



International Development Research Centre  
Centre de recherches pour le développement international



FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION  
Centre de Recherche et de Formation pour le Développement Economique et Social (CREFDES)

**PROJET :**

**AMELIORER LES POLITIQUES D'EMPLOI DES JEUNES EN  
AFRIQUE FRANCOPHONE**

**EVALUATION D'IMPACT DES PROGRAMMES DE  
PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES AU SENEGAL : CAS  
DE LA CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS  
(CNEE)**

**VERSION PROVISoire**

**Equipe de Rédaction**

**Pr Abou KANE, Coordonnateur national du Projet : [abou.kane@ucad.edu.sn](mailto:abou.kane@ucad.edu.sn)**

**Dr Ibrahima BARRY, Enseignant-Chercheur à la FASEG/UCAD**

**Dr Mamadou MARONE, Enseignant-Chercheur à la FASEG/UCAD**

**Mamadou Laye NDOYE, Doctorant**

**Mamaye THIONGANE, Doctorant**

**Aliou SECK, Doctorant**

**Amen Komlan DOGBE, Ingénieur Statisticien Economiste**

**JUILLET 2019**

**+++++**

La présente étude a été subventionnée par le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI) dans le cadre du projet sur l'amélioration des politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone.

Les opinions, erreurs et omissions restent celles des auteurs.

## SOMMAIRE

Liste des tableaux .....	iv
Liste des graphiques .....	iv
Listes des Annexes .....	iv
Listes des Sigles et Abréviations.....	v
<b>RÉSUMÉ EXÉCUTIF</b> .....	vi
<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>1. Situation du marché du travail et évolution de la politique d'emploi au Sénégal</b> .....	4
<b>1.1. Le chômage et le sous-emploi au Sénégal</b> .....	4
<b>1.2. Le dispositif de promotion de l'emploi des jeunes</b> .....	6
<b>2. Relation entre les structures de promotion de l'emploi et les cibles potentielles</b> .....	10
<b>2.1. Présentation générale de l'enquête réalisée dans le cadre du projet</b> .....	11
<b>2.2. Niveau d'information sur les programmes de promotion de l'emploi</b> .....	14
<b>3. Facteurs explicatifs de la décision de s'inscrire à la DE/ANPEJ</b> .....	16
<b>3.1. Facteurs ayant déterminé l'inscription à la DE/ANPEJ</b> .....	17
<b>3.2. Principales attentes des demandeurs lors de leur inscription à la DE et/ou l'ANPEJ</b> ..	17
<b>3.3. Les raisons de la non inscription à la DE et/ou à l'ANPEJ</b> .....	18
<b>4. Appréciation de l'accompagnement des conseillers-emploi</b> .....	19
<b>4.1. Perception de l'accompagnement du conseiller-emploi par rapport aux attentes des demandeurs</b> .....	19
<b>4.2. Degré de satisfaction de l'accompagnement du conseiller-emploi</b> .....	19
<b>4.3. Nature de l'interaction avec la DE et/ou l'ANPEJ</b> .....	20
<b>5. Application des méthodes d'évaluation d'impact à la CNEE</b> .....	21
<b>5.1. La méthode d'estimation par appariement ou « Matching »</b> .....	21
<b>5.2. L'approche de l'effet marginal de traitement (MTE)</b> .....	22
<b>5.3. Caractéristiques des demandeurs bénéficiaires et non bénéficiaires</b> .....	22
<b>5.4. Perception de l'efficacité des programmes par les bénéficiaires</b> .....	24
<b>5.5. Résultats des estimations</b> .....	27
<b>5.6. Leçons à tirer sur l'efficacité des programmes de promotion de l'emploi au Sénégal</b> ..	39
<b>CONCLUSION</b> .....	42
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	45
<b>ANNEXES</b> .....	48
<b>Table des matières</b> .....	59

## **Remerciements**

La présente étude a été subventionnée par le Centre de Recherche pour le Développement International dans le cadre du projet sur l'amélioration des politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone. Les opinions, erreurs et omissions restent celles des auteurs.

Nous exprimons notre gratitude à la Direction de l'emploi et l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) pour nous avoir facilité l'obtention de la base de sondage. Nous remercions particulièrement Monsieur Demba Diop, Directeur de l'emploi et Madame Ramatoulaye Dabo alors chef du service de la main d'œuvre ainsi que tous leurs collaborateurs. Nos remerciements vont aussi à Monsieur Ousmane Seck, conseiller technique à l'ANPEJ et à Monsieur Papa Babacar Ndaw de PCCI.

Nous exprimons notre reconnaissance à l'endroit de Dr Samba Mbaye enseignant-chercheur à l'Université Gaston Berger de Saint-Louis et les ingénieurs statisticiens économistes Amen Komlan DOGBE, Juste Djabakou et Yves Komlavi Amevoin pour leurs contributions aux étapes de collecte et de traitement des données.

## Liste des tableaux

<i>Tableau 1 : Taux de chômage au Sénégal, dans le monde et dans quelques régions d'Afrique</i> .....	4
<i>Tableau 2 : Evolution des niveaux de chômage et de sous-emploi selon le genre, le groupe d'âge et le milieu de résidence</i> .....	5
<i>Tableau 3 : Répartition des bénéficiaires selon le type de programme</i> .....	8
<i>Tableau 4 : Connaissance des structures de promotion de l'emploi</i> .....	14
<i>Tableau 4: Caractéristiques des enquêtés selon le statut en %</i> .....	23
<i>Tableau 5 : Perception de l'efficacité des programmes d'emploi</i> .....	24
<i>Tableau 6 : déterminants de la participationaux différents programmespublics d'emploi</i> .....	29
<i>Tableau 7 : Effet moyen de la participation aux programmes d'emploi sur l'accès à un emploi</i> .....	33
<i>Tableau 8 : Impact des programmes d'emploi par l'approche MTE</i> .....	35

## Liste des graphiques

<i>Graphique 1 : Evolution du taux de chômage au Sénégal de 2005 à 2017</i> .....	5
<i>Graphique 2 : Connaissance de la DE et/ou de l'ANPEJ selon le genre</i> .....	14
<i>Graphique 3 : Canal de connaissance de la DE/ANPEJ (en %)</i> .....	15
<i>Graphique 4 : Taux de réponse favorables aux inscrits entre 2010 et 2017</i> .....	16
<i>Graphique 5 : Taux de satisfaction des demandes selon le genre</i> .....	16
<i>Graphique 6 : Facteur principal qui a motivé/déterminé l'inscription à la DE/ANPEJ (en %)</i> .....	17
<i>Graphique 7 : Attente principale de la DE/ANPEJ au moment de l'inscription</i> .....	18
<i>Graphique 8 : Les Raisons de la non inscription à la DE et/ou l'ANPEJ (en %)</i> .....	18
<i>Graphique 9 : Appréciation de l'accompagnement proposé par le conseiller-emploi (en %)</i> .....	19
<i>Graphique 10 : Appréciation de l'accompagnement du conseiller-emploi (en %)</i> .....	20
<i>Graphique 11 : Principale nature de votre interaction avec la DE/ANPEJ (en %)</i> .....	20
<i>Graphique 12 : Avantages liés aux programmes d'emploi</i> .....	25
<i>Graphique 13 : Distribution de la densité des scores de propension</i> .....	30
<i>Graphique 14 : Effets moyens et marginaux de la participation au programme de la CNEE</i> .....	38

## Listes des Annexes

<i>Annexe 1 : distribution des scores de propension</i> .....	48
<i>Annexe 2 : Qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement</i> .....	49
<i>Annexe 3 : Statistiques descriptives des variables utilisées selon le statut de traitement</i> .....	49
<i>Annexe 4 : Distribution des scores de propension avec l'approche MTE</i> .....	51
<i>Annexe 5 : Le modèle théorique d'évaluation ou modèle causal de Rubin</i> .....	51
<i>Annexe 5. 1 : Hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA) ou Unconfoundedness</i> .....	54
<i>Annexe 5. 2 : Hypothèse du support commun ou « Overlap condition »</i> .....	55
<i>Annexe 5. 3 : Modèle de Roy et estimation de l'effet marginal de traitement</i> .....	56

## Listes des Sigles et Abréviations

3FPT : Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique  
ADEPME : Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises  
AGETIP : Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public  
AJEB : Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues  
ANAMA : Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants  
ANEJ : Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes  
ANIDA : Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole  
ANPEJ : Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes  
ANREVA : Agence Nationale du Plan de Retour vers l'Agriculture  
APDA : Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat  
APEAF : Améliorer les Politiques d'Emploi en Afrique Francophone  
APIX : Agence Nationale pour la Promotion des Investissements et des Grands Travaux  
ATE : Average Treatment Effect  
CDD : Contrat à durée déterminée  
CDI : Contrat à durée indéterminée  
CNEE : Convention Nationale Etat-Employeurs  
DAC : Domaines agricoles communautaires  
DE : Direction de l'Emploi  
DER : Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide  
ENES : Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal  
ESAM : Enquête sénégalaise auprès des Ménages  
ESPS : Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal  
FNPI : Fonds National de Promotion de la Jeunesse  
KILM: Key Indicators Labor Market  
MTE: Marginal Treatment Effect  
NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication  
PME : Petites et Moyennes Entreprises  
PNE : Politique Nationale de l'Emploi  
PRODAC : Programme des Domaines Agricoles Communautaires  
PSE : Plan Sénégal Emergent  
PSE-J : Programme Sénégalais pour l'Entrepreneuriat des Jeunes  
PSM : Propensity Score Matching  
RGPHAE : Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage

## **RÉSUMÉ EXÉCUTIF**

Compte tenu de la jeunesse de la population sénégalaise (50% ont moins de 18 ans et 42% ont moins de 15 ans), une forte pression s'exerce sur le système éducatif et le marché du travail. C'est pour cette raison que les questions relatives à l'emploi des jeunes sont au centre des préoccupations des pouvoirs publics. Cela s'est matérialisé par plusieurs initiatives en matière de promotion de l'emploi des jeunes. Malgré tous ces efforts, le chômage et le sous-emploi sont encore à des niveaux élevés.

Le présent rapport, élaboré dans le cadre du projet d'amélioration des politiques actives d'emploi des jeunes en Afrique francophone (financé par le CRDI), a pour objet d'évaluer les programmes de promotion d'emploi des jeunes avec un focus sur la Convention Nationale Etat-Employeurs (CNEE) en vue d'en proposer des pistes d'amélioration. C'est le troisième rapport dans le cadre de ce projet, les deux autres ayant porté respectivement sur la revue des politiques d'emploi au Sénégal et sur la collecte de données à travers une enquête réalisée entre fin 2017 et début 2018 portant sur un échantillon de près de 3000 individus.

L'enquête a montré que le taux de chômage pour l'ensemble de notre échantillon est de 11,23 %. Si on s'intéresse seulement aux jeunes de 15 à 24 ans, ce taux s'établit à 13,1 % alors qu'il est de 12 % pour la tranche d'âge 15-35 ans. En ce qui concerne les canaux de recherche d'emploi, les amis, la famille ou les proches constituent le principal canal par lequel les chômeurs recherchent un emploi. En outre, seuls 27% des enquêtés ont connu la direction de l'emploi ou l'ANPEJ à travers une campagne d'information dans les médias.

Sur la période étudiée (2010-2017), le taux de réponse favorable aux demandes des jeunes a atteint un pic en 2012 (66%) et un plancher en 2017 (28%). Sur l'ensemble de la période considérée, ce taux tourne autour de 46 %, ce qui est assez faible au regard des efforts budgétaires consentis et du besoin d'insertion des jeunes.

En termes d'efficacité des mécanismes de traitement des dossiers, il est à noter que le délai moyen est assez long (7 mois). On note toutefois que les programmes proposés ont un effet positif sur la confiance (86% des enquêtés), le jugement des capacités (87%) et le rapprochement des jeunes avec les acteurs du marché du travail (61%).

L'accompagnement des conseillers en emploi est jugé insatisfaisant par la plupart des jeunes enquêtés et les demandes des femmes sont relativement plus satisfaites (50%) que celles des hommes (43%). En outre, moins de 3% des jeunes qui demandent à être accompagnés par les structures publiques veulent une formation, moins de 10% cherchent un financement et plus de 83% veulent une embauche. Cela confirme d'ailleurs les préférences des chômeurs dont les 69% déclarent chercher un emploi salarié. L'enquête a aussi montré que ceux qui ont suivi une formation en « sciences sociales et commerce » sont plus exposés au chômage (41%) et que ceux qui ont fait une formation en « ingénierie et industrie » ou « santé et protection sociale » sont moins touchés (3,7% et 1,65% respectivement).

Comparativement aux hommes, les femmes ont plus de chances de bénéficier des programmes jusqu'à l'âge de 33 ans. Au-delà de cet âge, leurs chances diminuent.

L'évaluation d'impact par la méthode d'appariement sur les scores de propension et la méthode de l'effet marginal de traitement (MTE) a permis de mesurer l'ampleur de l'incidence des programmes sur les chances d'obtenir un emploi régulier et/ou stable (CDD versus CDI).

L'application de la méthode du plus proche voisin avec remplacement a permis de constater que les programmes de la convention nationale Etat-employeurs augmentent les chances de trouver un emploi régulier de 17%. En termes de stabilité, ces programmes accroissent les chances d'obtenir un CDD de 10,1% et de 10,3% pour le CDI.

L'impact est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En effet, la probabilité d'obtenir un emploi régulier s'accroît de 15,7% pour les hommes et 13,7% pour les femmes. Pour le CDI, on passe d'un impact de 9,5% chez les hommes à 7,4% chez les femmes. L'écart est plus faible sur l'obtention d'un CDD puisqu'on passe d'un impact de 8,6% pour les hommes à 8,1% pour les femmes.

Cette méthode ne prenant pas en compte les facteurs inobservables, nous avons utilisé celle de l'effet marginal de traitement (MTE) qui permet de voir ce que serait l'impact si tous les obstacles qui peuvent empêcher les jeunes de participer aux programmes étaient levés. Ces obstacles peuvent être, par exemple, des facteurs subjectifs comme l'appartenance politique, géographique ou autres. Les résultats du MTE montrent que l'impact serait passé à 34% donc le double. Cela signifie que les services publics d'emploi doivent travailler davantage à rétablir la confiance des potentiels demandeurs. En plus clair, les efforts qui sont faits sur certains bénéficiaires qui ne trouvent pas d'emploi à la fin, pourraient porter leurs fruits si on avait sélectionné de meilleurs profils de jeunes qui n'ont pas voulu déposer leurs dossiers en raison de ces considérations subjectives susmentionnées.

Compte tenu de tous ces résultats, un certain nombre de correctifs pourraient être apportés dans la conduite des programmes de promotion de l'emploi des jeunes. Il s'agit entre autres d'améliorations sur les aspects suivants : la coordination entre la direction de l'emploi et les autres structures ou programmes, la diffusion de l'information sur les opportunités, la relation avec les entreprises, le ciblage des bénéficiaires, l'orientation vers des programmes d'embauche, la célérité dans le traitement des dossiers des demandeurs, la qualité de l'accompagnement des conseillers en emploi, la décentralisation des opportunités (autres régions) et le suivi des bénéficiaires.



## INTRODUCTION

La hausse du poids démographique des jeunes constitue une des tendances lourdes de la situation socioéconomique au Sénégal. Selon les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage (RGPHAE, 2013), la moitié de la population totale est âgée de moins de 18 ans et celle âgée de moins de 15 ans représente environ 42%. Cependant, cette force vive peine à participer activement au processus de développement économique et social du pays en raison d'un chômage élevé et d'un sous-emploi qui touche particulièrement ceux n'ayant aucune qualification spécifique.

En dépit des taux de croissance acceptables réalisés au Sénégal au cours des dernières années, le secteur industriel demeure encore faible et peu dynamique et le public essoufflé. Cela explique que l'économie sénégalaise ne crée pas suffisamment d'emplois pour absorber tous les jeunes qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi. Cette capacité limitée d'insertion des jeunes a pour corollaire l'accélération de l'exode rural et la montée de l'émigration clandestine ; ce qui perturbe gravement les équilibres socioéconomiques du pays.

C'est pour toutes ces raisons que les questions relatives à l'emploi des jeunes ont toujours été au cœur des préoccupations des pouvoirs publics depuis les années 80. C'est pourquoi la politique de l'emploi a connu plusieurs évolutions en termes d'initiatives allant dans le sens de promouvoir l'emploi des jeunes. Ce travail consiste en une évaluation des programmes de promotion de l'emploi des jeunes en vue d'en proposer des pistes d'amélioration.

Le chômage et surtout le sous-emploi<sup>1</sup> constituent un réel problème au Sénégal (Kane A., 2014). Les résultats de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES, 2017) montrent que le taux de chômage demeure relativement élevé et est évalué à 15,4% en 2017. Les jeunes âgés entre 20 et 24 ans et ceux entre 25 et 29 ans sont les plus touchés avec respectivement 19,5% et 17,5% contre 10% pour les adultes. Le sous-emploi visible a touché en moyenne plus du quart des actifs occupés. Les femmes (40,3%) et les jeunes (28%) sont les plus touchés.

Pour atténuer les conséquences socioéconomiques du chômage massif des jeunes, les pouvoirs publics ont mis en place un vaste dispositif pour faciliter leur insertion sur le marché du travail. C'est dans ce sens que nous avons assisté, à partir des années 2000, à la création de plusieurs

---

<sup>1</sup>Le sous-emploi peut être visible ou invisible. Le sous-emploi visible estimé en termes de temps de travail, compare le temps effectivement consacré à l'activité à une norme spécifiée (fixée par la loi ou la pratique) tandis que le sous-emploi invisible est analysé du point de vue de l'inadéquation entre l'emploi et les qualifications professionnelles d'une part et l'inadéquation entre l'emploi et le revenu d'autre part.

structures chargées de la promotion de l'emploi des jeunes. Les principaux acteurs de la mise en œuvre directe de la politique de l'emploi, jusqu'en 2014 sont : la Direction de l'Emploi, l'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes (ANEJ), l'Agence pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue (AJEB), l'Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants (ANAMA) et le Fonds National de Promotion de la Jeunesse (FNPJ).

A partir de janvier 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 le 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 des intervenants qui agissent indirectement sur la politique d'emploi comme l'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME), le Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC), le Programme Sénégalais pour l'Entrepreneuriat des Jeunes (PSE-J) et l'Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA). 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 de l'emploi. Plus récemment en 2017, une Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide (DER) a été créée. Cette DER, rattachée à la Présidence de la République est destinée à promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes.

Le développement de ce dispositif et la hausse du nombre de jeunes qui y ont recours ces dernières années, ont nécessité une mobilisation importante de ressources. Ainsi, au regard des masses budgétaires engagées et du nombre de jeunes concernés, la question de l'efficacité du dispositif mis en place et plus particulièrement celle de son impact sur l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail demeure une préoccupation centrale.

Le présent rapport a pour objectif d'évaluer l'impact de la Convention nationale Etat-Employeurs (CNEE) dont la gestion est passée de la Direction de l'Emploi à l'ANPEJ à partir de juin 2015 avant de revenir à la Direction de l'emploi en 2018. Deux raisons principales justifient le choix de la CNEE :

- C'est le seul programme en cours depuis 2000 et sans interruption ;
- C'est le seul programme pour lequel les données sur les bénéficiaires sont disponibles sur une longue période.

Pour ce faire, nous avons utilisé la méthode d'appariement sur les scores de propension et celle de l'effet marginal de traitement (MTE). Une riche base de données portant essentiellement sur

l'emploi et un échantillon très représentatif ont été utilisés. Deux mille sept cent cinquante-cinq (2755) individus répartis en trois groupes que sont les bénéficiaires, les non-bénéficiaires et les témoins, ont été interrogés. Les deux premiers constituent le groupe des demandeurs, c'est-à-dire les individus ayant fait recours à un programme de la CNEE. Les témoins sont ceux qui n'ont jamais demandé à bénéficier d'un programme.

Ce rapport est organisé autour de cinq sections :

- La section (I) présente la situation du marché du travail et l'évolution de la politique d'emploi au Sénégal ;
- La section (II) analyse la relation entre les structures de promotion de l'emploi et les cibles potentielles ;
- La section (III) renseigne sur les facteurs explicatifs de la décision de s'inscrire à la DE/ANPEJ ;
- La section (IV) porte sur l'appréciation de l'accompagnement des conseillers en emploi ;
- La dernière section (V) est consacrée à l'application des méthodes d'évaluation d'impact à la Convention nationale Etat-Employeurs (CNEE) et tire des leçons sur l'efficacité des programmes en termes d'acquis à préserver et de pistes d'amélioration pour une meilleure prise en charge de l'emploi des jeunes.

## 1. Situation du marché du travail et évolution de la politique d'emploi au Sénégal

Dans cette partie, nous présenterons tour à tour la situation du marché du travail au Sénégal ainsi que les éléments du dispositif de promotion de l'emploi des jeunes et leur diversité selon les cibles.

### 1.1. Le chômage et le sous-emploi au Sénégal

Le niveau de chômage au Sénégal demeure relativement élevé. Comme l'atteste le tableau 1, le taux de chômage du Sénégal est largement au-dessus du taux mondial et est supérieur à la moyenne d'Afrique subsaharienne. Cela justifie qu'il soit une préoccupation majeure pour les autorités publiques.

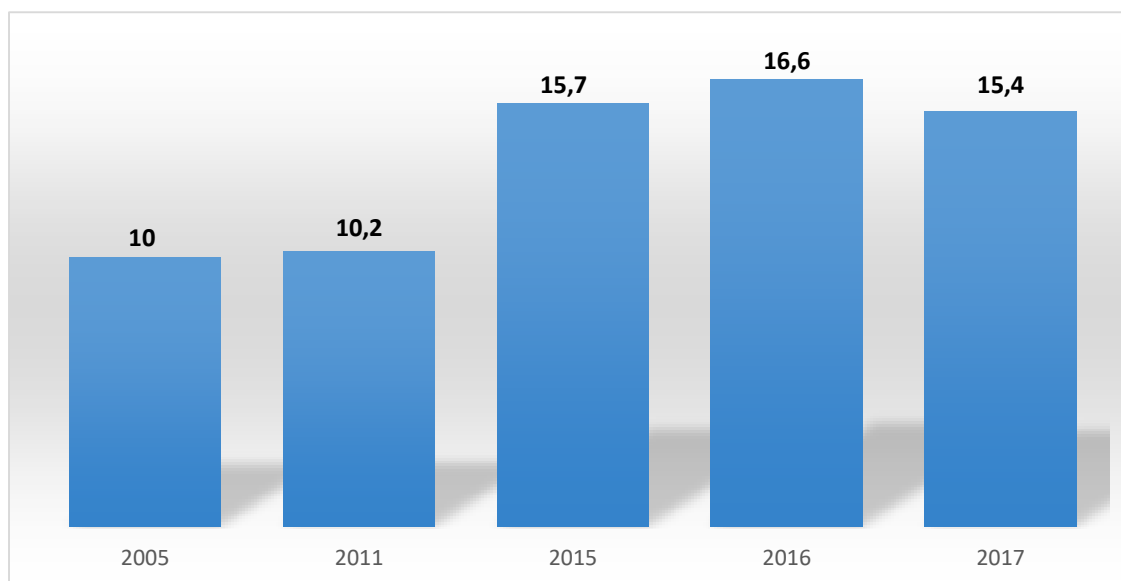
*Tableau 1 : Taux de chômage au Sénégal, dans le monde et dans quelques régions d'Afrique*

Région	Chômage (%)
Monde	5,8
Afrique subsaharienne	7,4
Afrique occidentale	6,0
Afrique centrale	5,1
Sénégal	15,7

Source : Auteurs, à partir des données de KILM 9 et ENES, 2015

Du graphique 1 ci-dessous, il ressort que le taux de chômage des personnes de 15 ans et plus augmente au fil des années. En effet, ce dernier est passé respectivement de 10% à 15,4% entre 2005 et 2017, soit un écart positif de 5,4 points de pourcentage. Toutefois, on note une légère baisse de 1,2 point de pourcentage entre 2016 et 2017.

*Graphique 1 : Evolution du taux de chômage au Sénégal de 2005 à 2017*



Source : ESPS-I, ESPS-II, ENES<sup>2</sup>

L'analyse du tableau 2 révèle qu'en 2015, les femmes, les jeunes âgés de 15 à 24 ans et les résidents des autres centres urbains sont plus affectés par le chômage. Pour ce qui est du sous-emploi, les femmes et les individus âgés de 35 à 64 ans sont plus affectés. De plus, le sous-emploi est plus répandu en zone rurale qu'à Dakar et dans les autres centres urbains.

*Tableau 2 : Evolution des niveaux de chômage et de sous-emploi selon le genre*

Années	2002		2005		2011		2015	
	chômage	sous-emploi	chômage	sous-emploi	chômage	sous-emploi	chômage	sous-emploi
<b>Genre</b>								
<b>Masculin</b>	13,2	<b>23,1</b>	7,9	<b>25,3</b>	7,8	<b>28</b>	10	<b>20,9</b>
<b>Féminin</b>	15	<b>19,8</b>	13,6	17,3	13,4	37	23,2	40,3
<b>Age</b>								
<b>15-24 ans</b>	19,1		14,8		12,7		22,9	
<b>15-34 ans</b>			13,5		12,2	<b>26,5</b>	20,7	<b>28</b>
<b>35-64 ans</b>					7,8	<b>30,5</b>	12,3	30
<b>Milieu de résidence</b>								
<b>Dakar</b>	17,1	<b>17,2</b>	15,9	<b>13,6</b>	14,1	<b>27,7</b>	16,9	<b>24,1</b>
<b>Autres centres urbains</b>	8,5	<b>20,9</b>	11,1	16,8	13,9	39,8	19,7	26,3
<b>Rural</b>	2,1	<b>24</b>	6,3	28,7	7,4	31,4	12,8	31,7
<b>Ensemble</b>	<b>5,6</b>	21,8	<b>10</b>	22,5	<b>10,2</b>	32	<b>15,7</b>	27,7

Source : Auteurs, ESAM 1 (1995), ESAM 2 (2002), ESPS 1 (2005), ESPS 2 (2011), ENES (2015)

Ces résultats suggèrent la nécessité d'orienter les politiques de promotion d'emploi au profit des couches les plus vulnérables de la société à savoir les femmes et les jeunes. Ces politiques

<sup>2</sup> Pour 2016 et 2017, les taux sont calculés en utilisant ceux trimestriels.

devront également prendre en compte la dimension « milieu de résidence » eu égard à la tendance haussière du taux de chômage dans les régions autres que Dakar.

## **1.2. Le dispositif de promotion de l'emploi des jeunes**

Dans cette section, nous nous intéressons aux modes d'intervention et aux objectifs des différents éléments du dispositif de créations d'emplois pour les jeunes.

### **1.2.1. La Convention Nationale Etat-Employeurs (CNEE)**

La Convention Nationale Etat-Employeurs est l'un des rares instruments de politique d'emploi ayant résisté au temps. Elle a été signée pour la première fois en 1987 et a été renouvelée en 2000 puis en 2009. Elle constitue un cadre de partenariat efficace entre l'État et le Patronat en vue d'assurer une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes. 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. Sa mission principale est l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, après une période de formation pratique en entreprise ou dans un établissement d'enseignement privé (selon les programmes). Elle est articulée autour de quatre programmes qui sont : le programme de stage et d'apprentissage, le programme contrat de solidarité, le programme contrat d'essaimage et le programme de financement des ressources humaines des PME.

#### **▪ Programme « Contrat de stage et d'apprentissage »**

Ce programme a pour objectif de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail par le biais d'une formation, d'un apprentissage ou d'un perfectionnement apte à leur donner une qualification conforme aux exigences du marché du travail. On distingue dans ce programme le stage d'apprentissage, le stage d'adaptation et/ou de requalification et le stage d'incubation.

- **Le stage d'apprentissage** vise à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète dans une entreprise et au besoin, en alternance dans un centre de formation. Sa durée est de 1 à 4 ans et concerne les jeunes sans emploi âgés de 17 à 25 ans titulaires du BFEM ou CAP et ceux âgés de 17 à 35 ans titulaires du BAC ou BEP.
- **Le stage d'adaptation et/ou de requalification** vise à donner aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique et d'augmenter leur chance pour

l'obtention d'un emploi salarié. Sa durée est de 6 mois à 2 ans et s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 35 ans titulaires au moins d'une Licence, d'un DUT ou d'autres diplômes techniques ou professionnels admis en équivalence pour l'adaptation et ceux âgés de 25 à 45 ans titulaires du BTS, du DUT pour la requalification.

- **Le stage d'incubation** permet d'acquérir une expérience professionnelle par une formation pratique en entreprise et auprès d'un entrepreneur encadreur. Il s'adresse aux jeunes âgés de 25 à 45 ans, diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et professionnel et aux jeunes disposant au moins d'une expérience de 5 ans dans un poste d'agent de maîtrise. Sa durée varie de 6 mois à 2 ans.

- **Programme « Contrat de Solidarité »**

Le contrat de solidarité est un contrat de stage pédagogique. C'est un dispositif, qui permet d'une part aux établissements d'enseignement privé de disposer de ressources humaines de qualité qui leur sont propres et d'autre part aux jeunes diplômés (élèves enseignants), de trouver des emplois dans ces établissements d'enseignement privé (ou dans d'autres non partenaires de la convention), au terme d'une formation théorique et pratique ou d'ouvrir leur propre établissement et devenir ainsi leur propre employeur.

- **Programme « Contrat d'Essaimage »**

Le contrat d'essaimage est un moyen qui permet aux travailleurs qualifiés aspirant à un emploi indépendant de créer ou de reprendre une entreprise par le biais d'une aide financière de l'État et/ou d'une entreprise. Le candidat à l'essaimage est parrainé par une entreprise qui se doit de l'appuyer et de développer une synergie entre l'entreprise nouvelle et l'entreprise marraine, notamment dans le cas de sous-traitance d'activités. L'entreprise d'essaimage pourra bénéficier au démarrage, pour la prise en charge des frais de personnel, du Programme de stage et d'apprentissage. Elle pourra également bénéficier des avantages du Programme de financement des ressources humaines des PME.

- **Programme de financement des ressources humaines des PME**

Ce programme permet de valoriser le potentiel de croissance ou de développement des micros, petites et moyennes entreprises en les aidant à avoir des ressources humaines de qualité. Il

s'adresse aux jeunes âgés de 20 à 35 ans titulaires de la licence, de la maîtrise, d'un diplôme d'ingénieur, technique ou de troisième cycle.

Globalement, les données révèlent que les individus ayant bénéficié des contrats de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation ou de qualification et contrat d'incubation) sont les plus représentés. Plus de ¾ des bénéficiaires ont eu un contrat de stage ou de formation. Ils sont suivis par les bénéficiaires d'un contrat de solidarité (12,1%) et ceux d'un contrat d'essaimage qui semble manquer d'attractivité et/ou de promotion (1,1%).

*Tableau 3 : Répartition des bénéficiaires selon le type de programme*

<b>Programmes</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>%</b>
<b>Contrat de solidarité</b>	107	12,1
<b>stage et apprentissage</b>	643	72,6
<b>stage d'adaptation ou de qualification</b>	112	12,6
<b>stage d'incubation</b>	14	1,6
<b>contrat d'essaimage</b>	10	1,1
<b>Total bénéficiaires</b>	<b>886<sup>3</sup></b>	<b>100</b>

Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### **1.2.2. Les autres éléments du dispositif de promotion de l'emploi des jeunes**

En plus de la convention, il existe d'autres structures ou programmes qui cherchent à promouvoir l'insertion :

---

<sup>3</sup>La différence entre le nombre de bénéficiaires (842) et les 886 trouvés s'explique par le fait que 44 enquêtés ont bénéficié de deux programmes différents. Plus exactement, 33 ont bénéficié du contrat d'apprentissage et du contrat de solidarité ; 7 du contrat d'apprentissage et du contrat de qualification ; 1 a bénéficié du contrat d'apprentissage et du contrat d'essaimage ; 1 du contrat de solidarité et du contrat d'incubation ; 1 du contrat de solidarité et du contrat d'essaimage ; 1 du contrat d'incubation et du contrat d'essaimage.



- **Office National de Formation Professionnelle (ONFP)**

L'Office National de Formation Professionnelle a été mis en place en 1986 et a pour principale mission de réaliser des études sur l'emploi, la qualification professionnelle, les moyens quantitatifs et qualitatifs de la formation professionnelle initiale et continue. Il a comme mandat de doter les travailleurs et les demandeurs d'emploi d'une qualification leur permettant d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle.

- **Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)**

L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes est créée en 2014, à la suite de la dissolution de quatre agences qui s'occupaient de la promotion de l'emploi des jeunes (FNPI, ANEJ, ANAMA, AJEB). L'ANPEJ est chargée entre autres de mettre en place un système intégré d'informations et de suivi des groupes cibles sur le marché de l'emploi, de faciliter les conditions d'accès à un emploi aux jeunes et de faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets.

- **Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA)**

L'ANIDA a été créée en mai 2012, en remplacement de l'Agence Nationale du Plan de Retour vers l'Agriculture (ANREVA) afin de promouvoir le développement d'une agriculture moderne, diversifiée, basée sur la maîtrise de l'eau et pourvoyeuse d'emplois durables pour les jeunes. Elle a pour principale mission d'assurer la création et la mise en valeur de fermes agricoles modernes intégrées pour promouvoir des emplois durables dans les métiers de l'agriculture et ainsi lutter contre le chômage des jeunes, la pauvreté, l'exode rural et l'émigration clandestine. L'agence vise la création de 400 000 emplois à l'horizon 2018. En termes de réalisations, jusqu'en 2016 l'ANIDA a pu créer environ 10 020 emplois.

- **Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC)**

Le Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC) a été mis en place au courant de l'année 2014 et est rattaché à l'actuel ministère en charge de l'Emploi. Son objectif est de contribuer à la réduction de la précarité sociale en milieu rural par la promotion de l'entrepreneuriat agricole des jeunes et des femmes. Le PRODAC consiste à aménager de vastes étendues de terres (ou domaine agricole communautaire) et de les doter d'infrastructures de qualité, permettant aux jeunes, en particulier, de s'adonner à des activités économiques telles que la production végétale, animale, aquacole et la transformation. Pour la première phase du

programme qui a démarré en 2014 et doit se terminer en 2019, l'objectif fixé est la création de plus de 300 000 emplois.

- **Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (3FPT)**

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 de l'emploi. En seulement près de quatre ans d'existence, il a pu octroyer des bons de formation à 10 726 jeunes.

- **Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide (DER)**

La Délégation à l'Entrepreneuriat Rapide (DER) a été créée en 2017. Elle est rattachée à la Présidence de la République est destinée à promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes. Elle intervient dans l'autonomisation économique des femmes et des jeunes, dans le soutien aux PME et dans la structuration des chaînes de valeurs.

- **Programme Sénégalais pour l'Entrepreneuriat des Jeunes (PSE-J)**

Le Programme Sénégalais pour l'Entrepreneuriat des Jeunes (PSE-J) s'inscrit dans la réforme « Alignement de l'offre de formation supérieure aux besoins économiques » du Plan Sénégal Emergent (PSE). Il est rattaché au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Depuis sa création, le programme a pu former près de 2000<sup>4</sup> diplômés de l'enseignement supérieur à l'entrepreneuriat et dans les domaines prioritaires du PSE tels que l'agriculture, les NTIC, le transport et la logistique, en plus de 20 entreprises innovantes accompagnées techniquement et financièrement.

## **2. Relation entre les structures de promotion de l'emploi et les cibles potentielles**

Dans cette partie, nous présenterons d'abord la méthodologie de l'enquête réalisée dans le cadre du projet, ensuite le niveau d'information des enquêtés sur les programmes de promotion de l'emploi, puis les facteurs explicatifs de la décision de recourir à un programme et enfin l'appréciation de l'accompagnement des conseillers-emploi par les demandeurs d'emploi.

---

<sup>4</sup> Il s'agit de la première (1000) et de la deuxième promotion (1 000).

## **2.1. Présentation générale de l'enquête réalisée dans le cadre du projet**

Après l'identification des programmes à évaluer, l'enquête s'est déroulée suivant les étapes ci-après :

### **Étape 1 : Construction de l'échantillon**

L'enquête s'est déroulée en deux phases : une première phase allant du 12 août au 20 septembre 2017 et une seconde phase allant du 16 décembre 2017 au 24 janvier 2018. Elle a concerné 2755 individus répartis en deux groupes : les demandeurs et les non demandeurs. Les demandeurs sont constitués de bénéficiaires et de non bénéficiaires. Deux tirages ont été faits : le premier concerne les bénéficiaires, le deuxième les non bénéficiaires. Pour le troisième sous-groupe (témoins), il est obtenu à partir d'une enquête ménage en tenant compte des caractéristiques (genre, âge, milieu de résidence et niveau d'instruction) des tirés.

Nous sommes partis de deux bases de données fournies par la Direction de l'Emploi. La première contient les bénéficiaires de la CNEE sur la période de 2010 à 2015, la deuxième, un échantillon de non bénéficiaires sur la même période. Le tirage a été fait de façon aléatoire en prenant en compte le pourcentage de bénéficiaires pour chaque année, le genre, le niveau d'instruction des bénéficiaires, le milieu de résidence et l'âge.

Par exemple si dans la base de données, il y a eu 15% de bénéficiaires inscrits en 2011 dont les 40% d'entre eux ont le niveau supérieur et 60% le niveau secondaire, les mêmes taux seraient retrouvés au niveau de l'échantillon de 1500 bénéficiaires et des 1500 non bénéficiaires.

Sur les 2755 enquêtés, nous avons un groupe de 1838 individus qui ont des contacts avec les agences (les demandeurs) et 917 autres qui n'ont pas eu de contact avec la DE et/ou l'ANPEJ (les témoins). Ce premier groupe d'individus est divisé en deux sous-groupes c'est-à-dire ceux ayant bénéficié d'un accompagnement ou d'un traitement (842 individus) et ceux qui ont demandé, mais n'ont pas bénéficié d'un quelconque programme (contrefactuel ou 1<sup>er</sup> groupe de contrôle : 996 individus). Le contrefactuel a été choisi en utilisant les mêmes principes que pour les bénéficiaires. Ceux qui n'ont jamais demandé et n'ont pas bénéficié de soutien constituent le 2<sup>ème</sup> groupe de contrôle (témoins).

Généralement les individus qui sollicitent un service remplissent un formulaire sur lequel les informations suivantes sont indiquées : Nom et prénom(s), âge, sexe, niveau d'instruction et date d'obtention du dernier diplôme, expérience professionnelle, quartier d'habitation

(localisation géographique), contacts (boîte postale, deux numéros de téléphone, adresse email). L'étude a utilisé ces fiches d'information obtenues auprès de la Direction de l'Emploi pour faire le suivi des individus ayant sollicité la participation à un programme de la CNEE entre 2010 et 2015. Ce suivi a permis de collecter l'information sur les caractéristiques sociodémographiques de l'individu et celles relatives au marché du travail (durée au chômage, revenu du travail, etc.) avant et après le passage par une mesure pour les individus ayant sollicité une participation à un programme. Ces données ont permis de construire un groupe de traitement constitué des individus ayant bénéficié du programme et un premier groupe de contrôle constitué des individus qui ont sollicité une participation à un programme sans pour autant en bénéficier.

### **Étape 2 : Construction de l'échantillon du deuxième groupe de contrôle**

Il s'agit des individus n'ayant jamais eu un contact (contact dans le sens de la recherche d'emploi) avec une agence ou autre instrument de promotion de l'emploi. Pour s'assurer de la similarité de l'échantillon à nos cibles, des scores de propension ont été calculés sur la base du genre, du niveau d'instruction, de l'âge et du milieu de résidence. Ensuite la méthode du voisin le plus proche a été utilisée pour avoir pour chaque cible un contrefactuel qui aurait les mêmes caractéristiques.

Ce deuxième groupe de contrôle est constitué de 917 individus. Sa démographie est sensiblement identique à celle des individus qui ont déjà bénéficié d'un programme de la CNEE. Les points de similarité sont : l'âge (tranches de trois ans), l'éducation (types de formation et niveau d'éducation), milieu de résidence (même quartier) et le genre. Les informations du groupe des individus traités ont permis d'affiner l'échantillonnage du groupe de contrôle. Autrement dit, cet échantillon dépend fortement de l'échantillon des individus ayant bénéficié d'un programme.

### **Étape 3 : Contact des individus tirés**

Les 1838 individus sont contactés par le canal de leur téléphone. Les informations collectées sont celles susceptibles de changer entre leur inscription à la Direction de l'Emploi et la période d'enquête. Il s'agit de : leur localisation géographique, leur niveau d'instruction, leur expérience professionnelle. Ces informations sont mises avec celles prises dans les fichiers de l'agence pour produire de nouvelles analyses descriptives. Cette analyse descriptive nous a permis d'avoir la structure et la démographie des personnes ayant bénéficié des services des agences publiques d'emploi.

#### **Étape 4 : Le questionnaire et son administration**

Le questionnaire est identique pour les trois groupes (bénéficiaires, premier groupe de contrôle et deuxième groupe de contrôle ou témoins) même si certaines questions sont réservées à un groupe particulier. Pour les individus ayant bénéficié d'un programme, on leur a demandé par exemple d'apprécier le programme, d'en faire une évaluation, d'indiquer le canal par lequel ils sont entrés en contact avec l'agence, etc. Pour ceux qui n'ont jamais demandé un accompagnement, on leur a demandé par exemple de nous donner les raisons pour lesquelles ils n'ont pas sollicité les services d'une agence, leur niveau de connaissance de l'agence publique d'emploi (DE/ANPEJ), leur disposition à collaborer avec l'agence, etc.

Les questions concernant les trois groupes sont relatives aux indicateurs du marché du travail et sont collectées à l'aide de questions rétrospectives sur plusieurs périodes (2010 ; 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 ; 2015 ; 2016 et 2017). Il s'agit de : situation d'emploi (chômage, durée au chômage, salarié, entrepreneur), qualité de l'emploi (stabilité, sécurité sociale, nature du contrat, salaire/revenu, congé payé, syndicat, etc.). Ces informations seront complétées par celles relatives au ménage, aux parents, etc.

- **Pour les demandeurs bénéficiaires et les demandeurs non bénéficiaires d'un programme**

La stratégie d'enquête a consisté à mettre sur place une équipe qui appelle d'abord les demandeurs (traités et non traités) pour fixer un rendez-vous avant d'envoyer les enquêteurs sur le terrain. Ces derniers retrouvent les enquêtés soit à leur domicile, soit à leur lieu de travail ou dans un lieu quelconque convenu par les deux parties.

- **Pour les individus n'ayant pas bénéficié d'un programme**

Pour ces individus, les questionnaires sont renseignés via une enquête ménage. Les enquêteurs se sont rendus dans les ménages pour chercher les individus correspondant à la structure de l'échantillon de l'étape précédente. Les ménages sont choisis dans les localités déjà indiquées par la structure de l'échantillon arrêtée à l'étape 3. Des questions filtres ont permis de s'assurer qu'ils correspondent bien à la structure de l'échantillon préétabli.

## 2.2. Niveau d'information sur les programmes de promotion de l'emploi

À l'instar de la plupart des pays en développement, au Sénégal, la question relative à l'emploi des jeunes est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics. Fort de ce constat, depuis quelques années, l'État du Sénégal a mis en place des structures de promotion de l'emploi. Dans le cadre de notre enquête, nous avons interrogé les cibles sur leur connaissance de la Direction de l'Emploi (DE), de l'ANPEJ, de l'ANIDA, du PRODAC et du PSE-J.

Le tableau ci-dessous montre que la DE et l'ANPEJ restent les structures les plus connues des interrogés. En effet, 83,7% des individus interrogés déclarent connaître ces dernières. En revanche, s'agissant de l'ANIDA, du PRODAC, du PSE-J et des autres structures publiques de promotion de l'emploi, ils sont peu connus des personnes interrogées.

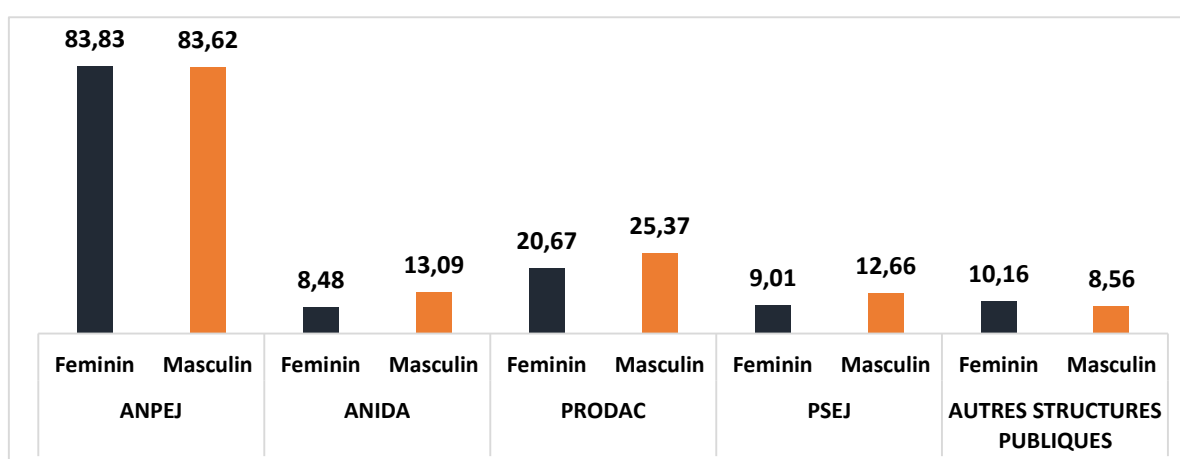
Tableau 4 : Connaissance des structures de promotion de l'emploi

	DE/ANPEJ	ANIDA	PRODAC	PSEJ	Autre structure publique
Oui	83,7	11,2	23,4	11,2	7,1
Non	16,3	88,8	76,6	88,8	92,9

Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

L'analyse du graphique 2 ci-dessous révèle que la notoriété de l'ANPEJ est presque identique, selon le sexe. Par contre, les autres agences et programmes pour la promotion de l'emploi semblent être plus connus par les hommes que par les femmes.

Graphique 2 : Connaissance de la DE et/ou de l'ANPEJ selon le sexe

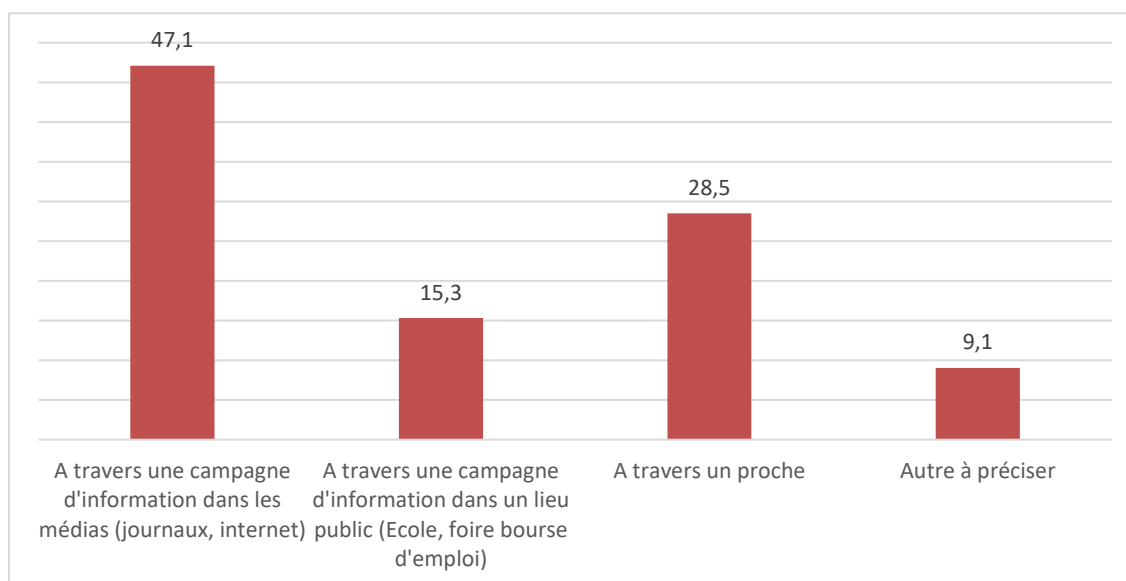


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

– *Canal de connaissance de la DE et/ou de l'ANPEJ*

Le canal par lequel les jeunes connaissent la DE/ANPEJ constitue un bon indicateur d'appréciation des efforts en matière de promotion de ces structures. Du graphique ci-dessous, il ressort que la plupart des enquêtés connaissent la DE/ANPEJ à travers une campagne d'information dans les médias (47,1%) ou à travers un proche (28,6%).

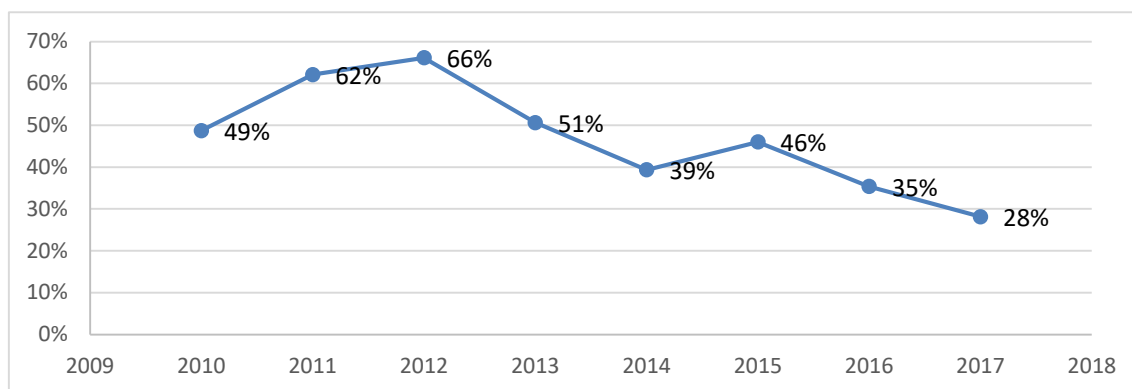
Graphique 3 : Canal de connaissance de la DE/ANPEJ (en %)



Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

L'analyse du graphique ci-dessous montre que le taux de réponse favorable le plus élevé est enregistré en 2012 (soit 66%) et celui le plus faible en 2017 (soit 28%). Sur l'ensemble de la période considérée, ce taux tourne autour de 46%. Ce résultat reste faible au regard du besoin des jeunes en termes d'insertion.

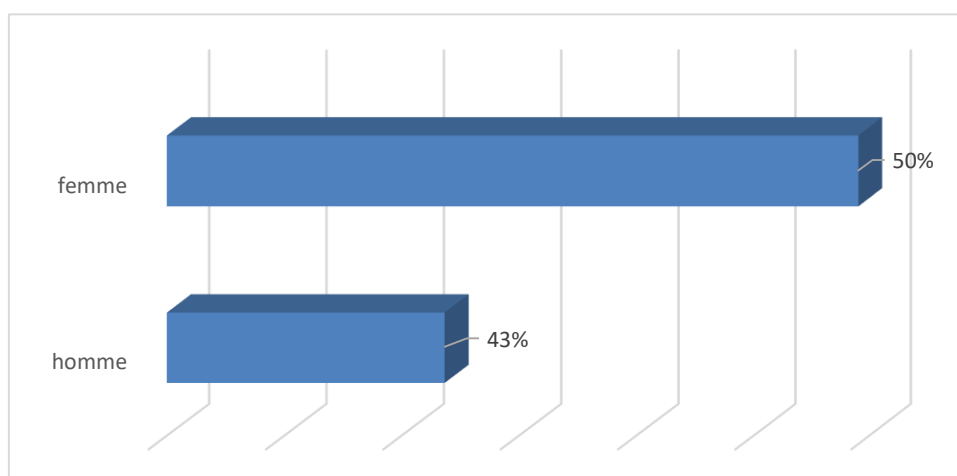
*Graphique 4 : Taux de réponse favorables aux inscrits entre 2010 et 2017*



Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

Une analyse selon le sexe montre que le taux de satisfaction des demandes est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (50% contre 43%). Le graphique ci-dessous illustre cette situation.

*Graphique 5 : Taux de satisfaction des demandes selon le sexe*



Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### **3. Facteurs explicatifs de la décision de s'inscrire à la DE/ANPEJ**

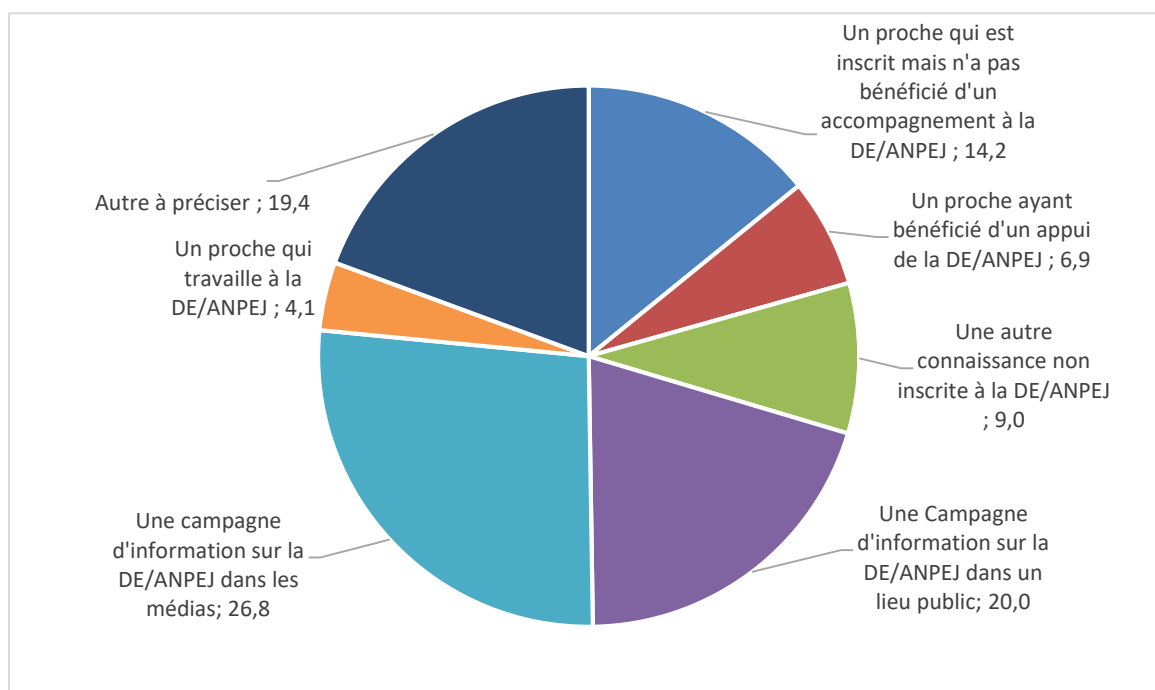
Dans cette partie, nous présenterons d'abord les principaux canaux par lesquels les demandeurs se sont inscrits, ensuite les attentes des demandeurs lors de leur inscription et enfin les raisons de la non inscription à la DE et à l'ANPEJ.



### 3.1. Facteurs ayant déterminé l'inscription à la DE/ANPEJ

Les raisons qui motivent une inscription dans une structure publique d'emploi peuvent varier d'un individu à un autre. À titre illustratif, le graphique ci-dessous révèle que moins de la moitié des individus inscrits (20,14%) l'ont fait par le biais d'une campagne d'information sur la DE et/ou l'ANPEJ dans un lieu public (école, foire, bourse d'emploi) ou dans les médias (journaux, internet, etc.) pour 26,8%. Ce résultat témoigne que des efforts en matière de campagne de promotion de ces structures devraient être renforcés pour sensibiliser davantage des jeunes sur les opportunités d'emploi que peuvent constituer ces structures et des différents programmes qu'elles offrent dans ce sens. Cette proportion est de 19,4% pour ceux estiment qu'un proche qui est inscrit, mais qui n'a pas bénéficié. Par contre, ce pourcentage est assez faible pour les autres raisons ; il est respectivement de 4,1% ; 6,5% et 9,0% pour « une autre connaissance non inscrite à la DE/ANPEJ », « un proche qui travaille à la DE/ANPEJ » et « Autres ».

*Graphique 6 : Facteur principal qui a motivé/déterminé l'inscription à la DE/ANPEJ (en %)*



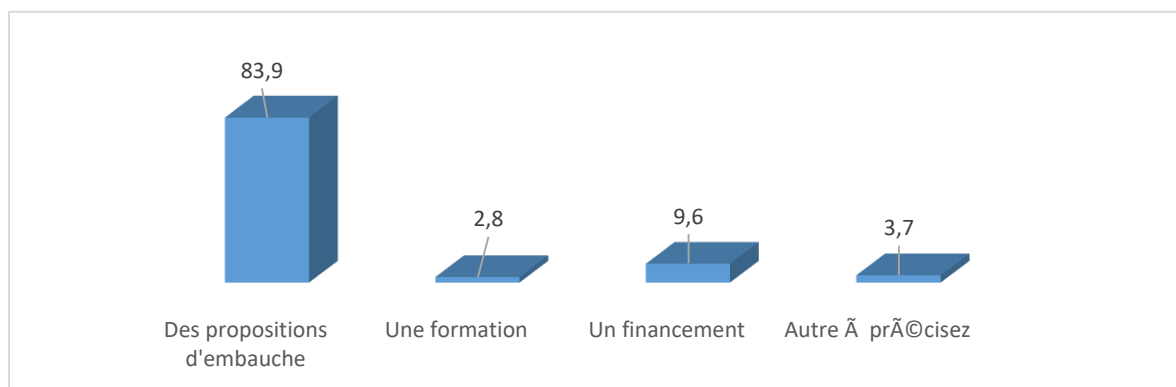
Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### 3.2. Principales attentes des demandeurs lors de leur inscription à la DE et/ou l'ANPEJ

L'espoir d'une proposition d'embauche est le principal motif de la décision de recourir à un programme. La plupart des demandeurs d'emploi (83,9%) estiment qu'ils ont fait recours à un programme d'emploi dans l'attente d'être embauchés. S'ensuivent les individus qui espèrent

obtenir un financement (9,6%) et ceux qui veulent être formés (2,9%). Les individus qui s'attendaient à autre chose en recourant à un programme représentent 3,7% des demandeurs. Ce résultat traduit le besoin crucial des jeunes à être recrutés.

*Graphique 7 : Attente principale de la DE/ANPEJ au moment de l'inscription*

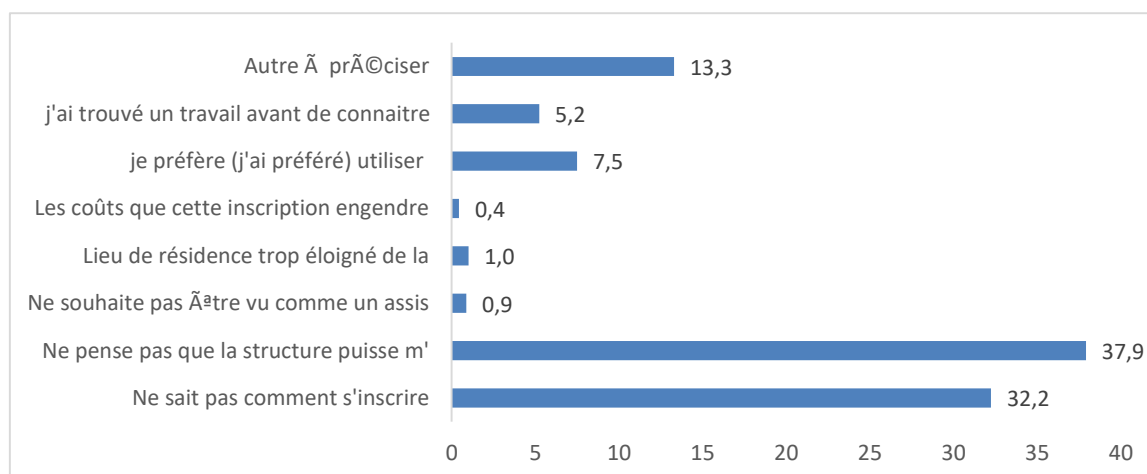


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### 3.3. Les raisons de la non inscription à la DE et/ou à l'ANPEJ

Parmi les non-inscrits, 32,2% ne savent pas comment le faire et 37,9% d'entre eux ne pensent pas que la structure puisse les aider. Ces résultats prouvent encore une fois le déficit d'informations pour les jeunes sur ces structures et la nécessité de sensibiliser davantage sur l'ANPEJ d'autant plus qu'elle constitue aujourd'hui l'agence phare de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal.

*Graphique 8 : Les Raisons de la non inscription à la DE et/ou l'ANPEJ (en %)*



Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

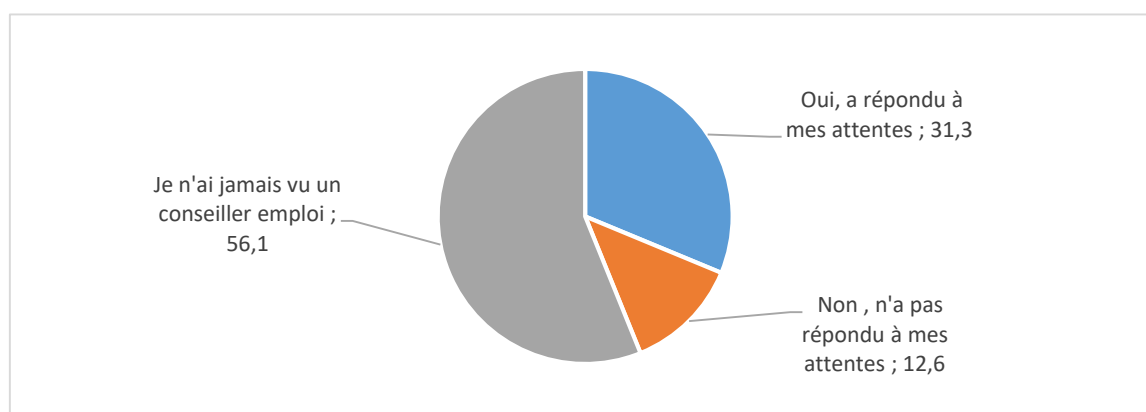
## 4. Appréciation de l'accompagnement des conseillers-emploi

Dans cette section, nous présenterons la perception et le degré de satisfaction de l'accompagnement des conseillers-emploi.

### 4.1. Perception de l'accompagnement du conseiller-emploi par rapport aux attentes des demandeurs

La plupart des demandeurs d'un programme de la CNEE n'ont pas bénéficié de l'assistance d'un conseiller en emploi (56,1%). En revanche, seuls 31% des demandeurs estiment que l'accompagnement du conseiller en emploi répondait à leurs attentes contre 12,6% qui déclarent le contraire.

*Graphique 9 : Appréciation de l'accompagnement proposé par le conseiller-emploi (en %)*

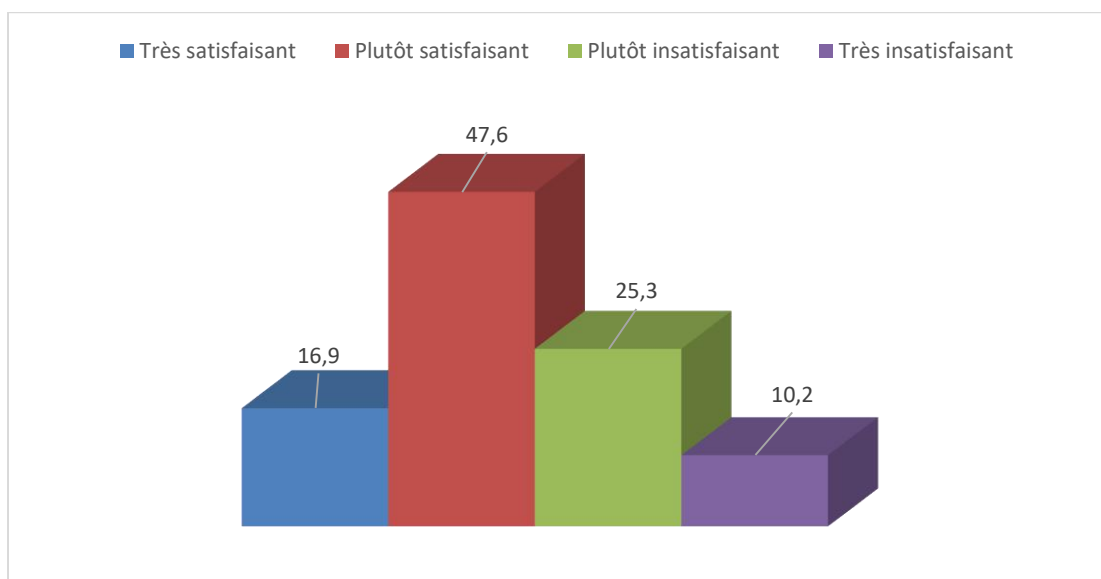


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### 4.2. Degré de satisfaction de l'accompagnement du conseiller-emploi

L'analyse en termes de satisfaction de l'accompagnement du conseiller-emploi montre que la plupart des personnes interrogées jugent au moins satisfaisante la qualité de l'appui que leur a proposé ce dernier. Près de 17 personnes sur 100 estiment même très satisfaisant l'accompagnement dont elles ont bénéficié. Par contre, un peu plus du quart le jugent plutôt insatisfaisant ou même très insatisfaisant (environ une personne sur dix).

*Graphique 10 : Appréciation de l'accompagnement du conseiller-emploi (en %)*

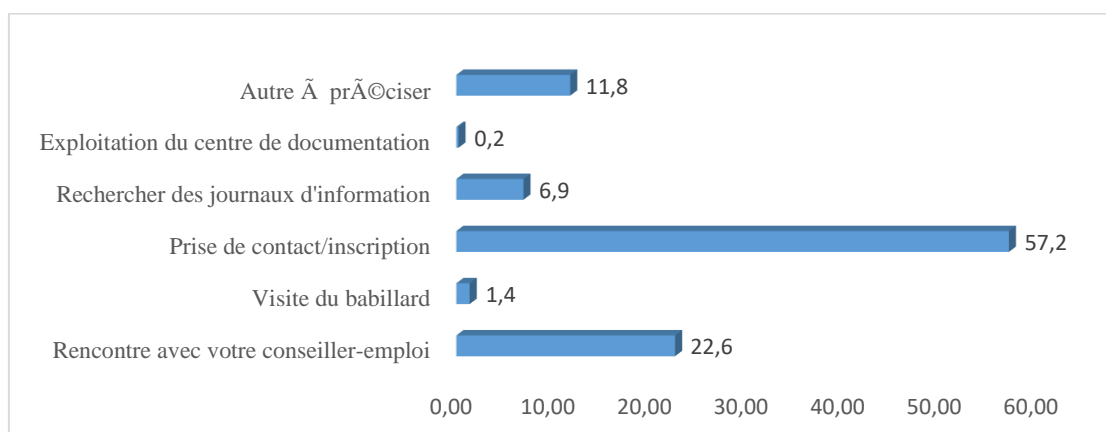


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### **4.3. Nature de l'interaction avec la DE et/ou l'ANPEJ**

L'analyse de la nature des interactions des demandeurs d'un contrat avec la DE et/ou l'ANPEJ présente de grandes disparités. Les prises de contact/inscription avec 57,1% suivies des rencontres avec le conseiller-emploi (22,6%), constituent les principaux motifs d'interactions entre les demandeurs d'un programme et la DE et/ou ANPEJ. Il convient de relever que parmi les demandeurs, seuls 6,9% viennent pour chercher des journaux d'information sur les probables postes disponibles.

*Graphique 11 : Principale nature de votre interaction avec la DE/ANPEJ (en %)*



Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

En outre, 11,8% des personnes interrogées déclarent que leurs interactions avec cette structure étaient motivées par autre chose.

## 5. Application des méthodes d'évaluation d'impact à la CNEE

L'évaluation d'impact est généralement utilisée pour apprécier l'efficacité des programmes publics d'emploi (Heckman et al, 1999 ; Cavaco et al, 2013 ; Fougère, Crépon et Brodaty, 2007 ; Lindley et al, 2015). Elle permet d'avoir un résultat attribuable spécifiquement à la mise en œuvre d'un programme et peut être réalisée à travers deux types de méthodes : la méthode expérimentale et la méthode quasi expérimentale. Cependant, au regard des difficultés que posent les techniques d'évaluation expérimentale et à la lumière des données dont nous disposons, cette recherche opte pour une méthode quasi expérimentale, plus spécifiquement, la méthode d'appariement sur les scores de propension, combinée à l'approche de l'effet marginal de traitement. Cette section décrit les différentes méthodes d'estimation ainsi que les résultats.

### 5.1. La méthode d'estimation par appariement ou « Matching »

Cette méthode a été proposée pour la première fois par Rubin (1977) puis développée par Heckman, Ichimura et Todd (1998). Elle constitue la méthode quasi expérimentale qui se rapproche le plus des expérimentations contrôlées. Elle consiste à chercher pour chaque individu traité un autre individu non traité ou un groupe comportant les caractéristiques observables les plus semblables possible. L'appariement repose sur deux hypothèses principales<sup>5</sup> : l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA) et celle du support commun.

Il convient toutefois de souligner que la méthode du « *matching* » est souvent critiquée en raison notamment de la non-prise en compte des caractéristiques inobservables dans la sélection au programme. En effet, selon Suri (2011), le choix de la participation à un programme peut aussi dépendre des caractéristiques inobservées et de l'utilité que peut procurer le bénéfice du programme comparé à celui des non bénéficiaires. Le demandeur étant rationnel, s'appuie sur toute l'information disponible sur l'intervention (possibilités de débouchés, type d'emploi, salaires, etc.) et procède à une auto-évaluation en vue de décider de bénéficier ou non de l'intervention (Fougère, 2010). De ce point de vue, la participation à une mesure est volontaire puisque la sélection des bénéficiaires est faite sur la base d'un échantillon de jeunes demandeurs, entraînant ainsi ce qu'on appelle l'auto-sélection. Il est clair que dans une telle situation (traitement endogène) l'indépendance conditionnelle où inconditionnelle est une

---

<sup>5</sup> Voir annexe 5.1 et 5.2

hypothèse irréaliste, ce qui conduit à l'hypothèse la plus plausible de la « sélection sur les inobservables » (Diagne *et al*, 2012).

Face à une telle situation, la méthode fondée sur l'appariement sur le score de propension se révèle impuissante. Ainsi, pour pallier à cette limite, des auteurs (Andressen, 2018 ; Brave et Walstrum, 2014 ; Brinch et al, 2017 ; Heckman et Vytlačil 2007) ont développé une nouvelle approche communément appelée Effet Marginal de Traitement (MTE).

## **5.2. L'approche de l'effet marginal de traitement (MTE)**

Le concept d'effet marginal de traitement a été introduit pour la première fois par Björklund et Moffitt (1987) puis prolongé par Heckman et Vytlačil (1999, 2001a, 2001b, 2005, 2007). Depuis lors, la littérature appliquée sur l'estimation des effets marginaux de traitement s'est développée surtout pour évaluer les programmes publics d'emploi. Cette approche propose une démarche bien fondée permettant d'éliminer à la fois le biais induit par les caractéristiques observables et inobservables et de traiter le problème d'endogénéité de la variable traitement (pour plus de détails, voir annexe 5.3).

## **5.3. Caractéristiques des demandeurs bénéficiaires et non bénéficiaires**

L'échantillon des demandeurs est constitué en majorité d'individus jeunes âgés entre 25 et 34 ans quel que soit le sexe (71,13% chez les hommes et 74,97% chez les femmes). Les hommes bénéficiaires ayant cet âge représentent un peu plus du quart alors que chez les femmes, la proportion d'individus dans cette tranche d'âge s'élève à 78,89%. Les non-bénéficiaires également sont caractérisés par une forte proportion d'individus âgés de 25 à 34 ans. Elle est respectivement de 68,06% et 71,07% chez les hommes et les femmes.

La répartition selon le lieu de résidence non plus, n'est pas homogène. En effet, plus de la moitié des demandeurs, quel que soit le sexe, habite Dakar (58,81% chez les hommes et 67,08% chez les femmes). Le pourcentage de femmes bénéficiaires résidant à Dakar est plus élevé que celui des hommes (69,59% contre 74,37%) et le même constat se dégage dans l'échantillon des non bénéficiaires. Les résidents des autres départements sont moins nombreux à demander les programmes de promotion d'emploi. Et à l'exception du département de Guédiawaye, les hommes sont plus représentatifs que les femmes, qu'ils soient bénéficiaires ou non bénéficiaires.

*Tableau 5: Caractéristiques des demandeurs selon le statut et le sexe en %*

	<i>Bénéficiaires</i>		<i>Non Bénéficiaires</i>		<i>Ensemble</i>	
	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>
<i>Age</i>						
<i>[20 ; 25 [</i>	2,7	3,27	2,18	5,74	2,41	4,51
<i>[25 ; 30 [</i>	27,48	40,7	30,08	35,16	28,97	37,92
<i>[30 ; 35 [</i>	47,75	38,19	37,98	35,91	42,16	37,05
<i>[35 ; 40 [</i>	15,77	13,57	19,16	12,72	17,71	13,14
<i>[40 ; 45 [</i>	4,73	4,02	6,72	7,48	5,87	5,76
<i>[45 et plus [</i>	1,58	0	3,87	2,24	2,89	1,13
<i>Département de résidence</i>						
<i>Dakar</i>	69,59	74,37	50,76	59,85	58,81	67,08
<i>Pikine</i>	17,12	12,81	23,7	21,7	20,89	17,27
<i>Guédiawaye</i>	8,56	9,05	17,65	12,22	13,76	10,64
<i>Rufisque</i>	4,73	3,77	7,9	6,23	6,54	5,01
<i>Niveau d'éducation</i>						
<i>Sans niveau</i>	-	-	-	0,76	-	0,38
<i>Primaire</i>	0,23	0,51	9,9	4,3	5,69	2,4
<i>Secondaire</i>	8,13	6,57	25,69	17,22	18,06	11,88
<i>Supérieur</i>	91,64	92,93	64,41	77,72	76,25	85,34
<i>Domaine de formation</i>						
<i>Programmes généraux</i>	6,09	5,05	17,71	12,91	12,66	8,98
<i>Sciences sociales</i>	48,53	57,58	29,51	46,08	37,78	51,83
<i>Sciences dures</i>	8,35	2,78	7,29	2,78	7,75	2,78
<i>Ingénierie</i>	7	2,27	6,25	3,04	6,58	2,65
<i>Lettres et Arts</i>	7,22	9,85	8,33	5,82	7,85	7,84
<i>Santé</i>	1,35	1,26	0,17	2,78	0,69	2,02
<i>Services</i>	5,64	5,56	5,21	6,33	5,4	5,94
<i>Autres</i>	15,8	15,66	25,52	20,25	21,3	17,95

Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

Un fait marquant est la forte proportion d'individus ayant le niveau supérieur dans l'échantillon des demandeurs (76,25% chez les hommes et 85,34% chez les femmes). Cette proportion s'élève à 91,64% pour les hommes bénéficiaires et 92,93% pour les femmes bénéficiaires. Ils sont suivis des individus qui ont respectivement les niveaux secondaire et primaire quel que soit le statut.

Le principal domaine de formation des demandeurs, quel que soit le statut, reste les sciences sociales, commerce et droit. En effet, un peu plus de la moitié des demandeurs femmes (51,83%) ont fait cette formation et ce pourcentage est de 37,78% pour les hommes. Dans l'échantillon des bénéficiaires, les femmes ayant fait cette formation représentent 57,58% contre 48,53% chez les hommes. Les bénéficiaires femmes sont également plus nombreuses à faire une formation en lettres et arts et beaucoup moins nombreuses dans les domaines de formation tels que les sciences dures et l'ingénierie.

#### 5.4. Perception de l'efficacité des programmes par les bénéficiaires

Globalement, les programmes d'insertion en emploi semblent être efficaces. En effet, plus de la moitié des bénéficiaires (62,8%) déclarent que la participation à ces programmes a eu une influence positive sur leur chance de trouver un emploi quelconque, tandis que pour le reste (37,2%), l'influence a été faible, voire inexistante. En s'intéressant intrinsèquement aux différents programmes, on constate que 60,68% des bénéficiaires d'un contrat de solidarité affirment que ce dernier a globalement amélioré leur chance de trouver un emploi. Ce pourcentage s'élève à 62,73% pour les bénéficiaires d'un contrat de stage ou de formation et à 80% pour ceux qui ont obtenu un contrat d'essai.

*Tableau 6: Perception de l'efficacité des programmes d'emploi*

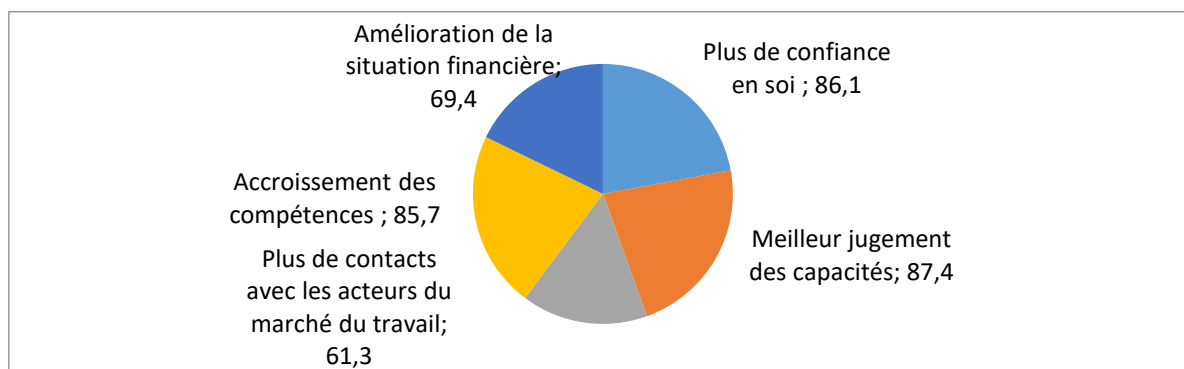
<i>Améliorer les chances de trouver un emploi</i>	<i>Contrat de solidarité %</i>	<i>Stages et formations %</i>	<i>Contrat d'essai %</i>	<i>Total %</i>
<i>Très forte influence</i>	6,54	14,57	30	13,8
<i>Forte influence</i>	54,14	48,16	50	49
<i>Faible influence</i>	22,43	27,17	20	26,5
<i>Aucune influence</i>	14,95	9,06	0	9,7
<i>Influence négative (perte de temps)</i>	0,93	1,05	0	1
<i>Total</i>	100	100	100	100

Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

En mettant l'accent sur les avantages liés aux programmes, l'analyse du graphique 14 ci-dessous révèle que 86,12% des bénéficiaires déclarent avoir plus de confiance en eux suite à leur passage dans un programme d'aide à l'emploi. Cette proportion est de 87,37% pour ceux qui pensent que le passage par un programme leur a permis d'avoir un meilleur jugement de leur capacité et de 85,66% pour ceux qui pensent que leur passage dans un programme leur a permis d'accroître leurs compétences. Un peu plus de la moitié (61,32%) ont eu plus de contacts avec les acteurs du marché du travail grâce aux programmes et 69,40% des bénéficiaires ont vu leur situation financière s'améliorer durant leur passage dans un programme.



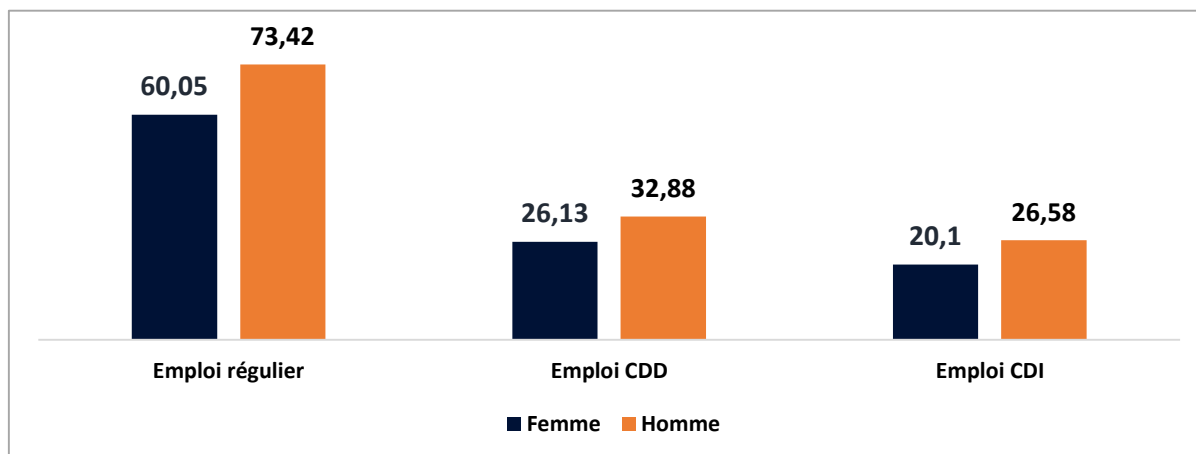
*Graphique 12 : Avantages liés aux programmes d'emploi*



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

Si l'on s'intéresse au type d'emploi, on constate que le taux d'accès à un emploi régulier, à un CDD et à un CDI est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En effet, 73% des hommes ont un emploi régulier contre 60% chez les femmes. La tendance reste la même pour le CDD et le CDI. Le test de Khi2 confirme l'existence d'une liaison statistiquement significative à 5% entre le sexe et le type d'emploi occupé. Ce résultat interpelle sur la nécessité de mettre en place une politique de discrimination positive en faveur des femmes.

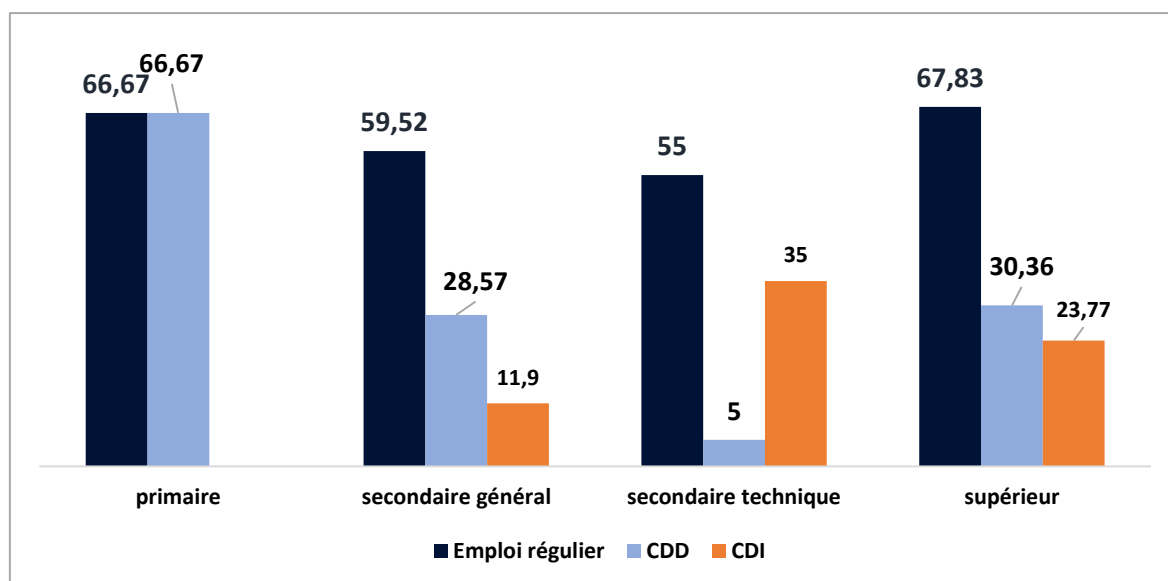
*Graphique 13: Type d'emploi selon sexe*



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

L'analyse selon le niveau d'instruction montre que l'obtention d'un CDI est plus facile pour les personnes ayant soit un niveau supérieur, soit un niveau secondaire technique. Les individus ayant un faible niveau de scolarisation se retrouvent le plus souvent avec un CDD. Ce résultat n'est statistiquement significatif que pour le CDD au seuil de 5%.

*Graphique 14: Type d'emploi selon niveau d'éducation*



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

L'accès à l'emploi régulier est significativement lié au milieu de résidence de l'individu, quel que soit le sexe du bénéficiaire. Il est plus élevé à Dakar que dans les autres départements de la région chez les femmes tandis que, chez les hommes on observe une tendance inverse comme l'indique le tableau 7 ci-dessous. Par ailleurs, il faut noter que la liaison est plus significative chez les hommes (5%) que chez les femmes (10%).

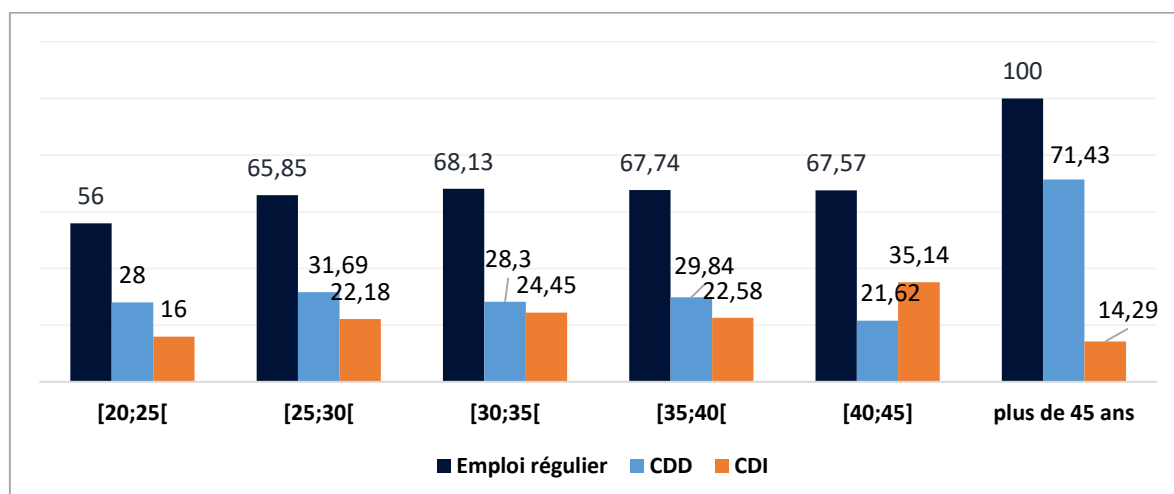
*Tableau 7 : Type d'emploi selon le département de résidence*

Sexe	Type d'emploi	Milieu de résidence (%)		P-chi2
		Dakar	Autre	
Femme	Emploi régulier	62,5	52,94	<b>0,09</b>
	Emploi CDD	28,04	20,59	0,14
	Emploi CDI	19,93	20,59	0,89
Homme	Emploi régulier	70,55	80	<b>0,04</b>
	Emploi CDD	33,66	31,11	0,59
	Emploi CDI	26,21	27,41	0,79

Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

Le graphique 15 montre que quelle que soit la tranche d'âge entre 20 et 40 ans, la proportion de bénéficiaires ayant obtenu un emploi régulier est plus élevée, suivie de celle des bénéficiaires avec un CDD.

*Graphique 15: Type d'emploi par tranche d'âge*



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

L'analyse du tableau 8 ci-dessous montre que le taux d'accès à l'emploi est supérieur chez les hommes que chez les femmes pour toutes les tranches d'âge, excepté les personnes âgées de 40 à 45 ans pour qui ce taux est légèrement supérieur chez les femmes. Cela confirme les résultats précédents qui ont révélé une certaine inégalité dans l'emploi des jeunes, lorsqu'on se réfère au sexe. Toutefois, il convient de rappeler que le fait de trouver un emploi régulier, CDD ou encore CDI n'est pas lié à l'âge de l'individu, qu'importe le sexe.

*Tableau 8 : Type d'emploi selon l'âge et le sexe*

		Emploi régulier	CDD	CDI
Femme	[20;25[	46,15	23,08	7,69
	[25;30[	62,35	30,86	21,6
	[30;35[	59,21	23,03	19,74
	[35;40[	62,96	22,22	20,37
	[40;45]	50	25	18,75
	plus de 45 ans	-	-	-
	<b>P-value</b>	<b>0,576</b>	<b>0,624</b>	<b>0,881</b>
Homme	[20;25[	66,67	33,33	25
	[25;30[	70,49	32,79	22,95
	[30;35[	74,53	32,08	27,83
	[35;40[	71,43	35,71	24,29
	[40;45]	80,95	19,05	47,62
	plus de 45 ans	100	71,43	14,29
	<b>P-value</b>	<b>0,516</b>	<b>0,232</b>	<b>0,26</b>

## 5.5. Résultats des estimations

Dans cette sous-section, nous identifions d'abord le profil des bénéficiaires des programmes de la CNEE à l'aide d'un modèle de type logit. Ensuite, nous adoptons la méthode d'appariement

sur les scores de propension afin de discuter les résultats liés à l'impact des programmes de la CNEE sur l'accès à un emploi régulier d'une part et la stabilité dans l'emploi trouvé d'autre part. Enfin, nous utilisons l'approche de l'effet marginal de traitement (Marginal Treatment Effect) pour corriger le biais de sélection aussi bien sur les caractéristiques observables que sur les non observables.

### **5.5.1. Les déterminants de la participation aux programmes d'emploi**

Les déterminants de la participation à un programme de la CNEE ont été obtenus en estimant un modèle logit binaire tout en distinguant les hommes des femmes. Les estimations ont été effectuées en appliquant la correction de White afin d'obtenir des paramètres non biaisés en présence d'hétéroscédasticité. Les probabilités associées à la statistique de Wald sont nulles, ce qui montre que la qualité globale des trois modèles est satisfaisante. Autrement dit, les variables retenues contribuent parfaitement à l'explication de la participation aux différents programmes d'emploi au Sénégal. De plus, le pourcentage de prédiction correcte avoisine les 70% dans les différents modèles.

L'analyse du tableau 6 révèle que les femmes ont plus de chance de bénéficier des programmes de promotion de l'emploi que les hommes. Selon l'âge, les résultats montrent que les individus plus âgés sont plus susceptibles de bénéficier des programmes publics d'emploi. Ce résultat est significatif uniquement pour les femmes. Toutefois, l'effet de l'âge augmente la probabilité d'être bénéficiaire en taux décroissant (existence d'un effet quadratique). Autrement dit, à partir d'un certain âge (33 ans ou plus), la probabilité d'appartenir au groupe de traitement diminue pour les femmes. Ce résultat témoigne encore une fois de la marginalisation des femmes dans l'enrôlement dans les programmes publics d'emploi au Sénégal. En effet, si les hommes ont l'opportunité de bénéficier des mesures d'aide à l'insertion sans restriction d'âge, il n'en est pas de même pour les femmes.

Les résidents du département de Dakar ont plus de chances de bénéficier des programmes que les habitants des autres départements quel que soit le modèle considéré. Ce résultat peut s'expliquer par la proximité des agences en charge de la promotion de l'emploi mais aussi des entreprises et établissements d'enseignement privés qui accueillent les bénéficiaires.

Les individus relativement plus diplômés et ceux dont les parents sont cadres ou employés qualifiés sont également plus susceptibles de faire partie du groupe de traitement que les moins diplômés et les individus dont les parents travaillent à leur propre compte. Le même constat se

dégage aussi bien dans le modèle des hommes que dans celui des femmes. Ces résultats s'expliquent par le fait que ces individus ont plus accès à l'information. En effet, il est noté que près de la moitié des demandeurs ont connu ces programmes à travers une campagne d'information dans les médias (journaux, internet). Les personnes vivant avec un handicap sont en revanche moins susceptibles de bénéficier des programmes d'emploi.

*Tableau 9 : déterminants de la participation aux différents programmes publics d'emploi*

<b>VARIABLES</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Ensemble</b>
<i>Sexe</i>			-0.107** (0.105)
<i>Age</i>	-0.0609 (0.183)	0.360** (0.184)	0.140 (0.128)
<i>Age2</i>	0.00118 (0.00276)	-0.00547** (0.00279)	-0.00199 (0.00195)
<i>Handicap</i>	-1.150** (0.451)	-0.809* (0.483)	-1.012*** (0.329)
<b>Milieu de résidence</b>			
<i>Dakar</i>	0.549* (0.320)	0.772** (0.361)	0.633*** (0.237)
<i>Pikine</i>	0.155 (0.345)	0.118 (0.397)	0.168 (0.257)
<i>Guédiawaye</i>	-0.192 (0.370)	0.465 (0.413)	0.0901 (0.272)
<b>Diplômes</b>			
<i>CFEE</i>	-0.943 (0.836)	0.171 (0.852)	-0.203 (0.521)
<i>BFEM</i>	0.800 (0.530)	0.539 (0.770)	0.802* (0.416)
<i>CAP</i>	0.0406 (1.141)	-0.293 (1.228)	0.0423 (0.808)
<i>BAC</i>	1.733*** (0.483)	1.263* (0.721)	1.629*** (0.379)
<i>DT</i>	1.066 (0.825)	0.995 (0.898)	1.183** (0.557)
<i>BT</i>	1.658*** (0.623)	0.341 (0.916)	1.316** (0.513)
<i>BTS_DUT</i>	2.120*** (0.455)	1.026 (0.720)	1.753*** (0.370)
<i>Licence</i>	2.038*** (0.442)	1.502** (0.699)	1.944*** (0.357)
<i>Master</i>	2.333*** (0.437)	1.455** (0.702)	2.083*** (0.356)
<b>Catégories socioprofessionnelles père</b>			
<i>Cadre supérieur</i>	0.480** (0.240)	0.587** (0.242)	0.500*** (0.169)
<i>Cadre moyen</i>	0.570*** (0.212)	0.870*** (0.228)	0.679*** (0.152)
<i>Employé qualifié</i>	0.152 (0.216)	0.553** (0.245)	0.308* (0.160)
<i>Manœuvre</i>	0.570 (0.564)	-0.359 (0.598)	0.150 (0.402)
<i>Employeur</i>	0.217 (0.613)	0.337 (0.644)	0.133 (0.446)
<i>Compte propre</i>	-0.485** (0.231)	-0.0272 (0.251)	-0.303* (0.168)

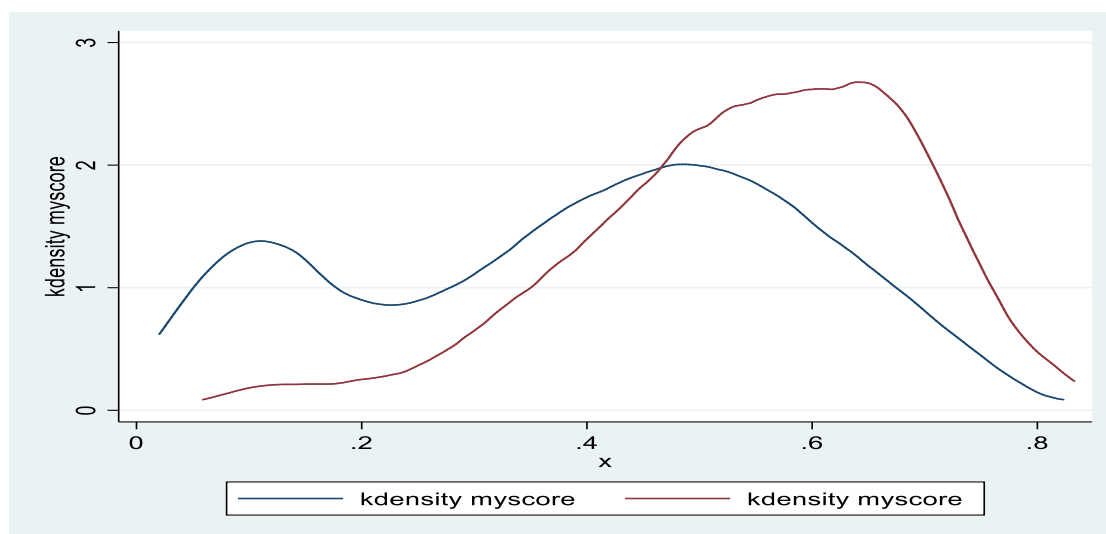
<i>Catégories socioprofessionnelles mère</i>			
<i>Cadre supérieur</i>	0.838 (0.641)	0.642 (0.597)	0.729* (0.436)
<i>Cadre moyen</i>	0.0666 (0.320)	0.0874 (0.303)	0.0281 (0.216)
<i>Employé qualifié</i>	0.677** (0.310)	0.254 (0.329)	0.481** (0.224)
<i>Manœuvre</i>	-1.395 (1.290)	- -	-1.195 (1.065)
<i>Employeur</i>	- -	0.960 (0.955)	0.369 (0.764)
<i>Compte propre</i>	0.251 (0.226)	0.176 (0.227)	0.212 (0.161)
<i>Constant</i>	-1.883 (2.979)	-8.013** (3.128)	-4.890** (2.111)
<i>Observations</i>	1,007	785	1795
<b>Wald chi2(26)<sup>a</sup> (28)<sup>b</sup></b>	<b>136.92<sup>a</sup></b>	<b>85.19<sup>a</sup></b>	<b>225.37<sup>b</sup></b>
<b>Prob &gt; chi2</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
<b>Pseudo R2</b>	<b>0.1473</b>	<b>0.0863</b>	<b>0.1153</b>
<b>Log pseudolikelihood</b>	<b>-587.70699</b>	<b>-497.11036</b>	<b>-1096.7705</b>
<b>Classified correctly</b>	<b>67.53%</b>	<b>64.71%</b>	<b>64.62%</b>

Robust standard errors in parentheses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

En définitive, les résultats révèlent que les femmes ainsi que les individus qui ont pu mobiliser un capital scolaire et social élevés, ont plus de chances de bénéficier des programmes de la CNEE. Par contre, les individus victimes d'un handicap, ceux qui ont un niveau faible niveau d'éducation et ceux dont les parents sont des travailleurs pour compte propre et ceux qui résident dans les départements autres que Dakar (Pikine, Guédiawaye et Rufisque) ont de faibles chances de bénéficier des programmes d'emploi.

À partir de la régression logistique binaire ci-dessus, nous avons calculé les scores de propension. Le graphique 16 présente la distribution des scores dans la région du support commun selon le statut de traitement.

*Graphique 16 : Distribution de la densité des scores de propension*



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

La valeur des scores de propension varie entre [0,0203053 et 0,8328255]. Le score maximum est observé dans le groupe des individus traités et le score minimum dans celui des non traités. Pour nous assurer de la comparabilité parfaite des groupes de traitement et de comparaison, nous avons construit la région du support commun des scores de propension en utilisant la technique de Dehejia et Wahba (1999). En effet, les observations du groupe de contrôle pour lesquelles le score estimé est inférieur au minimum des scores estimés dans le groupe de traitement ont été supprimées. De même, les observations du groupe de traitement pour lesquelles le score estimé est supérieur au maximum des scores de propension estimés dans le groupe de contrôle ont été également supprimées. Ainsi, les analyses sont restreintes à la région du support commun défini par les valeurs de l'intervalle dans lequel les observations du groupe de traitement et du groupe de comparaison peuvent être trouvées [0,0589833 ; 0,8230988]. Le score de propension a donc été estimé pour tous les individus de l'échantillon, mais ceux qui ne figurent pas dans la zone du support commun sont exclus des analyses.

La qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement est satisfaisante (voir Annexe 5). Les résultats du test montrent qu'avant appariement, les différences entre bénéficiaires et non-bénéficiaires étaient significatives pour presque toutes les variables utilisées. Après appariement sur le score de propension, il ne persiste plus aucune différence significative entre les deux groupes et le biais est réduit sur toutes les variables

considérées. Les scores de propension des individus bénéficiaires et ceux du groupe de comparaison sont donc comparables, pour chaque variable introduite dans le modèle. Ces scores peuvent dès lors être utilisés pour estimer les effets non biaisés de la participation aux programmes de la CNEE d'abord sur l'accès à un emploi régulier et ensuite sur la stabilité dans l'emploi trouvé.

### **5.5.2. Effet moyen des programmes de la CNEE : une approche par les techniques d'appariement sur le score de propension**

L'efficacité des programmes de la CNEE est évaluée en estimant respectivement l'effet net des programmes sur l'accès à un emploi régulier et sur la stabilité dans l'emploi trouvé tout en distinguant les hommes des femmes. La régularité de l'emploi fait ici référence au caractère continu de celui-ci, c'est-à-dire un emploi que l'on effectue tout au long de l'année sans interruption pour des raisons de saison ou de cessation d'activité autre que les congés, les maladies, etc. La stabilité dans l'emploi est appréhendée par le type de contrat de travail (convention écrite ou orale par laquelle un employé met son activité au service d'un employeur en échange d'un salaire). Nous retenons ici le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat à durée indéterminée (CDI). Les méthodes d'appariement du plus proche voisin avec remplacement, du noyau et du rayon avec un caliper de 0,01 sont utilisées pour l'estimation de l'impact moyen du traitement sur les traités. Plusieurs auteurs ont comparé ces procédures d'appariement (Becker et Ichino, 2002 ; Caliendo et Kopeinig, 2008). Ils ont conclu qu'aucune des méthodes n'est a priori supérieure à l'autre. Leur examen conjoint dans cette recherche offre donc un moyen d'évaluer la robustesse de nos estimations. Le tableau 10 ci-dessous fournit les résultats de nos estimations.

Globalement, les résultats montrent que le passage par le dispositif de la CNEE a un effet bénéfique sur l'insertion professionnelle des individus bénéficiaires, quelle que soit la procédure d'appariement adoptée. Autrement dit, bénéficiaire d'un programme d'emploi accroît la probabilité d'accéder à un emploi régulier d'au moins 13,6% et d'au plus 17,3%. L'impact sur l'obtention d'un CDD ou d'un CDI est également positif et significatif au seuil de 1%. Le passage par une mesure d'insertion accroît sensiblement d'au plus 10,1% la probabilité d'avoir un CDD et de 10,3% celle d'obtenir un CDI.

Même si le fait de bénéficier au moins d'un programme augmente la probabilité d'accéder à un emploi régulier aussi bien pour les hommes que pour les femmes, il est à noter que l'impact est plus élevé chez les hommes quelle que soit la technique d'appariement adoptée.



Pour les hommes, le fait de bénéficier d'un accompagnement accroît les chances d'accès à un emploi régulier d'au plus 15,7% et d'au moins 15,2%. Cependant, au fur et à mesure que l'emploi se stabilise, l'impact diminue. Les chances pour ces hommes bénéficiaires d'obtenir un CDD ou un CDI sont d'au plus 8,6% et 11,4% respectivement.

Pour les femmes, le passage par une mesure d'insertion augmente la probabilité d'avoir un emploi régulier d'au plus 13,7% et d'au moins 13,4%. L'impact est moindre en termes de chances d'obtenir un CDD ou un CDI. Si on considère le CDD, l'impact est d'au plus 8,1% et d'au moins 4,9%. Par contre, il est de l'ordre de 8,6% au plus et 7,4% au moins pour le CDI.

Ces résultats montrent que la participation aux programmes de la CNEE est certes un moyen efficace de limiter l'éloignement des bénéficiaires au marché du travail, mais, n'assure point une sécurisation élevée de l'emploi surtout pour les femmes. En effet, il y'a un écart de 2 points de pourcentage entre les hommes et les femmes dans l'obtention d'un emploi régulier et cet écart est d'environ 3 points de pourcentage pour l'obtention d'un CDI. L'impact moyen des programmes est donc beaucoup plus net en termes d'emploi régulier et beaucoup moins net en termes d'obtention d'un emploi stable (CDI).

*Tableau 10 : Effet moyen de la participation aux programmes d'emploi sur l'accès à un emploi*

	Homme			Femme			Ensemble		
	Emploi régulier	CDD	CDI	Emploi régulier	CDD	CDI	Emploi régulier	CDD	CDI
<i>Nearest Neighbor</i>	0.157*** (0.041)	0.086** (0.037)	0.095** (0.039)	0.137*** (0.048)	0.081* (0.048)	0.074** (0.035)	0.173*** (0.029)	0.101*** (0.029)	0.103*** (0.03)
<i>Kernel Matching</i>	0.154*** (0.041)	0.085** (0.041)	0.114*** (0.032)	0.134*** (0.035)	0.052* (0.031)	0.085*** (0.029)	0.146*** (0.025)	0.071*** (0.025)	0.101*** (0.019)
<i>Radius Matching</i>	0.152*** (0.040)	0.082*** (0.029)	0.110*** (0.036)	0.137*** (0.045)	0.049 (0.037)	0.086*** (0.029)	0.136*** (0.029)	0.066*** (0.023)	0.096*** (0.024)
<b>Observations</b>	<b>1007</b>	<b>1007</b>	<b>1007</b>	<b>785</b>	<b>785</b>	<b>785</b>	<b>1795</b>	<b>1795</b>	<b>1795</b>

Bootstrapped standard errors are reported in parentheses.

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

### 5.5.3. Impact réel des programmes de la CNEE : une approche par l'Effet Marginal de Traitement (MTE)

Dans les modèles de l'emploi régulier et de l'emploi CDI, l'analyse de l'inverse des ratios de mills (k) permet de conclure que les non bénéficiaires des programmes d'emploi présentent des caractéristiques inobservables qui sont positivement corrélées aux déterminants inobservables

de l'emploi régulier et de l'emploi CDI. De plus l'écart entre les ratios de Mills pour le premier modèle est négatif et statistiquement significatif au seuil de 10% tandis que pour le modèle de l'emploi CDI, cet écart est négatif mais non significatif. Ce résultat confirme l'existence de facteurs inobservables qui déterminent la participation aux différents programmes publics de l'emploi et qui impactent négativement leur accès à un emploi régulier d'une part et leur stabilité dans l'emploi d'autre part. Par conséquent, le recours à l'approche de l'effet marginal de traitement est largement justifié pour ces deux modèles.

Dans le modèle de l'emploi CDD, les ratios k-mills ne sont pas significatifs, de même que l'écart entre ces deux ratios ( $\rho_1 - \rho_0$ ). Ce résultat suggère qu'il n'existe pas de corrélation entre les caractéristiques inobservables aussi bien chez les bénéficiaires que chez les non bénéficiaires et les déterminants inobservables de l'emploi CDD. La méthode de l'équation séparée n'est donc pas justifiée pour ce modèle. Toutefois, elle permet de contrôler le biais d'hétérogénéité entre les deux groupes, vu que certaines variables affectent différemment les jeunes selon qu'ils soient bénéficiaires ou non des programmes d'emploi. Le tableau 4 ci-dessous présente les résultats des estimations.

*Tableau 11 : Impact des programmes d'emploi par l'approche MTE*

Groupe	Variables	Emploi régulier		CDD		CDI	
		Coef	z-stat	Coef	z-stat	Coef	z-stat
Bénéficiaires du programme	Sexe	0,134***	3,64	0,065**	2	0,073**	2,35
	Age	0,004	1,15	-0,003	-0,79	0,003	0,88
	Primaire	0,002	0,01	0,686*	1,89	-0,64*	-1,77
	secondaire général	-0,082	-0,29	0,272**	2,02	-0,573	-1,58
	secondaire technique	-0,154	-0,54	0,031	0,29	-0,385	-0,99
	Supérieur	-0,015	-0,05	0,297**	2,43	-0,522	-1,44
	formation pro	0,012	0,3	0,066	1,49	0,042	1,09
	militant politique	-0,143**	-2,22	-0,008	-0,12	-0,057	-1,1
	<b>k-mills</b>	<b>0,024</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,013</b>	<b>-0,18</b>	<b>0,116</b>	<b>1,58</b>
Constante	0,524	1,56	0,108	0,57	0,695*	1,74	
Non bénéficiaires du programme	Genre	0,110***	3,31	0,017	0,59	0,036**	2,06
	Age	0,006*	1,95	0,0003	0,11	0,005**	2,44
	Primaire	0,009	0,07	0,082**	2,01	0,042**	1,98
	secondaire général	-0,091	-0,74	0,097***	4,36	0,083***	3,67
	secondaire technique	-0,051	-0,37	0,053	0,71	0,122**	2
	Supérieur	-0,163	-1,19	0,109*	1,79	0,077*	1,84
	formation pro	0,005	0,12	0,065***	2,58	0,05*	1,78
	militant politique	-0,117***	-2,57	0,022	0,63	-0,072***	-3,21
	<b>k-mills</b>	<b>0,220**</b>	<b>2,54</b>	<b>0,13</b>	<b>1,52</b>	<b>0,147**</b>	<b>2,44</b>
Constante	0,227	1,44	-0,077	-0,77	-0,216***	-2,79	
<b>Mills</b>	<b>rho1-rho0</b>	<b>-0,196*</b>	<b>-1,87</b>	<b>-0,144</b>	<b>-1,26</b>	<b>-0,031</b>	<b>-0,35</b>
<b>ATE</b>	<b>E(Y1-Y0)@X</b>	<b>0,342***</b>	<b>3,17</b>	<b>0,195**</b>	<b>2,2</b>	<b>0,316***</b>	<b>3,91</b>
	Observations	1795		1795		1795	
	Réplifications	50		50		50	
	Effets fixes commune	Oui		Oui		Oui	

\*p<0,1 ; \*\*p<0,05 ; \*\*\*p<0,01

Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

Les résultats montrent qu'en contrôlant les biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables, le passage par une mesure d'insertion a en moyenne un impact positif et significatif sur l'accès des jeunes à un emploi régulier, à un emploi CDD et à un emploi CDI. Plus précisément, l'impact est de 34,2% pour l'emploi régulier, 19,5% pour l'emploi CDD, et 31,6% pour l'emploi CDI. Ces résultats améliorent significativement ceux trouvés précédemment avec l'utilisation de la technique de l'appariement sur les scores de propension.

Les programmes publics d'emploi au Sénégal sont mis en œuvre pour aider les jeunes, les femmes et les diplômés au chômage à améliorer leurs compétences professionnelles et leurs expériences pratiques grâce à la formation et aux stages dans les entreprises et établissements d'enseignement privés. Les bénéficiaires s'en sortent souvent renforcés avec beaucoup plus de confiance en eux et un meilleur jugement de leur capacité tout en étant plus proches des acteurs

du marché du travail. En plus de ces avantages personnels, les programmes d'emploi offrent aux bénéficiaires un moyen de ne plus être exposés au risque de chômage de longue durée, perçu comme un signal de faible productivité par les employeurs potentiels. Ces derniers ont ainsi tendance à faire confiance aux participants des programmes d'autant plus qu'ils détiennent des informations pertinentes sur eux et à moindre coût.

Au regard des variables retenues pour contrôler le biais d'hétérogénéité, les résultats montrent que les hommes, qu'ils soient bénéficiaires ou non de programmes d'emploi accèdent plus facilement à l'emploi que les femmes. Or ces dernières souffrent beaucoup plus du phénomène de chômage et de sous-emploi (cf. section 1). Les programmes publics d'emploi doivent dès lors accorder davantage une priorité aux femmes pour améliorer leur insertion professionnelle sur le marché du travail.

Le niveau d'éducation a également un impact positif et significatif sur la stabilité dans l'emploi des deux groupes. Chez les bénéficiaires et non bénéficiaires des programmes, le fait d'avoir le niveau primaire, secondaire général ou supérieur impacte positivement et significativement l'obtention d'un contrat à durée déterminée (CDD). L'impact est toutefois plus élevé pour les individus qui ont le niveau supérieur. En revanche, toutes les variables relatives à l'éducation affectent positivement et significativement l'obtention d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dans le groupe des non bénéficiaires.

Un résultat intéressant est l'effet de la formation professionnelle sur l'accès à un emploi stable pour les jeunes qui n'ont pas bénéficié des programmes de promotion de l'emploi. En effet, pour ces individus non bénéficiaires, faire une formation professionnelle influence positivement et significativement leur obtention d'un CDD et d'un CDI respectivement de 6,5% et 5%.

Le fait de militer dans un parti politique réduit les chances d'obtenir un emploi régulier chez les bénéficiaires et non bénéficiaires de programmes. L'impact sur l'emploi CDI est également négatif et significatif au seuil de 1% pour les non bénéficiaires de programmes d'emploi.

Les effets marginaux des programmes de promotion de l'emploi au Sénégal ont été analysés à l'aide des trois figures ci-dessous. Ces dernières nous renseignent sur le comportement des effets moyens et marginaux de la participation aux programmes d'emploi en rapport avec l'accès à un emploi régulier et la stabilité dans l'emploi. L'analyse de ces figures montre que l'effet marginal de la participation aux programmes d'insertion en emploi diminue au fur et à mesure que le nombre de jeunes qui y participent augmente. Autrement dit, le bénéfice que peut

tirer un individu de la participation aux programmes de la CNEE en termes d'accès à un emploi diminue avec le nombre de jeunes qui y ont recours.

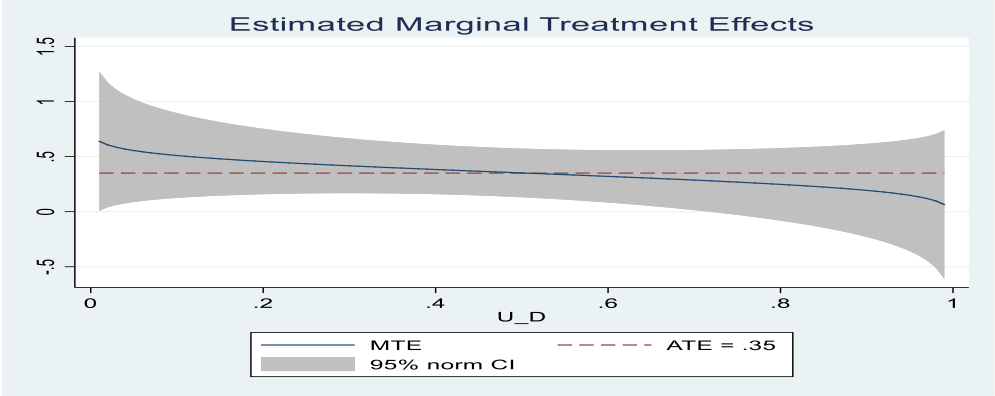
**Pour l'emploi régulier :** la courbe du MTE estimé décroît avec l'augmentation des facteurs de résistance inobservables au traitement ( $U_1$ ). Ce résultat montre que le rendement marginal de l'emploi régulier augmente avec la probabilité d'un individu à participer au programme d'emploi. Nos estimations vont d'un rendement légèrement supérieur à 50% pour les personnes ayant les plus fortes propensions de participation à environ 10% pour ceux dont les scores de propension sont proches de 0. Ce résultat suscite la nécessité d'encourager la participation des jeunes à des programmes d'emploi.

**Pour le CDI :** la courbe du MTE estimé décroît avec les caractéristiques inobservables au traitement ( $U_1$ ), reflétant que le rendement marginal du CDI augmente avec la probabilité d'un individu à participer à un programme de promotion de l'emploi. Les estimations vont d'un rendement de 50% pour les personnes ayant les plus fortes propensions de participation à un taux légèrement en dessous de 0% pour ceux dont les scores de propension sont proches de 0. Ce résultat et celui observé pour l'emploi régulier, confirme l'importance, pour les jeunes, de participer aux programmes d'emploi.

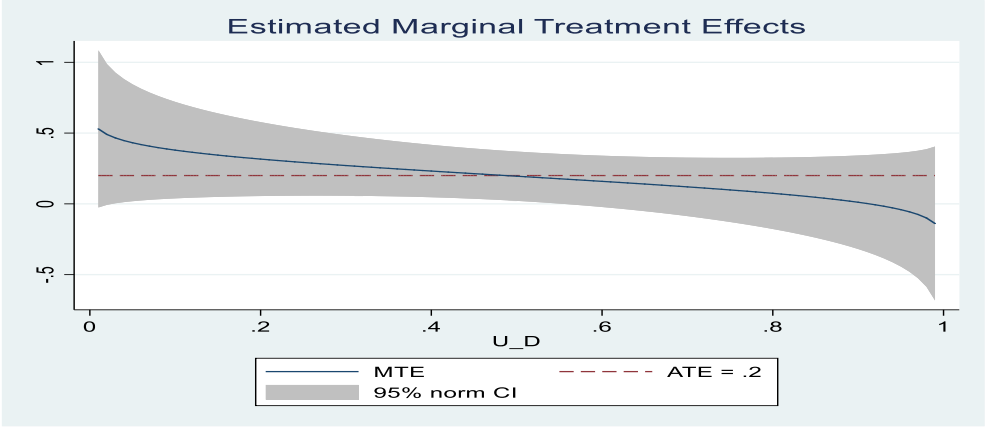
**Pour le CDD :** L'effet marginal se confond pratiquement avec l'ATE, ce qui suppose que les caractéristiques inobservables n'ont pas une influence significative sur le rendement marginal du CDD. Toutefois, la tendance de la courbe est la même que ce qui est observé dans l'emploi régulier et l'emploi CDD.

Graphique 17: Effets moyens et marginaux de la participation au programme de la CNEE

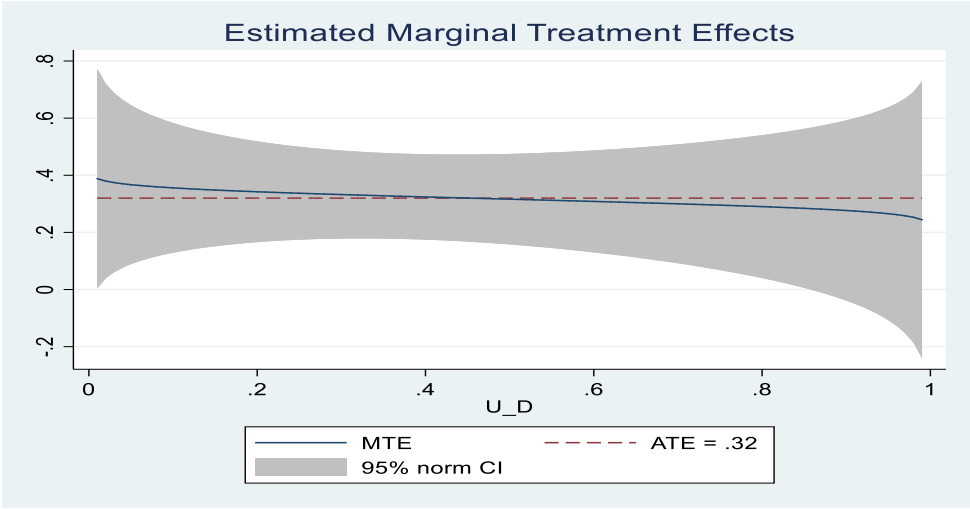
Emploi régulier



Contrat à Durée Indéterminée



Contrat à Durée Déterminée



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

## **5.6. Leçons à tirer sur l'efficacité des programmes de promotion de l'emploi au Sénégal**

Au regard des résultats de l'enquête et de l'évaluation d'impact, un certain nombre de leçons peuvent être tirées en ce qui concerne la conduite des programmes de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal.

### **- Du point de vue de l'efficacité des programmes**

En termes d'efficacité des mécanismes de traitement des dossiers, l'enquête a montré que le délai moyen tourne autour de 7 mois<sup>6</sup>. C'est pour le contrat d'incubation que le délai est plus court. Il serait utile de renforcer les institutions comme la direction de l'emploi en termes de ressources humaines afin de traiter les dossiers des demandeurs dans des délais plus courts.

Environ 53% des bénéficiaires déclarent que les programmes de la convention ont contribué à améliorer leur chance de trouver un emploi tandis que 86% d'entre eux estiment avoir plus de confiance en eux suite à leur passage dans un programme. Pour 87% des individus interrogés, les programmes ont permis d'avoir un meilleur jugement de leurs capacités et 61% déclarent avoir eu plus de contacts avec les acteurs du marché du travail.

Les résultats montrent que les jeunes (qui ont le privilège d'être bien informés) ont une perception globalement positive des programmes qui leur sont proposés et que l'impact réel et relativement élevé sur l'accroissement des chances d'obtention d'un emploi régulier.

D'ailleurs, l'évaluation d'impact par la méthode du « Matching » a confirmé que les programmes accroissent les chances d'obtenir un emploi régulier de 17%. Lorsqu'on tient compte des variables inobservables, cet impact passe à 34%. Autrement dit, si les services publics chargés de la conduite des programmes parvenaient à éliminer tous les facteurs subjectifs (appartenance à un parti politique, résidence dans une localité donnée, etc..) qui peuvent empêcher certains jeunes de recourir aux programmes, l'impact aurait doublé.

### **- Du point de vue de la diversification des types de programme**

La plupart de ceux qui s'inscrivent pour bénéficier de la convention ont comme principale attente, une proposition d'embauche (83,9%); certains cherchent un financement (9,58%) et

---

<sup>6</sup> Voir rapport d'enquête, page 30.

d'autres veulent une formation (2,78%). Ainsi, la mise en place de plus de programmes tournés vers l'embauche serait plus conforme aux préoccupations des jeunes demandeurs.

En outre, il serait souhaitable d'ouvrir le stage d'incubation aux non diplômés et aux jeunes sans expérience qui souhaitent se lancer dans l'auto emploi. En effet, l'enquête a montré qu'il n'y a que 1% des jeunes interrogés qui en ont bénéficié. Cela fait penser à un manque d'attractivité et/ou de promotion du contrat d'essai.

#### - **Du point de vue du mode d'interaction avec les demandeurs**

Presque 58% des jeunes vont à la direction de l'emploi (ou à l'ANPEJ) pour une prise de contact et seulement 22% des interactions sont consacrées à des rencontres avec des conseillers-emploi. L'accompagnement des conseillers en emploi est jugé insatisfaisant par 13% des inscrits et seuls 31% d'entre eux estiment que l'accompagnement qui leur a été proposé répondait à leurs attentes. La plupart des demandeurs des programmes n'ont pas bénéficié de l'assistance d'un conseiller-emploi (56,12%) et cette proportion est plus élevée pour les bénéficiaires dans la mesure où 62% d'entre eux estiment n'avoir jamais vu un conseiller en emploi.

#### - **Du point de vue du genre**

Même si, dans notre échantillon, le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes (17% contre 7,5%), il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la participation aux programmes. Mais en termes de taux de satisfaction des demandes, les femmes sont mieux servies que les hommes avec 50% contre 43%. Cependant l'impact des programmes est plus net chez les hommes que chez les femmes. Vu sous cet angle, il serait souhaitable de mieux prendre en compte les spécificités des femmes afin d'améliorer leur situation après leur exposition aux programmes.

#### - **Du point de vue du ciblage des bénéficiaires**

La répartition des demandeurs et des bénéficiaires dans la base de sondage révèle la nécessité d'intégrer plus de jeunes des autres régions du Sénégal. Une plus grande délocalisation du dispositif s'impose. Compte tenu de la forte proportion de jeunes sans formation et/ou de faible niveau d'instruction, il serait intéressant de mieux prendre en charge cette frange de la jeunesse. En plus, ceux qui n'ont pas un capital social élevé ne bénéficient pas facilement des programmes.



- **Du point de la coordination**

En général les jeunes qui déposent leurs demandes à la direction de l'emploi ou à l'ANPEJ ont une connaissance insuffisante des autres programmes ou structures qui ont des activités de promotion de l'emploi. Cela suggère une meilleure collaboration entre les différentes structures de promotion de l'emploi des jeunes.

- **Du point de vue de la relation avec les entreprises**

Avec la convention, les propositions de profils émanent de la direction de l'emploi mais il serait bon de donner aux entreprises la latitude de choisir les profils et de régulariser auprès de la direction de l'emploi. C'est une pratique qui est déjà en cours selon certains bénéficiaires à qui l'entreprise a demandé d'aller régulariser leurs dossiers. Le constat est que l'entreprise qui s'adonnait le plus à cette pratique est celle qui a pris le plus de jeunes dans le cadre de la convention nationale Etat- employeur.

- **Du point de vue du suivi des bénéficiaires**

Après avoir offert des stages ou des formations aux jeunes, les structures publiques ne font pas le suivi pour savoir ce qu'ils sont devenus et si les services offerts ont servi à améliorer leurs chances d'insertion. Dans le but d'une plus grande efficacité des programmes, il serait bien d'instaurer un suivi systématique des bénéficiaires.

- **Du point de vue de la communication**

Il est noté un déficit d'information des jeunes puisque 32 % de ceux qui ne sont pas inscrits aux programmes ne savent pas comment le faire et 38 % d'entre eux ne pensent pas que l'ANPEJ et/ou la Direction de l'Emploi puissent les aider. D'où la nécessité de sensibiliser davantage sur les structures de promotion de l'emploi des jeunes, en particulier l'ANPEJ qui constitue aujourd'hui l'agence phare de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal. Cela devrait pousser les autorités à imaginer d'autres formes de diffusion de l'information et des opportunités offertes aux cibles.

## CONCLUSION

Ce projet avait comme objectif d'améliorer les politiques actives d'emploi des jeunes dans cinq pays d'Afrique francophone (Sénégal, Côte d'Ivoire, Cameroun, Congo et Tchad). Dans le cas du Sénégal, une enquête a été réalisée entre fin 2017 et début 2018 sur 2755 individus dont les 2/3 ont déposé des dossiers pour bénéficier de l'accompagnement des services publics d'emploi. Pour le dernier tiers, les individus ont été choisis de manière à avoir des caractéristiques (éducation, âge, zone de résidence) les plus proches possibles de celles des demandeurs. Puisque la convention nationale Etat-employeur (CNEE) est le seul programme qui est en cours depuis 30 ans et ayant la liste des demandeurs, nous l'avons choisie comme programme à évaluer pour le Sénégal. Nous avons utilisé cette liste avec des contacts téléphoniques et quelques adresses pour constituer notre échantillon pour l'enquête qui s'est déroulée dans les quatre (4) départements de la région de Dakar (Dakar, Pikine, Guédiawaye et Rufisque). Cette restriction s'explique par la faible représentativité des autres régions dans la base de sondage fournie à l'équipe de recherche par la direction de l'emploi. En effet, après l'application des stratégies d'échantillonnage, les nombres de personnes à enquêter dans toutes les 13 autres régions ne dépassaient pas 2% du total des 3000 individus qui devaient constituer notre échantillon.

Le présent rapport, sur l'évaluation d'impact, est le troisième dans le cadre de ce projet dont les deux premiers rapports ont porté respectivement sur la revue des politiques d'emploi au Sénégal et les résultats de la collecte de données.

Il ressort de la revue des politiques que la conduite de la politique d'emploi est transversale en ce sens qu'elle tient compte de la dimension démographique, du système d'éducation et de formation et du cadre législatif et règlementaire. Par ailleurs, le Sénégal a réalisé des mises à jours régulières de la Politique Nationale d'Emploi (PNE) de 1997 pour tenir compte d'une part des nouveaux enjeux et d'autre part des besoins de mises en cohérence rendues nécessaires notamment avec la Déclaration de Ouagadougou de 2004 et le Pacte Mondial pour l'Emploi de 2009. La volonté politique de résoudre le problème de l'emploi des jeunes s'est matérialisée à travers la convention nationale Etat-employeurs et les différentes agences pour la promotion de l'emploi des jeunes. Mais avec la création de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ), la rationalisation des interventions est un souci de taille des autorités et beaucoup de programmes sont en cours de réalisation au profit des jeunes.

L'enquête a montré que le taux de chômage pour l'ensemble de notre échantillon est de 11,23 %. Si on s'intéresse seulement aux jeunes de 15 à 24 ans, ce taux s'établit à 13,1% alors qu'il est de 12% pour la tranche d'âge 15-35 ans. En ce qui concerne les canaux de recherche d'emploi, les amis, la famille ou les proches constituent le principal canal par lequel les chômeurs recherchent un emploi. En outre, seuls 27% des enquêtés ont connu la direction de l'emploi ou l'ANPEJ à travers une campagne d'information dans les médias.

Sur la période étudiée (2010-2017), le taux de réponse favorable aux demandes des jeunes le plus élevé est observé en 2012 (66%) et le plus faible, en 2017 (soit 28%). Sur l'ensemble de la période considérée, ce taux tourne autour de 46%, ce qui est assez faible au regard des efforts budgétaires consentis et du besoin des jeunes en termes d'insertion.

En termes d'efficacité des mécanismes de traitement des dossiers, il est à noter que le délai moyen est assez long (7 mois). On note toutefois que les programmes proposés ont un effet positif sur la confiance (86% des enquêtés), le jugement des capacités (87%) et le rapprochement des jeunes avec les acteurs du marché du travail (61%).

L'accompagnement des conseillers en emploi est jugé insatisfaisant par la plupart des jeunes enquêtés et les demandes des femmes sont relativement plus satisfaites (50%) que celles des hommes (43%). En outre, moins de 3% des jeunes qui demandent à être accompagnés par les structures publiques veulent une formation, moins de 10% cherchent un financement et plus de 83% veulent une embauche. Cela confirme d'ailleurs les préférences des chômeurs dont les 69% déclarent chercher un emploi salarié. L'enquête a aussi montré que ceux qui ont suivi une formation en « sciences sociales et commerce » sont plus exposés au chômage (41%) et que ceux qui ont fait une formation en « ingénierie et industrie » ou « santé et protection sociale » sont moins touchés (3,7% et 1,65% respectivement).

L'évaluation d'impact par la méthode d'appariement sur les scores de propension et la méthode de l'effet marginal de traitement (MTE) a permis de mesurer l'ampleur de l'incidence des programmes sur les chances d'obtenir un emploi régulier et/ou stable (CDD versus CDI).

L'application de la méthode du plus proche voisin avec remplacement a permis de constater que les programmes de la convention nationale Etat-employeur augmentent les chances de trouver un emploi régulier de 17%. En termes de stabilité, ces programmes accroissent les chances d'obtenir un CDD de 10,1% et de 10.3% pour le CDI.

Cette méthode ne prenant pas en compte les facteurs inobservables, nous avons utilisé celle de l'effet marginal de traitement (MTE) qui permet de voir ce que serait l'impact si tous les obstacles qui peuvent empêcher les jeunes de participer aux programmes étaient levés. Ces obstacles peuvent être, par exemple, des facteurs subjectifs comme l'appartenance politique, géographique ou autres. Les résultats du MTE montrent que l'impact serait passé à 34% donc le double. Cela signifie que les services publics d'emploi doivent travailler davantage à rétablir la confiance des potentiels demandeurs. En plus clair, les efforts qui sont faits sur certains bénéficiaires qui ne trouvent pas d'emploi à la fin, pourraient porter leur fruit si on avait sélectionné de meilleurs profils de jeunes qui n'ont pas voulu déposer leurs dossiers en raison de ces considérations subjectives susmentionnées.

Compte tenu de tous ces résultats, un certain nombre de correctifs pourraient être apportés dans la conduite des programmes de promotion de l'emploi des jeunes. Il s'agit entre autres d'améliorations sur les aspects suivants : la coordination entre la direction de l'emploi et les autres structures ou programmes, la communication, la relation avec les entreprises, le ciblage des bénéficiaires, l'orientation vers des programmes d'embauche, la célérité dans le traitement des dossiers des demandeurs, la qualité de l'accompagnement des conseillers en emploi, la décentralisation des opportunités (autres régions) et le suivi des bénéficiaires.

## BIBLIOGRAPHIE

- Becker, S. O. and A. Ichino (2002), « Estimation of average treatment effects based on propensity scores », *The Stata Journal*, 2 number 4, pp. 358–377.
- Björklund, A. and R. Moffitt (1987), « The Estimation of Wage Gains and Welfare Gains in Self-selection », *The Review of Economics and Statistics*, 69, 42–49
- Brave, S. and T. Walstrum (2014), « Estimating marginal treatment effects using parametric and semiparametric methods », *Stata Journal*, 14, 191–217(27).
- Brodaty, T. B. Crépon et D. Fougère (2007), « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi », *Economie et Prévision*, n° 177, 91-118.
- Caliendo, M and S. Kopeinig (2008), « Some practical guidance for the implementation of propensity score matching », *Journal of Economic Surveys* (2008) Vol. 22, No. 1, pp. 31–72
- Calmfors, L., et P. Skedinger (1995) : « Does Active Labor Market Policy Increase Employment? Theoretical Considerations and Some Empirical Evidence from Sweden », *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 11, No. 1, 1995
- Cavaco S., D. Fougère et J. Pouget (2004), « Conventions de conversion et retour à l'emploi », *Economie & prévision* 2004/3 (n° 164–165), p. 93-111.
- Cavaco S., D. Fougère et J. Pouget (2013), « Estimating the effect of a retraining program on the re-employment rate of displaced workers », *Empirical Economics Journal of the Institute for Advanced Studies, Vienna, Austria*, Vol 44. Number 1, february 2013 44: 261. <https://doi.org/10.1007/s00181-010-0391-6>.
- Cornelissen, T., C. Dustmann, A. Raute, and U. Schönberg (2016), « From LATE to MTE: Alternative methods for the evaluation of policy interventions », *Labour Economics*, 41, 47 – 60, SOLE/EALE conference issue 2015.
- Cornilleau G., P. Marioni et B. Roguet (1990), « Quinze ans de politique de l'emploi ». In: *Observations et diagnostics économiques : revue de l'OFCE*, n° 31, 1990. pp. 91-120 ;
- Dehejia, R H. and S. Wahba (1999), « Causal Effects in Nonexperimental Studies : Reevaluating the Evaluation of Training Programs », *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 94, No. 448 (Dec., 1999), pp. 1053–1062
- Dehejia, R. H. and S. Wahba (2002), « Propensity Score-Matching Methods for Non-experimental Causal Studies », *The Review of Economics and Statistics*, 84(1), pp. 151–161.
- Even, K. et T. Klein (2007), « Les contrats et stages aidés : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du Sifé. In: *Economie et statistique*, n° 408-409, 2007. pp. 3-43.
- Fougère D., T. Kamionkaet A. Prieto (2010), « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique* 2010/3 (Vol. 61), pp. 599-612. DOI 10.3917/reco.613.0599.
- Fougère, D. (2010), « Les méthodes économétriques d'évaluation », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 1-2, 105-128.
- Gasquet, C. S. (2002), « Une évaluation économétrique de l'impact des politiques publiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi ».

Gerfin, M. and M. Lechner (2002), « A Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland », *Economic Journal*, 112 (October), 854–893.

Gilbert L., T. Kamionka et G. Lacroix (2001), « Les effets des dispositifs publics d’insertion en emploi destinés aux jeunes hommes défavorisés au Québec », *Économie et Statistique* N° 345, 2001-5.

Gritz, R.M. (1993), « The Impact of Training on the Frequency and Duration of Employment », *Journal of Econometrics*, 57, 21–51.

Heckman, J. J. and E. J. Vytlacil (2007), « Chapter 71 Econometric Evaluation of Social Programs, Part II: Using the Marginal Treatment Effect to Organize Alternative Econometric Estimators to Evaluate Social Programs, and to Forecast their Effects in New Environments », Elsevier, vol. 6, Part B of *Handbook of Econometrics*, 4875 – 5143.

——— (2005), « Structural Equations, Treatment Effects, and Econometric Policy Evaluation » *Econometrica*, 73, 669–738.

——— (2001a), « Local instrumental variables ». In *Nonlinear Statistical Modeling: Proceedings of the Thirteenth Annual International Symposium in Economic Theory and Econometrics: Essays in Honor of Takeshi Amemiya*, ed. C. Hsiao, K. Morimune, and J. L. Powell, 1 46. New York: Cambridge University Press.

——— (2001b), « Policy-relevant treatment effects », *American Economic Review* 91: 107–111.

——— (1999), « Local instrumental variables and latent variable models for identifying and bounding treatment effects », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 96(8), 4730–4734.

Heckman, J. J., R. J. LaLonde, and J. A. Smith (1999) « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », in O. Ashenfelter and D. Card (éd.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. III A, Kapitel 31, 1865-2097.

Heckman, J. J., H. Ichimura, and P. Todd (1998), « Matching as an Econometric Evaluation Estimator », *Review of Economic Studies*, 65, 261–294.

Heckman J.J. and R. Robb (1985), « Alternative methods for evaluating the impact of interventions », *Journal of Econometrics* 30 (1985) 239–267. North-Holland.

Issehnane, S. (2009), « Les politiques publiques d’insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s’inspirer des expériences étrangères ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 40 | 2009, mis en ligne le 01 octobre 2009, consulté le 30 septembre 2016.

Kane, A. (2014), « Analysis of labor market participation in Senegal », *AERC Research Paper* 266, 2014.

Kouakou, C. K. (2011), « Urban Youth Labour Supply and Employment policy in Côte d’Ivoire », *AERC Research Paper* 240, 2011.

Lechner, M. (1999), « Earnings and Employment Effects of Continuous Off-the-Job Training in East Germany after Unification », *Journal of Business & Economic Statistics*, 1999, vol. 17, issue 1, 74–90.

Lindley, J., S. Mcintosh, J. Roberts, C. C. Murray and R. Edlin (2015), « Political evaluation via a staticalcontrol : A non parametric evaluation of the Want2Work active labor market policy », *Economic Modelling*, Vol. 51 pp. 635–645.

Magnac, T. (1997), « Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique », *In: Economie et statistique*, n° 304-305, avril 1997. pp. 75-94 ;

Magnac, T. (2000), « L'apport de la microéconométrie à l'évaluation des politiques publiques », *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 54, 2000.

Morelle, M., M. Plantier, B. Dervaux et al. (2018), « Méthodes d'analyse et de traitement des données de coûts : analyse par micro-costing et gross-costing », *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique* 66 (2018) S101–S118.

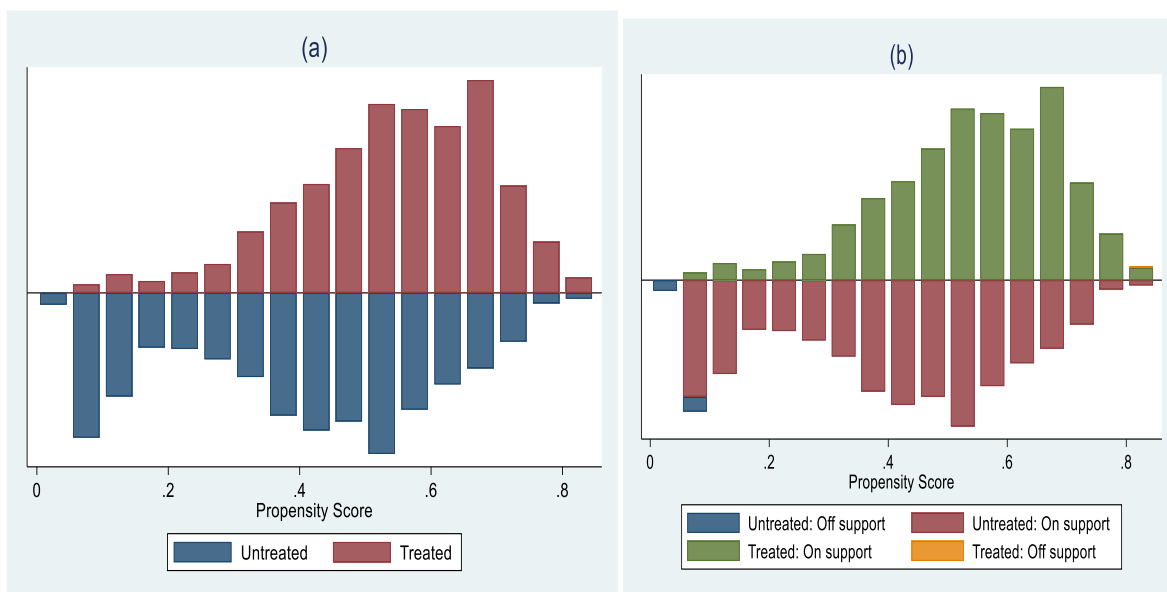
OIT (2018), « World Employment and Social Outlook : Trends 2018 », *International LabourOffice – Geneva: ILO, 2018. ISBN 978-92-2-131536-0 (web PDF)*.

Rosenbaum, P. R. and D. B. Rubin (1983), « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects ». *Biometrika*, 70(1), 41.

Rubin, D. B. (1977), « Assignment to Treatment Group on the Basis of a Covariate », *Journal of Educational Statistics*, vol. 2, p. 1–26.

# ANNEXES :

## Annexe 1 : distribution des scores de propension



Source : Auteurs, à partir des données de l'enquête APEAF



*Annexe 2 : Qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement*

Variables	Avant appariement			Après appariement			Réduction Biais %
	Moyenne/Proportion		P-value	Moyenne/Proportion		P-value	
	Traités	Non traités		Traités	Non traités		
Age	31,219	31,615	<b>0,065</b>	31,212	30,986	<b>0,264</b>	<b>42,6</b>
Âge au carré	992,150	1022,7	<b>0,003</b>	991,7	976,91	<b>0,265</b>	<b>51,5</b>
Genre	0,524	0,595	<b>0,002</b>	0,523	0,505	<b>0,462</b>	<b>74,7</b>
Handicap	0,019	0,049	<b>0,001</b>	0,019	0,022	<b>0,729</b>	<b>91,9</b>
Dakar	0,718	0,542	<b>0,000</b>	0,718	0,710	<b>0,747</b>	<b>84,3</b>
Pikine	0,150	0,227	<b>0,000</b>	0,150	0,125	<b>0,135</b>	<b>67,2</b>
Guédiawaye	0,089	0,156	<b>0,000</b>	0,089	0,086	<b>0,863</b>	<b>96,4</b>
CFEE	0,008	0,064	<b>0,000</b>	0,008	0,008	<b>1,0</b>	<b>100</b>
BFEM	0,026	0,080	<b>0,000</b>	0,026	0,025	<b>0,826</b>	<b>97,8</b>
CAP	0,024	0,016	<b>0,014</b>	0,024	0,024	<b>1,0</b>	<b>100</b>
BAC	0,078	0,095	<b>0,000</b>	0,078	0,077	<b>0,908</b>	<b>92,8</b>
DT	0,010	0,0177	<b>0,492</b>	0,010	0,010	<b>0,917</b>	<b>11</b>
BT	0,014	0,022	<b>0,663</b>	0,014	0,016	<b>0,836</b>	<b>19,6</b>
BTS_DUT	0,122	0,114	<b>0,000</b>	0,123	0,128	<b>0,726</b>	<b>69,4</b>
Licence	0,336	0,253	<b>0,000</b>	0,335	0,342	<b>0,784</b>	<b>78,3</b>
Master	0,391	0,244	<b>0,000</b>	0,391	0,380	<b>0,653</b>	<b>89,3</b>
Cadre supérieur	0,201	0,108	<b>0,000</b>	0,202	0,196	<b>0,751</b>	<b>74,2</b>
Cadre moyen	0,235	0,134	<b>0,000</b>	0,233	0,226	<b>0,718</b>	<b>82,1</b>
Employé qualifié	0,147	0,137	<b>0,930</b>	0,148	0,151	<b>0,858</b>	<b>-184,6</b>
Manœuvre	0,014	0,022	<b>0,241</b>	0,014	0,015	<b>0,878</b>	<b>51,7</b>
Employeur	0,012	0,013	<b>0,639</b>	0,012	0,012	<b>1,0</b>	<b>100</b>
Compte propre	0,102	0,179	<b>0,000</b>	0,102	0,103	<b>0,970</b>	<b>98,4</b>
Cadre supérieur	0,025	0,008	<b>0,001</b>	0,025	0,021	<b>0,529</b>	<b>71,5</b>
Cadre moyen	0,078	0,055	<b>0,001</b>	0,078	0,083	<b>0,711</b>	<b>94,7</b>
Employé qualifié	0,089	0,044	<b>0,000</b>	0,089	0,081	<b>0,567</b>	<b>89,6</b>
Manœuvre	0,001	0,005	<b>0,143</b>	0,001	0,001	<b>0,317</b>	<b>70</b>
Employeur	0,005	0,004	<b>0,841</b>	0,005	0,012	<b>0,107</b>	<b>-1036,4</b>
Compte propre	0,138	0,118	<b>0,198</b>	0,138	0,122	<b>0,344</b>	<b>23,1</b>

\* if variance ratio outside [0.87; 1.15] for U and [0.87; 1.15] for M

Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	Med Bias	B	R	% Var
Unmatched	0,116	286,86	0,000	14,5	13,6	82,7*	0,42*	100
Matched	0,008	19,06	0,868	3,4	3,5	21,3	1,24	0

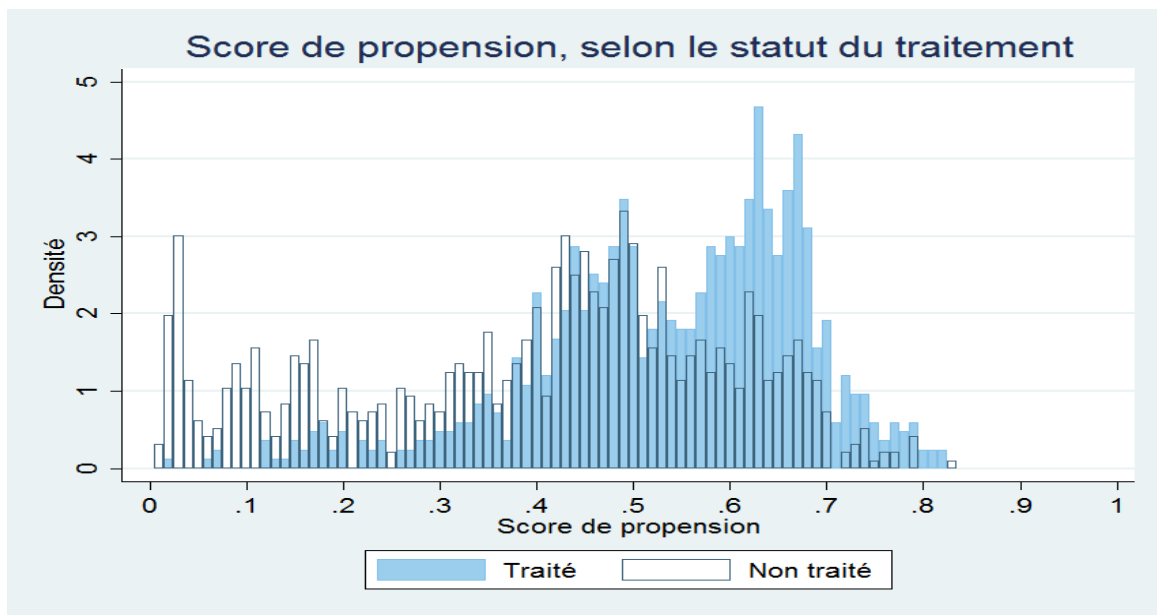
\* if B >25% and R outside [0.5; 2]

Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

*Annexe 3 : Statistiques descriptives des variables utilisées selon le statut de traitement*

Variables	Ensemble					Participants					Non participants				
	N	Moyenne	Écart-type	Min	Max	N	Moyenne	Écart-type	Min	Max	N	Moyenne	Écart-type	Min	Max
Participation	2755	0,3056261	0,4607557	0	1										
Age	2696	30,68027	4,910493	18	45	834	31,21942	4,185501	20	45	1862	30,43878	5,185465	18	45
genre	2755	0,5862069	0,4926017	0	1	842	0,5273159	0,49955	0	1	1913	0,6121275	0,4873926	0	1
handicap	2755	0,0362976	0,1870637	0	1	842	0,0190024	0,1366142	0	1	1913	0,0439101	0,2049487	0	1
<b>Département de résidence</b>															
Dakar	2755	0,6319419	0,4823648	0	1	842	0,7185273	0,4499848	0	1	1913	0,5938317	0,4912451	0	1
Pikine	2755	0,1934664	0,3950871	0	1	842	0,1508314	0,3580971	0	1	1913	0,2122321	0,4089952	0	1
Guédiawaye	2755	0,1172414	0,3217661	0	1	842	0,087886	0,2832973	0	1	1913	0,130162	0,3365696	0	1
Rufisque	2755	0,0573503	0,2325529	0	1	842	0,0427553	0,2024253	0	1	1913	0,0637742	0,2444141	0	1
<b>Diplôme obtenu</b>															
CFEE	2755	0,0522686	0,2226086	0	1	842	0,0083135	0,0908528	0	1	1913	0,0716153	0,2579172	0	1
BFEM	2755	0,0718693	0,2583183	0	1	842	0,0261283	0,1596115	0	1	1913	0,0920021	0,2891045	0	1
CAP	2755	0,0090744	0,0948437	0	1	842	0,0023753	0,048708	0	1	1913	0,012023	0,1090168	0	1
BAC	2755	0,1281307	0,3342959	0	1	842	0,0783848	0,2689359	0	1	1913	0,1500261	0,3571904	0	1
DT	2755	0,0116152	0,1071658	0	1	842	0,0095012	0,0970675	0	1	1913	0,0125457	0,111332	0	1
BT	2755	0,0170599	0,1295181	0	1	842	0,0154394	0,1233658	0	1	1913	0,0177731	0,1321604	0	1
BTS_DUT	2755	0,092559	0,289866	0	1	842	0,1223278	0,3278588	0	1	1913	0,0794564	0,2705204	0	1
Licence	2755	0,2700544	0,4440683	0	1	842	0,3337292	0,4718246	0	1	1913	0,2420282	0,4284233	0	1
Master	2755	0,26098	0,4392488	0	1	842	0,391924	0,48847	0	1	1913	0,2033455	0,4025927	0	1
<b>Catégories socioprofessionnelles du père</b>															
Cadre Supérieur	2755	0,1364791	0,343359	0	1	842	0,2030879	0,4025365	0	1	1913	0,1071615	0,3093994	0	1
Cadre moyen	2755	0,1615245	0,3680809	0	1	842	0,2339667	0,4236029	0	1	1913	0,1296393	0,335994	0	1
Employé qualifié	2755	0,1451906	0,3523568	0	1	842	0,1460808	0,3533971	0	1	1913	0,1447987	0,3519898	0	1
Manœuvre	2755	0,0196007	0,1386489	0	1	842	0,0142518	0,1185975	0	1	1913	0,021955	0,1465751	0	1
Employeur	2755	0,0134301	0,1151285	0	1	842	0,0118765	0,1083946	0	1	1913	0,014114	0,1179917	0	1
Compte propre	2755	0,1607985	0,3674117	0	1	842	0,1033254	0,3045643	0	1	1913	0,1860951	0,3892852	0	1
<b>Catégories socioprofessionnelles de la mère</b>															
Cadre Supérieur	2755	0,014882	0,1211028	0	1	842	0,0261283	0,1596115	0	1	1913	0,009932	0,0991894	0	1
Cadre moyen	2755	0,0548094	0,2276492	0	1	842	0,0771971	0,2670626	0	1	1913	0,0449556	0,2072608	0	1
Employé qualifié	2755	0,0544465	0,2269377	0	1	842	0,0890736	0,2850193	0	1	1913	0,0392054	0,1941342	0	1
Manœuvre	2755	0,0029038	0,0538185	0	1	842	0,0011876	0,0344623	0	1	1913	0,0036592	0,0603961	0	1
Employeur	2755	0,0047187	0,0685429	0	1	842	0,0047506	0,0688015	0	1	1913	0,0047047	0,0684468	0	1
Compte propre	2755	0,1422868	0,3494074	0	1	842	0,1377672	0,3448603	0	1	1913	0,144276	0,3514613	0	1

Annexe 4 : Distribution des scores de propension avec l'approche MTE



Source : Auteurs à partir des données de l'enquête APEAF

Annexe 5 : Le modèle théorique d'évaluation ou modèle causal de Rubin

Ce modèle est un cadre adapté pour définir et étudier les conditions d'identification de l'effet, par exemple, du passage par un dispositif de création d'emploi sur des indicateurs du marché du travail. Il permet de déterminer tout à la fois l'effet causal du dispositif et la nature du biais de sélection (Fougère et al, 2007). Dans notre cas, le problème type consiste à déterminer l'impact du dispositif de création d'emploi au Sénégal en le comparant à une situation contrefactuelle<sup>7</sup>. Ainsi, nous supposons que, pour chacun des individus  $i$  d'un échantillon de taille  $N$ , nous observons les variables aléatoires suivantes :

$T_i$  une variable indicatrice traduisant l'état de l'individu  $i$ . Elle est égale à 1 si l'individu  $i$  est traité ou bénéficiaire au moins une fois d'un programme de la CNEE et 0 si non.  $T$  elle-même, est linéairement dépendante d'un vecteur de variables explicatives  $Z$  et d'un résidu  $\mu$ , tel que :

$$T = \theta Z + \mu \quad \text{avec} \quad \theta \text{ un paramètre inconnu} \quad (1)$$

$Y_i$  une variable qui mesure l'efficacité du programme et dont la valeur varie avec ou sans le programme. Les deux variables aléatoires  $Y_i^T$  ou  $Y_i^C$  représentent donc le résultat de l'individu  $i$

<sup>7</sup>La situation contrefactuelle est le résultat qui aurait été obtenu pour un groupe de bénéficiaires en l'absence du programme.

selon qu'il soit bénéficiaire ou non du programme. Elles correspondent aux résultats potentiels du programme et ne sont jamais observées simultanément pour un même individu. Autrement dit pour un bénéficiaire du programme, seul  $Y_i^T$  est observée tandis que la variable  $Y_i^C$  est inconnue. La variable  $Y_i^C$  correspond au résultat qui aurait été réalisé si l'individu n'avait pas bénéficié du programme. Par contre pour un individu non traité, on observe  $Y_i^C$  tandis que  $Y_i^T$  est inconnue. La variable de résultat observée peut se déduire des variables potentielles et de la variable de traitement par la relation suivante :

$$Y_i = T_i Y_i^T + (1 - T_i) Y_i^C \quad (2)$$

Où seul le couple  $(Y_i; T_i)$  est observé pour chaque individu. Le gain de l'individu  $i$  suite à la participation au programme est donné donc par la relation :

$$G_i = Y_i^T - Y_i^C \quad (3)$$

$G_i$  est alternativement appelé « impact », « effet causal » ou « gain » du programme pour l'individu  $i$ . Mais il n'est pas observable puisque c'est la différence entre ce que serait la situation de l'individu s'il était traité et ce qu'elle serait s'il ne l'était pas. Or, pour tout individu  $i$ , soit  $Y_i^C$  est inobservable pour  $T_i = 1$  ou  $Y_i^T$  n'est pas observée pour  $T_i = 0$ .

Le fait que chaque individu possède des caractéristiques propres et que les deux résultats  $(Y_i^T, Y_i^C)$  ne soient jamais observés simultanément pour tout individu  $i$  confèrent à l'effet causal deux caractéristiques importantes : il est inobservable, car une seule des deux variables de résultat est observée pour un individu ; il est aussi individuel, ce qui entraîne une distribution non identifiable de l'effet causal dans la population. Ce problème de données manquantes ne pouvant être résolu au niveau de chaque individu, l'intérêt habituellement est donc de mesurer l'impact moyen de l'intervention en se servant de la population cible. Il existe plusieurs mesures potentielles de cet effet :

- Effet moyen du traitement sur les traités :  $\Delta^{TT} = E(Y^T - Y^C) | T = 1$  (4)

- Effet moyen du traitement sur les non-traités :  $\Delta^{TU} = E(Y^T - Y^C) | T = 0$  (5)

- Effet moyen du traitement sur la population totale :  $\Delta^{ATE} = E(Y^T - Y^C)$  (6)

L'intérêt porté sur l'un ou l'autre de ces paramètres dépend de l'objectif de l'étude ou de la politique dont on veut évaluer l'impact, mais le paramètre le plus couramment utilisé est l'effet moyen du traitement sur les traités ( $\Delta^{TT}$ ). Ces différents effets restent toutefois identiques si les

variables de résultats ( $Y^T, Y^C$ ) sont indépendantes de la variable d'accès au traitement  $T$  c'est-à-dire :

$$\Delta^{ATE} = \Delta^{TT} = \Delta^{TU} = E(Y^T | T = 1) - E(Y^C | T = 0) \text{ si } (Y^T, Y^C) \perp T \quad (7)$$

Dans ce cas, ces paramètres sont égaux et peuvent être estimés comme une différence simple des moyennes des résultats observés entre participants et non participants. Or, dans la réalité, l'accès au traitement détermine aussi la variable de résultat et par conséquent, la différence ( $D$ ) ci-dessous des moyennes entre individus traités et individus non traités est affectée d'un biais de sélection.

$$D = E(Y^T | T = 1) - E(Y^C | T = 0)$$

$$D = E(Y^T | T = 1) - E(Y^C | T = 1) + E(Y^C | T = 1) - E(Y^C | T = 0) \quad (8)$$

$$D = \Delta^{TT} + B^{TT} \quad (9)$$

$$\text{Avec } B^{TT} = E(Y^C | T = 1) - E(Y^C | T = 0) \quad (10)$$

$B^{TT}$  est le biais observé lorsque l'on utilise  $D$  pour estimer l'effet moyen du traitement pour le groupe traité. Ce terme est appelé « biais de sélection ». Ce biais est dû au fait que la situation moyenne des individus traités n'aurait pas été la même en l'absence de traitement que celle des individus non traités. Il en est ainsi parce que ces deux populations ne sont pas identiques, sauf dans le cas particulier d'une expérience contrôlée ou randomisation. Par contre dans les études non expérimentales, il faut nécessairement invoquer certaines hypothèses d'identification pour résoudre ce problème de biais de sélection (Caliendo et Kopeinig, 2008). Cette recherche utilise d'une part la méthode d'appariement pour évaluer l'impact des programmes d'emploi sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires au Sénégal. D'autre part, l'approche de l'effet marginal de traitement est adoptée afin de corriger à la fois les biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables.

### *Annexe 5. 1 : Hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA) ou Unconfoundedness*

Cette hypothèse postule que l'ensemble des variables produisant le biais de sélection sont observées. Elle a connu plusieurs versions dans la littérature : l'absence de biais inobservables ou unconfoundedness (Rosenbaum et Rubin, 1983), la sélection sur les observables (Heckman et Robb, 1985) ou hypothèse d'indépendance conditionnelle (Lechner, 1999). Ces auteurs montrent que l'effet causal moyen du traitement peut être calculé conditionnellement à des variables observables  $X$  (genre, âge, lieu de résidence, niveau d'éducation, catégories socioéconomiques des parents, etc.) et que ces dernières contiennent toute l'information nécessaire pour caractériser les résultats potentiels des individus. L'hypothèse de sélection sur les observables signifie que les variables latentes de résultats  $(Y_i^T, Y_i^C)$  sont indépendantes de l'affectation au traitement conditionnellement aux observables  $X$  c'est-à-dire  $(Y^T, Y^C) \perp T \mid X$ . Sous cette hypothèse, il est possible d'annuler le biais de sélection ( $B^{TT} = 0$ ) puisque, le résultat moyen des bénéficiaires, s'ils n'avaient pas bénéficié du traitement est alors directement assimilable à celui du groupe de comparaison.

On obtient l'égalité suivante :  $E(Y^C \mid X, T = 1) = E(Y^C \mid X, T = 0)$

Par ailleurs, la propriété d'indépendance conditionnelle nécessite la prise en compte d'un nombre important de variables de conditionnement. Or plus le nombre de dimensions déterminant le traitement augmente, plus il est difficile de trouver des individus similaires pour l'appariement : on parle de malédiction de la dimension. Ainsi, pour faire face à cela, Rosenbaum et Rubin (1983) proposent un estimateur qui consiste à ne plus appairer chaque participant à un non participant présentant des caractéristiques identiques. Il s'agit désormais de les appairer sur leur score de propension  $p(x)$  qui est un résumé unidimensionnel de l'ensemble de ces variables. Ce score mesure la probabilité d'accéder au traitement pour chaque individu, qu'il soit bénéficiaire ou non, indépendamment des résultats du passage par le traitement (Fougère, 2010). On le note :

$$p(x) = \Pr(T = 1 \mid X) \tag{11}$$

*Annexe 5. 2 : Hypothèse du support commun ou « Overlap condition »*

Cette hypothèse, introduite par Rosenbaum et Rubin (1983) stipule que pour chaque participant, il existe un ou des individus dans le groupe de comparaison avec les mêmes caractéristiques observables ou les mêmes probabilités d'accéder au traitement. Elle est donnée par l'expression suivante :

$$0 < Pr(T = 1 | p(x)) < 1 \quad \text{et} \quad 0 < Pr(T = 0 | p(x)) < 1 \quad (12)$$

Où  $Pr(T = 1 | p(x))$  et  $Pr(T = 0 | p(x))$  désignent respectivement les probabilités estimées non nulles d'être traitées et non traitées conditionnellement au score de propension  $p(x)$ .

Pour réussir cela, aucune caractéristique  $X$  ne doit prédire ou définir parfaitement le statut de traitement  $T$ . En d'autres termes, les probabilités d'être traitées ou non traitées ne doivent pas prendre la valeur 1 ou 0. De même, il y a d'une part des individus traités qui ont des scores de propensions plus élevés que n'importe quel individu non traité, et par conséquent nous n'avons pas d'individus de comparaison appropriés pour eux. D'autre part, il y a des non-participants avec des scores de propensions plus faibles que tous les participants (mais pas autant). Pour appliquer l'appariement, l'analyse doit se limiter à la zone des scores de propension auxquels nous observons des individus traités et non traités. On parle de support commun de la distribution des scores de propension. Il est noté  $S$  tel que :

$$S = \text{Supp} \{p(x)|T = 1\} \cap \text{Supp} \{p(x)|T = 0\} \quad (13)$$

Sous les deux hypothèses d'indépendance conditionnelle et du support commun, l'attribution au traitement est aléatoire et le résultat des individus du groupe de contrôle peut être utilisé pour estimer le résultat contrefactuel des individus bénéficiaires en cas de non traitement. Le principe de l'estimation est d'utiliser les informations dont on dispose sur les individus non traités pour construire pour chaque bénéficiaire un contrefactuel.

L'estimateur final noté  $\hat{\Delta}^{ATT}$  est alors obtenu comme la moyenne des écarts de la situation des individus traités et du contrefactuel construit sur la base des scores de propension.

$$\hat{\Delta}^{ATT} = \frac{1}{N_1} \sum_{i \in I_1} \{y_i - \hat{g}(x_i)\} \quad (14)$$

Avec  $I_1$  le sous ensemble des individus traités et  $N_1$  le nombre des individus traités.

### Annexe 5.3 : Modèle de Roy et estimation de l'effet marginal de traitement

Notre cadre général est un modèle de Roy généralisé basé sur le modèle des résultats potentiels et un modèle de choix discret à variable latente pour la sélection dans le traitement, comme dans Heckman et Vytlacil (1999) et la plupart de la littérature subséquente sur les MTE.

Supposons  $Y$  le gain espéré de l'individu qui désire de participer au programme (dans notre cas l'accès à l'emploi). On peut écrire :

$$Y = TY_1 + (1 - T)Y_0 \quad (1)$$

$Y_1$  est le gain de l'individu s'il bénéficie du traitement,  $Y_0$  ce qu'il gagne s'il ne bénéficie pas du programme et  $T$  une variable indicatrice du traitement. Selon certains auteurs (Brave et al, 2014), il est possible que le gain anticipé de l'individu varie au sein du groupe des bénéficiaires en présence des caractéristiques hétérogènes mais aussi entre les type de bénéficiaires (traité et non traité). Si nous notons  $X$  la matrice des covariables supplémentaires susceptibles d'influencer le gain espéré et de créer un biais d'hétérogénéité, alors nous peut écrire :

$$Y_j = Xb_j + U_j \text{ pour } j=0,1 \quad (2)$$

où l'indice  $j=1$  désigne les traités et 0 les non traités

Par ailleurs, l'individu décide de participer au programme tout en estimant le niveau d'utilité que pourrait lui procurer cette participation. Ainsi, cette décision dépend de plusieurs facteurs qui peuvent être observables et inobservables (qu'on ne maîtrise) de sorte que la variable  $T$  s'écrive comme suite :

$$T = 1(Zg - V > 0) = 1(Zg > V) \quad (3)$$

pour  $Z=X$ ,  $Z_-$  avec  $Zg$  l'utilité latente en cas de traitement, Où  $1(.)$  est une fonction indicatrice prenant la valeur 1 si la quantité entre parenthèse est vraie et 0 sinon, avec  $Zg$  observé et  $V$  inobservé : c'est la séparabilité additive. Ces trois équations constituent le modèle généralisé de Roy (Heckman, 2010).

En admettant que le vecteur aléatoire  $V$  est distribuée de façon continue avec une fonction de distribution  $Fv$  cumulative étant donné que  $Fv$  fonction non décroissante, la transformation de la condition de traitement dans (3) donne  $P(Z) > F(V)$  où  $P(Z)$  est le score de propension, ou la probabilité de traitement donnée par  $Z$ , et  $F(V) = \Phi$ , le centile de  $V$ , les valeurs non observées qui caractérisent la résistance au traitement (l'adoption du programme). La mesure de l'effet de traitement moyen pour les personnes se trouvant à une marge d'indifférence particulière ou



présentant une résistance particulière au traitement est connu sous le nom de l'effet marginal de traitement.

La particularité de notre étude réside dans le fait que les variables  $Y_j$  ( $j=1,0$ ) de l'équation (2) sont dichotomiques, prenant la valeur 1 lorsque l'individu trouve un emploi et 0, sinon. Le premier cas concerne les bénéficiaires du programme tandis que le deuxième ( $j=0$ ) porte sur les non bénéficiaires du programme. Pour chaque individu,  $Y_j$  est observable et dépend des valeurs de la fonction de sélection dans la relation  $Z_g$  avec  $X$  quelques variables de contrôle susceptibles aussi de faciliter la sortie du chômage et qui peuvent être à l'origine d'impacts différés sur les bénéficiaires et non bénéficiaires du programme.

Dans ce cas, l'estimation du MTE nécessite les hypothèses (standard) variables instrumentales (IV) d'indépendance conditionnelle des erreurs ( $U_0, U_1, V$ ) de  $Z$  conditionnelles à  $X$ . Cela nous permet d'estimer le MTE sur le support commun de  $P(Z)$  conditionnée par  $X$ . Dans la pratique, il s'avère que cette procédure est souvent très limitée; par conséquent, la plupart des travaux font appel à une hypothèse de séparabilité supplémentaire:

$$E(U_j | X, V) = E(U_j | V) \quad (4)$$

Cette dernière hypothèse n'implique que le niveau d'EMT, mais pas la pente, est fonction de  $X$  et nous permet d'identifier le MTE par rapport au support inconditionnel de  $P(Z)$ . Sur la base de ces hypothèses, le MTE peut être exprimé comme suit :

$$\text{MTE}(x, u) = E(Y_1 - Y_0 | X = x, U_T = u) = X(b_1 - b_0) + k(u) \quad (5)$$

Après quelques transformations, on obtient les valeurs suivantes, correspondant aux ratios de Mills qui jouent un rôle important dans l'interprétation des résultats :

$$\lambda_1 = -\rho_1 \frac{\Phi(p)}{\Phi(p)(p)} ; \lambda_0 = \rho_0 \frac{\Phi(p)}{\Phi(p)(1-p)} \text{ où } \Phi = F(V)$$

La direction de la sélection est telle que les personnes qui participent au programme présentent des caractéristiques non observables qui sont négativement corrélés à leurs déterminants non observables de la sortie du chômage ( $Y$ ), alors que les individus non bénéficiaires présentent une corrélation positive.


Sur la base des développements précédents, le modèle qui permet d'estimer l'effet moyen de traitement (ATE) se présente comme suit :

$$\begin{cases} Y_1 = a_1 + b1_1 \text{ genre} + b2_1 \text{ formation\_pro} + \dots + U_1 & \text{Si } T = 1 \\ Y_0 = a_0 + b1_0 \text{ genre} + b2_0 \text{ formation\_pro} + \dots + U_0 & \text{Si } T = 0 \end{cases} \quad (6)$$

Où  $E(U_1 - U_0) = \lambda_1 - \lambda_0$

De ce système, on peut alors calculer la valeur

$$MTE = E \left( Y_1 - Y_0 = (a_1 - a_0) + (b1_1 - b1_0) \text{ genre} + (b2_1 - b2_0) \text{ formation\_pro} \right) + E(U_1 - U_0) \quad (7)$$



On peut donc écrire :

$$MTE = ATE + E(U_1 - U_0) \quad (8)$$

# Table des matières

Liste des tableaux .....	iv
Liste des graphiques .....	iv
Listes des Annexes .....	iv
Listes des Sigles et Abréviations .....	v
Résumé exécutif .....	vi
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Situation du marché du travail et évolution de la politique d'emploi au Sénégal</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Le chômage et le sous-emploi au Sénégal</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Le dispositif de promotion de l'emploi des jeunes</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2.1. La Convention Nationale Etat-Employeurs (CNEE)</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2.2. Les autres éléments du dispositif de promotion de l'emploi des jeunes</b> .....	<b>8</b>
<b>2. Relation entre les structures de promotion de l'emploi et les cibles potentielles</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1. Présentation générale de l'enquête réalisée dans le cadre du projet</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2. Niveau d'information sur les programmes de promotion de l'emploi</b> .....	<b>14</b>
<b>3. Facteurs explicatifs de la décision de s'inscrire à la DE/ANPEJ</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1. Facteurs ayant déterminé l'inscription à la DE/ANPEJ</b> .....	<b>17</b>
<b>3.2. Principales attentes des demandeurs lors de leur inscription à la DE et/ou l'ANPEJ</b> ..	<b>17</b>
<b>3.3. Les raisons de la non inscription à la DE et/ou à l'ANPEJ</b> .....	<b>18</b>
<b>4. Appréciation de l'accompagnement des conseillers-emploi</b> .....	<b>19</b>
<b>4.1. Perception de l'accompagnement du conseiller-emploi par rapport aux attentes des demandeurs</b> .....	<b>19</b>
<b>4.2. Degré de satisfaction de l'accompagnement du conseiller-emploi</b> .....	<b>19</b>
<b>4.3. Nature de l'interaction avec la DE et/ou l'ANPEJ</b> .....	<b>20</b>
<b>5. Application des méthodes d'évaluation d'impact à la CNEE</b> .....	<b>21</b>
<b>5.1. La méthode d'estimation par appariement ou « Matching »</b> .....	<b>21</b>
<b>5.2. L'approche de l'effet marginal de traitement (MTE)</b> .....	<b>22</b>
<b>5.3. Caractéristiques des bénéficiaires, non bénéficiaires et témoins</b> .....	<b>22</b>
<b>5.4. Perception de l'efficacité des programmes par les bénéficiaires</b> .....	<b>24</b>
<b>5.5. Résultats des estimations</b> .....	<b>27</b>
<b>5.5.1. Les déterminants de la participation aux programmes d'emploi</b> .....	<b>28</b>
<b>5.5.2. Effet moyen des programmes de la CNEE : une approche par les techniques d'appariement sur le score de propension</b> .....	<b>32</b>
<b>5.5.3. Impact réel des programmes de la CNEE : une approche par l'Effet Marginal de Traitement (MTE)</b> .....	<b>33</b>
<b>5.6. Leçons à tirer sur l'efficacité des programmes de promotion de l'emploi au Sénégal</b> ..	<b>39</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>42</b>

<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	45
<b>ANNEXES</b> .....	48