

# **Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin**

## **Analysis of the determinants of occupational integration young people in Benin**

**Précieux BEHANZIN**

Centre Interfacultaire de Formation et de Recherches en Environnement pour le  
Développement Durable, Université d'Abomey-Calavi  
[behanzinprecieux@yahoo.com](mailto:behanzinprecieux@yahoo.com)

**Lucien AGBANDJI**

Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université d'Abomey-Calavi  
[lucienagbandji@yahoo.fr](mailto:lucienagbandji@yahoo.fr)

**Georges DOSSOU**

Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université d'Abomey-Calavi  
[dhuamo@gmail.com](mailto:dhuamo@gmail.com)

---

### **Abstract**

This work aims to analyse the determinants of the occupational integration of young people in Benin. It was carried out on 3,338 young Beninese aged 15-29 from the database of the Survey on the Transition from school to working life (ETVA) carried out in 2012 by the National Institute of Statistics and Economic Analysis. For this purpose, after carrying out a descriptive analysis (univariate, bivariate and multidimensional) of the data, econometric modelling was carried out using EXCEL, STATA v13 and R v3.2.3 software.

From the results obtained, it appears that the young respondents are predominantly married, male and very poorly educated. On the other hand, the fact that the young person is a woman, married, living in rural areas, having worked and completed an internship during their studies and having succeeded in obtaining a job of any kind at their first work experience positively affect the young person in their vocational integration process in Benin. In the light of these results, we suggest that the political authorities strengthen the education system by preparing young people for self-employment and giving them internships during school courses.

---

**Key words:** Professional integration; youth; analysis; determinant; labor market; Benin

---

### **Résumé**

Le présent travail vise à analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin. Il a été réalisé sur 3338 jeunes béninois âgés de 15-29 ans extrait de la base de données de l'Enquête sur la Transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA) effectuée en 2012 par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique. A cet effet, après avoir procédé à une analyse descriptive (univariée, bivariée et multidimensionnelle) des données, une modélisation économétrique a été effectuée grâce aux logiciels EXCEL, STATA v13 et R v3.2.3.

Des résultats obtenus, il ressort que les jeunes enquêtés sont majoritairement mariés, du sexe masculin et très peu instruits. Par ailleurs, le fait pour le jeune d'être une femme, d'être marié, de vivre en milieu rural, d'avoir travaillé et réalisé un stage durant les études et d'avoir réussi à obtenir un emploi de quelque nature à sa première expérience professionnelle affectent positivement le jeune dans son processus d'insertion professionnelle au Bénin.

Au regard de ces résultats, nous suggérons aux autorités politiques de renforcer le système éducatif en préparant les jeunes à l'auto-emploi et en leur accordant des stages durant le cursus scolaire.

---

**Mots clés:** Insertion professionnelle; jeune; analyse; déterminant; marché du travail; Bénin.

## Introduction

La question de l'emploi des jeunes constitue l'une des préoccupations essentielles de tous les décideurs politiques, des institutions internationales et des Etats. En effet, l'emploi étant la pierre angulaire de la croissance économique et du développement (Banque Mondiale, 2013), sa « santé » attire tous les regards. Outre l'importance cruciale qu'il revêt pour le bien-être des personnes, il est essentiel à la réalisation de nombreux objectifs généraux concernant la société, tels que la réduction de la pauvreté, la croissance de la productivité et la cohésion sociale. C'est donc à juste titre que l'Organisation des Nations Unies et ses 193 Etats membres ont consacré le 8<sup>ème</sup> des objectifs de développement durable à la promotion d'une croissance économique durable et inclusive à travers l'emploi et un travail décent pour tous.

La crise économique mondiale de 2008 et d'autres événements récents ont replacé la question de l'emploi au cœur du débat sur le développement. Alors que le monde tente de sortir de cette crise, près de 75 millions de jeunes sont sans emploi (environ 13,6%) ; soit 4 millions de plus qu'en 2007 (BIT, 2012). La main d'œuvre jeune a connu en dix ans une augmentation d'environ 4,3%, passant ainsi de 577 millions à 602 millions (OIT, 2012). Toujours dans cette même lancée, au cours des 15 prochaines années, 600 millions de nouveaux emplois devront être créés pour pouvoir faire face à l'accroissement de la population en âge de travailler, principalement en Asie et en Afrique subsaharienne et afin de maintenir les taux d'emploi à un niveau constant (S4YE, 2015).

Sur le marché du travail, les jeunes sont près de deux à cinq fois plus exposés au chômage que les adultes, dans certaines régions du globe (OIT, 2010). Cette situation s'est aggravée non seulement en raison de la crise économique et financière qui prévaut, mais aussi à cause de la détérioration subséquente du marché du travail. En effet, l'état général de l'économie et du marché du travail, ainsi que les incompatibilités formations-emplois conduisent à de longues périodes de chômage, de recherche d'emploi ou de sous-emploi (France-Massin & De Koster, 2012). Ainsi suivant cette tendance, le sort des jeunes assombries par des perspectives déjà peu souriantes, risque de s'aggraver, affectant encore plus les potentialités économiques globales et la cohésion sociale.

Par ailleurs, les régions qui enregistrent de fortes croissances de la population sont caractérisées par des taux de chômage juvénile très élevés. Or l'Afrique possède la population de jeunes la plus importante au monde et celle qui augmente le plus rapidement (Gharbi, 2015). En outre, au sud du Sahara, plus de 50% de la population a moins de 25 ans, et entre 2015 et 2035, il y aura selon les prévisions chaque année un accroissement supplémentaire de 500 000 jeunes. D'un autre côté, au cours de la prochaine décennie, environ 11 millions de jeunes africains feront chaque année leur entrée sur un marché qui n'arrive plus à les contenir. Le constat est clair : la main-d'œuvre jeune est en progression à travers le monde et surtout en Afrique. Parallèlement, le chômage comme l'inactivité des jeunes augmentent rapidement au fil du temps. Ainsi, le taux de participation à la main-d'œuvre des jeunes a diminué dans le monde, passant de 54,4% à 51% entre 1999 et 2009 : la main-d'œuvre jeune ouvrière a donc reculé (OIT, 2012). Il paraît donc sans équivoque que la problématique de l'emploi des jeunes constitue un grand défi planétaire auquel notre pays le Bénin ne peut échapper.

Au cours de ces dix dernières années, le Bénin a connu une croissance économique moins erratique (5,62% en moyenne) avec une population majoritairement jeune et une population active représentant 51,5% de la population totale (EMICoV, 2011). De 2007 à 2011, la courbe du taux d'occupation des jeunes (15-34 ans) présentait une allure décroissante ; passant de 68,2% en 2007 à 59,3% en 2011 (INSAE, 2013). Marqué de surcroît par une prépondérance du secteur informel et un taux de chômage chez les jeunes (15-29 ans) estimé à 9,1% (ETVA, 2012), notre pays se caractérise également par un taux d'insertion des jeunes très faible. Avant la crise économique des années 1980, l'Etat était le principal employeur. Par voies de

concours et de recrutements, de nombreux diplômés amorçaient ainsi leurs insertions. Ensuite, la poursuite des études augmentait la probabilité de s'insérer dans un emploi stable. Cependant, les récentes limitations des recrutements du fait de la crise économique de 2008 ne favorisent plus l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. En plus, la durée moyenne du chômage atteignant près de trois ans (32,3 mois) met ainsi à nue de grandes difficultés d'insertion, sans compter que le chômage de longue durée (attente de plus d'un an d'un emploi) touche en fait, 6 chômeurs sur 10 (CAPOD, 2010).

En dépit des multiples actions initiées et mises en œuvre par les autorités béninoises pour faciliter l'intégration des jeunes au monde professionnel (les programmes de micro-crédits, la création en 2003 de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, en 2007 du Fonds National de Promotion des Entreprises et de l'Emploi des Jeunes et mise en œuvre en 2011 du Projet de Promotion de l'Entrepreneuriat Agricole), le constat, bien amer encore aujourd'hui, montre à suffisance que des efforts impérieux restent encore à faire. Il s'avère donc nécessaire de s'interroger sur les facteurs gouvernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail au Bénin afin de mettre en place des politiques adéquates pour changer la donne. Pour ce faire, il s'est agit principalement dans le cadre du présent travail de recherche de trouver réponses aux questionnements suivants : Quels sont les facteurs socioéconomiques qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin ? Au regard de ces facteurs, quelles sont les combinaisons qui permettent de dresser le profil du jeune ayant le plus de chance d'être inséré sur le marché de l'emploi béninois ?

## 1. Revue de littérature

### 1.1. À la recherche d'une définition pour le concept polémique de l'insertion professionnelle

Les premières études scientifiques et formalisées sur le concept polémique de l'insertion professionnelle datent du début des années 1970. Bien que de nombreux auteurs se soient penchés sur cette question, l'impression qui domine reste toutefois celle d'un certain flou face à un domaine de recherche qui reste mal cerné thématiquement (Tanguy & al. 1986). En effet, pour Bordigoni & al (1994), l'insertion professionnelle demeure un objet de recherche en chantier malgré l'ampleur des travaux. Quoique le concept d'insertion soit utilisé de façon courante, il faut reconnaître que les chercheurs ne s'entendent pas sur sa définition. L'origine de cette imprécision, est d'une part liée aux divers travaux qui répondaient à des demandes sociales différentes, et d'autre part à l'existence d'une pluralité de vocabulaire se référant au même concept : insertion, transition, entrée dans la vie active, trajectoire ou même parcours. Cette incertitude conceptuelle fut remarquablement soulignée par Nicole-Dancourt & Roulleau-Berger (2006) en ces termes : « *La définition même de l'insertion n'est pas claire. Les statisticiens substituent souvent la notion d'insertion à celle d'entrée dans la vie active. Les économistes eux, parlent de mobilité sans dissocier celle des jeunes (insertion) de celle des adultes (transition). Quant aux sociologues, ils se côtoient sans se rencontrer : il y a ceux qui privilégient la notion d'entrée dans la vie adulte et qui traitent peu du travail et de l'emploi ; et il y a ceux qui traitent essentiellement du travail et de l'emploi mais à travers des sujets plus porteurs que l'insertion comme le chômage, la pauvreté ou l'exclusion. Au final, l'insertion reste une boîte noire, très observée mais peu analysée* ».

Cependant, un trait commun semble se dégager de cette fécondité conceptuelle : la notion de passage d'un état à un autre ; un passage qui le plus souvent se prolonge dans le temps et s'analyse comme un processus (Vincens, 2001) ne présentant pas une fin définitive. Cette synthèse met en avant l'idée d'un état initial et d'un état final ; le principal problème reviendrait donc à définir ces états. A travers cet exercice, des considérations objectives et subjectives apparaissent induisant alors des pôles d'extériorité (concept imposé à l'individu) et d'intériorité (concept tenant compte des considérations de celui-ci), conclut Vincens (1997)

suite à un relevé de la documentation scientifique. De ce fait, les définitions rencontrées dans la littérature se répartissent entre ces deux approches ou résultent de leur combinaison. Ainsi, d'après le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (1994), l'insertion professionnelle est un processus d'accès à l'emploi, faisant intervenir ainsi les capacités d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché du travail. Dans le même sens, Vincens (1981) cité par le ROCARE (2011), assimile l'insertion professionnelle à une « *quête d'emploi* » qui débute lorsqu'une personne consacre son temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'elle obtient un emploi en lien avec sa formation et son projet de vie personnel, tout en lui procurant une autonomie financière et une certitude de maintenir cette autonomie. Plus loin, il souligne, tout comme Mansuy & al (2001) ainsi que Dominique (1995), que l'insertion professionnelle est perçue comme un mécanisme par lequel un individu jeune sans expérience professionnelle initiale (Vernières, Fourcade & Paul, 1994) passe de l'état de sortie du système de formation initiale à celui d'emploi stable. Le processus d'insertion sera pour ces individus (primo-demandeurs d'emplois) le moyen d'acquérir la compétence nécessaire pour obtenir cette stabilité sur le marché du travail.

En définitive, l'insertion professionnelle renvoie à un processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi décent, rémunéré à la hauteur de l'expérience et des qualifications professionnelles, et ce dans un cadre adéquat.

## **1.2. Les paradoxes de l'insertion professionnelle des jeunes**

Pendant longtemps, l'insertion professionnelle a été considérée comme un des marqueurs du passage à la vie adulte. Même si c'est encore le cas, on observe une dissociation entre l'insertion professionnelle et la perception subjective d'être devenu un adulte. L'insertion des jeunes est bien à l'intersection de plusieurs facteurs qui interagissent entre eux : les liens sociaux, le capital culturel et financier, les niveaux de qualification, les méthodes de sélection et d'orientation scolaires.

A la lumière de la précédente clarification conceptuelle, il se dégage, et ce, à juste titre une panoplie de réflexions théoriques sous-tendant les facteurs qui pourraient gouverner l'insertion professionnelle des jeunes. Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (2001), les paramètres qui seraient responsables des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sont essentiellement liés au *fonctionnement du marché du travail (économiques notamment), à la pertinence du système éducatif et à l'efficacité de la formation.*

### *1.2.1. Les causes économiques et les théories du marché du travail*

Le paysage économique aurait une certaine influence sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail par le simple fait que la récession économique entrave la création de nouveaux emplois qui devrait permettre d'absorber les nouveaux venus sur le marché du travail (OCDE, 2015). De plus, Diagana (2014) explique que le climat des affaires est un déterminant fondamental de l'insertion des jeunes sur le marché du travail. En effet, la constance du nombre d'emplois fourni par l'Etat (et même sa diminution) prouve que ce dernier n'a pas pour vocation de créer l'emploi mais de faciliter les investissements privés. Le secteur privé devient de ce fait le principal pourvoyeur d'emploi et en raison de la maximisation de leurs profits, les entreprises ne recrutent que si leurs demandes anticipées sont élevées (bon climat des affaires). Par surcroît, le travail étant considéré comme un bien, son échange sur le marché est soumis à une asymétrie d'informations. Cette analyse fait donc référence aux théories néo-classiques et keynésiennes du marché du travail et à celle de la quête de l'emploi. Sur le marché du travail, l'offre de travail est une relation croissante du salaire, tandis que la demande, quant à elle, est une fonction décroissante du salaire (réel). La théorie néo-classique utilise ce mécanisme du marché du travail pour expliquer le caractère volontaire et non

durable du chômage. Pour les néo-classiques, le marché du travail est régulé par la loi de l'offre et de la demande ; leur confrontation détermine un salaire d'équilibre et une quantité de travail d'équilibre (plein emploi). Si l'offre de travail est supérieure à la demande (chômage), il faudra baisser le salaire. En effet, selon ces auteurs, la cause du chômage est l'absence d'ajustement à la baisse du salaire réel. Cette variable stratégique devrait permettre selon eux, de réaliser l'équilibre sur le marché en la réduisant, afin d'accroître la demande de travail des entreprises. Ainsi, les employés qui auraient refusé de travailler à ce prix d'équilibre seront confrontés à un chômage qualifié de volontaire.

En revanche, les keynésiens réfutent cette construction théorique des néo-classiques par l'introduction d'une approche macroéconomique. Keynes, dans la « *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* » publiée en 1936, déclare que le chômage peut être involontaire du fait de l'insuffisance de la demande effective sur le marché des biens. Il fonde sa critique sur le fait qu'une baisse des salaires réduira le pouvoir d'achat des travailleurs, et donc la demande de biens adressée aux entreprises. De ce fait, on assistera à un manque d'incitation de ces dernières à embaucher des employés pour accroître leur production. Fort de ce raisonnement, bien qu'il conçoive aussi que la demande du travail est une fonction décroissante du salaire réel, il fustige l'existence d'un réel marché de travail car l'offre de travail est liée à court terme à la demande effective (les ventes attendues par les entreprises) plutôt qu'au salaire. En conséquence, contrairement aux classiques qui optent pour une autorégulation du marché du travail, la théorie keynésienne prône une stimulation de la demande anticipée de biens par une politique interventionniste de l'Etat afin d'encourager les entreprises à embaucher. Par ce dénouement théorique, il ressort que le marché du travail touche essentiellement aux mécanismes de création d'emplois.

Toutefois, quand bien même des emplois supplémentaires seraient créés, les offreurs de travail (surtout les primo-demandeurs d'emploi) se retrouvent bien souvent dans une situation où ils ne savent pas où trouver les employeurs potentiels. En effet, l'information sur la demande de travail circule surtout dans des milieux restreints et n'est pas toujours accessible à l'ensemble de la population. D'où un processus de quête d'emploi rationnel dans une économie où les emplois ne sont pas interchangeables. Apparue en 1970, la théorie de la quête d'emploi ou « *Job Search* » repose sous l'hypothèse d'une asymétrie d'informations entre les offreurs et les demandeurs d'emplois dans un régime de concurrence pure et parfaite du marché du travail. Stigler (1962) illustre cette théorie par le fait que le salarié qui cherche un emploi ne sait pas où sont les employeurs potentiels. Du coup, dans un contexte où les emplois sont diversifiés, les offreurs de travail auront tendance à chercher l'emploi souhaité jusqu'au moment où le coût de la recherche excède le gain supplémentaire espéré, allongeant ainsi par la même occasion la durée du processus d'insertion. À travers le modèle classique de flexibilité des salaires, Vincens (1998) démontre que le demandeur d'emploi est capable de donner son accord au salaire qui lui est proposé en l'acceptant ou en le refusant. Tel que le souligne, la théorie du salaire de réserve, il existe un salaire en dessous duquel le chercheur d'emploi refuserait tout poste.

Face à cette exploration théorique, la conclusion qui semble se dégager est la suivante : l'insertion professionnelle des jeunes serait influencée par la demande de travail, les mécanismes de quête de l'emploi mis en place sur un marché de flexibilité de l'information ainsi que l'existence ou non d'un salaire de réserve.

### 1.2.2. *Les causes éducatives et les théories du capital humain et du filtre*

Selon Diagana (2014), l'acquisition de compétences avérées, d'outils du système scolaire permettant de répondre aux besoins du marché du travail sont des atouts à l'obtention d'un emploi. Cette assertion admet pour fondement théorique, l'analyse du capital humain. Développé par Schultz (1961) et Becker (1964, 1975), le capital humain désigne l'ensemble



des compétences, qualifications et autres capacités (savoir-faire, expériences...) possédées par un individu à des fins productives (Véronique, 2003). Ces capacités, pouvant être soit innées, soit acquises lors d'un cursus scolaire ou universitaire, ou durant une expérience professionnelle. Mais, ces capacités productives doivent améliorer l'activité économique (OCDE, 1998). Distingué du capital physique par son caractère personnel, limité et opaque, le capital humain se veut être un facteur de production. De ce fait, l'éducation et la formation sont des investissements constituant une plus-value productive tant pour l'employé que pour l'employeur ainsi que pour toute la société. De même, l'acquisition de revenus futurs, croissant à la hauteur des qualifications et compétences est une facette importante de la théorie et une source de motivation. C'est pourquoi, contrairement aux théories du marché du travail, Tremblay (1997) souligne que les salaires ne résultent pas de la confrontation de la loi de l'offre et de la demande, mais du rendement en aptitudes professionnelles. En conséquence, cette théorie porte sans aucun doute un intérêt déterminant au capital humain dans l'explication de l'insertion sur le marché du travail, notamment celle des jeunes.

Cependant, le niveau de formation et d'éducation des demandeurs d'emplois fait l'objet d'un filtre par les employeurs. Cette assertion, confortée par la théorie du filtre prônée par Arrow (1973) vient démontrer qu'il ne suffit pas d'accumuler des capacités productives en investissant dans l'éducation et la formation pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Stipulant que la théorie du capital humain explique peu les faits, il explique que la formation, en particulier le diplôme n'apporte que des informations individuelles (intelligence, capacité de travail). De ce fait, compte tenu des qualités recherchées par les employés, l'éducation apparaît donc comme un signal permettant d'apprécier les potentialités des offreurs de travail, ne servant ainsi qu'à les identifier ou à les sélectionner dans le but de pouvoir les filtrer.

Par conséquent, la théorie du capital humain renforcée par celle du filtre donne au niveau et au type de diplôme obtenu, une importance toute légitime dans l'analyse de l'insertion professionnelle.

### *1.2.3. Autres approches des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes*

La démographie est un facteur essentiel dans l'explication de l'insertion professionnelle des jeunes (OCDE, 2012). L'arrivée d'un nombre élevé et croissant de jeunes à un même instant sur le marché entraîne des difficultés d'embauche de ces derniers du fait du nombre limité d'emploi qui existerait sur le marché. Dans le même sens, Diagana (2014) estime qu'une croissance démographique supérieure à la croissance économique freinera l'expansion des activités économiques, et donc la création d'emplois. De même, la natalité, la migration, la proportion de plus en plus élevée de femmes sur le marché du travail et la longue espérance de vie sont autant de caractéristiques démographiques qui devraient avoir des conséquences significatives sur l'insertion professionnelle des jeunes (Langlois, 1985).

Sur le plan géographique, le milieu où réside le jeune est supposé avoir un effet sur son insertion professionnelle (Allard & Ouellette, 1995). A cet effet, selon Hotchkiss & Borow (1984,1990), les jeunes qui grandissent dans un milieu rural ont une vision plus étroite et une moindre aspiration de la structure professionnelle du pays par rapport à ceux qui ont grandi en milieu urbain.

Par ailleurs, l'environnement familial est sensé impacter les aspirations professionnelles des jeunes. Pour Allard & Ouellette (1995), les vécus professionnels des membres de la famille sont supposés influencer les perceptions du marché du travail des enfants. Les niveaux d'éducation et professionnelle qu'atteignent les parents pourraient donc déterminer les convictions des jeunes à l'égard du marché du travail (Hotchkiss & Borow, 1984,1990).

À l'instar de l'OCDE (1977,1979), Mason (1985) a tenté de montrer qu'il est souhaitable de s'attendre à ce que l'insertion professionnelle des jeunes soit aussi influencée par l'atmosphère politique du pays. Il pense que les lois ou règlements qui régissent les activités

reliées au travail (les salaires minima et les impôts par exemple) peuvent influencer la période d'insertion professionnelle.

## 2. Matériels & Méthodologie

### 2.1. Données

Cette étude se fonde sur les données issues de l'édition 2012 de l'Enquête sur la Transition de l'école vers la Vie Active (ETVA). Cette enquête a été conduite par l'Institut National de Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) grâce au financement du partenariat entre le projet du Bureau International du Travail (BIT) « *Work4Youth* » et la Fondation MasterCard. L'enquête a permis de collecter auprès des jeunes âgés de 15 à 29 ans la quantité d'informations nécessaires pour caractériser le marché du travail au Bénin. Les informations collectées portent sur la qualité des contrats, les rémunérations, la satisfaction au travail, la protection des travailleurs et la facilité ou la difficulté du passage à la vie active.

### 2.2. Population d'étude et méthode d'échantillonnage

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de ménages et d'unités de production dans 38 des 77 communes du Bénin. Au total, 6917 jeunes âgés de 15 à 29 ans ont été interrogés dans 4000 ménages et des chefs d'entreprises dans 750 unités de production sur la base de trois questionnaires : un questionnaire ménage, un questionnaire jeune et un questionnaire employeur. L'échantillon de l'ETVA fût constitué à partir d'un sous-échantillon de l'EMICoV (Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages) et porte sur 200 des 750 zones de dénombrement (ZD) de cette dernière. Dans le cadre de cette étude, on ne s'intéressera qu'à la base jeune, qui après apurement est constituée de 3338 individus.

### 2.3. Outils et modèle d'analyse

#### 2.3.1. Outils d'analyse

Les variables utilisées dans le cadre de notre étude ont été préalablement sélectionnées parmi celles que nous offraient la littérature, au moyen du test d'indépendance de Khi-deux entre la variable d'intérêt et les autres variables. Les hypothèses de ce test sont les suivantes :

$H_0$  (hypothèse nulle): les deux variables sont indépendantes

$H_1$  (hypothèse alternative): les deux variables sont liées

Pour effectuer le test de Khi-deux, on se donne une marge d'erreur  $\alpha$  généralement égale à 0,05. La règle de décision est la suivante :

- lorsque la probabilité associée à la statistique du Khi-deux est inférieure au seuil de significativité de 5 pour cent, on rejette l'hypothèse nulle car il y a assez d'évidence statistique contre  $H_0$ , donc les deux variables sont liées ;
- dans le cas contraire, il n'y a pas assez d'évidence statistique pour rejeter  $H_0$ , donc  $H_0$  est acceptée : les deux variables sont indépendantes.

Relativement simple à mettre en œuvre, ce test ne peut être valablement utilisé pour tester l'indépendance de deux caractères que si certaines conditions très précises sont remplies :

- l'effectif total du tableau de contingence doit être supérieur ou égale à 20 ;
- les effectifs marginaux du tableau de contingence doivent toujours être supérieurs ou égale à 5 ;
- les effectifs théoriques des cases du tableau de contingence doivent être supérieurs à 5 dans 80% des cases du tableau.

Les variables sélectionnées dans cette étude sont celles qui se sont révélées être liées à la variable d'intérêt.

Les méthodes employées pour l'analyse des données sont aussi bien descriptives, qu'explicatives. Les méthodes descriptives auront pour but de structurer et de représenter l'information contenue dans les données à travers un portrait synthétique de la situation de

transition de l'école vers la vie active des jeunes. Tandis que les méthodes explicatives permettront de valider ou de réfuter les hypothèses de recherche.

Les méthodes descriptives regroupent des techniques d'analyses univariée, bivariée et multidimensionnelle. L'analyse univariée permettra de décrire les variables de l'étude prises individuellement. Il s'agira de voir comment se répartissent les jeunes de 15-29 ans entre les modalités de la variable décrivant la situation d'activité et celles des autres variables visant à l'expliquer. L'analyse bivariée quant à elle permettra l'étude des relations entre la variable d'intérêt et chacune des variables explicatives à travers la lecture et l'analyse d'un tableau profil-colonne.

Les variables étant toutes qualitatives ou discrétisées, la méthode de description multidimensionnelle adaptée est l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM). Cette dernière est une technique de description factorielle des données qualitatives, bien adaptée à l'exploration d'enquêtes où les questions sont à réponses multiples et qui consiste à décrire les relations existant entre plusieurs variables de natures catégorielles. La variable d'intérêt sera mise en élément supplémentaire afin de caractériser les types d'individus ayant réussi à s'insérer sur le marché du travail.

La méthode explicative quant à elle fait référence à la modélisation économétrique. La modélisation économétrique est une méthode d'analyse multivariée puissante permettant d'obtenir une quantification de l'association entre une variable et chacun des facteurs l'influençant, tout en tenant compte de l'effet simultané des autres facteurs. Elle permet ainsi de contrôler de possibles biais de confusion. La variable dépendante étant qualitative, nous avons donc recours aux modèles de l'économétrie des variables qualitatives.

### 2.3.2. *Modèle d'Analyse*

Notre variable d'intérêt est une variable qualitative polytomique ordonnée ; de ce fait, la spécification du modèle nous met en présence de deux types de modèles couramment utilisés dans la littérature : le modèle logit et le modèle probit. Nous avons opté pour le modèle logit en raison d'une part, de sa forte utilisation dans la littérature et compte tenu de son extrême flexibilité et de sa grande simplicité numérique d'autre part.

Dans le cadre de notre étude, la variable dépendante – la situation d'emploi – fait partie de la catégorie des variables polytomiques ordonnées ; en effet, soit l'individu enquêté a un emploi et en est satisfait, soit il ne l'est pas, soit il est au chômage ou alors, il est inactif<sup>6</sup>. On cherche à modéliser la probabilité d'avoir un emploi satisfaisant au regard de certaines caractéristiques sociodémographiques et économiques.

Toutefois, étant donné que les inactifs ne participent pas activement au marché du travail, la modalité « inactif » ne sera pas utilisée dans le cadre de la modélisation économétrique.

Par ailleurs, l'emploi de modèle classique de régression est habituellement déconseillé lorsque la variable dépendante est catégorielle ordinale et la littérature économétrique nous propose différentes approches pour analyser ce type de variable ; entre autre, nous avons : le Modèle à Odds Proportionnel (MOP) de McCullagh (1980), le Modèle à Odds Partiellement Proportionnel (MOPP) de Peterson et Harrell (1990), le Modèle à Odds Non Proportionnel (MONP) de Fu (1998), le Modèle Stéréotype (MS) développé par Anderson (1984) ; Greenland (1994) ; Long & Freese (2006) etc... Notre choix s'est porté sur le modèle à odds proportionnel. En effet, ce modèle permet d'estimer des logits cumulatifs  $P(Y \leq t / X_j)$  ou  $P(Y \geq t / X_j)$  ; ce qui le rend facile à interpréter. De plus, il est estimé sous l'hypothèse de « pentes parallèles », qui stipule que la relation entre chaque variable indépendante  $X_j$  et la variable dépendante  $Y$  ne varie pas quelle que soit la modalité  $t$  de la variable dépendante considérée, c'est-à-dire  $\forall t, \beta_{tj} = \beta_j$ . En d'autres termes, cette hypothèse permet de dire que les modalités de la variable dépendante sont parallèles entre elles, et donc les coefficients des variables explicatives sont identiques quels que soit le niveau de la variable d'intérêt, tandis



que les constantes diffèrent. Ainsi dans ce modèle, quelle que soit la modalité  $t$  considérée, une variable explicative  $j$  donnée à la même influence.

Bien souvent cette assertion est violée ; et dans ce cas, plusieurs alternatives sont proposées : le Modèle à Odds Partiellement Proportionnel, le Modèle à Odds Non Proportionnel et le Modèle Stéréotype entre autres.

Le Modèle Stéréotype a pour base le modèle multinomial logit auquel on ajoute certaines contraintes ; il est une forme non-linéaire du modèle multinomial contraint. Il a moins de paramètres que le multinomial mais est emboîté toutefois dans ce dernier. Comme lui, il estime la probabilité d'être dans une catégorie donnée par rapport à une catégorie de référence. Mais contrairement au multinomial qui suppose que  $K-1$  combinaisons linéaires permettent de discriminer les catégories de la variable dépendante, le Modèle Stéréotype suppose qu'une seule combinaison linéaire est suffisante et en raison de la nature ordinale de la variable, des poids  $\phi_t$  représentant la distance entre les modalités sont affectés aux coefficients afin de reproduire l'ordonnement ; ce qui donne  $\beta_{jt} = \phi_t \beta_j$ . Lorsque la variable dépendante est effectivement ordinaire et que l'ordre choisi est le bon on a :  $0 = \phi_1 \leq \phi_2 \leq \dots \leq \phi_K = 1$ . Ce modèle offre l'avantage de conserver la bonté de l'estimation du modèle multinomial et se trouve être mieux adapté pour les variables catégorielles ordinales (Lunt, 2001 et Abreu & al., 2009).

En considérant  $Y$  la situation d'emploi et  $X$  la matrice des  $P$  variables explicatives on a :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si le jeune}_i \text{ est au chômage} \\ 2 & \text{si le jeune}_i \text{ possède un emploi mais n'en est pas satisfait} \\ 3 & \text{si le jeune}_i \text{ possède un emploi et en est satisfait} \end{cases}$$

$Y$  peut naturellement s'écrire à l'aide d'une variable latente  $Y^*$  (non observable) représentant ici la propension à l'emploi définie par certaines caractéristiques sociodémographiques de l'individu. Cette idée se traduit donc par cette équation :

$$y_i^* = X_i \beta + \varepsilon_i \quad \text{avec}$$

$X_i = (X_i^1, \dots, X_i^P)$  la matrice ( $N, P$ ) des valeurs des  $P$  variables explicatives du modèle  $\forall i = 1, \dots, N$  ;

$\beta = (\beta_1, \dots, \beta_P)$  la matrice ( $P, 1$ ) des coefficients du modèle

$\varepsilon_i$  le terme d'erreur identiquement et indépendamment distribué de paramètre  $(0, \sigma^2)$  et  $\varepsilon / \sigma$  suit une loi de fonction de répartition  $F(\cdot)$ .

Bien qu'étant inobservable, au regard de la situation d'emploi des jeunes on fait l'hypothèse que lorsque cette propension prend certaines valeurs l'individu a soit un emploi satisfaisant, non satisfaisant ou est au chômage. Le modèle polytomique s'écrit donc sous la forme suivante

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* < c_1 \\ 2 & \text{si } c_1 \leq y_i^* < c_2 \\ 3 & \text{si } y_i^* \geq c_2 \end{cases} \quad \forall i = 1, \dots, N; \text{ Avec } c_1 < c_2 < c_3$$

La variable latente  $Y_i^*$  étant aléatoire à cause de la présence du terme d'erreur  $\varepsilon_i$ , naturellement on a :

$$\begin{cases} \text{Prob}(y_i = 1) = \text{Prob}(y_i^* < c_1) = \text{Prob}(X_i \beta + \varepsilon_i < c_1) \\ \text{Prob}(y_i = 2) = \text{Prob}(c_1 \leq y_i^* < c_2) = \text{Prob}(c_1 \leq X_i \beta + \varepsilon_i < c_2) \\ \text{Prob}(y_i = 3) = \text{Prob}(y_i^* \geq c_2) = \text{Prob}(X_i \beta + \varepsilon_i \geq c_2) \end{cases}$$

En imposant une loi particulière à l'erreur, les probabilités pourront être calculées en faisant référence à cette loi. Celle choisie dans le cadre de cette modélisation est la loi logistique ; donc on a  $F(\cdot) = \Lambda(\cdot)$ .

$$F(X) = \frac{e^X}{1 + e^X}$$

En outre, la fonction de vraisemblance associée à l'échantillon, et qui permet d'estimer les paramètres du modèle à l'aide du programme de maximisation, est la suivante :

$$L(y, \beta, c_1, c_2, \sigma_\varepsilon) = \prod_{i=1}^N \prod_{j=0}^P \text{Pr ob} (y_i = j)^{y_{ij}} \text{ avec } y_{ij} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{ij} = j \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

Pour le modèle ordonné, les logits cumulatifs s'obtiennent en faisant :

$$\text{logit}(P(Y \leq t)) = \log\left(\frac{P(Y \leq t)}{P(Y > t)}\right) \text{ avec } P(Y \leq t/X_i) = \frac{\exp(c_t + \beta_j X_i)}{1 + \sum_{t=1}^K \exp(c_t + \sum_{j=1}^P \beta_j X_i)}$$

Pour le modèle stéréotype, les logits s'obtiennent en faisant :

$$\text{logit}(P(Y = t)) = \log\left(\frac{P(Y = t)}{P(Y = K)}\right) \text{ avec } P(Y = t/X_i) = \frac{\exp(c_t + \phi_t \beta_j X_i)}{1 + \sum_{t=1}^K \exp(c_t + \phi_t \sum_{j=1}^P (\beta_j X_i))}$$

### 2.3.3. Test de validation du modèle : Test des pentes parallèles

L'hypothèse des pentes parallèles sera vérifiée à l'aide du test de Brant implémenté sous STATA version 13. Il permet de vérifier le parallélisme pour chaque variable du modèle ainsi que pour le modèle entier (Long & Freese, 2006). Pour ce faire, une série de régression logistique binaire pour chaque explicative est estimée :

$$Z_m = \begin{cases} 1 & \text{si } Y > m \\ 0 & \text{si non} \end{cases} \text{ avec } m = 1, 2, \dots, K-1$$

Le test de Brant présente les Khi-Deux de Wald et les probabilités associées, pour chaque variable et pour le modèle tout entier ; l'hypothèse nulle testée est celle des pentes parallèles. Ainsi, si les probabilités obtenues sont inférieures au seuil choisi (5 pour cent) alors l'hypothèse nulle est rejetée. Par conséquent, si pour le modèle complet le test n'est pas significatif, dans ce cas l'hypothèse des pentes parallèles est violée pour l'ensemble du modèle. Pour identifier la (ou les) variables responsables, on interprète les probabilités obtenues pour chaque variable explicative du modèle.

### 2.3.4. Analyse des résultats du modèle retenu

L'analyse des résultats de ce type de modèle économétrique se fait au moyen du signe des coefficients, de leur significativité, du calcul des odd-ratios et des effets marginaux.

La valeur numérique des paramètres (coefficients) estimés n'a pas vraiment d'intérêt en soi. La seule information réellement utilisable est le signe des paramètres, indiquant en cas de significativité du paramètre, si la variable associée influence la variable dépendante de façon positive ou négative. L'odd-ratio ou rapport de chances, comme son nom l'indique, est une mesure statistique permettant d'exprimer de façon relative le degré de dépendance entre les modalités de la variable explicative et celles de la variable dépendante.

Toutes les analyses seront effectuées à l'aide des logiciels Excel, Stata et R

### 2.3.5. Identification des variables

La variable dépendante Y mesurant l'insertion des jeunes dans le cadre de cette étude est représentée par la situation d'emploi des jeunes et prend 0 lorsque l'individu est inactif, 1 si l'individu est au chômage, 2 si l'individu a un emploi non satisfaisant et 3 si l'emploi est satisfaisant. Les inactifs ici représentent la catégorie des jeunes n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant pas. L'insertion professionnelle se termine lorsque l'individu obtient un emploi satisfaisant et stable. Les individus de notre base ayant tous déclaré avoir un emploi stable pour ceux qui ont répondu, nous nous sommes finalement appuyés sur la satisfaction.

Ainsi donc sera considéré comme inséré, tout individu ayant déclaré être satisfait de l'emploi qu'il a. Nous tenterons d'expliquer cette variable à l'aide des variables explicatives retenues à l'aide du test d'indépendance de Khi-deux. Les variables retenues ainsi que les fondements théoriques gouvernant leur choix sont résumés dans le tableau suivant :

Tableau n°1. Description des variables explicatives

N°	VARIABLES	DESCRIPTION	SOURCE	EFFETS ATTENDUS	
1	SEXE	0 Féminin*	Indique le sexe de l'individu	Bolly et al (2009) ; El-Ba-radiy et Louhmedi(2014)	+
		1 Masculin			
2	MILIEU	0 Rural*	Indique le milieu de résidence du jeune	Camara et Zanou (2006) et INS-Cameroun (2010)	+
		1 Urbain			
3	AGE (C_AGE)	0 15-19 ans*	Indique l'âge du jeune	Mambou (2006)	+
		1 20-24 ans			
		2 25-29 ans			
4	NIVEAU D'INSTRUCTION DU JEUNE (EDUC_J)	0 Aucun*	Indique le niveau d'instruction du jeune	Duffour et Peretti (2008); Camara et Zanou (2011)	-
		1 Primaire			
		2 Secondaire			
		3 Supérieur			
5	ETAT MATRIMONIAL (ETAT_MAT)	0 Pas Marié *	Indique si l'individu est marié ou pas	INS-Cameroun (2010)	+
		1 Marié			
6	LIEN AVEC LE CHEF DE MENAGE (LIENS_CM)	0 Aucun*	Indique le degré de parenté avec le chef du ménage	Mambou (2006)	+
		1 Chef de Ménage			
		2 Conjoints			
		3 Fils/Fille			
		4 Autres			
7	PREMIERE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (FIRST.EXP)	0 Pas rechercher d'emploi/S'occuper du foyer*	Indique la première expérience vécue par le jeune après l'obtention du diplôme		+
		1 Recherche d'emploi			
		2 Apprentissage/Stage/Formation			
		3 Travail Non Rémunéré			
		4 Travail Indépendant			
		5 Travail Salarié			
8	TRAVAIL PENDANT LES ETUDES (TRAV_ETUD)	0 Non*	A travailler pendant ses études	Théorie du capital humain	+
		1 Oui			
9	STAGE PENDANT LES ETUDES (STAGE)	0 Non*	A fait un stage pendant ses études	Théorie du capital humain	+
		1 Oui			
10	DUREE DE LA RE-CHERCHE D'EMPLOI (DUR_RECH_EMPL)	0 Moins de 3 Mois*	Indique la durée de recherche d'emploi ou de chômage à la date de l'enquête		-
		1 3 à moins de 6 mois			
		2 6 à moins de 12 mois			
		3 12 à moins de 24 mois			
		4 24 mois ou plus			
11	PLUS HAUT NIVEAU D'INSTRUCTION DU PERE (EDUC_P)	0 Aucun*	Indique le plus haut niveau d'instruction du père du jeune	Hotchkiss et Borow (1984,1990)	+
		1 Primaire			
		2 Secondaire ou plus			
	PLUS HAUT NIVEAU	0 Aucun*	Indique le plus haut	Hotchkiss et Borow	

12	D'INSTRUCTION DE LA MERE (EDUC_M)	1 Primaire	niveau d'instruction de la mère du jeune	(1984,1990)	+
		2 Secondaire ou plus			+
13	SALAIRE DE RESEVE (SAL_RES)	0 Aucun*	Salaire en dessous duquel le jeune refuserait tout poste	Théorie du salaire de réserve et Vincens (1998)	
		1 10-30			+
		2 31-60			-
		3 61 ou Plus			-

Source: élaboré par nos soins

## 2.4. Limite de l'étude

La principale limite de notre étude est le fait que nous n'ayons pas considéré tous les facteurs qui peuvent expliquer l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin tels que le coût de la étude d'emploi, le mode d'obtention ou de étude de l'emploi, la taille du ménage, le nombre de personnes à charge dans le ménage etc.

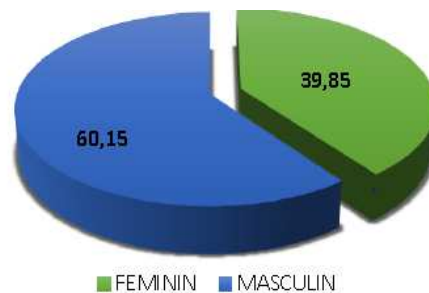
## 3. Résultats

### 3.1. Analyse descriptive de la population

#### 3.1.1. Analyse univariée

La figure 1 présente la répartition de notre échantillon suivant le sexe

Figure n°1. Répartition (en %) des jeunes suivant le sexe

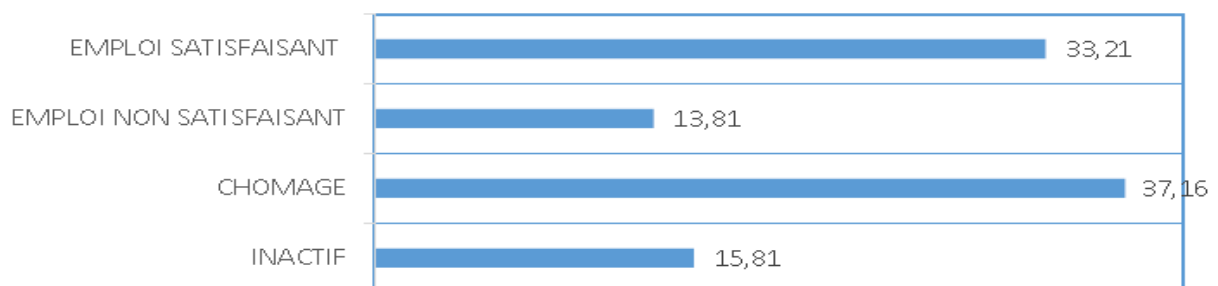


Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

L'analyse de la figure 1 révèle que notre population d'étude est majoritairement constituée d'hommes. En effet, la proportion de jeunes hommes (60,15%) est plus élevée que celle des jeunes femmes (39,85%).

La figure 2 présente la répartition des jeunes suivant la situation d'emploi.

Figure n°2. Répartition (en %) des jeunes selon la situation d'emploi sur le marché du travail

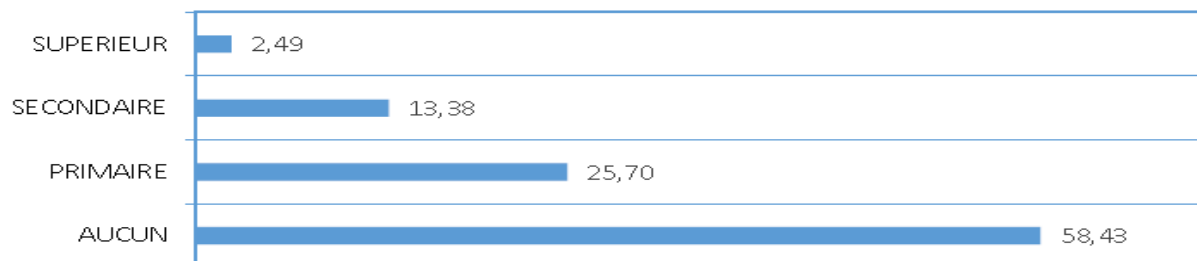


Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

De la figure 2, on constate que les jeunes ayant un emploi représentent près de 47% de notre population d'étude dont 33,21% en sont satisfaits. Aussi, des 52,97% de la population ne disposant pas d'emploi, 70,15% sont des chômeurs et 29,85% sont des inactifs.

La figure 3 présente la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction

Figure n°3. Répartition (en %) de la population d'étude suivant le niveau d'instruction des jeunes



Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

La figure 3 fait ressortir la prépondérance des jeunes non instruits (soit une proportion de 58,43%). Par suite, on remarque que la proportion des jeunes de 15-29 ans diminue au fur et à mesure que le niveau d'instruction augmente. Cette décroissance est caractérisée par une faible présence des jeunes ayant un diplôme universitaire.

### 3.1.2. Analyse bivariée

Le tableau 2 présente la situation d'emploi sur le marché du travail par les variables explicatives.

Tableau n°2. Tableau descriptif des profil-colonnes de la situation d'emploi sur le marché du travail par les variables explicatives

		SITUATION D'EMPLOI			
		INACTIF	CHOMAGE	EMPLOI NON SATISFAISANT	EMPLOI SATISFAISANT
SEXE	FEMININ	38,22	36,22	44,79	42,64
	MASCULIN	61,78	63,78	55,21	57,36
MILIEU	RURAL	68,94	57,71	72,89	61,46
	URBAIN	31,06	42,29	27,11	38,54
AGE (C_AGE)	15-19	20,35	30,04	14,18	14,80
	20-24	30,36	31,35	32,80	26,43
	25-29	49,29	38,61	53,02	58,77
NIVEAU D'INSTRUCTION DU JEUNE (EDUC_J)	AUCUN	74,65	48,25	71,38	56,73
	PRIMAIRE	19,57	31,11	18,67	25,49
	SECONDAIRE	5,25	16,91	8,55	15,30
	SUPERIEUR	0,53	3,74	1,40	2,47
ETAT MATRIMONIAL (ETAT_MAT)	PAS MARIE	40,29	52,40	36,46	39,79
	MARIE	59,71	47,60	63,54	60,21
LIEN AVEC LE CHEF DE MENAGE (LIENS_CM)	AUCUN	3,11	5,82	2,87	4,32
	CHEF DE MENAGE	11,67	10,91	27,42	25,14
	CONJOINTS	40,54	32,06	35,50	34,70
	FILS/FILLE	33,93	37,23	24,52	25,54
	AUTRES	10,75	13,98	9,70	10,30
PREMIERE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (FIRST_EXP)	PAS RECHERCHER D'EMPLOI/S'OCCUPER DU FOYER	21,79	18,7	10,95	6,82
	RECHERCHE D'EMPLOI	11,98	20,68	1,49	1,84
	APPRENTISSAGE/STAGE /FORMATION	2,08	21,16	8,05	15,26
	TRAVAIL NON REMUNERE	41,99	22,83	32,01	26,63
	TRAVAIL INDEPENDANT	21,19	14,09	42,88	40,05



	TRAVAIL SALARIE	0,97	2,54	4,62	9,4
TRAVAIL PENDANT LES ETUDES (TRAV_ETUD)	NON	99,22	97,03	93,53	95,35
	OUI	0,78	2,97	6,47	4,65

Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

- **Répartition de la situation d'emploi des jeunes suivant le sexe**

A la lecture du tableau n°2, on note une prédominance de la population masculine quelle que soit la situation d'emploi. En effet, les jeunes hommes représentent plus de la moitié des jeunes inactifs (61,78%), chômeurs (63,78%), des jeunes disposant d'un emploi non satisfaisant (55,21%) et de ceux qui en sont satisfait (57,36%).

- **Répartition de la situation d'emploi des jeunes suivant le milieu de résidence**

Comme le dépeint le tableau n°2, les jeunes ayant un emploi (satisfaisant ou non) ou n'ayant pas d'emploi (chômeurs ou inactifs) résident majoritairement dans les zones rurales.

- **Situation d'emploi et groupe d'âge**

Le tableau n°2 met en avant l'évolution croissante des proportions de jeunes des différents groupes d'âge (15-19 ans, 20-24 ans, 25-29 ans) quelle que soit la situation sur le marché de l'emploi. De plus, il permet de constater que la proportion des jeunes âgés de 15 à 19 ans passe sous la barre des 15% au sein des différentes classes caractérisant la possession d'un emploi. De plus, ces classes sont caractérisées par une forte présence des jeunes âgés de 25-29 ans (respectivement 53,02% et 58,77%).

- **Situation d'emploi du jeune et son niveau d'instruction**

Les statistiques présentées dans le tableau n°2 permettent de corroborer le constat effectué dans la population d'étude. En effet, la proportion des jeunes diminue lorsque le niveau d'instruction de ces derniers augmente qu'ils soient inactifs, chômeurs ou employés. Dans le même sens, même si environ 1 jeunes chômeurs sur 2 n'a aucun niveau d'instruction, il est important de noter que 20,65% de ces jeunes chômeurs ont au moins le niveau du secondaire, une proportion non négligeable par rapport à celle des jeunes disposants d'un emploi et ayant ce même niveau (9,95% et 17,77%).

- **Situation d'emploi et première expérience professionnelle sur le marché du travail**

Le tableau 2 montre qu'essentiellement les jeunes inactifs (64,15%) ont connu au moins une période de travail (Salarié, Indépendant ou Non Rémunéré) avant d'occuper leur statut actuel à la date de l'enquête. On note en effet que, près de 42% des jeunes inactifs au moment de l'enquête ont obtenu lors de leur première expérience sur le marché du travail, un emploi non rémunéré. Par ailleurs, lors de leur première expérience sur le marché du travail, les jeunes chômeurs ont pour la plupart soit obtenu un travail non rémunéré (soit 22,83%) soit entrepris (14,09%) ; notons néanmoins que 21,16% était en apprentissage, en stage ou ont suivis une formation. En ce qui concerne les jeunes pourvu d'un emploi, ils ont dans leurs grandes majorités connues à leurs début une période de travail indépendant ou non rémunérés (soit respectivement 74,89% pour les jeunes employés non satisfait et 66,68% pour les jeunes employés satisfait).

- **Situation d'emploi, travail pendant les études et stage pendant les études**

D'après le tableau 2, les jeunes n'ont quasiment (à plus de 93% pour le travail et 95% pour les stages) pas eu à travailler ou à effectuer un stage pendant leurs études quelle que soit leur situation d'emploi. Cette situation est à mettre en rapport avec le niveau d'instruction des jeunes majoritairement caractérisé par les niveaux « Aucun », « Primaire » (84,13%).

- **Répartition de la situation d'emploi des jeunes selon leur durée de recherches d'emploi**

Le tableau 2 montre qu'à la date de réalisation de l'enquête, dans leur grande majorité, les jeunes ont passé moins de 3 mois à rechercher un emploi quelle que soit leur situation sur le marché du travail. Il en ressort par la même occasion qu'environ 17 jeunes ayant un emploi quelle que soit la satisfaction tirée sur 20 l'on obtenu en moins de 3 mois.

### - Répartition de la situation d'emploi des jeunes suivant le salaire de réserve

Comme le dépeint le tableau, les jeunes ne se sont définis aucun salaire de réserve en dessous duquel il pourrait éventuellement refuser une offre d'emploi. On pourrait en déduire que le désir de travailler à tout prix emporte sur le but lucratif du travail.

#### 3.1.3. Analyse multivariée

Comme annoncée ci-dessus, une analyse des correspondances multiples a été effectuée afin de faire ressortir les modalités décrivant le mieux les individus ayant réussi à s'insérer sur le marché de l'emploi. Mais en raison de la très faible représentation de la situation d'emploi sur les différents axes factoriels on a dû faire recours à une description des modalités de la situation d'emploi par celle des variables explicatives à travers la fonction « *catdes* » du Package « *FactoMineR* » de Le, Josse & Husson (2008). L'intérêt de cette procédure est de caractériser la variable dépendante en explorant automatiquement l'ensemble des liaisons qu'elle entretient avec toutes les autres variables indépendantes. Ces liaisons ne seront interprétables que lorsque la valeur test sera supérieure en valeur absolue à 2. Les valeurs tests significatives et positives définissent les modalités qui caractérisent fortement la classe, tandis que les valeurs test significatives et négatives indiquent les modalités qui caractérisent faiblement la classe.

Le tableau 3 présente la description de la classe Emploi Satisfaisant par les modalités des variables indépendantes.

Tableau n°3. Description de la classe Emploi Satisfaisant par les modalités des variables indépendantes

EMPLOI SATISFAISANT					
	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	p.value	v.test
C. SAL_RES2=61 OU PLUS	66,02	8,34	4,19	0,00	Inf <sup>8</sup>
C. SAL_RES2=31-60	61,26	10,31	5,59	0,00	Inf
C. SAL_RES2=10-30	45,90	4,26	3,08	0,00	Inf
DUR_RECH_EMPL=12 A MOINS DE 24 MOIS	43,11	3,52	2,71	0,00	Inf
STAGE=OUI	47,02	3,34	2,36	0,00	Inf
TRAV_ETUD=OUI	42,17	4,65	3,67	0,00	Inf
FIRST_EXP=TRAVAIL SALARIE	64,29	9,40	4,86	0,00	Inf
FIRST_EXP=TRAVAIL INDEPENDANT	47,82	40,05	27,81	0,00	Inf
EDUC_J=SECONDAIRE	37,99	15,30	13,38	0,00	Inf
EDUC_M=SECONDAIRE OU PLUS	44,43	2,82	2,11	0,00	Inf
ETAT_MAT=MARIE	35,77	60,21	55,91	0,00	Inf
C. AGE=25-29	39,84	58,77	48,98	0,00	Inf
SEXE=FEMININ	35,53	42,64	39,85	0,00	Inf
LIENS_CM=CM	46,28	25,14	18,04	0,00	Inf
EDUC_P=SECONDAIRE OU PLUS	37,38	9,00	7,99	0,00	30,15
MILIEU=URBAIN	34,43	38,54	37,17	0,00	23,17
FIRST_EXP=APPRENTISSAGE/STAGE/FORMATION	35,25	15,26	14,37	0,00	20,66
DUR_RECH_EMPL=24 MOIS OU PLUS	35,70	5,22	4,85	0,00	13,86

Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

L'examen des résultats obtenus permet de dire que les individus ayant réussi à avoir un emploi satisfaisant sont fortement caractérisés par des valeurs particulières pour les variables Première expérience professionnelle, Catégorie d'âge, Lien avec le Chef de Ménage, Salaire de réserve, Niveau d'éducation du jeune, Durée de recherche d'emploi, Etat Matrimonial, Travail pendant les études, Stage pendant les études, Mi-lieu de résidence et le Niveau d'instruction des parents.

En effet, les individus en situation d'insertion sur le marché du travail sont majoritairement des jeunes femmes, sont mariés et âgés de 25 à 29 ans, qui après l'obtention de leur diplôme ont soit eu un travail salarié, soit essayé d'entreprendre ou encore suivi un apprentissage/stage/formation, et qui durant leurs études ont eu à travailler et à effectuer un stage. Ils vivent dans leur grande majorité en milieu urbain et sont les chefs de leur ménage.

L'insertion de ces jeunes a duré entre 12 et moins de 24 mois pour la majeure partie et plus de deux ans pour d'autres. De plus, ils se distinguent par l'existence d'un salaire de réserve et le secondaire comme niveau d'éducation caractéristique. Les parents de ces jeunes, quant à eux, ont un niveau d'instruction supérieur ou égale au secondaire.

### 3.2. Analyse économétrique

#### 3.2.1. Modèle logit ordonné

##### - Présentation des résultats d'estimation du logit ordonné

Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus après estimation du logit ordonné sous R.

Tableau n°4. Résultats d'estimation du modèle logit ordonné de la situation d'emploi

	Coefficient	Pr (> z )			Coefficient	Pr (> z )	
Constante:1	-1,11	< 2e-16	****	EDUC_J: PRIMAIRE	-0,16	< 2e-16	****
Constante:2	-1,94	< 2e-16	****	EDUC_J: SECONDAIRE	-0,27	< 2e-16	****
MILIEU: URBAIN	0,03	0,00	****	EDUC_J: SUPERIEUR	-1,39	< 2e-16	****
LIENS_CM: CHEF DE MENAGE	-0,01	0,23		FIRST_EXP: RECHERCHE D'EMPLOI	-1,69	< 2e-16	****
LIENS_CM: CONJOINT	-0,10	< 2e-16	****	FIRST_EXP: APPRENTISSAGE/STAGE/FORMATION	0,70	< 2e-16	****
LIENS_CM: FILS/FILLES	-0,13	< 2e-16	****	FIRST_EXP: TRAVAIL NON REMUNERE	1,19	< 2e-16	****
LIENS_CM: AUTRES	-0,18	< 2e-16	****	FIRST_EXP: TRAVAIL INDEPENDANT	1,56	< 2e-16	****
SEXE: MASCULIN	-0,08	< 2e-16	****	FIRST_EXP: TRAVAIL SALARIE	2,01	< 2e-16	****
C_AGE: 20-24	0,41	< 2e-16	****	STAGE: OUI	0,49	< 2e-16	****
C_AGE: 25-29	0,65	< 2e-16	****	DUR_RECH_EMPL: 3 A MOINS DE 6 MOIS	-0,23	< 2e-16	****
ETAT_MAT: MARIE	0,18	< 2e-16	****	DUR_RECH_EMPL: 6 A MOINS DE 12 MOIS	-0,04	0,00	****
EDUC_P: PRIMAIRE	0,02	0,00	***	DUR_RECH_EMPL: 12 A MOINS DE 24 MOIS	0,33	< 2e-16	****
EDUC_P: SECONDAIRE OU PLUS	-0,05	0,00	****	DUR_RECH_EMPL: 24 MOIS OU PLUS	0,36	< 2e-16	****
EDUC_M: PRIMAIRE	-0,47	< 2e-16	****	SAL_RES: 10-30	0,83	< 2e-16	****
EDUC_M: SECONDAIRE OU PLUS	0,60	< 2e-16	****	SAL_RES: 31-60	1,26	< 2e-16	****
TRAV_ETUD: OUI	0,19	< 2e-16	****	SAL_RES: 61 OU PLUS	1,52	< 2e-16	****
Nombre de modalités à expliquer: 2							
Nom des modalités à expliquer: logit (P [Y=2]), logit (P [Y=3])							
Signification des codes:	0 ****	0,001 ***	0,01 **		0,05 *	0,1 .	1
LR Khi-deux	df=30	310732,00					
p. value		0,00					

Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

A la lecture de ce tableau, on constate aisément que toutes les variables sont fortement significatives au seuil de 5% dans l'analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin sauf la modalité chef de ménage. De plus, la probabilité associée au ratio de vraisemblance est inférieure à 5% ; ce qui atteste de la significativité globale du modèle.

##### - Test de validation du logit ordonné – Test de Brant

Le test de Brant a été effectué sous Stata afin de vérifier l'hypothèse des pentes parallèles. Le tableau 5 présente ses résultats.

Tableau n°5. Résultats du test de Brant

Modèle complet		KHI2	246,8	Pr (> khi2)	0	df	30
	KHI2	Pr (> khi2)	df		KHI2	Pr (> khi2)	df
<b>MILIEU: URBAIN</b>	<b>7,45</b>	<b>0,01</b>	<b>1</b>	EDUC_J: SUPERIEUR	2,48	0,12	1
LIENS_CM: CHEF DE MENAGE	3,13	0,08	1	FIRST_EXP: RECHERCHE D'EMPLOI	4,00	0,05	1
LIENS_CM: CONJOINT	0,72	0,40	1	<b>FIRST_EXP: APPRENTISSAGE/STAGE/FORMATION</b>	<b>6,78</b>	<b>0,01</b>	<b>1</b>
LIENS_CM: FILS/FILLES	0,35	0,56	1	FIRST_EXP: TRAVAIL NON REMUNERE	0,87	0,35	1
LIENS_CM: AUTRES	0,05	0,82	1	<b>FIRST_EXP: TRAVAIL INDEPENDANT</b>	<b>5,11</b>	<b>0,02</b>	<b>1</b>
SEXE: MASCULIN	1,22	0,27	1	FIRST_EXP: TRAVAIL SALARIE	0,19	0,66	1
<b>C_AGE: 20-24</b>	<b>7,80</b>	<b>0,01</b>	<b>1</b>	<b>TRAV_ETUD: OUI</b>	<b>3,43</b>	<b>0,06</b>	<b>1</b>
C_AGE: 25-29	2,38	0,12	1	STAGE: OUI	0,15	0,70	1
ETAT_MAT: MARIE	1,22	0,27	1	<b>DUR_RECH_EMPL: 3 A MOINS DE 6 MOIS</b>	<b>4,21</b>	<b>0,04</b>	<b>1</b>
EDUC_P: PRIMAIRE	1,72	0,19	1	DUR_RECH_EMPL: 6 A MOINS DE 12 MOIS	0,02	0,88	1
EDUC_P: SECONDAIRE	0,03	0,85	1	DUR_RECH_EMPL: 12 A MOINS DE 24 MOIS	2,74	0,10	1
EDUC_M: PRIMAIRE	0,70	0,40	1	DUR_RECH_EMPL: 24 MOIS OU PLUS	0,01	0,93	1
EDUC_M: SECONDAIRE	0,04	0,85	1	<b>SAL_RES: 10-30</b>	<b>10,53</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>
<b>EDUC_J: PRIMAIRE</b>	<b>23,46</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	SAL_RES: 31-60	1,08	0,30	1
<b>EDUC_J: SECONDAIRE</b>	<b>16,27</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	SAL_RES: 61 OU PLUS	0,59	0,44	1

Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

Les résultats présentés ci-dessus nous montrent que l'hypothèse des pentes parallèles a été violée. En effet, la probabilité associée au Khi2 du modèle complet est inférieure à 5 pour cent ; ce qui traduit un rejet de l'hypothèse nulle ; les variables responsables de cette situation sont celles mises en gras.

L'hypothèse des pentes parallèles étant violée, les coefficients estimés par le modèle logit ordonné présente de ce fait un fort risque de biais. En effet, cela remet en cause le caractère ordonné des modalités de la variable expliquée. Pour pallier à cet état de chose, le modèle logit stéréotype a été estimé.

### 3.2.2. Modèle logit stéréotype

#### - Présentation des résultats d'estimation du logit stéréotype

Le tableau 6 présente les résultats d'estimation du modèle logit stéréotype de la situation d'emploi.

Tableau n°6. Résultats d'estimation du modèle logit stéréotype de la situation d'emploi

	Coefficient	z value			Coefficient	z value	
Constante 1 :	1,56	105,99	****		EDUC_J:PRIMAIRE	0,35	58,95 ****
Constante 2 :	-0,74	-109,26	****		EDUC_J:SECONDAIRE	0,53	6421 ****
MILIEU:URBAIN	0,04	8,65	****		EDUC_J:SUPERIEUR	1,70	8421 ****
LIENS_CM:CM	-0,26	-19,70	****		FIRST_EXP: RECHERCHE D'EMPLOI	1,66	131,77 ****
LIENS_CM:CONJOINT	0,10	7,96	****		FIRST_EXP: APPRENTISSAGE/STAGE/FORMATION	-0,67	-78,64 ****
LIENS_CM:FILS/FILLES	0,08	6,46	****		FIRST_EXP: TRAVAIL NON REMUNERE	-1,27	-166,51 ****
LIENS_CM:AUTRES	0,15	11,93	****		FIRST_EXP: TRAVAIL INDEPENDANT	-1,82	-23455 ****
SEXE: MASCULIN	0,16	25,27	****		FIRST_EXP: TRAVAIL SALARIE	-2,16	-155,13 ****
C_AGE: 20-24	-0,53	-78,75	****		STAGE: OUI	-0,34	-20,95 ****
C_AGE: 25-29	-0,72	-97,64	****		DUR_RECH: 3 A MOINS DE 6 MOIS	0,08	727 ****
ETAT_MAT: MARIE	-0,25	-31,97	****		DUR_RECH: 6 A MOINS DE 12 MOIS	0,02	1,75
EDUC_P: PRIMAIRE	-0,02	-2,03	*		DUR_RECH: 12 A MOINS DE 24 MOIS	-0,23	-16,55 ****
EDUC_P: SECONDAIRE OU PLUS	-0,01	-0,55			DUR_RECH: 24 MOIS OU PLUS	-0,43	-37,84 ****
EDUC_M: PRIMAIRE	0,62	60,66	****		SAL_RES: 10-30	-1,34	-9720 ****
EDUC_M: SECONDAIRE OU PLUS	-0,56	-31,84	****		SAL_RES: 31-60	-1,36	-117,83 ****
TRAV_ETUD: OUI	-0,50	14,21	****		SAL_RES: 61 OU PLUS	-1,49	-102,24 ****
Nombre de modalités à expliquer: 2					Phi 1	1,00	
Nom des modalités a expliqué: log (mu [1]/mu [3]), log (mu [2]/mu [3])					Phi 2	0,07	23,19 ****
LR1 Khi2		331467,00			Log likelihood Modèle Stéréotype		-980610,00
p.value		0,00			Log likelihood Modèle multinomiale		-1006327

Source: élaboré par nos soins, à partir de la base de données ETVA (2012)

Les résultats de cette estimation révèlent que presque tous les coefficients du modèle estimé sont significatifs au seuil de 5% sauf celui de la modalité 6 à moins de 12 mois de la variable Durée de recherche d'emploi qui n'est significatif qu'au seuil de 10% et la modalité Secondaire ou plus du niveau d'instruction du père qui n'est pas du tout significatif. De plus, la statistique LR1 Khi2 présente le likelihood ratio test qui permet d'attester de la significativité globale du modèle. La probabilité associée à ce test est inférieure à 5 pour cent ; ce qui implique que le modèle estimé est globalement significatif.

Par ailleurs, la comparaison du log likelihood du modèle stéréotype à celui du modèle multinomial permet de tester les deux modèles afin d'évaluer s'il y a une perte significative d'information due au contrainte du stéréotype (Lunt, 2001). Cette comparaison a permis de constater qu'il y a eu une perte d'information d'environ 3% ; ce qui garantit la conservation de la bonté de l'ajustement. En outre, on obtient  $\phi_3=0 < \phi_2=0,07 < \phi_1=1$ , on en déduit d'une part, qu'il existe bien un ordonnancement entre les modalités de la variable dépendante et d'autre part que le modèle stéréotype nous suggère d'inverser notre échelle. Ainsi donc, la modalité mise en référence est celle de l'emploi satisfaisant. Les odd-ratios sont obtenus en faisant l'exponentielle du produit  $\phi t \beta_j$ . Les odd-ratios obtenus de cette manière donnent les chances de prendre ou de ne pas prendre la modalité chômage ou emploi insatisfaisant par rapport à emploi satisfaisant.



## 4. Discussions

De la mise en relation des résultats obtenus, nous retenons que 33,21% des individus de notre base ont un emploi satisfaisant et sont donc en situation d'insertion. Parmi ces individus, 57,36% sont des hommes, et 56,7% n'ont aucun niveau. De plus, la majorité de ces individus ont réussi à s'insérer après une recherche d'emploi de moins de 3 mois sans aucun salaire de réserve pour la plupart.

La détermination du profil des jeunes ayant réussi à s'insérer compte tenu des données dont nous disposons nous a permis de constater que les jeunes insérés, pour la plupart sont des femmes, sont mariés et sont des chefs de ménage. Ils vivent en milieu urbain et ont un âge compris entre 25 et 29 ans. Concernant leur formation le plus haut niveau d'éducation est le secondaire. De plus, durant leurs études, elles ont eu l'opportunité d'effectuer des stages et de travailler. En outre, à leur première tentative d'insertion sur le marché de l'emploi, elles ont soit essayé d'entreprendre ou eu un travail salarié. Certaines ont préféré suivre un apprentissage/stage/formation. La durée de l'insertion de ces jeunes est comprise entre un an et plus de deux ans. Ils se distinguent également par l'existence d'un salaire de réserve. Les parents de ces jeunes, quant à eux ont un niveau d'instruction supérieur ou égale au secondaire.

L'analyse économétrique nous a permis de découvrir que les facteurs : mariage, milieu rural, sexe féminin, stage, travail pendant les études, salaire de réserve, les durées de recherche d'emploi supérieure à un an ainsi que les modalités chef de ménage, 20-24 ans, 25-29 ans, secondaire ou plus du niveau d'éducation de la mère, les premières expériences telles que le travail non rémunéré, le travail indépendant, le travail salarié, l'apprentissage/stage/formation influencent positivement la probabilité d'insertion. De plus, au sein des insérés le niveau d'éducation impacte négativement tandis que ce sont les jeunes sans niveau d'éducation dans notre base qui présentent de meilleures perspectives.

## Conclusion

Le problème crucial que pose l'accès des jeunes au marché du travail dans le monde nous a amené à analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre particulier du marché béninois. On s'est intéressé dans cette étude à l'influence de certaines caractéristiques socio-économiques du jeune sur son insertion sur le marché du travail au Bénin.

Pour cela, nous avons réalisé une régression logistique stéréotype sur 3338 jeunes Béninois à l'aide du logiciel R. A l'issue des analyses, se dégagent les résultats suivants : le sexe est significatif dans l'explication de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin à travers un avantage des femmes par rapport aux hommes dans l'obtention d'un emploi satisfaisant ; le niveau d'instruction des jeunes, l'existence d'un salaire de réserve, leur durée de recherche d'emploi et leur première expérience professionnelle influencent significativement leur insertion professionnelle. De même, les résultats prouvent également que la situation géographique (rural), matrimonial (marié) et surtout la réalisation pour le jeune d'un stage durant son cursus scolaire ou universitaire et le fait d'avoir travaillé pendant les études impactent positivement l'obtention d'un emploi satisfaisant par un jeune au Bénin.

Ainsi, nous suggérons aux pouvoirs publics d'accorder une place de choix au capital humain dans leurs politiques économiques de développement. En effet, le renforcement du système éducatif par la préparation des jeunes à l'auto-emploi et l'érection des stages en priorités tout au long des cycles de formation permettront aux jeunes d'avoir les compétences nécessaires pour obtenir plus facilement un emploi stable. Aussi, est-il indispensable pour l'Etat de promouvoir un climat économique favorable à la création d'emplois, en occurrence par le secteur privé.

## Références

- Allard, R., & Ouellette, J.-G. (1995), « Vers un modèle macroscopique des déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes », Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Centre de recherche et de développement en éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle, p. 498-517
- Ari, E., & Yildiz, Z. (2014), Parallel lines assumption in ordinal logistic regression and analysis approaches, *International Interdisciplinary Journal of Scientific Research*, vol. 1 n°3, Décembre, p. 8-23
- Banque Mondiale (2013), *Rapport sur le développement dans le monde*, 64 p.
- Biaou, A., & Keke C. (2010), *Dynamique du marché du travail au Bénin*. Projet de renforcement des capacités en Conception et Analyse des politiques de Développement (CAPOD), Etudes et Documents n°002/2010, 39 p.
- BIT (2003), *Emploi des jeunes : les voies d'accès à un travail décent*. Rapport VI, conférence internationale du travail 93ème session. 110 p.
- BIT (2013), *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 : Une génération menacée* Genève, 116 p.
- Bougroum M., Ibourk, A. & Trachen A., (2002), L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnels et déterminants individuels, *Revue Région et développement*, n°15-2002, p.57-77.
- Camara, I., & Zanou B. (2006), *Capital humain et insertion des jeunes sur le marché du travail : cas de la commune d'Aboisso (Côte d'Ivoire)*. Mémoire de fin de cycle, Ecole Nationale Supérieure de Statistique et d'Economie Appliquée, Abidjan. 98 p.
- Drancourt N.C., & Roulleau, B. (2001), *Les jeunes et le travail 1950-2000*, Paris : Presses Universitaires de Paris. 74 p.
- Duffour, L., & Peretti, J.-M. (2008), *Comportement organisationnel et conception du travail des jeunes à faible capital scolaire : proposition d'une typologie*. Actes des congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH). Dakar.
- El Bardiy L., & Louhmedi A. (2014), *L'influence du capital humain sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : essai de modélisation*, 12p.
- Forgeot, G., Gautie, J. (1997), Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. In: *Economie et statistique*, n°304-305, Avril 1997, p. 53-74.
- Gaude, J. (1997), L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation, in *Cahier de l'emploi et de la formation*, n° 1, Genève,
- INS (2010). *Insertion des jeunes sur le marché du travail au Cameroun en 2010*, 55p.
- INSAE (2012), *Rapport de l'Enquête de Transition à la Vie Active 2012*, 97p.
- INSAE (2013), *RGPH4 : que retenir des effectifs de population en 2013 ?*, 35 p.
- Laflamme. C. (1984), Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 10, n° 2, p. 199-216.
- Lunt, M. (2001), *Stereotype Ordinal Regression*, University of Manchester, 10p.
- Mambou F., (2006), *Stratégie d'insertion des jeunes de la ville de Yaoundé*, Mémoire de fin de cycle, Institut Sous Régional d'Economie Appliquée, Yaoundé. 66p.
- Mourji, F., & Gouech, A. (2008), Modélisation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au MAROC, *Critique économique*, n°22, p. 13-45.

- Nauze, E., & Tomasini M. (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Economie et statistique*, n° 354.
- OCDE (2001), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE. (2012), *Emploi des jeunes : cinq défis pour l'Afrique du Nord, document pour la conférence régionale* : « Promouvoir l'emploi des jeunes en Afrique du Nord », Tunis
- OCDE, (2015), *Investir dans la jeunesse en Tunisie. Renforcer l'employabilité des jeunes pendant la transition vers l'économie verte*, Editions OCDE, Paris.
- OIT (2012), *Le travail dans le monde– 2012*, 109 p.
- Rakotomalala, R (2015), *Pratique de la Régression Logistique. Régression Logistique Binaire et Polytomique*, Université Lumière Lyon 2, 272p.
- ROCARE (2011), *Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes*, 47p.
- Rouvière, L. (2014), *Régression logistique avec R*, Université Rennes 2, UFR Sciences Sociales, Paris, 140 p.
- Trottier, C. (2001). Pour le développement de la recherche sur l'insertion professionnelle, Bulletin d'information, vol. 2 n° 2, *Observatoire Jeunes et Société*, Décembre, 17 p.
- Vincens J. (1997), L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle, in *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, p. 21-36.
- Vincens, J. (1998), L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques. In: *Formation Emploi*. n°61, 1998, p. 59-72.