles et macro-économiques permettant une meilleure connaissance de l'économie nationale en liaison avec les autres départements ministériels ou institutions.

Cette direction comprend trois services :

- le Service de la Programmation Economique et Financière ;
- le Service du Suivi Budgétaire et de l'Analyse Conjoncturelle ;
- le Service des Etudes et Statistiques.

Outre ces services, la Direction dispose d'un Secrétariat Administratif et d'un Bureau des Affaires Administratives et Financières.

1-3-4 Direction de promotion économique (DPE)

Les principales missions de la DPE concernent :

- La mise en œuvre des mesures prises par le Gouvernement pour accompagner le secteur privé dans la mobilisation des capitaux en vue de favoriser le développement harmonieux des initiatives créatives d'emplois et de richesse.
- L'étude des dossiers des Organisations Non Gouvernementales (ONG) et des Organisations des Sociétés Civiles (OSC) demandeurs de signature d'Accord-cadre ou de reconnaissance d'utilité publique par le Gouvernement.
- La participation aux travaux relatifs à l'examen des dossiers d'agrément aux différents régimes du code des investissements, l'ajustement des prix des produits pétroliers en fonction des cours mondiaux, la confection et la révision du répertoire des prix de référence dans le cadre de la lutte contre les surfacturations abusives des prestataires de service de l'administration béninoise.

La DPE comprend trois services :

- Le Service des Etudes de l'Environnement des Entreprises ;
- Le Service de la Réglementation et du suivi des Accords Internationaux ;
- Le Service de la Diffusion de l'Information Economique.

Outre ces services, la Direction dispose d'un Secrétariat Administratif et d'un Bureau des Affaires Administratives et Financières.

1-3-5 Direction de la gestion et du contrôle du portefeuille de l'Etat (DGCPE)

La Direction de la Gestion et du Contrôle du Portefeuille de l'Etat est l'ordonnateur des comptes spéciaux de l'Etat. Elle assure également la cogestion desdits comptes avec le Directeur de l'Administration du Ministère et joue le rôle d'organe de certification des états financiers de synthèse des Entreprises Publiques, Semi-publiques et Offices encore dans le giron de l'Etat.

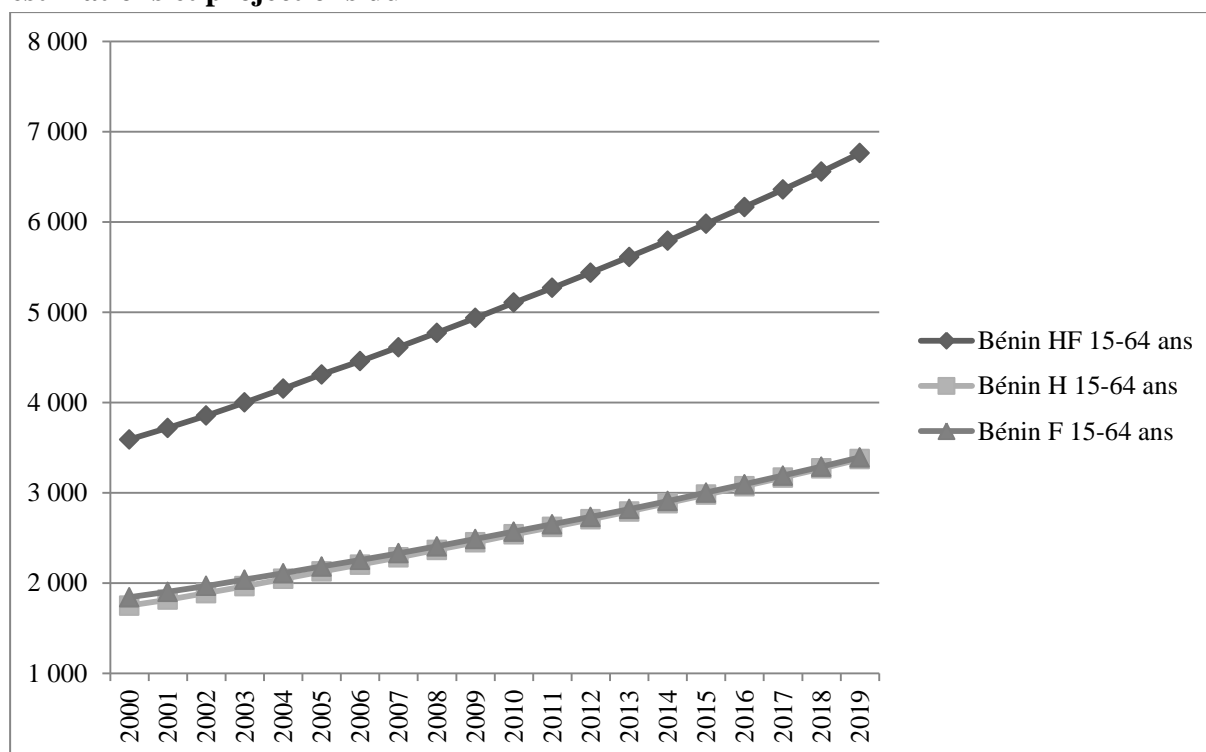
Section 2 : Analyse descriptive de quelques indicateurs du marché du travail au Bénin

Dans cette section, les graphiques représentés sont générés à partir du logiciel "KILM 9^{ème} édition" (key indicators of labor market) de l'OIT.

2-1 Evolution de la population en âge de travailler

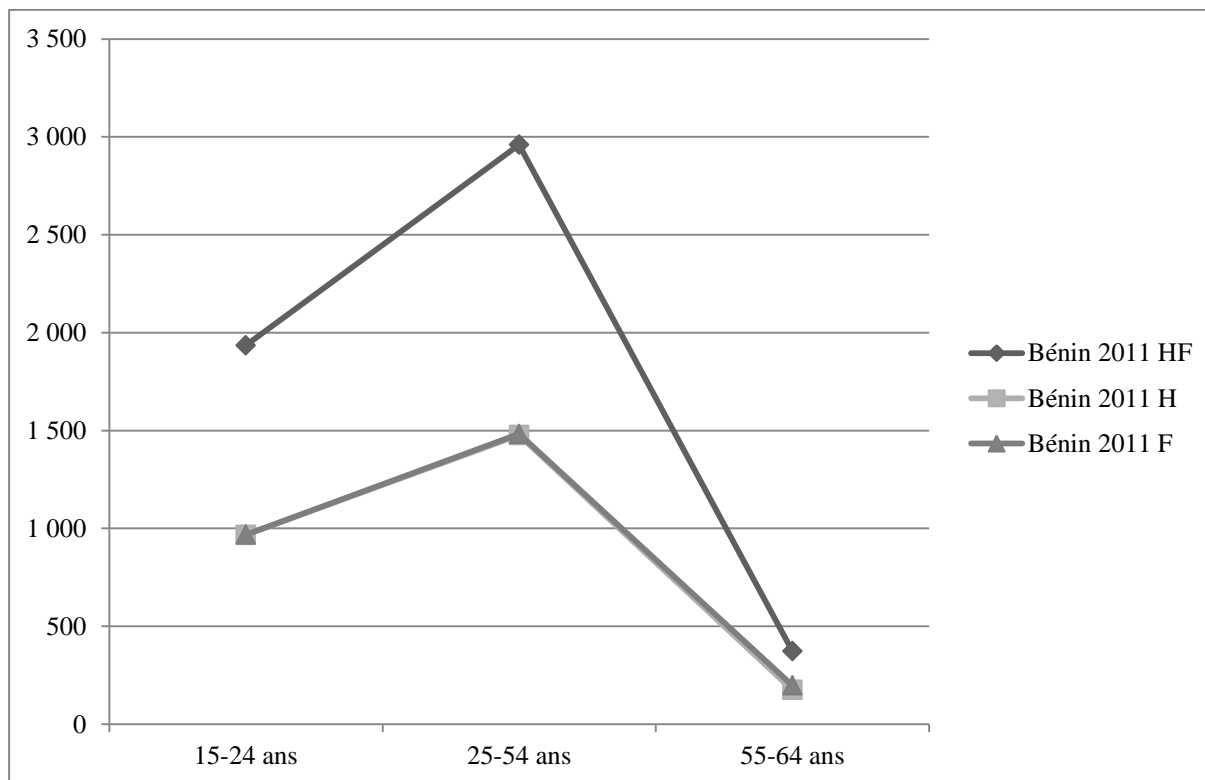
Selon le PNUD, la population en âge de travailler correspond à l'ensemble de la population âgée de 15 à 64ans (population active + population inactive, dans la tranche d'âge considérée). Mais le BIT laisse à chaque pays la liberté de fixer la tranche d'âge afin de l'adapter à leur propre contexte juridique ou socio-économique. Au Bénin cette tranche d'âge est de 15 à 65ans.

Graphique 1 : Evolution de de population en âge de travailler ('000) au Bénin : estimations et projections du BIT



Source : auteurs à partir des données de l'organisation internationale du travail (OIT).

Sur la période allant de 2000 à 2015, nous observons une forte croissance de la population homme comme femme en âge de travailler. Cette évolution est a priori la conséquence de croissance démographique du pays. En 2011, l'année à laquelle l'enquête aboutissant à la conception de notre base de données a été réalisé, la population en âge de travailler était d'environ 5.269.000 habitants. En se basant sur les prévisions de l'OIT, la population en âge de travailler devrait atteindre les 6.763.000 d'habitants en 2019.

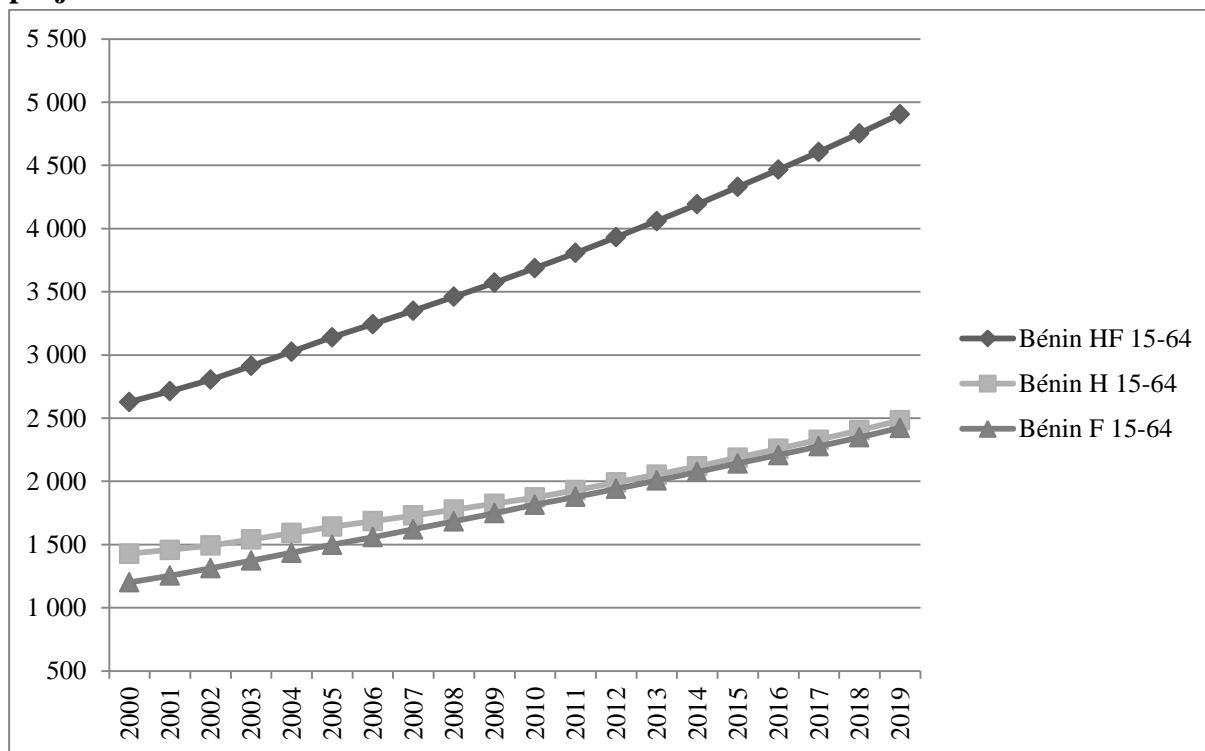
Graphique 2 : Répartition des âges de la population en âge de travailler ('000) en 2011 au Bénin

Source : auteurs à partir des données de l'organisation internationale du travail (OIT).

Nous remarquons sur ce graphique que la population en âge de travailler en 2011 était plus dense dans la tranche d'âge de 25-54ans, environ 2.960.000 habitants. Ce chiffre est aussi élevé dans la tranche d'âge de 15-24ans, 1.936.000 habitants environ. Cela montre qu'une bonne partie de la population en âge de travailler est constituée de jeunes.

2-2 Evolution de la population active

La population active ou offre de travail ou force de travail au sens du BIT regroupe la population active occupée et les chômeurs (définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution du Bureau Internationale du Travail).

Graphique 3 : Evolution de la population active ('000) au Bénin : estimations et projections du BIT

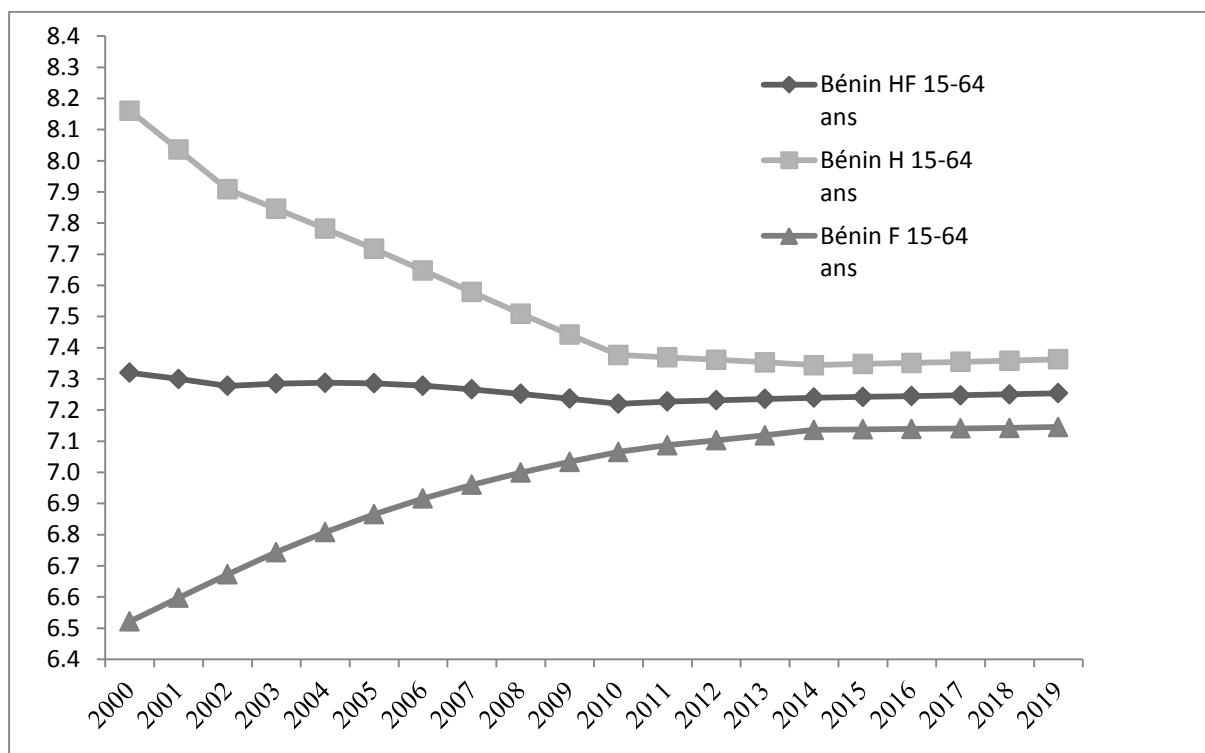
Source : auteurs à partir des données de l'organisation internationale du travail (OIT).

Sur la période allant de 2000 à 2015, nous observons une forte croissance de l'offre de travail. Cette évolution est a priori la conséquence de croissance de la population en âge de travailler. En 2011, l'année à laquelle l'enquête aboutissant à la conception de notre base de données a été réalisée, l'offre de travail était d'environ 3.808.000 habitants. En se basant sur les prévisions de l'OIT, l'offre de travail atteindra les 4.906.000 d'habitants en 2019.

2-3 Evolution du taux d'activité

Le taux d'activité d'une population est la proportion d'actifs (individus actifs en emploi + les chômeurs) dans la population en âge de travailler 15-64ans. Le taux d'activité est donné par la formule suivante :

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active (critère)année n}}{\text{Population en âge de travailler (critère)année n}} \times 100$$

Graphique 4 : Evolution du taux d'activité ('0) (%) au Bénin : estimations et projections du BIT

Source : auteurs à partir des données de l'organisation internationale du travail (OIT).

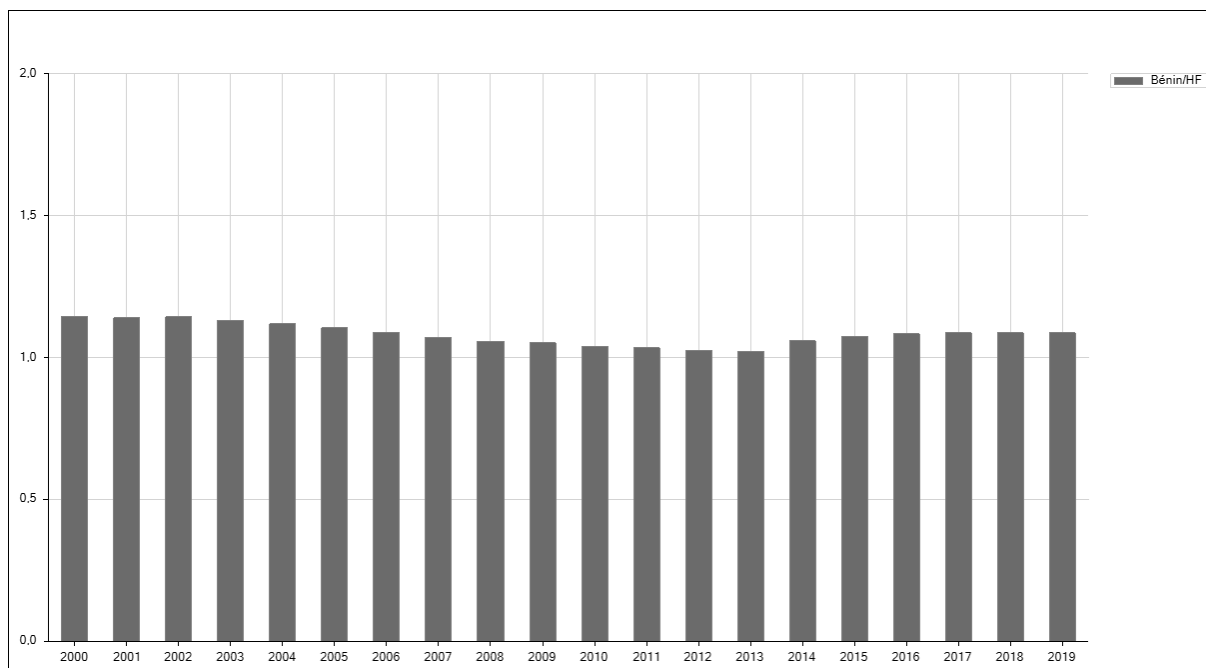
A partir du graphique, nous remarquons que le taux d'activité au Bénin est resté constant dans le temps, sa valeur varie entre 70 et 73%. Ce taux est élevé et pourrait s'expliquer par le grand nombre de population en âge de travailler et le petit nombre de population active au Bénin. Chez les hommes, ce taux a chuter de 82% en 2000 et s'est stabilisé à 74% en 2011. Mais c'est plutôt le contraire qui s'observe chez les femmes, ce taux a évolué de 65% en 2000 et s'est stabilisé à 71% en 2011. D'après les prévisions de l'OIT le taux d'activité au Bénin sera de 73% environ.

2-4 Evolution du taux de chômage

Le taux de chômage est le pourcentage des individus faisant partie de la population active qui sont au chômage. Le taux de chômage est donné par la formule suivante :

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Nombre de chômeur}}{\text{Population active}} \times 100$$

Graphique 5 : Evolution du taux de chômage (%) au Bénin : estimations et projections du BIT



Source : auteurs à partir des données de l'organisation internationale du travail (OIT).

A partir de ce graphique, nous constatons que le taux de chômage est resté constant de 2000 à 2015 et varie entre 1 et 1,5% (estimations du OIT). Ces chiffres diffèrent de ceux enregistrés au plan national, en effet en 2011, le taux de chômage au Bénin a atteint 2.7% dont 2.5% chez les hommes et 2.9% chez les femmes. C'est dans le groupe d'âge 20-24 ans que le taux de chômage est le plus élevé (6,8%) ce qui coïncide avec la fin des études supérieures et la recherche d'un premier emploi. A la fin de la vie active, on note une augmentation des personnes à la recherche d'un emploi due à la précarité de l'emploi pendant la période active et à l'absence de protection sociale. Le taux de chômage augmente avec le niveau d'instruction. Il atteint 12,5% pour les individus de niveau supérieur et 8,4% pour ceux de niveau secondaire 2. Le taux de chômage des individus de niveau supérieur est environ 10 fois plus élevé que celui des individus non instruits.

Section 3 : Estimation du modèle, analyse des résultats, et recommandations

Dans cette section, nous aborderons quatre points à savoir : l'estimation du modèle économétrique qui découlera sur l'analyse des résultats ensuite, nous allons vérifier nos hypothèses de départ et finir par formuler de possibles recommandations de politiques économiques.

1-1 Estimation du modèle

Le résultat de l'estimation par le logit du modèle de participation ayant pour référence l'homme est contenu dans le tableau 1 ci-dessous. Ce tableau montre les effets marginaux et écart-types estimés à partir de la régression logistique pour les hommes.

Tableau N°1 : Estimation logit : les effets marginaux

Variables	Estimation Logit : les effets marginaux	
	Coefficients	P-value
SEXE	-0.006** (0.003)	0.026
AGE	0.001** (0.000)	0.029
AGE ²	-0.000** (0.000)	0.031
EDUC	-0.010*** (0.003)	0.003
EDUC ²	0.001*** (0.000)	0.006
SITMAT	-0.004 (0.004)	0.389
MRESID	0.009*** (0.002)	0.001

*** significatif à 1% ** significatif à 5% les Ecart-types sont entre parenthèses.

Source : résultat d'estimation sous stata

Comme attendu, le taux de participation est une fonction de l'âge, le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence. Toutes ces variables sont significatifs soit à 1% ou à 5% sauf la variable situation matrimoniale qui est non significatif donc nous n'allons pas en tenir compte. L'analyse de ces variables se fera dans la section suivante.

1-2 Analyse des résultats

L'analyse des résultats de l'estimation du modèle de participation se fera par variable.

➤ L'âge

Les résultats d'estimation montrent que l'âge est largement significatif et impact positivement la probabilité de participer au marché du travail, une année supplémentaire augmente la probabilité de participer au marché du travail de 0.1 point de pourcentage ; car quand un individu prend de l'âge et ne travaille pas, il révisé à la baisse son salaire de réserve et devient alors moins exigeant sur le marché du travail. Il est prêt à accepter un travail avec un salaire d'un niveau inférieur au vu des charges sociales et familiales qui augmentent avec l'âge. L'âge au carré est significativement différent de zéro mais a un signe négatif, ceci s'explique par le fait qu'un individu qui vieillit ressent moins l'envie d'aller travailler, il songe à prendre sa retraite ; de plus les employeurs ne recrutent pas les personnes âgées. Ainsi, l'accès à l'emploi augmente avec l'âge jusqu'à un certain moment où il commence à décroître.

➤ Le niveau d'instruction

Le niveau d'instruction est notre deuxième variable d'intérêt. Les résultats d'estimation montrent qu'un niveau d'études élevé a tendance à améliorer significativement la probabilité de participation au marché du travail. Mais, au fur et à mesure que le niveau d'éducation augmente, la propension des individus à travailler diminue, mais de façon trop faible. Toutes choses égales par ailleurs, une année d'études supplémentaire diminue la probabilité de participation de l'individu au marché du travail de 1%. Le niveau d'éducation reste ainsi un atout mais il ne départage pas trop ceux qui travaillent ou non, car même les individus non scolarisés sont sur le marché du travail. L'explication est la suivante: si la scolarité donne accès à un travail qualifié, notamment dans le secteur formel, certains emplois dans le secteur informel n'exigent pas un savoir-faire spécifique au préalable. L'éducation au carré est significativement différente de zéro et a un signe positif, ceci s'explique par le fait qu'avec un niveau d'éducation plus élevé, la probabilité que l'individu participe au marché du travail est de 0.1%.

➤ Le milieu de résidence

Les résultats d'estimation montrent que les individus qui résident en milieu urbain accroissent fortement leur probabilité de participer au marché du travail et cette probabilité est

de 0.9%. Ce résultat peut sembler quelque peu étonnant puisqu'au Bénin le taux d'activité est plus élevé dans le milieu rural que dans le milieu urbain. Cependant, on pourrait concevoir que le milieu urbain offre beaucoup plus d'opportunités d'emploi ce qui facilite la participation au marché du travail des citoyens, notamment avec une prépondérance d'un secteur informel en constante évolution, ce qui explique d'ailleurs le phénomène d'exode rural.

➤ Le sexe

Cette variable capte la discrimination qui pourrait exister entre l'homme et la femme, les résultats d'estimation nous montrent que le fait d'être un homme diminue la probabilité de participer au marché du travail de 0.6%, ceci peut s'expliquer par le fait que l'activité économique du Bénin est plus animée par les femmes que par les hommes surtout dans le secteur informel.

1-3 Vérification des hypothèses

H1- L'âge influence positivement l'offre de travail au Bénin.

Compte tenu du coefficient positif que nous avons au terme de l'estimation, qui indique que l'âge impact positivement la participation au marché du travail, nous concluons que l'hypothèse 1 est validée.

H2- Le niveau d'instruction impact positivement l'offre de travail au Bénin.

Compte tenu du coefficient positif que nous avons au terme de l'estimation, qui indique que le niveau d'éducation au carré impact positivement la participation au marché du travail, nous concluons que l'hypothèse 2 est validée.

1-4 Recommandations

A la suite des résultats que nous avons obtenus, nous nous sommes proposé de faire quelques recommandations de politiques.

- l'étude suggère une amélioration des politiques du marché du travail (améliorer la qualité de l'offre de travail par une scolarisation complète et améliorée du point de vue de la qualité) et la promotion de l'emploi des jeunes.
- Accroître les capacités et le champ d'action de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).

- Diminuer l'influence du secteur informel tout en subventionnant les acteurs de l'informel à se convertir dans le secteur formel.

CONCLUSION GENERALE

Le thème de notre travail est « Analyse des déterminants de l'offre de travail » ; l'objectif général de notre travail est d'analyser les principaux facteurs qui influencent significativement l'offre de travail au Bénin. Cet objectif a été décliné en deux autres spécifiques que sont primo de déterminer l'impact de l'âge sur l'offre de travail et secundo de déterminer l'impact du niveau d'instruction sur l'offre de travail. C'est pourquoi nous avons formulé deux hypothèses de recherche à savoir :

H1- L'âge influence positivement l'offre de travail au Bénin.

H2- Le capital humain impact positivement l'offre de travail au Bénin.

Pour tester la validité de ces hypothèses de recherche, nous avons utilisé une méthodologie qui a consisté à estimer un modèle logit de participation au marché du travail. Cinq variables fondamentales ont été utilisées dans la spécification de ce modèle. En effet, il s'agit des variables : Sexe, Age, Niveau d'instruction, Milieu de résidence, Situation matrimoniale. Ces données proviennent de l'enquête modulaire intégrée aux conditions de vie des ménages 2011 (EMICoV 2011).

Des résultats de nos estimations, il ressort que l'âge influence positivement la participation au marché du travail. Ce résultat va dans le même sens que les précédents travaux déjà effectués dans les pays en voie de développement et plus précisément en Afrique. Ensuite, nous avons aussi remarqué que les variables niveau d'instruction, milieu de résidence et sexe influencent significativement la participation au marché du travail au Bénin chacune à leur manière.

Compte tenu de ces différents résultats que nous avons obtenus et des interprétations que nous en avons faits, nous avons formulé quelques recommandations de politiques économiques. Ces recommandations sont les suivantes : améliorer les politiques du marché du travail (améliorer la qualité de l'offre de travail par une scolarisation primaire complète et améliorée du point de vue de la qualité) et la promotion de l'emploi des jeunes, accroître les capacités et le champ d'action de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et enfin, diminuer l'influence du secteur informel tout en subventionnant les acteurs de l'informel à se convertir dans le secteur formel.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Anne-Sophie R., (2011), « Evolution de la participation des femmes au marché du travail au Sénégal, au Mali et au Cameroun », Papier présenté à la 6ème conférence de l'Union pour l'Etude des Populations Africaines, Ouagadougou, 5-9 décembre 2011.

Akrassi K. E. K. et Simone E. M. A., (2016), « Participation au marché du travail, choix sectoriel et salaires des jeunes en Côte d'Ivoire », Consortium pour la Recherche Economique en Afrique (CREA), Nairobi, Mai 2016.

Assa D-G et Mathias K., (2008), « Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali », Document de travail DIAL Décembre 2008.

Banque mondiale, (2013), « rapport sur le développement dans le monde »

BIT, (2011), « Tendances mondiales de l'emploi 2011: Le défi d'une reprise de l'emploi ».

BIT, (2013), « Tendances mondiales de l'emploi 2013 : Surmonter la nouvelle crise de l'emploi ».

BIT, (2013), « Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre: 19^e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail (Genève, 2-11 octobre 2013), Département de statistique », Rapport II.

BIT, (2015), « Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde – Tendances pour 2015: Résumé ».

BIT, (2016), « Résumé et évolution de l'emploi et des questions sociales dans le monde ».

BIT/INSAE, (2013), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin », Work4Youth Série de publication N° 7 ; No.7 ; ISSN 2309-6780 ; 2309-6799.

Da Maia C. (2012), « Education and Labour Market Outcomes in Mozambique » in Understanding Poverty and Inequality in Mozambique :The Role of Education and Labour Market Status, Stellenbosch University, p. 73-117.

Doyon M. et Mario F., (2008), « *Modèle dynamique en présence de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée : application à la participation des femmes sur le marché du travail au Canada* », Cahier 08-23 du GREDI, Université de Sherbrooke, 22 p.

Franck A. M-E, (2012), "Participation au marché du travail : Une étude comparative sur le Cameroun et le Mali", mémoire d'ingénieur statisticien économiste.

Glick P. et D. Sahn (1997), « Gender and Education Impacts on Employment and Earnings in West Africa : Evidence from Guinea », *Economic Development and Cultural Change*, p.793-823.

Hammouda N.-E. et A. Souag (2012), « Segmentation du marché du travail en Algérie et la détermination du salaire dans les secteurs agricole, moderne non protégé et moderne protégé », *Economic Research Forum, Working Paper N°699*.

INSAE (2012), « Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages 2ème Edition », *EMICoV 2011 : Rapport final. Décembre 2012*.

Jean-Claude S. K. et Alexandre B., (2010), "dynamique du marché du travail au Bénin", *Etudes & Documents n° 002/2010*

Kouadio, Bénié, J.P. Lachaud et B.E.H. Sidibé (1994), « L'offre de travail, in *Pauvreté et Marché du travail Urbain en Afrique Subsaharienne* », International Institute for Labor Studies, Geneva.

Lollivier S., (2001), « Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », *Article in Economie et statistique 349(1):125-140 january 2001*

Moundir L. et Nacer-Eddine H., (2009), « déterminants de la participation au marché du travail et du choix occupationnel : une analyse micro économétrique appliquée au cas de l'Algérie », *MPRA Paper No. 31189*

Ndèye F. C. et Ababacar S. G., (2013), "déterminants de l'accès à l'emploi au Sénégal", mémoire d'ingénieur statisticien économiste.

Njikam N., M. Tchoffo et V. Mwaffo (2005), « Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun », *Cahiers de la stratégie de l'emploi, Unité politiques de l'emploi, Département de la stratégie en matière d'emploi*.

Sabine N. E-N, Yves A. A. et Pauline N-T, (2014), « *Genre et participation au marché du travail au Cameroun* », *International Journal of Innovation and Applied Studies ISSN 2028-9324 Vol. 7 No. 3 Aug. 2014, pp. 929-940*

ANNEXES**Annexe 1****Chômage total (estimations et projections du BIT; par sexe)**

	Année	Sexe	Population active (000)	Chômeurs (000)	Taux de chômage (%)	Type de source	
Afrique							
<i>Afrique subsaharienne</i>							
<i>Afrique occidentale</i>							
Bénin	I	2000	HF	2 745,2	31,5	1,1	ILO
		2001	HF	2 833,1	32,3	1,1	ILO
		2002	HF	2 927,5	33,5	1,1	ILO
		2003	HF	3 039,8	34,4	1,1	ILO
		2004	HF	3 155,6	35,3	1,1	ILO
		2005	HF	3 273,5	36,2	1,1	ILO
		2006	HF	3 382,4	36,8	1,1	ILO
		2007	HF	3 494,3	37,5	1,1	ILO
		2008	HF	3 609,0	38,2	1,1	ILO
		2009	HF	3 726,1	39,2	1,1	ILO
		2010	HF	3 845,6	40,0	1,0	R
		2011	HF	3 971,5	41,1	1,0	ILO
		2012	HF	4 099,4	42,1	1,0	ILO
		2013	HF	4 231,4	43,3	1,0	ILO
		2014	HF	4 368,6	46,3	1,1	ILO
		2015	HF	4 510,0	48,5	1,1	ILO
		2016	HF	4 651,1	50,4	1,1	ILO
		2017	HF	4 797,6	52,2	1,1	ILO
		2018	HF	4 949,6	53,8	1,1	ILO
		2019	HF	5 107,1	55,6	1,1	ILO

Notes**1. Provenance d'information****TRENDS Trends Econometric Models**

Research Department and Statistics Department, International Labour Office, Geneva, Switzerland

The ILO Research and Statistics departments maintain econometric models which are used to produce estimates of labour market indicators in the countries and years for which no real data exist. The Global Employment Trends Model is used to produce estimates - disaggregated by sex and age - of unemployment, employment-to-population ratios, status in employment, employment by sector and labour productivity. The Trends Labour Force Model is the source of labour force estimates and the Employment by Class Model is used to generate the estimates of employment by economic class. See box 1b in "Guide to understanding the KILM" for additional information.

2. Income group

I Faible revenu

3. Type de statistique

ILO Estimations du BIT

R Tel que rapporté

4. Symboles

HF Hommes et femmes

Extras

The unemployment rate indicates the proportion of the labour force that does not have a job and is actively looking and available for work. It should not be interpreted as a direct measurement of economic hardship, however, although a correlation often exists. Table 9a contains unemployment rate estimates by sex. The unemployment rates are harmonized to account for differences in national data collection and tabulation methodologies. The series includes both nationally reported and imputed data and only estimates that are national, meaning there are no geographic limitations in coverage.

Annexe 2**Chômage total (estimations nationales; par sexe)**

	B	Année	Sexe	Chômeurs (000)	Taux de chômage (%)	Note N°
Afrique						

Analyse des déterminants de l'offre de travail au Bénin

	B	Année	Sexe	Chômeurs ('000)	Taux de chômage (%)	Note N°
<i>Afrique subsaharienne</i>						
<i>Afrique occidentale</i>						
Bénin						
	I	1985	HF	1,5	...	1
			H	1,0	...	1
			F	0,5	...	1
		1986	HF	2,2	0,2	1
			H	1,6	0,2	1
			F	0,6	0,1	1
		1987	HF	2,7	...	1
			H	2,0	...	1
			F	0,8	...	1
		1988	HF	2,5	...	1
			H	2,1	...	1
			F	0,4	...	1
		1990	HF	3,3	...	1
			H	2,9	...	1
			F	0,3	...	1
		1991	HF	7,9	...	1
			H	6,8	...	1
			F	1,1	...	1
	b	1992	HF	27,5	1,5	2
	b		H	22,9	2,2	2
	b		F	4,7	0,6	2
	b	2002	HF	17,7	0,7	3
	b		H	12,2	0,9	3
	b		F	5,5	0,4	3
	b	2010	HF	23,2	1,0	4
	b		H	9,8	0,9	4
	b		F	13,4	1,1	4

Notes

1. Provenance d'information

ILOSTAT ILOSTAT, online database

Department of Statistics, International Labour Office, Geneva, Switzerland

<http://www.ilo.org/ilostat>

This ILO database of labour statistics provides labour market statistics for over 100 indicators and 230 countries, areas and territories. The Yearly indicators dataset contains standardized indicators for purposes of greater comparability across countries and relies heavily on the official submission of data by national authorities. The Short term indicators dataset contains monthly, quarterly and semi-annual data drawn from official websites of national authorities and is updated on a monthly basis.

2. Income group

I Faible revenu

3. Type de source

IES Enquête sur les revenus et/ou les dépenses des ménages

OE Estimations officielles

PC Recensement de la population

4. Couverture

C Civil

T Total

5. Symboles

b Discontinuité dans les séries; les données peuvent ne pas être comparables.

HF Hommes et femmes

H Hommes

F Femmes

Note Provenance N°	Type de source	Couvertu re	Âge	Remarques
1 ILOSTAT	OE	T	...	
2 ILOSTAT	PC	C	15+	Période de référence: Février
3 ILOSTAT	PC	T	15+	Période de référence: Février
4 ILOSTAT	IES	T	15-64	

Extras

Le taux de chômage nous indique la proportion de la population active qui est dépourvue d'un emploi et qui cherche activement et est disponible pour un travail. Il ne doit toutefois pas être interprété comme une mesure des difficultés économiques, même s'il existe toutefois

Analyse des déterminants de l'offre de travail au Bénin

souvent une corrélation entre les deux. Le tableau 9b donne des informations sur le nombre de chômeurs répertoriés à partir des enquêtes sur la population active, des recensements de la population et des estimations officielles au niveau national.

Annexe 3 :

Taux d'activité (estimations et projections du BIT; par sexe et groupe d'âge)

	Année	Sexe	Groupe d'âge	Population active ('000)	Population ('000)	Taux d'activité (%)	Type de source
Afrique							
<i>Afrique subsaharienne</i>							
<i>Afrique occidentale</i>							
Bénin	I						
	2000	HF	15-64	2 628,0	3 590,2	73,2	ILO
		H	15-64	1 427,3	1 749,0	81,6	ILO
		F	15-64	1 200,8	1 841,2	65,2	ILO
	2001	HF	15-64	2 713,1	3 716,5	73,0	ILO
		H	15-64	1 458,3	1 814,6	80,4	ILO
		F	15-64	1 254,9	1 901,9	66,0	ILO
	2002	HF	15-64	2 804,6	3 853,7	72,8	ILO
		H	15-64	1 492,1	1 886,7	79,1	ILO
		F	15-64	1 312,6	1 967,0	66,7	ILO
	2003	HF	15-64	2 913,9	3 999,8	72,9	ILO
		H	15-64	1 540,9	1 963,9	78,5	ILO
		F	15-64	1 373,0	2 035,9	67,4	ILO
	2004	HF	15-64	3 026,2	4 152,5	72,9	ILO
		H	15-64	1 591,1	2 044,5	77,8	ILO
		F	15-64	1 435,1	2 108,0	68,1	ILO
	2005	HF	15-64	3 140,4	4 310,0	72,9	ILO
		H	15-64	1 641,8	2 127,3	77,2	ILO
		F	15-64	1 498,6	2 182,7	68,7	ILO
	2006	HF	15-64	3 244,1	4 457,4	72,8	ILO
		H	15-64	1 685,5	2 203,7	76,5	ILO
		F	15-64	1 558,7	2 253,7	69,2	ILO
	2007	HF	15-64	3 350,9	4 611,5	72,7	ILO
		H	15-64	1 730,4	2 283,2	75,8	ILO
		F	15-64	1 620,5	2 328,3	69,6	ILO
	2008	HF	15-64	3 460,3	4 771,4	72,5	ILO
		H	15-64	1 776,4	2 365,5	75,1	ILO
		F	15-64	1 683,9	2 405,9	70,0	ILO
	2009	HF	15-64	3 572,3	4 936,5	72,4	ILO
		H	15-64	1 823,5	2 450,2	74,4	ILO
		F	15-64	1 748,8	2 486,3	70,3	ILO
	2010	HF	15-64	3 687,1	5 106,7	72,2	ILO
		H	15-64	1 871,9	2 537,6	73,8	ILO
		F	15-64	1 815,2	2 569,1	70,7	ILO
	2011	HF	15-64	3 808,0	5 268,8	72,3	ILO
		H	15-64	1 930,4	2 619,6	73,7	ILO
		F	15-64	1 877,6	2 649,2	70,9	ILO
	2012	HF	15-64	3 931,6	5 436,6	72,3	ILO
		H	15-64	1 991,0	2 704,5	73,6	ILO
		F	15-64	1 940,6	2 732,1	71,0	ILO
	2013	HF	15-64	4 059,6	5 610,6	72,4	ILO
		H	15-64	2 053,4	2 792,5	73,5	ILO
		F	15-64	2 006,2	2 818,1	71,2	ILO
	2014	HF	15-64	4 192,6	5 791,1	72,4	ILO
		H	15-64	2 117,7	2 883,6	73,4	ILO
		F	15-64	2 074,9	2 907,5	71,4	ILO
	2015	HF	15-64	4 330,0	5 978,5	72,4	ILO
		H	15-64	2 188,2	2 978,0	73,5	ILO
		F	15-64	2 141,7	3 000,5	71,4	ILO
	2016	HF	15-64	4 465,9	6 164,1	72,5	ILO
		H	15-64	2 257,7	3 071,2	73,5	ILO
		F	15-64	2 208,2	3 092,9	71,4	ILO
	2017	HF	15-64	4 607,2	6 356,9	72,5	ILO
		H	15-64	2 329,9	3 167,8	73,5	ILO
		F	15-64	2 277,3	3 189,1	71,4	ILO
	2018	HF	15-64	4 753,8	6 556,7	72,5	ILO
		H	15-64	2 404,7	3 267,9	73,6	ILO
		F	15-64	2 349,1	3 288,7	71,4	ILO
	2019	HF	15-64	4 905,8	6 762,8	72,5	ILO
		H	15-64	2 482,5	3 371,5	73,6	ILO
		F	15-64	2 423,3	3 391,3	71,5	ILO

Notes

1. Provenance d'information

LFEP LFEP Database, 7th edition (July 2013 update of the 2012 revision)

Department of Statistics, International Labour Office, Geneva, Switzerland
<http://www.ilo.org/ilostat>

La base de données LFEP, 7e édition contient des estimations et des projections mondiales, régionales et nationales de la population totale, des taux d'activité et de la main d'œuvre par sexe et par tranches d'âge de cinq ans. Les estimations démographiques sont tirées de la base de données des Perspectives démographiques mondiales des NU, révision 2015.

2. Income group

I Faible revenu

3. Type de statistique

ILO Estimations du BIT

4. Symboles

HF Hommes et femmes

H Hommes

F Femmes

Extras

Le taux d'activité mesure la proportion dans un pays donné de la population en âge de travailler qui participe activement au marché du travail, soit en travaillant soit en cherchant du travail. Il donne une indication de l'importance numérique relative de la main-d'œuvre disponible pour la production de biens et de services. Le tableau 1a comprend les estimations du taux d'activité par sexe selon les tranches d'âge normalisées suivantes : 15+, 15-24, 15-64, 25-54, 25-34, 35-54, 55-64 et 65+. Ces taux sont harmonisés pour rendre compte des différences dans les méthodes de collecte et de tabulation nationales. La série comprend à la fois des données communiquées et imputées au niveau national et des estimations qui sont uniquement nationales, ce qui signifie qu'il n'existe pas de limites géographiques à la couverture.

Annexe 4 : Estimation Logit sous stata : les effets marginaux

Marginal effects after logit

$$y = \text{Pr}(\text{emploi}) \text{ (predict)}$$

$$= .96742609$$

variable	dy/dx	Std. Err.	Z	P>z	[95% C.I.]	X
sitmat*	-.0037121	.00431	-0.86	0.389	-.012153 .004728	.416213
sexe*	-.0061493	.00276	-2.23	0.026	-.011565 -.000733	.596049
age1	.0016803	.00077	2.19	0.029	.000174 .003186	26.7652
age2	-.0000226	.00001	-2.16	0.031	-.000043 -2.1e-06	855.901
Scol2	-.0101169	.00337	-3.00	0.003	-.016729 -.003505	3.18503
Scolsq	.0012989	.00047	2.77	0.006	.000381 .002217	12.7792
resid*	.0096711	.0028	3.45	0.001	.004177 .015166	.526907

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Table des matières

AVERTISSEMENT	i
DEDICACES 1	ii
DEDICACES 2	iii
REMERCIEMENTS	iv
SIGLES ET ABREVIATIONS	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTES DES GRAPHIQUES.....	vi
SOMMAIRE	vii
RESUME.....	viii
INTRODUCTION GENERALE	1
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE	3
Section 1 : Problématique, Objectifs et Hypothèses.....	3
1-1 PROBLEMATIQUE	3
1-2 OBJECTIFS ET HYPOTHESES	6
Section 2 : REVUE DE LITTERATURE	7
2-1 Revue théorique.....	7
2-1-2 Le modèle néoclassique d'offre de travail.....	7
2-1-2-1 Un cadre purement théorique	7
2-1-2-2 Les limites du modèle néoclassique d'offre de travail.....	8
2-1-3 La théorie du capital humain	9
2-2 Quelques études empiriques.....	9
Section 3 : METHODOLOGIE	16
3-1 Données (source et description) et démarche	16
3-2 Variables, modèle et signes attendus	16
CHAPITRE II : CADRE INSTITUTIONNEL ET ANALYSE EMPIRIQUE.....	19
Section 1 : Cadre institutionnel (Attribution, Organisation, Fonctionnement de la DGAE) 19	
1-1 Attribution de la DGAE.....	19
1-2 Organisation de la DGAE.....	20
1-3 Fonctionnement de la DGAE	20
1-3-1 Direction des assurances (DA)	20
1-3-2 Direction de l'intégration régionale (DIR)	21
1-3-3 Direction de la prévision et de la conjoncture (DPC).....	21

1-3-4 Direction de promotion économique (DPE).....	22
1-3-5 Direction de la gestion et du contrôle du portefeuille de l'Etat (DGCPE).....	22
Section 2 : Analyse descriptive de quelques indicateurs du marché du travail au Bénin.....	23
2-1 Evolution de la population en âge de travailler	23
2-2 Evolution de la population active	24
2-3 Evolution du taux d'activité	25
2-4 Evolution du taux de chômage	26
Section 3 : Estimation du modèle, analyse des résultats, et recommandations	28
1-1 Estimation du modèle	28
1-2 Analyse des résultats	29
1-3 Vérification des hypothèses.....	30
1-4 Recommandations	30
CONCLUSION GENERALE	32
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	a
ANNEXES	c