

Le défi de l'emploi des jeunes diplômés au Sénégal : analyse des obstacles à l'insertion professionnelle

The challenge of youth graduate employment in Senegal: an analysis of barriers to professional integration

Yancouba DIATTA, (Doctorant)

Laboratoire Saint-Louis Etudes et Recherche en Gestion (SERGe)

UFR Sciences Economiques et de Gestion

Université Gaston BERGER, Sénégal

Adresse de correspondance :	UFR SEG, Université Gaston BERGER Route de Ngallèle - Saint-Louis, Sénégal
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude. Ils assument l'entière responsabilité de tout éventuel plagiat, de l'usage de l'intelligence artificielle dans la rédaction, ainsi que des résultats présentés dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	DIATTA, Y. (2025). Le défi de l'emploi des jeunes diplômés au Sénégal : analyse des obstacles à l'insertion professionnelle. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(13), 407–423. https://doi.org/10.5281/zenodo.18097791
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 13 (2025)

Le défi de l'emploi des jeunes diplômés au Sénégal : analyse des obstacles à l'insertion professionnelle

Résumé

Cet article a pour objectif principal d'analyser les obstacles structurels d'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal. La problématique est posée par le paradoxe démographique : une population jeune majoritaire confrontée à la capacité d'absorption faible sur un marché formel, résultant en un chômage élevé. L'étude repose sur une analyse approfondie de la littérature, mobilisant des cadres théoriques clés tels que la Théorie du Capital Humain, la Théorie du Décalage (Mismatch) et le dualisme du marché du travail. Cette approche a été complétée par l'analyse des perceptions des jeunes et des professionnels, permettant d'identifier les principaux obstacles et d'évaluer l'efficacité des politiques publiques d'emploi et de formation. La méthodologie repose sur une approche mixte avec la réalisation de deux entretiens semi-directifs auprès d'experts et l'administration d'un questionnaire auprès de 28 jeunes diplômés. Les données qualitatives ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique, tandis que les données quantitatives ont été traitées par analyse statistique descriptive. Les résultats valident l'hypothèse d'une inadéquation structurelle entre l'offre de formation jugée trop théorique et les exigences du marché en soutien à la Théorie du Décalage. L'obstacle majeur cité par la majorité est le manque d'expérience, confirmant que le diplôme seul est insuffisant. Cette situation force la quasi-totalité des jeunes à se tourner vers l'entrepreneuriat ou le secteur informel, qui agit comme un marché tampon, mais offre des emplois précaires. Les PEEJF, bien que dotées de programmes spécifiques efficaces, montrent des limites en raison de la fragmentation et du manque de coordination entre les agences. La problématique de l'emploi au Sénégal est profondément structurelle. Pour améliorer l'insertion, il est impératif de réaligner l'éducation sur les besoins de l'économie (en intégrant l'expérience pratique), de soutenir la formalisation du secteur informel, et de mettre en place une gouvernance systémique des politiques publiques afin de garantir un parcours d'insertion cohérent et durable pour les jeunes.

Mots clés : Insertion professionnelle, politique d'emploi, jeune diplômé, employabilité, capital humain

JEL Classification : J21, J24, J46, O55, I25

Type du papier : Recherche empirique

Abstract

The primary objective of this article is to analyze the structural obstacles to the professional integration of young graduates in Senegal. The problem is posed by a demographic paradox: a majority young population faced with the low absorption capacity of the formal market, resulting in high unemployment. The study is based on an in-depth literature review, mobilizing key theoretical frameworks such as Human Capital Theory, Mismatch Theory, and labor market dualism. This approach was complemented by an analysis of the perceptions of young people and professionals, allowing for the identification of the main obstacles and the evaluation of the effectiveness of public employment and training policies. The methodology relies on a mixed approach, including two semi-structured interviews with experts and a questionnaire administered to 28 young graduates. Qualitative data underwent thematic content analysis, while quantitative data were processed through descriptive statistical analysis. The results validate the hypothesis of a structural inadequacy between training – deemed too theoretical – and market requirements, in support of the Mismatch Theory. The major obstacle cited by the majority is the lack of experience, confirming that a degree alone is insufficient. This situation forces nearly all young people toward entrepreneurship or the informal sector, which acts as a buffer market but offers precarious employment. Public Employment and Training Policies (PEEJF), although equipped with effective specific programs, show limitations due to fragmentation and a lack of coordination between agencies. The employment issue in Senegal is deeply structural. To improve integration, it is imperative to realign education with economic needs (by integrating practical experience), support the formalization of the informal sector, and implement systemic governance of public policies to guarantee a coherent and sustainable integration path for young people.

Keywords : Professional integration, Employment policy, Young graduate, Employability, human capital

Classification JEL : J21, J24, J46, O55, I25

Paper type : Empirical Research

1. Introduction

Le chômage des jeunes est un phénomène mondial. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en 2024, le taux de chômage mondial des jeunes (15-24) était estimé à 12,8%, soit près de trois le taux de chômage des adultes. L'Afrique est particulièrement touchée, avec des taux de chômage des jeunes souvent supérieurs à 20% dans de nombreux pays (OIT, 2024). Le Sénégal, comme tant d'autres pays en voie de développement, est marqué par une population jeune. Trois quarts de la population sénégalaise ont moins de 35 ans et, les 15-35 ans représentent plus de la moitié de la population économiquement active (ANSD, 2024). Les jeunes détiennent ainsi entre leurs mains l'avenir économique de la nation (ANSD, 2024). Cette jeunesse, souvent diplômée et porteuse d'espairs et de dynamique, fait face à des difficultés liées à l'emploi. En effet, un potentiel immense reste en sommeil, car environ 40% de ces jeunes ne sont aux études, ni employés, ni en formation (Phuong, 2025). Chaque année, environ 200 à 300.000 jeunes arrivent sur le marché de l'emploi (ANSD, 2024), tandis que l'économie formelle peine à créer 30.000 emplois pour ces jeunes (Diallo, Dieye, Ronconi, Sinzogan ; 2025) et que 97% des petites et moyennes entreprises évoluent dans le secteur informel. Selon l'ANSD (2025a), pour le premier trimestre de 2025, le taux de chômage (élargi) a atteint 21,7%, en baisse de 1,5 point de pourcentage par rapport à la même période en 2024 (23,2%). Cependant, le taux de chômage élargi est nettement plus élevé chez les jeunes, atteignant 27% contre 16% chez les adultes (ANSD, 2025a). Ainsi, les pouvoirs ont-ils mis en place plusieurs structures d'accompagnement des jeunes à l'insertion avec notamment la création des agences comme l'ANPEJ, des structures de financement (DER/FJ), FONGIP), de formation (3FPT, ONFP) et dernièrement les pôles emploi qui regroupent tous ces services dans chaque département du Sénégal. Malgré ces politiques publiques mises en place pour promouvoir l'emploi des jeunes, les obstacles à insertion persistent. Aux vues des efforts des pouvoirs publics et le niveau d'instruction des jeunes, la plupart peine à trouver du travail. (Kane, 2008), semble montrer qu'au Sénégal, l'inadéquation entre la formation professionnelle et les besoins réels de l'économie constitue un frein majeur à l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail. Si les travaux de (Kane, 2008) ont largement exploré les dispositifs d'accompagnement et que (Thiaw, 2020) s'est penché sur les stratégies de survie dans l'informel, la présente étude se distingue en questionnant spécifiquement la perception du « mismatch » par les acteurs eux-mêmes dans le contexte récent. Elle vise à comprendre non seulement les barrières institutionnelles, mais aussi la rupture psychologique et théorique entre le diplôme obtenu et les compétences attendues. Dès lors, cette étude se propose de répondre à la question centrale : dans quelle mesure l'inadéquation structurelle entre les curricula de formation et les exigences de productivité du secteur formel sénégalais explique-t-elle la persistance des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

Cette étude cherche principalement à identifier et à analyser les obstacles majeurs (structurels) auxquels les jeunes diplômés du Sénégal sont confrontés dans leur parcours vers l'emploi et l'autonomie. Cet objectif principal est décliné en objectifs spécifiques suivants : identifier les principales causes du chômage et du sous-emploi des jeunes diplômés au Sénégal. Passer en revue les politiques et programmes existants en matière d'emploi des jeunes au Sénégal et évaluer leur efficacité en s'intéressant aux structures d'accompagnement en faveur des jeunes, pour améliorer leur insertion professionnelle. Proposer des recommandations stratégiques pour améliorer l'employabilité des jeunes diplômés dans le monde du travail.

Cette étude présente un intérêt particulier à plusieurs niveaux. Sur le plan académique, elle contribue à enrichir la réflexion autour des enjeux liés à la formation professionnelle, l'emploi et aux politiques publiques. Sur le plan professionnel, ce travail peut servir de base pour proposer des pistes d'action aux professionnels, aux responsables de l'État ou à des entreprises pour la promotion de l'emploi des jeunes.

Pour répondre à la problématique et atteindre les objectifs fixés, nous mobilisons une approche mixte, combinant des méthodes qualitatives et quantitatives. La recherche s'appuie d'abord sur une analyse conceptuelle approfondie des cadres théoriques. Cette approche est complétée par une démarche empirique qui mobilise une analyse statistique descriptive des données collectées et une analyse des perceptions issues d'entretiens menés auprès des jeunes et des professionnels. L'interprétation des résultats s'effectue par triangulation des données, permettant de croiser les constats quantitatifs avec les perceptions qualitatives pour garantir la robustesse des conclusions.

Cet article s'articule autour de cinq parties : la première introduit le contexte et la problématique, la seconde aborde la revue critique de la littérature, la troisième décrit l'approche méthodologique, la quatrième présente les résultats et la discussion et la cinquième qui traite de la conclusion avec les limites et perspectives de recherches futures.

2. Revue critique de la littérature

L'insertion professionnelle est un processus progressif par lequel un individu, plus particulièrement un jeune, accède à un emploi durable correspondant à ses qualifications et permettant son intégration dans la vie économique et sociale (Kane, 2008). Elle est à comprendre comme un passage entre le monde de la formation et celui du travail, qui dépend à la fois des compétences acquises du contexte économique et du capital social (Bénard, 1997). L'insertion professionnelle désigne, dès lors, l'utilisation et l'intégration de l'individu selon son niveau de diplôme ou sa qualification. Cela suppose que l'individu exerce le travail ou le métier en rapport avec sa formation. Mais aujourd'hui l'insertion professionnelle des jeunes diplômés se fait de deux manières : soit le jeune occupe un emploi répondant à sa formation et sa qualification, soit il évolue dans un secteur qui n'a rien à voir avec sa qualification et œuvre le plus souvent pour son propre compte.

2.1. Le chômage des jeunes : un défi mondial, des spécificités africaines

Le chômage des jeunes est une préoccupation majeure à l'échelle mondiale comme l'atteste l'OIT. Dans les pays en développement, des millions de jeunes manquent de « travail décent » en raison d'un niveau d'études ou de compétences insuffisant. Un rapport de l'OIT (2024) soulignait déjà l'inefficacité de l'approche consistant à pousser des jeunes peu qualifiés sur le marché du travail et mettait en exergue les situations explosives qui peuvent en résulter, comme les révoltes en Tunisie et en Egypte, illustrant un lien entre la frustration des jeunes et l'instabilité sociale. Cette analyse fait écho à celle de (Hathie, 2014) pour le Sénégal. Un rapport d'Afrobarometer (Diallo, 2023), met en lumière le fait que, malgré un niveau d'éducation plus élevé que celui de leurs aînés, les jeunes sénégalais sont plus touchés par le chômage. Le système éducatif produit un grand nombre de diplômés qui peinent à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications. Les travaux de (Thiaw, 2020 ; Ndoeye, 2024) soulignent l'importance de la qualification et de l'adéquation entre le niveau d'instruction et les exigences du marché du travail. Cet état de fait alimente une désillusion (Kane, 2008) et une volonté d'émigrer. Les études comparatives en Afrique de l'Ouest (Gret, 2023), montrent des défis communs, mais aussi des variations. Au Ghana et au Sénégal, le secteur informel représente une part prépondérante des emplois, mais la qualité de ces emplois diffère. Le Ghana a connu une baisse du taux de pauvreté tandis que le secteur informel sénégalais est souvent synonyme d'emplois précaires. L'analyse par la théorie des marchés segmentés (Doeringer et Piore, 1971), soutient que le marché du travail est divisé en différents segments (formel, informel, public, privé) avec des règles d'accès et des conditions de travail distinctes. Cette théorie permet de dépasser la simple question des compétences pour s'intéresser à la structure même de l'économie et s'oppose donc à la théorie du capital humain (Becker, 1964) qui suppose un marché unique et homogène. L'étude de (Gret, 2023), comparant le Sénégal et le Ghana montre

que, bien que le secteur informel soit présent dans les deux pays, sa nature et sa capacité à offrir des emplois décents sont différentes. Au Sénégal, l'insertion est fortement médiatisée par le « capital social ». (Thiaw, 2020) montre que l'accès au secteur primaire est souvent verrouillé par des réseaux de cooptation, laissant les jeunes diplômés sans relations (« bras longs ») dans une attente prolongée ou les poussant vers l'entrepreneuriat de nécessité dans le secteur informel.

Les taux de jeunes « NEET » (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation) sont également très variables d'un pays à l'autre, avec le Sénégal affichant un des taux plus élevés parmi les pays étudiés. Des sources soulignent que la problématique de l'emploi des jeunes est un enjeu majeur au Sénégal. L'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) de l'ANSD (2025a), est une source potentielle pour des données factuelles récentes sur ce sujet avec un taux de chômage élargi de 21,7%. D'un point de vue global, le rapport de l'OIT de 2024, fournit un contexte plus large pour situer la situation sénégalaise. Le chômage des jeunes est même considéré comme une « force de déstabilisation potentielle » pour le pays (Hathie, 2014), soulignant les risques sociaux et politiques liés à cette problématique.

2.2. L'adéquation formation-emploi et les politiques d'insertion

Un thème récurrent dans la littérature est le décalage entre les compétences acquises par les jeunes et les besoins du marché du travail. L'analyse par la théorie du capital humain – le décalage compétence-emploi – (Becker, 1964), stipule que l'éducation et la formation sont des investissements qui augmentent la productivité d'un individu et, par conséquent, sa valeur sur le marché du travail. L'analyse révèle un paradoxe au Sénégal : la jeunesse est plus instruite que les générations précédentes, mais le taux de chômage des diplômés reste élevé. Le concept d'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, soulevé dans la littérature, est un point de critique ou d'ajustement de cette théorie. Le capital humain est défini comme un stock de connaissances et de compétences moteur de la croissance économique (Nejjari et al., 2020). Si les théories microéconomiques et macroéconomiques s'accordent sur le rôle de l'éducation comme catalyseur de performance (Randriamanantena, 2024), son application concrète en Afrique subsaharienne reste complexe. En effet, Nkuitchou Nkouatchet (2022) souligne que des barrières structurelles et statistiques limitent l'opérationnalité de cette théorie dans le contexte subsaharien. Néanmoins, l'investissement dans des facteurs tels que l'expérience et la formation continue demeurent un levier stratégique crucial pour assurer la performance organisationnelle des PME locales (Matofali, 2024). Les travaux récents de (Ndoye, 2024) soulignent que le capital humain au Sénégal souffre d'une « dépréciation structurelle » : le diplôme, autrefois gage de réussite, ne suffit plus face à la mutation des métiers numériques et technologiques. L'investissement éducatif ne se traduit plus automatiquement par une employabilité, créant un sentiment de déclassement chez les diplômés. Le concept de « mismatch » est central pour comprendre le paradoxe sénégalais. (L'OIT, 2024) définit deux formes d'inadéquation : inadéquation entre la filière et l'emploi (inadéquation horizontale) et verticale (sur-éducation). Les recherches de (Kouakou et Yapo, 2019), démontrent que le système éducatif produit des profils trop théoriques. Le marché du travail, de plus en plus tourné vers les services et le numérique, exige des soft-skills et des compétences techniques que les curricula classiques ne couvrent pas suffisamment. La théorie du capital humain (Becker, 1964) permet de postuler que le marché du travail sénégalais ne valorise pas (ou ne peut pas valoriser) pleinement le capital humain des jeunes. Une étude sur l'insertion des jeunes diplômés en Afrique francophone (ADP-Villes en Développement) met en évidence l'importance d'une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des employeurs. Cette recherche conforte les réflexions de (Thiaw, 2020 ; Ndoye, 2024) sur les déterminants de l'insertion au Sénégal. (Kane, 2008), évoquait déjà le sentiment de « désillusion » des jeunes et leurs « stratégies d'insertion » face à un marché du travail difficile.

La théorie de l'employabilité (Gazier, 1999) – l'agentivité du jeune – est très pertinente pour évaluer les politiques d'accompagnement et de mentorat. Elle est donc cruciale pour comprendre les « stratégies d'insertion » des jeunes sénégalais (Kane, 2008). L'analyse ne se limite pas à ce que le jeune possède (diplômes), mais à ce qu'il fait pour trouver un emploi. L'agentivité du jeune va au-delà des hard skills des jeunes pour inclure les soft skills. Les politiques d'emploi dans d'autres pays africains mettent souvent l'accent sur les stages et les programmes d'accompagnement. Toutefois, une étude menée en Côte d'Ivoire (Kouakou et Yapo, 2019), a également montré des limites, en particulier l'incapacité de ces programmes à promouvoir l'auto-emploi de manière significative et les inégalités de genre qui persistent. Si la théorie du capital humain (Becker, 1964) est pertinente, elle suppose un marché parfait où la productivité est récompensée. Or, au Sénégal, le marché est imparfait et segmenté. La critique réside dans le fait que l'éducation ne génère pas de rendement automatique, car l'économie nationale, faiblement industrialisée, ne peut pas absorber une main-d'œuvre hautement qualifiée. De même, la théorie du Mismatch, bien que pertinente pour expliquer l'inadéquation des compétences, oublie souvent la dimension institutionnelle du Sénégal où l'informel domine. La critique que nous formulons est que ces modèles supposent un marché fluide alors que le marché sénégalais est segmenté et rigide, ce qui rend les ajustements entre offre et demande de travail extrêmement lents et coûteux pour les jeunes.

Tableau 1 : confrontation des prédictions théoriques aux réalités sénégalaises

Théorie mobilisée	Prédictions théoriques	Réalités sénégalaises
Capital humain	L'investissement éducatif garantit un emploi stable	Paradoxe du chômage élevé des diplômés (sur-éducation)
Théorie du Mismatch	Le chômage est frictionnel et dû à une mauvaise orientation	Le décalage est structurel : formation trop théorique
Dualisme du marché	Une barrière entre secteur formel et informel	Frontière poreuse : les diplômés transitent par l'informel par dépit ; même les diplômés se réfugient dans l'informel de survie.

Source : Auteur

L'OIT et l'Union africaine ont d'ailleurs lancé une stratégie commune (YES-Africa) pour l'emploi des jeunes en Afrique, qui insiste sur la nécessité de créer des environnements favorables à l'investissement privé pour générer des emplois décents. L'emploi étant une situation dans laquelle un individu met ses compétences au service d'un employeur en échange d'une rémunération pour son propre compte (Giret, 2011). La notion d'emploi est appréhendée suivant trois dimensions : la contribution à la production, la source de revenus et la considération tirée de l'emploi. Nous estimons que l'emploi constitue l'occupation ou la position professionnelle de l'individu pour faire des prestations de service.

Le Sénégal a mis en œuvre diverses politiques et programmes pour tenter de résoudre le problème de l'emploi des jeunes. L'État a notamment créé l'agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ) en 2014 par décret n°2014-26 du 9 janvier 2014, qui a remplacé plusieurs agences précédentes. Des programmes comme le projet d'appui à l'amélioration de l'emploi des jeunes et des femmes (PAPEFJ) en partenariat avec la Banque africaine de développement (BAD), ou le projet d'appui à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes en milieu rural ont été mis en place. La création, par décret n°2021-172 du 27 janvier 2021 des pôles emploi et entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes (PEEJF) dans chaque département du Sénégal, entre dans la dynamique des politiques publiques d'accompagnement à l'insertion professionnelle. Kane et Ndoeye (2019), évaluant l'efficacité des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle, montrent que malgré les efforts des pouvoirs publics, l'impact global reste limité. L'analyse insiste sur la fragmentation et le manque de coordination des politiques publiques d'emploi, ce qui affaiblit leur portée. Le PNUD, dans un article de 2025,

propose une approche « portefeuille/systèmes » pour transformer les politiques d'emploi, reconnaissant que l'approche traditionnelle a ses limites.

2.3. L'entrepreneuriat des jeunes comme voie de solution

Face aux difficultés d'insertion dans le formel, l'entrepreneuriat est de plus en plus présenté comme une alternative viable. L'OIT (2016) a placé l'entrepreneuriat des jeunes au cœur de l'agenda de développement durable de l'Afrique. Des initiatives comme « Boost Africa », lancée par la Banque européenne d'investissement, visent à soutenir les jeunes entrepreneurs en leur fournissant des financements et un accompagnement pour stimuler l'innovation et créer des emplois de qualité à travers le continent. Au Sénégal, la création d'entreprise et l'innovation sont encouragées. En effet, la loi n°2020-01 du 6 janvier 2020, relative aux start-up est spécifiquement conçue pour encourager l'innovation et l'entrepreneuriat des jeunes, elle offre des facilités fiscales, douanières et un accès préférentiel à la commande publique pour les start-up labellisées. La loi n°2020-02 du 7 janvier 2020, portant loi d'orientation sur les PME vise à promouvoir la création et la croissance des petites et moyennes entreprises, en facilitant l'accès au marché et en prévoyant des avantages financiers et fiscaux. Des projets spécifiques, comme ceux soutenus par ADA (Appui au développement autonome) au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali, au Rwanda et au Sénégal, illustrent la mise en place de programmes combinant formation, financement et accompagnement pour les jeunes entrepreneurs.

La problématique sénégalaise de l'emploi des jeunes diplômés s'inscrit dans un contexte africain plus large, avec des défis récurrents tels que le décalage entre la formation et l'emploi, la dominance du secteur informel et les difficultés d'accès au financement pour l'entrepreneuriat.

La littérature actuelle (Kane, 2008 ; Thiaw, 2020) traite souvent l'insertion sous l'angle soit purement économique, soit purement sociologique. Cette étude à combler une lacune de synthèse multidimensionnelle : la perception directe des acteurs du service public (les pôles emploi) souvent absents des modèles théoriques, l'analyse de l'échec des politiques de « diplomation » face à l'exigence de « compétences » dans un contexte difficile, la démonstration que le Mismatch au Sénégal n'est pas seulement technique, mais structurel, lié à une offre de formation qui n'a pas suivi l'évolution de la demande privée.

De ces constats, nous formulons l'hypothèse de départ que des obstacles structurels sont à l'origine de la persistance des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Les hypothèses suivantes découlent de la synthèse entre les cadres théoriques mobilisés (Capital humain, Mismatch, Dualisme) et des données empiriques présentées dans notre revue de littérature.

Hypothèse (H1) : l'inadéquation structurelle des compétences : s'appuyant sur la théorie du décalage (Mismatch), *cette hypothèse postule que l'offre de formation initiale au Sénégal est trop théorique par rapport aux exigences de savoir-faire pratique des employeurs.*

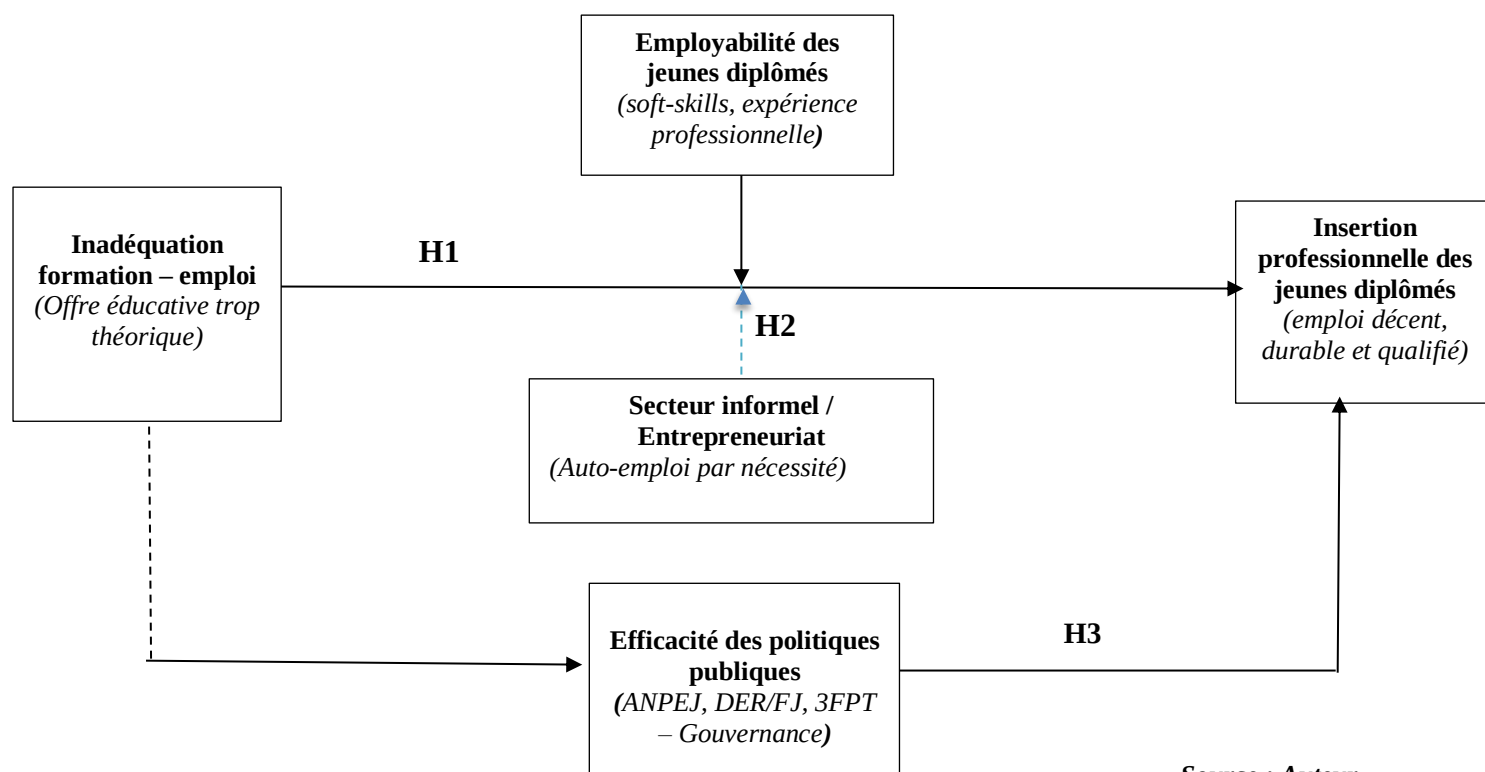
Hypothèse (H2) : le rôle tampon du secteur informel. En lien avec la théorie du dualisme du marché du travail, *cette hypothèse suggère que face à l'étroitesse du marché formel, le secteur informel et l'entrepreneuriat de nécessité deviennent les principales stratégies de survie des jeunes diplômés.*

Hypothèse (H3) : l'efficacité limitée par la fragmentation institutionnelle. *Cette hypothèse avance que l'impact des politiques publiques (les PEEJF) sur l'insertion est affaibli par un manque de coordination systémique entre les différentes agences (ANPEJ, DER/FJ, 3FPT), malgré la pertinence individuelle des programmes de formation.*

Le modèle de recherche ci-dessous schématise les relations de cause à effet analysées dans nos hypothèses. Il met en relation les facteurs déterminants (variables indépendantes), les mécanismes d'ajustement (variables médiatrices/variables modératrices) et le résultat final (variable dépendante). Ainsi, l'inadéquation formation-emploi constitue la variable

indépendante, l'employabilité des jeunes et efficacité des politiques publiques sont des variables médiatrices, secteur informel/entrepreneuriat comme variables modératrices et insertion professionnelle la variable dépendante.

Figure 1 : Modèle de recherche



Source : Auteur

3. Méthodologie

3.1. Présentation du terrain d'étude

Le terrain d'étude étudié dans le cadre de cet article est un ensemble d'institutions intervenant dans l'écosystème d'insertion avec comme objet d'étude le marché de l'emploi, en mettant focus sur les jeunes diplômés. Pour mieux comprendre la réalité, l'étude s'appuie sur les pôles emploi et entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes (PEEJF). Le choix des PEEJF se justifie en ce sens qu'ils sont, au Sénégal, des structures mises en place par les pouvoirs publics pour centraliser et rationaliser les efforts d'accompagnement et de promotion de l'emploi des jeunes. Leur création s'inscrit dans une logique de mutualisation des ressources et des services offerts par plusieurs agences et fonds d'État. Les PEEJF regroupent l'ensemble des services d'insertion professionnelle dans chaque département du Sénégal. Ils incarnent la concrétisation des politiques publiques et rassemblent l'expertise de diverses agences dont l'ANPEJ, la DER/FJ ; le FONGIP, le 3FPT et l'ONFP. Ils constituent donc un point de contact principal pour les jeunes demandeurs d'emploi.

3.2. Outils de collecte des données

Cette étude accorde une approche mixte (qualitative et quantitative) pour mieux comprendre en profondeur les obstacles majeurs auxquels les jeunes diplômés font face dans leur parcours d'insertion professionnelle à travers un guide d'entretiens et des questionnaires. Deux entretiens semi-directifs sont réalisés respectivement auprès du Coordonnateur du Pôle emploi du Département de Keur Massar (région de Dakar) et un Conseiller en emploi au Pôle emploi de Thiès. Le choix de ces interviewés se justifie du fait qu'ils détiennent le maximum

d'informations sur les structures étudiées dans le cadre de cet article. En effet, le Conseiller en emploi est en contact permanent avec les jeunes demandeurs d'emploi ; le Coordonnateur du Pôle emploi a un statut qui lui permet d'organiser et d'harmoniser les actions des différentes équipes au sein du Pôle. Bien que cet échantillon soit restreint, il a permis de recueillir une parole experte sur les mécanismes d'insertion professionnelle. Ces entretiens approfondis visent à comprendre les dynamiques de l'offre et de la demande de travail du point de vue institutionnel. Le tableau ci-dessous donne les caractéristiques des experts interviewés.

Tableau 2 : Caractéristiques des experts interviewés

Numéro interviewé	Qualité	Nombre d'années d'expérience	Durée de l'entretien	Lieu de l'entretien
E1	Coordonnateur du Pôle emploi (Keur Massar)	> 10 ans	1 heure	Au bureau
E2	Conseiller en emploi (Pôle emploi Thiès)	7 ans	1 heure	Appel vidéo

Source : auteur

Nous avons utilisé Google Forms pour préparer et diffuser le questionnaire en ligne. L'administration du questionnaire a permis de recueillir 28 réponses exploitables de jeunes diplômés ayant fréquentés les Pôles emploi. Le tableau ci-dessous récapitule les caractéristiques des jeunes diplômés enquêtés.

Tableau 3 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes diplômés

Variables	Catégorie	Effectif
Genre	Masculin	14
	Féminin	14
Tranche d'âge (en année)	15-20	1
	21-25	23
	26-30	2
	30-35	2
	Moyen secondaire	1
Niveau d'étude	CAP	2
	BEP	1
	BT	4
	BTS	3
	Licence	12
	Master	5
Total		28

Source : Données de l'enquête

3.3. Techniques de traitement des données

Les informations obtenues avec les différentes parties concernées font l'objet d'une analyse de contenu thématique et d'une analyse statistique descriptive qui aboutissent à une vue plus claire de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. L'analyse de contenu (Bardin, 2013), est souvent incontournable. En effet, la méthode de l'analyse de contenu est un ensemble de techniques d'interprétation du sens (Bardin, 2013). Elle vise plutôt à découvrir les idées et les concepts qui sous-tendent les données, ce qui permet de mieux comprendre les perspectives et les expériences de nos interviewés. L'objectif pour nous est de trouver un sens à un ensemble de données. L'analyse de contenu thématique a permis des thèmes lesquels sont regroupés en catégories. Ces catégories représentent des concepts de plus haut niveau qui émergent de nos données après transcription, codage, énumération et classification. Ce processus a donc permis d'extraire des verbatim significatifs et de regrouper les obstacles cités par les experts en catégories. Nous faisons appel à l'analyse statistique descriptive qui vise à résumer et décrire les caractéristiques d'un ensemble de données. Le traitement statistique est facilité par Google

forms et Microsoft Excel. Les données du questionnaire ont été traitées à l'aide d'une analyse statistique descriptive. Les résultats sont présentés sous forme de fréquences et de pourcentages afin d'illustrer les tendances dominantes au sein de notre échantillon de jeunes diplômés. Nous faisons donc appel à une triangulation des données. Cette rigueur méthodologique décrite constitue le socle indispensable pour l'interprétation des résultats.

4. Résultats et discussion

Cette section marque la phase d'interprétation, de confrontation et de discussion des données empiriques collectées sur le terrain. Elle vise à répondre directement à la problématique de recherche en présentant les résultats des analyses statistiques et qualitative menée auprès des jeunes diplômés et des professionnels de l'insertion. La première partie expose les conclusions structurées en catégories principales, identifiant les obstacles structurels à l'insertion et l'évaluation de l'efficacité des PEEJF (évaluation des politiques publiques). La seconde partie procède à la discussion de ces résultats, en les confrontant aux objectifs initiaux et aux cadres théoriques mobilisés afin de valider l'hypothèse de départ.

4.1. Présentation des résultats

L'analyse des réponses a permis de dégager trois grandes catégories qui structurent la problématique de l'insertion des jeunes diplômés au Sénégal selon les professionnels interrogés.

- **Catégorie 1 : Les obstacles structurels à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés**

Cette catégorie regroupe les facteurs qui freinent l'accès des jeunes à un emploi. Cette catégorie met en lumière les écarts entre les compétences des jeunes et les besoins du marché du travail, ainsi que le manque d'expérience et l'ambivalence du secteur informel.

- L'inadéquation entre la formation et l'emploi : un écart remarquable est observé entre ce qui est enseigné à l'école et les besoins réels des entreprises. Les diplômés ont souvent des compétences trop théoriques et pas assez de pratiques pour le marché du travail.

E1	« Oui, y'a un décalage vraiment remarquable parce qu'aujourd'hui, au Sénégal, on note vraiment que ce qu'on enseigne à l'école est totalement différent des réalités de l'entreprise. »
E2	« Les principaux facteurs incluent un manque d'adéquation entre les compétences enseignées et les besoins du marché de l'emploi [...] Les entreprises peinent à recruter des profils qui correspondent à leurs attentes, tandis que les jeunes ont souvent des qualifications qui ne sont pas en phase avec la réalité du marché. Oui, un décalage est clairement observable. »

L'analyse statistique descriptive montre que 21,42% des jeunes confirment l'inadéquation entre la formation et l'emploi.

- Le manque d'expérience et de compétences pratiques : les employeurs exigent l'expérience professionnelle, rendant difficile l'insertion des jeunes qui en manquent. De plus, les jeunes n'ont souvent pas développé de « soft-skills » essentiels comme la communication ou les compétences numériques.

E1	« Bon, principalement ce qu'on observe c'est vraiment le manque d'expérience des jeunes et aussi parfois le manque de diplôme, mais ce qui est important, on note que vraiment beaucoup de jeunes n'ont pas développés les compétences que l'on appelle les soft-skills, c'est-à-dire par exemple la communication, les Techniques de prise de parole en public, le digital et tous ces soft-skills là peuvent vraiment faciliter les jeunes à l'insertion professionnel. »
E2	il y'a d'abord le manque d'expérience parce que beaucoup d'employeurs exigent l'expérience des jeunes [...] Bien que beaucoup de jeunes aient des diplômes, ils n'ont pas eu l'occasion de mettre leurs connaissances en pratique, ce qui les rend moins attractifs pour les employeurs [...] Le système éducatif semble produire des diplômés avec des compétences trop théoriques et pas assez pratiques.»

Les résultats de l'étude quantitative à partir de l'analyse statistique descriptive confirment que le manque d'expérience est un obstacle structurel à l'insertion des jeunes diplômés. En effet, 64,28% des répondants estiment que leur difficulté majeure à trouver un emploi dans le secteur formel est le manque d'expérience. Cependant, cette analyse montre également que 92,85% des jeunes diplômés estiment que leurs compétences sont en adéquation avec les attentes des employeurs. Il existe une forte divergence d'évaluation. Les jeunes s'estiment compétents (92,85%), mais les professionnels déplorent le manque de compétences pratiques et de soft-skills. L'inadéquation formation-emploi est la deuxième difficulté mentionnée par les jeunes diplômés, mais sa faible proportion (21,42%) contraste avec l'importance que lui donnent les professionnels avec un décalage critique entre les compétences théoriques des diplômés et les besoins pratiques des entreprises. Le problème réside donc moins dans l'auto-perception que dans la réalité du marché.

- Le rôle ambivalent du secteur informel : le secteur informel est perçu à la fois comme une opportunité pour démarrer rapidement sa carrière professionnelle et gagner de l'argent et comme une contrainte en raison du manque de stabilité, de sécurité sociale et d'évolution. Il regroupe la majorité des jeunes, mais ne peut pas leur offrir des emplois décents et durables.

E1	« Les deux parce que ici pôle emploi de Keur Massar, on travaille beaucoup avec les jeunes, mais la plupart travaille dans le milieu informel donc peut-être c'est une opportunité pour eux parce que ça peut leur permettre de gagner de l'argent et dans une autre manière ça peut être une contrainte parce que aujourd'hui l'État du Sénégal travaille seulement avec des entreprises formelles comme par exemple la DER ne peut pas travailler avec une structure que évolue dans l'informel. Donc c'est à la fois une opportunité et une contrainte »
E2	« Les jeunes perçoivent le secteur informel de manière ambivalente. Pour certains, c'est une opportunité de démarrer une activité rapidement en l'absence d'emploi formel. Pour d'autres, c'est une contrainte, car cela représente un manque de stabilité, de sécurité sociale, et de perspectives d'évolution [...] Le secteur informel, dans son état actuel, a du mal à offrir des emplois décents et durables. Il permet surtout de pallier le chômage, mais les conditions de travail y sont souvent précaires et les revenus faibles. »

89,3% des répondants jeunes diplômés envisagent de se lancer dans l'entrepreneuriat ou l'immigration. Ce qui témoigne de la validation des stratégies individuelles. En effet, la proportion très élevée de jeunes qui envisagent l'entrepreneuriat valide l'analyse des professionnels sur le rôle du secteur informel (ou la création d'entreprise) comme une stratégie de survie/alternative majeure face aux difficultés d'insertion. En conclusion, l'analyse triangulée révèle un problème d'insertion caractérisé par un double blocage : le blocage de l'expérience et celui des compétences pratiques.

• **Catégorie 2 : L'efficacité et les limites des PEEJF**

Cette catégorie évalue le fonctionnement des Pôles emploi et entrepreneuriat pour les et les femmes.

- Une collaboration interne efficace : les pôles fonctionnent comme un guichet unique où différentes structures (ANPEJ, 3FPT, DER, etc.) travaillent en synergie pour orienter les jeunes et répondre à leurs besoins, qu'il s'agisse de formation, de financement ou de placement.

E1	« L'ANPEJ est la porte d'entrée du pôle emploi, aussi y'a la DER pour les demande de financement et la 3FPT pour les bons de formation et tous ces structures-là travaillent au sein du pôle en synergie... »
E2	« Le fonctionnement des PEEJF repose sur une synergie entre ces acteurs pour offrir un guichet unique aux jeunes et aux femmes. »

Les PEEJF sont jugés efficaces. En effet, 64,28% des répondants, jeunes diplômés, estiment que l'accompagnement reçu des PEEJF semble personnalisé et adapté à leurs besoins. Cependant, 53,5% de ces répondants perçoivent une mauvaise coordination entre les différentes

agences au sein des pôles. En définitive, les professionnels de l'insertion décrivent une synergie de modèle et de collaboration interne alors qu'une majorité relative des jeunes diplômés remet en question la coordination effective au niveau de l'utilisateur final, signalant une friction dans l'expérience du guichet unique.

- Une décentralisation inachevée : l'objectif de proximité est partiellement atteint en regroupant les services, ce qui évite aux jeunes des déplacements coûteux. Toutefois, le manque de moyens empêche les pôles d'être pleinement présents sur le terrain et de sensibiliser la cible sur l'ensemble du territoire.

E1	« Non, parce que l'idéal serait vraiment que les pôles soit proche des populations c'est-à-dire des jeunes et des femmes leurs cibles, mais on peut avoir dans un département plus de 10 communes et le pôle ne peut pas être partout pour sensibiliser les jeunes... mais par faute de moyen parfois on ne peut pas faire ces genres de déplacement et ça c'est vraiment dommage parce que l'idéal c'est d'être plus proche de notre cible qui sont les jeunes et les femmes. »
----	--

- La pertinence des programmes : les formations axées sur les compétences pratiques, comme le marketing digital, l'entrepreneuriat et la prise de parole en public, sont considérées comme très efficaces pour renforcer les compétences des jeunes.

E1	« Le pôle emploi prend parfois ses initiatives avec ses propres moyens d'organiser des formations de renforcement de capacité en entrepreneuriat, marketing digital, prise de parole en public et les techniques de vente donc on fait tous ses activités pour accompagner les jeunes à se préparer à l'insertion professionnelle ou bien à l'auto-emploi et ça fonctionne bien parce que aujourd'hui les jeunes et les femmes ont besoin de ses genres de formation pour booster leurs compétences. »
E2	« Les programmes qui ont le mieux fonctionné sont ceux qui sont concrets et axés sur les compétences pratiques, comme les formations techniques, le mentorat par des professionnels et l'accompagnement vers le financement de projet. »

Pour les services offerts au sein des PEEJF, l'analyse statistique descriptive montre que 64,29%, des répondants déclarent avoir bénéficié de formation et 35,71% d'orientation. Ce qui témoigne de l'importance de la formation.

- L'accessibilité des financements : les dispositifs de financement comme celui de la DER/FJ sont jugés accessibles et adaptés pour la plupart des jeunes entrepreneurs, car ils ne requièrent pas les mêmes garanties que les banques. Toutefois, la demande dépasse largement l'offre de financement, créant de la frustration en raison de la lenteur du processus.

E1	« Pour ce qui est de la DER, c'est un dispositif adapté au besoin des jeunes parce que pour y accéder c'est simple, si vous avez un projet et que vous voulez demander un financement, vous allez seulement apporter votre photocopie pièce d'identité, le certificat de résidence plus le business plan du projet donc c'est accessible, c'est différent des banques qui demandent des garanties [...] Les financements sont jamais suffisant parce que avec le développement démographique du pays qui augmente chaque année et aussi les jeunes sont plus exigeant avec des projets bancable et ils veulent être accompagnés par les structures de financement. »
E2	« Les dispositifs de financement sont souvent une source de frustration pour les jeunes entrepreneurs. Les conditions d'accès et la lenteur des traitements sont des difficultés récurrentes. Les financements disponibles ne semblent pas suffisants pour répondre à la forte demande. »

• Catégorie 3 : Les perspectives d'amélioration et les solutions proposées

Les professionnels de l'insertion proposent des pistes de réflexion pour améliorer l'efficacité des structures et des politiques publiques.

Le renforcement des moyens des pôles est essentiel. Il faut équiper les pôles en matériel de travail et leur permettre de nouer des partenariats avec les entreprises locales pour faciliter l'insertion des jeunes.

E1	« Les recommandations c'est vraiment aider les pôles, les équiper en matériels d'abord parce que y'a seulement des ordinateur portable dans les bureaux donc parfois on manque d'outils de travail et aussi nouer des partenariats avec les entreprises... »
E2	« Pour améliorer l'efficacité des PEEJF, il faudrait renforcer la coordination entre les agences, simplifier les procédures et mieux communiquer sur les services offerts. »

L'alignement de la formation sur les besoins du marché s'avère indispensable. Il faudrait une collaboration plus étroite entre les écoles, les entreprises et les PEEJF pour adapter les programmes de formation aux compétences demandées. Les secteurs porteurs comme le numérique, le pétrole et le gaz devraient être envisagés.

E1	« Pour mieux aligner la formation sur le marché du travail, il faudrait une collaboration plus étroite entre les institutions éducatives, les entreprises et les PEEJF. »
E2	« les secteurs comme par exemple la technologie, le pétrole, le gaz, le numérique tout ça on peut faire des formations professionnelles dans ce sens-là parce que ça va participer au développement de notre pays parce que ces secteurs-là sont en vogue aujourd'hui. »

L'encouragement de la formalisation est un enjeu crucial. Pour l'État, une solution serait de sensibiliser les jeunes à se formaliser afin de créer des entreprises formelles. Cela les aiderait à accéder aux financements et à contribuer à la création d'emplois décents.

E1	« L'État peut d'abord encourager les jeunes et les femmes à se formaliser, à avoir une entreprise formelle, ça peut contribuer à l'insertion, car avant de créer un emploi, il faut toujours d'abord créer des employeurs et c'est ces jeunes employeurs là. »
E2	« L'État pourrait encourager la création d'emplois formels en réduisant les charges fiscales des entreprises, en facilitant l'accès au financement et en investissant dans des infrastructures qui soutiennent l'activité économique. »

Cette analyse met en lumière la complexité de l'écosystème de l'emploi des jeunes diplômés au Sénégal, mêlant défis structurels et opportunités.

4.2. Discussion des résultats

Cette discussion des résultats vise à interpréter les conclusions de l'étude sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal, en les confrontant aux objectifs initiaux et hypothèses, en évaluant leur portée et en les contextualisant par rapport aux enjeux théoriques et pratiques.

• Comparaison des résultats avec les objectifs initiaux et les hypothèses

L'article a pour objectif principal d'identifier et d'analyser les obstacles structurels auxquels les jeunes diplômés sont confrontés dans leur parcours vers l'emploi et l'autonomie. Cet objectif est décliné en trois objectifs : 1) identifier et analyser les obstacles structurels ; 2) évaluer l'efficacité des PEEJF ; 3) proposer des recommandations.

Tableau 4 : Résultats comparatifs avec les objectifs initiaux

Objectif initial	Réussite de l'objectif	Principal résultat
1. Identifier les obstacles structurels.	Objectif atteint et confirmé	Le manque d'expérience est l'obstacle majeur, cité par 64,28% des répondants. Le problème de l'inadéquation formation-emploi est fortement ressenti par les professionnels.
2. Evaluer l'efficacité et les limites des PEEJF.	Objectif atteint et nuancé	L'accompagnement est jugé personnalisé et adapté (18/28). Les limites concernent la coordination (perçue comme mauvaise par 15/28 jeunes) et la décentralisation inachevée.
3. Proposer des recommandations stratégiques.	Objectif atteint et fondé	Les recommandations sont directement issues des faiblesses identifiées : renforcer la collaboration écoles-entreprises, encourager la formalisation, et revoir les indicateurs de qualité de l'insertion (pérennité, décence).

Source : Auteur

Les résultats confirment l'hypothèse de l'existence d'obstacles structurels, mais introduisent une tension perceptive significative : l'inadéquation de la formation est pointée du doigt par les professionnels alors que 92,85% des jeunes diplômés interrogés s'estiment en adéquation avec les attentes des employeurs. Les résultats ont non seulement atteint les objectifs analytiques

(identification des problèmes et évaluation des politiques publiques d'emploi à travers les PEEJF), mais aussi à mettre en lumière le fossé de perception entre l'offre (les jeunes) et la demande (les employeurs/professionnels). Ils ont également servi de fondement empirique solide pour élaborer les recommandations. Chaque recommandation (exemple : formalisation) est une réponse directe à une difficulté mesurée (exemple : 89,3% des jeunes envisagent l'entrepreneuriat/l'informel) ou perçue (exemple : manque de coordination).

L'analyse des données recueillies permet de confronter les réalités du terrain aux cadres théoriques mobilisés, validant ainsi l'hypothèse centrale du caractère structurel des obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

- Validation de l'hypothèse 1 (H1) : le décalage des compétences et la théorie du capital humain

L'étude confirme une tension majeure au sein de la théorie du capital humain de Becker (1964). Bien que les jeunes sénégalais investissent massivement dans leur éducation, ce capital scolaire ne se traduit pas automatiquement en valeur marchande.

- L'inadéquation structurelle (Mismatch) : les professionnels interrogés soulignent un décalage remarquable entre l'enseignement théorique et les besoins des entreprises. Ce constat soutient la théorie du décalage, illustrant une asymétrie entre l'offre éducative et la demande du marché.
- Le primat de l'expérience : avec 64,28% des répondants jeunes diplômés citant le manque d'expérience comme obstacle n°1, les résultats prouvent que le diplôme seul est insuffisant. Le capital humain doit impérativement intégrer des compétences pratiques et des soft-skills pour être opérationnel.
- Le fossé de perception : un résultat saillant est la divergence d'auto-évaluation. En effet, 92,85% des jeunes s'estiment compétents, tandis que les professionnels de l'insertion déplorent un manque de savoir-faire pratique.

- Validation de l'hypothèse 2 (H2) : le dualisme du marché et la stratégie de survie

Les résultats corroborent la théorie des marchés segmentés (Doeringer et Piore, 1971), où le secteur informel joue un rôle de « marché tampon ». L'entrepreneuriat par nécessité et le paradoxe de l'informel sont illustratifs. S'agissant de l'entrepreneuriat par nécessité, face à 30000 emplois pour 200000 à 300000 nouveaux entrants, 89,3% des répondants envisagent l'entrepreneuriat ou l'informel comme stratégie de repli. Pour le paradoxe de l'informel, bien que perçu comme une opportunité de revenus rapides, ce secteur reste synonyme de précarité et d'absence de protection sociale. Cela confirme que l'insertion au Sénégal est souvent une insertion « par défaut » plutôt que « par choix ».

- Validation de l'hypothèse (H3) : l'efficacité des politiques publiques (les PEEJF) et limites de la coordination

L'analyse des pôles emploi révèle une efficacité réelle avec la pertinence des programmes, mais entravée par des freins organisationnels telles que la fragmentation institutionnelle et les limites de la décentralisation. En effet, les formations courtes dispensées par les pôles emploi dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion sont validées par les bénéficiaires (64,29%), confirmant l'importance de l'approche par les compétences. Cependant, malgré le modèle de « guichet unique », 53,5% des répondants perçoivent une mauvaise coordination entre les agences (ANPEJ, DER/FJ, 3FPT). Cette friction dans l'expérience utilisateur valide l'idée que la gouvernance systémique reste le défi majeur des politiques d'emploi au Sénégal. A cela s'ajoutent les limites de la décentralisation, car le manque de moyens logistiques empêche une présence effective sur l'ensemble du territoire, limitant l'impact de la politique de proximité souhaitée par l'État.

• **Portée des résultats**

D'abord la validité intersubjective : la concordance statistique parfaite sur le manque

d'expérience (64,28%) entre les analyses des professionnels et les données déclaratives des jeunes diplômés confère une forte validité à cette conclusion, la désignant comme l'obstacle numéro un à adresser. Ensuite, la pertinence pour la politique publique ; l'évaluation des PEEJF fournit des indicateurs clairs. Les programmes axés sur les compétences pratiques (marketing digital, entrepreneuriat) sont validés comme pertinents, tandis que l'amélioration de la coordination entre les agences (ANPEJ, DER/FJ, 3FPT...) est identifiée comme un levier d'action prioritaire.

• *Discussion des résultats par rapport à la littérature et au cadre théorique*

Cet article vient en soutien à la théorie du capital humain (version exponentielle), (Becker, 1964) et à théorie du décalage (Mismatch éducatif/compétences). En effet, la prédominance du manque d'expérience (64,28%) sur les autres obstacles valide l'idée que le diplôme seul (capital scolaire) est insuffisant. La théorie du capital humain exige l'accumulation d'un capital humain complet intégrant l'expérience pratique et les soft-skills. L'observation des professionnels sur l'inadéquation de la formation (trop théorique) et la recommandation d'une collaboration tripartite (écoles-entreprises-PEEJF) s'alignent parfaitement avec la théorie du décalage, qui postule une asymétrie structurelle entre l'offre éducative et la demande du marché.

L'article souligne le dualisme du marché du travail avec le rôle du secteur informel. Le secteur informel agit comme un marché tampon ou une stratégie de repli (l'entrepreneuriat est envisagé par près de 90% de notre échantillon). Cependant, l'informel ne parvient pas à offrir des emplois décents et durables, illustrant le paradoxe classique où l'alternative est nécessaire, mais précaire.

L'évaluation des PEEJF s'inscrit dans la littérature sur les défis de l'efficacité des agences d'emploi dans les pays en développement. L'efficacité des programmes spécifiques, comme la formation, est en contraste avec les limites structurelles comme le manque de moyens pour la décentralisation et les problèmes de coordination inter-agences qui sont des freins récurrents à la bonne exécution des politiques publiques complexes.

La présentation et la discussion des résultats confirment le caractère structurel des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

5. Conclusion

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal, que cet article a exploré, révèle un défi social, économique et politique profondément structurel. L'analyse multicritères a mis en lumière trois obstacles majeurs que sont l'inadéquation formation-emploi, la segmentation du marché du travail et les limites des politiques publiques.

Cet article revêt des apports non négligeables. Il souligne la nécessité d'adopter une démarche holistique et multicritères pour analyser des problèmes de développement complexes. La mobilisation de cadres théoriques a permis de dépasser les solutions simplistes et de structurer la pensée de manière rigoureuse. Au-delà des chiffres, cette recherche renforce la conscience de l'importance des soft-skills et de l'adaptabilité. Elle montre que le succès de l'insertion dépend autant du diplôme que de la capacité du jeune à naviguer activement sur le marché et à mobiliser son capital social. Cette étude contribue ainsi à enrichir la littérature sur l'insertion professionnelle au Sénégal.

Malgré ces apports, cette étude présente certaines limites. D'abord la faiblesse de la taille de l'échantillon ; certains chiffres clés sont basés sur un total de 30 répondants dont deux entretiens semi-directifs, ce qui est une petite taille pour généraliser à l'ensemble des jeunes diplômés du Sénégal. La prudence est donc de mise quant à l'extrapolation nationale. Enfin, l'auto-évaluation ; la très forte proportion de jeunes s'estimant compétents suggère un possible biais de désirabilité sociale ou une surévaluation de la valeur de leur diplôme par rapport à la réalité

des besoins pratiques de l'entreprise. Pour approfondir la compréhension et l'action face à cette problématique, plusieurs perspectives se dessinent. Il apparaît d'abord de poursuivre ce travail avec un échantillon représentatif en allant au-delà de la seule insertion pour évaluer la qualité et la décence de l'emploi (sécurité, épanouissement, liberté de choix) via l'approche des capacités d'Armartya Sen en vue l'évaluation de la qualité de l'emploi. Par ailleurs, une évaluation empirique de l'impact du nouveau code du travail (loi 2024-03) et des pôles emploi décentralisés sur la promotion de l'alternance et l'amélioration de la coordination des politiques publiques en matière d'emploi s'avère indispensable. Une telle analyse permettrait de mesurer l'efficacité réelle de la promotion de l'alternance et de vérifier si la coordination des politiques publiques s'est améliorée au niveau local. Enfin, il serait pertinent de réaliser une étude comparative sur les modèles d'accompagnement de l'entrepreneuriat rural, un secteur clé souvent sous-exploité pour l'absorption de la main-d'œuvre jeune.

Références

- (1). Nejari, I., Abdelhai, S., & Lebzar, B. (2020). Mesurer le capital humain : Dimensions et méthodes alternatives. *Revue de Publicité et de Communication Marketing (RPCOM)*, (2), 1-25.
- (2). Nkuitchou Nkouatchet, R. (2022). La théorie du capital humain à l'épreuve du terrain subsaharien. *Review CREMA*, 10, 195–213.
- (3). Randriamanantena, A. L. (2024). Education and economic growth: A literature review (MPRA Paper No. 122831). *Munich Personal RePEc Archive*.
- (4). Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). (2024). Rapport sur l'Emploi au Sénégal (ANSD, 2024). *Dakar, Sénégal : ANSD*.
- (5). Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). (2025). Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) 2025, 1er trimestre. *Dakar, Sénégal : ANSD*.
- (6). Banque Africaine de Développement (BAD). (2012). Etude sur le développement de l'emploi dans l'agriculture et le secteur informel en Afrique subsaharienne. *BAD*.
- (7). Banque Mondiale. (2014). Etude sur l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne. *Banque Mondiale*.
- (8). Bardin, L. (2013). L'analyse de contenu (5e ed.). *Presses Universitaires de France*
- (9). Becker, G. S. (1964). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. *Columbia University Press, New York*.
- (10). Bureau International du Travail (BIT). (2013). Vers le droit au travail : un guide pour la conception de programmes publics d'emploi novateurs. *Bureau international du Travail, Secteur de l'emploi. - Genève*.
- (11). Carré, P. (2011). L'analyse de l'employabilité : entre compétences et adaptabilité. *Revue Education Permanente*.
- (12). Charlot, B. (1997). Du rapport au savoir : éléments pour une théorie. *Paris : Atropos*
- (13). Décret n° 2014-26 du 9 janvier 2014 portant création et fixation des règles d'organisation et de fonctionnement de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ). *Journal Officiel de la République du Sénégal*.
- (14). Décret n° 2021-675 du 25 mai 2021 portant institution des Pôles Emploi et Entrepreneuriat pour les Jeunes et les Femmes (PEEJF). *Journal Officiel de la République du Sénégal*.
- (15). Diallo, G. (2023). Rapport d'Afrobarometer : Le chômage des jeunes sénégalais malgré un niveau d'éducation élevé. *Afrobarometer*.
- (16). Diallo, M., Dieye, A., Ronconi, L., & Sinzogan, C. (2025). Challenges of Youth Employment Programs in Senegal. *Youth Employment Programmes in Africa - DOI:10.4324/9781003589501-8*

- (17). Gazier, B. (1999). Assurance chômage, employabilité et marché traditionnel du travail, *Cahiers de la Maison des Sciences Economiques n°9903, Paris*
- (18). Giret, J.-F. (2011). Insertion professionnelle et rapport au travail, *revue Education et Formation*.
- (19). Gret. (2023). Etudes comparatives en Afrique de l'Ouest (Sénégal et Ghana). *Gret*.
- (20). Hathie, I. (2014). Le chômage des jeunes au Sénégal : une force de déstabilisation potentielle. *IPAR (Initiative Prospective Agricole et Rurale)*
- (21). Kane, C. S. (2008). L'emploi des jeunes au Sénégal : entre désillusion et stratégies d'insertion. in : *Revue tiers monde, n°196, pp.831-848*.
- (22). Kane, C. S., & Ndoeye, I. (2019). Evaluation de l'efficacité des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle au Sénégal.
- (23). Kouakou, E., & Yapo, M. (2019). Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire. DOI:10.3917/afd.rohen.2019.01.0001
- (24). Le Boterf, G. (2000). Construire les compétences individuelles et collectives, *Edition d'organisation*.
- (25). Loi n° 2020-01 du 6 janvier 2020 portant Loi sur les start-up au Sénégal. *Journal Officiel de la République du Sénégal*.
- (26). Loi n° 2020-02 du 7 janvier 2020 portant Loi d'orientation sur les PME (Petites et Moyennes Entreprises). *Journal Officiel de la République du Sénégal*.
- (27). Matofali, V. (2024). Facteurs du capital humain influençant la performance organisationnelle des PME en République Démocratique du Congo : cas de PME en ville de Beni. *Revue Internationale des Sciences de Gestion, 7(4), 674-695*.
- (28). Ndoeye, M. L. (2024). Les déterminants de l'insertion professionnelle sur le marché du travail au Sénégal. *Actes de la 3e conférence économique internationale de Dakar (CEID)*
- (29). Organisation Internationale du Travail (OIT). (2014). L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne. *OIT*.
- (30). Organisation Internationale du Travail (OIT). (2024). Rapport Mondial sur le chômage des jeunes 2024. *OIT*.
- (31). PNUD. (2025). Proposition d'une approche « portefeuille/systèmes » pour transformer les politiques d'emploi. *Programme des Nations Unies pour le Développement*.
- (32). Thiaw, M. (2020). Politiques d'emploi des jeunes et qualifications sur le marché du travail : cas du Sénégal. *Revue africaine de management - Vol.5 (3) 2020 (pp.137-155)*