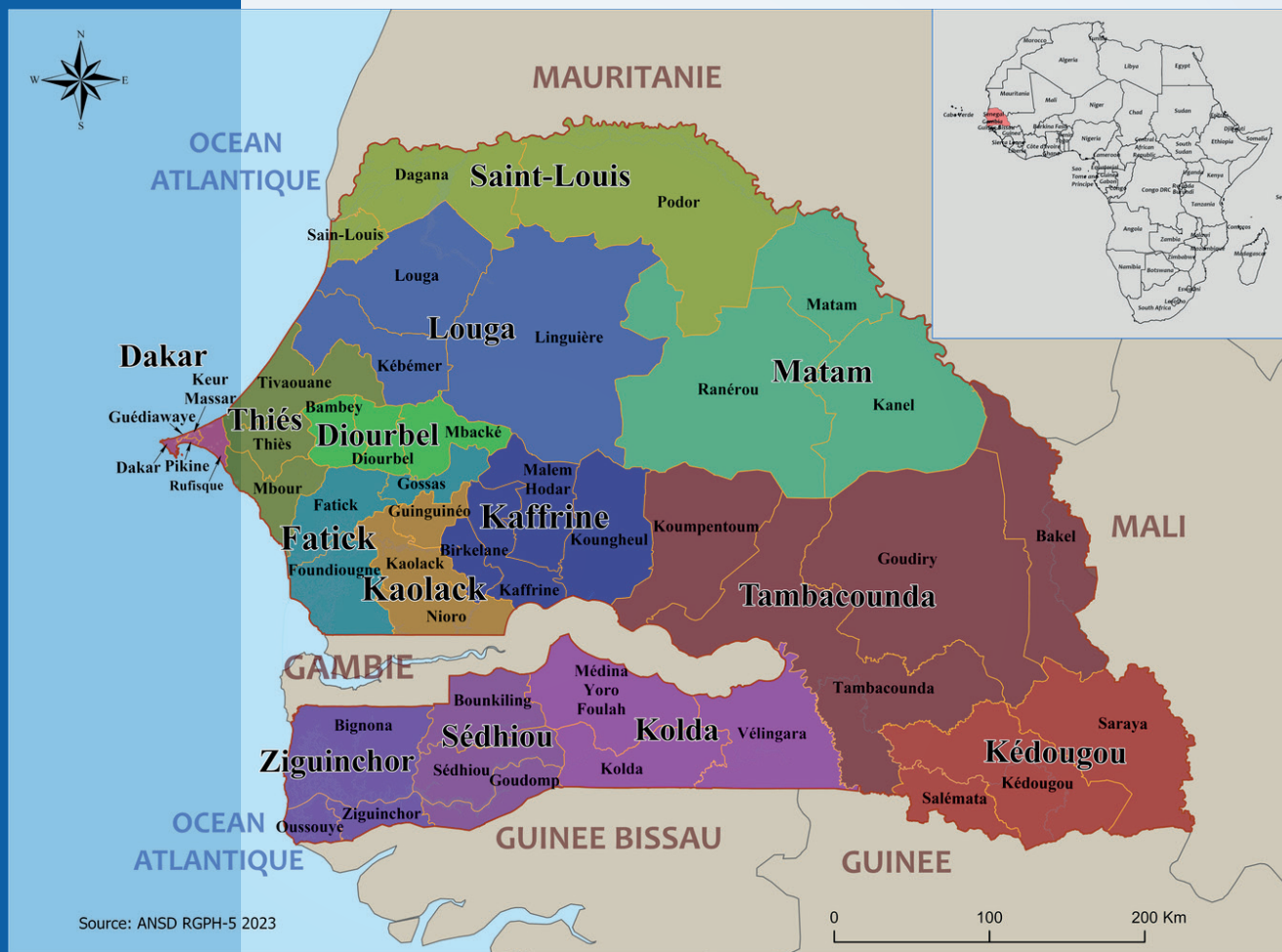


ANSD

Agence Nationale de la
Statistique et de la Démographie



Organisation
internationale
du Travail



ETUDE DIAGNOSTIQUE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU SENEGAL

RAPPORT FINAL

Janvier 2026

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	i
AVANT PROPOS.....	iii
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES GRAPHIQUES.....	viii
RESUME EXECUTIF (METHODOLOGIE, PRINCIPAUX RESULTATS)	x
PARTIE I – CONTEXTE, JUSTIFICATION ET OBJECTIFS DE L’ETUDE.....	1
I.1. Contexte et justification	1
I.2. Objectifs de l’étude.....	3
I.2.1. Objectif général	3
I.2.2. Objectifs spécifiques	3
PARTIE II – DEMARCHE METHODOLOGIQUE	5
II.1. Définition des concepts	5
II.2. Analyse critique des programmes et projets d’emploi existants.....	11
II.3. Analyse des données existantes.....	11
II.4. Collecte et analyse des données qualitatives	12
II.5. Limites méthodologiques.....	13
Partie III – Etat des lieux du marché du travail au Sénégal.....	14
III.1. Offre de travail.....	14
III.1.1 Tendances démographiques et caractéristiques de la population active	14
III.1.2.1 Situation de l’emploi.....	18
III.1.2.2 Chômage	27
III.1.3 Sous-utilisation de la main-d’œuvre.....	32
III.1.4 Caractéristiques des travailleurs et des demandeurs d’emploi	34
III.1.5 Freins structurels à l’insertion professionnelle des jeunes diplômés	38
III.1.6 Adéquation entre l’offre des compétences et les besoins du marché du travail et de l’économie	40
III.1.7 Disparités sur le marché du travail selon le sexe, le milieu rural/urbain et le handicap (accès et rémunérations).....	42
III.2. Demande de travail	43
III.2.1. Besoins en main-d’œuvre des entreprises (profils et qualifications recherchés)	43
III.2.2. Effet des politiques macroéconomiques sur l’emploi.....	47

III.2.2.1 Moteurs de croissance et secteurs pourvoyeurs d'emplois.....	48
III.2.2.2 Élasticité emploi-croissance au Sénégal.....	55
III.2.3. Facteurs influençant l'environnement des affaires.....	55
III.2.4. Dynamique de l'emploi	62
III.2.5. Contraintes au travail productif et décent.....	77
Partie IV – Programmes et dispositifs institutionnels	83
IV.1. Gouvernance, financement et partenariat	83
VI.1.1 Gouvernance : une architecture institutionnelle instable	83
VI.1.2 Financement et Partenariats.....	85
□ Exemple de la DER/FJ et du 3FPT.....	85
□ Mécanismes de financement efficaces : exemple du PAVIE et de la CNEE	86
IV.2. Analyse critique des programmes existants.....	89
Partie V – Analyse SWOT du marché du travail.....	92
Partie VI – Conclusions et recommandations.....	96
IV.3. Conclusions de l'étude (défis majeurs).....	96
IV.4. Recommandations stratégiques pour une nouvelle politique nationale de l'emploi .	98
ANNEXES.....	xv
BIBLIOGRAPHIE	xxxiii

AVANT PROPOS

La vision Sénégal 2050 ainsi que la Stratégie nationale de Développement (SND) 2025-2029 expriment clairement l'ambition de l'Etat du Sénégal d'offrir à la population active un travail productif, convenablement rémunéré, avec de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale. A cet égard, il convient de mettre en place une politique d'emploi efficace qui devrait permettre d'améliorer le dispositif de promotion et de création d'emplois, de promouvoir socialement et économiquement la jeunesse et de renforcer l'efficacité des projets et programmes.

Ainsi, pour disposer de données probantes pour orienter cette politique, le Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique (MEFPT), a confié à l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), à travers le Projet d'appui à l'amélioration du dispositif d'insertion des jeunes et de formalisation des entreprises (ADIJEFE), mis en œuvre par le Bureau international du travail (BIT) et financé par l'Agence italienne pour la coopération au développement (AICS), la réalisation d'une étude diagnostique de l'emploi et du marché du travail au Sénégal.

L'étude s'est voulue exhaustive en faisant un état des lieux de l'offre et de la demande de travail ainsi que des projets, programmes et dispositifs institutionnels. Par ailleurs, une analyse SWOT du marché du travail a été réalisée pour faire ressortir ses forces, faiblesses, opportunités et menaces. La méthodologie a reposé essentiellement sur : (i) l'exploitation et l'analyse des données existantes aussi bien du côté de l'offre que de la demande de travail ; (ii) une revue documentaire portant sur une analyse critique des projets et programmes d'emploi existants et une analyse des documents de planification stratégique ainsi que des politiques sectorielles influant sur l'emploi et (iii) la conduite d'entretiens en vue de recueillir les avis et commentaires des parties prenantes sur l'emploi et le marché du travail.

C'est le lieu d'exprimer toute notre gratitude et notre reconnaissance au MEFPT et au BIT pour avoir fait confiance à l'ANSD pour la conduite de cette importante activité et à la coopération italienne pour avoir porté financièrement le projet.

Je remercie très sincèrement tous les responsables de structures pour leur disponibilité en consacrant leur précieux temps aux entretiens.

Au personnel de collecte, j'exprime également mes vifs remerciements pour la qualité de leurs prestations et le sérieux dans le travail qui ont permis d'avoir un taux de réponse satisfaisant (20 structures sur 23).

Toutes nos félicitations à l'équipe technique qui n'a ménagé aucun effort pour la réussite de la mission.

Dr Abdou DIOUF
Directeur général de l'Agence nationale
de la Statistique et de la Démographie

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ADEPME : Agence de Développement et d'Encadrement des PME
ADIJEFE : Projet d'appui à l'amélioration du dispositif d'insertion des jeunes et de formalisation des entreprises
AFRISTAT : Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne
AGETIP : Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt public
AICS : Agence italienne pour la Coopération au Développement
ANAMO : Agence nationale de la Maison de l'Outil
ANIDA : Agence nationale d'Insertion et de Développement agricole
ANPEJ : Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
ANSO : Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
APIX : Agence pour la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux
BADIS : Base de Données des Indicateurs sociaux
BIT : Bureau International du Travail
BMN : Bureau de Mise à Niveau
BNDE : Banque nationale pour le Développement économique
BTP : Bâtiments et Travaux Publics
CCJ : Conseil consultatif des Jeunes
CIST : Conférence internationale des Statisticiens du Travail
CNEE : Convention nationale Etat-employeurs
CNTS : Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
DASMO : Déclaration annuelle sur la Situation de la Main-d'œuvre
DE : Direction de l'Emploi
DER/FJ : Délégation générale à l'Entrepreneuriat rapide des Femmes et des Jeunes
DGPPE : Direction générale de la Planification et des Politiques économiques
DGTSS : Direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale
DPEE : Direction de la Prévision et des Etudes économiques
DST : Direction des Statistiques du Travail
EERH : Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail
ENES : Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal
3FPT : Fonds de Financement de la Formation professionnelle et technique
FONGIP : Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires
FPT : Formation professionnelle et technique
GIE : Groupement d'Intérêt économique
GPEC : Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IRTSS : Inspection régionale du Travail et de la Sécurité sociale
HIMO : Haute Intensité de Main-d'œuvre
MEFPT : Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique
MPME : Micro, Petite et Moyenne Entreprise
NEET : Neither in Employment, Education or Training (Jeunes hors emploi, éducation ou formation)
OIT : Organisation internationale du Travail
ONFP : Office national de Formation Professionnelle
ONG : Organisation non gouvernementale

PAP2A : Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré
PAVIE : Projet d'Appui et de Valorisation des Initiatives entrepreneuriales
PME : Petite et Moyenne Entreprise
PMI : Petite et Moyenne Industrie
PNE : Politique nationale de l'Emploi
PRODAC : Programme des Domaines agricoles communautaires
PSE : Plan Sénégal émergent
PSEJ : Programme sénégalais pour l'Entrepreneuriat des Jeunes
RGPH-5 : 5^e Recensement général de la Population et de l'Habitat
SIME : Système d'Informations sur le Marché de l'Emploi
SIMT : Système d'Informations sur le Marché du Travail
SND : Stratégie nationale de Développement
SWOT : Strengths (Forces), Weaknesses (Faiblesses), Opportunities (Opportunités) et Threats (Menaces)
TIC : Technologies de l'Information et de la Communication
UNACOIS : Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal
UNSAS : Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal
ZLECAF : Zone de libre-échange continentale africaine
ZES : Zone économique spéciale

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des contrats de travail par type, selon le sexe.....	35
Tableau 2 : Effectif total et moyen des employés par secteurs d'activités	47
Tableau 3 : Analyse SWOT du climat des affaires au Sénégal	61
Tableau 4 : Proportion d'employés ayant au moins un avantage lié à la protection sociale selon le sexe.....	73
Tableau 5 : Répartition des bénéficiaires par type de contrats offerts après leur formation ou participation au programme.....	74
Tableau 6 : Répartition des bénéficiaires par tranche de revenu de l'emploi occupé après la formation ou la participation au programme	75
Tableau 7 : Fréquence de paiement des cotisations sociales par région.....	75
Tableau 8 : Opportunités et services sociaux offerts par les entreprises.....	76
Tableau 9 : Type d'avantages sociaux offerts par les entreprises	76
Tableau 10 : Equipe de rédaction.....	xv
Tableau 11 : Liste des structures enquêtées au cours de l'enquête qualitative	xvi
Tableau 12 : Proportion de la population en âge de travailler selon le milieu de résidence, par année.....	xviii
Tableau 13 : Proportion de la population en âge de travailler selon le sexe.....	xviii
Tableau 14 : Proportion de la population en âge de travailler selon l'âge	xviii
Tableau 15 : Proportion de la population en âge de travailler selon le niveau d'instruction	xviii
Tableau 16 : Proportion de la population en âge de travailler selon la région	xix
Tableau 17 : Taux d'activité entre 2019 et 2024 selon l'âge	xix
Tableau 18 : Taux d'activité entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction.....	xix
Tableau 19 : Taux d'activité entre 2019 et 2024 selon la région.....	xix
Tableau 20 : Taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction	xx
Tableau 21 : Taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon la région	xx
Tableau 22 : Taux d'emploi entre 2019 et 2024 selon le sexe.....	xxi
Tableau 23 : Taux d'emploi selon l'âge.....	xxi
Tableau 24 : Taux d'emploi selon le niveau d'instruction, par année	xxi
Tableau 25 : Taux d'emploi entre 2019 et 2024 selon la région	xxi
Tableau 26 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon le sexe.....	xxii
Tableau 27 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon l'âge.....	xxii
Tableau 28 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction	xxii
Tableau 29 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon la région	xxii
Tableau 30 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon le sexe	xxiii
Tableau 31 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon l'âge	xxiii
Tableau 32 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction	xxiii
Tableau 33 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon la région.....	xxiii
Tableau 34 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon le sexe	xxiv
Tableau 35 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon l'âge	xxiv
Tableau 36 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction.....	xxiv
Tableau 37 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon la région.....	xxiv
Tableau 38 : Taux de chômage entre 2019 et 2024 selon le sexe	xxv
Tableau 39 : Taux de chômage entre 2019 et 2024 selon l'âge.....	xxv

Tableau 40 : Taux de chômage entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction.....	xxv
Tableau 41 : Taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon le sexe	xxv
Tableau 42 : Evolution du taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon l'âge	xxv
Tableau 43 : Taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction	xxv
Tableau 44 : Répartition des NEET entre 2019 et 2024 selon le sexe	xxvi
Tableau 45 : Répartition des NEET entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction.....	xxvi
Tableau 46 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre entre 2019 et 2024 selon le groupe d'âges.....	xxvi
Tableau 47 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction	xxvi
Tableau 48 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre selon la région	xxvii
Tableau 49 : Répartition de la population en situation de sous-emploi élargi selon le milieu de résidence, par année	xxvii
Tableau 50 : Taux de sous-emploi élargi selon le milieu de résidence.....	xxvii
Tableau 51 : Répartition de la population en situation de sous-emploi élargi selon le sexe.....	xxvii
Tableau 52 : Taux de sous-emploi élargi selon le sexe.....	xxviii
Tableau 53 : Répartition de la population en situation de sous-emploi selon l'âge	xxviii
Tableau 54 : Taux de sous-emploi élargi selon l'âge	xxviii
Tableau 55 : Répartition de la population en situation de sous-emploi selon le niveau d'instruction	xxviii
Tableau 56 : Taux de sous-emploi selon le niveau d'instruction	xxix
Tableau 57 : Répartition de la population en situation de sous-emploi selon le type de formation professionnelle et technique	xxix
Tableau 58 : Taux de sous-emploi selon le type de formation professionnelle et technique	xxix
Tableau 59 : Répartition de la population en emploi selon le type de formation professionnelle et technique.....	xxx
Tableau 60 : Taux d'emploi selon le type de formation professionnelle et technique.....	xxx
Tableau 61 : Participation au marché du travail et conditions de travail, 2019-2024	xxxi
Tableau 62 : Personnes occupées selon le statut de pauvreté.....	xxxii

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Evolution des taux d'activité entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	15
Graphique 2 : Evolution des taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	17
Graphique 3 : Evolution des taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le sexe	17
Graphique 4 : Evolution des taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le groupe d'âges	18
Graphique 5 : Evolution des taux d'emploi entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	19
Graphique 6 : Evolution de la population en emploi entre 2019 et 2024 selon la situation dans la profession (salariés, employeurs ou travailleurs à leur propre compte)	20
Graphique 7 : Evolution du taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	21
Graphique 8 : Evolution de la proportion d'employeurs parmi la population en emploi entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	22
Graphique 9 : Evolution de la proportion de travailleurs à leur propre compte parmi la population en emploi entre 2019 et 2024 selon le sexe	23
Graphique 10 : Evolution du taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	24
<i>Graphique 11 : Répartition des emplois selon la profession en 2024</i>	25
<i>Graphique 12 : Evolution de la part des emplois informels dans le secteur formel entre 2019 et 2024</i>	26
Graphique 13 : Evolution du taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	26
Graphique 14 : Evolution du taux de chômage entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	28
Graphique 15 : Evolution du taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	29
Graphique 16 : Evolution du taux de sous-emploi entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	30
Graphique 17 : Evolution du taux de sous-emploi entre 2019 et 2024 selon le sexe	31
Graphique 18 : Evolution de la proportion de NEET entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	31
Graphique 19 : Evolution du Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) entre 2019 et 2024 selon le sexe	33
Graphique 20 : Evolution du Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence	33
Graphique 21 : Evolution des proportions de contrats de travail enregistrés par les IRTSS entre 2019 et 2024 selon le sexe	34
Graphique 22 : Evolution entre 2019 et 2023 de la répartition des effectifs employés par secteur d'activités économiques	36
Graphique 23 : Répartition des Etablissements de formation professionnelle par région	37
Graphique 24 : Répartition des postes vacants suivant les secteurs d'activités	45
Graphique 25 : Pourcentage des diplômes plus demandé pour occuper les postes vacants	45
Graphique 26 : Répartition des entreprises enquêtées par secteur d'activités	46
Graphique 27 : Taxonomie des secteurs	49

Graphique 28 : Répartition de la valeur ajoutée des entreprises formelles par macro secteur en 2023.....	50
Graphique 29 : Répartition des employés selon la branche d'activités.....	51
Graphique 30 : Taux de rémunération du travail par macro-secteur.....	52
Graphique 31 : Répartition des entreprises ayant des difficultés à obtenir un prêt bancaire selon la raison de non obtention du prêt (en %)	57
Graphique 32 : Répartition des entreprises ayant des difficultés à accéder aux marchés de l'Etat selon la raison de nonaccès.....	58
Graphique 33 : Répartition des entreprises ayant jugé le régime fiscal inéquitable et non compétitif selon la raison évoquée	59
Graphique 34 : Répartition des entreprises selon le type d'accompagnement souhaité (en %)	60
Graphique 35 : Nombre d'emplois créés pour 1 milliard investi dans des branches du secteur primaire.....	64
Graphique 36 : Nombre d'emplois créés pour 1 milliard investi dans des sous-secteurs du secteur secondaire.....	65
Graphique 37 : Nombre d'emplois créés pour 1 milliard investi dans des sous-secteurs du secteur tertiaire.....	66
Graphique 38 : Evolution des effectifs de la fonction publique de 2009 à 2023.....	67
Graphique 39 : Création nette d'emplois entre 2015 et 2023	69
Graphique 40 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages liés à la protection sociale en 2024	71
Graphique 41 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages liés à la protection en 2015	71
Graphique 42 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages sociaux et ceux liés à la sécurité en 2024	72
Graphique 43 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages sociaux et ceux liés à la sécurité en 2015	72
Graphique 43 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages liés à la protection sociale en 2024	73
Graphique 44 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages liés à la protection sociale en 2015	73
Graphique 46 : Evolution de la structure des crédits suivant la durée (%)	79
Graphique 47 : Répartition de la population âgée d'au moins 6 ans, n'ayant suivi aucune formation professionnelle	81

RESUME EXECUTIF (METHODOLOGIE, PRINCIPAUX RESULTATS)

Le Sénégal s'est engagé dans l'élaboration d'une nouvelle Politique nationale de l'Emploi (NPNE), pour fédérer l'ensemble des initiatives publiques en faveur de l'emploi et de l'employabilité. A ce titre, afin de disposer de données probantes pour orienter cette politique, l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) a été mandatée par le Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique (MEFPT) pour réaliser une étude diagnostique de l'emploi et du marché du travail. L'objectif de l'étude est de donner un aperçu de la situation générale du marché du travail et des tendances en matière d'emploi afin d'identifier les principaux défis, opportunités et leviers de transformation structurelle utiles à la bonne formulation d'une politique nationale de l'emploi assortie d'un plan d'actions aligné aux priorités nationales de développement.

La méthodologie a reposé essentiellement sur : (i) l'exploitation et l'analyse des données existantes aussi bien du côté de l'offre que de la demande de travail ; (ii) une revue documentaire portant sur une analyse critique des projets et programmes d'emploi existants et une analyse des documents de planification stratégique ainsi que des politiques sectorielles influant sur l'emploi et (iii) la conduite d'entretiens en vue de recueillir les avis et commentaires des parties prenantes sur l'emploi et le marché du travail.

Le Sénégal, à l'instar de beaucoup de pays du monde, reste confronté, depuis quelques années, à des tensions persistantes sur le marché du travail caractérisé par : (i) l'augmentation de la population active et un recul du taux d'activité (de 61,3% en 2019 à 57,3% en 2024) ; (ii) une baisse du taux d'emploi (43,8% en 2019 à 39,9% en 2024) et une prédominance des travailleurs indépendants (près de 60% des actifs occupés) ; (iii) une progression du chômage (21,6% en 2024 contre 16,3% en 2019), affectant surtout les jeunes, les femmes et les populations rurales ; (iv) une forte informalité (plus de 90% des travailleurs) ; (v) un sous-emploi¹ important (de 48,6% en 2019 à 53,1% en 2024) particulièrement en milieu rural (59,3% en 2024) et chez les actifs âgés de 35 ans et plus (59,8% en 2024) ; (vi) une part élevée de NEET chez les jeunes (34% en 2024), largement au-dessus des moyennes internationales et (vii) un problème de qualité de l'emploi avec 28% de travailleurs qui sont pauvres (16% en zone urbaine contre 44% en milieu rural).

L'analyse des effets des politiques macroéconomiques sur l'emploi révèle un déphasage entre les secteurs moteurs de la croissance et les secteurs pourvoyeurs d'emplois. Pourtant, sur la période 2000-2020, 1 point de croissance au Sénégal augmente l'emploi de 1,07% ; la plus forte élasticité étant notée dans l'industrie (1,68). Les politiques macroéconomiques ont eu des effets mitigés sur la création

¹ Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4)

d'emplois malgré les mesures volontaristes, notamment à travers le financement public des politiques actives d'emploi (DER, 3FPT, CNEE), les facilités fiscales avec l'installation de zones économiques spéciales (ZES) et le soutien aux PME. Le régime fiscal est jugé inéquitable et non compétitif par 37% des entreprises. Parmi elles, 75% évoquent un niveau élevé du taux d'imposition. La faible implication du système bancaire, marquée par la prépondérance des crédits à court terme (75% en moyenne sur la période 2014 à 2024), se manifeste par un accès difficile au crédit pour 25% des entreprises parmi lesquelles 49% évoquent des problèmes de garantie, 10% des procédures lourdes et 5% des taux d'intérêt élevés.

Les branches d'activités qui ont le plus employé entre 2019 et 2024, selon les données de l'ENES, sont : (i) les services personnels (16,5%) ; (ii) les activités des ménages employant du personnel domestique (12,3%) ; (iii) la construction (11,5%) ; (iv) les activités de fabrication (10,4%) ; (v) le Commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (9,8%) ; (vi) l'enseignement (9,2%) ; (vii) l'agriculture, l'élevage, la sylviculture et la pêche (8,4%) et (viii) le transport et l'entreposage (7,9%).

Cependant, certaines branches comme l'agriculture, l'élevage, l'hébergement et la restauration, l'enseignement, l'industrie agroalimentaire et la pêche ont des effets multiplicateurs plus élevés sur l'emploi que la sylviculture, l'assainissement, la construction, les TIC, les services immobiliers, le transport, l'extraction minière et l'industrie manufacturière (hors agroalimentaire).

Depuis le début des années 2000, les pouvoirs publics ont pris des mesures volontaristes pour lutter contre le chômage et le sous-emploi. Ainsi, des structures de promotion de l'emploi ont été mises en place par l'Etat qui a aussi déployé un ensemble de projets et programmes destinés à promouvoir l'emploi, réduire le chômage des jeunes et soutenir l'insertion socioéconomique des populations. Toutefois, malgré leurs impacts ponctuels, ces projets et programmes révèlent des limites importantes qui appellent à une relecture stratégique afin de renforcer leur efficacité et leur durabilité.

A la lumière de l'analyse situationnelle du marché du travail et de l'économie nationale, un certain nombre de constats se dégagent :

- un climat des affaires encore contraignant (coût élevé de l'énergie, corruption, accès limité au crédit et à la commande publique) ;
- une faible contribution des secteurs à fort potentiel multiplicateur d'emplois (agriculture, agro-industrie, élevage, santé, pêche, restauration-hébergement, enseignement) ;
- un faible effet des politiques macroéconomiques sur l'emploi ;
- une faible industrialisation et une insuffisance de transformation locale ;
- l'informalité très élevée et l'absence d'incitations suffisantes à la formalisation ;
- la fragmentation institutionnelle, une gouvernance instable et une duplication des programmes ;

- une transition numérique encore insuffisante et inégalement répartie ;
- une faible efficacité du système d'orientation et d'information des jeunes ;
- l'absence d'un dispositif solide de suivi-évaluation des projets et programmes ;
- une absence de système d'information sur le marché du travail (SIMT) ;
- l'inadéquation formation emploi persistante et une faible anticipation des besoins futurs ;
- une faible intégration des enjeux climatiques et des opportunités d'emplois verts ;
- une faible territorialisation des politiques d'emploi et une gouvernance locale limitée ;
- une faible structuration des chaînes de valeur et une faible compétitivité des PME ;
- une faible culture financière et entrepreneuriale chez les jeunes ;
- un dialogue insuffisant entre l'État, le secteur privé et les partenaires sociaux ;
- une forte proportion de NEET (ni en emploi, ni en formation, ni en études) ;
- un manque de maîtrise des techniques de recherche d'emploi ;
- un non-respect de la priorité d'embauche locale au profit d'une main-d'œuvre extérieure ;
- des blocages pour les primo-demandeurs par manque d'expérience ;
- des délais de remboursement de crédits trop courts et absence de suivi post-financement ;
- des menaces climatiques directes sur l'outil de travail comme l'érosion côtière, la déforestation, etc. ;
- la faible valorisation de la main-d'œuvre locale.

Au regard des constats précédents, les recommandations suivantes ont été formulées pour la réussite de la nouvelle politique de l'emploi :

- poursuivre l'amélioration du climat des affaires en renforçant la lutte contre la corruption, en réduisant le coût de l'énergie et en améliorant l'accès au crédit et à la commande publique ;
- soutenir les chaînes de valeur porteuses (transformation agricole, pêche, textile, matériaux de construction, soutien aux PME dans la certification qualité, la digitalisation et l'accès aux marchés internationaux, stimuler l'investissement privé dans les secteurs stratégiques (numérique, énergie, agro-industrie, tourisme durable) ;
- développer l'industrialisation locale et la transformation agroalimentaire à travers la mise en œuvre efficiente des agropoles ;
- valoriser l'accès à des opportunités réservées aux entreprises formelles pour inciter les unités de production informelles à se formaliser (incitations fiscales et parafiscales à la formalisation progressive, régime simplifié, protection sociale adaptée) ;

- renforcer la gouvernance du secteur de l'emploi et de la formation professionnelle et technique : (i) instaurer un cadre de performance basé sur les résultats (insertion, productivité, durabilité) ; (ii) réduire la fragmentation institutionnelle et éliminer les doublons ; (iii) harmoniser et diversifier les mécanismes de financement existants (DER/FJ, PAVIE, FONGIP, BNDE, partenariats public-privé, fonds verts, diaspora bonds) ; (iv) développer un système d'information performant sur le marché du travail et (v) mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation des projets et programmes ;
- accélérer les transitions y compris numérique du marché du travail (modernisation et maillage territorial des services d'emploi, fab-labs, incubateurs ruraux, hubs digitaux régionaux, employabilité des jeunes, etc.) ;
- préparer les compétences d'avenir via la formation aux métiers émergents et du futur : pétrole-gaz, numérique, préservation et restauration de l'environnement, logistique, santé, agro-industrie, BTP ;
- instaurer la GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et le système dual ;
- promouvoir une feuille de route nationale sur les emplois verts (entrepreneuriat vert, agroécologie, recyclage, énergie solaire, économie circulaire), développer les métiers clés de la transition écologique (agriculture durable, maintenance solaire, gestion des déchets et économie circulaire, écoconstruction, etc.) ;
- impliquer davantage les collectivités territoriales et favoriser l'appropriation par les acteurs locaux pour inscrire les programmes dans une logique de durabilité. Pour cela, il faudrait territorialiser pleinement les politiques d'emploi (financer les Collectivités territoriales décentralisées, développer les plans régionaux d'emploi basés sur les chaînes de valeur locales) ;
- instaurer un dialogue permanent avec les acteurs économiques ;
- développer des projets structurants précis pour redynamiser l'emploi local ;
- étendre l'électrification rurale et le développement de l'hydraulique pour soutenir directement l'agriculture et l'élevage ;
- équiper davantage les Inspections régionales du Travail ;
- optimiser la synergie institutionnelle autour de l'autorité régionale en y associant les chambres consulaires et les ONG ;
- mettre en place des outils de suivi tels qu'une cartographie des initiatives d'emploi et un tableau de bord d'indicateurs régionaux ;
- formaliser de l'orpillage par l'organisation des orpailleurs en coopératives et Groupements d'Intérêt Économique (GIE) accompagnés de mesures incitatives ;
- développer une véritable politique de marketing pour attirer les investisseurs hors de Dakar ;
- étendre l'application de la loi sur le contenu local (initialement pour les mines/gaz) à d'autres secteurs pour valoriser la main-d'œuvre locale.

Ainsi, quelques orientations stratégiques pour une nouvelle politique nationale de l'emploi ont été suggérées, en s'appuyant sur les constats et recommandations issus du diagnostic et en prenant en compte les principes suivants : quantité, qualité, non-discrimination.

- ❖ **Orientation stratégique 1** : Renforcer la création d'emplois productifs et durables (quantité) / Accroître le nombre d'emplois disponibles dans tous les secteurs porteurs de croissance ;
- ❖ **Orientation stratégique 2** : Améliorer la qualité des emplois et l'employabilité de la main-d'œuvre (qualité) ;
- ❖ **Orientation stratégique 3** : Garantir l'inclusion (non-discrimination) / Assurer l'accès équitable aux opportunités d'emploi pour tous les segments de la population ;
- ❖ **Orientation stratégique 4** : Renforcer la gouvernance et l'efficacité des politiques d'emploi / Optimiser la coordination, le pilotage et la durabilité des programmes d'emploi.

I.1. Contexte et justification

La problématique de l'emploi² est par essence, un des éléments fondamentaux de toute politique économique qui vise essentiellement quatre (04) objectifs : (i) l'augmentation de la richesse nationale ; (ii) la lutte contre l'inflation ; (iii) la lutte contre le chômage et (iv) l'équilibre extérieur de la balance des paiements.

En Afrique, à la suite du Sommet des Chefs d'État et de Gouvernement de 2004 tenu à Ouagadougou, la centralité de l'emploi dans les stratégies nationales de développement a été réaffirmée, marquant un tournant vers des politiques actives orientées vers la création d'emplois productifs. Dans cette optique, et conformément aux approches de la croissance inclusive et de l'économie du développement³, l'emploi n'est plus appréhendé comme une simple résultante de la croissance économique : il en devient, au contraire, un des déterminants majeurs, susceptible de stimuler la productivité, d'élargir la demande intérieure et de favoriser des trajectoires de croissance plus soutenues et plus équitables.

Au Sénégal, les options prises par les autorités pour une politique de croissance économique basée sur une transformation systémique de l'économie en vue de la rendre compétitive, appréhendant la création d'emplois comme un effet direct des investissements réalisés.

Par ailleurs, il convient de noter que l'Etat a développé et mis en place des dispositifs et des stratégies de promotion de l'emploi et de l'employabilité pour faire face à la problématique du chômage et du sous-emploi. Il s'est engagé à faire de l'accès à l'emploi un droit fondamental comme consacré par les textes et les instruments internationaux d'une part et par la législation nationale, d'autre part. Il s'agit notamment : (i) de la *Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948* ; (ii) de la *Convention 122 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de 1964* ; (iii) de la *Déclaration du Sommet extraordinaire de l'Union Africaine (UA) sur l'Emploi et la lutte contre la pauvreté de 2004 à Ouagadougou* ; (iv) du *Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT de 2009* ; (v) de la *Déclaration du XVII^e Sommet de l'Union Africaine sur la création d'emplois pour accélérer le développement et l'autonomisation des jeunes de 2011 à Malabo* ; (vi) de l'*Agenda 2063 de l'Union Africaine*

² Comme le rappellent les cadres analytiques de la macroéconomie (Kaldor, Samuelson & Nordhaus, Blanchard), l'emploi occupe une place centrale dans toute stratégie économique. En effet, elle traduit la capacité d'un pays à mobiliser sa main-d'œuvre et à transformer son potentiel productif en développement inclusif.

³ Approche inspirée des travaux des économistes Lewis, Kuznets et aussi issue de l'Agenda sur le travail décent de l'OIT

de 2013 ; (vii) de l'Agenda 2030 pour le Développement durable des Nations Unies de 2015 ; (viii) de la Constitution du 22 janvier 2001 modifiée, en son article 25 ; (ix) de la Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant code du travail, etc.

Pour faire face à ces engagements, plusieurs programmes et projets ou instruments ont été mis en œuvre en vue d'apporter des solutions à la problématique du chômage, en particulier celui des jeunes. Cependant, ces initiatives n'ont pas eu le succès escompté vu la persistance du chômage (21,6%, ENES 2024) et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (42,2%, ENES 2024). En outre, l'exode rural, l'urbanisation rapide et non maîtrisée, l'amplification des flux migratoires et des difficultés économiques sont autant de facteurs menaçants pour la stabilité politique et sociale.

Pourtant, déjà en 1997 une Politique nationale de l'Emploi (PNE) a été élaborée pour une meilleure prise en charge de cette problématique récurrente. Après celle-ci, il y a eu deux (02) tentatives de réactualisation de cette politique nationale de l'emploi dénommée « nouvelle Politique nationale de l'Emploi » en 2010 et en 2014 devant couvrir les périodes 2010-2015 et 2015-2020. Toutefois, les documents n'ont malheureusement pas été validés. Dans le même sillage, le Plan Sénégal émergent (PSE) a élaboré des programmes qui visaient l'augmentation des opportunités économiques, afin de créer chaque année 100 000 à 150 000 emplois décents, productifs et rémunérateurs à travers notamment : (i) la promotion des investissements publics à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) et (ii) l'amélioration du suivi du marché du travail.

Des défis majeurs en matière d'emploi persistent, principalement en raison d'une croissance démographique rapide (2,9%), d'une forte proportion de jeunes (âge médian 19 ans, RGPH-5), de l'étroitesse du tissu industriel avec une prépondérance de l'économie informelle, et d'une faible maîtrise de l'information sur le marché du travail.

Dans sa nouvelle vision Sénégal 2050 et la Stratégie nationale de Développement (SND, 2025-2029), l'Etat du Sénégal ambitionne « d'offrir à la population active un travail productif, convenablement rémunéré, avec de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale ». A cet effet, il est prévu d'améliorer le dispositif de promotion et de création d'emplois à travers notamment :

- la mise en œuvre de réformes du marché du travail (code du travail, code de la sécurité sociale, etc.) ;
- la mise en place d'un système d'informations sur le marché de l'emploi (SIME) qui intègre les métiers émergents ;
- l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi.

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique (MEFPT) a la charge d'élaborer cette Politique nationale de l'Emploi (PNE) qui devrait constituer une réponse urgente basée sur des instruments d'analyse et des outils d'aide à la décision

susceptibles d'orienter dans le moyen terme des actions pertinentes favorables à la création massive d'emplois décents. Afin de disposer de données probantes pour orienter cette politique, le Ministère a confié à l'Agence nationale de la statistique et de la Démographie (ANSD), à travers le Projet d'Appui à l'Amélioration du Dispositif d'Insertion des Jeunes et de Formalisation des Entreprises (ADIJEFE), mis en œuvre par le Bureau international du Travail (BIT) et financé par l'Agence italienne pour la Coopération au Développement (AICS), la réalisation d'une étude diagnostique approfondie de l'emploi et du marché du travail. Cette étape qui est une phase déterminante dans le processus d'élaboration de la nouvelle politique nationale de l'emploi a nécessité une revue documentaire, l'exploitation des données disponibles et une collecte d'informations complémentaires, auprès des structures en charge de l'emploi.

I.2. Objectifs de l'étude

I.2.1. Objectif général

L'objectif principal de l'étude est de réaliser un diagnostic global, multidimensionnel et multisectoriel du marché du travail sénégalais à partir des données factuelles. Ces informations détaillées (désagrégées) sont les principaux indicateurs du marché du travail, les caractéristiques des travailleurs, la qualité des emplois et les groupes vulnérables. A cela s'ajoutent les informations sur les potentialités des secteurs notamment en termes de productivité, de diversification et de création d'emplois.

L'étude permet d'identifier les principaux défis, opportunités et leviers de transformation structurelle utiles à la bonne formulation d'une politique nationale de l'emploi assortie d'un plan d'actions aligné aux priorités nationales de développement. Elle donne un aperçu de la situation générale du marché du travail et des tendances en matière d'emploi. L'étude relève également, sur la base d'une analyse macroéconomique, les transformations structurelles à mettre en œuvre ainsi que la politique de développement des compétences devant les accompagner pour garantir une mutation positive et durable du marché du travail. Ainsi, il s'agit d'analyser conjointement la demande de travail (c'est-à-dire la création et l'offre d'emplois dans le contexte de la transformation structurelle) et l'offre de travail (l'employabilité et les compétences de la main-d'œuvre), ainsi que les facteurs qui conditionnent leur mise en adéquation.

I.2.2. Objectifs spécifiques

De façon spécifique, l'étude vise à :

- analyser la structure et les dynamiques du marché du travail et des emplois en tenant compte des dimensions sectorielles, territoriales (régionales, départementales), de genre, d'âge, etc. ;

- identifier les caractéristiques et les déficits quantitatifs et qualitatifs de l'emploi ;
- identifier les déficits d'emplois décents, notamment en matière de conditions de travail, de protection sociale, et de formalisation (transition de l'économie informelle vers l'économie formelle) ;
- identifier les secteurs porteurs (domaines d'activités) en matière de création d'emplois productifs, y compris dans les secteurs émergents (économie numérique, verte, circulaire, économie sociale et solidaire, etc.) ;
- analyser l'adéquation en termes quantitatifs et qualitatifs entre l'offre des compétences des systèmes éducatifs/formation et les besoins du marché du travail et de l'économie ;
- analyser les programmes et dispositifs (cadres politique, institutionnel et financier) existants en matière d'emploi et d'employabilité sur la dernière décennie ;
- identifier les freins structurels à l'emploi décent ;
- du côté de l'offre de travail : analyser (i) les qualifications, les compétences, les expériences et les groupes spécifiques et (ii) l'évolution des compétences et des besoins en identifiant les compétences les plus recherchées et les formations nécessaires pour répondre aux besoins du marché ;
- du côté de la demande de travail : (i) analyser les besoins des entreprises, à savoir les offres d'emploi, les profils recherchés et les évolutions des secteurs d'activité ; (ii) examiner les taux d'évolution des emplois par secteur (identification des secteurs dynamiques, secteurs émergents et des secteurs en difficulté) ;
- analyser les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail (accès, rémunérations, etc.) ;
- évaluer les effets des politiques macroéconomiques (budgétaires, monétaires, fiscales, industrielles, etc.), des réglementations, etc. sur l'emploi et l'entrepreneuriat ;
- donner des orientations utiles à la mise en place d'un système d'informations sur le marché du travail au suivi et à l'évaluation des politiques et initiatives mises en œuvre en faveur de l'emploi ;
- proposer des axes d'orientation pour la formulation de la future Politique nationale de l'Emploi.

II.1. Définition des concepts

Cette section définit les principaux concepts du marché du travail, notamment l'activité économique, le travail, le travail décent, l'emploi, l'employabilité, la population en âge de travailler, la population active, la population occupée, la population au chômage, la population inactive, la main-d'œuvre potentielle, etc.

❖ **Marché du travail**

Le marché du travail désigne l'ensemble des mécanismes et des interactions par lesquels l'offre de travail (travailleurs) et la demande de travail (entreprises/employeurs) se rencontrent et s'ajustent. Il englobe les conditions d'accès à l'emploi, les niveaux de rémunération, les formes d'emploi, ainsi que les institutions et règles qui encadrent les relations de travail.

❖ **Offre de travail**

L'offre de travail (ou demande d'emploi) désigne l'ensemble des personnes qui sont disposées et disponibles à offrir leur force de travail sur le marché du travail, comprenant les personnes en emploi ainsi que celles qui sont au chômage.

❖ **Demande de travail**

La demande de travail désigne la quantité de main-d'œuvre que les employeurs souhaitent recruter et employer sur le marché du travail. Elle se traduit par les emplois occupés ainsi que par les postes vacants, c'est-à-dire les emplois disponibles pour lesquels un processus de recrutement est en cours.

❖ **Travail**

Le travail comprend toute activité effectuée par une personne afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation. Le travail exclut les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services (mendicité, vol), le fait de prendre soin de soi (se laver, se brosser les dents, etc.) et les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même (dormir, apprendre, loisirs, etc.).

❖ **Population en âge de travailler**

La population en âge de travailler est constituée de l'ensemble des individus de tous les sexes âgés de 15 ans ou plus. Cette définition tient compte de l'âge minimum pour l'emploi au Sénégal.

La population en âge de travailler est composée de trois catégories de statut qui sont mutuellement exclusives et exhaustives : emploi, chômage et hors de la main-d'œuvre (population inactive).

❖ **Population en emploi**

La population en emploi est constituée de l'ensemble des individus en âge de travailler qui, au cours de la période de référence (sept derniers jours), sont dotés d'un travail rémunéré en espèce ou en nature. La rémunération peut être un salaire (salarié), un bénéfice ou gain en espèce ou en nature (non salarié). La personne est en général présente au travail pendant la période de référence mais il peut arriver qu'elle n'ait pas été présente, mais a toujours un lien avec son travail (congé, permission, grève, etc.).

❖ **Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise**

Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise assistent un membre de la famille ou du ménage qui gère une entreprise marchande ou exerce une activité de salarié ou de non-salarié. En contrepartie de leur travail, ils ne perçoivent pas de rémunération régulière, comme un salaire, mais peuvent recevoir des avantages en nature ou être occasionnellement rémunérés en espèces, sous la forme de transferts de fonds provenant des profits de l'entreprise ou du revenu du membre de la famille ou du ménage.

❖ **Population occupée⁴**

La population occupée regroupe la population en emploi et les aides familiaux.

❖ **Population au chômage**

Au sens du Bureau international du Travail (BIT), les chômeurs comprennent toutes les personnes en âge de travailler qui, au cours des sept (07) derniers jours, ont été sans emploi, disponibles pour travailler dans une période de deux (02) semaines et ont recherché un travail sur la période des quatre (04) semaines ayant précédé la date de collecte.

Toutefois, cette définition s'avère restrictive pour le Sénégal eu égard au marché du travail qui est peu structuré pour la recherche de travail. A cet effet, les personnes sans emploi, qui sont disponibles, mais ne recherchent pas un emploi pour des raisons jugées indépendantes de leur volonté sont comptées parmi les chômeurs et pris ainsi en compte dans la détermination du niveau de chômage dans le pays. Le niveau de chômage au sens strict du BIT et celui au sens élargi sont produits pour des besoins de comparaison.

❖ **Population active (main-d'œuvre)**

La population active ou main-d'œuvre désigne l'ensemble des individus qui, au cours de la période de référence, sont soit occupés, soit au chômage.

❖ **Population inactive (hors de la main-d'œuvre)**

Par opposition à la population active, la population inactive fait référence à l'ensemble des individus en âge de travailler qui ne sont ni occupés ni au chômage au cours de la période de référence.

⁴ Ce concept date de la 13^e CIST de 1982.

Le taux de personnes hors de la main-d'œuvre (anciennement appelé taux d'inactivité) est le pourcentage de la population qui ne travaille pas et ne cherche pas de travail (donc, qui ne fait pas partie de la main-d'œuvre).

❖ **Main-d'œuvre potentielle**

La main-d'œuvre potentielle est constituée de l'ensemble des individus en âge de travailler qui, au cours de la période de référence, sont sans emploi et cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles ou ne cherchent pas un emploi mais sont disponibles et souhaitent trouver un emploi.

❖ **Population active élargie (main-d'œuvre élargie)**

La main-d'œuvre élargie est constituée de la main-d'œuvre et de la main-d'œuvre potentielle.

❖ **Sous-emploi lié au temps de travail**

Les individus en sous-emploi lié au temps de travail sont ceux qui travaillent moins de quarante heures par semaine selon la définition nationale.

❖ **Taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage (SU2)**

Il exprime la part que représentent, dans la population active, la main-d'œuvre sous-utilisée, entendue comme l'ensemble des personnes en chômage et celles en situation de sous-emploi lié au temps de travail.

$$SU2 = \frac{\text{personnes au chômage} + \text{personnes en sous emploi lié au temps de travail}}{\text{main d'œuvre}} * 100$$

❖ **Taux combiné du chômage et de la main-d'œuvre potentielle (SU3)**

Cet indicateur exprime la part que représentent, dans la main d'œuvre élargie, les personnes en chômage ainsi que la main-d'œuvre potentielle.

$$SU3 = \frac{\text{personnes au chômage} + \text{main d'oeuvre potentielle}}{\text{main d'œuvre élargie}} * 100$$

❖ **Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4)**

Elle mesure la part que représentent, dans la population active élargie, la population au chômage, celle en situation de sous-emploi lié au temps de travail et la main-d'œuvre potentielle.

$$SU4 = \frac{\text{personnes au chômage} + \text{personnes en sous emploi lié au temps de travail} + \text{main d'oeuvre potentielle}}{\text{main d'œuvre élargie}} * 100$$

❖ **Branche d'activité**

La branche d'activité renvoie à l'activité de l'établissement au sein duquel l'individu exerce sa profession. Les branches d'activité sont regroupées en trois (03) secteurs.

Le secteur primaire comprend les activités liées à l'agriculture, à la chasse, à la sylviculture, à l'élevage et à la pêche.

Le secteur secondaire comprend les mines et les carrières, l'industrie agroalimentaire, l'industrie manufacturière, la construction et la production d'électricité, de gaz et d'eau.

Le secteur tertiaire comprend le commerce de gros et de détail, les restaurants et les hôtels, les transports, le stockage et les communications, les services financiers, les assurances, l'immobilier, les services aux entreprises et les services communautaires et sociaux à la personne.

❖ **Taux d'activité (taux de participation à la main-d'œuvre)**

C'est la part de la population active dans la population des personnes en âge de travailler sur une même période donnée. Il fournit une indication de la taille relative de l'offre de main-d'œuvre disponible pour produire des biens et des services.

$$\textit{Taux d'activité} = \frac{\text{population active}}{\text{population des personnes en âge de travailler}} * 100$$

❖ **Taux d'emploi**

C'est la part de la population en emploi dans celle en âge de travailler sur une même période donnée. Le taux d'emploi fournit des informations sur la capacité d'une économie à créer de l'emploi.

$$\textit{Taux d'emploi} = \frac{\text{population en emploi}}{\text{population des personnes en âge de travailler}} * 100$$

❖ **Taux d'occupation**

C'est la part de la population occupée dans celle en âge de travailler sur une même période donnée.

$$\textit{Taux d'occupation} = \frac{\text{population occupée}}{\text{population des personnes en âge de travailler}} * 100$$

❖ **Taux de chômage**

Il évalue le poids en pourcentage des chômeurs dans la population active (main-d'œuvre). Il indique le pourcentage de la main-d'œuvre qui n'a pas d'emploi et disponible pour travailler et cherche activement du travail.

$$\textit{Taux de chômage} = \frac{\text{chômeurs}}{\text{population active}} * 100$$

❖ **Personnes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET)**

Un NEET (neither in employment, education or training) est une personne qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation (formelle ou non formelle). Cette catégorie regroupe des inactifs et des chômeurs. Cet indicateur existe uniquement pour les jeunes (15-24 ans).

❖ **Secteur formel**

Le secteur formel est un ensemble d'unités produisant des biens ou fournissant des services se distinguant par : (i) la production des biens et la fourniture de services marchands ; (ii) l'enregistrement de l'unité de production ; (iii) la tenue de comptabilité écrite et formelle (*définition opérationnelle utilisée dans les opérations statistiques par AFRISTAT*).

❖ **Secteur informel**

Le secteur informel comprend des unités économiques qui produisent des biens et fournissent des services principalement destinés au marché dans le but d'obtenir un revenu et un profit mais qui ne sont pas formellement reconnues par les autorités publiques comme des producteurs marchands distincts et ne sont donc pas couvertes par des dispositions formelles. (Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle, adoptée par la 21ème CIST en 2023).

A des fins statistiques, le secteur informel est un ensemble d'unités produisant des biens ou fournissant des services se distinguant par : (i) la production des biens et services marchands ; (ii) le non enregistrement de l'unité de production ; (iii) la non tenue de comptabilité écrite et formelle (*définition opérationnelle utilisée dans les opérations statistiques par AFRISTAT*).

❖ **Emploi formel**

L'emploi formel comprend les activités de production exercées dans le cadre d'emplois formels détenus par :

- a) des travailleurs indépendants ayant un emploi qui exploitent une unité économique formelle dont ils sont propriétaires ou copropriétaires ;
- b) des non-salariés dépendants qui ont un statut formel au regard du cadre juridique et administratif du pays et dont les activités sont associées à un accès effectif à des dispositions formelles ;
- c) des salariés, si leur relation d'emploi est dans la pratique formellement reconnue par l'employeur au regard du cadre juridique et administratif du pays et est associée à un accès effectif à des dispositions formelles ; et
- d) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise qui effectuent un travail pour une unité économique formelle et dont les relations de travail sont formellement

reconnues au regard du cadre juridique et administratif du pays et associées à un accès effectif à des dispositions formelles.

❖ **Emploi informel**

L'emploi informel comprend des activités effectuées en lien avec des emplois informels occupés par :

- a) des travailleurs indépendants qui gèrent et sont propriétaires ou copropriétaires d'une entreprise marchande informelle des ménages non constituée en société ;
- b) des non-salariés dépendants sans statut formel au regard du cadre juridique et administratif ou dont les activités ne sont effectivement pas couvertes par des dispositions formelles ;
- c) des salariés, si leur relation d'emploi n'est pas formellement reconnue dans la pratique par l'employeur au regard du cadre juridique et administratif du pays ou n'est pas associée à un accès effectif à des dispositions formelles ; et
- d) des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise dont les relations de travail ne sont pas formellement reconnues dans le cadre juridique et administratif du pays ou ne sont pas associées à un accès effectif à des dispositions formelles.

❖ **Travail décent**

Le travail décent est « un travail productif et convenablement rémunéré qui garantit la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes » (OIT 1999).

❖ **Employabilité**

L'employabilité est la capacité d'une personne à accéder à l'emploi, à s'y maintenir et à évoluer, grâce à un ensemble de compétences, de qualifications et d'attitudes adaptées aux besoins changeants du marché du travail.

❖ **Politique nationale de l'Emploi**

Conformément à la Convention n°122 de l'OIT, la politique nationale de l'emploi est une stratégie concertée entre l'État, les employeurs et les travailleurs visant à garantir à chaque personne en âge de travailler un emploi productif, décent et librement choisi. Elle a pour objectif de promouvoir le plein emploi, de réduire le chômage et le sous-emploi, et de s'assurer que la croissance économique génère des emplois suffisants et de qualité, dans le respect des principes de qualité, d'équité et de non-discrimination.

II.2. Analyse critique des programmes et projets d'emploi existants

Il s'agit à ce niveau de faire une revue documentaire des programmes et projets qui constitue une des étapes essentielles du diagnostic. Elle vise à établir une compréhension approfondie du contexte de l'emploi au Sénégal, à identifier les expériences antérieures en matière de politiques et de programmes d'emploi et à mettre en évidence les défis structurels et institutionnels récurrents.

Pour ce faire, des documents de planification stratégique, des cadres législatifs et réglementaires ainsi que des politiques sectorielles influant sur l'emploi (éducation, formation, jeunesse, industrie, agriculture, numérique, etc.) ont été collectés et analysés. Elle inclut également l'étude des stratégies et plans d'action des structures publiques intervenant dans la promotion des politiques actives de l'emploi⁵ telles que l'ANPEJ, le 3FPT, la DER/FJ, l'ANIDA, l'ONFP, le PRODAC.

Cette étape permet également d'inventorier, de classer et d'analyser de manière critique les principales initiatives mises en œuvre au Sénégal dans le domaine de l'emploi, notamment la Convention nationale Etat-Employeurs, le PRODAC, le PAVIE, « Xëyu Ndaw Ñi ». Les évaluations menées (Convention nationale Etat-Employeurs, PRODAC, PAVIE, « Xëyu Ndaw Ñi », politiques de jeunesse et d'encadrement des jeunes) sont mises à contribution.

L'enquête qualitative menée auprès des acteurs et personnes ressources intervenant dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, notamment les agences publiques et les programmes gouvernementaux est mise aussi à profit pour mener à bien l'analyse.

II.3. Analyse des données existantes

Il s'est agi de mettre à profit, en plus des bases de données disponibles à l'ANSD, les données quantitatives collectées directement auprès des structures impliquées dans la conception, le financement, la mise en œuvre et le suivi des politiques et programmes d'emploi. La première partie, en s'appuyant essentiellement sur l'ENES, analyse le marché du travail du côté de l'offre : (i) les qualifications, les compétences, les expériences et les groupes spécifiques et (ii) l'évolution des compétences et des besoins. La seconde partie s'intéresse à la demande de travail : (i) les besoins des entreprises, à savoir les offres d'emploi, les profils recherchés et les évolutions des secteurs d'activité ; (ii) l'examen des taux de croissance et de décroissance des emplois par secteur (identification des secteurs dynamiques, secteurs émergents et des secteurs en difficulté). L'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail

⁵ Les politiques Actives de l'Emploi sont des mesures représentant les actions de formation, d'accompagnement, d'insertion et de soutien à l'entrepreneuriat destinées à faciliter l'accès à un emploi durable.

(EERH) et les rapports annuels sur les statistiques du travail (RAST) ont été mis à profit ainsi que l'exploitation des annonces sur les offres d'emplois.

II.4. Collecte et analyse des données qualitatives

Dans le cadre de l'étude, l'équipe technique a mené des entretiens qualitatifs auprès des acteurs et personnes ressources intervenant dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, notamment les agences publiques et les programmes gouvernementaux (Cf. liste des structures identifiées en annexe).

L'objectif principal de l'enquête est de recueillir les avis et commentaires des parties prenantes (ministères, syndicats, patronat, conseil consultatif des jeunes, union nationale des chambres de commerce, union nationale des chambres de métiers) sur l'emploi et le marché du travail.

De façon spécifique, l'enquête vise à :

- recueillir leurs avis sur les freins structurels à l'emploi décent ;
- recueillir leurs avis sur les politiques, programmes et dispositifs existants en matière d'emploi et d'employabilité ;
- identifier les secteurs porteurs/niches (domaines d'activités) en matière de création d'emplois productifs ;
- faire ressortir les profils les plus recherchés ;
- donner des orientations utiles à la mise en place d'un système d'informations sur le marché du travail, permettant le suivi et l'évaluation des politiques et initiatives mises en œuvre en faveur de l'emploi ;
- proposer des axes d'orientation pour la formulation de la future Politique nationale de l'Emploi.

Les entretiens ont porté sur les thèmes suivants :

- Section A : Identification
- Section B : Contexte du marché du travail
- Section C : Politiques publiques et dispositifs en relation avec le marché du travail
- Section D : Évaluation
- Section E : Obstacles et contraintes
- Section F : Perspectives / recommandations

Les entretiens réalisés ont été intégralement retranscrits afin de constituer un corpus exploitable. Les verbatim ont fait ensuite l'objet d'un travail de nettoyage et d'organisation visant à corriger les incohérences de transcription tout en préservant la fidélité des propos recueillis.

Le traitement des données a suivi deux approches complémentaires. D'une part, un traitement sémantique manuel a été effectué à travers une lecture attentive et une codification thématique, permettant une analyse empirique des idées, des mots et de leurs significations, en vue de dégager les perceptions, convergences et divergences entre acteurs. D'autre part, un traitement informatique a été appliqué sur les fichiers transcrits à l'aide d'un logiciel d'analyse qualitative, permettant d'exploiter les fréquences d'occurrence, les associations de termes et les régularités lexicales afin de renforcer l'analyse. L'ensemble du processus vise à produire une compréhension fine et structurée des avis recueillis, qui vient alimenter le diagnostic global sur l'emploi et le marché du travail.

II.5. Limites méthodologiques

Certaines limites ont été relevées et ont notamment trait :

- à la non prise en compte des bénéficiaires dans l'enquête qualitative qui a ciblé les responsables de structures ;
- à la difficulté d'évaluer le nombre de demandeurs d'emploi qui arrive chaque année sur le marché de l'emploi au Sénégal ;
- au fait que les données de 2015 à 2022 sont issues de projections à partir du RGPH4 tandis que celles de 2024 sont issues de projections à partir du RGPH5, ce qui crée quelques biais dans la série.

Partie III – Etat des lieux du marché du travail au Sénégal

III.1. Offre de travail

L'offre de travail (ou demande d'emploi) désigne la quantité de travail fournie par les travailleurs sur le marché du travail. L'analyse de l'offre de travail est essentiellement basée sur les données de l'ENES.

III.1.1 Tendances démographiques et caractéristiques de la population active

Si l'on peut compter, entre autres facteurs explicatifs de la population active, l'élément culturel, l'éducation, l'élévation du taux d'activité des femmes, la migration, on s'accorde généralement sur le fait que le déterminant majeur demeure la croissance démographique.

Selon les projections démographiques réalisées par l'ANSD à partir du RGPHAE-4⁶ de 2013 et du RGPH-5⁷ de 2023, la population du Sénégal est estimée à 18 593 261 habitants en 2024 (dont 49,3% de sexe féminin) contre 16 201 947 en 2019 (dont 50,0% de sexe féminin). Elle a donc connu durant cette période une croissance moyenne annuelle de 3,0%. Cette population est caractérisée par sa jeunesse. En effet, 76% de la population avait moins de 35 ans en 2024.

Ces caractéristiques sociodémographiques contribuent grandement à façonner le volume, la structure, la répartition et l'évolution de la main-d'œuvre.

III.1.1.1 Population en âge de travailler

La population en âge de travailler (15 ans ou plus) est estimée à 11 013 572 en 2024 contre 9 453 760 individus en 2019, soit une croissance moyenne annuelle de 3,3%. Une forte majorité de cette population (60,1% en 2024) réside en milieu urbain. Sa répartition selon le sexe indique une légère prédominance des personnes de sexe féminin en 2024 (50,5%) avec une prédominance plus marquée les années précédentes (51,3% en 2019, en passant par 52,6% en 2021, 51,0% en 2022 et 52,5% en 2023).

Selon l'âge, 59,7% sont composés de jeunes âgés de 15 à 34 ans en 2024, contre 58,1% en 2019, en passant par 57,7% en 2021, puis 57,5% en 2022 et 57,5% en 2023.

III.1.1.2 Population active (ou main-d'œuvre)

La population active est passée de 5 797 509 personnes en 2019 à 6 312 867 en 2024, soit un taux de croissance moyen annuel de 1,8%. En revanche, le taux d'activité s'est

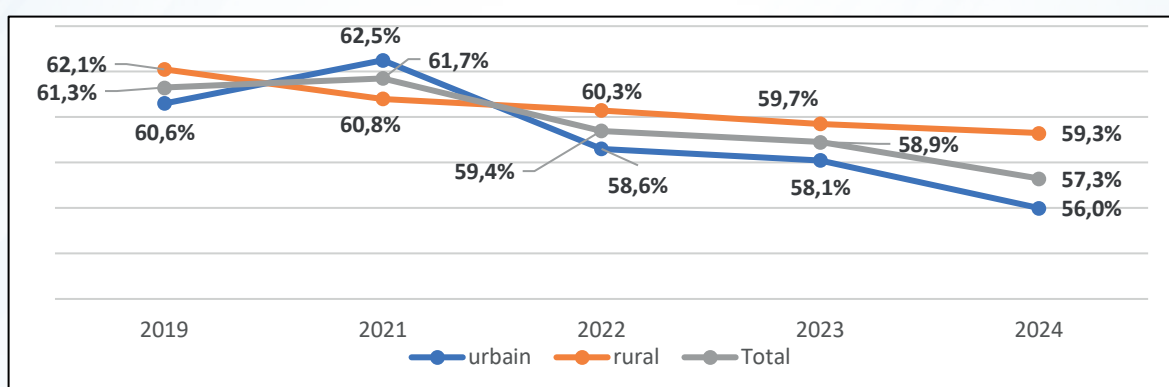
⁶ 4^e Recensement général de la Population, de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage

⁷⁷ 5^e Recensement général de la Population et de l'Habitat

replié en passant de 61,3% en 2019 à 57,3% en 2024. Après une légère remontée en 2021, s'établissant à 61,7%, il s'est abaissé régulièrement jusqu'en 2024. Cette baisse du taux d'activité pourrait en partie s'expliquer par la recrudescence de l'émigration, surtout irrégulière, entre 2021 et 2024, qui a principalement concerné les jeunes. A ce phénomène, on pourrait ajouter le découragement des jeunes à s'inscrire officiellement comme demandeur d'emploi, et la baisse de la vitalité du marché du travail.

Selon le milieu de résidence, il est observé que, sauf pour l'année 2021 où le taux d'activité est plus élevé en milieu urbain, avec 62,5% contre 60,8% en milieu rural, les taux d'activité sont généralement plus élevés en milieu rural même s'ils se sont régulièrement abaissés entre 2019 et 2024.

Graphique 1 : Evolution des taux d'activité entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Selon le sexe, quelle que soit l'année, il y a une prédominance du sexe masculin sur le sexe féminin au niveau des taux d'activité, avec 70,6% contre 52,5% en 2019, 70,2% contre 54,0% en 2021, 68,3% contre 50,8% en 2022, 68,2% contre 50,4% en 2023 et 67,7% contre 47,1% en 2024. Il convient de souligner que, quel que soit le sexe, les taux d'activité ont suivi une tendance baissière entre 2019 et 2024.

Suivant l'âge, ce sont les groupes des [25-35 ans [et des [35 ans ou plus [qui affichent les taux d'activité les plus élevés, avoisinant les 70%. Par ailleurs, sauf pour le groupe d'âges [25-35 ans [, les taux d'activité des autres groupes d'âges ont suivi une tendance baissière durant la période.

Par rapport au niveau d'instruction, ce sont les individus qui ont celui du primaire qui ont les taux d'activité les plus élevés, avec 69,9% en 2019, 71,0% en 2021, 67,2% en 2022, 67,8% en 2023 et 66,6% en 2024. Ils sont suivis par ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction. Enfin, ceux qui ont le niveau d'instruction du secondaire présentent les plus faibles taux d'activité, avec 40,2% en 2019, 42,7% en 2021, 41,8% en 2022, 39,7% en 2023 et 38,7% en 2024.

Cette configuration est typique des économies à prédominance informelle et à faible absorption des diplômés dans les secteurs formels. Les personnes à faible niveau

d'instruction ont tendance à entrer plus rapidement dans le marché du travail (peu d'exigences en matière de qualité du travail). A contrario, les personnes à niveau d'instruction plus élevé, mettent plus de temps pour y parvenir.

Ces indicateurs illustrent la prédominance du secteur informel, avec un déficit de création d'emplois décents pour les niveaux d'instruction intermédiaires à supérieur. Cela met en évidence : (i) un manque de transformation structurelle et de valorisation des secteurs porteurs ; (ii) une inadéquation éducation et emploi, avec un risque d'accumulation de jeunes inactifs ou découragés ; (iii) la nécessité de politiques actives plus ciblées (formation professionnelle, orientation de la main-d'œuvre vers les métiers dans les industries légères, de fabrication, de soutien à l'emploi des jeunes, de transition école/travail).

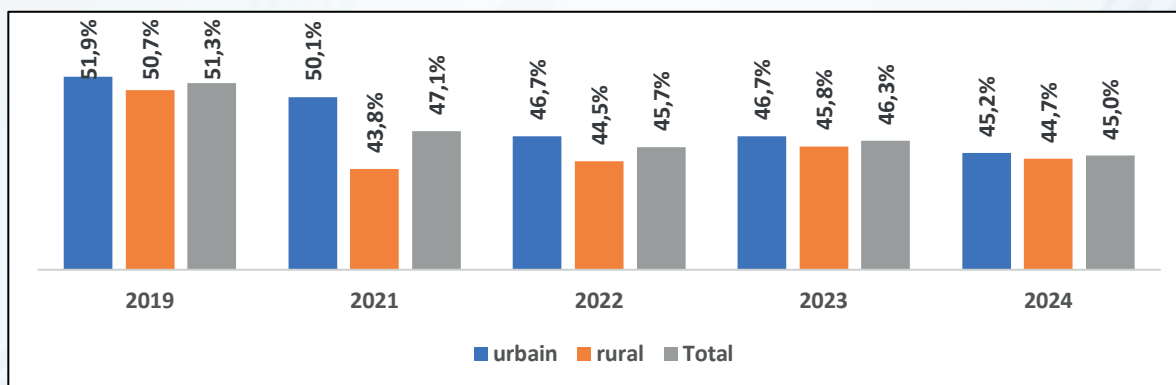
Au niveau régional, l'évolution du taux d'activité montre des disparités marquées : certaines régions, comme Kolda (-17,9 p.p.⁸), Ziguinchor (-15,2 p.p.) et Diourbel (-10,6 p.p.), ont connu une forte baisse ; ce qui peut indiquer une détérioration des conditions du marché du travail ou le manque d'opportunités économiques. À l'inverse, Matam (+28,1 p.p.) et Sédhiou (+11,1 p.p.) ont enregistré des hausses significatives, traduisant potentiellement une dynamique économique plus favorable dans ces régions.

III.1.1.3 Population occupée

La population active occupée est passée de 4 852 406 individus en 2019 à 4 950 838 en 2024, soit un taux moyen de croissance annuelle de 0,4%, plus faible que celui de la population active qui est de 1,8%. Le taux d'occupation a suivi une même tendance que le taux d'activité, avec une baisse régulière entre 2019 (51,3%) et 2024 (45,0%) et une légère remontée en 2023. Selon le milieu de résidence, le taux d'occupation est plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural sur toute la période.

⁸ Point de pourcentage

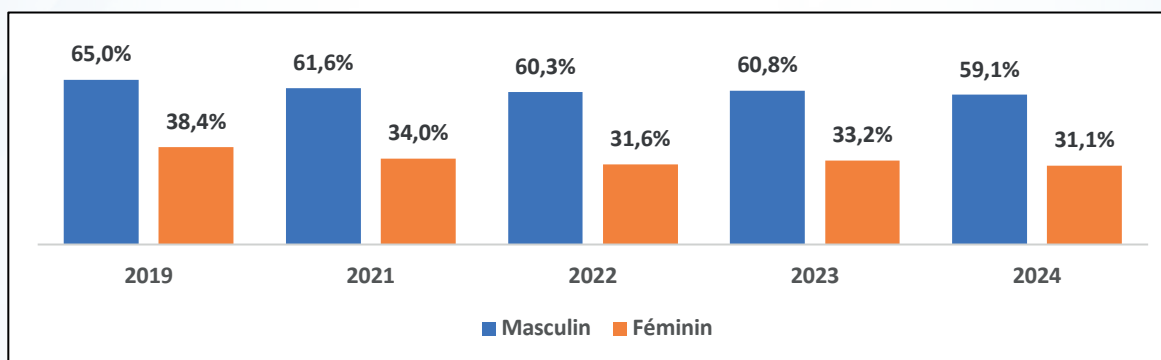
Graphique 2 : Evolution des taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Suivant le sexe, il y a une prédominance marquée des hommes sur les femmes avec des taux d'occupation qui avoisinent le double de ceux des dernières citées.

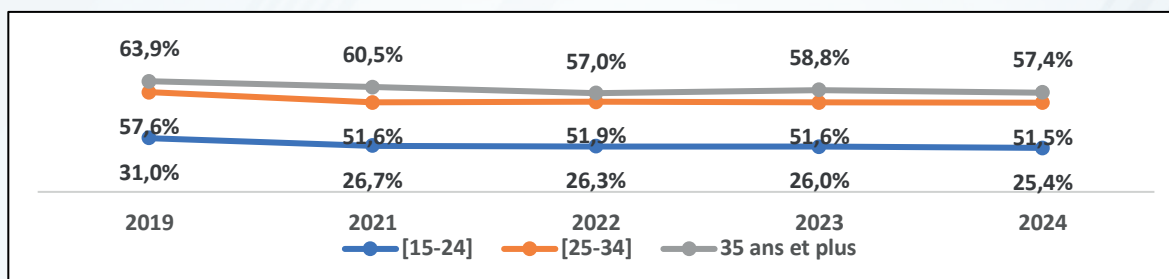
Graphique 3 : Evolution des taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le sexe



Source : ANSD, ENES.

Selon l'âge, c'est le groupe d'âges des [35 ans et plus] qui affiche les taux d'occupation les plus élevés, et ce, quelle que soit l'année, tandis que les [15-24 ans] ont les taux les plus faibles. Ceci est probablement dû au fait qu'au Sénégal, les jeunes sortent tardivement du système scolaire et ne disposent généralement pas de compétences pour créer leur propre entreprise en raison d'une formation un peu générale. Quel que soit le groupe d'âges considéré, les taux d'occupation ont globalement baissé durant la période.

Graphique 4 : Evolution des taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le groupe d'âges



Source : ANSD, ENES

Relativement au niveau d'instruction, ce sont les personnes ayant le niveau du primaire et celles n'ayant aucun niveau d'instruction qui ont les taux d'occupation les plus élevés tandis que les taux les plus bas sont enregistrés chez celles ayant le niveau du secondaire.

III.1.2 Situation de l'emploi et du chômage

III.1.2.1 Situation de l'emploi

Après avoir donné les grandes caractéristiques de la population en emploi, l'analyse de la situation de l'emploi sera faite selon la situation dans la profession (salariés, employeurs, personnes travaillant pour leur propre compte, membres de coopératives de producteurs⁹, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale) et l'emploi selon les professions.

Compte tenu son importance dans l'économie sénégalaise, un point sera ensuite consacré à l'emploi informel.

A. Population en emploi

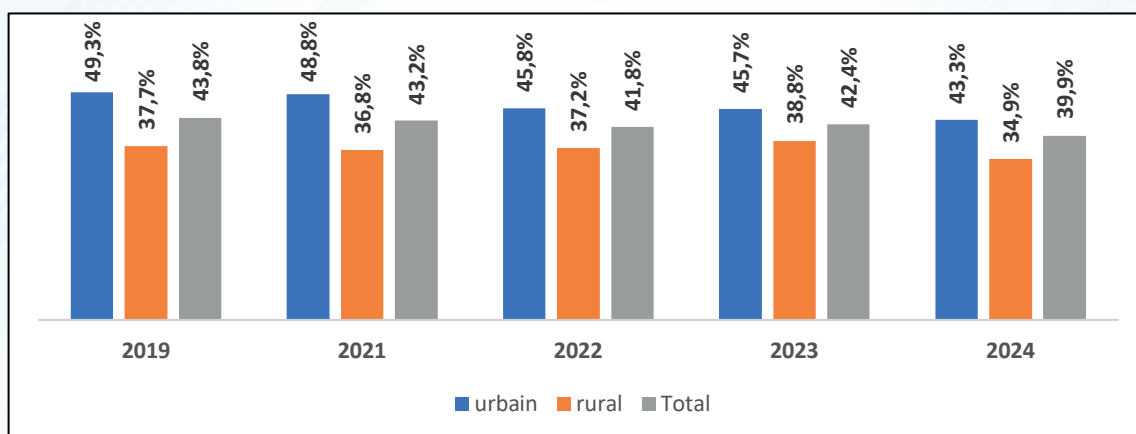
La population en emploi est passée de 4 139 774 individus en 2019 à 4 397 022 en 2024, soit une croissance moyenne annuelle de 1,2%. Le taux d'emploi a suivi une tendance baissière durant la période, en passant de 43,8% à 39,9%. Cela pourrait s'expliquer par la baisse de l'activité économique entre 2019 et 2024 liée aux bouleversements provoqués par la pandémie de COVID-19, à laquelle ont succédé conflits, inflation et durcissement monétaire. En effet, le taux de croissance moyen annuel du PIB entre 2019 et 2024 n'a été que de 4,5%¹⁰ alors qu'il était de 5,3% en 2019.

⁹ Les données relatives à cette catégorie ne sont pas disponibles.

¹⁰ Selon la Direction de la Prévision et des Etudes économiques (DPEE)

C'est dans le milieu urbain que sont observés les taux d'emploi les plus élevés, quelle que soit l'année considérée. Souvent, on peut penser le contraire du fait que pratiquement toute la population active rurale s'adonne aux activités agricoles (emplois agricoles). Il se pourrait qu'il y ait une prédominance des activités agricoles rurales non rémunérées.

Graphique 5 : Evolution des taux d'emploi entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Entre 2019 et 2024, les taux d'emploi ont évolué de manière erratique et sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

Selon l'âge, ce sont les adultes (35 ans et plus) qui ont les taux d'emploi les plus élevés et les jeunes de [15-24 ans] les taux les plus faibles. Par ailleurs, sauf pour ce dernier groupe d'âges, dont les taux ont suivi une tendance baissière régulière durant la période, les taux d'emploi des autres groupes d'âges ont évolué en dents de scie.

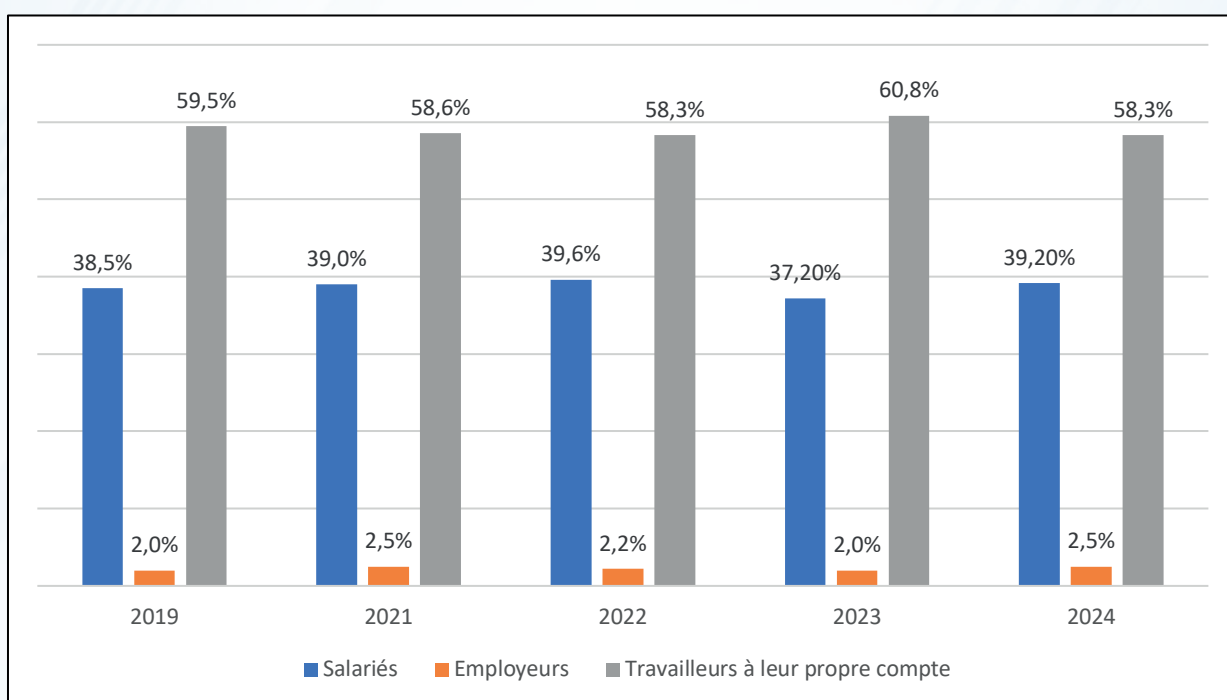
Relativement au niveau d'instruction, les taux d'emploi les plus élevés sont notés chez les personnes ayant celui du primaire. Si en 2019 et en 2024, ce sont les personnes ayant le niveau du supérieur qui viennent en deuxième position, pour les autres années, cette position est occupée par les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction.

B. Statut dans l'emploi

Les indicateurs du statut dans l'emploi établissent une distinction entre deux grandes catégories de personnes dans l'emploi : les salariés et les travailleurs indépendants qui regroupent : (i) les employeurs ; (ii) les travailleurs à leur propre compte ; (iii) les membres de coopératives de producteurs et (iv) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

La structure de l'emploi est largement dominée par les travailleurs à leur propre compte, qui représentent en moyenne près de 6 actifs occupés sur 10 entre 2019 et 2024. Les salariés constituent un peu moins de 40 %, tandis que les employeurs demeurent marginaux (environ 2 à 2,5 %).

Graphique 6 : Evolution de la population en emploi entre 2019 et 2024 selon la situation dans la profession (salariés, employeurs ou travailleurs à leur propre compte)

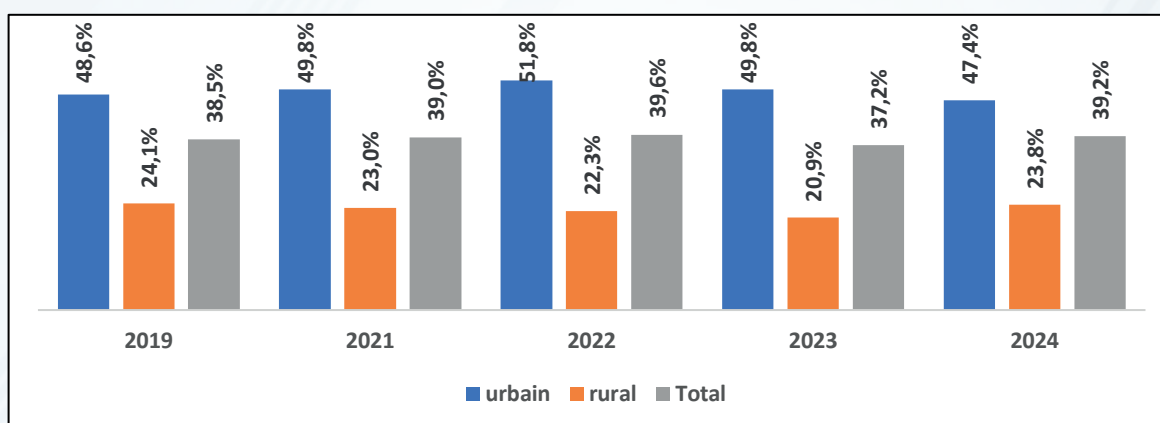


Source : ANSD, ENES

a. Salariés

Le nombre de salariés est passé de 1 593 586 en 2019 à 1 723 784 en 2024, soit une croissance moyenne annuelle de 1,6%. Le taux d'emploi salarié est plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural. Les explications relatives aux disparités de taux d'emploi selon le milieu de résidence sont tout aussi valables pour les taux d'emploi salariés.

Graphique 7 : Evolution du taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Quel que soit le sexe considéré, le taux d'emploi salarié a évolué de manière erratique entre 2019 et 2024, avec une prédominance du sexe masculin. Les taux d'emploi salarié les plus élevés sont enregistrés chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Par ailleurs, le niveau de ce taux a suivi une pente décroissante entre 2019 et 2024.

Selon le niveau d'instruction, il est observé que le taux d'emploi salarié croît avec le niveau d'instruction, atteignant des niveaux avoisinants 80% chez les personnes de niveau d'instruction du supérieur.

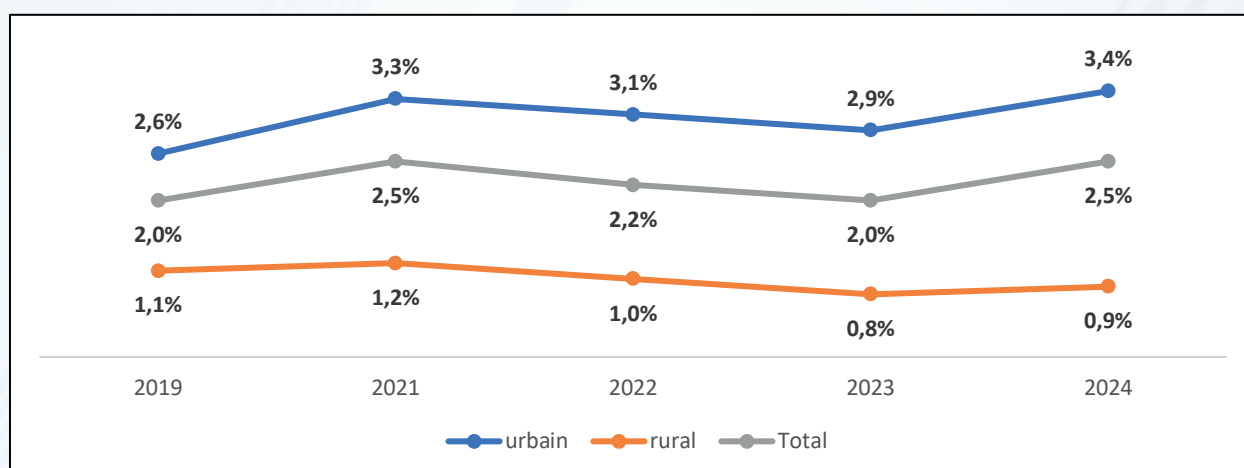
b. Travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants sont composés des employeurs, des travailleurs à leur propre compte, des membres de coopératives de producteurs et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. En l'absence de données sur les membres de coopératives de producteurs, l'analyse va se limiter aux autres catégories de travailleurs indépendants.

❖ Employeurs

Le nombre d'employeurs est passé de 82 756 en 2019 à 109 931 en 2024, soit une croissance moyenne annuelle de 6,6%. La proportion d'employeurs parmi la population en emploi a cru entre 2019 et 2021, passant de 2,0% à 2,5%, puis a suivi une pente descendante jusqu'à retrouver en 2023 son niveau de 2019, avant d'amorcer une remontée jusqu'à atteindre en 2024 son niveau de 2021. C'est en milieu urbain que la proportion d'employeurs dans la population en emploi est la plus élevée. Cela pourrait en partie être dû à la forte présence de l'artisanat en milieu urbain.

Graphique 8 : Evolution de la proportion d'employeurs parmi la population en emploi entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Suivant le sexe, ce sont les hommes qui affichent les proportions d'employeurs parmi la population en emploi les plus élevées. Celles des femmes sont encore basses malgré le dynamisme dont elles font montre dans le petit commerce et les groupements de production et de transformation des produits agricoles.

Les proportions d'employeurs parmi la population en emploi augmentent avec l'âge. En effet, ce sont les personnes âgées de 35 ans et plus qui en affichent les plus élevées. L'expérience et la responsabilité familiale jouent donc un grand rôle dans la décision de créer sa propre entreprise.

Par rapport au niveau d'instruction, les proportions d'employeurs parmi la population en emploi varient selon l'année. En effet, en 2019, elles étaient plus élevées chez les populations ayant le niveau du secondaire (3,4%) suivies de celles qui ont le niveau du primaire (2,9%). Mais, en 2021, 2022 et 2023, ce sont les populations ayant le niveau du Supérieur qui occupaient la tête du peloton avec respectivement 3,5%, 4,1% et 3,9%, suivies de celles ayant le niveau du primaire avec 3,3%, 2,7% et 3,0%. Par contre, en 2024, ce sont celles ayant le niveau du primaire qui tiennent le haut du pavé, avec 5,0%, suivies de celles ayant le niveau du supérieur avec 3,5%

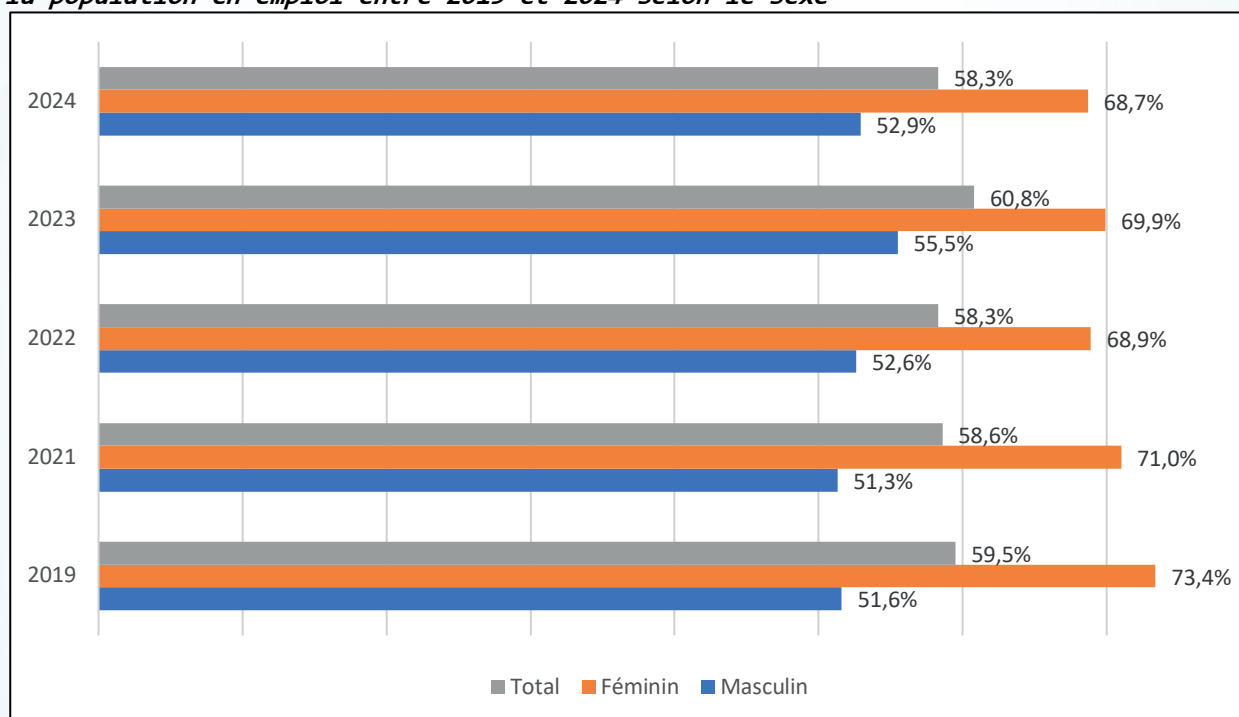
❖ Travailleurs à leur propre compte

Le nombre de travailleurs à leur propre compte est passé de 2 463 432 en 2019 à 2 563 307 en 2024, soit une croissance moyenne annuelle de 0,8%. C'est en milieu rural que les proportions de travailleurs à leur propre compte parmi la population en emploi sont les plus élevées. Cela pourrait s'expliquer par le mode d'agriculture familiale qui prédomine dans ce milieu. Selon le sexe, il est noté une prédominance des femmes, avec des proportions variant entre 73,4% en 2019 et 68,7% en 2024 contre respectivement 51,6% et 52,9% chez les hommes. Autrement dit, les femmes sont

plus enclines à travailler à leur propre compte que les hommes, probablement à cause de la liberté professionnelle et de la flexibilité (choisir son activité, son lieu de travail, déterminer ses propres horaires, etc.).

Selon l'âge, c'est au niveau du groupe d'âges des 35 ans et plus que l'on trouve les proportions les plus élevées de travailleurs à leur propre compte. En revanche, ce sont les [15-24 ans] qui en présentent les plus faibles. Ainsi, comme pour les employeurs, la proportion de travailleurs à leur propre compte augmente avec l'âge. Autrement dit, l'expérience et la responsabilité jouent un grand rôle dans la décision de se mettre à son propre compte. Par rapport au niveau d'instruction, il est observé que plus le niveau d'instruction est bas, plus la proportion de travailleurs à leur propre compte est élevée. Cela pourrait être en partie expliqué par la tendance des diplômés à opter pour un emploi salarié. En outre, l'exode rural alimenté en grande partie par des jeunes issus de l'enseignement coranique (« daaras ») pourrait également y contribuer.

Graphique 9 : Evolution de la proportion de travailleurs à leur propre compte parmi la population en emploi entre 2019 et 2024 selon le sexe

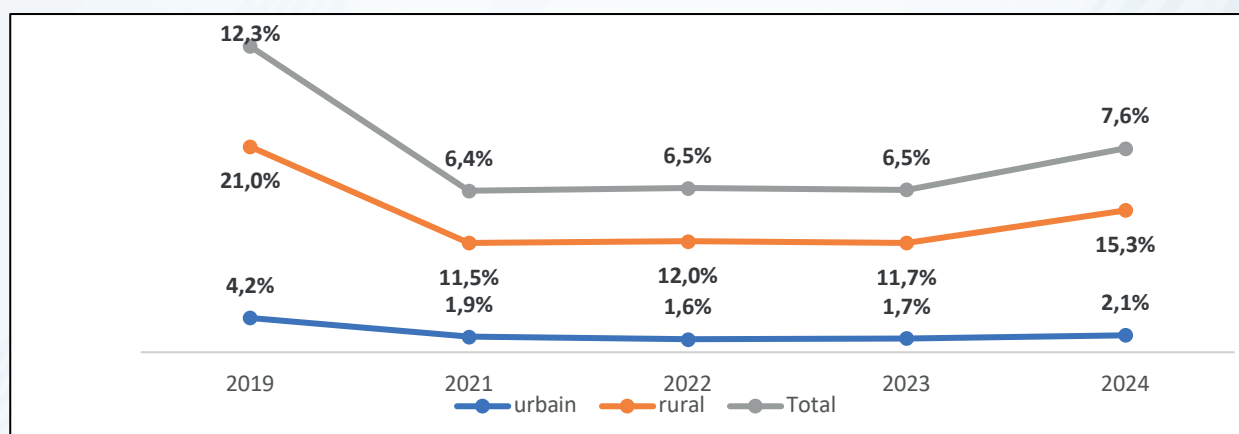


Source : ANSD, ENES

❖ **Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (aides familiaux)**

L'effectif des aides familiaux est passé de 714 258 individus en 2019 à 477 648 en 2024, soit une réduction moyenne annuelle de 0,7%. Le taux d'aide familiale, qui est passé de 12,3% en 2019 à 7,6% en 2024, est de loin plus important en milieu rural (21,0% en 2019 à 15,3% en 2024) qu'en milieu urbain (4,2% en 2019 et 2,1% en 2024), ce qui peut s'expliquer par la prédominance de l'agriculture familiale.

Graphique 10 : Evolution du taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Selon le sexe, sauf pour l'année 2022, les taux d'aide familial du sexe féminin sont plus élevés que ceux du sexe masculin, avec respectivement 14,0% contre 11,0% en 2019 et 8,3% contre 7,1% en 2024.

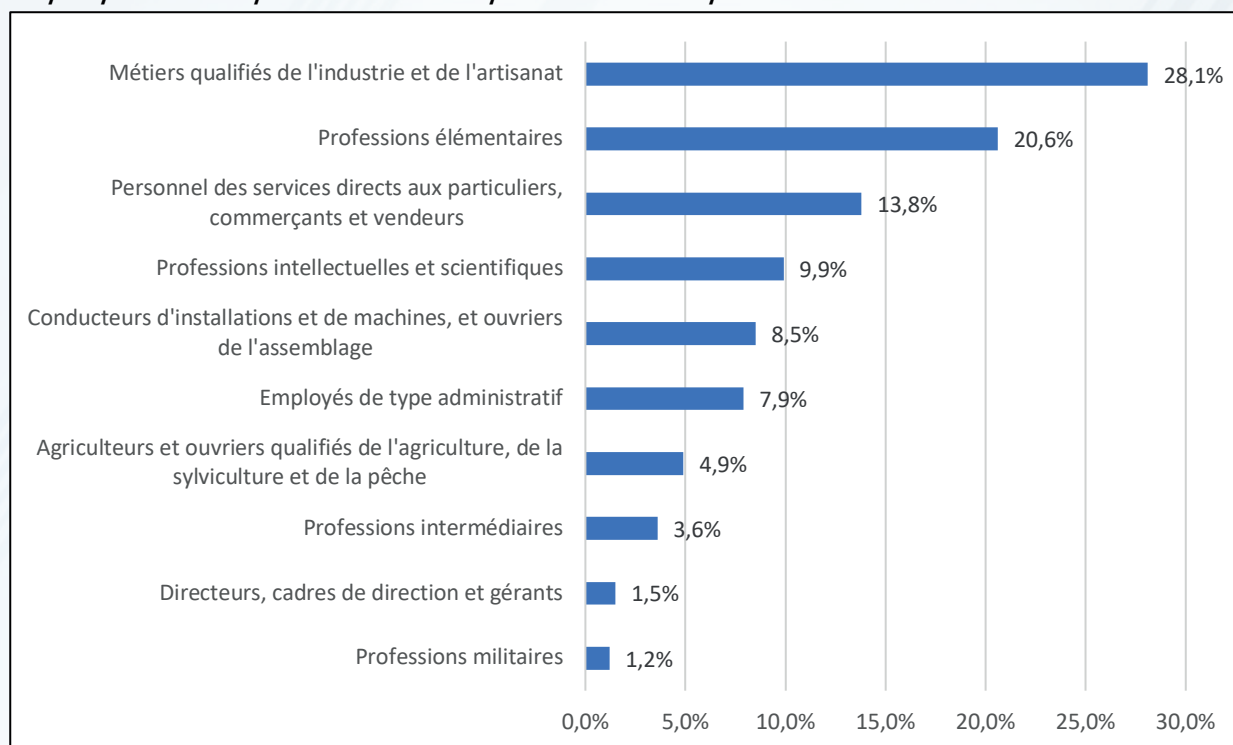
Par rapport à l'âge, il est noté que c'est le groupe d'âges des [15-24 ans] qui affiche les taux d'aide familial les plus élevés, allant de 25,1% en 2019 à 17,5% en 2024. Quant aux personnes ayant 35 ans et plus, elles affichent les taux d'aide familial les plus bas, allant de 6,7% en 2019 à 3,4% en 2024.

Suivant le niveau d'instruction, il est relevé que plus celui-ci est élevé, plus le taux d'aide familial est bas. C'est ainsi que les taux d'aide familial des personnes n'ayant aucun niveau d'instruction se situent à 15,2% et 9,7%, respectivement en 2019 et 2024 contre 1,0% et 0,9% pour les personnes ayant le niveau du supérieur.

C. Emploi selon la profession

Suivant la profession, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat occupent la majorité des emplois créés, avec, 28,1%, suivis par les professions élémentaires (20,6%), les services aux particuliers (13,8%), les professions intellectuelles et scientifiques (9,9%), les conducteurs et installateurs de machines (8,5%) et les métiers de type administratif (7,9%). En revanche, les Professions militaires (1,2%) et les Directeurs, cadres de direction et gérants (1,5%) occupent les plus faibles proportions d'emplois.

Graphique 11 : Répartition des emplois selon la profession en 2024



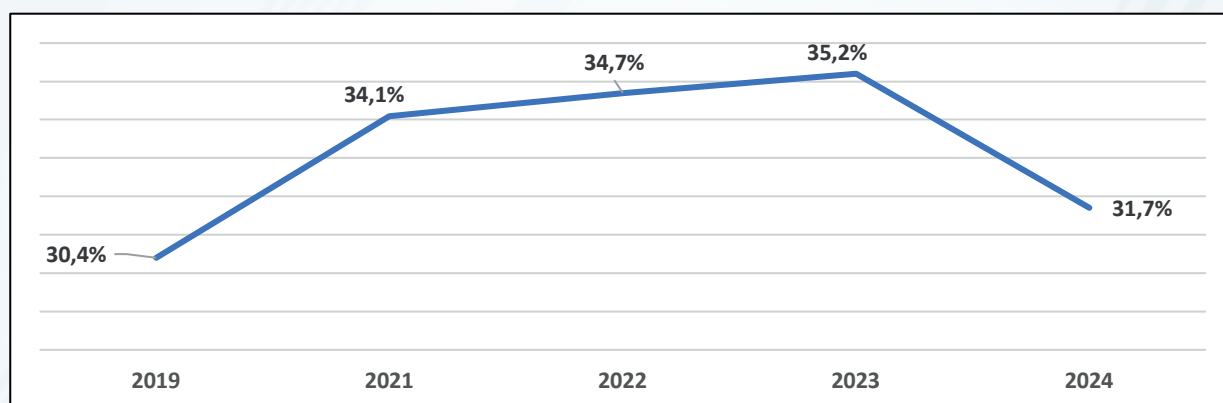
Source : ANSD, ENES

D. Emploi informel

La structure de l'économie a une grande influence sur le marché du travail et sa dynamique. Au Sénégal, une part importante du PIB et de l'emploi relève du secteur informel. Le nombre d'emplois informels est passé de 4 529 583 en 2019 à 4 435 272 en 2024, soit une réduction moyenne annuelle de 0,4% durant la période. Les emplois informels constituent plus de 90% de l'ensemble des emplois que compte le pays, bien que leur part ait suivi une pente légèrement descendante, en passant de 93,4% en 2019 à 91,1% en 2024.

Par ailleurs, entre 2019 et 2024, une part importante des emplois du secteur formel sont constitués d'emplois informels. Cette part d'emplois informels dans le secteur formel, après avoir cru entre 2019 et 2023, passant de 30,4% à 35,2%, a amorcé une descente en 2024, avec 31,7%.

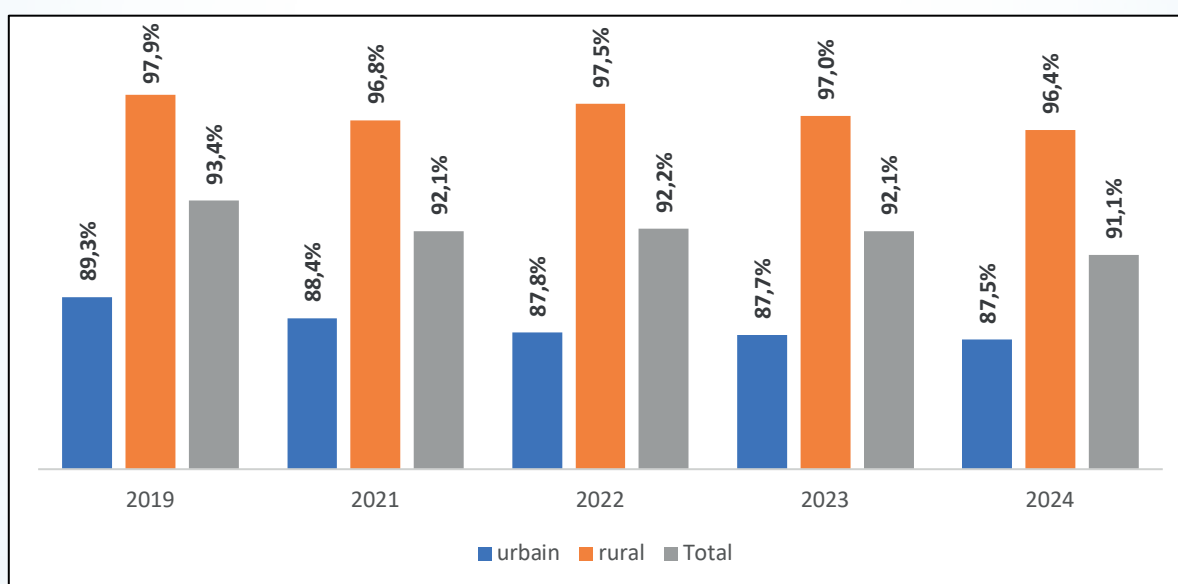
Graphique 12 : Evolution de la part des emplois informels dans le secteur formel entre 2019 et 2024



Source : ANSD, ENES

Selon le milieu de résidence, la quasi-totalité des emplois comptabilisés en milieu rural sont informels. Cette part, qui est passée de 97,9% en 2019 à 96,4% en 2024, a évolué de façon irrégulière durant la période. La part des emplois informels dans l'ensemble des emplois dénombrés en milieu urbain est également importante et a suivi une baisse régulière entre 2019 (89,3%) et 2024 (87,5%).

Graphique 13 : Evolution du taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Les personnes de sexe féminin ont les taux d'emploi informels les plus élevés, avec 96,6% en 2019 et 93,6% en 2024 contre respectivement 91,4% et 89,7% pour celles de sexe masculin.

La tranche d'âge [15-24 ans] affiche des taux d'emploi informel avoisinant les 100%, allant de 99,7% en 2019 à 99,2% en 2024. Il est suivi par le groupe d'âges [25-34ans], avec 94,8% en 2019 et 93,2% en 2024.

Par ailleurs, le niveau d'instruction a une forte incidence sur l'informalité de l'emploi au Sénégal. En effet, plus le niveau d'instruction est bas, plus la part des emplois informels sur les emplois occupés est élevée. En effet, la part des emplois informels sur les emplois occupés par les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction avoisine les 100%, évoluant de 97,9% en 2019 à 96,3% en 2024. Par contre, celle occupée par les personnes ayant le niveau du Supérieur, est plus faible bien qu'élevée, allant de 45,0% à 55,4%.

L'analyse des données de la formation professionnelle et technique de 2015 à 2023 montre que la participation à celle-ci n'a pas d'effet significatif sur l'accès à l'emploi en général. Toutefois, elle contribue à la réduction de l'emploi informel et favorise particulièrement l'insertion des femmes. En effet, les diplômés de la formation professionnelle et technique ont plus de chances d'accéder à un emploi formel que les non-diplômés (entre 5 et 12 points de pourcentage de plus). Par ailleurs, la participation des femmes à la formation professionnelle et technique augmente leur probabilité d'obtenir un emploi de 60 à 85 points de pourcentage. De plus, la formation réduit significativement l'emploi informel pour les deux sexes, l'amplitude de l'effet dépassant 48% (ANSD-LISER, 2025).

III.1.2.2 Chômage

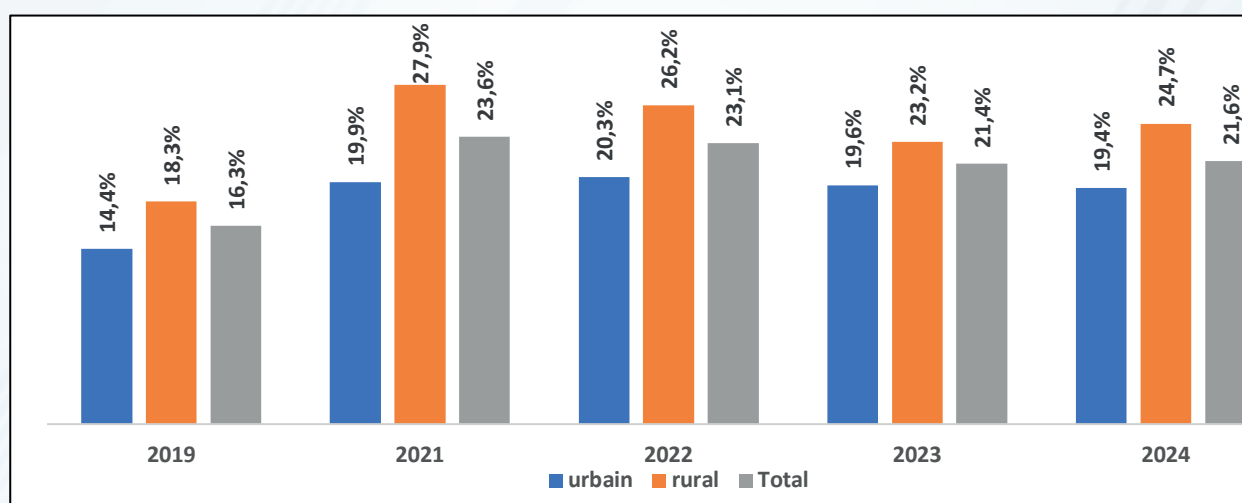
Au Sénégal, le niveau élevé du chômage sème le doute sur l'efficacité des politiques d'emploi déjà mises en œuvre. Les facteurs explicatifs du chômage peuvent être liés au niveau d'instruction, à l'âge, au sexe et à la zone de résidence de l'individu. En outre, la faiblesse du tissu industriel sénégalais aggrave ce phénomène.

Dans cette section il sera analysé le chômage élargi, le chômage au sens du BIT, le sous-emploi et les NEET.

a. Chômage élargi

La population au chômage est passée de 945 103 individus en 2019 à 1 362 030 en 2024, soit une croissance moyenne annuelle de 8,8% sur la période. Le taux de chômage, qui se situait à 16,3% en 2019 et 21,6% en 2024, a cru entre 2019 et 2021 puis décliné régulièrement jusqu'en 2023 avant d'opérer une légère remontée entre 2023 et 2024. Cette évolution a été similaire aussi bien en milieu urbain, où il est estimé à 14,4% en 2019 et 19,4% en 2024, qu'en milieu rural, où il s'est chiffré à 18,3% en 2019 et 24,7% en 2024. Il convient de noter que, quelle que soit l'année, le taux de chômage est plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que l'agriculture demeure le secteur dominant en milieu rural en termes d'emplois alors qu'une bonne partie des jeunes se désintéressent des activités agrosylvopastorales en relation avec les conditions de travail.

Graphique 14 : Evolution du taux de chômage entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Les femmes sont particulièrement vulnérables avec les taux de chômage les plus élevés, allant de 27,0% en 2019 à 33,9% en 2024. Le chômage des femmes peut être influencé par plusieurs facteurs ; notamment les inégalités de genre, le rôle domestique et l'abandon scolaire avec un faible taux de maintien à l'école à partir du secondaire.

Par rapport à l'âge, ce sont les jeunes [15-24 ans] qui affichent les taux de chômage les plus élevés, allant de 21,1% en 2019 à 29,6% en 2024. Ils sont suivis par ceux du groupe d'âges des [25-34 ans], dont les taux de chômage se situent entre 19,2% en 2019 et 25,2% en 2024. Quant au groupe d'âges des 35 ans et plus, ses taux de chômage (12,6% en 2019 et 16,0% en 2024) sont inférieurs à la moyenne nationale.

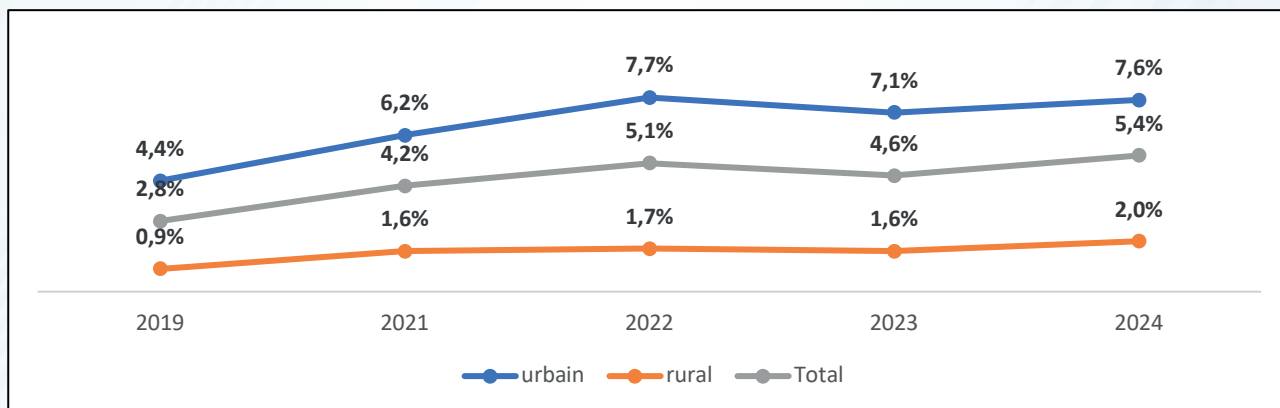
Par rapport au niveau d'instruction, entre 2019 et 2021, ce sont les actifs ayant le niveau d'instruction du supérieur qui ont eu les taux de chômage les plus élevés, avec respectivement 17,8% et 27,4%, suivis par les actifs n'ayant aucun niveau d'instruction, avec 17,3% et 24,8%. Par contre, entre 2022 et 2024, ce sont les actifs n'ayant aucun niveau d'instruction qui affichent les taux de chômage les plus élevés, avec 25,6% en 2022, et 23,0% aussi bien en 2023 qu'en 2024. Ils sont suivis en 2022 par les actifs ayant le niveau du primaire (18,1%) et, en 2023 et 2024, par les actifs ayant le niveau d'instruction du supérieur, avec respectivement 20,5% et 18,2%. Ainsi, l'absence ou la faiblesse du niveau d'éducation, ne constitue pas un obstacle pour accéder à l'emploi.

b. Chômage au sens du BIT

Le taux de chômage au sens du BIT a cru de manière régulière entre 2019 et 2022, puis a connu un léger fléchissement en 2023 se situant à 4,6%, avant d'opérer une remontée jusqu'à 5,4% en 2024. C'est en milieu urbain qu'on observe les taux de

chômage au sens du BIT les plus élevés, avec 4,4% en 2019 et 7,6% en 2024, contre respectivement 0,9% 2019 et 2,0% en 2024 dans le milieu rural.

Graphique 15 : Evolution du taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes durant la période, avec respectivement 3,0% contre 2,6% en 2019 puis 6,6% contre 4,8% en 2024. Ce taux de chômage des femmes est également supérieur à celui de la population active durant toute la période.

Les personnes appartenant au groupe d'âges [25-35 ans] ont les taux de chômage au sens du BIT les plus élevés, allant de 4,5% en 2019 à 8,8% en 2024. Quant aux personnes âgées de 35 ans et plus, elles ont les plus faibles taux de chômage au sens du BIT, allant de 1,4% en 2019 à 3% en 2024.

Par rapport au niveau d'instruction, les taux de chômage au sens du BIT les plus élevés sont observés chez les actifs ayant le niveau d'instruction du supérieur, allant de 15,7% en 2019 à 14,0% en 2024. Par contre, ce sont les actifs n'ayant aucun niveau d'instruction qui ont les taux de chômage au sens du BIT les plus bas, allant de 1,1% en 2019 à 3,5% en 2024.

Le taux de chômage à lui seul ne suffit pas pour avoir une vue complète de la situation de l'emploi. D'autres indicateurs, comme le taux de sous-emploi et le taux de NEET (ni en éducation, ni en emploi, ni en formation) sont aussi analysés pour assurer un suivi adéquat des tendances du marché du travail.

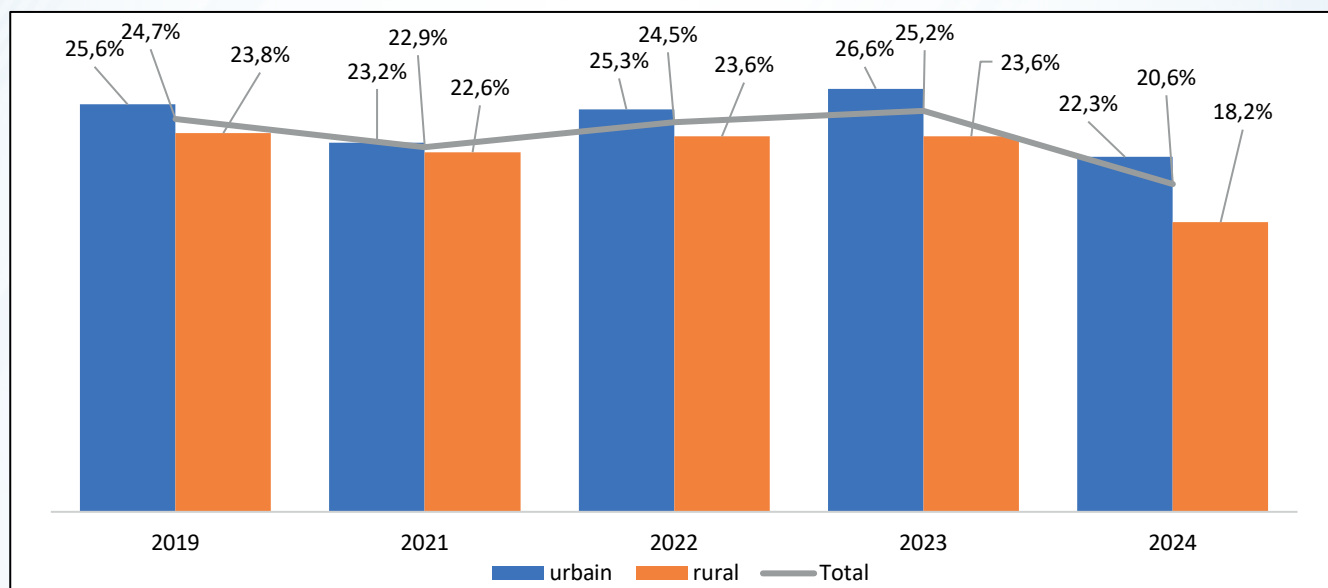
c. Sous-emploi lié au temps de travail (ou sous-emploi visible)

La situation sur le marché du travail ne peut être appréhendée correctement sans tenir compte du sous-emploi. Au Sénégal, le sous-emploi lié au temps de travail touche une importante partie (20 à 25%) de la population active. En effet, le nombre de personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail est passé de 1 428 489 en 2019 à

1 248 961 en 2024, soit une réduction moyenne annuelle de 2,5%. Le taux de sous-emploi, qui était de 24,7% en 2019 a d'abord connu une baisse jusqu'à atteindre 22,9% en 2021, puis suivi une courbe ascendante pour s'établir à 25,2% en 2023 avant d'amorcer une nouvelle baisse plus prononcée pour se situer à 20,6% en 2024.

Selon le milieu de résidence, il est observé qu'aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural, le taux de sous-emploi a connu une évolution similaire. Le taux de sous-emploi est aussi plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural (25,6% contre 24,7% en 2019 et 22,3% contre 18,2% en 2024).

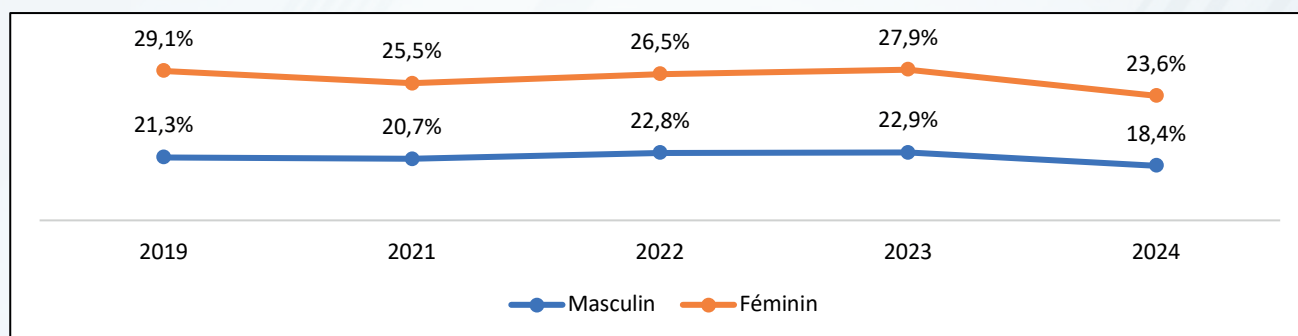
Graphique 16 : Evolution du taux de sous-emploi entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES.

Les femmes sont plus affectées que les hommes, avec des taux de sous-emploi variant de 29,1% en 2019 à 23,6% en 2024 contre respectivement 21,3% et 18,4% chez les hommes.

Graphique 17 : Evolution du taux de sous-emploi entre 2019 et 2024 selon le sexe



Source : ANSD, ENES.

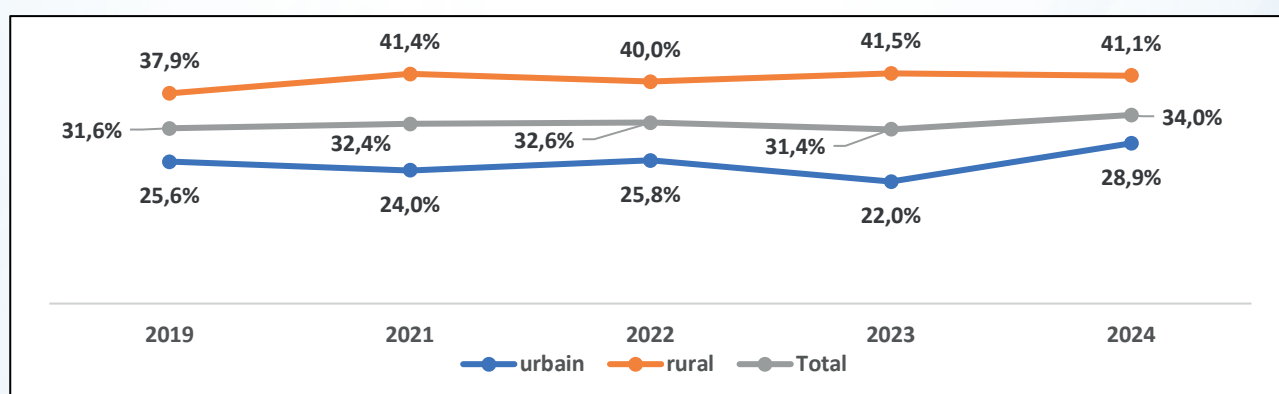
Les personnes âgées de 35 ans et plus ont les taux de sous-emploi les plus élevés ; celles âgées de 15 à 24 ans les taux les plus bas. Par rapport au niveau d'instruction, ce phénomène affecte plus les personnes ayant le niveau du supérieur ; les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction étant les moins affectés.

d. Profil des jeunes NEET

Les NEET sont constitués des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation. Le profilage de ces jeunes contribue à une meilleure compréhension du marché du travail. En 2022, le taux mondial des NEET s'est établi à 23,5% (OIT, 2023).

Au Sénégal, la proportion de NEET a évolué de façon irrégulière entre 2019 et 2024, passant de 31,6% à 34,0%. C'est en milieu rural que les proportions de NEET sont les plus élevées, passant de 37,9% en 2019 à 41,1% en 2024, contre respectivement 25,6% et 28,9% en milieu urbain.

Graphique 18 : Evolution de la proportion de NEET entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Selon le sexe, la proportion des NEET est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (43,2% contre 20,4% en 2019 et 43,1% contre 24,9% en 2024).

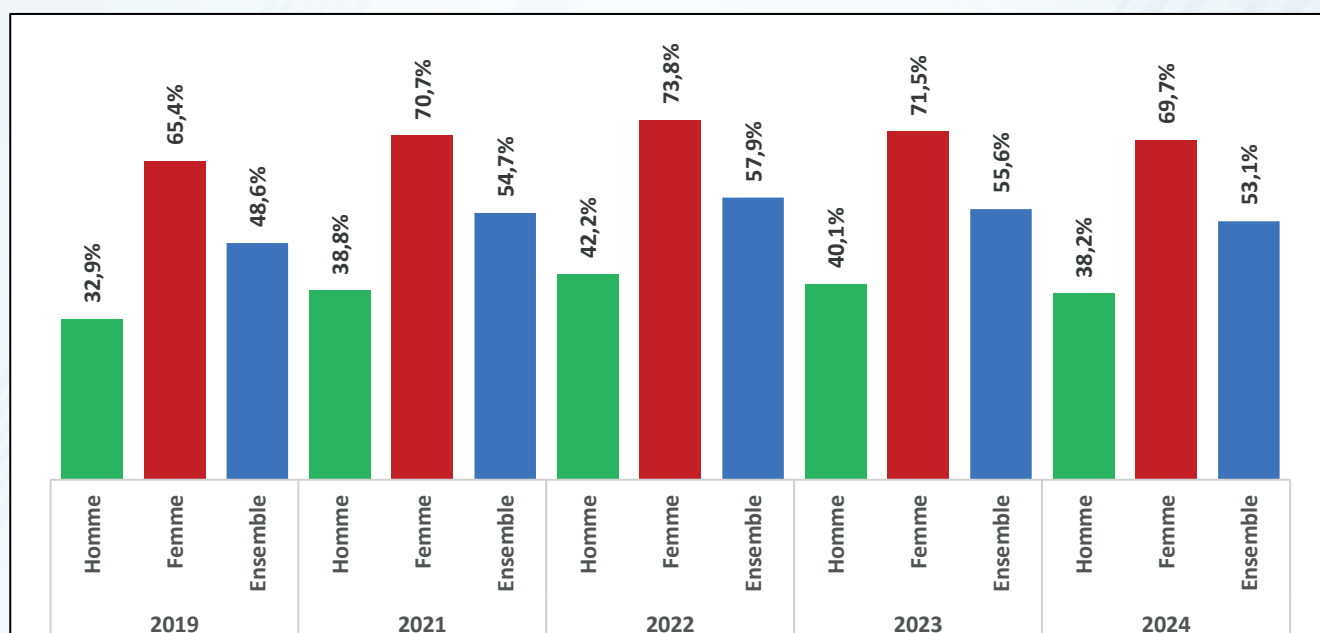
Pour situer la performance nationale dans une perspective internationale, le taux de NEET du Sénégal (34% en 2024) demeure nettement supérieur à la moyenne mondiale (environ 20 %) et dépasse également la moyenne africaine, estimée à 23,3 % en 2024. Cela indique que le Sénégal connaît un déficit particulièrement profond en termes d'insertion des jeunes dans l'emploi ou la formation. Ainsi, les défis spécifiques sont : insuffisance des opportunités formelles, inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché, inégalités rurales/urbaines, genre, et obstacles structurels à l'emploi des jeunes.

III.1.3 Sous-utilisation de la main-d'œuvre

La sous-utilisation de la main-d'œuvre se mesure en utilisant un taux composite qui combine plusieurs indicateurs, notamment le chômage, le sous-emploi lié au temps de travail et le potentiel de la main-d'œuvre. Le taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre est le rapport entre la population en situation de chômage, de sous-emploi lié au temps de travail et la main-d'œuvre potentielle (en numérateur) et la main-d'œuvre élargie. Cet indicateur permet de mieux apprécier le besoin non satisfait d'emploi. Dans cette section, c'est ce taux composite de sous-utilisation (SU4) qui sera utilisé pour analyser la sous-utilisation de la main-d'œuvre au Sénégal.

En 2019, près de la moitié (48,6%) de la population en âge de travailler (15 ans et plus) était en situation de sous-utilisation. Ce taux a cru jusqu'à atteindre un pic de 57,9% en 2022 avant de décroître jusqu'à 53,1% en 2024. Cette sous-utilisation de la main-d'œuvre concerne davantage les femmes que les hommes avec des taux respectifs allant de 65,4% contre 32,9% en 2019 à 69,7% contre 38,2% en 2024.

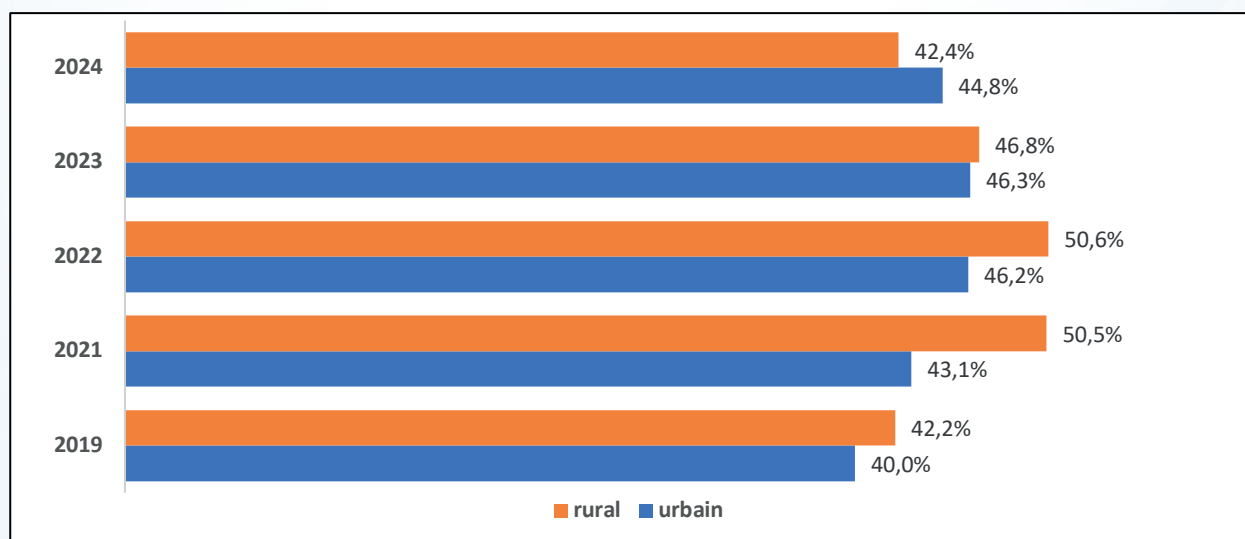
Graphique 19 : Evolution du Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) entre 2019 et 2024 selon le sexe



Source : ANSD, ENES

Selon le milieu de résidence, il convient de noter que, sauf pour l'année 2024, la sous-utilisation de la main-d'œuvre est plus accentuée en milieu rural, avec un taux supérieur à 50% en 2021 et 2022 même s'il a connu une baisse en 2024 (42,4%). Quant à celui du milieu urbain, il est passé de 40,0% en 2019 à 44,8% en 2024.

Graphique 20 : Evolution du Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) entre 2019 et 2024 selon le milieu de résidence



Source : ANSD, ENES

Jusqu'en 2023, la sous-utilisation de la main-d'œuvre a concerné principalement la tranche d'âges 24-34 ans. En revanche, en 2024, c'est le groupe d'âges 15-24 ans qui est plus touché.

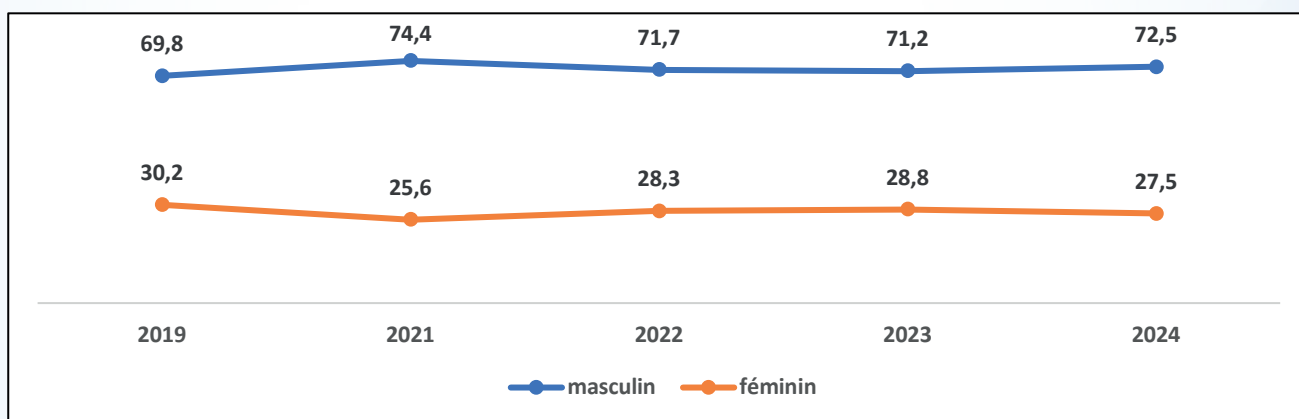
Les actifs ayant le niveau d’instruction du supérieur sont davantage sujets à une sous-utilisation de la main-d’œuvre, suivis par ceux qui ont le niveau du secondaire. Par contre, ceux ayant le niveau du primaire sont les moins exposés au phénomène de sous-utilisation.

Les défis majeurs en relation avec la problématique de sous-utilisation de la main-d’œuvre au Sénégal concernent notamment l’insertion des jeunes par la formation et l’entrepreneuriat, ainsi que la réduction des inégalités de genre. Il s’agit aussi de renforcer la formalisation et la qualité des emplois tout en adaptant les compétences à la demande du marché. Enfin, le développement de l’emploi rural et la diversification des activités économiques restent essentiels pour une croissance inclusive.

III.1.4 Caractéristiques des travailleurs et des demandeurs d’emploi

Le nombre de contrats de travail enregistrés par les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale¹¹ est passé de 65 404 en 2019 à 77 870 en 2024, soit une croissance moyenne annuelle de 3,8%. Leur répartition par sexe indique que moins du tiers de ces contrats de travail sont détenus par des femmes, allant de 30,2% en 2019 à 27,5% en 2024.

Graphique 21 : Evolution des proportions de contrats de travail enregistrés par les IRTSS entre 2019 et 2024 selon le sexe



Source : Rapports annuels des Statistiques du Travail, DGTSS

Les contrats de travail enregistrés sont constitués à 62,0% de contrats à durée déterminée (CDD) et à 23,4% de contrats à durée indéterminée (CDI) en 2024, contre respectivement 50,8% et 31,4% en 2023. A ces contrats s’ajoutent ceux des travailleurs déplacés¹² qui sont visés par la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale dont le nombre s’élève, en 2024, à 1 024 actes dont 93,8% pour les hommes et 6,2% pour les femmes contre 739 actes en 2023, dont 94,3% pour les

¹¹ Régis par le code du travail.

¹² Travailleurs qui exercent leurs métiers hors de leurs lieux de résidence

hommes et 5,7% pour les femmes. La distribution des contrats de travail est plus favorable aux hommes pour tous les types de contrat.

Tableau 1 : Répartition des contrats de travail par type, selon le sexe

Type de contrat	HOMMES		FEMMES		TOTAL 2024		TOTAL 2023
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
CDD	36 195	64,1	12 072	56,4	48 267	62,0	30 999
CDI	11 855	21,0	6 386	29,9	18 241	23,4	19 159
SAISONNIER	3 482	6,2	518	2,4	4 000	5,1	3 230
STAGE	1 949	3,5	1 483	6,9	3 432	4,4	3 856
TEMPORAIRE	2 306	4,1	424	2,0	2 730	3,5	776
APPRENTISSAGE	697	1,2	503	2,4	1 200	1,5	3 016
TOTAL	56 484	100,0	21 386	100,0	77 870	100,0	61 036
TOTAL 2023	43 488	71,2	17 548	28,8	61 036	100,0	

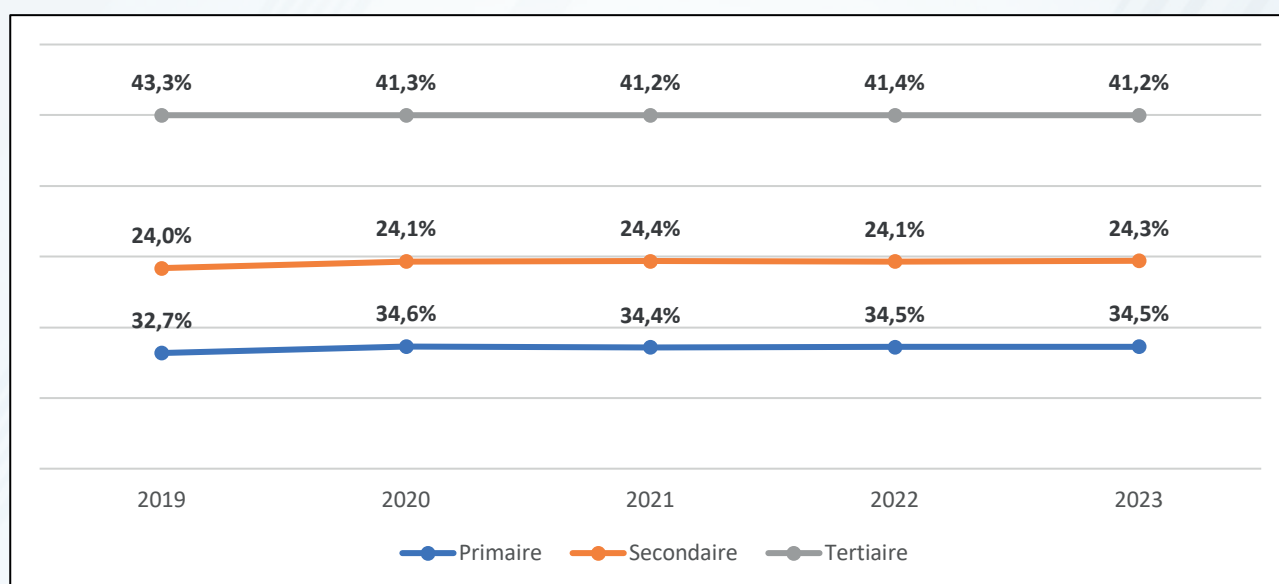
Source : Rapports annuels des Statistiques du Travail, DGTSS, 2024

Le principal enseignement à tirer du tableau dans l'optique de la Politique nationale de l'Emploi suggère de miser sur la création d'emplois durables, l'amélioration de la qualité des contrats et l'inclusion des femmes sur le marché formel.

En termes d'effectifs employés, une prédominance du secteur tertiaire est notée sur les autres secteurs d'activité économique, avec plus de 40%, suivi du secteur primaire, avec plus de 33%. Dans ce sillage, l'émergence du tertiaire numérique et de l'économie digitale devrait renforcer la capacité du secteur des services à créer de nouveaux emplois, notamment dans les technologies de l'information, la communication et les services innovants.

Cela justifie l'orientation gouvernementale vers la création d'emplois dans l'agro-industrie, l'industrie manufacturière, l'économie numérique et les services à haute valeur ajoutée, mentionnée parmi les priorités.

Graphique 22 : Evolution entre 2019 et 2023 de la répartition des effectifs employés par secteur d'activités économiques



Source : DGPPE

Les spécificités du marché du travail sénégalais rendent difficiles une délimitation stricte entre emploi, sous-emploi et chômage. La prépondérance d'emplois informels, notamment chez les jeunes, explique pour une bonne part cette difficulté. La responsabilité des systèmes d'éducation et plus particulièrement de celui de la formation professionnelle ne peut être écartée dans la mesure où les faibles niveaux d'instruction et de qualification professionnelle sont des causes non négligeables de chômage, de sous-emploi et de précarité (occupation d'un emploi non décent dans le secteur informel)¹³. Ainsi, le Sénégal ambitionne que 30% des jeunes sortant du cycle fondamental soient orientés vers la formation professionnelle et technique (FPT). Toutefois, en 2023, seulement 14% d'entre eux ont suivi une formation professionnelle¹⁴.

Du point de vue de l'offre de formation professionnelle et technique, le Sénégal comptait 1 063¹⁵ établissements de FPT en 2024, mais leur répartition sur le territoire national est très inégale. En effet, la plupart desdits établissements sont implantés à Dakar (60,9%), Thiès (12,3%) et Saint-Louis (5,7%), tandis que les régions de Kédougou (0,5%), Sédhiou (0,8%) et Kaffrine (0,8%) abritent les plus faibles proportions. A ce titre, pour améliorer l'équité territoriale en matière de formation

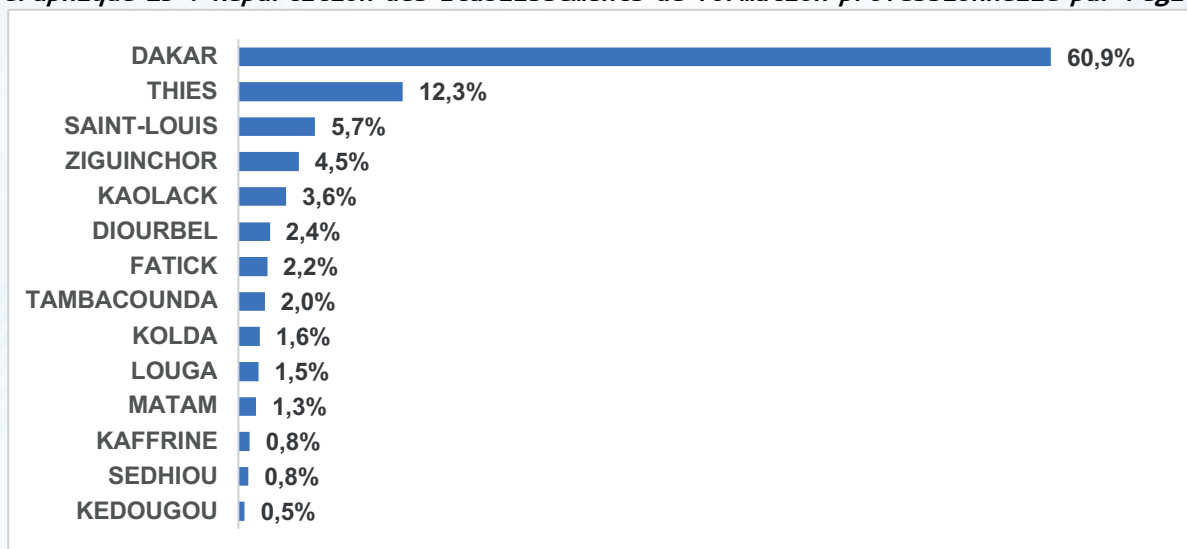
¹³ Formation professionnelle, insertion sur le marché du travail et accès à un emploi décent, quelles relations ? : Un essai d'évaluation multidimensionnelle de la performance des systèmes de formation au Sénégal, Thèse présentée et soutenue, le 19 décembre 2024 par Abdourahmane Idaly Kamara

¹⁴ MEFPT

¹⁵ Cartographie de la FPT (ANSD, 2024)

professionnelle et technique, beaucoup d'efforts restent à faire d'autant plus que la plupart des établissements sont privés (78,9%).

Graphique 23 : Répartition des Etablissements de formation professionnelle par région



Source : ANSD

Par ailleurs, entre 2015 et 2023, le taux de participation à la FPT au niveau national varie légèrement autour de 22% à l'exception de l'année 2015¹⁶. On observe un écart important et persistant entre les hommes et les femmes sur la période. Les taux de participation des femmes sont plus faibles que ceux des hommes, avec environ 15 points de pourcentage de différence sur la période. En 2018, le taux de participation à la FPT était de 22,8%. Cette moyenne nationale, essentiellement tirée par les régions de Thiès et de Dakar, masque d'importantes différences régionales. En effet, Thiès (45,4%) et Dakar (39,1%) présentaient les taux de participation à la FPT les plus élevés, tandis que Matam (1,3%), Kolda (2,6%) et Tambacounda (2,6%) affichaient les taux de participation plus bas¹⁷.

¹⁶ Le dispositif de collecte des données en 2015 est différent des autres années. L'enquête unique de 2015 ne saisit pas les variations saisonnières en matière d'emploi et est plus sujette aux erreurs de mesures.

¹⁷ Etude sur l'Emploi et la FPT au Sénégal : quelques indicateurs de référence sur la période 2015-2023 (ANS-D-LISER, octobre 2025).

IIII.1.5 Freins structurels à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

La principale contrainte à l'insertion professionnelle des jeunes demeure la faible capacité d'absorption du marché du travail qui est caractérisé par un secteur privé dominé par les Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) qui évoluent dans le secteur informel et offrant peu d'opportunités d'emplois formels¹⁸. A cela s'ajoutent :

- le niveau de qualification encore assez faible de la main-d'œuvre¹⁹ ;
- les difficultés toujours grandes à effectuer le rapprochement entre l'offre et la demande, et à accompagner l'investissement par une bonne connaissance du marché du travail ;
- les difficultés du système de formation actuel à s'adapter aux transformations de l'économie, ce qui fait que de plus en plus, des diplômés arrivent peu, ou pas du tout à trouver du travail pendant que dans d'autres secteurs de l'économie, il est difficile de trouver certaines qualifications et compétences ;
- le peu d'intérêt affiché par les élèves et étudiants pour les disciplines scientifiques et techniques ;
- les différentes réformes du code du travail ayant conduit à une précarisation des emplois et à une atomisation du marché du travail, avec des forces et des faiblesses ;
- le système d'éducation et de formation qui est peu favorable à l'employabilité.
- le fonctionnement du marché du travail, notamment dans le secteur informel, qui ne permet pas de bien exploiter les compétences ni de les faire évoluer ;
- les mécanismes d'intermédiation et d'information sur le marché du travail peu performants, voire inexistants. A cet égard, plusieurs constats majeurs²⁰ se dégagent :
 - ✓ **la multiplicité des acteurs de l'intermédiation** : plusieurs structures chargées de l'intermédiation sur le marché du travail ont été mises en place. Toutefois, leur efficacité demeure limitée en raison d'un déficit de coordination et de synergie des interventions, ainsi que de ressources budgétaires insuffisantes pour assurer un déploiement optimal de leurs activités.
 - ✓ **la territorialisation inachevée des politiques de l'emploi** : la mise en place des pôles emploi et entrepreneuriat des jeunes et des femmes constitue une avancée notable vers la territorialisation des politiques de l'emploi. Néanmoins, l'insuffisance des dotations budgétaires et la précarité du statut des agents des pôles Emploi entravent fortement leur

¹⁸ Les déterminants de l'insertion professionnelle sur le marché du travail sénégalais (Mamadou Laye Ndoeye, 2024)

¹⁹ Amélioration du marché du travail au Sénégal (Direction de l'Emploi, 2003)

²⁰ MEFPT

capacité d'action. Cette situation limite leur impact sur les territoires et empêche l'émergence d'un dispositif d'intermédiation efficace et pérenne au niveau local.

- ✓ **le déficit d'information sur le marché du travail** : l'absence d'un Observatoire national de l'emploi et des compétences et, plus largement, d'un système d'information sur le marché du travail intégré et fonctionnel, ne permet pas de disposer de données fiables, actualisées et exhaustives. Cette carence limite la visibilité sur la dynamique du marché du travail, les besoins en compétences et les opportunités d'insertion, et constitue un frein majeur à la planification, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques de l'emploi.

Toutefois, l'ANPEJ, via son nouveau plan stratégique, ambitionne de moderniser les services de placement, digitaliser l'information sur l'emploi et développer des programmes d'insertion professionnelle pour les jeunes et les femmes.

- une faiblesse du secteur privé formel (moins de 10% du total des emplois). En effet, plus de 90% des emplois sont dans le secteur informel. le défi à relever pour la création d'emplois dans le secteur formel est d'autant plus élevé que, durant la période 2000-2009, près de 99% des emplois créés l'ont été dans le secteur informel.

Par ailleurs, l'enquête qualitative réalisée par l'ANSD dans le cadre de la présente étude a permis d'identifier un certain nombre de contraintes évoquées par les répondants qui peuvent être regroupées en quatre grandes catégories : institutionnelles, financières, humaines et logistiques.

Sur le plan institutionnel et réglementaire, plusieurs acteurs estiment que les politiques d'emploi sont souvent conçues de manière ambitieuse, mais que la mise en œuvre souffre d'un manque de cohérence et de continuité. Parmi les contraintes soulevées, il y a, les lourdeurs administratives entraînant des retards dans l'exécution, la faible coordination entre ministères et agences, ainsi que la multiplicité des dispositifs qui ne sont toujours pas articulés entre eux.

Du point de vue des ressources humaines, l'inadéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises est souvent mentionnée de même qu'un « déficit de ressources humaines qualifiées ». Les jeunes sortent parfois des systèmes de formation avec des prérequis jugés insuffisants, ce qui rend leur insertion plus difficile. Certains programmes de formation ou d'accompagnement existent, mais leur couverture reste limitée par rapport à l'ampleur des besoins.

S'agissant des contraintes financières, beaucoup de programmes sont jugés pertinents dans leur conception, mais freinés par la difficulté à mobiliser des ressources suffisantes et stables. Les répondants évoquent des budgets limités, des enveloppes non reconduites ou des retards de décaissement, qui entravent leur mise en œuvre. Pour les jeunes porteurs de projets, le manque de capital initial et la difficulté d'accès au crédit constituent des obstacles majeurs à l'appropriation et à la durabilité des dispositifs d'auto-emploi.

Des contraintes logistiques et techniques ont aussi été relevées : insuffisance d'infrastructures dans certaines zones, équipements obsolètes dans les centres de formation, difficultés d'accès à Internet, ou encore manque de moyens pour déployer des services d'accompagnement de proximité sur tout le territoire.

Les répondants identifient plusieurs obstacles du côté des bénéficiaires, en particulier chez les jeunes : (i) un faible capital initial qui limite la capacité à lancer ou pérenniser une activité ; (ii) une inadéquation des compétences due à des formations insuffisamment adaptées aux exigences des entreprises ; (iii) un manque de motivation ou de persévérance relevé par certains répondants.

À cela s'ajoutent des contraintes sociales et culturelles telles que les pressions familiales, les obligations sociales ou les normes de genre, qui influencent les choix professionnels et restreignent parfois les opportunités économiques.

A ce titre, dans le cadre de la nouvelle politique nationale de l'emploi, il faudrait : renforcer l'intermédiation active, améliorer la collecte de données sur le marché du travail, et développer des programmes ciblés d'insertion et de formation pour créer des emplois formels et durables.

III.1.6 Adéquation entre l'offre des compétences et les besoins du marché du travail et de l'économie

Le chômage des jeunes, qui touche une large frange de la population active, constitue un frein indéniable au développement économique et social du Sénégal. Parmi les causes évoquées pour expliquer ce phénomène, l'inadéquation entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail et de l'économie est souvent citée. En effet, il existe un décalage entre les compétences acquises par les jeunes diplômés et les attentes des entreprises. Cette situation se traduit par une difficulté pour les jeunes à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Ce qui engendre découragement, perte de motivation pour les jeunes, fuite des cerveaux, ralentissement du développement économique, pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs clés (hausse des métiers en tension), perte de compétitivité pour certaines entreprises sénégalaises, etc.

Un rapport récent de la Banque mondiale identifie des gaps nets dans les compétences digitales au Sénégal qui constituent un handicap pour l'insertion des jeunes dans les métiers de l'économie numérique, l'informatique, la logistique moderne, etc.²¹

Les causes de l'inadéquation entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail et de l'économie peuvent être résumées ci-après :

1. un décalage entre les programmes de formation et les besoins du marché du travail qui est souvent le fait de formations trop théoriques et peu axées sur les compétences pratiques ainsi qu'une faible concertation entre les structures de formation et les entreprises²² ;
2. l'insuffisance du nombre de structures de formation professionnelle et technique avec un nombre limité de places dans les filières porteuses d'emploi ainsi qu'une vétusté des équipements et des matériels pédagogiques. D'après la cartographie réalisée par l'ANSD en 2024, le pays comptait 1 063 établissements de FPT dont 78,9% dans le privé avec une forte concentration à Dakar (60,9%) et à Thiès (12,5%) ;
3. une faible attractivité de la formation professionnelle, avec une stigmatisation de la filière professionnelle, un déficit d'information et d'orientation vers les filières porteuses.

En outre, la formation professionnelle et technique occupe une place centrale dans les entretiens menés dans le cadre de l'enquête qualitative. En effet, de nombreux répondants reconnaissent les efforts engagés pour moderniser les curricula ainsi que le rôle joué par certaines structures de formation dans cette dynamique. Cependant, ils pointent aussi des écarts persistants entre les contenus enseignés et les besoins réels des entreprises, en particulier dans les secteurs en mutation rapide (numérique, automatisation, robotique, énergies renouvelables). Certains estiment que les centres de formation sont « encore très en dessous » des exigences technologiques actuelles, même si les jeunes techniciens s'adaptent de plus en plus grâce aux ressources en ligne.

S'agissant de l'intégration des enjeux environnementaux et de la transition écologique dans la formation, les réponses montrent que les initiatives restent ponctuelles. Quelques écoles développent des modules ou filières sur les énergies renouvelables, mais ce n'est pas encore généralisé. Les acteurs plaident pour une intégration plus systématique de ces thématiques, au moins sur le plan théorique, afin de préparer les

²¹ IFC-World Bank-diagnostic des besoins en compétences numériques (2025)

²² Formation professionnelle, insertion sur le marché du travail et accès à un emploi décent, quelles relations ? : Un essai d'évaluation multidimensionnelle de la performance des systèmes de formation au Sénégal, Thèse présentée et soutenue, le 19 décembre 2024 par Abdourahmane Idaly Kamara

jeunes aux métiers de l'économie verte, de l'agriculture durable, de l'agroécologie, de la gestion des déchets ou de l'écoconstruction, qui constituent les opportunités d'emplois verts identifiées par les interviewés.

Par ailleurs, selon la Stratégie nationale de promotion des emplois verts au Sénégal, l'existence d'un tissu de petites entreprises vertes créées ou portées par des jeunes, dans des domaines tels que l'énergie solaire, l'agroécologie, le recyclage ou l'économie circulaire, est aujourd'hui une réalité bien établie. Cette dynamique ouvre des perspectives solides pour le développement durable, la création d'emplois décents, l'insertion professionnelle des jeunes ainsi que l'innovation sociale et environnementale.

En outre, dans le cadre de ses engagements pris à la COP30, le Sénégal entend intégrer pleinement les principes de la transition écologique dans sa future politique nationale de l'emploi. Il s'agit notamment de relever les défis que sont l'entrepreneuriat vert, la formation professionnelle et technique et l'apprentissage aux métiers verts et la promotion des chaînes de valeur porteuses, afin de stimuler une croissance durable et inclusive. Ces défis seront relevés en responsabilisant les jeunes qui deviendraient alors autant bénéficiaires qu'acteurs des mesures prioritaires de promotion de l'économie verte au Sénégal²³.

III.1.7 Disparités sur le marché du travail selon le sexe, le milieu rural/urbain et le handicap (accès et rémunérations)

L'intégration de la dimension genre sur le marché du travail, au-delà des organismes internationaux, intéresse de plus en plus les chercheurs et universitaires.

En termes d'accès à l'emploi, les hommes sont favorisés sur le marché du travail en raison notamment des réalités culturelles qui existent dans la société sénégalaise. Les hommes ont aussi plus de chances que les femmes d'occuper un emploi qualifié. Ils ont également plus de chances que les femmes d'occuper un emploi salarié. En revanche, les femmes ont une probabilité plus élevée d'avoir un emploi en adéquation avec leur formation que les hommes.²⁴

Par ailleurs, les hommes occupant des emplois salariés gagnent près de 49% plus que leurs homologues femmes²⁵.

Selon le lieu de résidence des individus, il est relevé que, malgré le fait qu'il y ait plus de femmes en zone urbaine, la discrimination, relativement faible, est en faveur des

²³ Voir note conceptuelle et d'engagement du dialogue intergénérationnel sur la transition juste et les emplois verts au Sénégal, OIT et Sénégal, Sali-3-4 décembre 2025

²⁴ Etude sur les déterminants de l'insertion professionnelle sur le marché du travail au Sénégal de Mamadou Laye NDOYE, UCAD

²⁵ Analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes au Sénégal : différence d'aptitudes productives ou discrimination ? de Mamaye THIONGANE et Abou KANE, UCAD

hommes. Cette discrimination à l'encontre des femmes pourrait s'expliquer, en partie, par le fait qu'en zone urbaine la main-d'œuvre féminine occupe généralement des emplois moins rémunérés que ceux du sexe opposé.

En tenant compte du fait que l'âge n'a pas le même effet au début qu'au fil de la carrière, il est constaté alors que les femmes sont discriminées dès leur entrée en emploi, mais qu'au fur et à mesure qu'elles acquièrent de l'expérience, elles sont mieux valorisées. En effet, plus elles sont expérimentées, plus les préjugés défavorables à leur encontre s'estompent. De ce fait, elles parviennent à obtenir des emplois auparavant réservés aux hommes et donc de meilleurs salaires.

En matière d'éducation, l'écart homme/femme imputable aux différences de niveau d'éducation est à l'avantage des hommes. À cela s'ajoute qu'à niveau d'éducation identique, le travail des hommes est plus valorisé que celui des femmes.

En ce qui concerne la formation professionnelle, seule la composante de l'écart de salaire pouvant s'expliquer par les différences de formation est significative. La prédominance des hommes ayant effectué une formation professionnelle justifie principalement leur avantage de salaire.

Pour les individus en situation de handicap, le léger avantage pour les hommes est plus le fait de différence de traitement salarial basé sur le sexe.

III.2. Demande de travail

III.2.1. Besoins en main-d'œuvre des entreprises (profils et qualifications recherchés)

Dans cette section, une revue des offres d'emploi et de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail (EERH) a été faite et spécifiquement une exploitation de l'évaluation de la Convention nationale Etat-employeurs (CNEE). L'adéquation entre les aptitudes de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail constitue, de manière structurelle, un défi majeur en matière de politiques d'insertion. Dans le cadre de leurs activités de production et suivant la logique de réaliser des profits, les entreprises cherchent à disposer de travailleurs présentant les meilleures caractéristiques productives. De ce fait, il est important de passer en revue les profils et les qualifications les plus recherchés par les entreprises dans le contexte de mutations continues du marché du travail en exploitant les offres d'emploi lancés par les entreprises et publiés sur internet.

La survenance de la pandémie à Covid-2019 a certes entraîné des perturbations importantes dans plusieurs secteurs conduisant à des pertes (temporaires) d'emploi mais elle a aussi occasionné une demande pour les compétences liées aux numériques notamment avec l'essor dans les entreprises dans les domaines de la transformation digitale. En effet, les « compétences numériques » sont de plus en plus recherchées

par les entreprises qui s'inscrivent dans une perspective de glissement vers le digital afin de profiter pleinement des avantages qu'il offre en termes de gains de productivité. Dans ce cadre, des profils de techniciens ou d'ingénieurs (Bac +2 à Master) ayant des compétences liées aux métiers de développeurs, de la cybersécurité, d'administrateurs systèmes ou marketing digital sont de plus en plus recherchés par les entreprises dans le domaine de la digitalisation des services, du e-commerce, de la fintech. En fait, les offres d'emploi des entreprises dans le domaine des « services » montrent un besoin croissant de techniciens supérieurs capable de répondre aux besoins d'innovation et de transformation numérique de ce secteur.

Les besoins pour les profils techniques sont aussi observés dans les domaines des BTP et de la logistique. En effet, compte tenu des grands projets d'infrastructures, il persiste une demande croissante et continue de profils présentant une qualification certifiée CAP, BTS ou Licence professionnelle en plus d'avoir une expérience sur le terrain. Ainsi, il y a comme profils recherchés dans les métiers techniques des ingénieurs en BTP, des conducteurs de travaux expérimentés ainsi que des électriciens, des soudeurs, des mécaniciens et techniciens de maintenance certifiés. Dans le cadre des métiers opérationnels du domaine logistique et du transport, la mise en œuvre des projets urbains et des infrastructures en zone rurale favorise la recherche de profils comme des chauffeurs, des agents d'exploitation et des agents de station).

D'autres profils et qualifications sont aussi recherchés particulièrement dans les domaines « Commerce », « Hôtellerie/Restauration/Tourisme » ainsi que les « métiers tertiaires administratifs ». Il s'agit des responsables des ventes, des conseillers clientèle des commerciaux, des agents d'accueil et des hôtesses pour lesquels les offres d'emploi sont récurrentes. Avec une forte dépendance aux périodes d'affluence, les besoins en main-d'œuvre sont plus des personnels qualifiés de restauration ou en hôtellerie pour les entreprises évoluant dans le secteur touristique. Pour les métiers tertiaires, les profils de comptables, d'assistant(e)s administratifs ou de ressources humaines et de contrôleurs de gestion sont les plus notés.

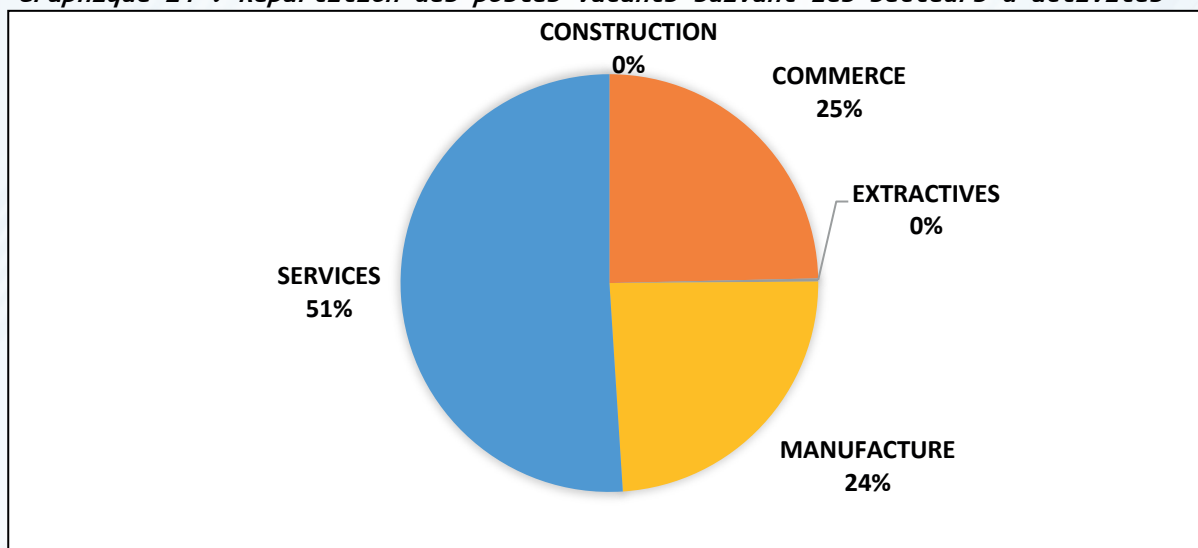
Les emplois dits « vacants » ou « postes à pourvoir » (job vacancies), sont des postes libres, nouvellement créés ou inoccupés, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver le candidat convenable (DARES²⁶).

L'édition 2023 de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail (EERH), réalisée par l'ANSD, estime à 1 230 le nombre de postes vacants au 31 décembre 2023 au sein des entreprises du secteur formel. La majorité de ces postes vacants se trouvait au sein d'entreprises évoluant dans le secteur des services. En effet, ce secteur concentre plus de la moitié des postes vacants recensés, soit 51,0%.

²⁶ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (France)

Les secteurs du commerce et de l'industrie manufacturière suivent avec des proportions relativement proches, respectivement évaluées à 25,0% et 24,0%. En revanche, les déclarations de postes vacants sont quasi inexistantes dans les secteurs de la construction et des industries extractives au 31 décembre 2023.

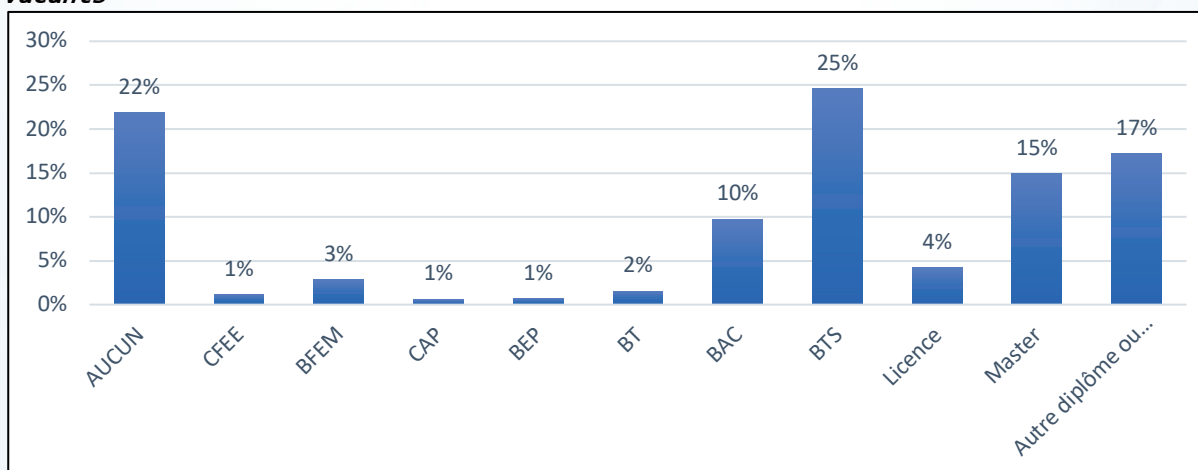
Graphique 24 : Répartition des postes vacants suivant les secteurs d'activités



Source : ANSD, EERH 2023

En ce qui concerne le niveau de diplôme requis pour pourvoir les postes vacants en 2023, le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) arrive en tête avec 25% des offres. Il est suivi par les postes ne nécessitant aucun diplôme (22%) et ceux requérant d'autres types de diplômes (17%). Les postes exigeant spécifiquement un master ou un baccalauréat représentent, respectivement, 15% et 10% des offres recensées.

Graphique 25 : Pourcentage des diplômes plus demandé pour occuper les postes vacants

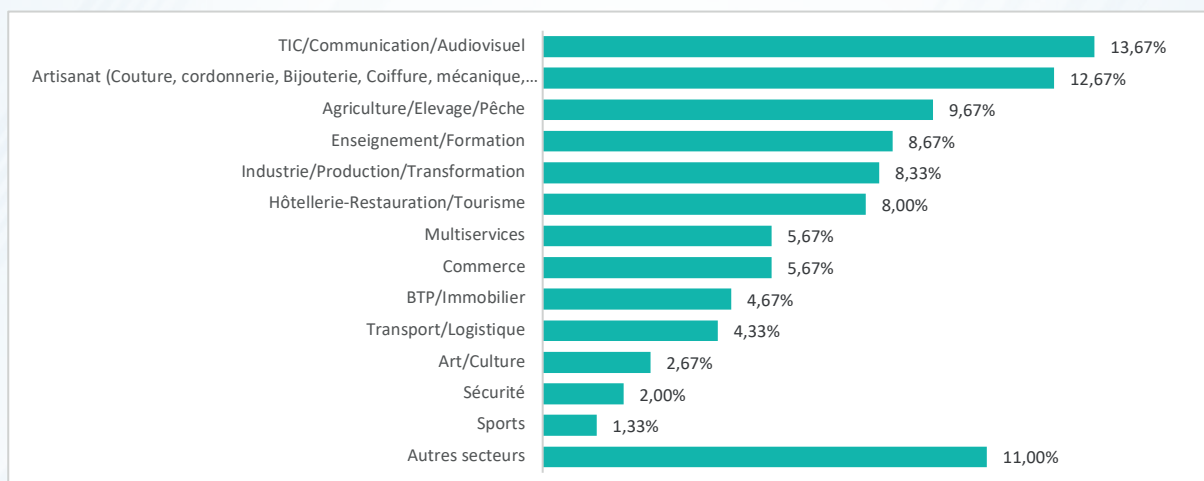


Source : ANSD, EERH 2023

L'enquête réalisée en 2025, sur 300 entreprises, dans le cadre de l'évaluation de la Convention nationale Etat-employeurs (CNEE) montre que la plupart des entreprises interviewées évoluent dans les secteurs des TIC/communication/Audiovisuel, de

l'Artisanat, de l'Agriculture/élevage/pêche, de l'Enseignement/formation, de l'Industrie/production/transformation et de la Restauration/hôtellerie/tourisme. Elles sont suivies par les entreprises des secteurs des Multiservices, du Commerce, des BTP/immobilier et du Transport/logistique. Toutefois, les entreprises évoluant dans les secteurs tels que le sport, la sécurité et l'art/culture sont faiblement représentées.

Graphique 26 : Répartition des entreprises enquêtées par secteur d'activités



Source : Enquête auprès des entreprises, évaluation CNEE 2025

Globalement, les 300 entreprises emploient 10 742 personnes (tableau ci-dessous). Les régions de Dakar et Diourbel viennent en tête avec 6 742 et 1 999 employés respectivement en raison de la forte concentration des entreprises dans ces deux régions.

Les entreprises des secteurs des TIC et de la sécurité emploient le plus grand nombre de personnes avec respectivement 2 120 (soit 19,7% de l'emploi total) et 1 318 (12,3% de l'emploi total). Ce résultat s'explique en grande partie par la présence de deux centres d'appels et de deux entreprises de sécurité qui emploient à eux seuls respectivement 1 380 et 1 000 personnes. Ces entreprises tirent l'effectif moyen vers le haut en ce sens qu'il passe de 36 à 28 si on les enlève de l'échantillon.

Tableau 2 : Effectif total et moyen des employés par secteurs d'activités

Secteur d'activités	Nombre total d'employés	Nombre moyen d'employés
TIC/Communication/Audiovisuel	2 120	52
Sécurité	1 318	220
Industrie/Production/Transformation	941	38
Enseignement/Formation	913	35
Agriculture/Elevage/Pêche	841	29
Artisanat (Couture, cordonnerie, Bijouterie, Coiffure, mécanique, menuiserie)	615	16
Hôtellerie-Restauration/Tourisme	390	16
BTP/Immobilier	374	27
Transport/Logistique	300	23
Multiservices	245	14
Commerce	203	12
Sports	183	46
Art/Culture	106	13
Santé	41	8
Autres	2 152	65
Total général	10 742	36

Source : Enquête auprès des entreprises, évaluation CNEE 2025

Au-delà de ce diagnostic susmentionné basé sur les tendances globales des offres d'emploi (demande de travail) à travers différents sites d'annonce des opportunités d'emploi et les résultats d'enquêtes, il convient de noter en perspective les métiers du pétrole et du gaz avec les profils d'ingénieurs certifiés et de techniciens ainsi que d'agents d'exploitation qualifiés.

III.2.2. Effet des politiques macroéconomiques sur l'emploi

Les politiques macroéconomiques de soutien à l'emploi ont fait l'objet de beaucoup de controverses dans la théorie économique. Ces divergences de point de vue sont essentiellement liées à l'appréciation des rigidités des salaires, de la viscosité des prix et de l'horizon temporel (court terme ou long terme). L'alignement entre les moteurs de croissance et les secteurs pourvoyeurs d'emplois passe par une bonne coordination entre la politique budgétaire et la politique monétaire (policy mix). Ce bon dosage est un gage de l'appariement entre l'offre et la demande de travail.

Qu'il s'agisse de la stratégie de croissance accélérée (SCA), de la stratégie nationale de développement économique et sociale (SNDES), du Plan Sénégal émergent (PSE) ou de l'Agenda national de transformation économique et social, Sénégal 2050, toutes les stratégies nationales ont un axe qui renvoie à la croissance, la productivité et la compétitivité. Pourtant de grands défis restent à relever sur ce plan puisque la croissance moyenne peine à atteindre 6% quel que soit l'horizon temporel considéré,

alors que l'objectif fixé il y a une vingtaine d'années (avec la SCA) était d'enregistrer un taux de croissance entre 7 et 8% sur une longue période.

Au Sénégal, les grandes mesures de soutien à l'emploi ont surtout été d'ordre budgétaire et ont porté sur la politique fiscale, les politiques sectorielles (agriculture, artisanat, pêche, tourisme notamment) et les subventions des politiques actives du marché du travail (DER, CNEE, 3FTP, PRODAC, ANIDA, ANPEJ). Cette politique budgétaire reste toutefois contrainte par le pacte de convergence, de stabilité, de croissance et de solidarité même si l'acte additionnel de 2015 a assoupli les critères de convergence de l'acte de 1999. En effet, les marges de manœuvre budgétaire sont réduites avec les objectifs de maintenir un déficit budgétaire ne dépassant pas 3% du PIB (même si depuis la COVID-19 le Sénégal a largement dépassé ce taux avec la suspension du pacte de convergence) et un ratio dette/PIB en deçà de 70%. Depuis une dizaine d'années, le taux d'endettement qui s'approchait du seuil a réduit la capacité de l'Etat à prendre des engagements significatifs sur le financement direct ou indirect de mesures sur la politique de l'emploi.

III.2.2.1 Moteurs de croissance et secteurs pourvoyeurs d'emplois

Les dynamiques récentes de transformation structurelle de l'économie sénégalaise associées aux évolutions de la structure du marché du travail font de l'identification des secteurs porteurs d'emploi un enjeu crucial. Une cartographie des secteurs à fort potentiel de création d'emploi constitue une phase essentielle pour une meilleure orientation des politiques d'emploi.

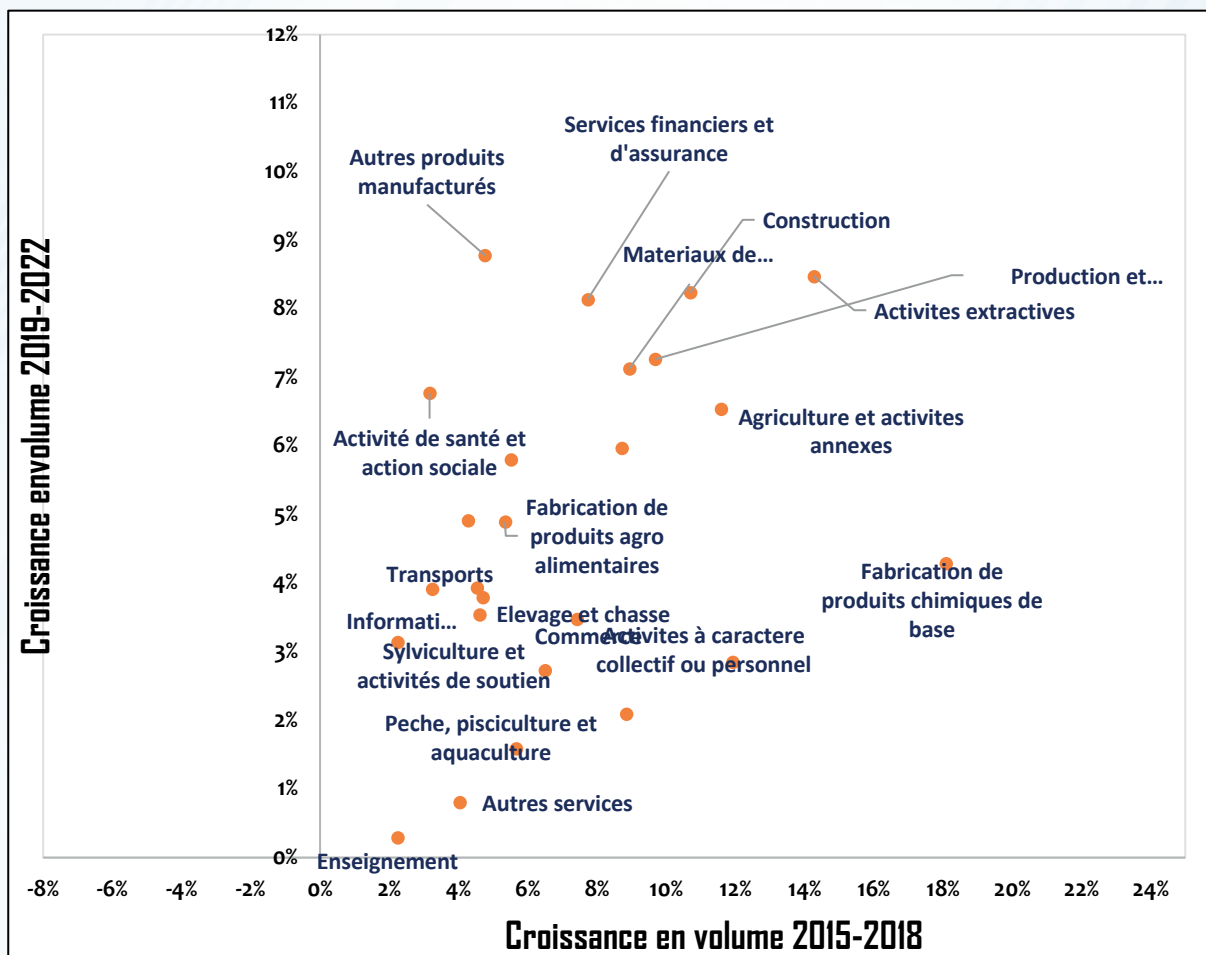
❖ Moteurs de la croissance

La croissance économique au Sénégal est estimée à 5,3% en moyenne ces dix (10) dernières années, malgré l'impact négatif de la Covid-19 et du conflit russo-ukrainien qui ont entraîné un ralentissement de l'activité sur la période 2020-2022. Elle est tirée principalement, depuis 2014, par les activités extractives, les services financiers et la fabrication des matériaux de construction, même si les deux (02) dernières branches ont vu leurs performances baisser sur la période 2019-2023. Toutefois, à l'exception des matériaux de construction, les autres branches ou sous-secteurs ont un faible effet d'entraînement sur l'économie (SND, 2024).

L'activité économique est dominée par le tertiaire qui a vu, sur la période 2014-2023, sa part s'établir à 58,0% de la valeur ajoutée (aux prix de référence de 2014). La part du tertiaire est passée de 59,5% en 2024 à 58,0% en 2023. Relativement à la contribution à la croissance, le tertiaire a contribué à hauteur de 2,7 points en moyenne sur la période contre 1,1 point pour le secondaire et 0,9 point pour le primaire. En outre, l'essentiel de la main-d'œuvre est concentré dans ce secteur, avec 42% des emplois, dont le commerce qui absorbe une grande partie de la population s'activant dans l'informel.

Le graphique suivant donne la taxonomie des secteurs en les classant en quatre (04) catégories : (i) moteurs de la croissance ; (ii) secteurs émergents ; (iii) secteurs à croissance faible et (iv) sources de croissance en déclin.

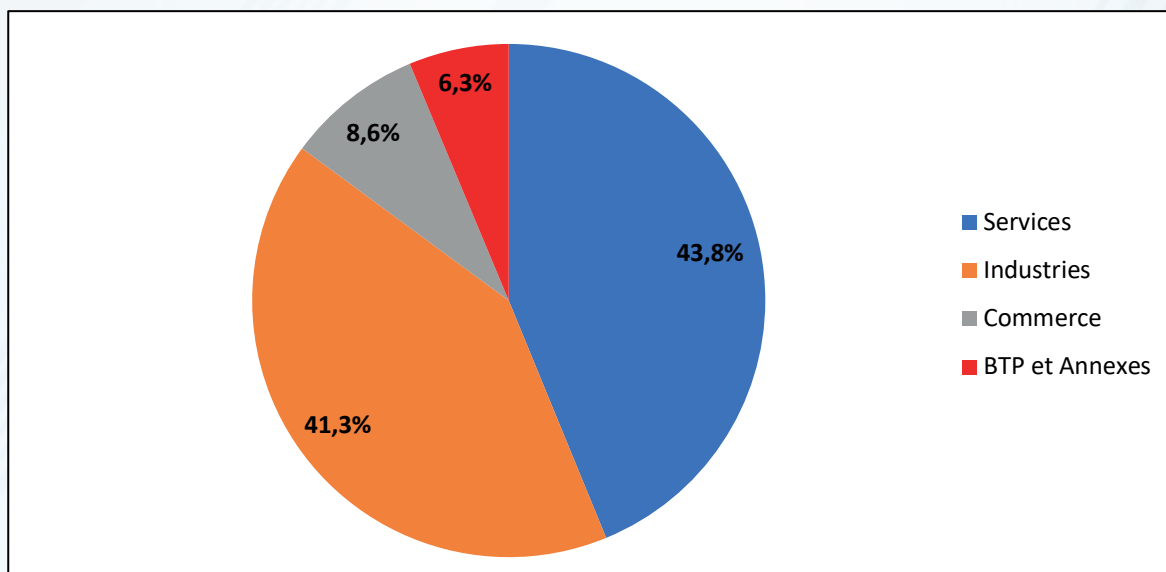
Graphique 27 : Taxonomie des secteurs



Source : DGPPE, 2023

En 2023, l'analyse de la répartition du poids de la valeur ajoutée des entreprises formelles par macro-secteur fait ressortir la prédominance des services (+43,8%) et des industries (+41,3%). Le commerce et les BTP s'en suivent avec des proportions respectives de 8,6% et 6,3% (BDEF, 2023).

Graphique 28 : Répartition de la valeur ajoutée des entreprises formelles par macro secteur en 2023



Source : ANSD, BDEF, édition 2023

La nouvelle stratégie de développement (SND, 2024-2029) identifie quatre (04) moteurs de la croissance que sont :

- agriculture et industries agroalimentaires ;
- industries extractives ;
- industries manufacturières ;
- services à haute valeur ajoutée (exportations de produits halieutiques, innovation digitale, industries culturelles et créatives).

❖ *Secteurs pourvoyeurs d'emplois*

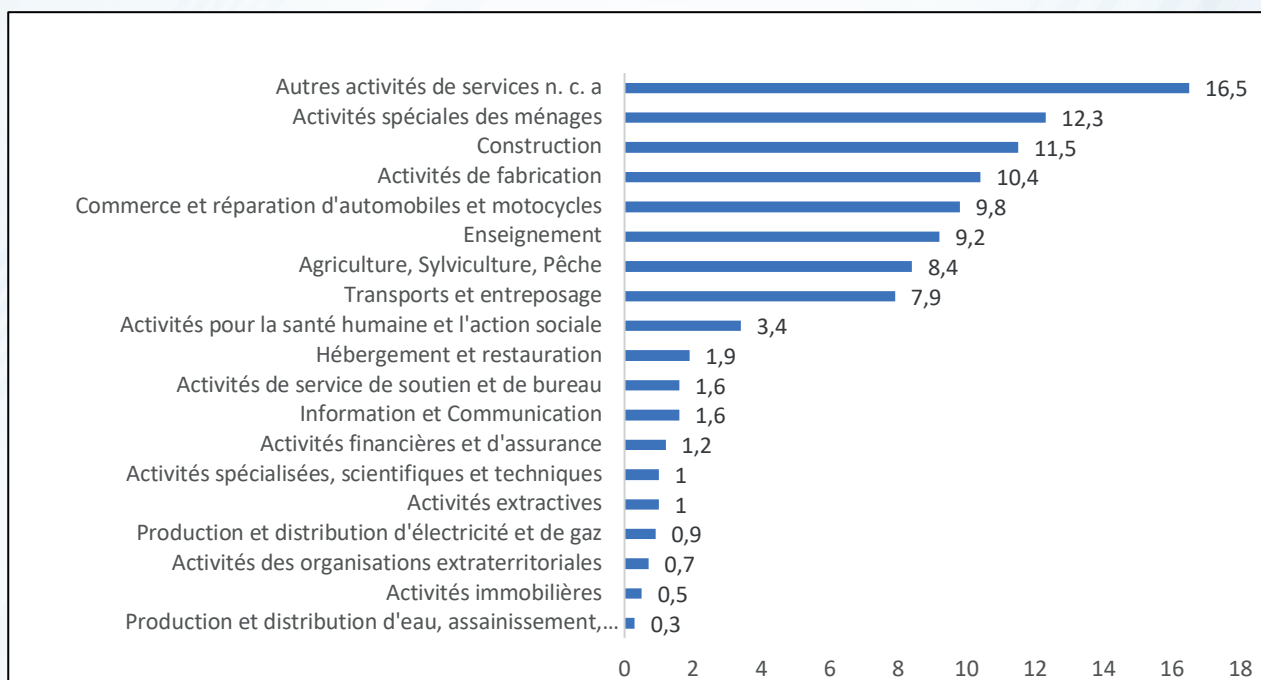
Au niveau sectoriel, l'ENES montre que les branches d'activités qui ont employé le plus de 2015 à 2024 sont : « **Autres activités de services non classées ailleurs** ²⁷ » (16,5%) ; « **Activités spéciales des ménages** ²⁸ » (12,3%), « **Construction** » (11,5%), « **Activités de fabrication** » (10,4%), « **Commerce, réparation d'automobiles et motocycles** » (9,8%), « **Enseignement** » (9,2%), « **Agriculture, Elevage, Sylviculture, Pêche** » (8,4%), et « **Transports et entreposage** » (7,9%). Ainsi, ces secteurs ont une plus grande propension à créer

²⁷ Ces activités comprennent, entre autres, les services personnels : réparation d'ordinateurs, de biens personnels et domestiques et la fourniture d'autres services personnels (lavage et nettoyage de textiles, coiffure et soins de beauté, etc.).

²⁸ Activités des ménages employant du personnel domestique : femmes de ménage, bonnes, cuisiniers ou cuisinières, jardiniers, portiers, gardiens, chauffeurs, concierges, gouvernantes, précepteurs, secrétaires, etc.

des emplois et devraient contribuer significativement aux efforts de lutte contre le chômage.

Graphique 29 : Répartition des employés selon la branche d'activités

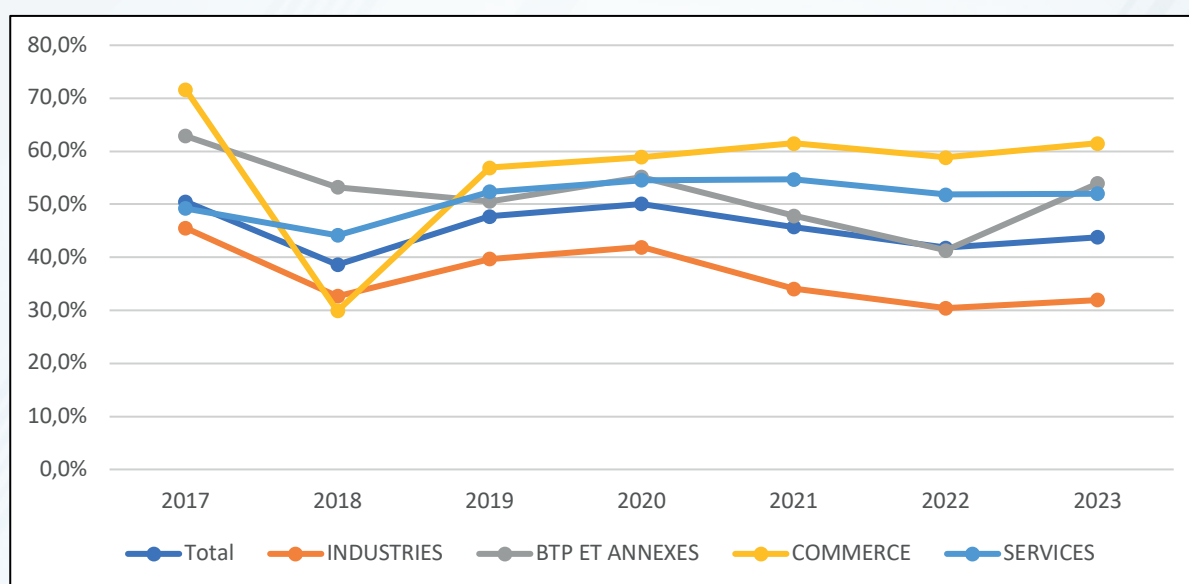


Source : ENES, 2015-2024

Le secteur secondaire, comprenant notamment les industries extractives, l'industrie manufacturière et les BTP, contribue, en moyenne, à hauteur de 25,8% du PIB sur la période considérée. Il a progressé de 4,9% sur la période. Les activités extractives (6%), la fabrication de produits chimiques (9,3%) et des matériaux de construction (7,8%) ont été dynamiques au cours des dernières années (SND, 2024).

Mesuré par le poids des charges de personnel dans la valeur ajoutée globale, le taux de rémunération du travail des entreprises du secteur formel a augmenté de 2,0 points en 2023 en s'établissant à 43,8% contre 41,8% en 2022. Cette hausse est imputable aux secteurs des BTP (+12,6 points), du commerce (+2,7 points), de l'industrie (+1,6 point) et des services (+0,1 point) (BDEF, 2023).

Graphique 30 : Taux de rémunération du travail par macro-secteur



Source : ANSD, BDEF édition 2023

Les résultats de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail (EERH) permettent d'identifier les secteurs où la demande de travail est plus élevée ; il s'agit des **activités de fabrication**, du **commerce**, des **activités de service et d'assurance**, des **activités de soutien et de bureau**²⁹ et de la **construction**.

Le Recensement général des Entreprises (RGE, 2016) a montré que le secteur « **Commerce** » regroupe le plus de travailleurs. En effet, près de 33% des travailleurs évoluent dans le commerce avec 9,5% dans le formel et plus de 43% dans l'informel. Cette situation faisant du commerce un réservoir d'emplois peut s'expliquer par divers facteurs. En fait, le commerce, en particulier dans un cadre informel, demande peu de capital et ne nécessite pas souvent de qualifications. Ainsi, le caractère informel du tissu économique et l'essor des ventes en ligne font de ce secteur une pépinière d'entrepreneurs. Pour l'aspect formel aussi, il y'a le poids des microentreprises et des PME qui créent notamment des emplois dans la distribution et les autres activités de revente.

L'ERI-ESI³⁰ a montré que le secondaire est le secteur ayant contribué le plus à la création de la valeur ajoutée du secteur informel, soit 40,8%. Cette contribution est suivie de celle du commerce (34,4%), puis des services (24,8%). Les résultats révèlent que la quasi-totalité (88,3%) de la valeur ajoutée du secteur informel provient des

²⁹ Les activités de soutien et de bureau comprennent : (i) la fourniture d'un ensemble de services administratifs et de bureau quotidiens externalisés ; (ii) les services de secrétariat, de photocopie/impression (petits tirages), tirage des plans ; (iii) les activités des centres d'appels ; (iv) l'organisation de foires, salons et congrès ; (v) le relevé des compteurs (eau, gaz, électricité) et le recouvrement de factures ou de créances pour le compte du créancier

³⁰ Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel

sept (07) branches suivantes : activités de fabrication ; commerce de détail ; activités de construction ; commerce de gros ; activités de transport ; activités d'hébergement et de restauration ; autres activités des services (tailleurs, pressing, coiffure, réparations de biens domestiques, etc.)

Au vu des analyses précédentes, certains secteurs pourvoyeurs d'emplois se dégagent.

Economie numérique

Au Sénégal, la stratégie numérique à l'horizon 2025 puis le new deal technologique (2034), devraient engendrer **150 000 emplois directs et indirects**. Le potentiel de création d'emplois³¹ dans les métiers du numérique repose sur la digitalisation croissante de secteurs variés tels que l'entrepreneuriat, la formation, la santé, l'administration publique, l'agriculture, le tourisme et la finance. Ce dynamisme se traduit concrètement par l'émergence de jeunes startups dans l'e-commerce, le développement d'applications mobiles, les services fintech, le marketing digital et les plateformes numériques de services à la personne ou aux entreprises.

En termes d'enjeux et de défis, les incubateurs, les hubs technologiques et les programmes de soutien aux jeunes entrepreneurs à promouvoir, peuvent jouer un rôle clé pour structurer cet écosystème et transformer ces initiatives en emplois durables et en solutions innovantes adaptées aux besoins locaux.

Tourisme

Le tourisme, compte tenu de son rôle moteur et de son potentiel, constitue la deuxième source de devises du pays. En effet, il représentait près de 7% du PIB et environ 8% des emplois en 2022 (SND, 2024). Malgré les difficultés générées par la pandémie à Covid-19, le tourisme constitue un des principaux secteurs de création d'emplois au Sénégal.

En 2024, le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration a contribué à hauteur de 2,3% des emplois avec une part non négligeable de jeunes et de femmes.

Pêche et Aquaculture

Malgré la chute de plus en plus constatée de la production halieutique, le Sénégal dispose d'atouts considérables pour faire de ce secteur un facteur de croissance soutenable et durable mais aussi créateur d'emplois. La pêche artisanale, principale

³¹ Voir stratégie numérique du Sénégal, horizon 2040

composante de la pêche mobilisait 70 041 pêcheurs en 2018 et à l'horizon 2023, il était attendu **20 000 emplois** dans l'aquaculture (ANSD, SES 2017-2018)

Le secteur de la pêche et de l'aquaculture crée, au-delà des emplois directs, des emplois indirects dans la transformation, la commercialisation, la logistique et la fourniture d'intrants.

Le défi à relever est relatif au développement d'une approche intégrée intensifiant production et transformation locale, commercialisation et innovation numérique pour multiplier les opportunités et offrir à la main-d'œuvre en particulier les jeunes et les femmes, des emplois durables et rémunérateurs.

Pétrole, gaz et autres activités extractives

Le secteur du « Pétrole et du gaz » reste prometteur en termes de création de richesse et d'emplois depuis la découverte de Pétrole offshore en Octobre 2014 et de gaz en mai 2017. Le conseil présidentiel pour l'insertion et l'emploi des jeunes de 2021 évalue le nombre d'emplois directs et indirects à **20 354**. Le Sénégal étant devenu producteur de pétrole et de gaz depuis 2024 sera en mesure d'attirer les plus grandes compagnies pétrolières ce qui pourrait générer un nombre important d'emplois directs dans l'exploration, la production, le transport et la maintenance des infrastructures. En outre, le secteur minier présente de fortes potentialités pour les investisseurs privés. En termes d'emplois, les activités extractives ont représenté 1,4% des effectifs totaux, avec un potentiel inexploité, en termes de transformation, qui pourrait créer plus d'emplois.

Au-delà des emplois directs, le secteur des industries extractives, offre également des opportunités d'emplois indirects, liées aux services et activités de soutien telles que la logistique, la restauration, l'hébergement, la sécurité, le transport, la construction d'infrastructures et la fourniture d'équipements industriels. Par ailleurs, des emplois induits pourraient émerger dans des secteurs connexes, stimulés par l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs du secteur et la demande accrue de biens et services locaux (commerce, artisanat, services financiers, transport urbain et rural, technologies de l'information).

III.2.2.2 Élasticité emploi-croissance au Sénégal

En utilisant la méthode de l'élasticité-point sur des données de 2000 à 2020, Dogbe et Kane (2025)³² ont calculé l'élasticité emploi-croissance au Sénégal et dans huit (08) autres pays comparateurs que sont la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, le Maroc, le Rwanda, l'Afrique du Sud, le Nigeria et la Tanzanie. Bien que les premières techniques de calcul d'élasticité reposent sur l'élasticité-arc entre deux périodes données, Islam et Nazara (2000) et Islam (2004) ont démontré que les élasticités de l'emploi d'une année sur l'autre calculées à l'aide de cette méthode ont tendance à présenter une grande instabilité et peuvent donc être inappropriées à des fins de comparaison. L'utilisation des modèles de croissance endogène permettent de contourner cette limite ; ce que les auteurs ont fait en partant du modèle de Mankiw, Romer, Weil (MRW).

Les résultats montrent une élasticité emploi-croissance de 1,07 au Sénégal, plus élevée que dans les pays comparateurs. En d'autres termes, augmentation de 1% de la croissance au Sénégal entraîne celle de l'emploi de 1,07%. Les résultats ont aussi révélé que l'élasticité est plus élevée dans l'industrie (1,68) que dans l'agriculture et les services (0,87 et 0,97 respectivement) où elle est positive mais non significative, dénotant de la faible puissance de l'effet de la croissance sur ces secteurs. De même, la croissance au Sénégal réduit l'emploi vulnérable avec une élasticité de -0,19. Cela signifie qu'une hausse de 1% de la croissance réduit l'emploi vulnérable de 0,19%. Il ressort également des résultats que la croissance crée relativement plus d'emplois chez les femmes (1,09%) que chez les hommes (1,05%).

III.2.3. Facteurs influençant l'environnement des affaires

L'environnement des affaires est analysé d'abord à travers les déterminants valables dans tous les contextes, ensuite à travers des facteurs spécifiques au contexte sénégalais.

Le climat des affaires est défini comme l'ensemble des conditions qui influencent la création et le développement des entreprises, englobant des facteurs politiques, économiques, juridiques, sociaux et infrastructurels (Fries et al., 2004). La Banque mondiale, dans le cadre du programme « Business Ready » (B-READY), évalue le climat des affaires comme l'environnement dans lequel les entreprises opèrent, incluant des facteurs comme la fiscalité, la concurrence, l'accès au marché du travail, le système judiciaire ainsi que la facilité de création, de fonctionnement et de fermeture

³² Dogbe.K. A & Kane A (2025) : «La croissance économique est-elle pro-emploi dans les pays émergents et en développement ? Une analyse comparative entre quelques pays en développement d'Afrique», Revue Française d'Economie et de Gestion «Volume 6 : Numéro 9 » pp : 485 – 509.

d'une entreprise (Banque Mondiale, 2024a). Un climat des affaires favorable encourage la compétitivité, l'innovation, la croissance économique et la création d'emplois. Dans cette perspective, des études mettent en évidence le rôle des **cadres institutionnels, réglementaires, financiers, judiciaires, humains et géographiques** dans la performance des entreprises, la distribution des revenus et la dynamique de l'emploi (Chen & Ma, 2024 ; Djankov et al., 2002; Lai et al., 2024).

La clarté et la qualité de la régulation jouent un rôle central dans la répartition des gains de productivité, en limitant les rentes et en encadrant les pratiques anticoncurrentielles. Dans cette perspective, Porter (1990) et Aghion et al. (2005) insistent sur l'importance de la concurrence dans l'innovation et la productivité. De plus, la théorie de la capture réglementaire initiée par Stigler (1971) rappelle que des **régulations claires et équitables** limitent les comportements rentiers et favorisent une allocation plus juste des gains, consolidant ainsi le lien entre climat des affaires et dynamique de l'emploi. Par ailleurs, la littérature économique met en évidence le rôle déterminant de la **supervision du crédit et de la profondeur financière** jouent dans la réduction des frictions de financement et le soutien aux investissements productifs. Levine (2005) et Beck et al. (2000) montrent que des **systèmes financiers développés** facilitent l'accès au crédit et stimulent l'investissement, tandis que Rajan & Zingales (1998) soulignent le lien positif entre finance et développement. Enfin, Lai et al. (2024) confirment que **l'amélioration des mécanismes financiers et de la supervision du crédit** contribue à renforcer le climat des affaires.

D'autres études sur le Sénégal ont mis en évidence des contraintes structurelles et persistantes qui freinent la performance des entreprises et limitent le développement du secteur privé. Diagne (2013) montre que la **corruption**, les **coupures d'électricité** et la **complexité réglementaire** affectent directement la productivité et l'investissement des entreprises. Ces résultats, demeurent pleinement d'actualité au regard des indicateurs récents du climat des affaires.

Dieng (2022) analyse les déterminants de la formalisation des entreprises au Sénégal (et dans deux autres pays d'Afrique de l'Ouest). Il identifie les **coûts administratifs**, la **pression fiscale** et les **difficultés d'accès au crédit** comme des obstacles majeurs au passage à la formalité. Ces résultats corroborent les nombreuses difficultés fréquemment identifiées notamment une fiscalité lourde, un accès au financement limité, ainsi que des problèmes de recouvrement des créances allongeant les délais de trésorerie et renforçant la vulnérabilité des petites entreprises.

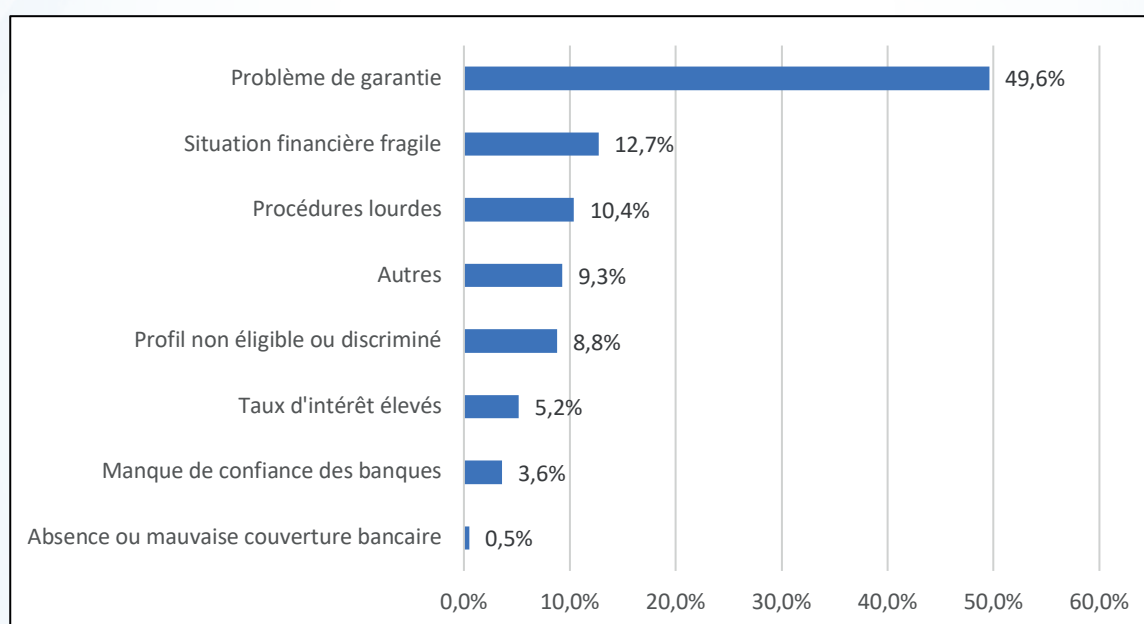
L'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (ANSD, EERH 2023) a répertorié les principales difficultés listées par les entreprises. Ces difficultés donnent une idée sur les principaux facteurs qui influencent le climat des affaires. Elles sont

liées à **l'obtention de crédits bancaires, à l'accès à la commande publique, au coût de l'énergie et à la fiscalité.**

Obtention de prêt bancaire

Pour ce qui est de l'obtention d'un prêt bancaire, un peu plus du quart (25,8%) des entreprises ont signalé avoir rencontré une difficulté pour y accéder. Les raisons évoquées sont relatives, principalement, au problème de garantie, à la fragilité de la situation financière de l'entreprise, à la lourdeur des procédures, à la discrimination, et dans une moindre mesure, au niveau élevé des taux d'intérêt. En effet, près de la moitié (49,6%) des entreprises ayant rencontré de difficultés à obtenir un prêt bancaire ont identifié le problème de garantie comme contrainte (cf. tableau). La fragilité de la situation financière de l'entreprise, la lourdeur des procédures et la discrimination sont évoquées respectivement par 12,7%, 10,4% et 8,8% des unités ayant des difficultés d'obtention de prêt bancaire (ANSD, EERH 2023).

Graphique 31 : Répartition des entreprises ayant des difficultés à obtenir un prêt bancaire selon la raison de non obtention du prêt (en %)



Source : ANSD, EERH 2023

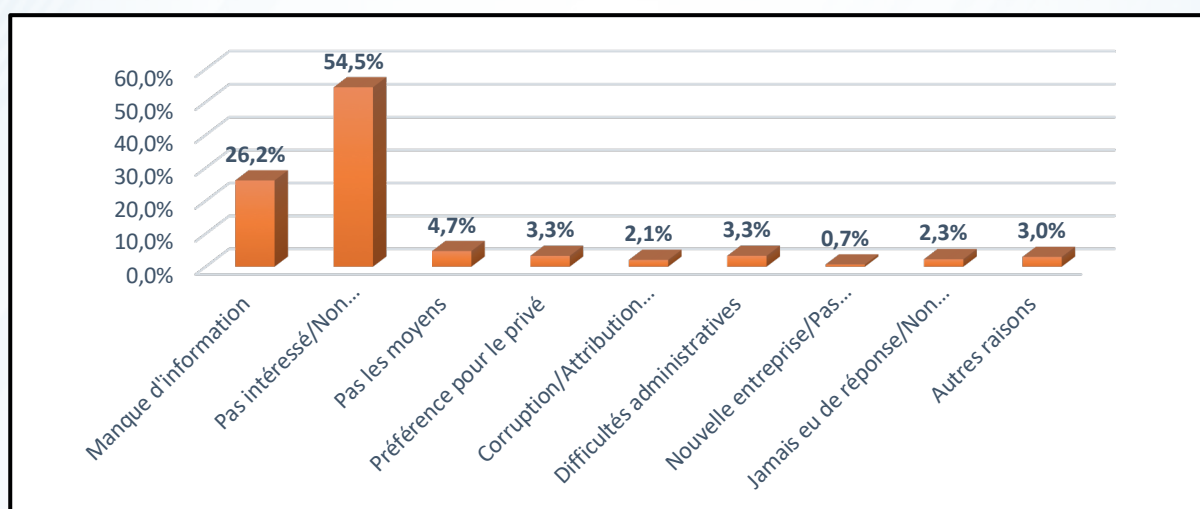
Accès aux marchés de l'Etat

L'enquête montre que la majorité des entreprises interrogées, soit 69,0%, déclarent ne pas rencontrer de difficultés particulières pour accéder à ces marchés alors que 31% ont des difficultés.

Parmi les raisons évoquées par les entreprises confrontées aux difficultés d'accès à la commande publique, la **complexité des procédures administratives** constitue

l'obstacle principal. En effet, plus de la moitié des répondants concernés (54,5 %) ont cité ce facteur, qui englobe la non-éligibilité, les restrictions, et la lourdeur des démarches. Ce constat souligne l'importance d'une simplification et d'une plus grande transparence dans les processus de passation des marchés publics. Par ailleurs, le **manque d'informations sur les appels d'offres** est également mentionné par 26,2 % des entreprises concernées, traduisant un besoin d'amélioration de la communication et de l'accessibilité de l'information pour permettre une participation plus large et équitable aux marchés de l'État.

Graphique 32 : Répartition des entreprises ayant des difficultés à accéder aux marchés de l'Etat selon la raison de non-accès



Source : ANSD, EERH 2023

Coût de l'énergie

Les entreprises considèrent le coût de l'énergie comme problématique. En effet, 78,3% des entreprises ont jugé que le coût de l'énergie au Sénégal n'est pas abordable pour les entreprises. Ce constat est particulièrement préoccupant, car il signifie que le coût de l'énergie constitue actuellement l'un des principaux obstacles à la compétitivité et à la rentabilité des entreprises.

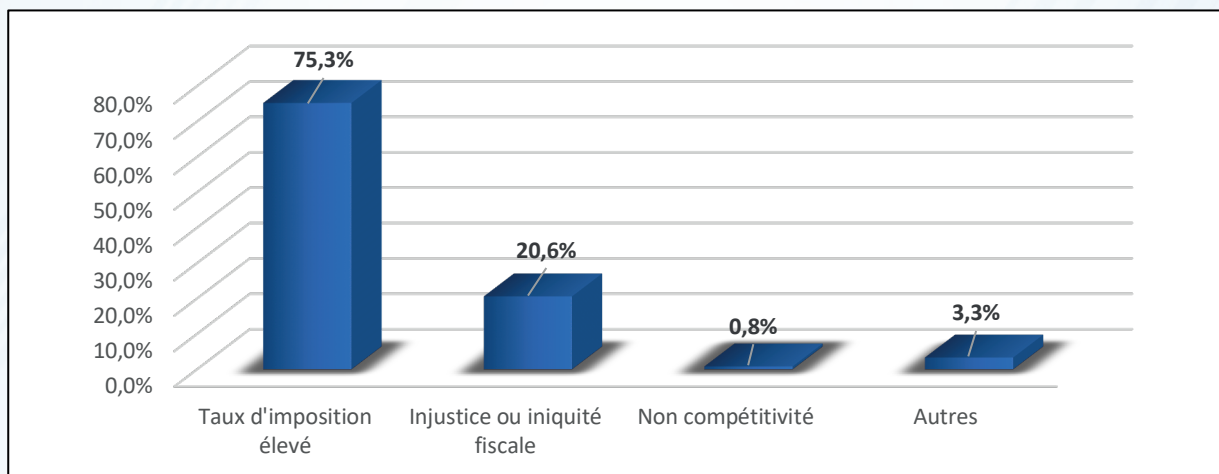
Régime fiscal

La majorité des entreprises (62,7 %) jugent le régime fiscal actuel équitable et compétitif et 37,3 % des entreprises expriment un avis contraire.

Parmi les entreprises qui jugent le régime fiscal inéquitable et non compétitif, les raisons évoquées sont : un taux d'imposition élevé (75,3%), un sentiment d'injustice ou d'iniquité fiscale (20,6 %) ainsi que la perception d'une non-compétitivité du régime fiscal national. Ces résultats témoignent d'une appréciation globalement positive du système fiscal par la majorité, mais mettent aussi en lumière des attentes

d'amélioration, en particulier concernant la pression fiscale et l'équité perçue par une part significative des entreprises.

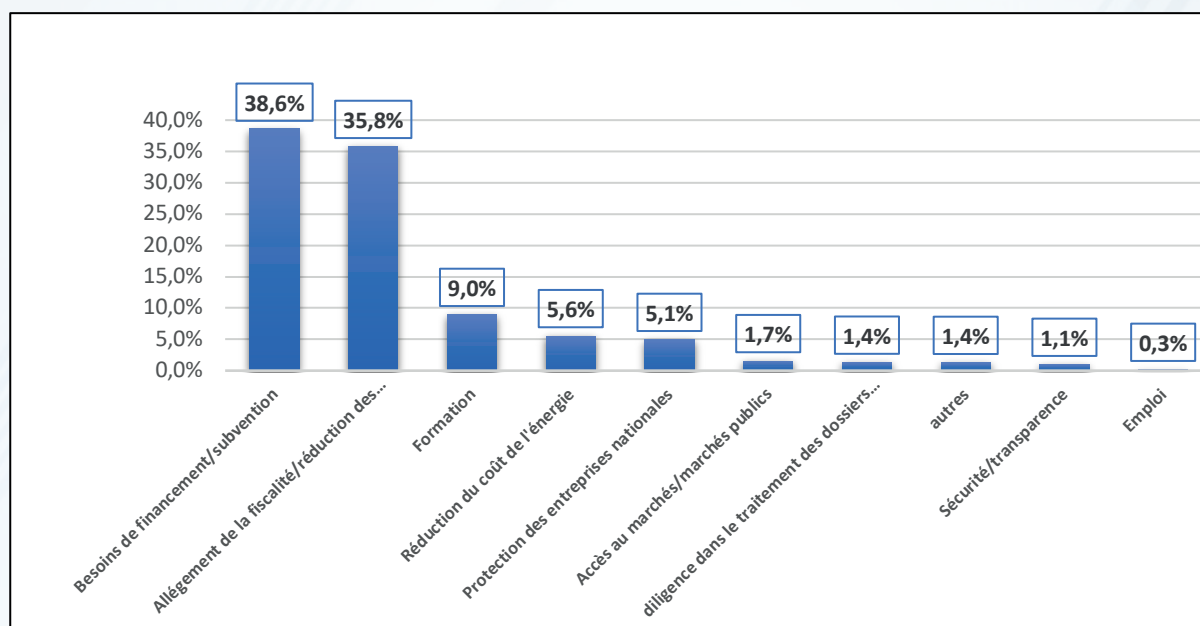
Graphique 33 : Répartition des entreprises ayant jugé le régime fiscal inéquitable et non compétitif selon la raison évoquée



Source : ANSD, EERH 2023

L'EERH permet aussi d'analyser les besoins et attentes des entreprises. Ces besoins et attentes peuvent être considérés comme un proxy des aspects qui peuvent influencer sur l'environnement des affaires. L'enquête montre que la demande d'accompagnement des entreprises se concentre principalement sur l'accès au financement et la subvention (38,6%) illustrant ainsi les difficultés persistantes d'accès au crédit et l'importance du soutien financier pour la croissance des entreprises au Sénégal. Par ailleurs, une proportion non négligeable des entreprises (35,8%) a souhaité un allègement de la fiscalité. Aussi, 9% des entreprises souhaiteraient-elles être accompagnées en termes de formation.

Graphique 34 : Répartition des entreprises selon le type d'accompagnement souhaité (en %)



Source : ANSD, EERH 2023

Sur le plan fiscal et douanier, les attentes se concentrent principalement sur l'exonération fiscale, citée par 62,4 % des entreprises, et sur l'allègement des impôts et taxes douanières, mentionné par 20,6 %. Ces besoins sont particulièrement exprimés dans le but de favoriser l'investissement et d'accompagner le développement, notamment lors de la création ou de l'extension des activités. Par ailleurs, la facilitation et la simplification des procédures fiscales et douanières, évoquées par 5,1 % des entreprises, témoignent d'une volonté d'améliorer l'efficacité administrative et de réduire les coûts liés à la gestion fiscale.

Les entreprises sénégalaises, en particulier des PME sont fragiles (Sambou et al., 2023). En effet, le manque de financement, les difficultés managériales et les retards de paiement notamment dans les marchés publics contribuent à la fermeture prématurée de nombreuses structures. Cette précarité opérationnelle est renforcée par les risques macroéconomiques tels que la pression de la dette. Toutefois, malgré une situation préoccupante, le Sénégal bénéficie d'une stabilité institutionnelle, de progrès ponctuels dans les indicateurs mensuels du climat des affaires, et d'investissements publics structurants.

En somme, les travaux convergent à montrer que le climat des affaires au Sénégal reste confronté à des fragilités profondes, mais dispose également d'atouts et de marges de progression importantes. Ainsi, sur la base de ces travaux, l'analyse SWOT du climat des affaires au Sénégal est donnée par le tableau suivant.

Tableau : Analyse SWOT du climat des affaires au Sénégal

Tableau 3 : Analyse SWOT du climat des affaires au Sénégal

Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Stabilité institutionnelle et politique	Corruption, coupures d'électricité, complexité réglementaire Dégradation de la confiance des entreprises	Intégration dans les chaînes de valeur mondiales	Perte d'attractivité pour les investisseurs (chute de l'indicateur synthétique)
Investissements publics structurants (infrastructures, zones industrielles)	Fiscalité lourde et coûts administratifs élevés	Réformes réglementaires et fiscales possibles	Concurrence déloyale Dégradation persistante du climat des affaires et marginalisation dans les réseaux productifs régionaux et mondiaux
Progrès ponctuels dans les indicateurs mensuels du climat des affaires	Accès limité au financement et problèmes de recouvrement des créances Fragilité des PME : manque de financement, retards de paiement, difficultés managériales	Développement du secteur privé (BTP, industrie, services)	Risques macroéconomiques : pression de la dette publique
Position géographique stratégique (porte d'entrée vers l'Afrique de l'Ouest)	Infrastructures déficientes et vétusté des équipements Faible demande intérieure et coûts élevés des intrants	Attirer davantage d'investissements étrangers Transition énergétique et modernisation des infrastructures	Insécurité et excès de régulation Vulnérabilité des PME et fermetures prématurées

Source : ANSD

III.2.4. Dynamique de l'emploi

La dynamique de l'emploi au Sénégal peut s'expliquer par les évolutions de la demande de travail, c'est-à-dire par la capacité des entreprises et de l'État à générer des opportunités d'emplois dans un contexte marqué par une démographie soutenue, une transformation économique inégale et une forte tension budgétaire (déficit budgétaire de près de 12% et ratio dette sur PIB de 119% en 2024 selon la LFI 2026). Au Sénégal, les variations des taux d'activité, d'occupation, de sous-emploi et de chômage dépendent essentiellement de la capacité du tissu productif sénégalais à absorber une main-d'œuvre croissante, ainsi que les arbitrages macroéconomiques opérés par l'État.

L'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) montre qu'en 2024, le nombre d'employés salariés dans le secteur des entreprises formelles est évalué à 335 653 contre 337 751 un an plus tôt, soit une baisse de 0,6%.

Rôle des entreprises dans la dynamique de l'emploi au Sénégal

La structure productive sénégalaise, dominée par le tertiaire³³ et un secteur informel³⁴ très étendu, influence directement la dynamique de l'emploi. Les statistiques officielles de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) montrent que la répartition de l'emploi varie significativement selon les grands secteurs d'activité. Entre 1999 et 2005, le secteur primaire était le principal pourvoyeur d'emploi au Sénégal. En moyenne, 46% des actifs étaient concentrés dans le secteur primaire contre, 15% et 39% respectivement dans les secteurs secondaire et tertiaire. A partir de 2006, le secteur des services devient le plus important pourvoyeur d'emplois au Sénégal. La part des services dans l'emploi total est passée de 43% en 2006 à 56% en 2022. Parallèlement, la part de l'agriculture dans l'emploi total a reculé de 40% à 22 % entre 2006 et 2022. L'emploi dans le secteur secondaire (industries manufacturières et non manufacturières) a légèrement augmenté ; il est passé de 18 % à 23 % entre 2006 et 2022.

Une étude de la DPEE (2025)³⁵, a permis d'évaluer comment une augmentation de la demande dans un secteur spécifique influence la création d'emplois. Cette évaluation distingue trois niveaux d'impact :

- l'effet direct, qui correspond aux emplois immédiatement créés dans le secteur stimulé par une hausse de la demande ;

³³ La plupart des entreprises du Sénégal exercent dans le commerce (52,1%) selon le dernier recensement général des entreprises (RGE, 2016)

³⁴ Dans l'ensemble 97% des unités économiques recensées sont informelles

³⁵ Contribution de l'emploi à la lutte contre l'émigration irrégulière. Document d'étude N°50

- l'effet indirect, qui concerne les emplois générés dans les secteurs fournisseurs en raison des interconnexions économiques ;
- l'effet total, qui englobe les deux précédents et traduit l'ampleur globale de l'impact sur l'économie.

Dans cette analyse input-output, il a été considéré un choc de demande d'un milliard de FCFA injecté dans chaque secteur, permettant d'illustrer de manière plus parlante les multiplicateurs d'emploi sectoriels et d'apprécier les dynamiques différenciées entre secteurs. Les résultats révèlent une forte disparité entre les secteurs en termes de création d'emplois. Si certains, comme l'agriculture, l'élevage, la pêche et les services, affichent des multiplicateurs élevés, d'autres, notamment l'extraction minière, la chimie et l'énergie, ont un effet plus limité sur l'emploi.

➤ **Branches du primaire : agriculture, élevage, sylviculture et pêche**

L'agriculture affiche le multiplicateur d'emploi le plus élevé, avec **951 emplois** qui pourraient être créés pour un milliard de FCFA injecté dans le secteur. Cette dynamique est fortement portée par l'effet direct, qui représente 79 % des emplois générés, illustrant la forte intensité en main-d'œuvre de ce secteur. En amont, l'expansion du secteur agricole stimule les activités liées à la production d'intrants, aux services de mécanisation, à l'irrigation et à l'assistance technique, qui mobilisent une main-d'œuvre qualifiée. En aval, elle dynamise les secteurs de la transformation agroalimentaire, du transport, du stockage, de la distribution et du commerce, en créant de nombreuses opportunités d'emplois, notamment dans les minoteries, les unités de transformation et les circuits de commercialisation.

En parallèle, l'élevage et la chasse se démarquent également avec **768 emplois** supplémentaires pour un milliard injecté, dont 51% sont des emplois directs. Ce secteur repose sur une forte interdépendance avec les services vétérinaires, la production d'aliments pour bétail et la logistique agricole, ce qui explique un impact indirect non négligeable.

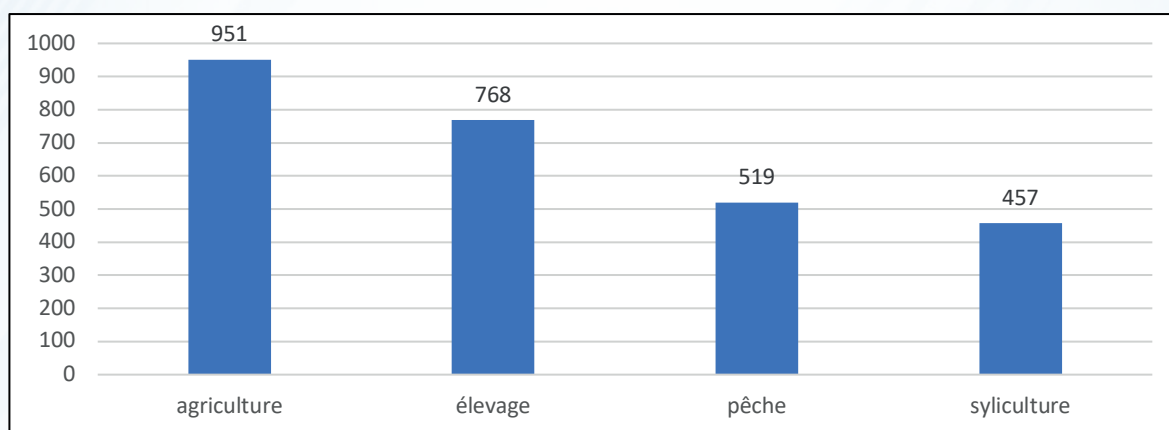
La pêche et les activités halieutiques, quant à elles, généreraient **519 emplois** additionnels par milliard injecté. Toutefois, l'effet indirect représente 64 % des emplois créés, soit une configuration inversée par rapport à l'agriculture.

Le secteur de la sylviculture révèle un potentiel notable en matière de création d'emplois, principalement indirects. En effet, un investissement d'un milliard de FCFA dans cette branche permettrait de générer **457 emplois**, dont seulement 28 % seraient directs et 72 % indirects. En amont, la sylviculture stimule une série d'activités telles que les services agricoles spécialisés, l'utilisation d'outils et d'engrais forestiers, les semences améliorées, ainsi que les travaux de préparation et d'entretien des sols.

En aval, elle alimente plusieurs secteurs clés de l'économie, notamment l'industrie du bois et de la menuiserie (scieries, meubles, bois d'œuvre), la production d'énergie à partir du charbon de bois ou de la biomasse, les activités de construction à travers le bois de charpente, la transformation des produits de cueillette et dans certains cas, les exportations de bois tropicaux.

Le graphique suivant récapitule le nombre d'emplois créés pour 1 milliard FCFA investi dans chaque secteur.

Graphique 35 : Nombre d'emplois créés pour 1 milliard investi dans des branches du secteur primaire



Source : DPEE

➤ **Secteur secondaire : industries manufacturières, construction, extractives**

Alors que les activités du secteur primaire se caractérisent par une forte intensité en main-d'œuvre, le secteur secondaire affiche des dynamiques plus contrastées. L'industrie agroalimentaire joue un rôle central avec **537** emplois qui pourraient être créés pour un milliard injecté, avec un effet indirect également plus important atteignant 68% du total des emplois. Contrairement à l'agriculture où la main-d'œuvre est principalement mobilisée dans la production, l'agro-industrie repose sur une forte demande en intrants agricoles et en services logistiques, renforçant ainsi son impact sur d'autres secteurs. Dans une dynamique similaire, le secteur de l'eau et de l'assainissement générerait **405 emplois**, dont seulement 19 % sont directs et 81 % indirects. Ce déséquilibre s'explique par la structure capitaliste du secteur, où l'essentiel de l'activité repose sur la construction, l'entretien et la gestion des infrastructures hydrauliques, nécessitant une forte mobilisation d'acteurs externes (ingénierie, travaux publics, services environnementaux).

Un autre pan clé du secteur secondaire concerne la construction qui pourrait créer **404 nouveaux emplois** pour un investissement d'un milliard, avec également une proportion plus significative en emplois indirects (76 %). Cet effet indirect s'explique

par la forte demande du secteur en matériaux de construction tels que le ciment, l'acier et le verre, ainsi qu'en services connexes, notamment l'ingénierie et le transport de marchandises.

Un autre secteur affecté par une prédominance des emplois indirects est celui des extractifs (mines, pétrole, gaz). Ainsi, sur les **271 emplois** pouvant être créés pour un milliard de FCFA injecté, les 82 % d'emplois sont issus d'autres secteurs. Cette proportion s'explique par la forte capitalisation du secteur et sa dépendance aux services annexes. En effet, les activités extractives nécessitent des infrastructures lourdes (mines, puits, pipelines) et des équipements spécialisés, limitant ainsi l'embauche directe.

L'industrie manufacturière (hors agroalimentaire) présente une dynamique légèrement différente, avec 48 % des effectifs qui sont indirects sur les **243 emplois** pouvant être générés par milliard investi. La fabrication de biens industriels repose en partie sur des fournisseurs, mais implique aussi une main-d'œuvre significative en interne.

Graphique 36 : Nombre d'emplois créés pour 1 milliard investi dans des sous-secteurs du secteur secondaire



Source : DPEE

➤ Secteur tertiaire : transports, hébergement, finance et services

L'un des secteurs les plus créateurs d'emplois est l'hébergement et la restauration, qui affichent **680 emplois** générés pour un milliard de FCFA injecté, dont 40 % d'emplois directs et 60 % indirects. Cette répartition illustre la structure de ce secteur, où une grande partie de la main-d'œuvre est directement employée dans les hôtels, restaurants et établissements de tourisme. Toutefois, son impact s'étend largement aux secteurs connexes comme l'agriculture (fourniture de produits alimentaires), le commerce (distribution de biens) et les transports (mobilité des touristes et des

clients). Ainsi, toute hausse de la demande dans ce secteur se répercute sur un large éventail d'activités économiques. Le secteur des transports se distingue également, avec **275 emplois** créés, dont 24 % d'emplois directs et 76 % indirects.

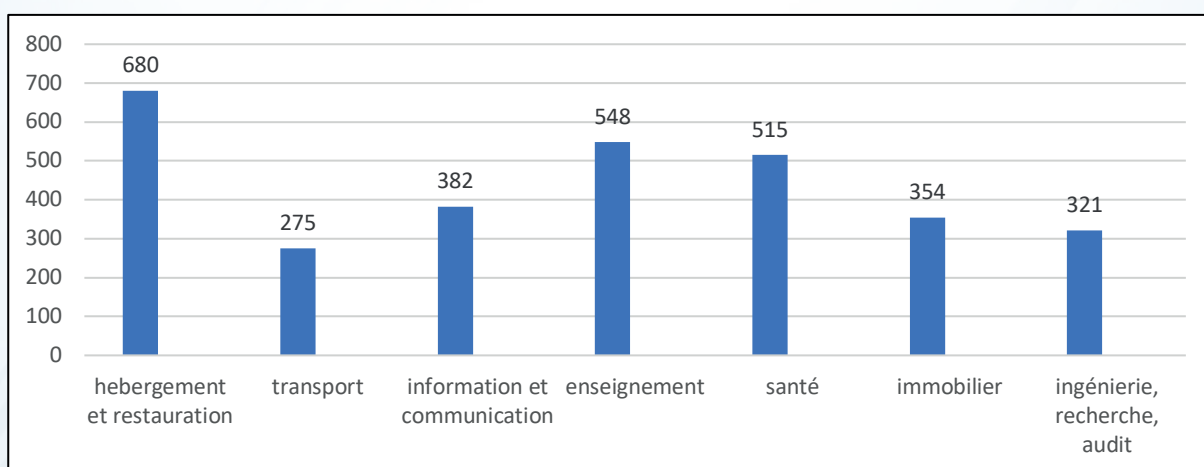
Le secteur de l'information et de la communication affiche une tendance similaire, avec **382 emplois** générés, dont seulement 15 % directs et 85 % indirects. Ce constat met en évidence le rôle pivot des technologies numériques et des télécommunications dans l'économie moderne. Si les emplois directs sont limités aux opérateurs télécoms, aux entreprises de développement logiciel et aux médias, les effets indirects sont massifs en raison de la demande en infrastructures numériques, en services de maintenance informatique et en fabrication de matériel électronique.

L'enseignement et la santé se démarquent par des multiplicateurs relativement élevés, avec respectivement **548 et 515 emplois** créés pour un milliard de FCFA injecté.

Enfin, le secteur immobilier montre un schéma où l'emploi direct est quasi inexistant. Ainsi, sur **354 emplois** pouvant être générés, seulement 3 % sont directs et 97 % indirects, indiquant que l'essentiel de l'emploi est induit par la demande en construction, en aménagement urbain et autres services connexes. L'achat, la vente et la gestion des biens immobiliers nécessitent l'intervention de nombreux acteurs tels que les entreprises de construction, les fournisseurs de matériaux de bâtiment, les cabinets d'architecture et d'ingénierie, ainsi que les services financiers et juridiques. De plus, l'expansion du parc immobilier entraîne des besoins en entretien, en sécurité et en services publics, renforçant ainsi l'impact indirect du secteur sur l'emploi.

De manière similaire, les services techniques et scientifiques (ingénierie, recherche, audit) génèrent **321 emplois**, avec 16 % directs et 84 % indirects, mettant en évidence leur rôle de support aux autres activités économiques.

Graphique 37 : Nombre d'emplois créés pour 1 milliard investi dans des sous-secteurs du secteur tertiaire



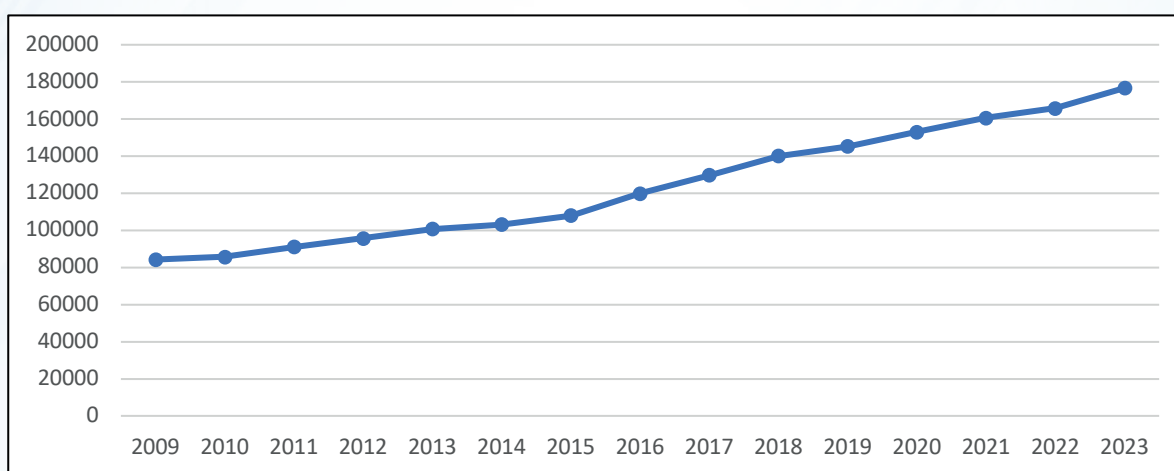
Source : DPEE

➤ Politique budgétaire et dynamique de l'emploi

Le rôle de l'État est déterminant dans la dynamique de l'emploi au Sénégal. Les investissements faits entre 2014 et 2023 dans des domaines stratégiques comme les infrastructures, le transport, l'agriculture et les mines, ont contribué à moderniser certains secteurs d'activités de l'économie sénégalaise et à créer des emplois productifs.

Les effectifs de la fonction publique sont passés de 84 247 en décembre 2009 à 176 678 en décembre 2023. En 2024, l'effectif est de 183 502. Les taux d'évolution les plus élevés sont enregistrés entre 2015 et 2016 (11,2%) et entre 2022 et 2023 (6,5%).

Graphique 38 : Evolution des effectifs de la fonction publique de 2009 à 2023



Source : ANSD, BADIS

➤ Effets controversés de la politique fiscale

La politique fiscale a influencé significativement la demande de travail. En effet les incitations comme les exonérations dans les zones économiques spéciales (ZES), les mesures incitatives³⁶ en faveur du secteur privé, des PME/PMI et des femmes, ont stimulé l'embauche. Toutefois, la pression fiscale est perçue comme élevée et les lourdeurs administratives pèsent encore sur l'activité formelle.

➤ Des politiques sectorielles volontaristes pour la création massive d'emplois

La politique industrielle, encore en phase de consolidation, joue un rôle structurant dans la diversification économique et dans l'émergence d'emplois qualifiés, même si

³⁶ Le décret n° 2022-2295 du 28 décembre 2022 portant Code des marchés publics et la loi n° 2021-23 du 2 mars 2021 relative aux contrats de partenariat public privé comporte plusieurs mécanismes pour favoriser le secteur privé, les PME et les femmes.

ses effets restent concentrés dans quelques secteurs porteurs. Au Sénégal, les politiques industrielles ont commencé depuis l'indépendance et comprennent essentiellement les politiques industrielles de substitution à l'importation et de promotion de la création des PMI à savoir la nouvelle Politique industrielle (NPI) de 1986, la Politique de Redéploiement industriel (PRI) à partir de 2004 et récemment la politique et stratégie industrielle du Sénégal 2021-2025. Les réformes prioritaires ayant un impact direct sur la demande de travail sont :

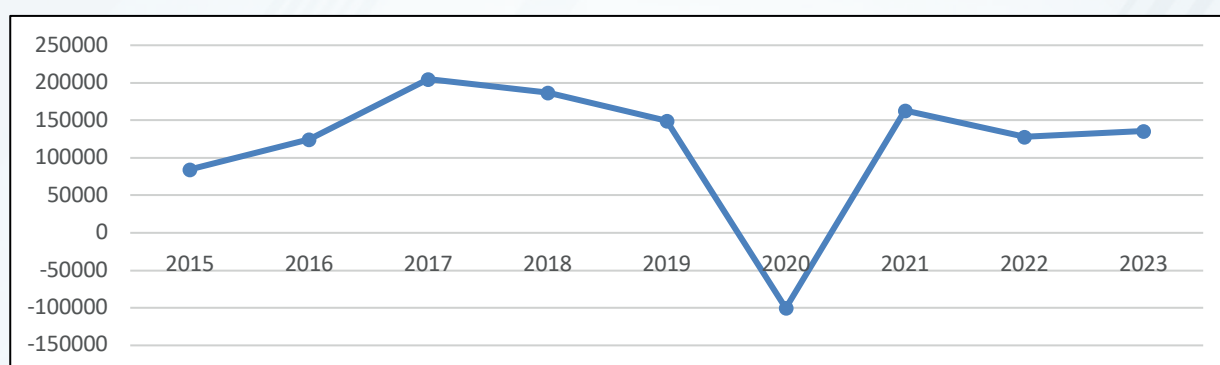
- les réformes pour l'amélioration de l'environnement des affaires (PREAC III : Simplification du système de tarification, code des investissements, Code du travail) ;
- la modernisation de l'administration (PAMA) ;
- le renforcement du Cadre de partenariat public-privé ;
- la loi d'orientation sur le développement du secteur privé ;
- la stratégie nationale de la zone de libre-échange continentale africain (ZLECAF) ;
- les réformes sur la taxation et le prix de l'électricité ;
- l'exonération de TVA sur les intrants et les achats locaux dans la fabrication des produits de souveraineté ;
- le new deal technologique.

Les dispositifs de soutien aux entreprises, particulièrement aux PME (DER/FJ, APIX, ADEPME, FONGIP, BMN) ont impacté positivement la demande de travail. Ces structures ont, entre autres, pour mission :

- le financement et l'accompagnement de projets portés par les femmes et les jeunes entrepreneurs ;
- la facilitation de la création d'entreprises et l'attraction d'investissements privés ;
- le soutien aux PME pour leur croissance et leur compétitivité ;
- la facilitation de l'accès au crédit bancaire pour les PME.

Toutes ces actions de l'Etat ont permis à la fois de recruter dans la fonction publique et dans le privé, accroissant ainsi le nombre de personnes employées dans tous les secteurs de l'économie, excepté entre 2019 et 2020.

Graphique 39 : Création nette d'emplois entre 2015 et 2023



Source : ANSD, TRE 2023

Certaines initiatives de l'Etat comme le projet d'appui et de valorisation des initiatives entrepreneuriales (PAVIE) et la Convention nationale Etat-employeurs (CNEE) ont permis de cibler des entreprises en vue d'accroître la demande de travail.

En prenant l'exemple du PAVIE, parmi les trois (3) composantes du projet, deux sont relatives aux chaînes de valeur, au développement des MPME et à la création d'emplois. Les chaînes de valeurs ciblées par la première composante du projet sont celles de l'agriculture et de l'artisanat. Dans le Plan d'Actions Prioritaires ajusté et accéléré (PAP 2A), l'agriculture, l'élevage et la pêche concentrent 10% du financement de la stratégie, ce qui montre l'importance qui leur est accordée. La composante 2 du PAVIE insiste sur l'industrie et les services alors que le PAP 2A consacre 9,7% du financement à l'industrie.

Pour atteindre les objectifs de développement du secteur privé, des mécanismes de financement innovants ont été élaborés à l'image du fonds d'amorçage (pour lancer des activités du privé en le rendant attractif), du fonds de garantie (pour encourager les banques locales à soutenir le secteur privé) et du fonds d'appui au secteur privé (destiné aux PME et au secteur informel). A travers le PAVIE, la DER/FJ développe un partenariat avec les systèmes financiers décentralisés et les banques (CMS, PAMECAS, LBA, COFINA, BNDE, etc.) à travers ses deux principaux guichets de financement (autonomisation et hors autonomisation).

Le guichet « autonomisation » (auto) concerne les financements destinés aux couches les plus vulnérables à titre individuel ou regroupées en entité. Il est destiné aux individus qui ont des activités qui requièrent un petit financement pour consolider leur emploi (ou d'en avoir) et le guichet « hors autonomisation » (hors auto) aux TPE/PME pour les accompagner dans leur création et leur développement. Le PAVIE, dans sa composante 2, développe des services non financiers comme l'appui à la formalisation, l'accompagnement à l'accès aux marchés intérieur et extérieur et l'intégration de nouvelles technologies dans les processus de production. En somme, le PAVIE entre

en parfaite cohérence avec le PSE et les stratégies nationales de promotion du secteur privé et de l'entrepreneuriat.

Dans le cadre de l'évaluation de la CNEE (BIT, 2025) une enquête a été réalisée auprès de 300 entreprises réparties dans les régions de Dakar, Diourbel, Kaolack, Thiès, Saint-Louis et Louga. Ces entreprises, qui emploient au total 10 742 personnes, sont majoritairement des microentreprises (125) et petites entreprises (136).

En ce qui concerne les motivations des entreprises à adhérer à la CNEE, les résultats révèlent que l'adhésion est principalement motivée par le partage des coûts salariaux (91%) plutôt que la recherche de bons profils. De plus, environ 41% des entreprises espèrent que le programme peut les aider à capter les meilleurs profils sur le marché du travail. L'appui à la formalisation constitue aussi un motif d'adhésion pour 16% des entreprises.

➤ **Analyse du travail décent** ³⁷

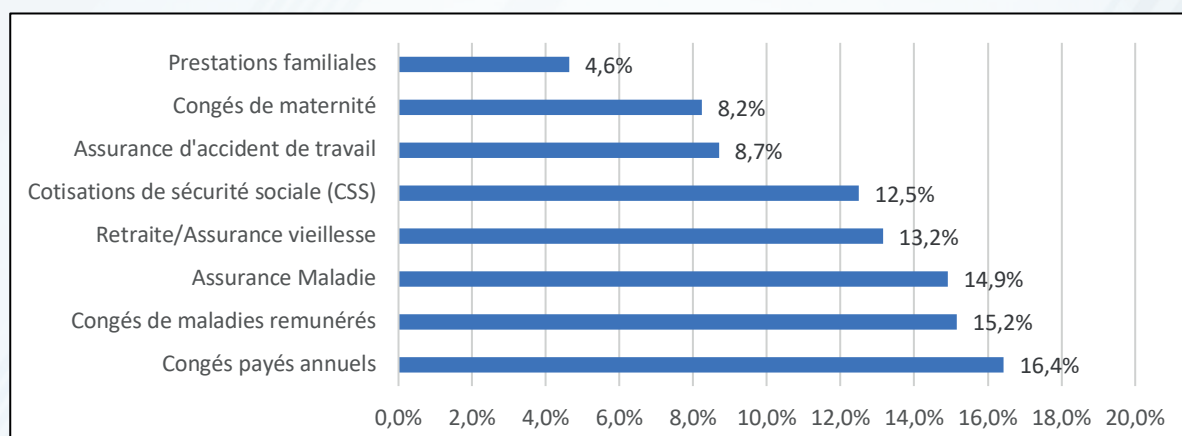
Le travail décent fait référence au travail productif, offrant un revenu équitable, garantissant l'égalité des chances, la protection sociale et les droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants, etc.). Il repose sur quatre piliers : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social.

L'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) permet d'analyser le travail décent à travers les questions de rémunération (salaire mensuel moyen de 113 833 FCFA en 2024), de durée du travail (durée excessive du travail : 50,6% des employés travaillent plus de 48 heures par semaine), de protection sociale (85,0% des employés sont sans protection sociales), les aspects liés à la sécurité au travail ainsi que les avantages dont bénéficient les employés en contrepartie du travail effectué.

Le niveau de protection sociale est mesuré par la garantie des « congés annuels payés », des « congés maladies rémunérés », la « retraite/assurance vieillesse », l'« assurance maladie », les « cotisations de sécurité sociale », les « congés de maternité/paternité », l'« assurance d'accidents de travail » et les « prestations familiales ». Les résultats montrent que la protection sociale est faible car pour tous les avantages liés au travail, moins d'un employé sur cinq en bénéficie. En effet, 16,4% des employés bénéficient des congés annuels payés en 2024 et 18,3% en 2015 (soit une baisse sur la période).

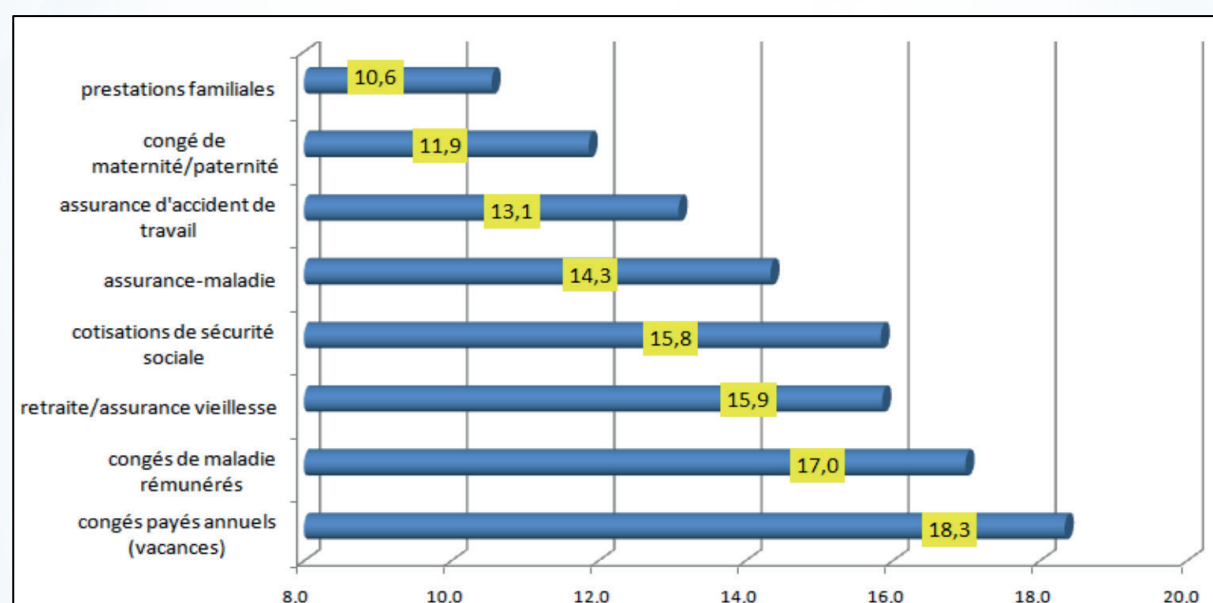
³⁷ Voir Evaluation de la convention nationale Etat-employeurs (CNEE), BIT/MTERI/AICS/LEP 2025

Graphique 40 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages liés à la protection sociale en 2024



Source : ANSD, ENES 2024.

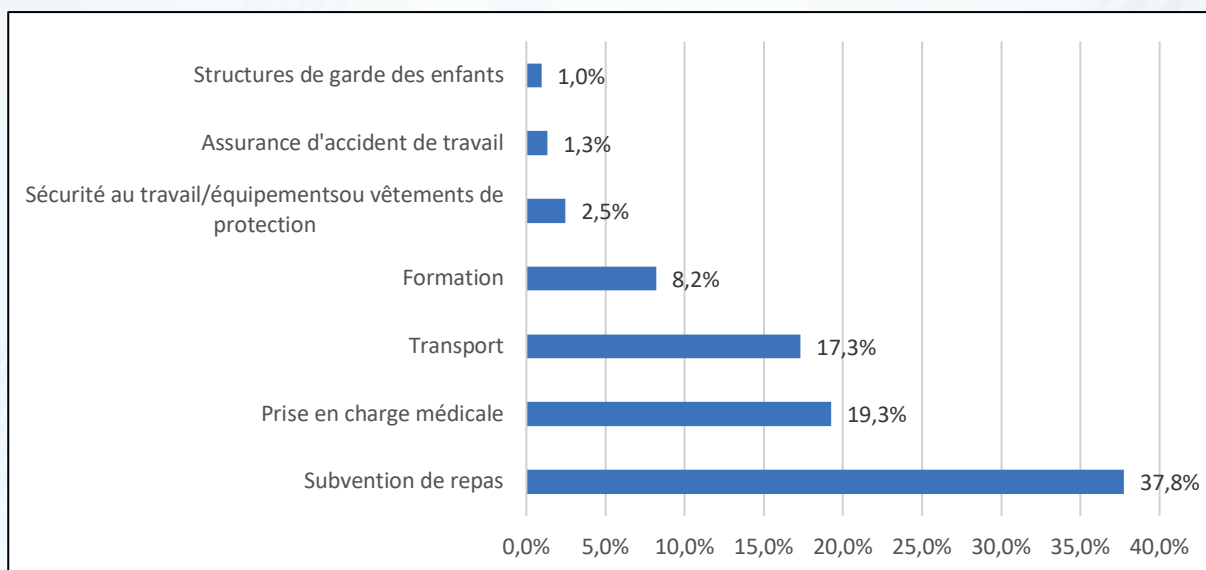
Graphique 41 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages liés à la protection en 2015



Source : ANSD, ENES 2015

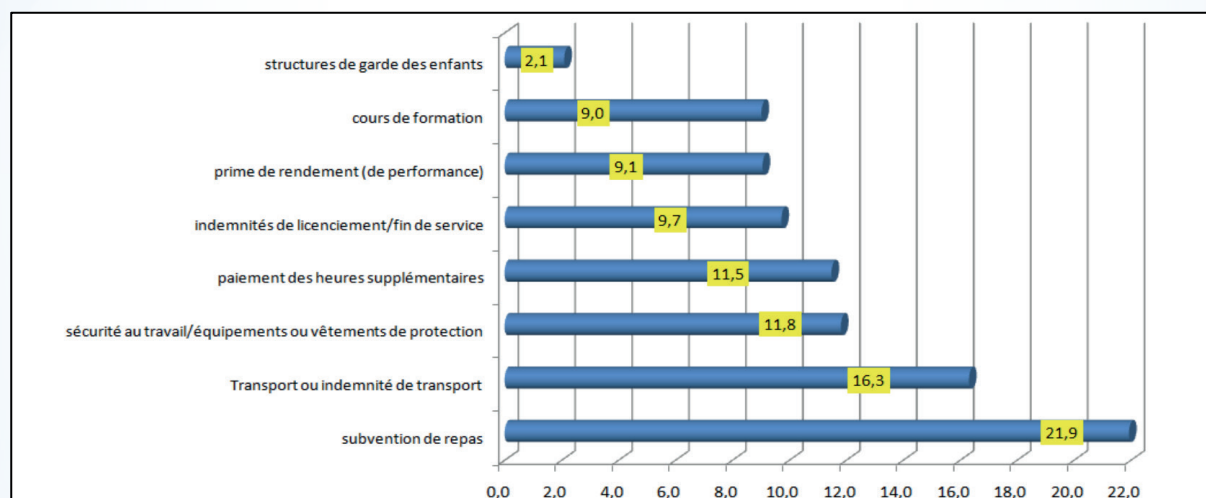
L'ENES révèle également que les employés au Sénégal ne bénéficient pas beaucoup des autres avantages sociaux et ceux de sécurité au travail. Les avantages dont bénéficient moins les employés sont respectivement les « structures de garde d'enfants » (2,1% en 2015 et 1% en 2024), l'assurance d'accident maladie (1,3% en 2024), la sécurité au travail (2,5% en 2024) et la formation (8,2% en 2024). Les « subventions de repas » demeurant l'avantage dont bénéficient le plus les employés, la proportion de bénéficiaires est passée de 21,9% à 37,8% entre 2015 et 2024 (cf. graphiques).

Graphique 42 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages sociaux et ceux liés à la sécurité en 2024



Source : ANSD, ENES 2024

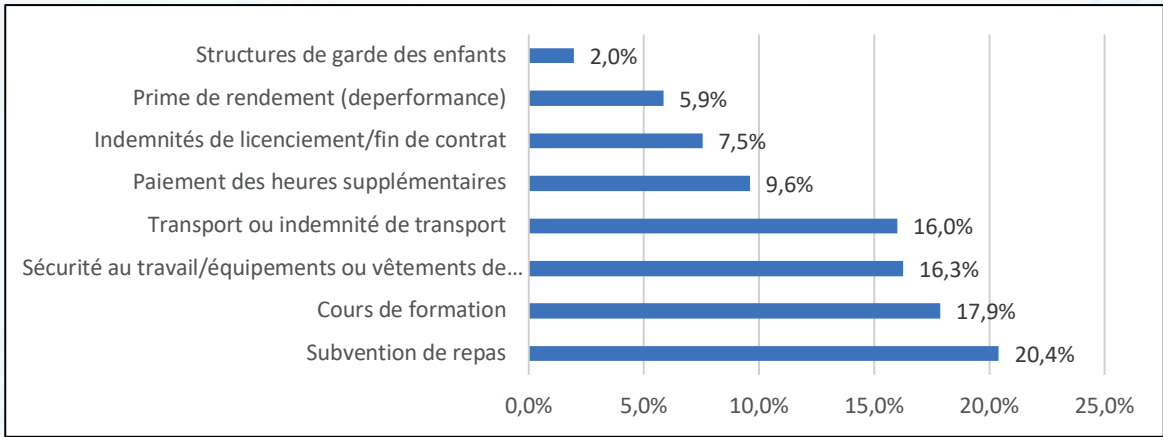
Graphique 43 : Proportion d'employés (%) ayant bénéficié d'avantages sociaux et ceux liés à la sécurité en 2015



Source : ANSD, ENES 2015

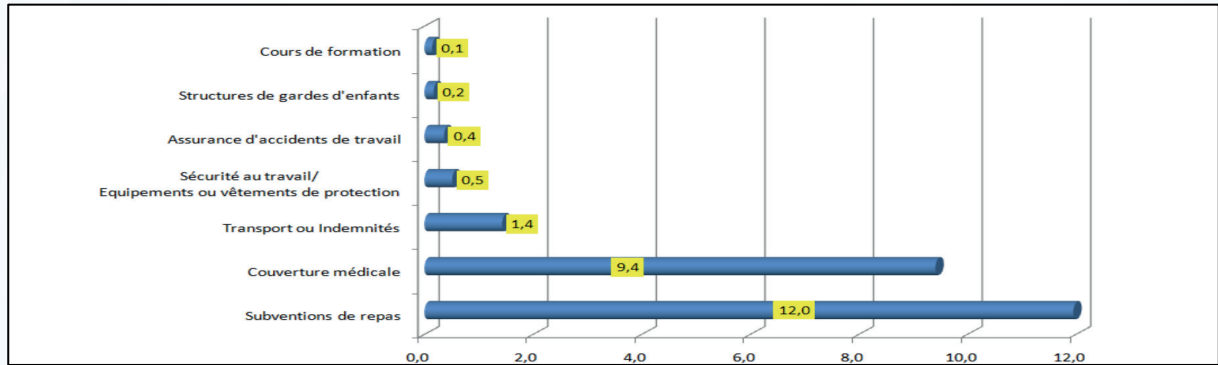
Le cas spécifique des aides familiaux a été analysé dans l'ENES. Ces travailleurs bénéficient globalement de peu d'avantages en contrepartie du travail effectué dans les unités de production qui les occupent. S'agissant des subventions de repas, la proportion d'aides familiaux bénéficiaires est passée de 12,0% à 20,4% entre 2015 et 2024. La couverture médicale demeure très peu répandue chez les aides familiaux (9,4% en 2015). Toutefois des progrès appréciables ont été enregistrés entre 2015 et 2024, en ce qui concerne les autres avantages tels que le transport ou indemnités de transport, la sécurité au travail, l'assurance pour les accidents de travail, le bénéfice des structures de garde d'enfants ou bien le suivi des cours de formation.

Graphique 44 : Proportion d’employés (%) ayant bénéficié d’avantages liés à la protection sociale en 2024



Source : ANSD, ENES 2024

Graphique 45 : Proportion d’employés (%) ayant bénéficié d’avantages liés à la protection sociale en 2015



Source : ANSD, ENES 2015

Le tableau ci-dessous indique la population couverte par au moins une prestation de protection sociale. Cet indicateur reflète la part de la population effectivement couverte par un système de protection sociale, y compris les socles de protection sociale. Il fournit également les taux de couverture des principales composantes de la protection sociale. Parmi les employés, 85,0% ne disposent d’aucune forme de protection sociale, les femmes étant plus exposées (88,0% contre 83,5% chez les hommes).

Tableau 4 : Proportion d’employés ayant au moins un avantage lié à la protection sociale selon le sexe

Protection sociale	Masculin	Féminin	Total
Pas de protection sociale	83,50%	88,00%	85,00%
Protection sociale	16,50%	12,00%	15,00%
Total	100%	100%	100%

Source : ANSD, ENES 2024

En plus de la situation décrite par les données de l’ENES, une enquête récente (2025) sur les entreprises ayant adhéré à la convention nationale Etat-employeurs (CNEE) a permis d’analyser l’emploi décent.

Les programmes mis en œuvre dans le cadre de la CNEE pour promouvoir l'emploi des jeunes sont régis par des engagements signés par les bénéficiaires (entreprises). Ces contrats ont pour objet de permettre aux cibles d'accéder à un emploi de meilleure qualité. Ces engagements portent sur les contrats proposés, le niveau de rémunération, la fréquence de paiement des obligations sociales, les opportunités et services sociaux ainsi que les avantages offerts. L'enquête a concerné 300 entreprises.

✓ **Respect des obligations sociales associées aux contrats conclus entre employés et bénéficiaires**

Le tableau ci-dessous révèle qu'à la suite de leur formation ou de leur participation aux programmes, 31% des cibles, dans l'ensemble, ont obtenu un contrat à durée déterminée et environ 7% d'entre elles ont bénéficié de contrat à durée indéterminée. Plus de la moitié des cibles n'ont pas de contrat (environ 28%) ou travaillent sur la base seulement d'un accord verbal (26%) ou ont un contrat de stage (9%).

Tableau 5 : Répartition des bénéficiaires par type de contrats offerts après leur formation ou participation au programme

Type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble
Accord verbal	24,4%	27,5%	25,9%
Contrat de stage rémunéré	9,4%	8,3%	8,8%
Contrat écrit à durée déterminée	32,3%	29,7%	31,0%
Contrat écrit à durée indéterminée	4,6%	8,5%	6,5%
Pas de contrat (travailleur indépendant, non rémunéré)	29,3%	26,1%	27,7%
Base de calcul	501	472	973

Source : Enquête auprès des cibles de la CNEE, LEP 2025

Au regard des résultats, il est noté une forte concentration des rémunérations autour de la fourchette comprise entre 65 000 et 150 000. En effet, 46% des cibles ayant obtenu un emploi à la suite de leur participation au programme, ont une rémunération comprise entre 65 000 et 100 000 FCFA, 32,7%, une rémunération comprise entre 100 000 et 150 000. Moins de 1% des cibles ont une rémunération au-delà de 300 000. La concentration salariale notée dans l'ensemble, peut être expliquée par une proximité des qualifications des cibles bénéficiaires.

Il convient de noter également une inégalité salariale homme femme. En d'autres termes, à la suite de la participation au programme, si plus de 60% des femmes cibles ont une rémunération au plus égale à 100 000, plus de 55% des hommes ont une rémunération qui se situe dans la fourchette comprise entre 100 000 et 300 000. Plusieurs causes peuvent être à l'origine de cette inégalité salariale. Par exemple, l'explication pourrait être trouvée dans une répartition selon le genre des qualifications après la formation ou la participation au programme.

Tableau 6 : Répartition des bénéficiaires par tranche de revenu de l'emploi occupé après la formation ou la participation au programme

Tranche de revenu	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins de 65000 FCFA	9,4%	4,3%	6,9%
[65000;100000[	54,0%	37,8%	45,9%
[100000;150000[	26,6%	38,9%	32,7%
[150000;200000[	8,3%	11,7%	10,0%
[200000;300000[	1,1%	6,0%	3,5%
[300000;400000[	0,5%	0,8%	0,7%
[400000;500000[	0,0%	0,3%	0,1%
[500000;600000[	0,0%	0,3%	0,1%
[800000;900000[	0,0%	0,0%	0,0%
[900000;1000000[	0,0%	0,0%	0,0%
Base de calcul	372	368	740

Source : Enquête auprès des cibles, LEP 2025

Les entreprises bénéficiaires ont des difficultés dans le paiement des cotisations sociales. Le non-respect des engagements en termes de paiement des contributions sociales est très fréquent. En moyenne, la fréquence de paiement est très irrégulière (60%). Les irrégularités de paiement sont plus fréquentes dans les régions de Kaolack (78%) et Diourbel (67%) suivies de Louga (60%) et de Dakar (60%). Par contre, les entreprises installées dans la région de Thiès sont relativement plus régulières dans le paiement des cotisations sociales associées aux contrats. 85% d'entre elles s'acquittent régulièrement de leurs cotisations sociales.

Globalement, les 40% des entreprises qui payent régulièrement les cotisations sociales, le font suivant des périodicités différentes. Si 19% des entreprises s'acquittent de leurs cotisations sociales par mois, 14% des entreprises le font par trimestre et 5% par année. L'irrégularité des fréquences de paiement nécessite la mise en place d'une politique de suivi pour l'acquittement des cotisations sociales.

Tableau 7 : Fréquence de paiement des cotisations sociales par région

Région	De manière irrégulière	Par année	Par semestre	Par trimestre	Par mois	Base de calcul
Dakar	59,8%	4,1%	1,2%	16,6%	18,3%	169
Diourbel	67,4%	6,5%	0,0%	14,1%	12,0%	92
Kaolack	77,8%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	9
Louga	60,0%	13,3%	0,0%	13,3%	13,3%	15
Saint-Louis	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	2
Thiès	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	84,6%	13
Globalement	60,3%	5,0%	1,3%	14,3%	19,0%	300

Source : Enquête auprès des entreprises

En termes d'opportunités et de services sociaux, les entreprises fournissent plusieurs avantages aux cibles. Selon le type d'avantages, l'analyse des résultats montre que les entreprises offrent plus d'opportunités de carrière (91%), de reconversion ou promotion (82%), de respect de la durée légale du travail (80%) et de formation

continue (66%). Ces ratios cachent des disparités très importantes entre les régions en termes d'offre d'opportunités aux cibles. Les régions de Kaolack et de Thiès rencontrent relativement des difficultés pour le respect de la durée légale du travail. Aussi, dans toutes les régions, il est noté des difficultés en termes de déclaration des employés auprès de la caisse de sécurité sociale (CSS) et l'existence de mutuelle de santé.

Tableau 8 : Opportunités et services sociaux offerts par les entreprises

Région	Dakar	Diourbel	Kaolack	Louga	Thiès	Ensemble
Opportunité de formation continue	65,7%	58,7%	88,9%	80,0%	92,3%	66,3%
Opportunité de carrière	91,1%	90,2%	77,8%	93,3%	100,0%	91,0%
Respect de la durée légale du travail (40h/semaine)	89,3%	70,7%	44,4%	86,7%	38,5%	80,0%
Existence de mutuelle de santé	25,4%	14,1%	11,1%	26,7%	15,4%	21,0%
Déclaration des employés auprès de la CSS	32,0%	18,5%	22,2%	46,7%	38,5%	28,7%
Existence d'opportunité de reconversion ou promotion	88,2%	71,7%	77,8%	80,0%	100,0%	82,3%
Existence d'un plan de développement des compétences	68,0%	66,3%	33,3%	80,0%	100,0%	68,7%

Source : Enquête auprès des entreprises, LEP 2025

En mettant l'accent sur les avantages sociaux, l'analyse des résultats révèle globalement que les entreprises offrent peu d'avantages aux cibles. Les résultats montrent que les entreprises fournissent plus de prime aux cibles (49 %) qu'elles ne leurs offrent d'autres avantages sociaux. En effet, 30% des entreprises offrent aux cibles des services de logement et de congés payés, 29% des services liés à la sécurité sociale, 23% de l'assurance maladie, 21% d'avantages en nature et 13% des services médicaux particuliers.

Les tendances régionales illustrent que les entreprises installées dans les zones visitées, à l'exception de celles implantées dans la région de Kaolack, offrent tous les services sociaux même si c'est à des taux très faibles. D'après les résultats, les entreprises installées dans la région de Kaolack ne fournissent que des services de sécurité sociale.

Tableau 9 : Type d'avantages sociaux offerts par les entreprises

Avantages	Louga	Diourbel	Dakar	Thiès	Kaolack	Saint-Louis	Globalement
Indemnités de logement, eau, électricité ou transport	30,8%	23,9%	44,4%	60,0%	0,0%	23,1%	30,0%
Sécurité Sociale (CNPS, régime spécial, etc.)	35,5%	13,0%	22,2%	40,0%	100,0%	30,8%	28,7%

Avantages	Louga	Diourbel	Dakar	Thiès	Kaolack	Saint-Louis	Globalement
Prime	58,0%	40,2%	33,3%	40,0%	0,0%	23,1%	49,0%
Congés payés	40,8%	10,9%	33,3%	40,0%	0,0%	23,1%	30,3%
Assurance maladie	27,2%	13,0%	22,2%	46,7%	0,0%	23,1%	23,3%
Service médical particulier	16,6%	4,3%	33,3%	6,7%	0,0%	15,4%	12,7%
Avantages en nature	22,5%	16,3%	44,4%	26,7%	0,0%	15,4%	21,0%

Source : Enquête auprès des entreprises, LEP 2025

Par ailleurs, l'EHCVM permet d'estimer la proportion de travailleurs pauvres parmi les personnes en emploi. Le taux de pauvreté au travail (travailleurs pauvres) exprime le pourcentage de personnes ayant un emploi qui vivent dans la pauvreté malgré leur emploi. Selon les données de l'EHCVM, ce taux est ressorti à 28,1% en 2021-2022.

De plus, le rapport annuel des statistiques du travail de 2024 passe en revue la situation du marché du travail à travers la protection sociale et l'offre en matière de sécurité et de santé au travail. Il ressort de ce dernier : (i) 975 déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont 11 avec IPP (Incapacité physique permanente ou partielle) ; (ii) 92 Comités d'hygiène et de sécurité du travail (CHST) installés par les ITSS et (iii) 40 300 adhérents et 577 171 participants à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

III.2.5. Contraintes au travail productif et décent

Le travail doit être productif, condition indispensable pour procurer des moyens d'existence convenables aux travailleurs et à leurs familles, pour assurer la compétitivité des entreprises et de l'économie nationale et pour permettre un développement durable. La création d'emplois productifs et décents au Sénégal, comme dans de nombreux autres pays en développement, est confrontée à plusieurs obstacles structurels et conjoncturels.

En dehors de l'enquête qualitative qui a été réalisée pour les besoins de ce diagnostic, d'autres travaux ont relevé des contraintes économiques et sociales d'une part, et politiques et institutionnelles d'autre part. Par ailleurs, le ministère en charge de l'emploi a effectué des consultations au niveau des régions. Cette démarche vise à garantir une vision plus exhaustive et inclusive du diagnostic national de l'emploi. Cette approche territoriale a permis d'identifier des contraintes qui recoupent celles relevées par l'enquête et les études.

✓ Contraintes économiques

Les contraintes économiques à la création d'emplois décents restent principalement liées à :

- **une croissance économique insuffisante** : une croissance économique lente ou irrégulière limite la capacité du pays à générer de nouveaux emplois

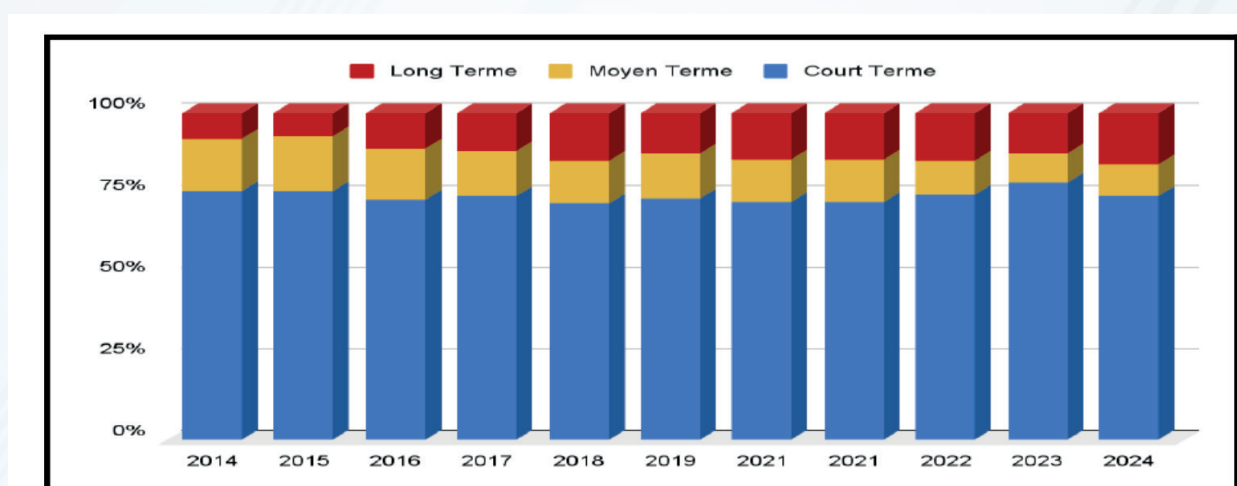
(5,3% en moyenne entre 2014 et 2024 selon la DPPE). Le Sénégal a certes fait des progrès en matière de croissance, mais cette dernière doit être plus soutenue pour créer suffisamment d'opportunités d'emploi. Par ailleurs, cette croissance est tirée par les services qui créent relativement peu d'emplois par rapport à l'agriculture et à l'industrie ;

- **la faiblesse du tissu économique et l'absence de champions nationaux capables de tirer les Petites et Moyennes Entreprises (PME) :** la rentabilité globale des facteurs des entreprises formelles s'est détériorée de 7,4 points en 2023 pour se situer à 22,8% contre 30,2% en 2022. Les productivités du travail et du capital³⁸ ont chuté de 0,2 point et 0,4 point en s'établissant respectivement à 1,7 et 2,1 en 2023. Quant aux conditions de financement, le poids des dettes financières a poursuivi son augmentation amorcée depuis 2019 en ressortant à 32,6% en 2023 après 30,9% en 2022, 27,6% en 2021 et 26,2% en 2020 (ANSD, BDEF 2023) ;
- **une faible industrialisation de l'économie :** une grande partie de l'économie sénégalaise repose sur les services, l'agriculture et les industries extractives, ce qui la rend vulnérable aux fluctuations des prix des matières premières. La création d'un nombre important d'emplois décents et productifs nécessite une diversification de l'économie vers des secteurs tels que l'industrie manufacturière et les services ;
- **un secteur informel trop fort :** une grande partie de l'emploi au Sénégal est dans le secteur informel (48,8% du PIB en et 97% des unités économiques recensées) (ANSD, RGE 2016). Ce qui signifie que peu de travailleurs (8,9% en 2024 d'après l'ENES) au Sénégal ont accès à des emplois formels avec des protections sociales adéquates ;
- **une faible implication du secteur bancaire dans le financement de l'économie :** le système bancaire au Sénégal est caractérisé par une forte concentration de l'activité sur le court terme. Pour participer davantage à la création d'emplois, il devra s'évertuer à proposer des financements de moyen-long terme et servir des taux d'intérêt bien moins élevés au profit de l'investissement productif. Au niveau de l'UEMOA, les concours à court terme³⁹ restent dominants (75% en 2024 contre 79% en 2023), suivis de ceux à long terme (15% en 2024 contre 12% en 2023) et à moyen terme (10% en 2024 contre 9% en 2023).

³⁸ La productivité du travail est la production par unité d'apport du travail. La productivité du capital est la production par unité d'apport du capital.

³⁹ Court terme : moins e 2 ans ; moyen terme : entre 2 et 10 ans ; long terme : plus de 10 ans

Graphique 46 : Evolution de la structure des crédits suivant la durée (%)



Source : BCEAO, 2025

✓ Contraintes politiques / réglementaires

Les contraintes politiques et réglementaires à la création d'emplois décents au Sénégal sont relatives à :

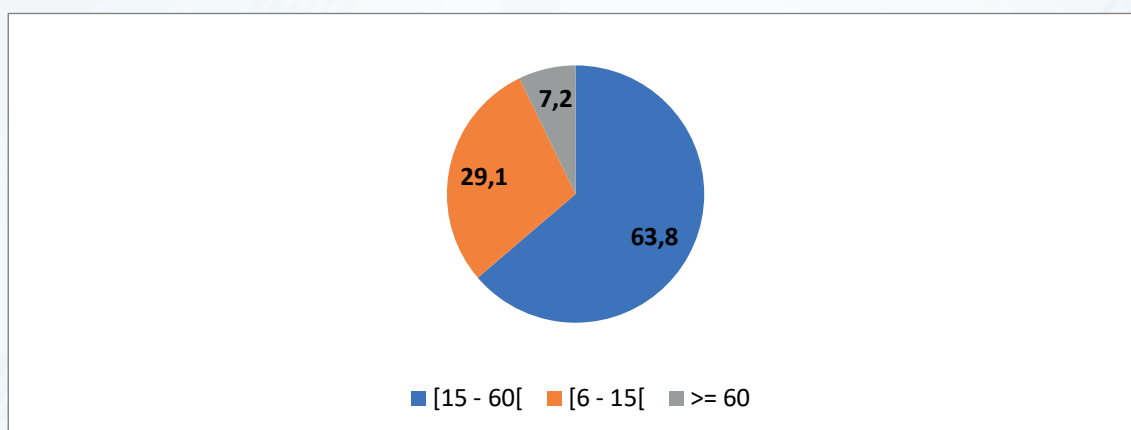
- **une bureaucratie et réglementation excessives** : l'enquête qualitative révèle que la question des normes du travail et de l'emploi décent donne lieu à des critiques récurrentes. Beaucoup d'acteurs estiment que les mécanismes de contrôle sont limités par un manque de moyens humains et logistiques. Certains décrivent une inspection du travail « lente » ou centrée sur la sanction plus que sur l'accompagnement. D'autres reconnaissent que les textes existent, que « les normes du travail et les mécanismes de contrôle sont efficaces » mais que les difficultés résident dans leur application, notamment dans l'informel où la majorité des travailleurs échappe aux mécanismes de protection ;
- **un manque de coordination entre structures de promotion de l'emploi** : on assiste de plus en plus à la mise en place d'institutions et de structures en charge de la promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal. Il existe cependant un défaut de synergies entre les acteurs en charge des programmes de promotion de l'emploi (ministères, services à l'intérieur de chaque ministère, agences) qui ne favorise pas une exploitation optimale des potentialités et des ressources dédiées malgré les efforts de création des pôles emploi dans les régions. Ce foisonnement de guichets entraîne une dispersion des ressources, une difficulté à évaluer l'efficacité des programmes existants et des problèmes de reddition de comptes. Le principal défi consisterait donc à envisager un guichet unique de promotion de l'emploi, accompagné de mécanismes de pilotage et de coordination des ressources et des acteurs, afin de maximiser l'impact des interventions et d'assurer une meilleure efficacité des politiques d'emploi ;

- **une absence de communication sur les structures étatiques de promotion de l'emploi** : les structures étatiques de promotion de l'emploi sont méconnues des jeunes puisqu'une faible proportion de jeunes utilise ce canal pour trouver un emploi, une formation ou un financement pour créer leur propre affaire. Une enquête réalisée en 2018 dans le cadre d'une évaluation de la CNEE avait révélé que 88% des jeunes ne connaissaient pas l'ANPEJ et étaient encore moins informés sur ses programmes. Au même moment les autres agences ou programmes comme l'ANIDA, le PRODAC et le PSEJ⁴⁰ n'étaient connus que par 11% à 23% des jeunes. Les principaux défis à ce niveau seraient de : (i) renforcer la coordination entre structures de promotion de l'emploi ; (ii) améliorer la visibilité des dispositifs et optimiser l'utilisation des ressources ; (iii) impliquer activement le Conseil consultatif des Jeunes (CCJ) dans la communication et la sensibilisation des jeunes sur les programmes d'emploi et d'entrepreneuriat et (iv) accroître l'engagement des jeunes en facilitant l'accès à l'information, en relayant les opportunités existantes et en favorisant leur participation aux initiatives nationales d'emploi.
- **un système éducatif faiblement orienté vers l'entrepreneuriat** : les sortants du système éducatif attendent généralement une embauche dans le cadre d'un emploi salarié difficile à avoir plutôt que d'envisager l'autre alternative qu'est l'entrepreneuriat. Il existe souvent un décalage entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail. Les employeurs peinent à trouver des travailleurs qualifiés, tandis que de nombreux jeunes diplômés sont au chômage en raison d'un manque de compétences appropriées. Les personnes âgées de 15 à 60 ans, potentiellement actives, sont plus représentées parmi celles n'ayant jamais suivi de formation professionnelle (63,8%)⁴¹.

⁴⁰ Programme sénégalais pour l'entrepreneuriat des jeunes

⁴¹ ANSD, RGPH-2023

Graphique 47 : Répartition de la population âgée d'au moins 6 ans, n'ayant suivi aucune formation professionnelle



Source : ANSD, RGPH-5, 2023

- **des infrastructures inadéquates** : les infrastructures insuffisantes en matière de transport, d'électricité et de télécommunications peuvent rendre difficile la création d'entreprises et le développement de certaines industries, limitant ainsi la création d'emplois.

✓ **Contraintes sociales**

Les contraintes sociales peuvent être appréhendées à travers le « caractère familial » de l'entrepreneuriat, le manque de projet professionnel des diplômés et la timidité devant l'entrepreneuriat et l'auto-emploi.

Le statut d'entrepreneur individuel au Sénégal offre certains avantages, notamment en termes de liberté de décision et de réduction des coûts de fonctionnement. Ainsi, l'essentiel du tissu économique sénégalais est constitué d'entreprises individuelles dont le mode de recrutement est souvent basé sur l'existence de tissus relationnels, réseaux et d'autres liens basés sur des rapports affectifs notamment familiaux. Cette caractéristique sociale déteint sur l'insertion professionnelle des jeunes car le capital social devient déterminant dans l'obtention d'un poste de travail.

Des projets professionnels prenant en compte les compétences, les défis et opportunités du marché du travail sont essentiels pour l'orientation et la réussite des jeunes. Or, c'est tardivement que plusieurs jeunes commencent à réfléchir à des projets professionnels, généralement à l'université, ce qui peut entraîner une inadéquation avec leur profil. Cela peut être lié à l'environnement familial qui, avec un taux d'analphabétisme de 54,5% (ANSD, RGPH 2023), ne joue pas son rôle d'encadrement et d'orientation qui est essentiel pour le développement émotionnel, social et psychologique des jeunes.

L'auto-emploi est considéré comme une solution essentielle pour éradiquer le chômage et le déficit d'emplois chez les jeunes au Sénégal. Or, beaucoup de jeunes diplômés

cherchent des alternatives dans l'entrepreneuriat pour sécuriser leur avenir professionnel lorsque malgré leur formation académique, ils se retrouvent confrontés à une réalité professionnelle difficile. Ainsi, l'auto-emploi avec des défis comme le manque de capital, l'instabilité des revenus et la gestion administrative et financière, apparaît comme un second choix, le premier étant de trouver un emploi salarié. Cette situation est accentuée par la perception de la société selon laquelle, avoir un certain diplôme et ne pas travailler comme salarié est un déshonneur, une déception, un échec. Cette réalité sociale est un handicap pour l'insertion des jeunes diplômés qui pourtant peuvent s'engager et réussir aisément dans une entreprise qu'ils ont conçue et montée eux-mêmes.

Partie IV – Programmes et dispositifs institutionnels

Les programmes et dispositifs institutionnels sur l'emploi se sont multipliés au Sénégal ces 25 dernières années. Les mesures visent à améliorer la gouvernance du marché du travail, faciliter le financement et promouvoir le partenariat. En termes d'efficacité, ces dispositifs n'ont pas toujours répondu aux attentes malgré les moyens dégagés.

IV.1. Gouvernance, financement et partenariat

Le Sénégal étant confronté, depuis les années 2000, à une crise de l'emploi qui affecte surtout les femmes, les jeunes et les diplômés a mis en place un important dispositif de créations d'emplois pour favoriser l'insertion professionnelle de ces groupes prioritaires.

VI.1.1 Gouvernance : une architecture institutionnelle instable

La tutelle de l'emploi a souvent changé de ministère d'ancrage. C'est ainsi qu'elle a successivement rattachée aux ministères en charge de la fonction publique, la jeunesse, la formation professionnelle, l'apprentissage, l'artisanat, le travail, l'entrepreneuriat, le dialogue social, les relations avec les institutions et la promotion des valeurs civiques.

De l'indépendance à nos jours, la politique de l'emploi a connu des changements d'orientation qui en disent long sur la difficulté à trouver la meilleure formule pour en assurer une gouvernance efficace. En effet, jusqu'aux années 1980, le Sénégal a opté pour un Etat régulateur et employeur, avec un service national de la main-d'œuvre pour des recrutements massifs dans la fonction publique et la Division de l'emploi⁴².

A partir des années 1980 jusqu'en 2000, le pays s'est tourné vers la dérèglementation de l'embauche et du licenciement, la libéralisation et la privatisation des sociétés nationales. C'est ainsi qu'il fut créé la direction de l'emploi qui se verra remplacée par un Commissariat général à l'emploi avant d'être ressuscitée en 1993. Dans le même temps, le Plan d'urgence pour la création d'emplois (PUCE) avec le programme « maîtrisards chômeurs » a été mis en place. Il en est de même du secrétariat d'Etat à l'emploi, du Centre national de qualification professionnelle (CNQP) et de la Délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi.

La signature de la 1^{ère} Convention nationale Etat employeurs privés (CNEE) est intervenue en 1987. Pour encourager les travaux à haute intensité de main-d'œuvre

⁴² Créée en 1976 au sein de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale.

(HIMO), l'Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETIP) a été créée à cette période et le premier document de politique nationale de l'emploi élaboré en 1997.

A partir de 2000, il y a eu une renégociation de la convention nationale Etat employeurs (CNEE), la création de l'Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ), l'Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat (APDA), le Fonds de Développement de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (FONDEF) devenu 3FPT et le Plan « retour vers l'agriculture » (REVA) devenu ANIDA.

Entre 2010 et 2015, le Sénégal a entrepris le renouvellement de la Convention nationale Etat-Employeurs et a esquissé un deuxième document de politique nationale de l'emploi.

La création d'agences et de fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes s'est véritablement accrue à partir de 2000. Jusqu'en 2014, les principaux acteurs de la mise en œuvre directe de la politique de l'emploi sont : la Direction de l'Emploi, l'Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ), l'Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues (AJEB), l'Agence nationale d'Appui aux Marchands Ambulants (ANAMA) et le Fonds national de Promotion de la Jeunesse (FNPJ).

A partir de 2014, l'Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) a été créée suite à la fusion de l'ANEJ, l'AJEB, l'ANAMA et du FNPJ. Cette décision repose sur le besoin de rationalisation et de coordination des actions en faveur de l'emploi. En plus de ces acteurs directs, il y a eu des intervenants qui agissent indirectement sur la politique d'emploi comme l'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME), l'Agence nationale pour la Promotion des Investissements et des Grands Travaux (APIX), l'Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public (AGETIP), l'Agence nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA) et l'Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat (APDA).

Le Fonds de Financement de la Formation professionnelle et technique (3FPT) a été mis en place en 2014 avec pour mission principale d'assurer le financement de la formation professionnelle et technique en vue de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Les interventions du 3FPT, sur la période 2014 et 2021, ont permis le renforcement de capacités de 60 842 personnels des entreprises, toute catégorie confondue, ainsi que les membres des organisations professionnelles. Au niveau du volet de l'employabilité des jeunes, le 3FPT a financé la formation initiale et qualifiante aux métiers de 87 465 jeunes, âgés de 15 à 40 ans.

En 2017, la Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide des femmes et des jeunes (DER/FJ) a été créée pour faciliter le financement des projets et promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes.

VI.1.2 Financement et Partenariats

❖ Exemple de la DER/FJ et du 3FPT

La mise en œuvre de la stratégie de partenariat de la DER/FJ avec les bailleurs internationaux a permis, en 2019, la signature de conventions de partenariats techniques et financiers avec des agences et institutions de l'Etat, le secteur privé et les organisations internationales. Cette collaboration a conduit à la mise en place du Projet d'Appui et de Valorisation des Initiatives Entrepreneuriales (PAVIE I), d'un coût de 74 milliards de F CFA sur trois (03) ans avec une prolongation d'une année en raison de la pandémie de Covid-19. Le PAVIE I a permis, au total, le financement de 24 628 initiatives entrepreneuriales pour un montant global de 66 milliards de FCFA, la création de plus de **93 000 emplois directs et indirects**, la formation de 20 327 bénéficiaires, l'immatriculation de 6 353 unités économiques.

Le PAVIE I constitue la première phase d'un programme dénommé Programme de Valorisation des Initiatives Entrepreneuriales (PROVIE). Son objectif est d'appuyer la création d'emplois pour les jeunes et les femmes grâce à la promotion de l'entrepreneuriat et la densification du tissu économique des micros, petites et moyennes entreprises (MPME), en proposant un accompagnement technique et financier aux initiatives entrepreneuriales ciblées. A cet effet, la structuration des chaînes de valeur agricoles et artisanales, pilier de la croissance économique au Sénégal, a été privilégiée.

Le 3FPT dispose de guichets spécifiques aux différentes cibles (entreprises, individus et établissements publics de formation de formation professionnelle et technique). C'est ainsi qu'il dispose de plusieurs guichets selon la spécificité de la cible :

- le guichet de financement des entreprises et des organisations professionnelles (GFEOP) a pour mission principale de financer les actions de formation continue du personnel des entreprises et des membres des organisations professionnelles (associations, groupements, organisations d'artisans, chambres consulaires, etc.) ;
- le guichet de financement des demandes individuelles (GFDI) a pour objectif de financer la formation initiale diplômante de longue durée (CAP, BEP, BT, BTS, DTS, licence 1, 2 et 3). Il finance également la formation qualifiante, axée sur les métiers, à travers les Certificats professionnels de Spécialisation (CPS). Les cibles sont les Sénégalais âgés de 15 à 40 ans, avec ou sans qualification professionnelle et/ou vulnérable (déscolarisés, migrants de retour, jeunes

vivants avec un handicap, pensionnaires et sortants des daaras, pupilles de la nation, jeunes dans les maisons d'arrêt et de correction, etc.) ;

- le guichet de financement des établissements (GFET) vise à accroître les financements alloués aux établissements publics de formation professionnelle et technique, afin de leur permettre d'être plus flexibles et autonomes et ainsi améliorer qualitativement l'offre existante de formation. Il assure le :
 - ✓ financement des Projets d'Investissement (PI) ;
 - ✓ financement des Projets de Renforcement de Compétences (PRC) ;
 - ✓ financement des Plans stratégiques de Développement (PSD) ;
 - ✓ financement des Projets d'Écriture et de Révision de Programmes (PERP).

Dans le cadre de la territorialisation des dispositifs d'insertion des jeunes et des femmes, l'Etat du Sénégal a lancé en 2021 le Programme « Xeyu Ndaw Ni ». Un guichet unique a été créé dans les 46 départements du Sénégal : le Pôle-Emploi et Entrepreneuriat pour les Jeunes et les Femmes (PEEJF) qui est un dispositif innovant regroupant l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), le 3FPT, la Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide (DER) et d'autres structures.

❖ **Mécanismes de financement efficaces : exemple du PAVIE et de la CNEE**

Le PAVIE dispose de quatre (04) mécanismes de financement : le financement direct ou la mise à disposition (MAD), le co-financement, les fonds de garantie et la prise de participation.

➤ **Financement direct ou mise à disposition (MAD)**

Le financement direct ou la mise à disposition est un mécanisme de financement direct reposant sur une prise de risque mesurée. Il est utilisé pour pallier le manque d'engouement des intermédiaires financiers à octroyer des prêts à une certaine catégorie d'entreprises jugées par eux à risque trop élevé (nouvelles créations, promoteurs ne disposant pas de garantie mais dont les projets sont de très bonne qualité, promoteurs intervenant dans des secteurs jugés prioritaires et créateurs d'emplois et de richesse, etc.).

➤ **Cofinancement**

Le cofinancement a pour objectif d'inciter les institutions financières à financer des projets structurants et à fort potentiel de croissance, et de générer un effet de levier pour avoir un impact plus important. Pour ce faire, les besoins de financement des promoteurs sont couverts à 50% par la DER/FJ et à 50% par l'institution financière partenaire, sous forme de prêts avec des modalités variables selon le secteur d'activités et le montant du projet.

➤ Garantie

La garantie concerne l'appui de projets à fort potentiel ayant fait l'objet d'une double validation par la DER/FJ et par l'institution financière (IF) partenaire sélectionnée à travers un comité ad hoc mis en place à cet effet. Elle a pour objectif de couvrir les risques de défaut des promoteurs, en positionnant au sein des IF partenaires une ligne de cash collatéral avec des quotités de garantie variant selon la taille du projet, accompagné d'un système de bonification du taux d'intérêt.

➤ Prise de participation

Elle consiste à contribuer au financement et à la croissance de startups à fort potentiel en acquérant des parts dans leur capital. L'objectif de ce produit n'est pas de générer de la plus-value mais d'accompagner les startups pendant leur phase d'amorçage afin qu'elles atteignent un niveau de maturité qui les rend assez attractives pour que les fonds d'investissement traditionnels puissent prendre le relais. Au bout de la période d'investissement de cinq (05) ans en moyenne, la société de gestion DER/FJ se chargera de la cession des actions de chaque société/ startup détenue par le fonds. Les ventes d'actions peuvent se faire à travers des ventes à des tierces parties par acquisitions, par cotation dans les bourses mondiales d'actions ou par cession aux dirigeants et actionnaires existants de la société.

En 2025, la seconde phase (PAVIE II) d'un coût de 107 milliards de FCFA a été lancée, avec comme ambition la consolidation des résultats du PAVIE I.

La **convention nationale Etat-employeurs (CNEE)** est un mécanisme de partage des coûts entre l'Etat et les entreprises, en vue de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. L'Etat s'engage à prendre en charge 50% du salaire des personnes enrôlées dans le cadre de la convention et cela peut aller jusqu'à 2 ans.

Dans ses objectifs, la convention vise à promouvoir la compétitivité de l'économie nationale par la valorisation des ressources humaines par l'apprentissage et la formation, mais aussi, faciliter aux entreprises l'accès à une main-d'œuvre qualifiée à court ou moyen terme et à moindre coût. Deux autres composantes ont été introduites en 2021. Il s'agit principalement de la composante « Contrat de préservation de l'emploi » et de la composante « Contrat de travaux d'intérêt communautaire ».

❖ **Projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes formés (PAIJF)**⁴³

Le PAIJF est un modèle de financement et de partenariat entre l'Etat du Sénégal et l'Agence italienne pour la Coopération au Développement (AICS), à travers le programme PASPED⁴⁴ financé par l'Union européenne (UE) et, plus précisément, dans l'exécution des activités de sa composante 3 qui vise à faciliter le placement des jeunes formés par l'instrument des bourses de travail. L'AICS a voulu promouvoir le soutien au secteur privé sénégalais tant à travers des instruments financiers adaptés à la COVID qu'à travers l'amélioration des compétences des petites et moyennes entreprises (PME) impliquées dans les activités du programme.

L'objectif de ce projet était **d'insérer 3 600 jeunes (sur 3 ans)** à travers des contrats de stage dans 516 PME dans six régions (Dakar-Thiès-Diourbel- Saint Louis-Kaolack-Louga) en collaboration avec les Agences régionales de Développement (ARD) et les Pôles Emploi. L'idée de dresser une carte du secteur privé des six régions d'intervention du PASPED, découle de la nécessité d'approfondir la réalité actuelle des micros, petites et moyennes entreprises au Sénégal par rapport à ses aspects les plus significatifs : formalisation, niveau d'emploi, modèle economico-financier, opportunités de développement, services. Le défi de l'Agence italienne de Coopération au Développement (AICS), en collaboration avec les institutions sénégalaises qui, tant au niveau national que régional, travaillent sur différents aspects de l'appui au secteur privé et du placement, est de promouvoir un modèle de développement économique inclusif et plus juste dans lequel la personne avec ses droits et ses devoirs est au centre. La coopération italienne finance le **PAIJF** pour continuer l'accompagnement vers l'emploi salarié et vers une meilleure gestion des entreprises, sur l'ensemble du territoire.

❖ **Projet de formation professionnelle et d'insertion (PFPI)**⁴⁵

Le Projet de Formation professionnelle et d'Insertion (PFPI) au Sénégal est une création conjointe de la Fondation Mastercard, du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique (MEFPT) et d'EDC-Sénégal⁴⁶, en collaboration avec le Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de l'Elevage (MASAE), le Ministère de l'Education nationale (MEN), et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), à travers les Instituts supérieurs d'Enseignement professionnel (ISEP). Le projet cible l'enseignement et la formation

⁴³ Annexe 1 à l'accord exécutif entre la coopération italienne, le ministère de la formation professionnelle et le PAIJF

⁴⁴ Programme d'appui au secteur privé pour l'emploi et la diaspora

⁴⁵ Elaboration de la ligne de base du PFPI, LEP/FASEG/UCAD 2024

⁴⁶ Education Development Center - Senegal

techniques et professionnels (EFTP), l'enseignement supérieur, ainsi que l'enseignement moyen secondaire, en mettant l'accent sur le secteur agricole.

Le PFPI cherche à offrir aux personnes un travail productif, correctement rémunéré, avec de meilleures perspectives de développement personnel et d'inclusion sociale. En particulier, le PFPI vise à donner l'accès à un travail digne et valorisant à 100 000 jeunes d'ici 2028, dont 70 % de femmes. Le projet vise à inscrire 183 000 jeunes, dont 64 100 dans l'EFTP, 2 400 à l'université, 51 500 en apprentissage chez des artisans et 65 000 au collège d'enseignement moyen (CEM). Parmi les jeunes enrôlés dans le projet, 100 000 feront la transition vers le marché du travail, que ce soit par le biais d'un emploi salarié ou d'une activité indépendante.

IV.2. Analyse critique des programmes existants

L'Etat du Sénégal a déployé, au fil des années, un ensemble de projets et programmes destinés à promouvoir l'emploi, réduire le déficit d'emplois et le chômage des jeunes et soutenir l'insertion socio-économique des populations. Ces initiatives témoignent d'une volonté constante de répondre aux défis structurels du marché du travail, caractérisé par un déficit d'emplois et un chômage persistant, une forte informalité et un décalage récurrent entre l'offre de formation et la demande des entreprises. Toutefois, malgré leurs impacts ponctuels, ces projets et programmes révèlent des limites importantes qui appellent une relecture stratégique pour renforcer leur efficacité et leur durabilité. Parmi ces projets programmes on peut citer la Convention nationale État-Employeurs (CNEE), le PRODAC, le PAVIE, le programme « Xëyu Ndaw Ñi ».

La CNEE constitue l'un des dispositifs les plus structurants de la politique d'emploi. Elle a permis d'élargir l'accès des jeunes diplômés à des stages préprofessionnels au sein des entreprises privées. Ce programme a contribué à réduire, de manière temporaire, le chômage des primo-demandeurs en leur offrant une première expérience professionnelle. Cependant, son impact réel sur l'emploi durable reste limité dans la mesure où les taux de conversion en contrats permanents demeurent faibles. La subvention importante mobilisée par l'Etat pour rémunérer les bénéficiaires pose également la question de la soutenabilité financière, surtout en l'absence d'un mécanisme robuste de suivi post-stage permettant d'évaluer les trajectoires professionnelles des jeunes insérés.

Le PRODAC, centré sur l'entrepreneuriat agro-pastoral, s'inscrit dans la dynamique de valorisation des zones agricoles et rurales à travers les Domaines Agricoles Communautaires. Cette initiative a eu le mérite de créer des opportunités d'insertion pour les jeunes en zone rurale en mettant à leur disposition des infrastructures, des formations techniques et un encadrement entrepreneurial. Cependant, le programme a souffert d'insuffisances en matière de gouvernance, de maîtrise foncière et de rigueur dans l'exécution des projets. L'absence d'un modèle économique clairement défini pour

assurer la viabilité financière des centres, combinée à des lenteurs dans la mise en service des DAC, a réduit l'impact attendu sur l'emploi durable et l'autonomisation des jeunes ruraux.

Le PAVIE représente un autre pilier majeur orienté vers la promotion des très petites entreprises, de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes. Ce programme a permis de renforcer l'accès au financement à travers des lignes de crédit et des subventions destinées à soutenir les initiatives économiques de petite échelle. Il a également facilité l'accompagnement technique des porteurs de projets en matière de gestion et de planification. Malgré ces acquis, le PAVIE reste confronté à une faible structuration des bénéficiaires, à une absence de mécanismes de suivi post-financement et à la difficulté récurrente des promoteurs à rembourser les crédits octroyés. Cette situation limite la pérennité des micro-entreprises soutenues et réduit l'effet multiplicateur sur la création d'emplois.

En outre, le délai moyen d'attente est relativement élevé (8 semaines, soit 2 mois) entre la notification de la DER et la réception effective des financements⁴⁷. L'analyse du profil des bénéficiaires permet de noter que les besoins de financement sont urgents et qu'un effort dans les procédures de décaissement est nécessaire. Le suivi des activités n'est pas effectif (14% en moyenne).

Le programme « Xëyu Ndaw Ñi » constitue l'un des efforts les plus récents de l'Etat pour répondre à la demande sociale d'emploi. Il se distingue par son caractère multidimensionnel en combinant les stages professionnels, l'auto-emploi, le volontariat d'aide à la nation et la formation aux métiers. Cette approche intégrée a permis de toucher un public massif et d'apporter une réponse rapide à la crise de l'emploi des jeunes. Toutefois, le caractère très ambitieux du programme, associé à une forte dépendance aux financements publics, expose ses résultats à des risques de fragilité sur le long terme. La priorité accordée à la quantité plutôt qu'à la qualité des emplois créés limite la capacité du programme à produire des emplois décents, durables et alignés sur les besoins réels du marché du travail.

De manière globale, tous ces programmes révèlent des défis systémiques communs qui freinent l'efficacité des politiques publiques. De plus, les initiatives manquent souvent de coordination, ce qui génère des doublons, une faible mutualisation des ressources et un manque de lisibilité pour les bénéficiaires potentiels.

En outre, les systèmes d'information sur le marché du travail restent insuffisamment exploités et n'alimentent pas suffisamment la planification des interventions.

⁴⁷ Rapport d'évaluation à mi-parcours du PAVI, Laboratoire d'économie publique (LEP)/FASEG/UCAD Sept. 2022

De même, l'approche fortement centralisée limite également la territorialisation des politiques d'emploi alors que les besoins et opportunités diffèrent d'une région à l'autre. Par ailleurs, l'absence de mécanismes rigoureux d'évaluation d'impact empêche d'apprécier objectivement la contribution réelle de chaque programme à la croissance de l'emploi et à la transformation économique.

L'analyse met également en évidence la faible articulation entre les programmes d'emploi et les dynamiques du secteur privé. Ainsi, malgré des efforts significatifs, l'implication des entreprises reste encore limitée, ce qui réduit la pertinence des formations offertes et la capacité des programmes à déboucher sur des emplois durables.

De surcroît, le système d'orientation, d'information et d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi demeure fragmenté et insuffisamment digitalisé, ce qui entrave la fluidité du passage entre formation, recherche d'emploi et insertion professionnelle.

Enfin, l'efficacité des programmes dépend fortement de la stabilité institutionnelle, de la cohérence des politiques publiques et de la capacité de l'État à mobiliser et gérer durablement les financements. Les réformes engagées gagneraient à renforcer la gouvernance, améliorer la transparence, impliquer davantage les collectivités territoriales et favoriser l'appropriation par les acteurs locaux pour inscrire les programmes dans une logique de durabilité.

En définitive, les principaux défis à relever pour des programmes plus efficaces sont : (i) la durabilité limitée des emplois créés, (ii) la faible soutenabilité financière des programmes, (iii) le faible suivi post-intervention, (iv) la faible gouvernance de mise en œuvre, (v) le manque de coordination entre programmes et acteurs, (vi) l'insuffisance des systèmes d'information et de planification, (vii) la faible articulation avec le secteur privé, (viii) la qualité insuffisante des emplois créés, (ix) la cohérence des politiques publiques et coordination des réformes.

Partie V – Analyse SWOT du marché du travail

Le tableau ci-après a trait à l'analyse SWOT du marché sénégalais du travail qui fait ressortir les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces.

Tableau : Analyse SWOT du marché du travail

Environnement interne		Environnement externe	
Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
• Existence d'une orientation stratégique relative à la mise en place d'une politique d'emploi efficace dans la SND 2025-2029 ; • Existence de dispositifs institutionnels de promotion et de création d'emplois (ANPEJ, DE, ONFP, etc.) ; • Existence de mécanismes de financement de l'emploi (auto-emploi y compris) et/ou de la formation (DER/FJ, FONGIP, 3FPT, BNDE, etc.) ; • Existence de données renseignant sur les indicateurs du marché du travail (ANSO, DGPPE, DGTSS, etc.) ; • Existence de projets / programmes dédiés à l'emploi (PAVIE, CNEE, PAIJEF, PACES, PATIP, PRODAC, Agropole, etc.) ; • Jeunesse de la population (36,6% sont âgés de 15 à 34	• Absence d'une loi d'orientation ; • Absence d'une politique nationale d'emploi ; • Faiblesse des synergies entre les structures intervenant dans le domaine d'emploi ; • Inadaptation des règles du marché du travail avec la réalité économique (code du travail, code de la sécurité sociale, etc.) ; • Absence d'un système d'information sur le marché du travail ; • Inexistence d'un observatoire de l'emploi et de la qualification ; • Instabilité de l'ancrage institutionnel des structures en charge de l'emploi ; • Système éducatif faiblement orienté vers l'entrepreneuriat ; • Faible niveau d'instruction de la population active (63,5% sans aucun niveau d'instruction, ANSD 2024) ; • Faible niveau de formation de la population active (80,8% des actifs n'ont suivi aucune formation professionnelle selon les données de l'ENES 2024) ; • Non alignement de la formation aux besoins du marché ; • Disparités de genre, zone urbaine/zone rurale, et	• Attractivité du pays avec la découverte de gisements de pétrole et de gaz favorisant l'entrée d'IDE ; • Réformes réglementaires et fiscales (code des investissements 2025, code général des impôts 2025, etc.) ; • Participation économique et financière de la diaspora (renforcement de l'entrepreneuriat grâce à l'investissement de la diaspora, SND 2025-2029) ; • Mise en œuvre du Plan de Redressement économique et social ; • Développement des pôles territoires ; • Intégration du Sénégal dans les chaînes de valeur mondiales.	• Risques macroéconomiques : pression de la dette publique et perte de confiance des PTF ; • Forte dépendance économique et financière vis-à-vis de l'extérieur dans un contexte de crise mondiale ; • Conflits et insécurité dans la sous-région ; • Crise sanitaire récurrente ; • Phénomène de l'émigration engendrant des pertes de main-d'œuvre ; • Dérèglement climatique.

Environnement interne		Environnement externe	
Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
ans selon les données du RGPH-5) /Dividende démographique ; • Installation de nouvelles entreprises HIMO dans des plateformes dédiées (zone industrielle de Diamniadio, Sandiara, Ndayane, etc.) ; • Expansion de l'économie numérique (e-commerce, mobile money, e-média et créateur de contenus numériques, e-sport, etc.) ; • Existence de secteurs à fort potentiel de création d'emplois (tourisme, agrobusiness, élevage, pêche, aquaculture, agro-industrie, etc.).	personnes en situation de handicap en termes d'accès et de rémunération sur le marché du travail ; • Sous-utilisation de la main-d'œuvre (53,1% en 2024 selon l'ENES) ; • Importance de l'informel (précarité de l'emploi et conditions de travail) • Forte mortalité des PME à la naissance ; • Tissu économique peu développé (faible industrialisation, secteur agricole peu productif, etc.) ; • Accès difficile aux crédits de long terme (taux d'intérêts élevés, garanties contraignantes et volume insuffisant).		

L'identification des problèmes liés au marché du travail est tributaire de la disponibilité de données, d'informations et d'analyses. Dans ce contexte, le système d'information sur le marché du travail (SIMT), y inclus la migration de la main-d'œuvre, fournit une base essentielle aux politiques de l'emploi et du travail en orientant la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques qui sont ainsi mieux ciblées. Il contribue à combler les déficits d'information des acteurs du marché du travail.

Dans l'approche du BIT, le système d'information sur le marché du travail est l'ensemble des dispositions, procédures et mécanismes institutionnels mis en place pour coordonner la collecte, le traitement, l'analyse, le stockage, la récupération et la diffusion de l'information sur le marché du travail. Autrement dit, il s'agit d'un réseau d'institutions et de personnes qui ont mutuellement reconnu les rôles, les accords et les fonctions relatives à la production, au stockage, à la diffusion et à l'utilisation des informations sur le marché du travail, y inclus la migration de la main-d'œuvre, afin de maximiser le potentiel de mise en œuvre de politiques pertinentes et la formulation de programmes dans ce domaine.

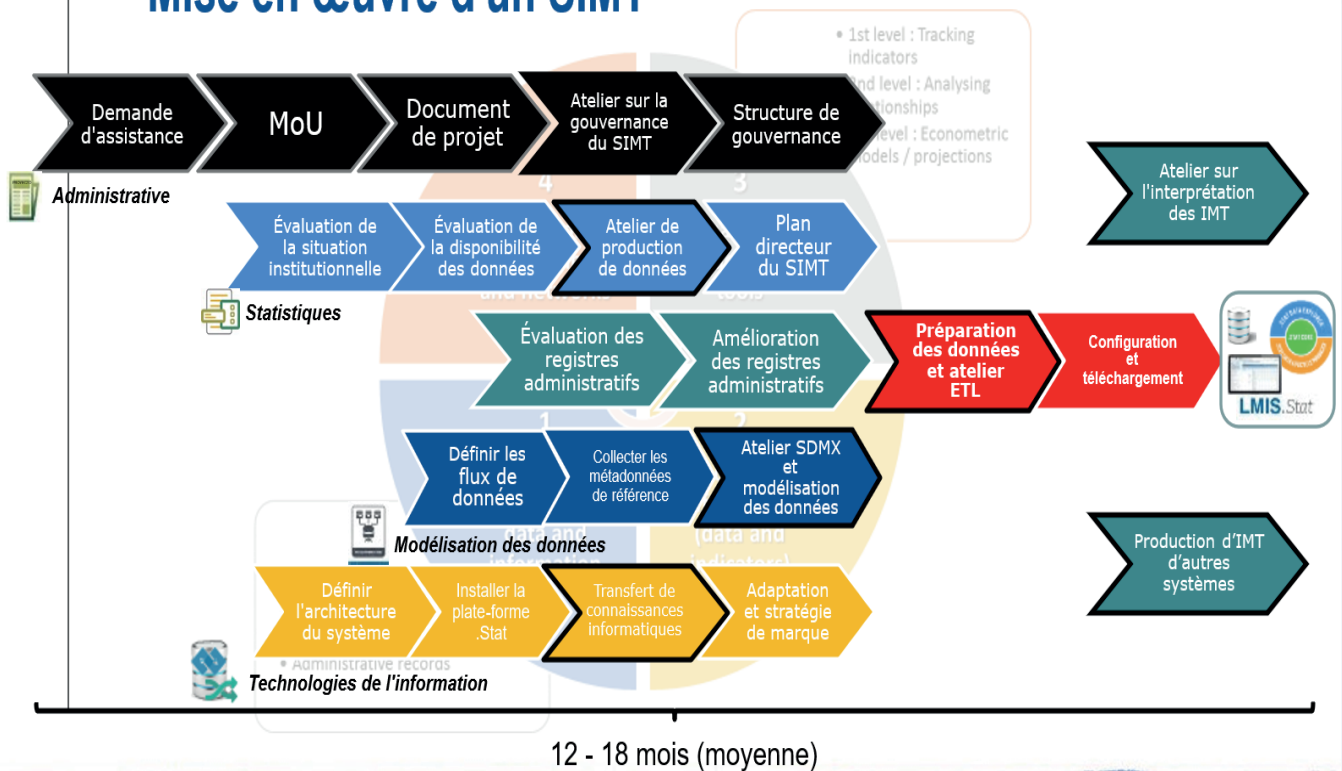
La mise en place d'un système d'information intégré sur le marché du travail est nécessaire au Sénégal dans la mesure où il servira à produire des informations et des analyses pertinentes à l'attention des décideurs et d'autres acteurs du marché du travail. En fait, le système d'information actuel en place est à l'état embryonnaire parce qu'il ne permet pas de remplir les principales fonctions que sont :

- l'analyse du marché du travail (descriptive et analytique) ;
- le suivi et le reporting des politiques de l'emploi et du travail ;
- l'échange d'informations ou la coordination des différents acteurs et institutions qui produisent et utilisent des informations et des analyses du marché du travail.

Les principales activités pour mettre en place un système d'information sur le marché du travail au Sénégal sont :

- l'état des lieux du système d'information sur le marché du travail ;
- la définition de la gouvernance du SIMT ;
- la production des indicateurs du marché du travail ;
- l'élaboration du schéma directeur du SIMT ;
- la mise en place de l'infrastructure appropriée pour le bon fonctionnement de la plateforme du SIMT ;
- la configuration de la plateforme et la formation du personnel à l'utilisation de l'outil informatique lié au SIMT ;
- la formation sur l'harmonisation, la modélisation et l'échange des données entre différentes sources ;
- la formation sur l'analyse et l'interprétation des indicateurs clés du marché du travail ;
- le téléchargement des indicateurs clés du marché du travail ;
- le lancement de la plateforme du SIMT.

Mise en œuvre d'un SIMT



Source : BIT

Partie VI – Conclusions et recommandations

IV.3. Conclusions de l'étude (défis majeurs)

Le marché du travail est un élément fondamental de toute économie, reliant des dimensions démographiques, économiques et sociales. Le marché sénégalais continue de se transformer, avec une progression globale de l'emploi, mais aussi des contrastes marqués entre secteurs, milieu de résidence, sexe et tranches d'âges. La population en emploi a enregistré une croissance moyenne annuelle de 1,2% entre 2019 et 2024 tandis que le taux d'emploi a suivi une tendance baissière durant la période, en passant de 43,8% à 39,9%. Chez les jeunes de 25 à 34 ans, il est passé de 48,6% à 45,6%. Concernant l'emploi salarié, il a enregistré une croissance moyenne annuelle de 1,6% de ses effectifs et le taux est ressorti à 39,2% en 2024 (43,9% chez les hommes et 30,0% chez les femmes). Le taux d'emploi salarié est passé de 45,1% à 44,5% chez les jeunes âgés de 25 à 34 ans. Il a crû avec le niveau d'instruction, atteignant plus de 80% chez les personnes de niveau d'enseignement supérieur.

S'agissant du taux de chômage élargi, il s'est accru de 5 points entre 2019 et 2024, passant de 16,3% à 21,6%. C'est le sexe féminin qui compte le plus de chômeurs (33,9% en 2024 contre 27,0% en 2019). Relativement à l'âge, ce sont les jeunes (15-34 ans) qui constituent près des 2/3 des chômeurs, avec 62,8% des chômeurs en 2024. Le phénomène du sous-emploi visible et invisible est particulièrement répandu dans les principaux secteurs d'activité. En effet, le taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) est passé de 48,6% en 2019 à 53,1% en 2024, soit un accroissement de 4 points de %, avec une acuité du phénomène en milieu rural (59,3% en 2024) et chez les actifs âgés de 35 ans et plus (59,8% en 2024). Le marché du travail sénégalais reste fortement marqué par l'informalité avec plus de 90% des travailleurs occupant un emploi informel. Ce phénomène, s'il est plus marqué dans le secteur informel, l'est tout aussi dans le secteur formel.

L'adéquation entre la formation et l'emploi demeure un enjeu majeur, nécessitant une meilleure intégration des technologies, un renforcement de l'apprentissage et une gouvernance plus efficace du système de formation professionnelle. La majorité des postes vacants déclarés par les entreprises formelles en 2023 se trouvait au sein d'entreprises évoluant dans le secteur des services (51,0%). Les secteurs du commerce et de l'industrie manufacturière suivent avec des proportions relativement proches, respectivement évaluée à 25,0% et 24,0%. Relativement au niveau de diplôme requis pour pourvoir aux postes vacants en 2023, le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) arrive en tête avec 25% des offres. Il est suivi par les postes ne nécessitant aucun diplôme (22%) et ceux requérant d'autres types de diplômes (17%). Les postes exigeant spécifiquement un master ou un baccalauréat représentent, respectivement, 15% et 10% des offres recensées.

Pour les secteurs pourvoyeurs d'emploi, les branches d'activités qui ont employé le plus entre 2019 et 2024 selon l'ENES, sont : (i) les activités spéciales des ménages » (12,3%) ; (ii) la construction (11,5%) ; (iii) les activités de fabrication (10,4%) ; (iv) le Commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (9,8%) ; l'enseignement (9,2%) ; (v) l'agriculture, l'élevage, la sylviculture et la pêche (8,4%) et (vi) le transport et l'entreposage (7,9%). Selon l'EERH 2023, les secteurs où la demande de travail est plus élevée dans le formel sont les activités de fabrication, le commerce, les activités de service et d'assurance, les activités de soutien et de bureau et de la construction. Par ailleurs, une analyse input-output réalisée par la DPÉE, considérant un choc de demande d'un milliard de FCFA injecté dans chaque secteur, révèle une forte disparité entre les secteurs en termes de création d'emplois. Si certains, comme l'agriculture (951 emplois), l'élevage (768 emplois), l'hébergement et la restauration (680 emplois), l'enseignement (548 emplois), l'industrie agroalimentaire (537 emplois), la pêche (519 emplois) et la santé (515 emplois) affichent des multiplicateurs élevés, d'autres, notamment la sylviculture (457 emplois), l'assainissement (405 emplois), la construction (404 emplois), les TIC (382 emplois), les services immobiliers (354 emplois), le transport (275 emplois), l'extraction minière (271 emplois) et l'industrie manufacturière (hors agroalimentaire) (243 emplois) ont un effet plus limité sur l'emploi.

L'Etat a déployé, au fil des années, un ensemble de projets et programmes destinés à promouvoir l'emploi, réduire le chômage des jeunes et soutenir l'insertion socioéconomique des populations. Toutefois, malgré leurs impacts ponctuels, ces projets et programmes révèlent des limites importantes qui appellent une relecture stratégique pour renforcer leur efficacité et leur durabilité : (i) faible taux de conversion en contrats permanents pour la CNEE ; (ii) insuffisances en matière de gouvernance, de maîtrise foncière et de rigueur dans l'exécution des projets pour le PRODAC ; (iii) faible structuration des bénéficiaires, absence de mécanismes de suivi post-financement et difficultés récurrentes des promoteurs à rembourser les crédits octroyés pour le PAVIE ; (iv) caractère ambitieux associé à une forte dépendance aux financements publics pour le programme « Xëyu Ndaw Ñi ». Les initiatives ont manqué souvent de coordination, ce qui génère des doublons, une faible mutualisation des ressources et un manque de lisibilité pour les bénéficiaires potentiels. En outre, il est noté une faible articulation entre les programmes d'emploi et les dynamiques du secteur privé.

Les principaux constats qui se dégagent de l'analyse situationnelle du marché du travail et de l'économie nationale sont :

- un climat des affaires encore contraignant (coût élevé de l'énergie, corruption, accès limité au crédit et à la commande publique) ;

- une faible contribution des secteurs à fort potentiel multiplicateur d'emplois (agriculture, agro-industrie, élevage, santé, pêche, restauration-hébergement, enseignement) ;
- un faible effet des politiques macroéconomiques sur l'emploi ;
- une faible industrialisation et une insuffisance de transformation locale ;
- l'informalité très élevée et l'absence d'incitations suffisantes à la formalisation ;
- la fragmentation institutionnelle, une gouvernance instable et une duplication des programmes ;
- une transition numérique encore insuffisante et inégalement répartie ;
- une faible efficacité du système d'orientation et d'information des jeunes ;
- l'absence d'un dispositif solide de suivi-évaluation des projets et programmes ;
- une absence de système d'information sur le marché du travail (SIMT) ;
- l'inadéquation formation emploi persistante et une faible anticipation des besoins futurs ;
- une faible intégration des enjeux climatiques et des opportunités d'emplois verts ;
- une faible territorialisation des politiques d'emploi et une gouvernance locale limitée ;
- une faible structuration des chaînes de valeur et une faible compétitivité des PME ;
- une faible culture financière et entrepreneuriale chez les jeunes ;
- un dialogue insuffisant entre l'État, le secteur privé et les partenaires sociaux ;
- une forte proportion de NEET (ni en emploi, ni en formation, ni en études) ;
- un manque de maîtrise des Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) ;
- un non-respect de la priorité d'embauche locale au profit d'une main-d'œuvre extérieure ;
- des blocages pour les primo-demandeurs par manque d'expérience ;
- des délais de remboursement de crédits trop courts et absence de suivi post-financement ;
- des menaces climatiques directes sur l'outil de travail comme l'érosion côtière, la déforestation, etc. ;
- la faible valorisation de la main-d'œuvre locale.

IV.4. Recommandations stratégiques pour une nouvelle politique nationale de l'emploi

A la lumière des constats précédents, les recommandations suivantes ont été formulées pour la réussite de la nouvelle politique de l'emploi :

- poursuivre l'amélioration du climat des affaires en renforçant la lutte contre la corruption, en réduisant le coût de l'énergie et en améliorant l'accès au crédit et à la commande publique ;

- soutenir les chaînes de valeur porteuses (transformation agricole, pêche, textile, matériaux de construction, soutien aux PME dans la certification qualité, la digitalisation et l'accès aux marchés internationaux, stimuler l'investissement privé dans les secteurs stratégiques (numérique, énergie, agro-industrie, tourisme durable) ;
- développer l'industrialisation locale et la transformation agroalimentaire à travers la mise en œuvre efficiente des agropoles ;
- valoriser l'accès à des opportunités réservées aux entreprises formelles pour inciter les unités de production informelles à se formaliser (incitations fiscales et parafiscales à la formalisation progressive, régime simplifié, protection sociale adaptée) ;
- renforcer la gouvernance du secteur de l'emploi et de la formation professionnelle et technique : (i) instaurer un cadre de performance basé sur les résultats (insertion, productivité, durabilité) ; (ii) réduire la fragmentation institutionnelle et éliminer les doublons ; (iii) harmoniser et diversifier les mécanismes de financement existants (DER/FJ, PAVIE, FONGIP, BNDE, partenariats public-privé, fonds verts, diaspora bonds) ; (iv) développer un système d'information performant sur le marché du travail et (v) mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation des projets et programmes ;
- accélérer les transitions y compris numérique du marché du travail (modernisation et maillage territorial des services d'emploi, fab-labs, incubateurs ruraux, hubs digitaux régionaux, employabilité des jeunes, etc.) ;
- préparer les compétences d'avenir via la formation aux métiers émergents et du futur : pétrole-gaz, numérique, préservation et restauration de l'environnement, logistique, santé, agro-industrie, BTP ;
- instaurer la GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et le système dual ;
- promouvoir une feuille de route nationale sur les emplois verts (entrepreneuriat vert, agroécologie, recyclage, énergie solaire, économie circulaire), développer les métiers clés de la transition écologique (agriculture durable, maintenance solaire, gestion des déchets et économie circulaire, écoconstruction etc.) ;
- impliquer davantage les collectivités territoriales et favoriser l'appropriation par les acteurs locaux pour inscrire les programmes dans une logique de durabilité. Pour cela, il faudrait territorialiser pleinement les politiques d'emploi (financer les Collectivités territoriales décentralisées, développer les plans régionaux d'emploi basés sur les chaînes de valeur locales) ;
- instaurer un dialogue permanent avec les acteurs économiques ;
- développer des projets structurants précis pour redynamiser l'emploi local ;
- étendre l'électrification rurale et le développement de l'hydraulique pour soutenir directement l'agriculture et l'élevage ;
- équiper davantage les Inspections régionales du Travail ;

- optimiser la synergie institutionnelle autour de l'autorité régionale en y associant les chambres consulaires et les ONG ;
- mettre en place des outils de suivi tels qu'une cartographie des initiatives d'emploi et un tableau de bord d'indicateurs régionaux ;
- formaliser de l'orpaillage par l'organisation des orpailleurs en coopératives et Groupements d'Intérêt Économique (GIE) accompagnés de mesures incitatives ;
- développer une véritable politique de marketing pour attirer les investisseurs hors de Dakar ;
- étendre l'application de la loi sur le contenu local (initialement pour les mines/gaz) à d'autres secteurs pour valoriser la main-d'œuvre locale.

Ainsi, quelques orientations stratégiques pour une nouvelle politique nationale de l'emploi ont été suggérées, en s'appuyant sur les constats et recommandations issus du diagnostic et en prenant en compte les principes suivants : quantité, qualité, non-discrimination.

- ❖ **Orientation stratégique 1** : Renforcer la création d'emplois productifs et durables (quantité) / Accroître le nombre d'emplois disponibles dans tous les secteurs porteurs de croissance ;
- ❖ **Orientation stratégique 2** : Améliorer la qualité des emplois et l'employabilité de la main-d'œuvre (qualité) ;
- ❖ **Orientation stratégique 3** : Garantir l'inclusion (non-discrimination) / Assurer l'accès équitable aux opportunités d'emploi pour tous les segments de la population ;
- ❖ **Orientation stratégique 4** : Renforcer la gouvernance et l'efficacité des politiques d'emploi / Optimiser la coordination, le pilotage et la durabilité des programmes d'emploi.

ANNEXES

Tableau 10 : Equipe de rédaction

COMITE DE DIRECTION	
Directeur général	Dr Abdou DIOUF
Directeur général adjoint	Dr Momath CISSE
Conseiller technique chargé des statistiques sociales	Nalar Serge MANEL
Directeur des Statistiques démographiques et sociales	Atoumane FALL
Coordonnateur de la Cellule de Gestion des Partenariat	Insa SADIO
Chef de la Division des Statistiques sociales et de Suivi des Conditions de Vie	Adjibou Oppa BARRY
Chef du Bureau des Statistiques sociales	Elhadji Yaya LY
Consultant	Pr. Abou KANE
Consultant	Mamadou DIENG
Comité de rédaction et de relecture	Adjibou Opa BARRY, ANSD Babacar DIOUM, MEFPT Babacar THIAM, MEFPT Bamba GOUMBALA, MEFPT Cheikh A. A. GUEYE, MEFPT El Hadji Cheikh GUEYE, DGPPE El Hadji Yaya LY, ANSD Idrissa MBENGUE, ANSD Insa SADIO, ANSD Ismaël KANE, MEFPT Mamadou DIENG, Consultant Mariane SECK, DGPPE Mouhamadou NIANG, MEFPT Moussa GAYE, MEFPT

	Moussa SALL, ANSD Nalar Serge MANEL, ANSD Pr. Abou KANE, Consultant Raqui WANE, DGPPE Serigne Mbaye THIAM, ANSD Seynabou THIAM, DST
Infographie	Fodé DIEDHIOU
Diffusion	El Hadji Malick GUEYE Alain François DIATTA

Tableau 11 : Liste des structures enquêtées au cours de l'enquête qualitative

Niveau	Structures	Missions
Dispositif opérationnel	Direction de l'Emploi (DE)	Concevoir, suivre et évaluer les politiques d'emploi.
	Direction générale de la Formation Professionnelle et Technique	Gérer toutes les disciplines de formation technique et professionnelle, et est responsable de l'encadrement académique et du contrôle de toutes les formations techniques et professionnelles et veiller à leur adéquation avec les besoins de l'économie.
	Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS)	Elaborer, mettre en œuvre et contrôler les politiques du travail, du dialogue social, de la protection sociale et de la santé-sécurité au travail ; veiller au respect des normes du travail, coordonner les inspections.
	Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)	Rationaliser les interventions et mettre en œuvre la politique pour l'emploi des jeunes.
	Direction des changements climatiques, de la transition écologique et des financements verts	Assurer une gestion rationnelle des ressources naturelles et du cadre de vie, dans une perspective d'émergence économique et sociale.
Dispositif technique	Agence pour la Promotion des Investissements et des grands Travaux (APIX)	Promouvoir la destination Sénégal auprès des investisseurs. Ces investissements privés permettent la création d'emploi.
	Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes Entreprises (ADEPME)	Former, appuyer, conseiller et faciliter l'accès aux services de financement pour les micros entreprises.
	Office national de Formation professionnelle (ONFP)	Assurer la formation professionnelle et le renforcement des capacités des travailleurs et potentiels demandeurs d'emploi.
	Agence nationale de la Maison de l'Outil (ANAMO)	Développer et moderniser le secteur de l'artisanat et assurer le suivi de l'implantation des villages artisanaux dans les collectivités territoriales.

Niveau	Structures	Missions
	Agence nationale d'Insertion et de Développement agricole (ANIDA)	Lutter contre l'émigration et l'exode rural en mettre en place un cadre propice à l'exercice d'activités agricoles rémunératrices notamment par la création de fermes agricoles.
	Programme des Domaines agricoles communautaires (PRODAC)	Insérer les jeunes dans les métiers de l'agriculture ; offrir aux populations rurales un cadre propice au développement de véritables entreprises agricoles.
	Projet d'appui et de valorisation des initiatives entrepreneuriales (PAVIE)	Faciliter le financement des initiatives entrepreneuriales des jeunes et des femmes, offrir un accompagnement technique métier et en gestion, structurer des chaînes de valeur agricoles et artisanales à fort potentiel, promouvoir la formalisation des entreprises et renforcer leur viabilité.
	Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt public (AGETIP)	Réaliser pour le compte de l'Etat les grands travaux d'intérêt public
Dispositif financier	Délégation générale à l'Entreprenariat rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ)	Assurer la mise en œuvre des stratégies de promotion de l'auto-emploi des femmes et des jeunes à travers le financement, le renforcement des capacités techniques et managériales et le suivi-évaluation des projets et activités financés
	Fonds de Financement de la Formation professionnelle (3 FPT)	Financer des projets de formation pour les personnels d'entreprises, les organisations professionnelles, les structures de formation et les jeunes en recherche de qualification
	Fonds de Garantie des Investissements prioritaires (FONGIP)	Faciliter l'accès des PME/PMI, jeunes et femmes au financement, réduire le risque pour les institutions via garanties et subventions, structurer des sous-fonds sectoriels et bonifier les conditions de financement pour les projets prioritaires.
Secteur privé et partenaires sociaux	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)	Défendre les droits et améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs.
	Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS)	Protéger les intérêts des travailleurs à travers des syndicats autonomes et indépendants.
	Conseil national du Patronat (CNP)	Représenter et défendre les employeurs/entreprises auprès des pouvoirs publics et partenaires sociaux.
	Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES)	Regrouper et soutenir les employeurs pour renforcer leur rôle dans le développement économique et social.
	Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS)	Encadrer et promouvoir les activités des commerçants et industriels, en facilitant leur organisation et leur formalisation.

Niveau	Structures	Missions
Société civile	Initiative prospective agricole et rurale (IPAR)	Contribuer au développement économique et social du Sénégal et de la région ouest africaine par la création d'espaces d'échanges et de débats fondés sur les résultats d'une recherche stratégique et prospective rigoureuse, en lien étroit avec les défis actuels et futurs des économies agricoles ouest africaines et des exploitations familiales en particulier.
	Conseil des organisations non gouvernementales d'appui au développement (CONGAD)	Promouvoir le dialogue politique, social, économique et culturel pour le renforcement de la Société civile et un développement humain durable par la prise en charge de la demande sociale, l'exercice des Droits humains et la culture de la bonne gouvernance publique.

1. Population en âge de travailler

Tableau 12 : Proportion de la population en âge de travailler selon le milieu de résidence, par année

Milieu de résidence	2019	2021	2022	2023	2024
Urbain	52,1%	52,7%	53,5%	52,4	60,1
Rural	47,9%	47,3%	46,5%	47,6	39,9
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 13 : Proportion de la population en âge de travailler selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	48,7%	47,4%	49,0%	47,5	49,5
Féminin	51,3%	52,6%	51,0%	52,5	50,5
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 14 : Proportion de la population en âge de travailler selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	33,3%	33,0%	32,8%	32,8	34,6
[25-34]	24,8%	24,7%	24,7%	24,7	23,4
35 ans et plus	41,9%	42,3%	42,5%	42,5	42,1
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 15 : Proportion de la population en âge de travailler selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	57,6%	53,8%	54,0%	55,6	57,2
Primaire	15,4%	15,0%	14,5%	13,2	11,5
Secondaire	22,4%	25,2%	25,0%	23,9	24,5
Supérieur	4,7%	6,0%	6,5%	7,3	6,8
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 16 : Proportion de la population en âge de travailler selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	27,1%	30,1%	28,9%	26,3	25,9
Ziguinchor	4,3%	5,3%	5,5%	4,9	3,6
Diourbel	11,6%	7,2%	7,0%	10,5	10,5
Saint-Louis	6,5%	6,9%	7,2%	6,0	6,6
Tambacounda	4,6%	3,7%	4,1%	5,1	4,9
Kaolack	6,5%	6,6%	6,8%	7,0	6,9
Thiès	13,1%	14,4%	14,6%	13,2	14,7
Louga	6,0%	6,3%	6,0%	6,2	5,8
Fatick	4,9%	5,8%	5,5%	4,7	4,5
Kolda	4,4%	3,8%	4,5%	4,5	4,6
Matam	3,4%	2,9%	3,2%	3,9	4,0
Kaffrine	3,8%	3,4%	2,9%	3,8	4,0
Kédougou	1,1%	1,4%	1,3%	1,0	1,3
Sédhiou	2,7%	2,1%	2,3%	2,8	2,7
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0

Source : SOURCE : ANSD, ENES

2. Population active

Tableau 17 : Taux d'activité entre 2019 et 2024 selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	39,2%	39,0%	36,9%	36,3%	36,1%
[25-34]	71,2%	72,8%	71,2%	69,8%	68,9%
35 ans et plus	73,1%	72,9%	69,9%	69,8%	68,3%
Ensemble	61,3%	61,7%	59,4%	58,9%	57,3%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 18 : Taux d'activité entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	67,6%	68,4%	65,9%	65,5%	63,7%
Primaire	69,9%	71,0%	67,2%	67,8%	66,6%
Secondaire	40,2%	42,7%	41,8%	39,7%	38,7%
Supérieur	56,7%	57,7%	54,0%	54,6%	55,4%
Ensemble	61,3%	61,7%	59,3%	58,9%	57,3%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 19 : Taux d'activité entre 2019 et 2024 selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	64,4%	66,6%	60,1%	61,4%	56,4%
Ziguinchor	51,2%	45,4%	43,4%	30,7%	27,2%
Diourbel	67,6%	57,8%	58,5%	54,3%	54,0%
Saint-Louis	52,2%	64,5%	59,7%	57,8%	55,3%
Tambacounda	59,7%	52,7%	60,7%	62,8%	69,2%
Kaolack	62,6%	48,0%	57,8%	57,5%	63,2%
Thiès	65,4%	62,6%	65,1%	64,9%	65,7%

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Louga	68,9%	71,2%	68,5%	70,5%	60,8%
Fatick	63,8%	63,0%	62,6%	60,6%	44,2%
Kolda	59,9%	68,8%	47,1%	47,8%	52,4%
Matam	28,7%	43,5%	58,0%	60,3%	53,9%
Kaffrine	69,5%	76,7%	67,3%	71,2%	69,1%
Kédougou	70,0%	69,6%	68,3%	65,6%	66,2%
Sédhiou	28,5%	40,5%	35,5%	39,1%	48,7%
Ensemble	61,3%	61,7%	59,4%	58,9%	57,3%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

3. Population occupée

Tableau 20 : Taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	55,9%	51,5%	49,0%	50,5%	49,0%
Primaire	61,1%	56,9%	55,1%	57,7%	56,4%
Secondaire	33,7%	33,2%	32,1%	31,1%	30,0%
Supérieur	46,7%	41,9%	44,4%	43,4%	45,3%
Ensemble	51,3%	47,1%	45,4%	46,3%	45,0%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 21 : Taux d'occupation entre 2019 et 2024 selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	54,9%	54,9%	50,8%	53,1%	47,4%
Ziguinchor	44,6%	39,6%	39,3%	25,7%	24,6%
Diourbel	48,7%	42,5%	42,1%	42,3%	44,7%
Saint-Louis	50,4%	46,8%	38,0%	37,0%	34,7%
Tambacounda	57,8%	46,4%	56,7%	60,3%	66,9%
Kaolack	49,7%	27,1%	22,9%	25,4%	31,6%
Thiès	55,0%	49,9%	49,7%	49,6%	52,1%
Louga	56,3%	53,1%	56,5%	64,2%	47,4%
Fatick	49,2%	44,1%	46,6%	47,2%	34,1%
Kolda	54,6%	36,9%	43,2%	43,3%	49,4%
Matam	24,3%	21,7%	26,0%	24,9%	23,2%
Kaffrine	59,1%	64,9%	64,0%	66,4%	61,0%
Kédougou	62,7%	50,4%	49,3%	42,1%	49,8%
Sédhiou	20,5%	29,8%	30,5%	31,9%	41,0%
Ensemble	51,3%	47,1%	45,7%	46,3%	45,0%

4. Population en emploi

Tableau 22 : Taux d'emploi entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	57,2%	57,5%	55,6%	56,5%	53,4%
Féminin	31,0%	30,2%	28,5%	29,7%	26,8%
Ensemble	43,8%	43,2%	41,8%	42,4%	39,9%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 23 : Taux d'emploi selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	21,1%	20,8%	20,0%	19,4%	18,4%
[25-34]	48,6%	47,0%	47,7%	47,5%	45,6%
35 ans et plus	59,0%	58,4%	55,2%	57,2%	54,5%
Ensemble	43,8%	43,2%	41,8%	42,4%	39,9%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 24 : Taux d'emploi selon le niveau d'instruction, par année

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	45,7%	45,9%	43,9%	45,4%	42,2%
Primaire	55,6%	54,0%	52,4%	53,7%	52,8%
Secondaire	30,3%	31,4%	30,5%	29,1%	27,7%
Supérieur	46,1%	41,4%	43,5%	43,0%	43,5%
Ensemble	43,8%	43,2%	41,7%	42,4%	39,9%

Source : SOURCE : ANSD, ENES

Tableau 25 : Taux d'emploi entre 2019 et 2024 selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
DAKAR	53,9%	54,6%	50,2%	52,6%	46,6%
Ziguinchor	40,0%	38,0%	38,5%	25,6%	23,8%
Diourbel	42,4%	42,1%	41,5%	41,9%	43,1%
Saint-Louis	38,2%	36,1%	35,9%	34,6%	30,6%
Tambacounda	36,4%	41,4%	41,1%	44,4%	42,8%
Kaolack	37,5%	23,4%	22,1%	22,0%	26,0%
Thiès	51,2%	47,9%	47,1%	47,4%	48,3%
Louga	45,8%	43,7%	44,8%	49,7%	38,6%
Fatick	41,6%	37,8%	38,5%	38,9%	29,0%
Kolda	27,5%	23,3%	28,0%	33,2%	28,2%
Matam	20,1%	19,7%	22,6%	22,3%	20,7%
Kaffrine	40,4%	45,3%	50,0%	57,9%	54,2%
Kédougou	55,3%	47,0%	46,7%	40,6%	48,4%
Sédhiou	15,0%	27,7%	29,4%	31,6%	37,0%
Ensemble	43,8%	43,2%	41,8%	42,4%	39,9%

Source : ANSD, ENES

5. Emplois salariés

Tableau 26 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	45,6%	45,4%	44,8%	41,9%	43,9%
Féminin	26,0%	28,0%	29,8%	29,2%	30,0%
Ensemble	38,5%	39,0%	39,6%	37,2%	39,2%

Source : ANSD, ENES

Tableau 27 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	71,1%	70,4%	68,8%	68,9%	66,2%
[25-34]	45,1%	43,4%	46,2%	44,4%	44,5%
35 ans et plus	26,0%	28,2%	28,1%	25,4%	29,2%
Ensemble	38,5%	39,0%	39,6%	37,2%	39,2%

Source : ANSD, ENES

Tableau 28 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	25,2%	24,9%	25,7%	21,9%	24,8%
Primaire	49,7%	48,4%	51,5%	48,8%	50,4%
Secondaire	61,9%	59,5%	60,9%	61,5%	61,5%
Supérieur	83,6%	83,3%	81,3%	79,9%	82,0%
Ensemble	38,5%	39,0%	40,6%	37,2%	39,2%

Source : ANSD, ENES

Tableau 29 : Taux d'emploi salarié entre 2019 et 2024 selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	52,3%	52,7%	58,2%	58,3%	58,9%
Ziguinchor	45,8%	44,1%	49,3%	38,1%	38,3%
Diourbel	25,1%	19,0%	22,3%	19,5%	20,5%
Saint-Louis	35,1%	36,2%	30,7%	30,5%	34,0%
Tambacounda	11,9%	18,9%	17,4%	14,7%	14,6%
Kaolack	34,9%	33,9%	23,7%	27,8%	35,8%
Thiès	42,6%	42,6%	43,8%	45,1%	49,1%
Louga	24,8%	20,0%	20,0%	28,1%	27,6%
Fatick	28,5%	25,0%	23,6%	22,0%	33,4%
Kolda	33,1%	44,0%	16,2%	20,0%	22,2%
Matam	28,9%	29,8%	26,5%	23,7%	30,6%
Kaffrine	15,6%	7,4%	17,1%	7,1%	12,9%
Kédougou	20,7%	22,0%	25,5%	24,8%	17,9%
Sédhiou	44,6%	17,9%	11,9%	13,1%	17,1%
Ensemble	38,5%	39,0%	39,6%	37,2%	39,2%

Source : ANSD, ENES

6. Emploi informel

Tableau 30 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	91,4%	90,4%	90,5%	90,3%	89,7%
Féminin	96,6%	94,7%	95,2%	95,0%	93,6%
Ensemble	93,4%	92,1%	92,2%	92,1%	91,1%

Source : ANSD, ENES

Tableau 31 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[14-24 an]	99,7%	98,9%	99,2%	99,2%	98,9%
[25-34 ans]	94,8%	94,0%	93,6%	93,7%	93,2%
35ans et plus	90,2%	88,7%	89,0%	88,8%	87,2%
Ensemble	93,4%	92,1%	92,2%	92,1%	91,1%

Source : ANSD, ENES

Tableau 32 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	97,9%	96,8%	97,5%	96,9%	96,3%
Primaire	94,8%	94,2%	94,7%	93,3%	93,8%
Secondaire	86,3%	86,1%	85,0%	84,7%	83,4%
Supérieur	45,0%	52,4%	57,9%	64,2%	55,4%
Ensemble	93,4%	92,1%	92,3%	92,1%	91,1%

Source : ANSD, ENES

Tableau 33 : Taux d'emploi informel entre 2019 et 2024 selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	86,5%	87,2%	85,3%	86,3%	84,1%
Ziguinchor	92,5%	90,8%	92,6%	80,5%	82,9%
Diourbel	97,6%	96,8%	96,9%	96,9%	94,4%
Saint-Louis	96,8%	95,1%	95,1%	94,1%	93,5%
Tambacounda	96,9%	91,2%	95,2%	94,9%	95,8%
Kaolack	97,1%	92,1%	95,0%	92,4%	92,3%
Thiès	92,9%	93,2%	93,3%	92,3%	91,6%
Louga	98,8%	98,5%	98,1%	97,1%	96,5%
Fatick	97,3%	96,6%	97,8%	97,3%	95,6%
Kolda	96,8%	95,3%	96,8%	93,8%	92,1%
Matam	92,5%	89,7%	93,8%	93,4%	95,1%
Kaffrine	98,9%	98,9%	98,4%	98,9%	97,1%
Kédougou	96,2%	90,8%	94,5%	94,9%	93,9%
Sédhiou	94,8%	94,9%	94,9%	96,4%	94,9%
Ensemble	93,4%	92,1%	92,2%	92,1%	91,1%

Source : ANSD, ENES

7. Aide familial

Tableau 34 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	11,0%	5,9%	6,9%	6,3%	7,1%
Féminin	14,0%	7,0%	6,1%	6,9%	8,3%
Ensemble	12,3%	6,4%	6,5%	6,5%	7,6%

Source : ANSD, ENES

Tableau 35 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	25,1%	15,0%	17,2%	18,0%	17,5%
[25-34]	12,7%	6,3%	5,9%	5,8%	7,3%
35 ans et plus	6,7%	2,8%	2,6%	2,3%	3,4%
Ensemble	12,3%	6,4%	6,5%	6,5%	7,6%

Source : ANSD, ENES

Tableau 36 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	15,2%	8,2%	7,8%	7,8%	9,7%
Primaire	7,9%	4,2%	4,0%	5,9%	4,6%
Secondaire	8,5%	4,2%	3,8%	4,9%	4,4%
Supérieur	1,0%	0,9%	1,5%	0,8%	0,9%
Ensemble	12,3%	6,4%	6,1%	6,5%	7,6%

Source : ANSD, ENES

Tableau 37 : Taux d'aide familial entre 2019 et 2024 selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	1,5%	0,5%	1,0%	0,8%	0,2%
Ziguinchor	8,9%	3,3%	1,7%	0,3%	1,7%
Diourbel	9,2%	0,8%	1,0%	0,7%	1,5%
Saint-Louis	23,4%	16,5%	3,5%	4,2%	6,6%
Tambacounda	35,8%	9,6%	25,7%	25,4%	31,6%
Kaolack	19,5%	7,5%	1,3%	5,8%	8,3%
Thiès	5,8%	3,1%	4,0%	3,4%	5,3%
Louga	15,2%	13,2%	17,1%	20,6%	13,8%
Fatick	11,9%	10,0%	12,5%	13,6%	11,1%
Kolda	45,2%	19,8%	32,3%	21,2%	35,2%
Matam	16,4%	4,6%	5,8%	4,3%	4,5%
Kaffrine	26,9%	25,5%	20,8%	11,9%	9,7%
Kédougou	10,6%	5,0%	3,8%	2,2%	1,3%
Sédhiou	19,3%	5,1%	3,3%	0,8%	6,6%
Ensemble	12,3%	6,4%	6,5%	6,5%	7,6%

Source : ANSD, ENES

8. Chômage élargi

Tableau 38 : Taux de chômage entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	7,9%	12,2%	11,7%	10,9%	12,8%
Féminin	27,0%	37,1%	37,7%	34,2%	33,9%
Ensemble	16,3%	23,6%	23,1%	21,4%	21,6%

Source : ANSD, ENES

Tableau 39 : Taux de chômage entre 2019 et 2024 selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	21,1%	31,6%	28,6%	28,5%	29,6%
[25-34]	19,2%	29,1%	27,1%	26,0%	25,3%
35 ans et plus	12,6%	17,1%	18,4%	15,8%	16,0%
Ensemble	16,3%	23,6%	23,1%	21,4%	21,6%

Source : ANSD, ENES

Tableau 40 : Taux de chômage entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	17,3%	24,8%	25,6%	23,0%	23,0%
Primaire	12,6%	19,8%	18,1%	14,8%	15,3%
Secondaire	16,1%	22,4%	23,2%	21,7%	22,6%
Supérieur	17,8%	27,4%	17,9%	20,5%	18,2%
Ensemble	16,3%	23,6%	23,5%	21,4%	21,6%

Source : ANSD, ENES

9. Chômage au sens du BIT

Tableau 41 : Taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	2,6%	3,2%	3,6%	3,6%	4,8%
Féminin	3,0%	5,9%	7,7%	6,2%	6,6%
Ensemble	2,8%	4,2%	5,1%	4,6%	5,4%

Source : ANSD, ENES

Tableau 42 : Evolution du taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon l'âge

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-25[	3,8%	5,1%	7,1%	6,1%	7,0%
[25-35[	4,5%	7,7%	8,2%	8,1%	8,8%
35 ans et plus	1,4%	2,0%	2,6%	2,1%	3,0%
Ensemble	2,8%	4,2%	5,1%	4,6%	5,4%

Source : ANSD, ENES

Tableau 43 : Taux de chômage au sens du BIT entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	1,1%	1,7%	2,4%	2,2%	3,5%
Primaire	2,6%	3,7%	4,7%	4,2%	4,7%

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Secondaire	5,7%	6,8%	9,1%	8,0%	9,1%
Supérieur	15,7%	20,9%	14,2%	16,3%	14,0%
Ensemble	2,8%	4,2%	4,9%	4,6%	5,4%

Source : ANSD, ENES

10. NEET

Tableau 44 : Répartition des NEET entre 2019 et 2024 selon le sexe

Sexe	2019	2021	2022	2023	2024
Masculin	20,4%	20,4%	23,3%	21,4%	24,9%
Féminin	43,2%	43,5%	42,3%	41,2%	43,1%
Ensemble	31,6%	32,4%	32,6%	31,4%	34,0%

Source : ANSD, ENES

Tableau 45 : Répartition des NEET entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	51,3%	58,4%	59,7%	59,0%	63,6%
Primaire	29,4%	32,7%	32,3%	30,0%	28,8%
Secondaire	15,5%	14,6%	15,3%	13,1%	13,1%
Supérieur	10,9%	5,9%	4,3%	4,3%	4,0%
Ensemble	31,6%	32,4%	33,1%	31,4%	34,0%

Source : ANSD, ENES

11. Sous-utilisation de la main-d'œuvre

Tableau 46 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre entre 2019 et 2024 selon le groupe d'âges

Groupe d'âges	2019	2021	2022	2023	2024
[15-24]	33,8%	42,9%	44,5%	43,1%	56,7%
[24-35]	43,4%	49,8%	52,0%	50,4%	47,1%
35 et +	42,8%	46,2%	47,6%	45,7%	34,8%
Ensemble	41,0%	46,6%	48,3%	46,5%	43,8%

Source : ANSD, ENES

Tableau 47 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre entre 2019 et 2024 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2019	2021	2022	2023	2024
Aucun	41,0%	46,3%	49,1%	46,2%	40,9%
Primaire	34,8%	41,0%	41,6%	36,5%	35,1%
Secondaire	43,2%	46,8%	51,6%	47,9%	53,9%
Supérieur	59,4%	65,3%	61,2%	68,6%	62,6%
Ensemble	41,0%	46,6%	49,1%	46,5%	43,8%

Source : ANSD, ENES

Tableau 48 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre selon la région

Région	2019	2021	2022	2023	2024
Dakar	40,3%	40,5%	41,9%	42,5%	43,9%
Ziguinchor	44,4%	35,8%	36,0%	47,5%	68,7%
Diourbel	55,4%	56,1%	56,0%	52,2%	43,2%
Saint-Louis	33,3%	52,5%	61,6%	55,9%	51,9%
Tambacounda	15,2%	28,6%	25,9%	28,1%	20,5%
Kaolack	42,0%	65,4%	76,7%	74,3%	60,8%
Thiès	38,0%	42,5%	48,6%	46,0%	39,1%
Louga	46,2%	52,3%	50,2%	35,1%	39,3%
Fatick	48,7%	56,4%	55,3%	50,9%	47,1%
Kolda	27,1%	57,4%	24,8%	33,4%	33,1%
Matam	33,5%	64,7%	66,7%	67,6%	71,2%
Kaffrine	41,1%	30,3%	31,3%	34,5%	26,3%
Kédougou	38,4%	49,8%	52,1%	53,7%	37,7%
Sédhiou	57,1%	69,5%	52,0%	41,0%	37,2%
Ensemble	41,0%	46,6%	48,3%	46,5%	43,8%

Source : ANSD, ENES

12. Sous-emploi élargi

Tableau 49 : Répartition de la population en situation de sous-emploi élargi selon le milieu de résidence, par année

Milieu de résidence	2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Urbain	866 543	54,7	825 548	63,5
Rural	716 606	45,3	473 831	36,5
Ensemble	1 583 149	100,0	1 299 379	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 50 : Taux de sous-emploi élargi selon le milieu de résidence

Milieu de résidence	2023	2024
Urbain	58,1%	56,0%
Rural	59,7%	59,3%
Ensemble	58,9%	57,3%

Source : ANSD, ENES

Tableau 51 : Répartition de la population en situation de sous-emploi élargi selon le sexe

Sexe	2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Masculin	794 251	50,2	680 801	52,4
Féminin	788 898	49,8	618 578	47,6
Ensemble	1 583 149	100,0	1 299 379	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 52 : Taux de sous-emploi élargi selon le sexe

Sexe	2023	2024
Masculin	15,6%	12,5%
Féminin	14,1%	11,1%
Ensemble	14,8%	11,8%

Source : ANSD, ENES

Tableau 53 : Répartition de la population en situation de sous-emploi selon l'âge

Tranche d'âge	2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%
15-24 ans	185 232	11,7	176 628	13,6
25,34 ans	448 634	28,3	345 826	26,6
35 et plus	949 283	60,0	776 925	59,8
Ensemble	1 583 149	100,0	1 299 379	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 54 : Taux de sous-emploi élargi selon l'âge

Tranche d'âge	2023	2024
15-24 ans	5,3%	4,6%
25,34 ans	17,0%	13,4%
35 et plus	20,9%	16,8%
Ensemble	14,8%	11,8%

Source : ANSD, ENES

Tableau 55 : Répartition de la population en situation de sous-emploi selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Aucun	904 233	57,1	734 093	56,5
Primaire	207 408	13,1	157 786	12,1
Secondaire	265 332	16,8	232 743	17,9
Supérieur	206 175	13,0	174 757	13,4
Ensemble	1 583 148	100,0	1 299 379	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 56 : Taux de sous-emploi selon le niveau d’instruction

Niveau d’instruction	2023	2024
Aucun	15,2%	11,7%
Primaire	14,7%	12,5%
Secondaire	10,4%	8,6%
Supérieur	26,3%	23,3%
Ensemble	14,8%	11,8%

Source : ANSD, ENES

Tableau 57 : Répartition de la population en situation de sous-emploi selon le type de formation professionnelle et technique

Type de Formation professionnelle	2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Diplômante	207 721	13,1	306 609	7,2
Certifiante	62 961	4,0	121 228	2,8
Sur le tas	271 120	17,1	575 261	13,5
Aucune	1 041 347	65,8	3 257 307	76,5
Ensemble	1 583 149	100,0	4 260 405	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 58 : Taux de sous-emploi selon le type de formation professionnelle et technique

Type de Formation professionnelle et technique	2023	2024
Diplômante	28,3%	25,6%
Certifiante	22,0%	19,8%
Sur le tas	20,9%	22,1%
Aucune	12,5%	9,7%
Ensemble	14,8%	11,6%

Source : ANSD, ENES

Tableau 59 : Répartition de la population en emploi selon le type de formation professionnelle et technique

Type de Formation professionnelle et technique	2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Diplômante	340 065	7,5	306 609	7,2
Certifiante	180 644	4,0	121 228	2,8
Sur le tas	952 574	21,0	575 261	13,5
Aucune	3 062 724	67,5	3 257 307	76,5
Ensemble	4 536 007	100,0	4 260 405	100,0

Source : ANSD, ENES

Tableau 60 : Taux d'emploi selon le type de formation professionnelle et technique

Type de Formation professionnelle et technique	2023	2024
Diplômante	46,3%	52,6%
Certifiante	63,0%	61,5%
Sur le tas	73,4%	74,9%
Aucune	36,7%	35,3%
Ensemble	42,5%	39,5%

Source : ANSD, ENES

Tableau 61 : Participation au marché du travail et conditions de travail, 2019-2024

Indicateurs	2019	2022	2023	2024	2024 (Afrique)
Taux de participation à la main-d'œuvre (taux d'activité)	50,7	46,2	49,7	44,6	64,5
Taux de participation à la main-d'œuvre (15-24 ans)	30,4	26,8	28,4	24,7	
Taux d'emploi	49,3	43,8	47,4	42,0	60,3
Taux d'emploi (15-24 ans)	29,2	24,9	26,5	22,8	
Taux d'emploi informel (ODD 8.3.1)	90,2	90,0	92,7	89,2	85,3
Taux d'emploi informel (15-24 ans)	98,6	97,6	99,0	97,9	
Incidence de l'emploi temporaire	10,0	13,9	11,9	17,5	
Proportion de femmes occupant des postes de direction (ODD 5.5.2)	15,2	33,3	37,1	23,5	
Taux de chômage (ODD 8.5.2)	2,9	5,1	4,7	5,8	6,5
Taux de chômage (15-24 ans)	4,1	7,2	6,5	7,6	
Taux de jeunes NEET (ODD 8.6.1)	32,7	33,9	30,6	35,2	23,3
SU2 : Taux de sous-emploi lié au temps de travail	0,7	0,9	0,6	1,1	
SU3 : Taux combiné de chômage et de main-d'œuvre potentielle	24	34,3	29,7	33,6	
SU4 : Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre	24,5	34,9	30,1	34,3	
Déficit d'emplois		43,4	39,3	42,5	16,8
Taux de travailleurs pauvres	22,2	21	20,3	19,2	29,3
Population couverte par au moins une prestation de protection sociale (ODD 1.3.1)	20,0	19,9			19,1 (2023)

Source : BIT – ILOSTAT : <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/sen/>

Tableau 62 : Personnes occupées selon le statut de pauvreté

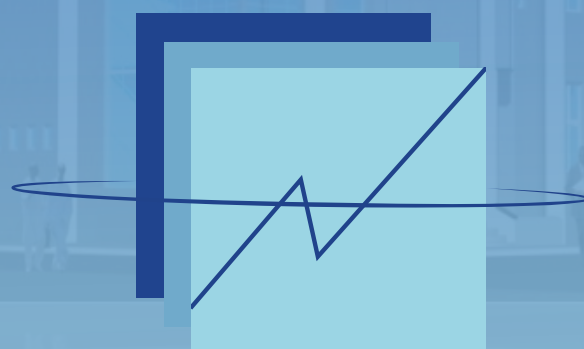
	Non Pauvres	Pauvres	Total
Sexe			
Masculin	68,9%	31,1%	100%
Féminin	76,1%	23,9%	100%
Milieu			
Urbain	83,9%	16,1%	100%
Rural	56,0%	44,0%	100%
Région			
DAKAR	92,2%	7,8%	100%
ZIGUINCHOR	59,9%	40,1%	100%
DIOURBEL	67,9%	32,1%	100%
SAINT-LOUIS	67,5%	32,6%	100%
TAMBACOUNDA	48,8%	51,2%	100%
KAOLACK	66,7%	33,3%	100%
THIES	78,2%	21,8%	100%
LOUGA	57,9%	42,1%	100%
FATICK	62,8%	37,2%	100%
KOLDA	42,9%	57,1%	100%
MATAM	58,6%	41,4%	100%
KAFFRINE	50,5%	49,5%	100%
KEDOUGOU	47,5%	52,6%	100%
SEDHIOU	38,8%	61,2%	100%
National	71,9%	28,1%	100%

Source : ANSD, EHCVM 2021

BIBLIOGRAPHIE

- Ajide, F. M. (2023). Business climate and global value chains: Insights from Africa. *Transnational Corporations Review*, 15(4), 79-89.
- ANSD. (2025). *Note sur les Evolutions Economiques Récentes (NEER)*. <https://www.ansd.sn/Indicateur/note-sur-les-evolutions-economiques-recentes-neer>
- ANSD-LISER, (2025). Etude sur l'Emploi et la FPT au Sénégal ; Quelques indicateurs de référence sur la période 2015-2023
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.
- Bah, E., & Fang, L. (2015). Impact of the business environment on output and productivity in Africa. *Journal of Development Economics*, 114, 159-171.
- Banque Mondiale. (2024a). *Rapport Business Ready*. <https://openknowledge.worldbank.org>
- Banque Mondiale. (2024b). *Sénégal–Rapport sur la situation économique 2024 : Saisir l'opportunité*. <https://www.banquemondiale.org/fr/country/senegal>
- Becker, G. S. (1964). Human capita. *New York: National Bureau of Economic Research*. <http://digamo.free.fr/becker1993.pdf>
- Chen, G., & Ma, J. (2024). *Capital, Labor, and the Business Environment Unraveling the Dynamics of Income Share and Economic Growth*.
- Diagne, Y. S. (2013). *Impact of business environment on investment and output of manufacturing firms in Senegal*. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/57952>
- Dieng, A. K. (2022). *Formalization of Enterprises in Senegal, Benin and Burkina Faso : Segmentation Approach to Informal Entrepreneurs*. <https://publication.aercafricalibrary.org/handle/123456789/3334>
- Diop, D. (2025). La politique de l'emploi au Sénégal : Cinq questions pour comprendre, agir et impacter. L'Harmattan
- Direction de l'Emploi (2003). Amélioration du fonctionnement du marché du travail du Sénégal
- Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2002). The regulation of entry. *The quarterly Journal of economics*, 117(1), 1-37.
- DPEE, (2025). Contribution de l'emploi à la lutte contre l'émigration irrégulière. Document d'étude N°50
- DST/MEFPT (2020 à 2024). Rapports annuels sur les statistiques du travail
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.

- Fries, S., Lysenko, T., & Polanec, S. (2004). Environnement des affaires et performance de l'entreprise dans les économies en transition : Enseignements tirés d'une enquête représentative. *Revue d'économie du développement*, 12(3), 155-195.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). Legal determinants of external finance. *The journal of finance*, 52(3), 1131-1150.
- Lai, J., Ke, J., Lin, S., Zhang, P., & Zhang, Q. (2024). Business environment optimization and labor income share of enterprises: Evidence from China. *Research in International Business and Finance*, 71, 102491.
- Lucas Jr, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of monetary economics*, 22(1), 3-42.
- Mamadou Laye Ndoeye (2024). Les déterminants de l'insertion professionnelle sur le marché du travail sénégalais
- Mamaye Thiongane, Abou Kane (2023). Analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes au Sénégal : différence d'aptitudes productive ou discrimination ?
- Megginson, W. L., & Netter, J. M. (2001). From state to market : A survey of empirical studies on privatization. *Journal of economic literature*, 39(2), 321-389.
- Note conceptuelle et d'engagement du dialogue intergénérationnel sur la transition juste et les emplois verts au Sénégal, OIT et Sénégal, Sali-3-4 décembre 2025
- Sambou, C., Kama, J. G., Bousso, S., & Mansal, F. (2023). La pérennité des PME au Sénégal : Exploration des déterminants selon la taille de l'entreprise. *Revue Congolaise de Gestion*, 35(1), 112-145.
- Zhang, T., & Zou, H. (1998). Fiscal decentralization, public spending, and economic growth in China. *Journal of public economics*, 67(2), 221-240.



ANSD

Agence Nationale de la
Statistique et de la Démographie



Rocade Fann Bel-air Cerf-volant, Colobane. BP 116 Dakar RP - SENEGAL



(+221) 33 869 21 39 Fax : (+221) 33 824 36 15