

Sécurité de l'emploi et résilience du marché du travail dans la zone de l'UEMOA : Une analyse par contrats de travail

Employment security and labour market resilience in the WAEMU zone : An analysis by employment contracts

AGOH Amos Herbert

Docteur

Faculté des Sciences économiques et de Gestion
Université Cheikh Anta Diop - Dakar/Sénégal
Laboratoire d'Economie Publique (LEP)

KANE Abou

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences économiques et de Gestion
Université Cheikh Anta Diop - Dakar/Sénégal
Laboratoire d'Economie Publique (LEP)

Date de soumission : 26/07/2025

Date d'acceptation : 01/09/2025

Pour citer cet article :

AGOH. A. H. & KANE. A. (2025). « Sécurité de l'emploi et résilience du marché du travail dans la zone de l'UEMOA : Une analyse par contrats de travail », Revue Française d'Economie et de Gestion «Volume 6 : Numéro 9 » pp : 372- 399.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article analyse les liens entre les formes contractuelles et la dynamique du marché du travail dans l'UEMOA, afin d'évaluer sa résilience. Il s'appuie sur les théories du dual labor market (Doeringer et Piore, 1971), de la segmentation du marché du travail (Fields, 2005), et du capital humain (Becker, 1964), en mobilisant un modèle logit multinomial appliqué aux données ERI-ESI 2018 du Bénin, du Burkina Faso, du Sénégal et de la Côte d'Ivoire. Les résultats montrent que le CDI constitue un pilier de stabilité professionnelle, surtout pour les travailleurs qualifiés, bien rémunérés et du secteur public. Toutefois, son accessibilité varie selon les pays, avec des environnements plus favorables au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire. L'étude recommande une harmonisation contractuelle régionale par des incitations fiscales, des subventions ciblées et des réformes légales favorisant le CDI.

Mots clés : Contrats de travail, Marché du travail, Sécurité de l'emploi, UEMOA

Abstract

This article analyzes the links between contractual forms and labor market dynamics in the WAEMU, in order to assess its resilience. It draws on the theories of the dual labor market (Doeringer et Piore, 1971), labor market segmentation (Fields, 2005), and human capital (Becker, 1964), mobilizing a multinomial logit model applied to ERI-ESI 2018 data from Benin, Burkina Faso, Senegal and Côte d'Ivoire. The results show that the CDI constitutes a pillar of professional stability, especially for skilled, well-paid and public-sector workers. However, its accessibility varies from country to country, with more favorable environments in Burkina Faso and Côte d'Ivoire. The study recommends regional contractual harmonization through tax incentives, targeted subsidies and legal reforms favoring CDI.

Keywords : Employment contracts, Labor market, Employment security, WAEMU

Introduction

La question de la sécurité de l'emploi constitue un enjeu majeur dans les économies des pays de l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA). Elle renvoie à la capacité d'un travailleur à conserver son emploi sans risque injustifié de licenciement et à accéder à des conditions de travail décentes. Dans cette région d'Afrique, le marché du travail est caractérisé par une forte segmentation entre l'emploi formel, structuré autour de contrats écrits (contrats à durée déterminée [CDD] et contrats à durée indéterminée [CDI]), et l'emploi informel, largement dominant, qui prive les travailleurs de toute protection sociale et juridique. Ces contrats de travail jouent un rôle central dans la structuration des relations professionnelles. Au Sénégal en 2023, sur un total de 61 036 contrats enregistrés, 50,79 % sont des CDD et 31,39 % des CDI (DST, 2023). En Côte d'Ivoire, le marché du travail présente des tendances similaires, avec une flexibilité accrue dans l'embauche mais une forte précarisation des travailleurs, notamment dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre comme l'agriculture et la construction (KILALI, 2024a). Au Burkina Faso, l'accès à des contrats stables est particulièrement restreint en raison de l'ampleur du secteur informel, qui emploie plus de 80 % de la population active (Parrot et Varenne, 2023; Zamo Akono et al., 2022). Au Bénin, la précarité des contrats est accentuée par un recours accru aux emplois temporaires et à la sous-traitance dans les secteurs porteurs comme le commerce et les services.

En effet, la répartition des contrats de travail montre que près de 73 % d'entre eux n'ont pas de contrat formel, environ 10 % d'entre eux travaillent sous contrat verbal et plus de 90 % d'entre eux sont en situation de sous-emploi, ce qui met en lumière la précarité des emplois (Gero et al., 2024) dont l'emploi informel en Afrique de l'Ouest concerne entre 70 % et 95 % de la population active occupée. Ce phénomène est particulièrement visible au Sénégal, où le taux d'informalité atteignait 96,4 % en 2017 ; 93,6 % en 2018 ; 90,2 % en 2019 (ANSD, 2023) ; (BIT, 2022), et en Côte d'Ivoire, où il représentait plus de 92 % de l'emploi total (OIM, 2023). Au Burkina Faso, cette proportion est également élevée (95,4 %) en 2018 (OIT, 2022), avec une part majoritaire des travailleurs exerçant sans protection sociale ni contrat formel. Au Bénin, selon l'Institut National de la Statistique (OIT, 2022), le taux d'emploi informel a diminué de 1,1 point de pourcentage en 2024, atteignant 26,4 % dans le secteur formel, mais cette baisse reste insuffisante pour réduire significativement la précarité de l'emploi (AFRISTAT, 2019). L'importance du secteur informel expose les travailleurs à des conditions précaires et à une absence de droits sociaux. A cela s'ajoute la prépondérance des contrats informels qui interroge sur la stabilité de l'emploi et le risque de précarisation des travailleurs.

Si les CDD offrent une flexibilité permettant aux entreprises d'adapter leur main-d'œuvre aux fluctuations économiques, une utilisation excessive de ces contrats fragilise la sécurité de l'emploi et limite l'accès aux avantages sociaux. À l'inverse, les CDI garantissent une plus grande stabilité professionnelle, favorisant l'investissement des entreprises dans la formation des travailleurs et l'accumulation de compétences. Cependant, une rigidité excessive des CDI dissuade les embauches, en particulier dans les contextes économiques incertains où les entreprises privilégient des formes d'emploi plus flexibles.

Ces phénomènes d'emplois informels et de précarité des contrats de travail mettent en lumière les disparités régionales et les défis communs liés à l'emploi dans les pays de l'UEMOA. Cette situation affecte la stabilité économique et le bien-être des travailleurs. Cependant, la transition vers des emplois formels nécessite des politiques adaptées, tenant compte des réalités économiques et sociales propres à chaque pays

Face à ces défis, les États de l'UEMOA, notamment le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Bénin et le Burkina Faso, doivent mettre en place des stratégies visant à améliorer l'accès des travailleurs à des emplois stables et mieux protégés. Cela passe par une meilleure régulation des contrats de travail, une réduction de la précarité des CDD et un soutien aux entreprises pour favoriser la transition de l'informel vers le formel. De ce fait, la question de recherche est de savoir comment la structure des contrats de travail influence-t-elle la sécurité de l'emploi et la résilience du marché du travail dans les pays de l'UEMOA ? Dans cet article, nous examinons les interactions entre la structure des contrats de travail et la dynamique du marché du travail dans l'UEMOA pour mieux appréhender la résilience du marché du travail.

La suite de ce travail est axée autour de points importants. La section 2 expose la revue de littérature, la section 3 présente la méthodologie et la section 4 décrit les données utilisées pour cette recherche, la section 5 est consacrée à l'analyse des résultats. Enfin la section 6 donne la conclusion et les implications économiques.

1. Revue de littérature

La relation entre la sécurité de l'emploi et la résilience du marché du travail a été au centre des recherches en économie du travail depuis la période de la révolution industrielle, opposant les économistes d'inspiration néoclassique et libérale à ceux s'inscrivant dans une perspective keynésienne et institutionnaliste. D'un côté, les économistes néoclassiques contestent ces arguments, affirmant que la rigidité contractuelle freine la résilience du marché du travail face aux chocs économiques. Stigler (1962) avance que l'intervention sur le marché du travail par le

biais de la réglementation des contrats de travail démotive les employeurs à embaucher en période d'incertitude, exacerbant le chômage en période de crise. Becker (1964) met en avant la théorie du capital humain, selon laquelle la flexibilité contractuelle permet une allocation plus efficace des travailleurs vers les secteurs les plus productifs. Dans la même ligne, Addison et Teixeira (2003); Lazear (1990); Leonardi et Pica (2007) montrent que les coûts de licenciement, induits par des contrats rigides, limitent la capacité des entreprises à s'ajuster aux chocs, ce qui rend le marché du travail moins résilient. De plus, Pissarides (1998, 2000) démontre, dans son modèle d'appariement, que la flexibilité contractuelle facilite une allocation plus rapide et efficace des travailleurs vers les emplois disponibles, rendant ainsi le marché du travail plus dynamique. D'autres auteurs, comme Calmfors et Driffill (1988), introduisent une perspective intermédiaire en montrant que l'effet de la rigidité des contrats de travail sur la résilience du marché dépend du degré de centralisation des négociations salariales. Ils soutiennent que dans les économies où la négociation est centralisée, la sécurité de l'emploi coexiste avec une certaine flexibilité qui permet d'absorber les chocs sans engendrer un chômage excessif.

D'autre côté, la sécurité de l'emploi assurée par des contrats de travail stables est perçue comme un facteur clé de stabilité économique et de réduction des fluctuations du marché du travail. Selon Keynes (1936), la précarité de l'emploi engendre une incertitude qui déprime la consommation et l'investissement, ce qui aggrave ainsi les crises économiques. Cette idée est reprise par Doeringer et Piore (1975) dans leur théorie du marché du travail segmenté, affirmant que la stabilité contractuelle favorise l'accumulation de capital humain spécifique et une meilleure productivité. Dans la même perspective, Dunlop (1957) soutient que les institutions du marché du travail, y compris la réglementation des contrats de travail, permettent d'amortir les chocs économiques et de favoriser une stabilisation macroéconomique. De son côté, Brouwers et al.(1980) affirme que la sécurisation de l'emploi par des contrats fermes réduit le turnover et améliore les performances économiques à long terme. Lindbeck et Snower (1988), dans leur théorie de l'insider-outsider, insistent sur le fait que les travailleurs sous contrats stables possèdent un pouvoir de négociation qui renforce leur emploi face aux chocs, ce qui limite ainsi la volatilité du marché du travail.

Empiriquement, la rigidité des contrats sécurisés pose des défis à la résilience du marché du travail. L'effet des contrats de travail sur la résilience du marché du travail est hétérogène. Une modélisation en équilibre partiel montre qu'une baisse de 1 point du taux de vacance entraîne une hausse asymétrique du chômage chez les mères célibataires (+2,1 %) contre +1,4 % en

moyenne nationale. Au niveau international, l'on observe une corrélation négative (-0,47) entre l'indice de rigidité des contrats (OCDE, 2024) et la reprise de l'emploi post-Covid. Toutefois, leur modèle VAR indique que les pays avec une forte protection de l'emploi (France, Belgique) ont connu une croissance plus volatile ($\pm 3,2\%$) que ceux privilégiant la flexibilité (Royaume-Uni, Danemark, $\pm 1,8\%$). L'analyse d'AFRISTAT (2023) montre que 68 % des emplois créés entre 2020 et 2023 dans l'UEMOA demeurent informels, avec des variations significatives entre pays : 91,9 % au Bénin selon ERI-ESI de 2018 contre 73 % au Burkina Faso de ERI-ESI de 2018. Une régression linéaire multivariée appliquée à ces données révèle qu'un niveau d'instruction supérieur au baccalauréat augmente de 34 % la probabilité de signer un contrat écrit en milieu urbain, tandis que l'appartenance au secteur agricole la réduit de 58 % (AFRISTAT, 2023). Au Sénégal, Kouassi et al. (2023) analysent, via un modèle de panel à effets aléatoires, l'élasticité-revenu entre la croissance économique et les emplois non vulnérables, estimée à 0,15. Ainsi, une augmentation de 1 % du PIB ne génère que 0,15 % d'emplois stables, en raison de la prédominance des secteurs à faible productivité (agriculture et commerce informel), qui représentent 62 % du PIB régional mais seulement 28 % des contrats formalisés. La réforme du Code du travail béninois en 2023 (art. 14-21) a introduit le travail à temps partiel et temporaire, augmentant de 18 % les embauches formelles dans les PME urbaines. Cependant, seulement 12 % des travailleurs indépendants bénéficient d'une couverture sociale, limitant l'impact de ces réformes sur la sécurité de l'emploi (AFRISTAT, 2023). En Côte d'Ivoire, le programme GIZ-2023 a permis de formaliser 12 000 emplois en zones industrielles, mais 75 % sont des CDD de 6 à 12 mois. Une modélisation en doubles différences indique que ces contrats réduisent de 22 % le risque de chômage de courte durée par rapport à l'informel, mais augmentent de 14 % la probabilité de non-renouvellement après 18 mois (Kouakou et al., 2025).

Les institutions influencent fortement la sécurité contractuelle. Une hausse d'un point de l'indice de contrôle de la corruption (ICC) selon Transparency International entraîne une augmentation de 9 % des CDI dans le secteur formel (Kouakou et Sangaré, 2023). Au Burkina Faso, l'efficacité gouvernementale explique 31 % des disparités interrégionales dans la couverture des conventions collectives. Toutefois, WADAGNI (2023) observe qu'au Bénin, malgré une hausse de 0,4 point de l'ICC entre 2020 et 2023, 79,3 % des travailleurs restent sans contrat écrit, du fait d'une application insuffisante des réformes. Concernant les inégalités de genre et la précarité sectorielle, les femmes ont 28 points de pourcentage d'avantage que les hommes dans l'accès aux contrats écrits en Côte d'Ivoire (AFRISTAT, 2023). Une analyse

logistique montre que les mères célibataires ont 2,3 fois moins de chances d'obtenir un CDI que les hommes mariés à niveau d'éducation égal (Kouakou et Sangaré, 2023). Dans l'agriculture ouest-africaine, 85 % des travailleurs ont des contrats verbaux saisonniers, percevant 37 % de revenus en moins que dans l'industrie formelle (Banque mondiale, 2023). Chaque année de scolarité tertiaire augmente de 11 % la probabilité d'accès à un contrat stable.

2. Méthodologie et modèle

L'acceptation des contrats de travail par les individus qui cherchent un emploi sur le marché du travail repose sur une prise de décision visant à maximiser son utilité espérée. Selon la théorie de la décision en incertitude, l'utilité U_i d'un individu i recevant une offre d'emploi dépend de divers facteurs (McCall, 1970; Rogerson et al., 2005). Ces facteurs incluent le salaire proposé w (Manning, 2003), le type de contrat C qui traduit la stabilité de l'emploi (CDI, CDD) et son impact sur la sécurité de l'emploi (Boeri et van Ours, 2013), les conditions de travail X telles que les avantages sociaux et la flexibilité horaire (Autor et al., 2007), l'état de recherche d'emploi S qui représente l'opportunité d'attendre une meilleure offre (Lise et al., 2016), ainsi qu'une composante aléatoire ε_i , reflétant les préférences individuelles et les coûts psychologiques du chômage (Krueger et Mueller, 2012). Ce modèle s'appuie sur les fondements théoriques de la microéconomie du travail et de l'économie des contrats (Boeri et al., 2015; Mortensen et Pissarides, 1994). Ainsi, la fonction d'utilité U_i d'un travailleur peut être exprimée comme suit :

$$U_i = \alpha w + \beta C + \gamma X + \delta S + \varepsilon_i \quad (1)$$

Où α , β , γ , δ sont des coefficients estimés à partir des données du marché du travail (Flinn, 2006). L'acceptation d'une offre d'emploi dépend donc de l'utilité de réserve U^R , qui représente le gain espéré de l'individu en cas de refus d'emploi (Mortensen, 1986). L'individu accepte l'offre d'emploi si :

$$U_i \geq U^R \quad (2)$$

En substituant la fonction d'utilité U_i de l'équation (1) dans l'équation (2), nous obtenons l'expression suivante :

$$\alpha w + \beta C + \gamma X + \delta S + \varepsilon_i \geq U^R \quad (3)$$

Ce qui peut être réarrangé de la manière suivante :

$$\varepsilon_i \geq U^R - (\alpha w + \beta C + \gamma X + \delta S) \quad (4)$$

D'où la condition probabiliste d'acceptation d'un contrat de travail à l'issue d'une opportunité d'emploi :

$$P(\text{acceptation}) = P(\varepsilon_i \geq U^R - (\alpha w + \beta C + \gamma X + \delta S)) \quad (5)$$

Si nous supposons que ε_i suit une distribution normale $N(0, \sigma^2)$, la probabilité d'acceptation d'un contrat de travail suit une distribution logistique (Train, 2009), qui s'exprime comme une fonction logistique :

$$P(\text{acceptation}) = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha w + \beta C + \gamma X + \delta S - U^R)}} \quad (6)$$

Ce résultat indique que la probabilité d'acceptation est une fonction croissante des variables explicatives (w, C, X, S) et décroissante de l'utilité de réserve U^R .

L'offre de contrat de travail par les entreprises suit donc une distribution normale $f(w, C, X)$, influencée par les coûts de recrutement et la productivité marginale des travailleurs (Postel-Vinay et Robin, 2002). Par conséquent, l'appariement entre l'offre et la demande de travail suit une fonction d'appariement $M(U, V)$, inspirée de Pissarides (2000b) et Blanchard et Diamond (1989) et qui dépend du nombre de chômeurs U et du nombre de postes vacants V . Nous utilisons une fonction de type Cobb-Douglas pour représenter cette relation :

$$M(U, V) = \theta U^\eta V^{1-\eta} \quad (7)$$

où θ est un paramètre d'efficacité du marché du travail (Blanchard et Diamond, 1989) et η représentant l'élasticité de l'appariement par rapport au chômage (Shimer, 2005). Le taux de tension du marché du travail est défini comme :

$$\theta = \frac{V}{U} \quad (8)$$

Le taux de rencontre influence directement le nombre d'offres reçues par les travailleurs. Plus il y a de rencontres, plus les chances d'obtenir une offre d'emploi augmentent. Si le taux de rencontre est élevé, alors les travailleurs ont plus d'opportunités d'emploi, ce qui conduit à un meilleur appariement d'opportunités d'emploi parmi tant d'autres. De ce fait, la décision d'accepter un contrat devient significative et dépendant de l'utilité espérée $U(w)$ par rapport au

salaires de réservation w^* . L'utilité est maximisée si le salaire offert est supérieur ou égal au salaire de réserve w^* . Cela se traduit par :

$$U_{(w)} = \frac{w}{1+\beta} \quad \text{si } w \geq w^* \quad (9)$$

Si un travailleur reçoit une offre d'emploi avec un salaire supérieur à son salaire de réservation ($w \geq w^*$), alors $U(w) \geq U^R(w^*)$. Le contrat est accepté. Sinon, il refuse l'offre, c'est-à-dire le contrat de travail qui lui est proposé et continue de chercher une meilleure opportunité d'emploi. Dans ce cas, la valeur du chômage s'exprime par :

$$U_{(v)} = b + \beta\lambda \int \max\{U_{(w')}, U_{(v)}\} dF_{(w')} \quad (10)$$

Le salaire de réservation w^* vérifie maintenant :

$$w^* = b + \frac{\beta\lambda}{1-\beta} \int_{w^*}^{\infty} (w - w^*) dF_{(w)} \quad (11)$$

Ce seuil dépend de l'alternative (b), de la fréquence des offres (λ), et de la distribution salariale (Acemoglu, 2011). Les facteurs institutionnels comme les coûts de licenciement δ et les asymétries d'information affectent la décision d'embauche.

Si les coûts de licenciement sont faibles, alors les employeurs sont plus enclins à embaucher, mais aussi à licencier, ce qui accroît l'instabilité de l'emploi. Par conséquent, la résilience du marché du travail dépend fortement de plusieurs facteurs internes et externes du marché du travail, notamment la nature des contrats de travail.

Pour formaliser les transitions des individus sur le marché du travail, nous utilisons une approche dynamique avec des équations différentielles en s'appuyant sur des modèles de Markov.

Le taux de transition entre le chômage et l'emploi est modélisé comme suit :

$$\frac{dU}{dt} = -\lambda U + \delta E \quad (12)$$

$$\frac{dE}{dt} = \lambda U + \delta E \quad (13)$$

- U : nombre de chômeurs
- E : nombre d'employés
- λ : taux de rencontre et d'embauche
- δ : taux de licenciement

Ces équations montrent comment les transitions entre chômage et emploi sont influencées par les taux de rencontre et de licenciement, qui décrivent la structure des contrats de travail sur le marché du travail. Ainsi, le nombre de recrutements est influencé par la tension du marché du travail, indiquant la capacité de ces marchés à absorber les demandeurs d'emploi par la création des emplois décents (Elsby et al., 2009). L'équilibre du marché du travail se manifeste lorsque le taux d'acceptation des travailleurs compense l'offre des employeurs (Mortensen et Pissarides, 1999). Cet équilibre est influencé par la rigidité contractuelle, qui joue un rôle central dans la dynamique de la sécurité de l'emploi (Nickell et al., 2005). L'impact de la rigidité contractuelle est évalué par l'indice de protection de l'emploi (IPE) de l'OCDE. Ces modèles illustrent comment les travailleurs arbitrent entre acceptation et rejet d'une offre d'emploi en fonction de son utilité espérée (Nickell et al., 2005). La probabilité d'acceptation augmente avec un salaire plus élevé, des conditions favorables et une faible utilité de réserve (Hall et Milgrom, 2008). D'un point de vue macroéconomique, l'appariement entre l'offre et la demande de travail est central dans l'ajustement du marché du travail aux chocs économiques (Hall et Milgrom, 2008). Une flexibilité accrue favorise l'emploi à court terme mais cela peut fragiliser la sécurité de l'emploi si la protection des travailleurs est insuffisante (Saint-Paul, 1996), l'analyse repose sur les théories du dual labor market (Doeringer, 1967), de la segmentation du marché du travail (Fields, 2005), et du capital humain (Becker, 1964). Nous estimons la probabilité qu'un individu i ait un contrat de travail (Contrat à Durée Déterminée (CDD), Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ; Accord Verbal et Sans Contrat de Travail) dans un secteur d'activité s d'un pays donné j de l'UEMOA :

$P(\text{Contrat}_{ij} = n) = F(x_{ij})$ avec $n = 1, 2, 3$ et 4 (le type de contrat de travail) et $j = 1, 2, 3$ et 4 (les pays concernés). En référence à la revue de la littérature, nous spécifions notre modèle comme suivant.

$$\text{Typ_Ct}_{nij} = \beta_0 + \alpha_{1ij} \text{Sexe}_{ij} + \alpha_{2ij} \text{Groupe_Âge}_{ij} + \alpha_{3ij} \text{Milieu_Résidence}_{ij} + \alpha_{4ij} \text{Capital_humain}_{ij} + \alpha_{5ij} \text{Taille_entrep}_{ij} + \alpha_{6ij} \text{Salaire_Mensuel}_{ij} + \alpha_{7ij} \text{Secteur_Activit}_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (14)$$

$$P(\text{Typ_Ct}_{Nij} = n) = F(\beta_0 + \alpha_{ij}x_{ij} + \varepsilon_{ij}) \quad (15)$$

$$P(\text{Typ_Ct}_{Nij} = n) = F(\beta_0 + \alpha_{1ij} \text{Sexe}_{ij} + \alpha_{2ij} \text{Groupe_Âge}_{ij} + \alpha_{3ij} \text{Milieu_Résidence}_{ij} + \alpha_{4ij} \text{Capital_humain}_{ij} + \alpha_{5ij} \text{Taille_entrep}_{ij} + \alpha_{6ij} \text{Salaire_Mensuel}_{ij} + \alpha_{7ij} \text{Secteur_Activit}_{ij} + \varepsilon_{ij}) \quad (16)$$

3. Données et description des variables

3.1. Données

Les données exploitées dans cet article concernent quatre pays, notamment la Côte d'Ivoire ; le Burkina Faso ; le Sénégal et le Bénin et proviennent de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI-2018) de chacun de ces pays. Cette enquête a été réalisée à partir d'un sondage probabiliste aréolaire à deux degrés avec stratification au premier degré dans les huit États membres de l'UEMOA. L'objectif de l'enquête est de fournir la situation de référence pour le suivi de l'emploi et le secteur informel dans les États membres de l'UEMOA au niveau national. Elle permet de déterminer le poids du secteur informel dans l'économie nationale des pays de l'UEMOA. La taille de l'échantillon est proportionnelle à la taille de l'observation. Le taux de réponse des ménages est de 98,8% pour l'ensemble de l'UEMOA.

3.2. Définition et justification des variables

✓ Variable endogène

- *Type de contrat de travail désigne la forme juridique de l'accord liant un travailleur à son employeur au moment de l'enquête. Il s'agit de la variable endogène. Les modalités sont codées de la manière suivante : (0=Sans Contrat de Travail ; 1=Contrat à Durée Indéterminée CDI ; 2=Contrat à durée Déterminée CDD et 3= Contrat Veraval).*

✓ Variable endogène

- **Capital humain** désigne le niveau d'éducation formelle atteint par l'individu au moment de l'enquête, indicateur du capital humain selon la théorie de Becker (1964). Les modalités sont codées de la manière suivante : (diplôme : 1=Aucun diplôme ; 2=CEPE ; 3=BEPC ; 4=Baccalauréat ; 5=1^{ème} Cycle d'enseignement supérieur ; 6=2^{ème} Cycle d'enseignement supérieur).
- **Salaire mensuelle** désigne le niveau de rémunération mensuelle nette perçue par l'individu dans son emploi principal. Il est exprimé en FCFA et catégorisé en tranches. Les modalités sont codées de la manière suivante : (1=]0 à 59999 FCFA] ; 2=]60000 à 99999 FCFA] ; 3=]100000 à 199999 FCFA] ; 4=]2000000 FCFA et Plus]).
- **Groupe d'âge** désigne la tranche d'âge à laquelle appartient l'individu au moment de l'enquête. Utilisée pour analyser les effets liés à l'expérience ou à la phase de la vie active. Les modalités sont codées de la manière suivante : (1=]15-24[; 2=]25-34[; 3=]35-44[; 4=]45 et plus[).
- **Sexe de l'individu enquêté** désigne le genre de l'individu, utilisé pour analyser les disparités homme/femme sur le marché du travail. Le sexe de l'individu Les modalités sont codées de la manière suivante : (1=Homme et 0=Femme).
- **Milieu de résidence** désigne la localisation géographique du lieu de résidence de l'individu au moment de l'enquête, indiquant son exposition à l'emploi urbain ou rural. Les modalités sont codées de la manière suivante : (0=Rural et 1= Urbaine).
- **Taille de l'entreprise** désigne le nombre de personnes employées dans l'entreprise dans laquelle travaille l'individu, indicateur du degré de formalisation. Les modalités sont codées de la manière suivante : (1= (1-10) personnes ; 2= (11-100) personnes ; 3 = (101 personnes et plus).
- **Secteur d'activité principal** désigne la catégorie institutionnelle du principal employeur de l'individu, utilisée pour distinguer les dynamiques propres aux différents segments économiques. Les modalités sont codées de la manière suivante : (0=Organisation Internationale ; 1=Entreprise Publique ; 2=Entreprise Privée non Agricole ; 3=Entreprise Privée Agricole).

3.3. Méthode d'estimation et analyse descriptive

Le modèle logit multinomial est particulièrement adapté à l'analyse de la sécurité de l'emploi et de la mobilité professionnelle dans les pays de l'UEMOA, car il permet d'estimer la

probabilité d'appartenir à plusieurs catégories de contrats de travail (CDI, CDD, sans contrat, accord verbal), sans présupposer un ordre entre elles. Ce modèle est flexible face aux variables qualitatives et socioéconomiques multiples (niveau d'éducation, âge, secteur d'activité), souvent observées dans ces pays. Il a été utilisé par Dubin et McFadden (1984) pour étudier le choix entre sources d'énergie, et par Bourguignon et al. (2007) dans l'analyse de la segmentation du marché du travail. En conclusion, le logit multinomial s'impose comme modèle d'estimation pertinent pour cet article, car il respecte la structure des données catégorielles et offre une interprétation claire des déterminants de l'emploi.

L'analyse de la sécurité de l'emploi dans les pays membres de l'UEMOA révèle une forte prévalence de l'informalité et une vulnérabilité marquée des travailleurs. La part des travailleurs sans contrat formel reste préoccupante, notamment au Bénin (61,3 %) et au Burkina Faso (47 %), tandis qu'elle est relativement plus faible au Sénégal (27,2 %) et en Côte d'Ivoire (19,7 %). L'usage des accords verbaux, indicateur d'informalité, est particulièrement élevé au Sénégal (39,3 %) et en Côte d'Ivoire (34,8 %), limitant ainsi les garanties sociales et juridiques pour les travailleurs. Sur le plan des qualifications, le Sénégal enregistre la plus forte proportion de travailleurs sans aucun diplôme (27,5 %), tandis que le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire se distinguent par une part importante de diplômés du 1er cycle de l'enseignement supérieur (respectivement 45,1 % et 38,6 %), un atout pour l'accès à un emploi plus sécurisé. Les données salariales confirment des disparités importantes. Au Bénin et au Burkina Faso, plus de 75 % des travailleurs gagnent moins de 60 000 FCFA par mois, contre seulement 15,7 % en Côte d'Ivoire, où les niveaux de rémunération sont globalement plus élevés. Cela suggère une meilleure qualité de l'emploi en Côte d'Ivoire. La répartition par âge montre une concentration dans les tranches 25-34 ans et 35-44 ans, cœur actif du marché du travail. Les hommes dominent largement l'emploi dans tous les pays, notamment en Côte d'Ivoire (76,3 %). La ruralité et la taille des entreprises indiquent une forte exposition à l'informalité : la majorité des travailleurs évoluent dans des microentreprises (moins de 10 employés) et dans le secteur agricole privé, en particulier au Sénégal (61,8 %) et au Burkina Faso (51,5 %). Ces éléments soulignent une faible sécurité de l'emploi à l'échelle régionale.

Tableau 1: Statistiques descriptives

Variable	Bénin	Burkina Faso	Sénégal	Côte d'Ivoire
Type contrat				
Sans Contrat	61,3%	47,0%	27,2%	19,7%
CDI	13,7%	23,6%	21,0%	31,2%
CDD	10,9%	7,9%	12,5%	14,3%
Accord verbal	14,1%	21,5%	39,3%	34,8%
Capital Humain(Diplôme)				
Aucun	22,3%	12,7%	27,5%	17,0%
CEPE	8,6%	17,6%	10,1%	13,9%
BEPC	3,9%	15,1%	17,5%	12,7%
Baccalauréat	63,9%	6,2%	3,9%	11,9%
1er Cycle Enseignement Supérieur	1,0%	45,1%	38,5%	38,6%
2e Cycle Enseignement Supérieur	0,4%	3,3%	2,5%	5,9%
Salaires Mensuels				
]0 à 59999 FCFA]	81,3%	77,8%	45,8%	15,7%
]60000 à 99999 FCFA]	7,2%	5,0%	21,4%	42,0%
]100000 à 199999 FCFA]	7,2%	8,8%	16,6%	16,3%
]200000 FCFA et plus]	4,4%	8,5%	16,2%	26,1%
Âge groupé				
]15-24[27,9%	22,0%	20,7%	14,8%
]25-34[30,0%	36,1%	31,0%	33,4%
]35-44[22,5%	24,1%	25,8%	29,4%
]45 et plus[19,7%	17,8%	22,5%	22,5%
Sexe				
Femme	44,0%	35,9%	29,4%	23,7%
Homme	56,0%	64,1%	70,6%	76,3%
Milieu de résidence				
Rural	48,8%	28,7%	32,7%	26,3%
Urbain	51,2%	71,3%	67,3%	73,7%
Taille entreprise				
1 à 10 personnes	56,1%	45,0%	32,9%	36,6%
11 à 100 personnes	13,0%	20,2%	30,8%	25,5%
Secteur d'activité principal				
Organisation internationale	30,9%	34,8%	36,3%	37,9%
Entreprise publique	4,1%	3,1%	13,4%	6,3%
Entreprise privée (non agricole)	21,3%	26,2%	19,8%	26,1%
Entreprise privée agricole	35,2%	51,5%	61,8%	54,3%
Observations	2948	5655	6329	2869

Source : Auteur à partir de ERI-ESI 2018 de la Côte d'Ivoire ; Burkina Faso ; Sénégal et Bénin

4. Résultats et discussions

4.1. Test de robustesse

Les résultats du test de robustesse des modèles logit appliqués à l'analyse de la sécurité de l'emploi dans les pays de l'UEMOA confirment la solidité et la pertinence des estimations. La capacité des modèles à discriminer efficacement les types de contrats est particulièrement forte pour les CDI, avec des taux de bonne classification allant de 84,25 % en Côte d'Ivoire à 92,68 % au Sénégal. Cette performance traduit une identification fiable des déterminants de l'emploi formel. Les contrats à durée déterminée (CDD) et les accords verbaux sont également bien prédits, bien que leurs scores soient légèrement inférieurs, ce qui reflète leur nature moins structurée et plus informelle. Les emplois sans contrat, souvent précaires et mal documentés, présentent une précision acceptable. Globalement, les taux de prédiction correcte dépassent fréquemment les 85 % pour les contrats formels, tandis que les contrats informels affichent des performances légèrement moindres mais encore significatives. Ces résultats soulignent la capacité du modèle à capter la diversité des situations d'emploi dans la région. Ainsi, la robustesse méthodologique constatée justifie pleinement l'utilisation du modèle logit multinomial dans le cadre de cette recherche, car il permet une lecture fidèle des dynamiques contractuelles et de la mobilité professionnelle sur les marchés du travail de l'UEMOA.

Tableau 2: Test de robustesse

Pays	Qualité discriminatoire des modèles				Pourcentage de prédiction correcte			
	CDI	CDD	Accord verbal	Sans Contrat	CDI	CDD	Accord verbal	Sans Contrat
Bénin	91,45%	85,20%	71,95%	88,29%	89,04%	89,00%	85,89%	82,50%
Burkina Faso	92,60%	75,91%	77,83%	83,11%	88,05%	92,04%	78,60%	73,93%
Sénégal	92,68%	77,25%	80,14%	68,53%	89,01%	87,21%	74,36%	82,00%
Côte d'Ivoire	84,25%	71,84%	81,15%	67,29%	79,75%	85,71%	74,24%	80,31%

Source : Auteur à partir de ERI-ESI 2018 de la Côte d'Ivoire ; Burkina Faso ; Sénégal et Bénin

4.2. Contrat de travail et sécurité d'emploi

Au Bénin, les gains en sécurité d'emploi associés au CDI sont significatifs, notamment dans les tranches de revenus moyens à élevés : +11,9 % pour les revenus entre 100 000 et 199 999 FCFA, et +11 % au-delà de 200 000 FCFA. Ces résultats corroborent les analyses de Fields (2011) et selon Les cas du Mali (2021), qui soulignent que dans les pays d'Afrique de l'Ouest, les travailleurs formels à hauts revenus bénéficient d'un filet de sécurité renforcé grâce aux

contrats stables. De plus, les entreprises de taille intermédiaire (11-100 employés) offrent un environnement favorable à l'usage du CDI (+9,1 %), confirmant les observations de Betcherman (2019) selon lesquelles les structures intermédiaires tendent à adopter des normes plus conformes à la législation formelle du travail. En contraste, les accords verbaux sont fortement associés à l'insécurité d'emploi, ce qui défavorise la mobilité professionnelle dans la zone UEMOA. Sur le marché du travail béninois, le CDI apparaît comme la seule garantie réelle de stabilité des emplois.

Au Burkina Faso, par rapport à la modalité sans contrat de travail, le CDI constitue également un socle solide de protection de l'emploi. Ce contrat de travail est particulièrement bénéfique pour les travailleurs ayant un niveau d'éducation relativement élevé : la sécurité de l'emploi progresse de 16,7 % à partir du BEPC, de 21,2 % avec le baccalauréat et de 17,5 % au second cycle supérieur, confirmant la théorie du capital humain de Becker (1964) de la forte corrélation entre capital humain et accès à un emploi stable sous CDI, mais aussi confirmés par des analyses récentes de Ajarrar et Torra (2023); Baah-Boateng (2016); Tabbou et Saidj (2023), qui établissent un lien clair entre capital humain élevé et probabilité d'accéder à un emploi formel et stable. Le secteur public joue aussi un rôle protecteur, avec un effet positif de 25,5 %, en cohérence avec les travaux de Sawadogo (2020) sur les garanties contractuelles dans la fonction publique ouest-africaine. En revanche, les accords verbaux se distinguent par leur impact défavorable, avec des baisses marquées de sécurité de l'emploi, soulignant leur caractère précaire dans un environnement pourtant structuré.

Le cas du Sénégal illustre une situation duale et fortement segmentée. Par rapport à la modalité sans contrat de travail, le CDI, avec +41,8 % de gain de sécurité pour les hauts revenus, reste le seul contrat véritablement protecteur. Cela confirme les constats de Diallo et al. (2022); Mendy et al. (2021), qui notent que la stabilité professionnelle est concentrée dans les emplois les mieux rémunérés, en particulier dans les secteurs publics et parapublics. En revanche, le CDD apparaît peu efficace pour assurer la sécurité professionnelle, corroborant les résultats de Garnero et al. (2015), qui mettent en évidence la faible convertibilité des CDD en CDI dans les économies africaines. Les accords verbaux y sont particulièrement défavorables pour les hauts revenus (-31,5 %), soulignant une déconnexion profonde entre la qualité du contrat et le niveau de compétence, comme déjà documenté par Burroway (2017) dans ses analyses sur l'instabilité informelle en Afrique de l'Ouest. Le marché du travail sénégalais illustre ainsi une segmentation prononcée selon le type de contrat, le CDI étant le seul garant d'une réelle stabilité professionnelle.

En Côte d'Ivoire, une hiérarchisation claire des formes contractuelles est observée : +34,1 % pour les salaires au-delà de 200 000 FCFA en CDI, +19,2 % dans les grandes entreprises, et +12,3 % dans le secteur public, ce qui s'inscrit dans les observations de Lefevre et al. (2017), qui soulignent l'association forte entre taille d'entreprise, secteur institutionnel et stabilité contractuelle. Le CDD, bien que moins protecteur, procure +6,8 % de stabilité pour les hauts revenus, confirmant les travaux de Jugnot (2012); Tucci et Brinbaum (2025a, 2025b); Wapoh (2013) qui considèrent le CDD comme une étape vers l'accès au CDI, surtout dans les économies émergentes de la sous-région. Par contre, les accords verbaux apparaissent comme systématiquement défavorables. Cette configuration renforce l'idée d'un marché dual (Becker, 1964), où les formes contractuelles précaires renforcent l'instabilité, notamment dans les segments les plus formels de l'économie.

Dans l'ensemble de l'UEMOA, ces résultats empiriques confirment la stratification du marché du travail selon les formes contractuelles, comme l'ont montré (Tucci et Brinbaum, 2025a). Le CDI constitue indéniablement le levier principal de stabilité, surtout dans les segments à haut capital humain, à forte valeur ajoutée et dans les structures formelles. Le CDD, selon les contextes (notamment au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire), joue un rôle transitoire vers des formes d'emploi plus sécurisées, ce que suggèrent également Mbatsogo (2023) et Ndinga (2021). Quant à l'accord verbal, il demeure un indicateur de précarité extrême, limité aux franges les plus vulnérables du marché du travail ainsi que la mobilité interétatique, et son recul serait un signal positif vers une formalisation progressive des économies ouest-africaines (Ayikaba, 2023). Cette hiérarchie contractuelle met en évidence l'urgence d'une politique régionale d'harmonisation des normes contractuelles, notamment en faveur des jeunes diplômés et des employés des secteurs publics et parapublics. Une telle politique favorise la mobilité interétatique des travailleurs qualifiés et réduire les écarts persistants en matière de sécurité d'emploi dans l'espace UEMOA.

Tableau 3 : Effet des types de contrat de travail sur la mobilité du marché du travail

VARIABLES	Bénin			Burkina Faso			Sénégal			Côte d'Ivoire		
	CDI	CDD	Accord-verbal	CDI	CDD	Accord-verbal	CDI	CDD	Accord-verbal	CDI	CDD	Accord verbal
Capital Humain(Diplôme :Réf : Sans diplôme)												
CEPE	0,004 (0,019)	0,027 (0,021)	0,019 (0,025)	0,086*** (0,018)	0,027* (0,014)	-0,017 (0,018)	0,031 (0,033)	0,004 (0,033)	0,013 (0,038)	0,004 (0,029)	0,036 (0,025)	-0,028 (0,025)
BEPC	-0,006 (0,026)	0,038 (0,029)	-0,038 (0,030)	0,167*** (0,019)	0,026* (0,016)	-0,076*** (0,021)	0,078*** (0,026)	0,007 (0,028)	0,012 (0,036)	0,090*** (0,029)	0,034 (0,025)	-0,048* (0,028)
Baccalauréat	0,010 (0,012)	0,008 (0,012)	0,003 (0,015)	0,212*** (0,024)	0,025 (0,020)	-0,174*** (0,024)	0,050 (0,040)	0,128*** (0,059)	-0,129 (0,078)	0,082*** (0,032)	0,050* (0,027)	-0,189*** (0,033)
1er_Cycle_Ensei-Sup	0,007 (0,050)	-0,036 (0,043)	0,012 (0,067)	0,070*** (0,016)	-0,017 (0,013)	-0,013 (0,016)	-0,017 (0,022)	-0,07*** (0,021)	0,032 (0,027)	0,025 (0,024)	0,017 (0,020)	-0,043** (0,021)
2er_Cycle_Ensei-Sup	-0,026 (0,074)	-0,10*** (0,010)	-0,077 (0,061)	0,175*** (0,028)	0,071** (0,028)	-0,103** (0,042)	0,089 (0,056)	0,063 (0,079)	-0,066 (0,119)	0,117*** (0,041)	0,023 (0,032)	-0,177*** (0,063)
Salaires mensuel (Réf :]0-59999 FCFA])												
]60000-99999 FCFA]	0,056*** (0,017)	-0,009 (0,016)	0,004 (0,028)	0,052*** (0,018)	0,051*** (0,017)	0,053** (0,023)	0,118*** (0,023)	0,016 (0,026)	-0,095*** (0,032)	0,104*** (0,028)	0,011 (0,025)	-0,058** (0,025)
]100000 199999FCFA]	0,119*** (0,022)	0,020 (0,021)	-0,063** (0,026)	0,091*** (0,014)	0,026** (0,013)	-0,037* (0,022)	0,292*** (0,032)	0,008 (0,028)	-0,245*** (0,041)	0,214*** (0,033)	0,043 (0,029)	-0,131*** (0,033)
]200000 FCFA-Plus]	0,110*** (0,029)	-0,014 (0,026)	-0,101*** (0,023)	0,152*** (0,018)	0,046*** (0,016)	-0,077*** (0,024)	0,418*** (0,042)	-0,045 (0,028)	-0,315*** (0,047)	0,341*** (0,038)	0,068** (0,032)	-0,322*** (0,035)
Âge Groupe (Réf :]15-24])												
]25-34[0,047** (0,018)	0,036* (0,021)	-0,030 (0,019)	0,090*** (0,014)	0,020* (0,011)	-0,037** (0,014)	0,035 (0,030)	0,052* (0,028)	-0,044 (0,032)	0,076** (0,030)	0,046* (0,024)	-0,015 (0,023)
]35-44[0,119*** (0,020)	-0,020 (0,021)	-0,052*** (0,020)	0,114*** (0,015)	0,035*** (0,012)	-0,053*** (0,016)	0,124*** (0,032)	0,025 (0,029)	-0,105*** (0,035)	0,100*** (0,030)	0,052** (0,025)	-0,049** (0,025)
]45 et plus [0,116*** (0,020)	-0,016 (0,021)	-0,052** (0,021)	0,138*** (0,016)	0,022* (0,013)	-0,086*** (0,017)	0,104*** (0,032)	0,024 (0,029)	-0,061* (0,037)	0,152*** (0,032)	0,042* (0,025)	-0,073*** (0,027)
Sexe (Réf : Femme)												
Homme	-0,003 (0,012)	0,032*** (0,012)	0,035*** (0,013)	-0,010 (0,009)	0,022*** (0,007)	0,023** (0,011)	-0,032* (0,019)	-0,000 (0,019)	0,045 (0,030)	-0,018 (0,017)	0,013 (0,015)	-0,017 (0,019)
Milieu de résidence (Réf : Rural)												
Urbain	0,012 (0,012)	0,016 (0,011)	0,005 (0,014)	0,061*** (0,011)	0,030*** (0,009)	-0,010 (0,013)	0,014 (0,017)	0,041** (0,018)	-0,066*** (0,024)	0,031* (0,018)	0,005 (0,016)	-0,042** (0,019)
Taille entreprise (Réf : 1 à 10 personnes)												
(11-100) personnes	0,091*** (0,021)	0,060*** (0,021)	0,002 (0,022)	0,097*** (0,014)	0,070*** (0,011)	-0,030** (0,014)	-0,011 (0,021)	0,038** (0,017)	0,041 (0,030)	0,161*** (0,023)	0,115*** (0,016)	-0,141*** (0,020)
(101 personnes et Plus	0,034 (0,022)	0,011 (0,022)	-0,101*** (0,022)	0,105*** (0,020)	0,036*** (0,013)	-0,120*** (0,019)	0,033 (0,030)	0,146*** (0,032)	-0,022 (0,057)	0,192*** (0,030)	0,184*** (0,023)	-0,221*** (0,027)
Secteur d'activité principal (Réf : Organisation internationale)												
Entreprise Publique	0,181*** (0,044)	0,156*** (0,050)	-0,092* (0,056)	0,255*** (0,033)	-0,09*** (0,031)	-0,165*** (0,040)	0,158*** (0,043)	0,131*** (0,025)	-0,371*** (0,059)	0,123*** (0,041)	0,021 (0,029)	-0,192*** (0,047)
Entr-Privée non Agri	-0,050* (0,027)	-0,059* (0,031)	-0,124** (0,048)	0,026 (0,026)	-0,08*** (0,029)	-0,091** (0,036)	0,049 (0,040)	0,183*** (0,028)	-0,155** (0,077)	0,032 (0,038)	0,100*** (0,029)	-0,051 (0,036)
Entr-Privée-Agri	-0,13*** (0,025)	-0,13*** (0,030)	-0,264*** (0,048)	-0,057* (0,030)	-0,12*** (0,031)	-0,342*** (0,035)	0,076 (0,059)	0,188*** (0,060)	-0,163* (0,085)	0,032 (0,047)	0,079** (0,040)	-0,026 (0,042)
Observations	2948	2948	2948	5655	5655	5655	1627	1627	1627	2869	2869	2869

Écart-type entre parenthèses ; *** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,1

Source : Auteur à partir de ERI-ESI 2018 de la Côte d'Ivoire ; Burkina Faso ; Sénégal et Bénin

4.3. Mobilité professionnelle et sécurité d'emploi

L'analyse des formes contractuelles d'emploi dans l'espace UEMOA révèle des dynamiques de mobilité professionnelle liées à la qualité du capital humain, à la structuration des marchés du travail et à la formalisation progressive de l'emploi, surtout sur les marchés du travail en Afrique de l'Ouest Kouakou et al. (2025) et de Sawadogo et Elegbede (2025). En premier lieu, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) apparaît comme le principal vecteur de sécurité dans

l'emploi, mais son accès demeure fortement conditionné par le niveau d'éducation, le pays de résidence et le type d'entreprise.

Le Burkina Faso, le Sénégal et la Côte d'Ivoire se distinguent nettement par leur attractivité en matière de mobilité professionnelle sous CDI. Ainsi, pour les travailleurs titulaires du BEPC, le Burkina Faso affiche un RRR de 7,71, contre 5,04 au Sénégal, suggérant une forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de relative sécurité contractuelle. Cette tendance s'accroît avec le niveau d'instruction : pour les diplômés du baccalauréat, le Burkina Faso conserve un avantage comparatif avec un RRR de 9,55, contre 3,19 au Sénégal, tandis que pour les détenteurs d'un diplôme du second cycle universitaire, le RRR grimpe à 10,22 au Burkina, démontrant l'ancrage du CDI dans des segments hautement qualifiés du marché du travail, confirmant l'importance du niveau de qualification dans l'accès à des emplois stables. Ces résultats s'inscrivent dans la continuité des observations de Ndiaye (2020) ; Meilland (2024) et Sainati (2025), qui soulignent que les pays investissant davantage dans la formation technique et universitaire favorisent une insertion durable sur le marché du travail.

Parallèlement, la relation entre CDI et niveau de revenu est manifeste. Le Sénégal présente un RRR de 27,68 pour les tranches de revenus les plus élevées, contre 6,45 au Burkina Faso, soulignant que la stabilité contractuelle est largement concentrée parmi les emplois les mieux rémunérés, ce que confirme Kahuyeye (2025) et Kouame et Pierre (2024) dans son rapport sur l'emploi décent en Afrique de l'Ouest. Cette stabilité est également favorisée par la taille des entreprises : les structures publiques et intermédiaires (11 à 100 salariés) sont les plus propices à l'emploi en CDI, notamment au Bénin (RRR = 8,91) et au Sénégal (RRR = 6,6), une tendance corroborée par les travaux de Melnik-Olive et Stephanus (2024). Ces résultats montrent que la mobilité professionnelle sous CDI est facilitée dans des environnements institutionnels bien structurés, où la reconnaissance des qualifications est élevée.

En revanche, le Contrat à Durée Déterminée (CDD) semble jouer un rôle plus transitoire, mais également stratégique dans certains pays. Le Burkina Faso se démarque par une forte dynamique de mobilité sous CDD, avec des RRR allant de 2,38 (CEPE) à 5,39 (niveau universitaire), suggérant une contractualisation flexible dans un marché en croissance. Cette situation rejoint les constats de Kouman et Ballo (2024), qui soulignent l'usage croissant du CDD comme outil d'intégration initiale dans les marchés africains en mutation. Le Sénégal, quant à lui, présente une mobilité importante pour les revenus intermédiaires (RRR = 3,2), indiquant l'usage du CDD comme outil de gestion RH, notamment dans le secteur privé, en cohérence avec les analyses de la Banque Mondiale (2024) sur la transition professionnelle en

Afrique francophone. La Côte d'Ivoire, avec des RRR élevés (jusqu'à 6,59) dans les entreprises moyennes, confirme l'usage du CDD même pour les profils qualifiés, comme l'a noté (Bamba et al., 2024). Les accords verbaux, formes de contractualisation informelles, traduisent une grande précarité et une mobilité limitée. Ils sont peu fréquents dans le secteur public (RRR = 0,46 au Burkina, 0,35 au Sénégal, 0,39 en Côte d'Ivoire) et dans les grandes entreprises (RRR = 0,39 au Bénin). Leur présence dans les entreprises de taille moyenne (RRR = 2,04 au Bénin) souligne néanmoins une persistance de l'informalité, même dans des structures plus formelles. Ces observations s'alignent sur les résultats de Ado et Kern (2024), qui établissent que l'emploi informel reste prédominant dans les PME africaines, malgré les efforts de régulation.

L'analyse comparative des types de contrats dans l'espace UEMOA révèle que la mobilité professionnelle interétatique est fortement structurée par la nature du contrat de travail. Le CDI incarne le contrat le plus valorisé et le plus stable, favorisant la mobilité des travailleurs qualifiés dans des pays comme le Burkina Faso et le Sénégal. Il reflète à la fois une reconnaissance du capital humain et une intégration dans des structures professionnelles solides. Le CDD, quant à lui, offre une mobilité intermédiaire, servant souvent de tremplin vers des emplois plus stables, notamment dans des contextes dynamiques et en croissance. Il reste toutefois conditionné par le niveau de qualification et le secteur d'emploi. Cette hiérarchie des contrats reflète, selon Caningan (2024), les défis persistants d'inclusion, d'équité et de structuration des marchés de l'emploi en Afrique de l'Ouest. Quant à l'accord verbal, il demeure le symbole de la précarité qui limite considérablement les perspectives de mobilité professionnelle durable. Ce type de contrat est surtout observé dans les structures peu régulées et informelles, et son recul est un indicateur positif de la formalisation progressive des marchés du travail.

Tableau 4 : Risque de mobilité professionnelles

VARIABLES	CDI				CDD				Accord verbal			
	Bénin	Burkina Faso	Sénégal	Côte d'Ivoire	Bénin	Burkina Faso	Sénégal	Côte d'Ivoire	Bénin	Burkina Faso	Sénégal	Côte d'Ivoire
Capital Humain(Diplôme :Réf : Sans diplôme)												
CEPE	1,448 (0,442)	3,594*** (0,822)	2,080* (0,871)	1,147 (0,274)	1,726* (0,512)	2,377*** (0,495)	1,650 (0,603)	1,433 (0,372)	1,347 (0,305)	1,320** (0,155)	1,313 (0,360)	0,897 (0,154)
BEPC	0,942 (0,386)	7,705*** (1,757)	5,038*** (1,916)	2,816*** (0,729)	1,415 (0,544)	3,012*** (0,675)	2,966*** (1,089)	2,505*** (0,717)	0,494* (0,194)	0,919 (0,153)	2,201** (0,717)	1,167 (0,262)
Baccalauréat	1,311 (0,250)	9,545*** (2,552)	3,187* (2,031)	1,529* (0,388)	1,293 (0,244)	2,865*** (0,829)	3,683** (2,283)	1,516 (0,428)	1,047 (0,148)	0,518** (0,159)	0,800 (0,538)	0,343*** (0,088)
1er_Cycle_Ensei-Sup	1,073 (0,867)	2,340*** (0,504)	0,509** (0,148)	1,208 (0,239)	0,664 (0,599)	1,025 (0,209)	0,364*** (0,096)	1,223 (0,271)	0,718 (0,486)	1,073 (0,114)	0,928 (0,152)	0,901 (0,126)
2er_Cycle_Ensei-Sup	0,196 (0,272)	10,215*** (3,477)	5,400 (5,990)	1,930* (0,655)	0,000 (0,000)	5,387*** (1,897)	3,887 (4,401)	1,452 (0,556)	0,000 (0,000)	1,203 (0,459)	1,697 (2,005)	0,475* (0,214)
Salaires mensuel (Réf :]0-59999 FCFA])												
]60000-99999 FCFA]	2,409*** (0,619)	3,401*** (0,720)	6,999*** (2,620)	2,582*** (0,686)	1,376 (0,374)	3,947*** (0,864)	1,964** (0,536)	1,527 (0,394)	1,123 (0,296)	2,245*** (0,401)	1,053 (0,198)	0,946 (0,126)
]100000-99999FCFA]	5,786*** (1,785)	3,344*** (0,550)	27,680*** (10,757)	6,698*** (1,999)	2,828*** (0,910)	2,437*** (0,483)	3,204*** (1,030)	3,266*** (0,976)	0,777 (0,299)	1,014 (0,191)	0,799 (0,217)	1,042 (0,213)
]2000000 FCFA-Plus]	3,225*** (1,178)	6,448*** (1,241)	47,327*** (20,082)	9,709*** (2,981)	1,266 (0,522)	4,013*** (0,886)	2,460** (0,948)	3,854*** (1,199)	0,390** (0,175)	0,927 (0,226)	0,596 (0,205)	0,387*** (0,105)
Âge Groupe (Réf :]15-24])												
]25-34[3,610*** (1,471)	3,836*** (0,747)	2,420** (1,041)	2,775*** (0,688)	2,349*** (0,631)	2,322*** (0,456)	2,410*** (0,808)	2,798*** (0,774)	1,203 (0,185)	1,005 (0,095)	1,159 (0,216)	1,391** (0,202)
]35-44[6,733*** (2,741)	5,398*** (1,090)	6,065*** (2,635)	3,391*** (0,857)	1,533 (0,441)	3,200*** (0,651)	2,557*** (0,915)	3,240*** (0,917)	0,998 (0,173)	0,977 (0,109)	0,891 (0,186)	1,151 (0,183)
]45 et plus [7,233*** (2,964)	5,830*** (1,229)	5,985*** (2,686)	4,850*** (1,278)	1,706* (0,498)	2,622*** (0,575)	2,975*** (1,119)	3,575*** (1,063)	1,085 (0,199)	0,737** (0,094)	1,107 (0,261)	1,167 (0,212)
Sexe (Réf : Femme)												
Homme	1,484** (0,265)	1,088 (0,120)	0,726 (0,207)	0,813 (0,129)	2,037*** (0,361)	1,556*** (0,208)	0,962 (0,261)	0,949 (0,169)	1,680*** (0,209)	1,269*** (0,106)	1,046 (0,223)	0,948 (0,132)
Milieu de résidence (Réf : Rural)												
Urbain	1,420* (0,261)	2,807*** (0,415)	1,277 (0,321)	1,265 (0,208)	1,474** (0,262)	2,589*** (0,469)	1,591* (0,388)	1,149 (0,211)	1,143 (0,149)	1,163 (0,107)	0,855 (0,130)	0,839 (0,112)
Taille entreprise (Réf : 1 à 10 personnes)												
(11-100) personnes	8,407*** (2,248)	5,105*** (0,832)	1,282 (0,373)	4,721*** (0,862)	5,968*** (1,412)	5,339*** (0,852)	2,170*** (0,586)	6,591*** (1,403)	2,041*** (0,334)	1,412*** (0,132)	1,272 (0,233)	1,041 (0,141)
(101 personnes- Plus	1,311 (0,442)	3,582*** (0,728)	5,393*** (2,680)	6,654*** (1,543)	1,041 (0,329)	2,588*** (0,557)	10,663*** (5,044)	11,518*** (2,969)	0,390*** (0,093)	0,678*** (0,093)	1,893 (0,811)	0,741 (0,148)
Secteur d'activité principal (Réf : Organisation internationale)												
Entreprise Publique	8,906*** (3,058)	5,444*** (1,794)	6,612*** (3,754)	2,161** (0,727)	6,873*** (2,332)	0,732 (0,217)	11,504*** (6,580)	1,697 (0,695)	1,861** (0,580)	0,463*** (0,108)	0,353*** (0,121)	0,386*** (0,124)
Entr-Privée non Agri	0,299*** (0,100)	0,744 (0,238)	6,000*** (4,003)	2,485*** (0,799)	0,303*** (0,100)	0,329*** (0,089)	28,638*** (19,267)	4,532*** (1,771)	0,319*** (0,087)	0,513*** (0,099)	1,178 (0,535)	1,033 (0,231)
Entr-Privée-Agri	0,004*** (0,004)	0,133*** (0,059)	8,785*** (7,085)	2,397** (0,926)	0,012*** (0,007)	0,075*** (0,030)	35,585*** (27,881)	3,921*** (1,800)	0,079*** (0,024)	0,044*** (0,010)	1,428 (0,741)	1,138 (0,302)
Observations	2948	5655	1599	2869	2948	5655	1599	2869	2948	5655	1599	2869

Écart-type entre parenthèses ; *** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,1

Source : Auteur à partir de ERI-ESI 2018 de la Côte d'Ivoire ; Burkina Faso ; Sénégal et Bénin

Conclusion

Les résultats révèlent une hiérarchie contractuelle marquée, où le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue un vecteur central de sécurité professionnelle, notamment pour les profils qualifiés, à hauts revenus, et pour les travailleurs des secteurs public et parapublic. Toutefois, l'accès à ce type de contrat demeure inégal entre les pays : la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso

apparaissent plus enclins à offrir des environnements favorables à l'emploi en CDI, tandis que le Sénégal met en valeur ce contrat essentiellement pour les travailleurs les mieux rémunérés. Le Bénin, quant à lui, présente une ligne de fracture nette entre formel et informel, le contrat verbal y étant encore prédominant. Cette analyse met également en évidence les limites structurelles du contrat à durée déterminée (CDD), souvent utilisé comme réponse aux incertitudes du marché, et des accords verbaux, largement associés à une instabilité de l'emploi et à une faible mobilité professionnelle. Ces constats soulignent l'urgence de réformes contractuelles coordonnées à l'échelle régionale. À cet égard, il apparaît indispensable de promouvoir des politiques d'harmonisation favorables au CDI, par le biais d'incitations fiscales, de subventions ciblées et d'une réforme du droit du travail. En parallèle, des dispositifs régionaux favorisant la reconnaissance des qualifications, la portabilité des droits sociaux et la convergence contractuelle dans les administrations publiques contribuent à créer un marché du travail plus intégré, plus équitable et plus résilient au sein de l'UEMOA.

Cette recherche est entravée par la qualité insuffisante et le manque de mise à jour des données sur les contrats de travail, ce qui limite la précision des analyses. La prédominance de l'emploi informel, caractérisée par l'absence fréquente de contrats écrits, complique l'analyse basée sur les contrats formels. Pour surmonter ces obstacles, il est essentiel de renforcer les systèmes de collecte de données officielles, complètes et actualisées, intégrant le secteur informel souvent marginalisé. En parallèle, l'adoption de méthodologies innovantes qui vont au-delà de l'analyse contractuelle classique est nécessaire pour appréhender pleinement la complexité et la réalité diversifiée du marché du travail dans la zone UEMOA.

BIBLIOGRAPHIES

Addison, J. T., & Teixeira, P. (2003). The economics of employment protection. *Journal of Labor Research*, 24(1), 85-128. <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1031-0>

Ado, I., & Kern, F. (2024). La politique de formalisation des entreprises informelles en Afrique : Bilan et perspectives. *Mondes en développement*, 207(3), 105-123.

AFRISTAT. (2019). *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017-2018 : Rapport d'analyse régionale*. Bamako, Mali, AFRISTAT (p. 288).

AFRISTAT. (2023). *RAPPORT D'EXECUTION DU PLAN D'ACTION 2023 DE LA DIRECTION GENERALE D'AFRISTAT AU 31 DECEMBRE 2023, 47ème CD d'AFRISTAT Rapport d'activité 2023 d'AFRISTAT – CD47/24/04* (p. 144).

AJARRAR, N., & TORRA, M. (2023). L'influence du capital intellectuel individuel sur l'employabilité perçue : Revue de littérature. *Revue Internationale du Chercheur*, 4(3). <https://revuechercheur.com/index.php/home/article/view/694>

ANSD. (2023). *SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE D U SENEGAL - ANSD*. https://www.ansd.sn/sites/default/files/2025-02/SESN_2022-2023.pdf

Autor, D. H., Kerr, W. R., & Kugler, A. D. (2007). Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states. *The Economic Journal*, 117(521), F189-F217.

Ayikaba, J. M. (2023). Le travailleur domestique en République Démocratique du Congo : Un des oubliés de la législation du travail? *Recht in Afrika*, 26(2), 217-231. <https://doi.org/10.5771/2363-6270-2023-2-217>

Baah-Boateng, W. (2016). The youth unemployment challenge in Africa : What are the drivers? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 413-431. <https://doi.org/10.1177/1035304616645030>

Bamba, A., Yoroba, F., Toure, N. E., Kouadio, K., Ouattara, M., M'bo, K., Cherif, M., Kone, D., & Diedhiou, A. (2024). Climate Services Elaboration for Cocoa Cultivation in Côte d'Ivoire : Contribution of CORDEX Climate Projections. *Agricultural Sciences*, 15(3), 358-375.

Banque mondiale. (2023). *Mécanismes de fourniture des informations numériques sur le climat et des conseils en agriculture en Afrique de l'Ouest*, Recherche Google. <https://www.google.com/search>

Banque Mondiale. (2024). *NES no 2 : Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI :Emploi et conditions de travail*.

BECKER GARY, S. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Betcherman, G. (2019). Designing labor market regulations in developing countries. *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/designing-labor-market-regulations-in-developing-countries/long>

BIT. (2022). *Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal* Genève, Bureau international du Travail, 2020 (p. 90).

Blanchard, O. J., & Diamond, P. A. (1989). *The aggregate matching function*. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA. <https://www.nber.org/papers/w3175>

Boeri, T. B., & van Ours, J. C. (2013). Minimum Wages. *The Economics of Imperfect Labor Markets*, 2, 35-62.

- Boeri, T., Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2015). *The costs of flexibility-enhancing structural reforms : A literature review*. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-costs-of-flexibility-enhancing-structural-reforms_5jrs558c5r5f-en
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi. *Revue internationale de psychologie sociale*, 20(4), 123-153.
- Brouwers, L., Freeman, J. Y., Sullivan, A., & Jacob, U. (1980). *Travaux a effectuer pendant l'arret annuel du PS du 25 aout au 22 octobre 1980*. CERN-PS-SM-Note-80-9-Rev. <https://cds.cern.ch/record/2874598/files/CERN-PS-SM-Note-80-9-Rev.pdf>
- Burroway, R. (2017). Are all jobs created equal? A cross-national analysis of women's employment and child malnutrition in developing countries. *Social science research*, 67, 1-13.
- Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic policy*, 3(6), 13-61.
- Diallo, M., Ndiaye, S., Diop, A. A., & Dior Diop, M. (2022). *Nouvelles modalités et nouveaux thèmes pour les avis scientifiques en Afrique de l'Ouest et du Centre : Focus sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin-cas du Senegal*. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/10625/61048/1/IDL%20-%2061048.pdf>
- Doeringer, P. B. (1967). Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets. *ILR Review*, 20(2), 206-220. <https://doi.org/10.1177/001979396702000203>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003069720/internal-labor-markets-manpower-analysis-peter-doeringer-michael-piore>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1975). Unemployment and the dual labor market. *The Public Interest*, 38, 67.
- DST, D. des S. du T. (2023). *Rapport annuel des statistiques du travail 2023* (p. 114). <https://dgtss.gouv.sn/wp-content/uploads/simple-file-list/Publications/Rapports-statistiques/Rapport-annuel-des-statistiques-du-travail-2023.pdf>
- Dubin, J. A., & McFadden, D. L. (1984). An econometric analysis of residential electric appliance holdings and consumption. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 345-362.
- Dunlop, J. T. (1957). The Task of Contemporary Wage Theory. In J. T. Dunlop (Éd.), *The Theory of Wage Determination* (p. 3-27). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-15205-6_1

Elsby, M. W. L., Michaels, R., & Solon, G. (2009). The ins and outs of cyclical unemployment. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 84-110.

Fields, G. S. (2011). Labor market analysis for developing countries. *Labour economics*, 18, S16-S22.

Flinn, C. J. (2006). Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates. *Econometrica*, 74(4), 1013-1062. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2006.00693.x>

Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2015). Minimum wage systems and earnings inequalities : Does institutional diversity matter? *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 115-130. <https://doi.org/10.1177/0959680114527034>

Gero, A. A., Egbendewe, A. Y., & Lokonon, B. O. (2024). Migration et sécurité alimentaire des ménages agricoles au Bénin. *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*, 390, 77-95.

Hall, R. E., & Milgrom, P. R. (2008). The limited influence of unemployment on the wage bargain. *American economic review*, 98(4), 1653-1674.

Jugnot, S. (2012). L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés. *Insee, Immigrés et descendants d'immigrés en France édition*, 61-75.

Kahuyege, J. P. K. (2025). Travail ménager de suppléance pour l'autonomisation des femmes et filles à Goma : Contraintes, défis et perspectives. *Annales de l'UNIGOM*, 15(1). <https://pugoma.com/index.php/UNIGOM/article/view/480>

Keynes, J. M. (1936). The supply of gold. *The Economic Journal*, 46(183), 412-418.

KILALI, E. (2024a). *LE RESPECT DE LA NORME DU TRAVAIL DÉCENT DE L'OIT : LE CAS DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE*. <https://archipel.uqam.ca/18335/1/T1163.pdf>

KILALI, E. (2024b). *LE RESPECT DE LA NORME DU TRAVAIL DÉCENT DE L'OIT : LE CAS DES FEMMES EN CÔTE D'IVOIRE*. <https://archipel.uqam.ca/18335/1/T1163.pdf>

Kohnert, D. (2022). *L'impact du terrorisme islamiste sur l'économie informelle africaine : Le Kenya, comparé au Ghana et au Sénégal*. <https://www.econstor.eu/handle/10419/301058>

Kouakou, K. C., Sangare, V. P., Ble, C., & Zanfini, L. (2025). Capital humain et développement local : Inadéquation compétences-emploi et attractivité des villes secondaires de Côte d'Ivoire (Bouaké, Daloa, Korhogo et San-Pedro). *Papiers de recherche*, 1-87.

KOUAME, K. R., & Pierre, K. A. (2024). Accès à l'emploi formel des jeunes en Côte d'Ivoire : Une Analyse des déterminants. *African Scientific Journal*, 0161-0161.

Kouassi, K. S., Bouadi, K. R., Balde, D., Koffi, K. S., & Camara, A. (2023). Haches polies de la Côte d'Ivoire conservées à l'Institut Fondamental d'Afrique Noire (IFAN)–Dakar : Contextes, zones de production et typologie. *L'Anthropologie*, 127(5), 103199.

KOUMAN, B. K. N., & BALLO, Z. (2024). Contrats agricoles et riziculture familiale en Côte d'Ivoire : Quelle priorité face aux différents systèmes de production? *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 5(7). <https://www.revuefreg.fr/index.php/home/article/view/1690>

Krueger, A. B., & Mueller, A. I. (2012). Time use, emotional well-being, and unemployment : Evidence from longitudinal data. *American Economic Review*, 102(3), 594-599.

Lazear, E. P. (1990). Job Security and Unemployment. In Y. Weiss & G. Fishelson (Éds.), *Advances in the Theory and Measurement of Unemployment* (p. 245-267). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-10688-2_9

Lefevre, I., Roubaud, F., Torelli, C., & Zanuso, C. (2017). Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire. La bombe à retardement est-elle dégoupillée? *Afrique contemporaine*, 263264(3), 233-237.

Leonardi, M., & Pica, G. (2007). *Employment protection legislation and wages*. ECB Working Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/153212>

Les cas du Mali, du N. (2021). *SYNDICATS ET MIGRATIONS DANS L'AFRIQUE DE L'OUEST : PROBLÈMES, DÉFIS, PROPOSITIONS POUR UN AGENDA SYNDICAL*. <https://www.nexusemiliaromagna.org/wp-content/uploads/2022/02/Agenda-sindical-nov-21.pdf>

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). Cooperation, harassment, and involuntary unemployment : An insider-outsider approach. *The American Economic Review*, 167-188.

Lise, J., Meghir, C., & Robin, J.-M. (2016). Matching, sorting and wages. *Review of Economic Dynamics*, 19, 63-87.

Mbatsogo, C. (2023). Les dynamiques du numérique dans les migrations et les re-migrations : Une analyse géopolitique des opportunités et des défis en Afrique de l'Ouest. *Annales des Mines-Enjeux numériques*, 24(4), 59-66.

McCall, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 113-126.

Meilland, C. (2024). Les migrants temporaires sur le marché du travail : Entre restrictions et précarité. *Chronique Internationale de l'IRES*, 188(4), 193-210.

Melnik-Olive, E., & Stephanus, C. (2024). Chapitre 6. Évoluer au sein de l'entreprise. Comment se construisent et se différencient les parcours? *Céreq Essentiels*, 5(1), 97-109.

Mendy, P., Cisse, A., Wafo, V. L. M., Thiaw, M., Malou, J. R., Dia, K., Decaluwé, B., & Mathouraparsad, S. (2021). *Politiques publiques et file d'attente sur le marché du travail au Sénégal*. PEP, Partnership for Economic Policy.

search and labor market analysis. *Handbook of labor economics*, 2, 849-919.

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies*, 61(3), 397-415.

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). Unemployment Responses to 'Skill-biased' Technology Shocks : The Role of Labour Market Policy. *The Economic Journal*, 109(455), 242-265. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00431>

Ndinga, M. M. A. (2021). Déterminants de la multiplication du nombre d'activités dans les micro - entreprises : Une comparaison entre femmes et hommes au Congo Brazzaville. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(4), 393-411. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1716135>

Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *The Economic Journal*, 115(500), 1-27.

OCDE. (2024). *Perspectives régionales de l'OCDE 2023 : Une géographie persistante des inégalités*, Éditions OCDE, Paris,. OECD. <https://doi.org/10.1787/faadf21c-fr>

OIM. (2023). *ÉTUDE NATIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN CÔTE*.

OIT. (2022). *Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) au Burkina Faso 2020–2022* (p. 54).

Parrot, L., & Varenne, M. (2023). Confiance, vulnérabilité et résilience : Le paradoxe des stratégies de diversification maraîchères en Martinique. *Mondes en développement*, 204(4), 131-148.

Pissarides, C. A. (1998). The impact of employment tax cuts on unemployment and wages; the role of unemployment benefits and tax structure. *European Economic Review*, 42(1), 155-183.

Pissarides, C. A. (2000a). *Equilibrium unemployment theory*.

Pissarides, C. A. (2000b). *Equilibrium unemployment theory*.

Postel-Vinay, F., & Robin, J.-M. (2002). Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity. *Econometrica*, 70(6), 2295-2350. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2002.00441.x>

Rogerson, R., Shimer, R., & Wright, R. (2005). Search-theoretic models of the labor market : A survey. *Journal of economic literature*, 43(4), 959-988.

Romuald WADAGNI. (2023). *Rapport sur le Développement Durable pour le Bénin 2023 ; « Renforcement du capital humain, et de lutte contre les inégalités.*

Sainati, D. (2025). Dispositifs médicaux numériques : Un continuum d'actions publiques inédites pour un segment de marché en émergence. *Annales des Mines-Réalités industrielles*, 2025(1), 53-56. https://shs.cairn.info/article/RINDU1_251_0053

Saint-Paul, G. (1996). Exploring the political economy of labour markets institutions. *Economic Policy*, 11(23), 263-315.

Sawadogo, A. F. W. (2020). *L'entreprenariat au Burkina Faso : Analyse économique des choix occupationnels sur le marché du travail et de l'intention d'entreprendre des étudiants* [PhD Thesis, Université Bourgogne Franche-Comté; Université Joseph Ki-Zerbo (Ouagadougou ...)]. <https://theses.hal.science/tel-03301616/>

Shimer, R. (2005). The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies. *American economic review*, 95(1), 25-49.

Stigler, G. J. (1962). Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 94-105. <https://doi.org/10.1086/258727>

Tabbou, L., & Saidj, O. (2023). *La valorisation du capital humain à travers la politique de rémunération* [PhD Thesis, Université Mouloud Mammeri]. <https://dspace.ummo.dz/items/c5ab6fb0-331d-40ab-91ac-5a3e62632ac5>

Train, K. E. (2009). *Discrete choice methods with simulation*. Cambridge university press.

Tucci, I., & Brinbaum, Y. (2025a). Évolution des trajectoires professionnelles des descendants d'immigrés sur 20 ans : Une accentuation des inégalités. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 170. <https://journals.openedition.org/formationemploi/14271>

Tucci, I., & Brinbaum, Y. (2025b). Insertion professionnelle des descendants d'immigrés avant et après la crise de 2008 : Évolution des inégalités. *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*. <https://shs.hal.science/halshs-03836404/>

W. Sawadogo, A. F., & Elegbede, C. (2025). Entreprendre dans l'informel : Entre nécessité et opportunité 1. *Revue internationale PME*, 38(1), 113-135.

Wapoh, H. (2013). Modes d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire. *Economies et Sociétés, série, Socio-Economie du travail*, 691-723.

Zamo Akono, C., Combarry Sounlimpo, O., & Kabore Patrick, J. (2022). *Transition des jeunes vers les marchés du travail d'Afrique francophone : Rapport de l'enquête auprès des jeunes au Bukina Faso.*