

# UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR



## ÉCOLE DOCTORALE « SCIENCES JURIDIQUES, POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET DE GESTION »



### FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DE GESTION

Année : 2020

N° d'ordre :

#### THÈSE DE DOCTORAT

Formation Doctorale : Ingénierie Financière et Economique

Présentée par :

**Mamadou Laye NDOYE**

#### TITRE

**Efficacité du dispositif d'appui à l'insertion des  
jeunes sur le marché du travail au Sénégal**

Soutenue le .../... /.... / devant le jury composé de :

**Président :** *Pr. Adama DIAW, Professeur Titulaire des Facultés de Sciences Economiques.*

**Rapporteurs :** *Pr. Chérif Sidy KANE, Professeur Titulaire des Universités, Directeur du Centre de Recherche et de Formation pour le Développement Economique et Social (CREFDES).*

*Pr. Ndiack FALL, Maître de Conférences Agrégé à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.*

*Pr. Samba MBAYE, Maître de Conférences Agrégé à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Gaston Berger de Saint Louis.*

**Examineur :** *Pr. Benjamin FOMBA KAMGA, Maître de Conférences Agrégé à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Yaoundé II-SOA du Cameroun, chef du département d'Economie.*

**Directeur de thèse :** *Pr. Abou KANE, Maître de Conférences Agrégé à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Chef du département d'Economie.*

## **AVERTISSEMENT**

*L'université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD) n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Celles-ci doivent être considérées comme propres à leur auteur.*

*La présente thèse a utilisé les données du projet « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone », subventionné par le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI).*

## SOMMAIRE

AVERTISSEMENT.....	I
SOMMAIRE .....	III
DÉDICACES.....	IV
REMERCIEMENTS .....	V
LISTE DES TABLEAUX.....	VII
LISTE DES GRAPHIQUES .....	VIII
LISTE DES ANNEXES .....	IX
SIGLES ET ACRONYMES .....	X
RÉSUMÉ.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 : ANALYSE DU CADRE DESCRIPTIF DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU SÉNÉGAL ..	12
1. CONTEXTE MACROECONOMIQUE DU SENEGAL.....	13
2. DYNAMIQUE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU SENEGAL .....	26
3. DISPOSITIF D'AIDE A L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	52
4. FOCUS SUR LA CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEUR.....	64
CONCLUSION CHAPITRE 1.....	75
CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LA LITTÉRATURE ÉCONOMIQUE.....	77
1. FONDEMENTS THEORIQUES DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI .....	78
2. CONCEPTIONS THEORIQUES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE .....	92
3. METHODES D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOI .....	107
4. IMPACT DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOI SUR DES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELQUES EVIDENCES EMPIRIQUES .....	131
CONCLUSION CHAPITRE 2 :.....	141
CHAPITRE 3 : ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS (CNEE).....	144
1. METHODOLOGIE ET DONNÉES.....	145
2. DEMANDE ET OFFRE DE SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AU SENEGAL : UNE ANALYSE STATISTIQUE .....	168
3. EFFICACITÉ DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOIS : UNE ANALYSE ECONOMETRIQUE.....	180
4. CONCLUSION ET IMPLICATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE .....	200
CONCLUSION GÉNÉRALE .....	208
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	216
ANNEXES.....	228
TABLE DES MATIÈRES.....	238

## DÉDICACES

*Ce travail de recherche a été accompli en pensant à toute ma famille pour qui j'ai une considération inestimable. Leur présence à mes côtés a toujours été un puissant stimulant. Leur soutien indéfectible aussi bien d'ordre financier que moral m'a insufflé la force d'aller jusqu'au bout de cette thèse. Ce travail leur est dédié particulièrement :*

*À ma mère Adja Kéne GUEYE*

*À mon père Diogal NDOYE*

*À mon grand-père Mame Serigne GUEYE*

*À mon épouse Khadidja CISSOKHO*

*À mon fils Daour Laye NDOYE*

## REMERCIEMENTS

*Tout d'abord, je rends grâce à ALLAH le donneur, de m'avoir gratifié le don de l'intelligence et de m'avoir permis d'atteindre le niveau d'étude auquel je suis aujourd'hui parvenu. Je prie sur son prophète MOUHAMED paix et salut sur lui.*

*Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance et mes plus vifs remerciements à mon directeur de thèse le Professeur Abou KANE, non seulement pour avoir accepté de diriger cette thèse, mais aussi pour avoir créé des conditions d'encadrement idéales pour l'épanouissement de ce travail de recherche. Ses remarques concises toujours ciblées sur les points essentiels, ses bienveillantes orientations et ses justes suggestions m'ont été d'un apport inestimable. Au-delà des rapports professionnels constitués pour la thèse, ce sont des liens d'amitié qui se sont noués au fur et à mesure de nos contacts et ceux-ci, autour de valeurs communes. Je vous remercie cher MAITRE pour votre soutien et votre grande générosité, mais aussi, pour cette belle rencontre, qui j'ose l'espérer, se prolongera tout au long de notre vie. Ces quelques mots ne suffisent toutefois pas à exprimer toute ma gratitude. Merci encore de m'avoir accompagné et de m'avoir guidé durant ces années de recherche.*

*Je souhaite remercier également les rapporteurs de cette thèse en l'occurrence, le professeur Ndiack FALL, le Professeur Chérif Sidy KANE et le professeur Samba MBAYE. Vos rapports pointus, axés sur des critiques constructives m'ont permis d'améliorer considérablement la qualité du travail effectué et de comprendre davantage mon sujet de recherche. J'ai énormément profité de vos conseils à chaque fois que l'occasion s'est présentée. Merci chers MAITRES !*

*Je remercie chaleureusement le professeur Benjamin Fomba KAMGA, le coordonnateur du projet « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique Francophone » qui a bien voulu accepter de faire partie de ce jury de soutenance en tant qu'examineur. Les échanges lors des ateliers de formation en évaluation d'impact à Yaoundé ont été très bénéfiques pour moi.*

*Je tiens à remercier l'ensemble des cinq équipes du projet « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique Francophone ». Mes remerciements vont particulièrement à l'équipe du Sénégal, je veux nommer Pr. Abou KANE, Dr. Ibrahima BARRY, Dr. Mamadou Marone, M. Fallou DIENG, M. Mamaye THIONGANE, M. Aliou*

*SECK et M. Komlan Amen DOGBE. Ce fut un réel plaisir de travailler avec vous, et la réussite de cette thèse doit beaucoup aux échanges que nous avons eus.*

*Mes remerciements vont ensuite au corps professoral de la Faculté des Sciences économiques et de Gestion pour la formation de qualité qu'ils m'ont prodiguée. Cette thèse est une manière implicite de leur exprimer toute ma reconnaissance et ma gratitude.*

*J'exprime toute ma gratitude à mon cousin et ami Dr Moussa SAMBA. Qu'il trouve à travers ces quelques mots l'expression de ma reconnaissance pour sa disponibilité et ses nombreux conseils avisés.*

*Que tous mes camarades de classe de la Première Promotion Phase II du Programme de Troisième Cycle Interuniversitaire (PTCI), trouvent ici l'expression de mes remerciements les plus sincères. Je cite particulièrement mon ami Dr. Mame Mor SENE qui m'a été d'un appui considérable durant ces années de recherche. Les débats à l'issue des séances de présentation ont été riches et ont apporté des éclairages très intéressants.*

*Je remercie toute l'équipe de l'Observatoire de la Francophonie Economique de l'Université de Montréal par l'intermédiaire de son Directeur M. Brahim BOUDARBAT et de son adjointe Mme Marie-Pierre MAZE pour avoir financé nos travaux de recherche dans le cadre du programme FORJE. Ce programme m'a permis de développer davantage mes capacités de recherches grâce notamment à une interaction avec des pairs venus d'horizons divers.*

*Je tiens également à remercier Dr Rachidi KOTCHONI qui a été mon superviseur lors du programme ainsi que tous les stagiaires de la première promotion du programme FORJE en particulier, Mme Marienne MAKOUDEM et Mme Carine GOHORE avec qui je séjournais au Bénin. Je ne saurais oublier mon ami M. Kabirou BIAO pour l'accueil chaleureux qu'il m'a réservé, mais aussi, pour les échanges à des heures parfois tardives sur des questions liées aux techniques d'évaluation d'impact.*

*Je remercie chaleureusement toutes les personnes que j'ai pu contacter ou rencontrer, et qui m'ont accordé de leur temps pour discuter des questions soulevées par ce sujet. Ces discussions m'ont permis de construire des réponses claires et concises.*

*Je me sais redevable à plusieurs autres personnes qui n'ont pas été citées ici, à tous je dis MERCI.*

## LISTE DES TABLEAUX

### Chapitre 1

Tableau 1. 1 : Évolution de quelques indicateurs macroéconomiques.....	23
Tableau 1. 2 : Taux d'activité selon le sexe, l'âge, le lieu de résidence et le niveau d'instruction.....	28
Tableau 1. 3 : Évolution du taux d'emploi selon le sexe, l'âge et le milieu de résidence.....	30
Tableau 1. 4 : Évolution du niveau de chômage selon le sexe, l'âge et le milieu de résidence.....	33
Tableau 1. 5 : Évolution du niveau de sous-emploi selon le sexe, l'âge et le milieu de résidence.....	35
Tableau 1. 6 : Stratégies d'insertion selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence en %.....	39
Tableau 1. 7 : Stratégies d'insertion selon le niveau d'instruction.....	40
Tableau 1. 8 : Évolution des actifs occupés par secteur d'activité selon le sexe de 2001 à 2011.....	43
Tableau 1. 9 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité selon l'âge et le niveau d'instruction.....	43
Tableau 1. 10 : Catégories socioprofessionnelles selon le sexe, l'âge et le secteur d'activité en (%).....	45
Tableau 1. 11 : Catégories socioprofessionnelles selon le niveau d'éducation en (%).....	46
Tableau 1. 12 : Répartition des travailleurs par catégorie et type de contrat.....	47
Tableau 1. 13 : Évolution du nombre de partenaires et des bénéficiaires.....	71

### Chapitre 3

Tableau 3. 1 : Caractéristiques des enquêtés selon le sexe et le statut en (%).....	165
Tableau 3. 2 : Répartition des demandeurs d'emploi selon les caractéristiques individuelles.....	171
Tableau 3. 3 : Coût du transport aller-retour entre le domicile et la DE/ANPEJ.....	172
Tableau 3. 4 : Répartition des bénéficiaires par type de programme.....	177
Tableau 3. 5 : Délai d'attente par programme (en mois).....	177
Tableau 3. 6 : Perception de l'efficacité des programmes.....	178
Tableau 3. 7 : Situation dans l'emploi selon le statut et le sexe des enquêtés (en %).....	179
Tableau 3. 8 : Résultat de l'estimation du modèle logit de participation aux programmes....	181
Tableau 3. 9 : Qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement (comparaison bénéficiaire et premier groupe de contrôle).....	185
Tableau 3. 10 : Effet moyen de la participation aux programmes la CNEE sur l'accès à un emploi : comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires.....	187
Tableau 3. 11 : Effet moyen de la participation aux programmes de la CNEE sur l'accès à un emploi : comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs.....	189
Tableau 3. 12 : Impact des programmes de promotion d'emploi par l'approche MTE : comparaison bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires.....	192
Tableau 3. 13 : Impact des programmes de promotion d'emploi par l'approche MTE : comparaison bénéficiaires et non demandeurs.....	197

## LISTE DES GRAPHIQUES

### Chapitre 1

Graphique 1. 1 : Évolution de la croissance du PIB réel .....	20
Graphique 1. 2 : Évolution de la croissance du PIB par habitant .....	21
Graphique 1. 3 : Contribution des secteurs d'activité à la croissance du PIB réel .....	21
Graphique 1. 4 : Évolution de la population suivant le niveau d'éducation.....	25
Graphique 1. 5 Différentes causes de l'inactivité de la population sénégalaise.....	31
Graphique 1. 6 : Évolution du taux de chômage en (%).....	32
Graphique 1. 7 : Moyens utilisés pour rechercher un emploi au Sénégal en 2011 .....	37
Graphique 1. 8 : canaux de recherche d'emploi des chômeurs en 2015 en (%).....	37
Graphique 1. 9 : Répartition des chômeurs selon le secteur de recherche d'emploi.....	40
Graphique 1. 10 : Secteur de recherche d'emploi selon le niveau d'instruction (en %) .....	41
Graphique 1. 11 : Évolution des actifs occupés par secteur d'activité de 1980 à 2012 .....	42
Graphique 1. 12 : Catégories socioprofessionnelles des actifs occupés .....	44
Graphique 1. 13 : Répartition des occupés du secteur formel par type de contrats .....	47
Graphique 1. 14 : Part des actifs occupés bénéficiant de la sécurité sociale en 2015 .....	48
Graphique 1. 15 : Évolution des actifs affiliés à un système de protection sociale selon le sexe .....	49

### Chapitre 2

Graphique 2. 1 : Assignation aléatoire du traitement.....	110
Graphique 2. 2 : Représentation de la méthode des doubles différences.....	120
Graphique 2. 3 : Principe d'une variable instrumentale .....	124

### Chapitre 3

Graphique 3. 1 : Type d'emploi et nature du contrat (en %).....	166
Graphique 3. 2 : Nature du contrat par type d'emploi .....	167
Graphique 3. 3 : Proportion d'individus ayant un emploi régulier selon le statut.....	167
Graphique 3. 4 : Type de contrat selon le statut de l'enquêté (en %).....	168
Graphique 3. 5 : Connaissance des structures de promotion d'emploi selon le sexe .....	169
Graphique 3. 6 : Canal de connaissance de la DE/ANPEJ (en %).....	170
Graphique 3. 7 : Attente principale des demandeurs au moment de l'inscription à la DE/ANPEJ .....	173
Graphique 3. 8 : Facteurs explicatifs de non inscription à la DE/ANPEJ (en %).....	173
Graphique 3. 9 : Appréciation de l'accompagnement proposé par le conseiller-emploi .....	174
Graphique 3. 10 : Perception de l'accompagnement par le conseiller-emploi selon le statut (en %) .....	174
Graphique 3. 11 : Appréciation de l'accompagnement du conseiller-emploi (en %) .....	175
Graphique 3. 12 : Taux de réponse favorables aux inscrits entre 2010 et 2017.....	175
Graphique 3. 13 : Taux de satisfaction des demandes selon le sexe .....	176
Graphique 3. 14 : Avantages liés à la participation aux programmes de la CNEE.....	178
Graphique 3. 15 : Distribution des scores de propension des 2 groupes dans la zone du support commun .....	184

## LISTE DES ANNEXES

### Chapitre 1 :

<i>Annexe 1. 1 : Glossaire de quelques concepts clés liés à l'emploi.....</i>	<i>228</i>
---	------------

### Chapitre 3

<i>Annexe 3. 1 : Distribution de la densité du support commun : comparaison bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires.....</i>	<i>229</i>
<i>Annexe 3. 2 : Distribution des scores de propension des 2 groupes dans la zone du support commun : comparaison bénéficiaires et non demandeurs.....</i>	<i>230</i>
<i>Annexe 3. 3 : Distribution de la densité du support commun : comparaison bénéficiaires et non demandeurs.....</i>	<i>230</i>
<i>Annexe 3. 4 : Qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement (comparaison bénéficiaires et deuxième groupe de contrôle : les non demandeurs) .....</i>	<i>231</i>
<i>Annexe 3. 5 : Statistiques descriptives des variables utilisées .....</i>	<i>232</i>
<i>Annexe 3. 6 : Distribution des scores de propension avec l'approche MTE : comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires .....</i>	<i>234</i>
<i>Annexe 3. 7 : Effets moyens et marginaux de la participation au programme de la CNEE : comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires .....</i>	<i>234</i>
<i>Annexe 3. 8 : Distribution des scores de propension avec l'approche MTE : comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs.....</i>	<i>236</i>
<i>Annexe 3. 9 : Effets moyens et marginaux de la participation au programme de la CNEE : comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs .....</i>	<i>236</i>

## SIGLES ET ACRONYMES

**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  
**ANSND** : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie  
**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  
**ASACASE** : Association Sénégalaise pour l'Appui à la Création d'Activités Socio-économiques  
**ASC** : Association Sportive et Culturelle  
**ATE** : Average Treatment Effect  
**BAC** : Baccalauréat  
**BEP** : Brevet d'Etudes Professionnelles  
**BFEM** : Brevet de Fin d'Etude Moyen  
**BIT** : Bureau International du Travail  
**BNDE** : Banque Nationale de Développement Economique  
**BTS** : Brevet de Technicien Supérieur  
**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
**CAPE** : Cellule d'Appui à la Promotion économique  
**CDD** : Contrat à durée déterminée  
**CDI** : Contrat à durée indéterminée  
**CIEL** : Centres d'Initiatives pour l'Emploi local  
**CMS** : Crédit Mutuel du Sénégal  
**CNEE** : Convention Nationale Etat-Employeurs  
**CNES** : Confédération nationale des Employeurs du Sénégal  
**CNOSP** : Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnelle  
**CNP** : Conseil national du Patronat  
**COSP** : Centres d'Orientation Scolaire et Professionnelle  
**CSS** : Caisse de Sécurité Sociale  
**DAC** : Domaines agricoles communautaires  
**DE** : Direction de l'Emploi  
**DER** : Délégation à l'Entreprenariat Rapide  
**DPEE** : Direction de la Planification et des Etudes Economiques  
**DPES** : Document de Politique Economique et Social  
**DSRP** : Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté  
**DUT** : Diplôme universitaire de technologie  
**ENES** : Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal  
**ESAM** : Enquête Sénégalais Auprès des Ménages  
**ESPS** : Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal  
**FAO** : Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture  
**FBCF** : Formation Brut de capital Fixe  
**FCFA** : Francs de la Communauté Française d'Afrique

**FNAE** : Fonds National d'Actions pour l'Emploi  
**FNPEF** : Fonds National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin  
**FNPJ** : Fonds National de Promotion de la Jeunesse  
**FNR** : Fonds National de Retraite  
**FOGAREJ** : Fonds de Garantie à l'Auto emploi des Jeunes  
**FONGIP** : Fonds de Garantie des Investissement Prioritaires  
**FONSIS** : Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques  
**IADS** : Indice Africain de Développement Social  
**IDE** : Investissement Direct Etranger  
**IDH** : Indice de Développement Humain  
**IHPC** : Indice Harmonisé des Prix à la Consommation  
**IPRES** : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal  
**ISPE** : Instrument de Soutien à la Politique Economique  
**JCE** : Juniors Conseils d'Entreprises  
**KILM**: Keys Indicators Labor Market  
**MPME** : Micro Petites et Moyennes Entreprises  
**MTE**: Marginal Treatment Effect  
**NPNE** : Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi  
**NTIC** : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication  
**OMD** : Objectifs du Millénaire pour le Développement  
**ONEQP** : Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles  
**ONFP** : Office National de Formation Professionnelle  
**OSP** : Orientation Scolaire Professionnelle  
**PADES** : Programme d'Appui à l'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur  
**PAE** : Plan d'Action pour l'Emploi  
**PAJA** : Programme d'Appui à l'Insertion professionnelle des Jeunes Artisans  
**PAJER** : Projet d'Appui à la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes en milieu Rural  
**PAM** : Programme Alimentaire Mondial  
**PAME** : Programme d'Appui à la création de Micro Entreprise  
**PAP** : Plan d'Actions Prioritaires  
**PAPJF** : Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes  
**PASI** : Programme d'appui aux acteurs du secteur informel  
**PDEF** : Programme Décennal de l'Education et de la Formation  
**PIB** : Produit Intérieur Brut  
**PME** : Petites et Moyennes Entreprises  
**PNE** : Politique Nationale de l'Emploi  
**PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement  
**PPTD** : Programme Pays de Promotion du Travail Dément  
**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  
**ROME** : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois  
**SCA** : Stratégie de Croissance Accélérée  
**SIME** : Système d'Information du Marché de l'Emploi  
**SNDES** : Stratégie Nationale de Développement Economique et Social  
**TPE** : Très petites Entreprises

## RÉSUMÉ

*Cette thèse porte sur le marché du travail au Sénégal. Elle vise à apporter des solutions quant à la réduction du chômage et du sous-emploi de la population la plus nombreuse et la plus défavorisée en l'occurrence les jeunes. Plus spécifiquement, elle cherche à évaluer l'impact réel du passage par un programme de promotion d'emploi sur l'accès à un emploi régulier et stable des jeunes bénéficiaires.*

*Des données primaires, collectées entre août 2017 et janvier 2018 dans les quatre départements de la région de Dakar ont été mobilisées. L'évaluation d'impact a été faite d'une part en utilisant la méthode d'appariement sur les scores de propension et d'autre part en adoptant l'approche de l'effet marginal de traitement qui permet de corriger le biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables.*

*Les résultats montrent que globalement, les programmes de la CNEE ont constitué un moyen d'accompagnement efficace vers l'emploi notamment à travers les mises en stage dans les entreprises et établissements d'enseignement privés. Ils permettent de réduire l'éloignement au marché du travail des bénéficiaires, mais ne garantissent pas une grande stabilisation professionnelle. Leur impact sur les chances d'obtention d'un emploi régulier est considérable (67,2 %) surtout si tous les facteurs subjectifs qui empêchent les jeunes de participer aux programmes sont levés. De plus, l'analyse des effets marginaux montre que la participation d'un individu supplémentaire qui n'a jamais été demandeur d'un programme améliore significativement l'efficacité de l'accompagnement.*

*L'étude suggère que les autorités étatiques en collaboration avec les employeurs du secteur privé encouragent davantage ces programmes afin de réduire de manière considérable le chômage de longue durée, perçu comme un signal de faible productivité par les employeurs. Les services publics d'emplois doivent également travailler davantage à rétablir la confiance des potentiels demandeurs.*

**Mots clés** : Évaluation d'impact, politique publique d'emploi, emploi régulier, Sénégal.

**Classification JEL** : C52, J08, J48, J68

## ABSTRACT

*This thesis focuses on labor market in Senegal. It aims to provide solutions for the reduction of unemployment and underemployment of the largest and most disadvantaged population in this case young people. More specifically, it seeks to evaluate the impact of the passage through a job promotion program on access to regular and stable employment of young beneficiaries.*

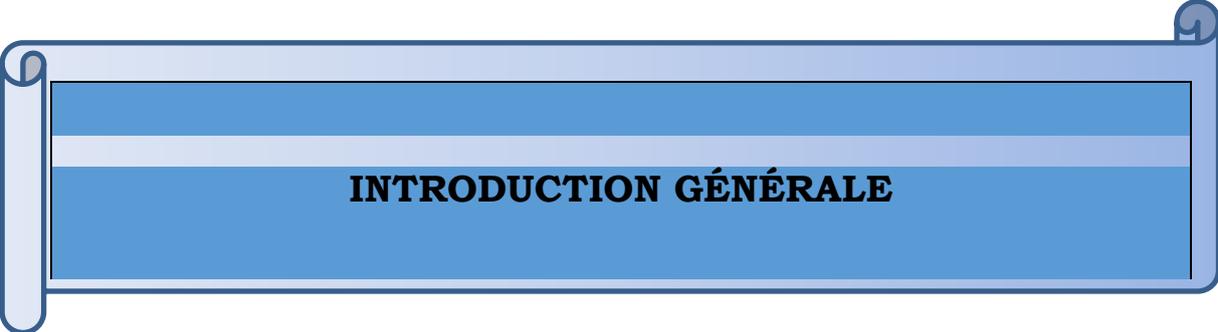
*Primary data collected between August 2017 and January 2018 in the four departments of Dakar region were mobilized. The impact assessment was done, on the one hand, using the method of matching on the propensity scores and, on the other hand, by adopting the approach of the marginal treatment effect which makes it possible to correct the selection bias on observable and unobservable characteristics.*

*The results show that overall, the programs of CNEE have been a means of effective support to employment, particularly through the placement of internships in companies and private educational institutions. They make it possible to reduce the distance to the labor market of the beneficiaries but do not guarantee a good professional stabilization. Their impact on the chances of getting a regular job is significant (67.2%) especially if all the subjective factors that prevent young people from participating in programs are removed. In addition, the marginal effect analysis shows that the participation of an additional individual who has never been a program applicant significantly improves the effectiveness of coaching.*

*The study suggests that state authorities in collaboration with private sector employers further encourage these programs in order to significantly reduce long-term unemployment, perceived as a signal of low productivity by employers. Public employment services must also work harder to restore the confidence of potential applicants.*

**Keys words:** *Impact assessment, employment policy, regular employment, Senegal.*

**JEL Classification :** *C52, J08, J48, J68*



**INTRODUCTION GÉNÉRALE**

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La problématique de l'emploi est aujourd'hui un défi universel qui se pose avec acuité à tous les gouvernements. Un rapport récent de l'OIT (2018) affirme qu'en Afrique, le marché du travail est de plus en plus caractérisé par un chômage massif et persistant qui affecte les couches sociales de la population les moins favorisées, particulièrement les jeunes. Le taux d'activité de ces derniers est très élevé dans la région alors qu'elle affiche le taux d'emploi vulnérable le plus élevé au monde (66 %). En Afrique subsaharienne plus précisément, 270,7 millions de travailleurs se trouvent dans des formes d'emplois précaires en 2017 et ce chiffre devrait augmenter de 17,5 millions en 2019. La proportion des jeunes chômeurs, des découragés et des inactifs se situe dans une fourchette comprise entre 20 et 40 % (OIT, 2018).

Face à cette situation, améliorer l'employabilité des jeunes et favoriser leur insertion devient une priorité pour les autorités gouvernementales. Plusieurs politiques et programmes ont été mis en œuvre à cet effet afin d'accompagner les jeunes dans des contextes où peu d'entre eux parviennent à accéder à l'emploi ou à y évoluer dans des conditions qui répondent à leurs attentes.

L'ensemble de ces interventions est regroupé sous le vocable de politique de l'emploi (Cornilleau et al, 1990 ; Gautié, 1993). Sa définition selon Erhel (2014), constitue un préalable conceptuel nécessaire, pour lequel il n'existe pas encore d'évidences empiriques. La définition la plus utilisée reste toutefois celle de l'OCDE (1985). Cet organisme définit les politiques de l'emploi comme des interventions de nature structurelle sur le marché du travail, avec l'objectif soit de corriger les effets négatifs du chômage sur le bien-être (mesures dites passives), soit d'augmenter le niveau d'emploi dans l'économie et/ou d'améliorer le fonctionnement du marché du travail (mesures dites actives). Nous nous intéressons ici à ces dernières qui cherchent particulièrement à insérer ou à réinsérer les chômeurs sur le marché du travail (Auer et al, 2008).

Dans certains pays en développement, les politiques actives de l'emploi font partie intégrante de la politique de lutte contre la pauvreté et sont destinées à une catégorie particulière d'individus (femmes, jeunes, moins diplômés, demandeurs d'emploi les plus exposés au risque de chômage de longue durée, etc.). La mise en œuvre de ces politiques implique la participation de plusieurs acteurs tels que l'État, les entreprises, les organisations des travailleurs, les agents de l'emploi et les demandeurs d'emploi. Le pilotage est souvent géré par des institutions publiques ou privées et consiste pour la plupart en la mise en place de stages de formation (contrats d'apprentissage, d'adaptation et de qualification) pour les plus jeunes, d'aide à la recherche d'emploi pour les moins qualifiés, mais aussi de dispositifs d'insertion tels que les contrats de solidarité (Cavaco et al, 2004). Le but ultime étant l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail.

L'insertion professionnelle est généralement définie comme un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel les individus sortants de formation initiale cherchent à accéder à un emploi stable (Issehnane, 2009). Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier (Laflamme, 1984 ; Vincens, 1997 ; 1998).

Depuis le milieu des années 90, nous assistons à une création massive de structures publiques de promotion de l'emploi en Afrique subsaharienne avec comme objectif principal la lutte contre l'exclusion socio-économique par le marché du travail. De plus, au-delà de la création de ces structures, d'autres institutions et actions ont été mises en œuvre pour la promotion de l'emploi, en particulier celui des jeunes. Il s'agit entre autres de la création de ministères en charge des questions de l'emploi, du développement des programmes d'emploi à l'endroit des groupes vulnérables ou de la professionnalisation des formations<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Dans les pays d'Afrique subsaharienne, on note la présence de ministères en charge de l'emploi et/ou de la formation professionnelle. Il existe quelques programmes qui participent à la politique d'emploi. De manière non exhaustive on peut citer au Sénégal (le Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes, le PSE-J).

Le Sénégal n'a pas dérogé à la règle. En effet, le pays qui est confronté depuis les années 2000 à une crise de l'emploi qui affecte surtout les femmes, les jeunes et les plus diplômés a mis en place un important dispositif de promotion de l'emploi afin de favoriser l'insertion professionnelle de ces différentes couches (République du Sénégal, 2014). Jusqu'à une période récente, plusieurs structures, qui souvent ont relevé de départements ministériels différents, étaient chargées de la mise en œuvre directe des politiques de promotion de l'emploi des jeunes. Il s'agissait de la Direction de l'emploi, de l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ), de l'Agence pour l'emploi des jeunes de la banlieue (AJEB), de l'Agence nationale d'appui aux marchands ambulants (ANAMA) et du Fonds national de promotion de la jeunesse (FNPJ).

Cette diversité des acteurs directs a nécessité une stratégie de coordination ayant conduit à l'élaboration d'un plan de rationalisation des structures et agences œuvrant pour la promotion de l'emploi au Sénégal. C'est dans ce contexte qu'est née l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), à travers la fusion des quatre agences susmentionnées. L'ANPEJ cible les jeunes âgés de 18 à 35 ans. Elle a pour mission principale la promotion de l'emploi à travers la mise en place d'un cadre incitatif permettant aux jeunes de s'insérer après avoir renforcé leurs employabilités. À côté de ces acteurs directs, d'autres organismes et structures interviennent indirectement dans la promotion de l'emploi au Sénégal. Il s'agit principalement des ministères chargés de la microfinance, de la femme et de l'entrepreneuriat féminin et des structures et agences d'appui à l'entreprise.

Le développement de ce dispositif de création d'emploi a nécessité une mobilisation importante de ressources. Par exemple, le dernier rapport d'évaluation statistique de la CNEE<sup>2</sup> effectué en 2014 montre que 214 entreprises et 92 établissements d'enseignement privés ont été mobilisés. Le nombre de stagiaires bénéficiaires s'élève à 17 405 dont 16 910 dans les

---

<sup>2</sup> Convention Nationale Etat-employeurs

entreprises et 495 dans les établissements d'enseignement privés. Par ailleurs, 5,7 milliards de F CFA d'indemnités de stage ont été versées par l'État dont 5,5 milliards pour les entreprises et 207 millions pour les établissements d'enseignement privés. En y ajoutant la contribution des entreprises, l'effort financier global se chiffre à environ 11,4 milliards de F CFA. Récemment, la Délégation à l'entrepreneuriat rapide (DER), un programme de 40 milliards de francs CFA, rattachée à la Présidence de la République a été mise en place pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes et des jeunes au Sénégal.

Cependant, en dépit de ces nombreuses stratégies d'activation de l'emploi, la situation sur le marché du travail ne s'est guère améliorée. La création d'emplois est restée limitée et la majorité des emplois créés sont vulnérables. Les résultats du troisième trimestre de 2017 de l'Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) montrent que le taux d'occupation (proportion d'individus qui occupent un emploi sur la population en âge de travailler) s'est détérioré, passant de 43,8 % en 2011 à 37 % en 2017. Le taux de chômage demeure relativement élevé et est évalué à 15,4 % en 2017. Les inégalités entre hommes et femmes, jeunes et adultes, diplômés et non diplômés sur le marché du travail restent aussi au cœur des préoccupations. Le chômage touche plus les femmes (16,5 %) que les hommes (10,2 %). Suivant l'âge, les jeunes dans la tranche 20-24 ans et 25-29 ans sont les plus touchés avec respectivement 19,5 % et 17,5 %. Les individus sans diplôme sont moins affectés par le phénomène du chômage (9,7 %) alors que les diplômés du supérieur de niveau BAC+2 (20,5 %) et ceux ayant au minimum un niveau BAC+3 (19,9 %) sont davantage affectés par le chômage.

Compte tenu de ces constats (masses budgétaires engagées, nombre de jeunes concernés, chômage et sous-emploi élevés, etc.), la question de l'efficacité du dispositif mis en place et plus particulièrement celle de son impact sur l'amélioration de la situation des bénéficiaires sur le marché du travail demeure une préoccupation centrale.

De nombreux auteurs ont manifesté un regain d'intérêt pour l'évaluation de l'efficacité de ces dispositifs de création d'emploi surtout dans les pays développés (Gritz, 1993 ; Bonnal, Fougère et Serandon, 1997 ; Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001 ; Issehnane, 2009 ; Fougère, Kamionka et Prieto, 2010). En revanche, dans les pays en développement, particulièrement en Afrique subsaharienne francophone, les travaux qui ont cherché à évaluer empiriquement l'efficacité du dispositif de création d'emploi sont quasi inexistantes (Auer et al, 2008 ; Kouakou, 2011).

La théorie économique confirme les difficultés liées à la mesure de l'efficacité réelle des programmes publics d'aide à l'emploi (Heckman, Lalonde et Smith, 1999). En effet, les facteurs explicatifs qui motivent même le recours à un programme de promotion de l'emploi doivent être explicitement pris en compte pour avoir un estimateur non biaisé de l'efficacité des programmes. C'est le problème de biais de sélection<sup>3</sup>.

Deux approches ont été proposées dans la littérature économique pour faire face à ce type de problème (Heckman, Lalonde et Smith, 1999). La première, dite méthode expérimentale, propose de sélectionner les participants à ces programmes de façon aléatoire. En procédant de la sorte, il est clair que les caractéristiques non observables des participants et des non participants seront identiquement distribuées. Les différences observées sur le marché du travail entre les deux groupes seront alors attribuables exclusivement aux mesures d'insertion. L'autre approche, qualifiée de méthode économétrique ou méthode quasi expérimentale, repose sur des données non expérimentales et propose plutôt de modéliser à la fois les transitions sur le marché du travail, la participation aux mesures d'insertion et la distribution des caractéristiques non observables (Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001).

Les deux approches présentent des avantages et des inconvénients et font l'objet d'un débat dans la littérature économique (Heckman et Smith, 1995 ;

---

<sup>3</sup> Biais pouvant exister dans une étude par la sélection de personnes de différents types dans les groupes de traitement et de comparaison. De ce fait, les différences de résultats peuvent être expliquées par les différences préexistantes entre les groupes plutôt que par le traitement lui-même.

Burtless, 1995). L'approche expérimentale est généralement utilisée aux États-Unis pour des raisons de disponibilité de données. Mais récemment, des travaux ont mis en évidence la pertinence de l'approche économétrique dans quelques pays développés comme la France, la Suède ou la Suisse (Bonnal, Fougère et Sérandon, 1997 ; Gerfin et Lechner, 2002 ; Cavaco et al, 2004 ; Givord, 2014).

Au Sénégal, il n'existe pas d'études empiriques, à notre connaissance, ayant évalué l'efficacité du dispositif de créations d'emploi mis en place depuis les années 2000 en utilisant les techniques d'évaluation d'impact. Par conséquent, au moment où se prépare une nouvelle stratégie nationale pour l'emploi, avec comme ambition la création d'un million d'emplois dans les cinq prochaines années, correspondant à la deuxième phase du Plan Sénégal Emergent (PSE)<sup>4</sup>, il convient de s'interroger sur la pertinence et l'efficacité du dispositif déjà en place et de son impact sur la situation des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, la principale question qui animera notre réflexion tout au long de cette thèse est la suivante : **quel est l'impact des programmes de création d'emploi sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires ?** Autrement dit, le passage par un programme de promotion d'emploi permet-il d'améliorer la situation des bénéficiaires comparés aux non-bénéficiaires sur le marché du travail ?

L'objectif principal de cette thèse est d'appréhender l'effet net du dispositif de création d'emploi sur l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail au Sénégal. Spécifiquement, il s'agit :

- **OS1** : d'analyser l'efficacité du dispositif de création d'emploi sur la demande et l'offre de services publics d'emploi ;
- **OS2** : d'identifier les déterminants de la participation à un programme de promotion de l'emploi (Convention National Etat-employeurs) ;

---

<sup>4</sup> Le seul référentiel de la politique économique et sociale sur la période 2014-2035.

- **OS3** : d'évaluer l'impact des programmes de promotion de l'emploi sur l'accès à l'emploi des individus bénéficiaires.

A la lumière des objectifs de recherche ci-dessus, nous formulons les hypothèses suivantes :

- **H1** : Le passage par une intervention améliore l'offre et la demande de services publics d'emploi.

Les programmes d'appui à l'insertion visent à développer l'emploi, mais aussi à améliorer la qualité de la main-d'œuvre et à rapprocher les jeunes bénéficiaires et les employeurs. Ils contribuent donc à modifier les stratégies de recherche d'emploi des bénéficiaires grâce notamment à une meilleure distribution des offres d'emplois (Gasquet, 2002), mais aussi les stratégies de gestion des employeurs en incitant ces derniers à recruter des jeunes, sans expérience professionnelle (Martin, 2000).

- **H2** : La participation à un programme d'emploi dépend des caractéristiques observables des individus telles que l'âge, le sexe, le lieu de résidence, le niveau d'éducation, et les caractéristiques socioéconomiques des parents.

Au-delà des critères d'éligibilité aux programmes, les caractéristiques individuelles et les variables décrivant les caractéristiques socioéconomiques des parents peuvent influencer la participation plus que n'importe quelle autre variable (Heckman et Smith, 2003). Ces variables doivent être mobilisées aussi bien pour les bénéficiaires que pour les non bénéficiaires lors de la mise en œuvre des méthodes de correction du biais de sélection.

- **H3** : Le passage par une mesure de promotion de l'emploi facilite l'accès à un emploi qui s'accompagne de conditions de travail plus favorables (stabilité dans l'emploi trouvé).

D'après les travaux d'évaluation comparant la situation sur le marché du travail des bénéficiaires avec des individus non bénéficiaires mettant en œuvre

les techniques de contrôle du biais de sélection, le passage par un programme d'accompagnement se révèle positif pour les jeunes bénéficiaires et assure à ces derniers des emplois stables (Kouakou, 2011). Autrement dit, les programmes d'aide à l'insertion contribuent à développer les habitudes de travail des demandeurs d'emploi et donc, engendrent une meilleure insertion ultérieure (Martin, 2000).

Dans le cadre de cette thèse, les techniques d'évaluation d'impact, plus précisément la méthode d'appariement sur les scores de propension et l'approche de l'effet marginal de traitement sont utilisées pour apprécier l'efficacité réelle des programmes publics de promotion d'emploi (Heckman et al, 1999 ; Cavaco et al, 2013 ; Fougère, Crépon et Brodaty, 2007 ; Lindley et al, 2015 ; Cornelissen et al, 2016 ; Andresen, 2018). Ces méthodes permettent d'avoir un résultat attribuable spécifiquement à la mise en œuvre d'un programme.

L'efficacité des programmes est évaluée sur l'accès à l'emploi des bénéficiaires, c'est-à-dire sur les chances des bénéficiaires d'avoir un emploi régulier d'une part et un emploi CDD ou CDI d'autre part après leur exposition à un programme. Ces critères d'efficacité reflètent les objectifs assignés par les pouvoirs publics aux principaux dispositifs de promotion de l'emploi au Sénégal en particulier la convention nationale Etat-employeurs (CNEE).

Nous avons mobilisé des données primaires, collectées dans le cadre du projet « Améliorer les Politiques d'Emploi en Afrique Francophone (APEAF) » entre août 2017 et janvier 2018 dans quatre départements de la région de Dakar (Dakar, Guédiawaye, Pikine et Rufisque). Ceci s'est fait à travers le suivi des individus ayant sollicité la participation à un programme de la CNEE entre 2010 et 2015. Les données ont permis de construire un groupe de traitement constitué des individus ayant bénéficié d'au moins un programme de la convention et un premier groupe de contrôle constitué des individus qui ont sollicité une participation à un programme sans pour autant en bénéficier. Un deuxième groupe de contrôle a été également construit. Il s'agit des individus

qui ne se sont jamais présentés auprès des agences pour solliciter une participation à un programme, mais ont des caractéristiques proches de celles des précédents groupes en particulier les bénéficiaires.

La spécificité de cette thèse est double. Premièrement, elle permet de faire un état des lieux du dispositif de création d'emploi plus de vingt ans après sa mise en œuvre au Sénégal. De plus, il est constaté que l'analyse de l'efficacité des dispositifs de promotion de l'emploi est beaucoup plus orientée vers l'offre de services publics d'emploi. Ce travail se propose d'analyser la demande de services publics d'emplois. En d'autres termes, il s'agit de voir d'une part dans quelle mesure les programmes répondent aux besoins des demandeurs d'emploi et d'autre part si leurs attentes sont bien prises en compte dans les modalités proposées.

Deuxièmement, les programmes publics d'emploi ont surtout pour finalité d'atteindre un objectif, par exemple favoriser l'insertion professionnelle des personnes privées d'emploi. Toutefois, le plus souvent, faute de données, les évaluations existantes au Sénégal ne donnent aucune information sur ce point qui est soit ignoré soit considéré comme acquis. Cette thèse permet de vérifier, à travers des évidences empiriques, si les objectifs assignés aux programmes sont atteints et si ces programmes apportent une réelle plus-value aux bénéficiaires en particulier et à la population sénégalaise en général. Nos résultats apporteront un éclairage sur l'impact réel de ce dispositif en termes d'accès et de stabilité dans l'emploi des cibles.

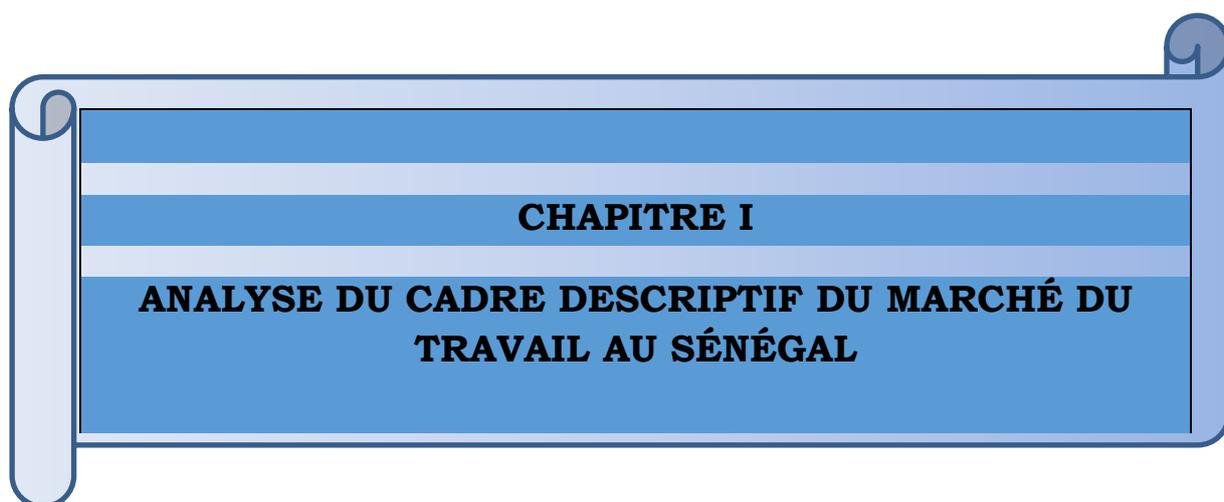
Cette thèse est articulée autour de trois chapitres :

**Le chapitre 1** fournit une analyse du cadre descriptif du marché du travail au Sénégal. Il donne d'abord une idée de l'évolution du contexte macroéconomique dans lequel les différents politiques et programmes pour la promotion de l'emploi ont été mis en œuvre. Ensuite, il s'agit de voir la dynamique du marché de l'emploi avant de revisiter le dispositif de création d'emploi au Sénégal. Enfin, nous mettons le focus sur le dispositif de la

Convention nationale État employeur qui fera l'objet d'une évaluation statistique et économétrique.

**Le chapitre 2** démontre clairement la relation entre politique de l'emploi et insertion professionnelle d'un point de vue théorique comme empirique. Il s'agit de rappeler les fondements théoriques de la politique de l'emploi et les conceptions théoriques de l'insertion professionnelle. Par suite, un survol des différentes méthodes d'évaluation d'impact généralement utilisées pour évaluer l'efficacité des politiques publiques d'emploi sera effectué. Nous terminons ce chapitre en commentant les travaux empiriques antérieurs consacrés à l'évaluation des politiques publiques d'emploi sur des indicateurs du marché du travail ; nous insistons outre mesure sur la méthodologie de ces évaluations.

**Le chapitre 3** vise à affiner l'analyse précédente en évaluant l'impact des politiques publiques d'emploi sur l'accès à un emploi régulier d'une part et l'obtention d'un emploi stable d'autre part. Nous exposons d'abord la stratégie économétrique c'est-à-dire, le modèle théorique d'évaluation et les différentes méthodes d'estimation avant de décrire l'ensemble des données utilisées dans cette thèse. Nous présentons ensuite les résultats de l'analyse statistique afin de voir le comportement de l'offre et de la demande de services publics d'emplois au Sénégal. En outre, les résultats de l'analyse économétrique seront présentés et interprétés. Enfin, nous tirons une conclusion et quelques implications de politique économique en lien directes avec les principaux résultats de cette thèse.



**CHAPITRE I**

**ANALYSE DU CADRE DESCRIPTIF DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU SÉNÉGAL**

## **CHAPITRE 1 : ANALYSE DU CADRE DESCRIPTIF DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU SÉNÉGAL**

Durant le début des années 90, le Sénégal s'est retrouvé dans une spirale de difficultés plombant sa croissance économique. Le pays a stagné à un niveau de croissance relativement faible et ceci dans un contexte de crise sociale qui a pris ses racines dans la crise de l'emploi (Kane A., 2011). Ainsi, pour limiter les tensions qui continuent de s'accroître sur le marché du travail, les gouvernements qui se sont succédé ont pris des initiatives hardies à la fois institutionnelles et programmatiques. L'objectif est d'assurer les conditions d'une croissance soutenue et durable, capable de générer des emplois décents et donc réduire de manière significative le chômage persistant, surtout des jeunes.

Cette volonté politique de lutter contre le chômage a réellement pris forme en 1997 avec l'élaboration de la Politique nationale de l'Emploi (PNE), assortie d'un Plan d'Action pour l'Emploi (PAE) en 1998. La Politique Nationale de l'Emploi a été actualisée en 2000 pour donner la Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (NPNE). Cette même année a par ailleurs coïncidé avec la création d'agences et la mise en place d'institutions et actions pour la promotion de l'emploi au Sénégal.

Le succès de ce dispositif pour la promotion de l'emploi étant intimement lié à l'environnement macroéconomique dans lequel il est mis en œuvre, nous aborderons dans une première section l'évolution du contexte macroéconomique du Sénégal. Dans une deuxième section, nous ferons le point sur la dynamique de l'emploi avant de nous intéresser au dispositif mis en œuvre pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes dans une troisième section. Enfin, la quatrième et dernière section mettra le focus sur la convention nationale État - employeurs qui fera l'objet d'une évaluation.

## **1. Contexte macroéconomique du Sénégal**

La conjoncture défavorable qu'a connue le Sénégal, après son accession à la souveraineté internationale, a nécessité la mise en place de politiques, programmes et plans pour stabiliser le cadre macroéconomique du pays. Ces stratégies de développement ont toutefois eu des effets mitigés sur la situation économique et sociale. Nous discuterons dans cette section de l'évolution de ces différentes stratégies nationales de développement avant de voir celle de la situation économique et sociale du pays à travers le comportement de plusieurs indicateurs macroéconomiques et sociaux.

### **1.1. Évolution des politiques, programmes et plans de développement**

La politique nationale de développement du Sénégal est marquée par quatre phases majeures. Il s'agit de la période post indépendance, la période des ajustements structurels, et les deux périodes post-alternance politique de 2000 et de 2012. Nous nous intéressons ici à ces deux dernières périodes qui ont été marquées par l'avènement d'une part de stratégies nationales de développement (Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté I et II, Stratégie de Croissance Accélérée, Document de Politique Economique Social, Stratégie Nationale de Développement Economique et Social) suite aux échecs répétés des politiques d'ajustement structurel et d'autre part, du plan Sénégal émergent sur lequel comptent les nouvelles autorités étatiques pour relancer l'économie.

#### **1.1.1. L'ère des Stratégies nationales de développement**

Depuis son éligibilité à l'initiative Pays Pauvres très Endettés (PPTE) en 2000, les décideurs publics ont cherché à mettre en place les conditions d'une croissance soutenue et durable capable de sortir le pays dans ce couple infernal pauvreté et chômage de masse. En effet, durant cette période, le taux de pauvreté des ménages était estimé à 55,2 %. Une analyse suivant le lieu de résidence montre que le milieu rural (57,5 %) est plus affecté par le phénomène comparé au centre urbain Dakar (33,3 %). Le chômage (15 %)

s'était aussi aggravé avec un taux plus élevé à Dakar (17,2 %) qu'en milieu rural 5,4 % (ESAM II, 2001).

L'élaboration d'un document de stratégie de réduction de la pauvreté était conçue comme la voie royale de sortie de cette situation de pauvreté endémique et de chômage. Le premier DSRP couvre la période 2003-2005 et constitue le cadre de référence de toutes les interventions en matière de plans de développement et de programmes d'investissement au niveau national.

Le DSRP I a permis toutefois de rétablir certains déséquilibres macroéconomiques tout en préservant les acquis sur bons nombres d'agrégats, mais n'a pas réussi à initier de nouvelles dynamiques de croissance durable capable de générer des emplois. Entre 2003 et 2006, le déficit budgétaire s'est établi à 3 %, le niveau d'endettement public à 43 % et le taux d'inflation à 2 %. Le taux de pauvreté est tombé de 55,2 % en 2001 à 48,3 % en 2005. Par ailleurs, malgré les bonnes performances (6,7 %) en 2003, le taux de croissance a connu une baisse continue jusqu'en 2006 (2,5 %), année durant laquelle l'État a élaboré un deuxième Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP II).

Le DSRP II a été mis en place pour une période de cinq ans allant de 2006 à 2010 notamment pour corriger les insuffisances du DSRP I et donc atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en 2015. Les quatre principaux axes de ce document sont :

- *Création de richesse et croissance pro-pauvre ;*
- *Accès aux services sociaux de base ;*
- *Protection sociale, prévention et gestion des risques et catastrophes ;*
- *Bonne gouvernance et développement décentralisé et participatif.*

Le DSRP II, pour sa part, a permis d'apporter quelques réponses aux difficultés du pays notamment celles relatives à la faiblesse de la croissance économique et à la pauvreté chronique. De plus, le Sénégal, ayant clairement affiché ses ambitions d'avancer résolument dans la voie de l'émergence, a mis en place à partir de 2005 une stratégie de croissance accélérée (SCA) qui

cherche à doubler le PIB sur une période de dix ans avec une forte réduction des inégalités sociales. Elle s'appuie sur le premier pilier de la DSRP II à savoir la création de richesse et la croissance pro-pauvre. Cette stratégie de croissance accélérée (SCA) s'articule autour de deux axes fondamentaux. Il s'agit de la promotion de l'investissement privé d'une part et du développement de cinq grappes à fort potentiel de croissance, de compétitivité, d'exportations et de création d'emplois d'autre part. Ces grappes sont : (i) *l'agro-industrie et l'agroalimentaire* (ii) *les produits de la mer* (iii) *le tourisme, l'artisanat d'art et les industries culturelles* (iv) *le coton, le textile et l'habillement* et (v) *les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les téléservices*.

Cependant, l'objectif principal qui était assigné au DSRP II et à la SCA était de faire du Sénégal un pays émergent notamment par le biais d'une accélération de la croissance, en améliorant qualitativement la structure pour la rendre plus efficace dans la lutte contre la pauvreté et en diversifiant les sources pour la sécuriser et la pérenniser. L'effet combiné de ces deux stratégies de développement (DSRP II et SCA) avait contribué à l'embellie macroéconomique de 2007 et à une amélioration bien que moindre des conditions de vie des populations. Toutefois, ces succès ont été rapidement freinés par une série de chocs exogènes parmi lesquels, l'insuffisance des précipitations en 2006 et 2007, la crise mondiale énergétique et des produits alimentaires de 2008 et les inondations de 2009 (Banque mondiale, 2014).

Dans l'optique d'élever la croissance de l'économie à un niveau lui permettant de lisser les mouvements erratiques liés aux chocs exogènes, un document de politique économique et sociale (DPES) a été élaboré en 2011. Quelques temps après sa mise en œuvre, on remarque que la pauvreté, la précarité et la vulnérabilité se sont accentuées surtout en milieu rural et que cette stratégie n'a pas eu les effets escomptés sur l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Les nouveaux défis auxquels fait face le Sénégal appellent donc à la mise en œuvre d'une stratégie économique et sociale et à une mise en œuvre optimale des politiques publiques afin de promouvoir une croissance durable et faciliter

l'atteinte des OMD. Le DPES sera remplacé par une stratégie nationale de développement économique et social (SNDES) pour la période 2013-2017.

L'élaboration de la SNDES s'est effectuée dans un contexte économique international difficile, marqué par la flambée des prix des produits alimentaires et énergétiques, doublée d'une incertitude sur la volatilité future. De même, la persistance de la crise financière mondiale a aggravé la situation des économies avancées et a contribué à accentuer les risques de repli de la croissance économique. Mais, la volonté manifeste des autorités d'inscrire le Sénégal sur la trajectoire de l'émergence a conduit à l'élaboration d'une stratégie de développement économique et social de premier plan. En effet, les nouvelles autorités politiques, ayant décelé certaines insuffisances que la stratégie nationale de développement économique et social (SNDES) n'a pu corriger, ont décidé de la substituer au plan Sénégal émergent (PSE) à partir de 2014.

### **1.1.2. L'avènement du Plan Sénégal Emergent (PSE)**

Le plan Sénégal émergent, considéré actuellement comme le référentiel de la politique économique et sociale sur le moyen et long termes a pour objectif de permettre au Sénégal de devenir une économie émergente d'ici 2035. Pour y parvenir, le gouvernement devait stabiliser certains prérequis durant la période allant de 2014 à 2017. Il s'agissait de maintenir les équilibres macroéconomiques, de renforcer la compétitivité globale et sectorielle de l'économie, de réduire les inégalités sociales et la pauvreté surtout en milieu rural, d'améliorer l'accès aux services sociaux de base, mais aussi de renforcer la gouvernance et l'État de droit. Ce plan est articulé autour de trois axes stratégiques : « Transformation structurelle de l'économie et croissance », « Capital humain, protection sociale et développement durable » et « Gouvernance, institutions, paix et sécurité ».

- *Axe 1 : Transformation structurelle de l'économie et croissance*

Ce premier axe stratégique vise à lever tous les obstacles à l'atteinte d'une croissance inclusive. Il s'inscrit dans une option de développement plus équilibré, de promotion de terroirs et des pôles économiques viables afin de stimuler le potentiel de développement sur l'ensemble du territoire national. La réussite de l'objectif de transformation structurelle et de croissance se fera à travers la consolidation des moteurs actuels de la croissance économique et le développement de nouveaux secteurs créateurs de richesses, d'emplois, d'inclusion sociale, mais aussi à forte capacité d'exportation et d'attraction d'investissements (modernisation de l'agriculture et développement des activités manufacturières). Ceci peut-être résumé en six objectifs spécifiques. Il s'agit (i) *de promouvoir des secteurs moteurs de croissance et d'exportation ; (ii) d'accroître le niveau et l'efficacité des investissements dans l'économie ; (iii) de développer des infrastructures de qualité ; (iv) d'améliorer l'accès à l'énergie et au foncier ; (v) de renforcer les bases d'une productivité élevée ; (vi) de promouvoir une industrialisation inclusive et durable.*

- *Axe 2 : Capital humain, protection sociale et développement durable*

Ce deuxième axe stratégique permettra d'accroître de manière substantielle le développement humain afin de garantir durablement la stabilité économique, politique et sociale du pays. L'atteinte de cet objectif se fera par le biais d'une amélioration significative des conditions de vie des populations (éducation, formation, santé, etc.), de la capture du dividende démographique, d'une lutte plus soutenue contre les inégalités sous toutes leurs formes, d'une amélioration de la mobilisation des ressources, de la création de territoires viables et d'une adaptation au changement climatique. En résumé, l'accent sera mis sur 9 points majeurs que sont : (i) *l'amélioration de l'état de santé des populations ; (ii) la promotion d'une offre éducative de qualité en adéquation avec les besoins socioéconomiques et culturels ; (iii) l'amélioration à l'accès aux services sociaux de base ; (iv) l'amélioration de l'accès à l'habitat social et un cadre de vie décent ; (v) la promotion du travail décent ; (vi) l'accélération du rythme de la transition démographique ; (vii) la promotion d'une meilleure*

*gouvernance de la migration ; (viii) la promotion de la protection sociale ; (ix) le renforcement de la résilience des populations et des écosystèmes face aux effets du changement climatique.*

- *Axe 3 : Gouvernance, institutions, paix et sécurité*

L'atteinte de ce troisième pilier permettra de créer les conditions d'une paix sociale durable. Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer la sécurité et la stabilité dans un contexte géopolitique marqué par des menaces de type nouveau, d'améliorer la protection des droits et libertés et de promouvoir la consolidation de l'État de droit. Ceci peut être résumé en 5 objectifs spécifiques à savoir (i) *améliorer la qualité du service public*; (ii) *renforcer la citoyenneté et l'État de droit*; (iii) *promouvoir l'équité, l'égalité des genres et la protection de l'enfance*; (iv) *renforcer la paix et la sécurité*; (v) *renforcer la gouvernance territoriale.*

Les trois axes susmentionnés permettent, par leurs synergies et leurs effets convergents et cumulatifs, de réaliser les conditions de l'émergence du Sénégal. Toutefois, pour atteindre cet objectif dans un horizon de 20 ans, le plan mise sur un ensemble de projets structurants à fort contenu de valeur ajoutée et d'emplois formels. En effet, le PSE propose un programme d'investissement ambitieux, basé sur 27 groupes de projets prioritaires et 17 domaines de réformes. Ces derniers ont pour objectif majeur d'accroître significativement la croissance annuelle du PIB, mais aussi d'accélérer les réformes pour la modernisation de l'administration publique, afin de l'adapter aux exigences de performance induites par cette nouvelle stratégie de développement.

La première phase 2014-2018 a apporté des réponses à quelques défis du Sénégal sous la forme de projets de développement notamment dans les infrastructures et le secteur agricole. La deuxième phase allant de 2019 à 2023 devra relever le défi de la gestion de croissance rapide. En effet, il est attendu durant cette période, une croissance économique soutenue supérieure à 7 %, la création d'au moins 500 000 emplois décents,

l'amélioration des conditions de vie des populations avec la baisse de l'incidence de la pauvreté monétaire qui devrait passer sous le seuil de 30 % et l'augmentation de l'indice de développement humain (IDH) en le portant au moins à 0,490 (ANSD, 2019 ; Banque mondiale, 2019).

## **1.2. Évolution de la situation économique et sociale**

Le Sénégal est témoin ces trois dernières décennies de transformations importantes sur le plan économique et social. L'effet conjugué des trois crises alimentaire, pétrolière et financière de 2008 a conduit à un ralentissement de l'activité économique mondiale. Ce repli ne s'est pas limité à la seule entrée en récession des économies avancées. Il a eu des répercussions bien que moindres sur la croissance économique des pays émergents et en développement en général et sur le Sénégal en particulier. La tendance s'est ensuite renversée au cours de l'année 2014 et a continué jusqu'à nos jours, générant ainsi une évolution encourageante des indicateurs macroéconomiques dans l'ensemble, et dans une moindre mesure du bien-être des populations sénégalaises.

### **1.2.1. Évolution des indicateurs macroéconomiques**

Ces dernières années sont marquées par une évolution erratique de la croissance économique malgré les différentes politiques de développement adoptées (document stratégique de réduction de la pauvreté, stratégie de croissance accélérée, plan Sénégal émergent, etc.). Le pays a stagné dans un niveau de croissance relativement faible et peine à atteindre une croissance de qualité, en conformité avec les objectifs fixés par la stratégie de croissance accélérée<sup>5</sup> (Mesplé-Somps et Robilliard, 2010). Le taux de croissance du PIB, qui était de l'ordre de 4,5 % par an durant la période 1995-2005, a chuté au cours de la période 2006-2013 pour s'établir à 3,3 % (Banque mondiale, 2015).

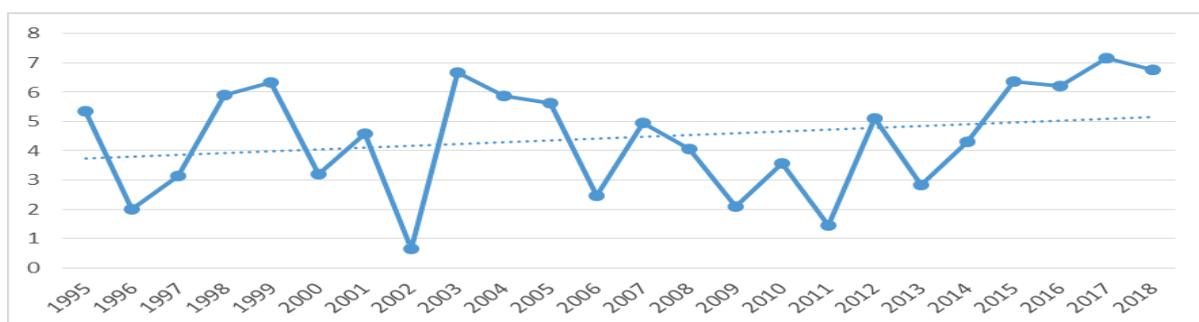
---

<sup>5</sup> La SCA, dans les objectifs qu'elle s'était assignée, souhaitait porter la croissance économique sur longue période à un rythme de l'ordre de 7 à 8 % par an à l'horizon 2015.

Cette nette inflexion de la croissance durant cette période résulte de chocs de natures diverses. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer la crise alimentaire et la flambée des cours des produits de base en 2007, l’envolée des cours du pétrole en 2008 ainsi que la crise économique et financière née des « subprimes » en 2007/2008. En 2011, le séisme au Japon, les troubles sociopolitiques dans le Maghreb et le Moyen-Orient et la crise de la dette souveraine en Europe et aux États-Unis sont venus aggraver la situation. Dans la sous-région, les crises politique et sécuritaire en Côte d’Ivoire, au Mali et au Nigéria ont également affecté l’économie sénégalaise.

La croissance du PIB s’est relativement améliorée en 2014 avec un taux de 4,3 %, coïncidant avec la mise en œuvre du plan Sénégal émergent (PSE) sur lequel comptent les autorités étatiques pour relancer l’économie (Banque mondiale, 2015). Des améliorations ont été notées en 2015 avec un taux de croissance de 6,4 %, le plus haut depuis 2003, hissant ainsi le Sénégal au deuxième rang des pays les plus dynamiques en Afrique de l’Ouest, derrière la Côte d’Ivoire (Banque mondiale, 2016). La dynamique de l’économie sénégalaise s’est poursuivie en 2016, 2017 et 2018 avec respectivement des taux de croissance de 6,2 %, 7,2 % et 6,8 %, traduisant les efforts du gouvernement à maintenir une croissance durable (DPEE, 2019).

*Graphique 1. 1 : Évolution de la croissance du PIB réel*

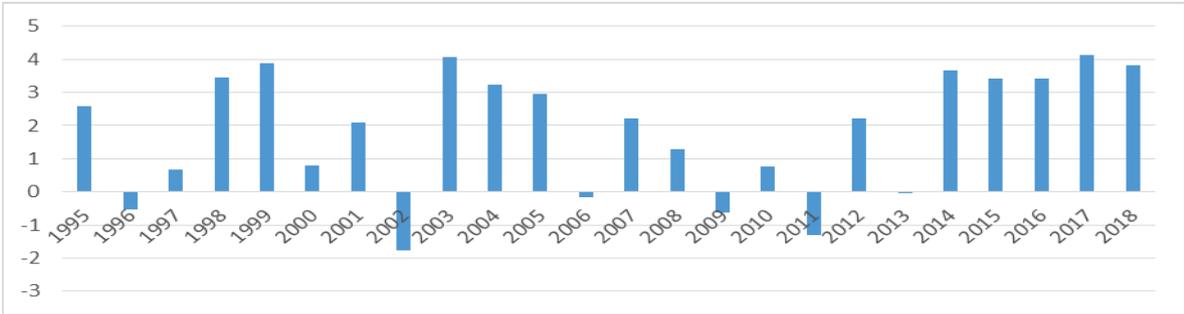


Source : Auteur, à partir des données de la Banque mondiale et ANSD, 2019

Ces récentes performances s’expliquent en partie par la bonne mise en œuvre des actions prioritaires du PSE, conjugué au renforcement de la demande intérieure, elle-même tirée par les investissements publics dans l’énergie, l’agriculture et les infrastructures. Par ailleurs, la forte croissance

démographique a inhibé les multiples efforts consentis en termes de convergence des revenus. Le PIB par habitant a progressé lentement durant cette période (DPEE, 2019).

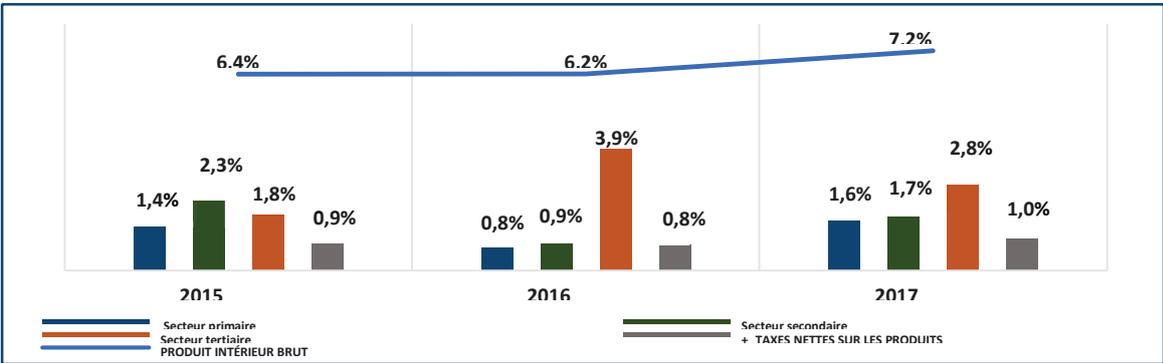
Graphique 1. 2 : Évolution de la croissance du PIB par habitant



Source : Auteur, à partir des données de la Banque mondiale et ANSD, 2019

Une décomposition sectorielle de la croissance économique montre que le secteur des services reste le moteur de cette croissance, malgré la baisse de 1,1 point de pourcentage de sa contribution entre 2016 et 2017. Il est suivi du secteur secondaire dont la contribution a baissé de manière drastique entre 2015 et 2016 avant de s’améliorer en 2017. Le même constat est fait sur la contribution du secteur primaire qui est passée de 1,4 %, 0,8 % et 1,6 % respectivement entre 2015, 2016 et 2017. La contribution des taxes nettes sur les biens et services a été relativement stable ces dernières années avec une légère hausse en 2017 comparée à 2016.

Graphique 1. 3 : Contribution des secteurs d’activité à la croissance du PIB réel



Source : ANSD, 2019

L'inflation, mesurée par l'indice harmonisé des prix à la consommation (IHPC) est largement en deçà du seuil communautaire de 3 %. Elle est passée de 3,4 % en 2011 à 1,9 % en 2019. Toutefois, on note une légère augmentation par rapport aux dernières années où le taux tournait en moyenne autour de 1,4 %. Cette évolution récente du taux d'inflation est surtout liée aux fluctuations des prix des produits de base dans lesquels s'est spécialisé le Sénégal. En effet, la flambée du prix des denrées alimentaires, du coût du transport et de l'énergie découlant de la hausse du cours du pétrole brut sur le marché mondial sont en principe à l'origine de cette augmentation en 2019.

Au plan budgétaire, la gestion s'inscrit dans la poursuite d'une maîtrise du déficit et de l'endettement publics, dans un contexte de mise en œuvre des réformes engagées dans le cadre du programme économique et financier soutenu par l'instrument de soutien à la politique économique (ISPE). Cette gestion s'appuie sur le renforcement de la mobilisation des ressources (élargissement de l'assiette fiscale et maîtrise des dépenses fiscales) ainsi que la rationalisation des dépenses de fonctionnement conjuguée à une plus grande efficacité des investissements publics. Ainsi, le déficit budgétaire, dons compris, est attendu à 2,9 % du PIB en 2019, contre 5,10 % du PIB en 2014, soit une amélioration de 2,2 points de pourcentage. Une nette amélioration est constatée par rapport à 2011 où le déficit était évalué à 6,7 % du PIB.

Quant à l'endettement public, le ratio de l'encours de la dette publique par rapport au PIB devrait ressortir à 47,4 % en 2019 contre une estimation effective de 48,8 % en 2018 et 49,8 % du PIB en 2017. Il représentait 39,9 % du PIB en 2011 avant d'atteindre un pic en 2016 (50,30 % du PIB). Ce ratio a augmenté considérablement à partir de la deuxième alternance en 2012, mais demeure toutefois en dessous de la norme de 70 % retenue dans le cadre du pacte de convergence de l'UEMOA.

La situation monétaire également est rassurante. Elle s'est traduite ces dernières années par un accroissement des avoirs extérieurs nets, une augmentation des créances intérieures et une expansion de la masse

monétaire. La stabilité du cadre macroéconomique s'explique également par l'amélioration continue du climat des affaires et la hausse significative des flux entrants d'investissements directs étrangers (IDE) qui ont progressé de plus de 32 % entre 2014 et 2017.

Tableau 1. 1 : Évolution de quelques indicateurs macroéconomiques

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Croissance du PIB réel	1,5 %	5,1 %	2,8 %	4,3 %	6,4 %	6,2 %	7,2 %	6,8 %	6,9 %
Croissance du PIB/hbt	-1,3 %	2,2 %	0,01 %	3,7 %	3,4 %	3,4 %	4,1 %	3,8 %	3,7 %
Taux d'investissement	20,2 %	25 %	24,7 %	26 %	26,1 %	25,3 %	29,7 %	31,9 %	30,3 %
Déficit budgétaire global	-6,7 %	-5,9 %	-5,5 %	-5,1 %	-4,5 %	-4,0 %	-3,5 %	-3,0 %	-2,9 %
Taux d'inflation (IHPC)	3,4 %	1,4 %	0,7 %	0,8 %	1,4 %	1,5 %	1,4 %	1,6 %	1,9 %
Dette publique en % PIB	39,9 %	42,9 %	45,7 %	48,5 %	49,9 %	50,3 %	49,8 %	48,8 %	47,4 %
Masse monétaire en % PIB	27,2 %	21,8 %	22,9 %	24,1 %	27 %	25,4 %	11,7 %		
Stock IDE en % du PIB	10,5 %	12,4 %	14,1 %	17,1 %	19,3 %	19,9 %	23,3 %	21,9 %	

Source : Auteur, à partir des données de DPEE 2019, WDI 2019, CNUCED 2019.

Il convient toutefois de souligner qu'en dépit de ces nombreuses stratégies de développement, de la stabilité du cadre macroéconomique, de l'amélioration de l'environnement des affaires et des récents progrès réalisés en termes de performance économique, la pauvreté reste à un niveau relativement élevé au Sénégal. La croissance démographique constitue l'un des facteurs qui contribuent à exacerber ce phénomène.

### 1.2.2. Évolution de la population, pauvreté et inclusion sociale

Entre 1970 et 2015, la population sénégalaise a plus que triplé avec un taux de croissance annuel moyen de 2,66 %. Cet accroissement n'a pas été homogène dans le temps. Il a été plus rapide durant la décennie 1995-2005 avec une croissance annuelle moyenne de 3,2 %. Le taux d'accroissement de la population a subi une légère baisse de 0,4 point durant la décennie 2005-2015 (ANSD, 2015).

Une analyse selon le sexe montre une répartition presque égalitaire dominée faiblement par les femmes. En 2015, ces dernières ont représenté 50,1 % de l'effectif total contre 49,9 % pour les hommes (ANSD, 2015). La structure selon le milieu de résidence révèle une population majoritairement rurale. Plus de la moitié des sénégalais (54 %) réside dans les zones rurales contre 46 % dans les centres urbains (ANSD, 2015). Cependant, on note une tendance à la baisse de la population rurale du fait de la migration (interne et internationale) et d'une urbanisation de plus en plus élevée. En effet, la part de la population rurale est passée de 61,5 % en 1988 à 54,8 % en 2013 ; soit une baisse de 6,7 points de pourcentage.

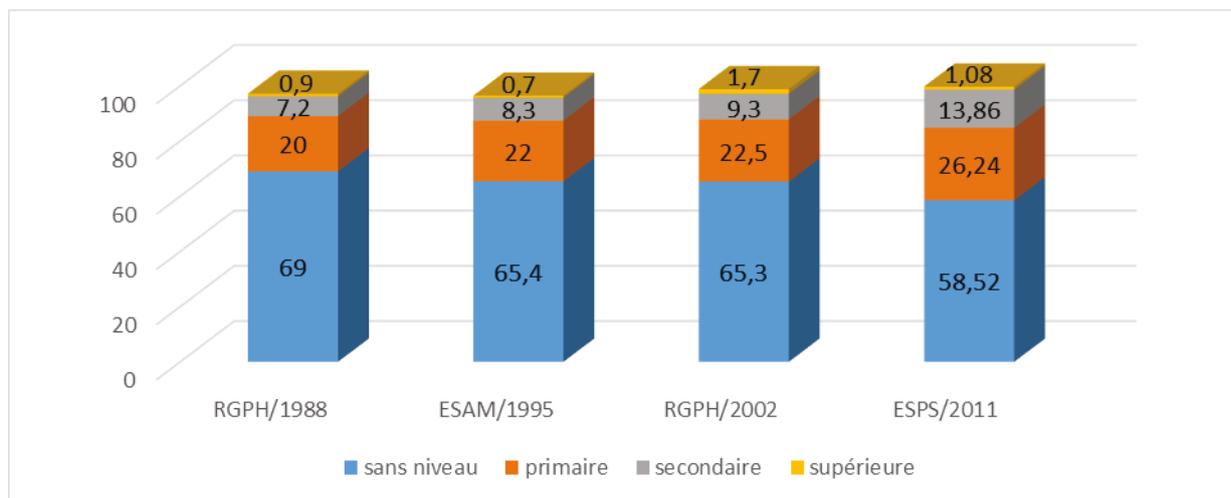
La structure par âge présente les caractéristiques d'une population très jeune. Les résultats du recensement général de la population et de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage (RGPHAE, 2013) montrent que 50 % des Sénégalais sont âgés de moins de 18 ans. La part de la population jeune au sens du BIT (15-24 ans) est de 19 %, celle définie au sens de la Charte africaine de la jeunesse (15 à 34 ans) de 33,5 % alors que les adultes (35 ans et plus) représentent 23,6 % de la population totale.

La mise en œuvre d'une politique éducative plus active à partir des années 90 avec notamment le programme des volontaires de l'éducation et le PDEF<sup>6</sup> a permis, par ailleurs, de réduire considérablement le pourcentage de non instruits. Ce dernier programme avait trois volets que sont : l'accès, la qualité et la gestion, mais force est de constater que c'est au niveau de l'accès que les résultats les plus probants ont été enregistrés. Entre 1988 et 2011, le pourcentage de non instruits a relativement baissé, passant de 69 % à 58,5 %. La part des personnes ayant un niveau primaire est passée de 20 % à 26,2 %. Le pourcentage des individus ayant atteint le niveau secondaire est passé de 7,2 % à 14 % et celui des personnes avec un niveau supérieur n'a pas beaucoup varié durant ces vingt dernières années, il est passé de 0,9 % à 1,08 %.

---

<sup>6</sup> Programme décennal de l'éducation et de la formation

Graphique 1. 4 : Évolution de la population suivant le niveau d'éducation



Source : Auteurs à partir des données de RGPH/88, ESAM 1, ESAM 2, ESPS 2

La jeunesse de la population sénégalaise et la prépondérance des individus vivant en milieu rural sans aucun niveau d'éducation posent avec acuité la problématique de la pauvreté et des inégalités. En effet, la charge que constituent les jeunes non occupés est lourde à supporter pour une économie en quête d'émergence. Néanmoins, ces dernières années, le Sénégal a enregistré des progrès significatifs en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités.

Entre 2001 et 2011, le taux de pauvreté a reculé de 8,5 points pour s'établir à 46,7 % si on se réfère au seuil national de pauvreté et à 38 % en se basant sur le seuil international de 1,90 \$ en parité de pouvoir d'achat. Cependant, en dépit de cette baisse du taux, le nombre de pauvres continue d'augmenter en lien avec un croit démographique encore élevé (2,5 % en moyenne). L'accélération du taux de croissance économique récemment observé suggère que l'incidence de la pauvreté continue sa tendance à la baisse. En 2017, sur la base de la ligne de pauvreté internationale, ce taux est estimé à 35,6 %. Ce niveau, bien qu'inférieur à la moyenne de l'Afrique subsaharienne, reste au-dessus des 15,9 % enregistrés par les économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (Banque mondiale, 2018).

Au regard de l'évolution du PIB par tête, la pauvreté monétaire évaluée au seuil national a connu une baisse de 4 à 7 points de pourcentage entre 2011

et 2016. En revanche, celle évaluée au seuil international a atteint 34 % en 2017 et est attendue à 31 % en 2020. Cette baisse serait imputable au dynamisme du secteur agricole en milieu rural, aux envois de fonds des migrants, aux chantiers publics et aux services en milieu urbain. La pauvreté multidimensionnelle quant à elle reste encore importante dans le pays et touche 52 % de la population (Banque mondiale, 2018).

Les inégalités en termes de niveau de vie restent stables. Le Sénégal demeure l'un des pays les plus égalitaires de l'Afrique subsaharienne sur le plan du niveau de consommation par tête des ménages. Sur la base des dernières données de 2011, l'indice de Gini sur la consommation s'élevait à 40,2. Avec la poursuite des réformes enclenchées au titre du PSE, le niveau d'inégalités a connu une baisse passant de 39,6 en 2014 à 36 en 2018 (ANSD, 2019).

De son côté, l'inclusion a connu une amélioration sur la première phase du PSE. En effet, l'IADS<sup>7</sup> est passé de 2,85 en 2013 à 2,06 en 2018. Cette amélioration du niveau d'inclusion est liée, en partie, au programme de protection sociale que le gouvernement a adopté, visant à accroître l'accès des groupes vulnérables aux services sociaux de base et aux opportunités d'emploi d'une manière équitable et durable.

## **2. Dynamique du marché de l'emploi au Sénégal**

Au Sénégal, la population potentiellement active désigne l'ensemble des personnes en âge de travailler c'est-à-dire (10 ans et plus)<sup>8</sup>, ayant atteint l'âge légal pour participer aux activités de production de biens et services. Elle a connu une évolution contrastée au fil des années, passant de 56,2 % en 1995, 64, 2 % en 2002 puis 64,8 % en 2011 avant de s'établir à 58, 12 % en 2015.

Suivant le sexe et le milieu de résidence, la structure de la population en âge de travailler reflète celle de la population totale. Elle est presque également répartie entre hommes et femmes (52 % pour les femmes contre 48 % pour les

---

<sup>7</sup> IADS est l'Indice Africain de Développement Social développé par la CEA et a pour but d'aider les pays membres à évaluer les progrès réalisés en matière de réduction de l'exclusion humaine

<sup>8</sup> Il faut préciser qu'en même temps on prend cet indicateur avec les individus âgés de 15 ans et plus pour assurer la comparaison avec les autres pays.

hommes) et est en majorité concentrée dans la zone rurale (RGPHAE, 2013). Même constat en 2011 où la population en âge de travailler<sup>9</sup> (âgée de 10 ou plus) était caractérisée par une prédominance des femmes (54,3 %) et une concentration en milieu rural (54 %).

La population potentiellement active est composée en majorité de jeunes âgés de 15 à 34 ans. Ces derniers ont représenté 53,8 % en 2013 (RGPHAE, 2013) contre 24 % pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans et 46,2 % pour les adultes âgés de 35 ans et plus.

## **2.1. Activité et Emploi au Sénégal**

Dans cette sous-section, nous mettons l'accent sur l'évolution des taux d'activité, d'emploi et d'inactivité au Sénégal.

### **2.1.1. Évolution du taux d'activité**

Le taux d'activité, qui représente la main-d'œuvre c'est-à-dire l'offre de travail (actifs occupés et chômeurs sur la population en âge de travailler), est estimé à 57,6 % chez les 10 ans et plus et à 65,2 % chez les personnes âgées d'au moins 15 ans (ENES, 2015). En 2011, le taux d'activité était de 48,8 % chez les 10 ans et plus et 55,2 % chez les 15 ans et plus. Ce taux s'est détérioré de 1,9 point de pourcentage par rapport à 2005 pour la population âgée de 10 ans ou plus, mais s'est amélioré de 5,1 points chez les 15 ans ou plus. On note cependant que la participation à l'activité économique a baissé par rapport aux deux dernières enquêtes sénégalaises auprès des ménages (ESAM1 et ESAM2) où le taux d'activité était respectivement de 58,6 % et 59,8 % pour la population âgée de 10 ans et plus. La baisse de l'activité ces vingt dernières années témoigne de la précarité de l'emploi au Sénégal. Toutefois, l'accroissement du taux d'activité observé entre 2011 et 2015 laisse croire que la mise en œuvre des politiques et programmes de promotion

---

<sup>9</sup> Dans les enquêtes de suivi de la pauvreté au Sénégal de 2005-2006 et de 2011 (ESPS I et II), l'âge retenu pour estimer la population en âge de travailler est de 10 ans ou plus. C'est pourquoi les comparaisons sur la participation à l'activité économique seront faites sur cette catégorie d'âge.

d'emploi a entraîné une insertion importante de la population active dans la sphère de production de biens et services.

Des disparités sont notées selon le sexe, l'âge, le milieu de résidence et le niveau d'instruction. En effet, le taux d'activité des hommes a évolué en dents de scie, passant de 66,6 % à 60,3 % puis à 63,3 % respectivement en 2005, 2011 et 2015. Sur la même période, celui des femmes a connu une tendance plus uniforme marquée par une hausse régulière (36,9 %, 39,2 % et 52,7 %). Ce résultat montre que l'offre de travail provenant des hommes est beaucoup plus importante que celle des femmes même si ces dernières participent de plus en plus à l'activité économique.

*Tableau 1. 2 : Taux d'activité selon le sexe, l'âge, le lieu de résidence et le niveau d'instruction*

	2005	2011	2015
Sexe			
<b>Masculin</b>	66,6	60,3	63,3
<b>Féminin</b>	36,9	39,2	52,7
Âge			
<b>15-24 ans</b>	38,5	40,8	24,15
<b>15-34 ans</b>		42,5	48,82
<b>35-64 ans</b>		60	40,41
Milieu de résidence			
<b>Dakar</b>	54,1	45	62,9
<b>Autres centres urbains</b>	45,2	40	51,9
<b>Rural</b>	50,9	55	58,2
Niveau d'instruction			
<b>Sans Niveau</b>		51,1	45,62
<b>Primaire</b>		49,6	26,35
<b>Secondaire</b>		33,6	21,07
<b>Supérieur</b>		51,5	6,61
Ensemble	<b>50,7</b>	<b>48,8</b>	<b>57,6</b>

Source : Auteurs, à partir des données ESPS 1, ESPS 2, ENES

Le taux d'activité masque également d'importantes disparités au regard de l'âge. En 2015, le taux d'activité des jeunes de 15-24 ans était de l'ordre de 40,8 %, celui des jeunes de 15-34 ans était de 42,5 % et pour les adultes (35-64 ans), environ six personnes sur dix étaient actives. Par rapport à 2011, il est noté une baisse drastique du taux d'activité des jeunes âgés entre 15 et 24 ans et celui des adultes. En revanche, le taux d'activité des jeunes de 15-34 ans a connu une hausse.

Selon le milieu de résidence, la capitale Dakar concentre le plus grand nombre d'actifs (62,9 %), comparé au milieu rural (58,2 %) et aux autres centres urbains (51,9 %). Cette situation contraste d'avec celle de 2011 puisque c'est le milieu rural qui polarisait plus d'actifs, suivi de Dakar et des autres villes. Toutefois, c'est la tendance de 2015 qui avait prévalu en 2005. Dakar arrivait en tête, suivi du milieu rural et des autres villes avec respectivement 54,1 %, 50,9 % et 45,2 %<sup>10</sup>.

L'analyse suivant le niveau d'instruction révèle que les plus instruits en l'occurrence ceux qui ont le niveau supérieur participent plus à l'activité économique (51,5 %). Ils sont suivi de près par les individus qui n'ont aucun niveau d'instruction et ceux qui ont le niveau primaire avec respectivement (51,1 %) et (49,6 %). Le taux d'activité est plus faible pour ceux qui ont le niveau secondaire (33,6 %).

### **2.1.2. Évolution du taux d'emploi**

Le taux d'emploi (part de la population active occupée sur la population en âge de travailler) est de 39 % en 2015 pour la population âgée de 10 ans ou plus contre 44,1 % pour celle d'âge supérieur ou égal à 15. Une comparaison par rapport aux enquêtes et recensements passés montre que ce taux au niveau national a été faible avec une évolution en dents de scie. Il est passé de 38,7 % en 2005, 43,8 % en 2011, 37,5 % en 2013 et 39 % en 2015.

Des disparités sont notées selon le sexe, l'âge et le lieu de résidence. En effet, les résultats de l'ENES révèlent que le taux d'occupation est plus élevé chez les hommes (66,8 %) que chez les femmes (37 %). Le même constat est fait respectivement en 2005 et 2011 avec un taux d'emploi des hommes (53,6 %) et (55,2 %) largement supérieur à celui des femmes (25,5 %) et (34,6 %). On note cependant que le taux d'occupation aussi bien des hommes que des femmes évolue à la hausse durant la période considérée.

---

<sup>10</sup> La période de la collecte (saison sèche ou saison des pluies) peut expliquer la structure par milieu de résidence du taux d'activité.

En termes d'âge, il apparaît également une différence entre l'occupation des jeunes et celle des adultes. En 2011, le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans était de 35,6 % tandis qu'il était de 37,5 % chez les jeunes de 15-34 et 54 % chez les adultes (35-64 ans). Une nette amélioration du taux d'occupation des jeunes de 15-34 ans est constatée en 2015 tandis que pour les autres groupes d'âge (15-24 ans et 35-64 ans), le taux d'emploi a considérablement baissé.

Suivant le lieu de résidence, on observe la même tendance que dans l'activité. En 2015, le taux d'emploi est plus élevé à Dakar (43,4 %) que dans les autres lieux de résidence (40,7 % en milieu rural et 31,8 % dans les autres centres urbains). Cette même structure de la population occupée selon la zone de résidence était observée en 2005 avec Dakar qui polarisait le plus grand nombre d'actifs occupés (41 %), suivi du milieu rural (38,9 %) et enfin les autres villes (34,8 %). Par contre, en 2011, le taux d'occupation était plus élevé en milieu rural (50 %) que dans Dakar (38,5 %) et les autres centres urbains (35 %).

*Tableau 1. 3 : Évolution du taux d'emploi selon le sexe, l'âge et le milieu de résidence*

	ESPS-2005	ESPS-2011	ENES-2015
Sexe			
<b>Masculin</b>	53,6	55,2	66,8
<b>Féminin</b>	25,5	34,6	37
Groupe d'âge			
<b>15-24 ans</b>	32,8	35,6	23,88
<b>15-34 ans</b>		37,5	47,74
<b>35-64 ans</b>		54	41,1
Milieu de résidence			
<b>Dakar</b>	41	38,5	43,4
<b>Autres centres urbains</b>	34,8	35	31,8
<b>Rural</b>	38,9	50	40,7
Ensemble	<b>38,7</b>	<b>43,8</b>	<b>39</b>

Source : Auteurs, ESPS1, ESPS2, ENES

Au regard du nombre important des individus en âge de travailler, ce faible niveau d'occupation peut s'expliquer dans la forte inactivité de la population sénégalaise ou dans l'accroissement du nombre de chômeurs. En effet, l'analyse du taux d'activité révèle que le nombre de personnes effectivement actif (occupés + chômeurs) a relativement augmenté entre 2005 et 2011 avant

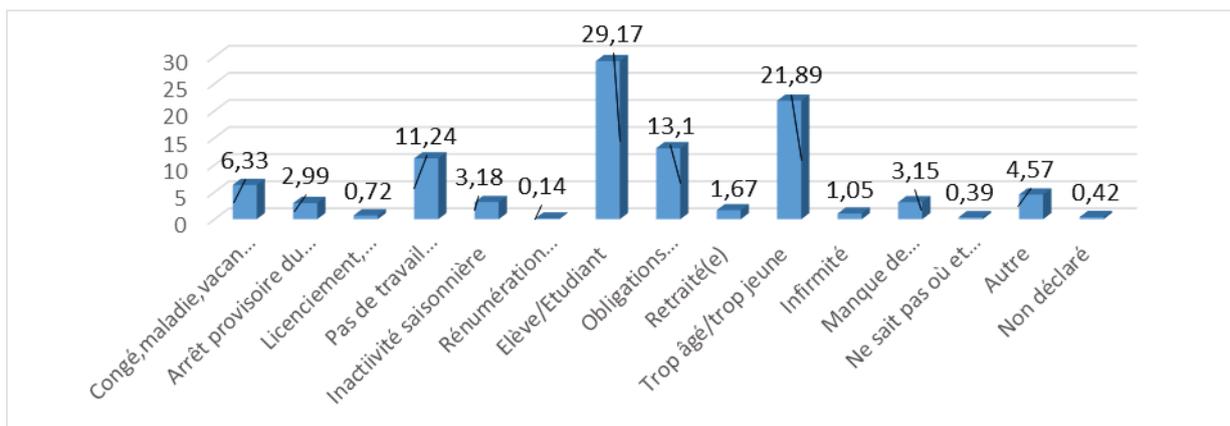
de baisser la période suivante (2011 et 2015). Ce résultat laisse présager qu'au Sénégal, les chômeurs et les inactifs constituent un groupe assez important de la population en âge de travailler.

### 2.1.3. Taux d'inactivité

L'inactivité de la population touche plus les femmes que les hommes et est plus fréquente dans les zones urbaines qu'en milieu rural. Ceci reflète les habitudes culturelles et sociales de la population, car d'une part, une forte proportion des femmes au Sénégal et dans les pays d'Afrique en général, effectuent leurs activités au sein des ménages. D'autre part, c'est dans les villes que l'on retrouve plus d'individus qui aspirent à continuer leurs études.

Le graphique 1.5 ci-dessous montre qu'au Sénégal, environ 3 personnes inactives sur 10 déclarent être élèves/étudiants tandis que le nombre de femmes au foyer s'élève à 13 %. Les personnes trop âgées (d'âge supérieur à 64) ou trop jeunes (moins de 10 ans) ont représenté 22 % de la population inactives et 11 % avancent qu'ils sont inactifs en raison de l'indisponibilité de travail

Graphique 1. 5 Différentes causes de l'inactivité de la population sénégalaise



Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS 2011

Le constat est que la population inoccupée est très élevée au Sénégal et qu'elle a même tendance à s'accroître au cours du temps. Cette évolution soulève des préoccupations majeures en matière de perspectives de court et moyen termes. En effet, vu le nombre relativement important des personnes

temporairement inactives en l'occurrence les élèves/étudiants, la création d'emplois suffisants permettant d'absorber ces derniers à la fin de leurs études demeure une priorité pour le gouvernement. À cela, s'ajoute le nombre croissant de chômeurs et de personnes en situation de sous-emploi qui se confrontent déjà au marché du travail.

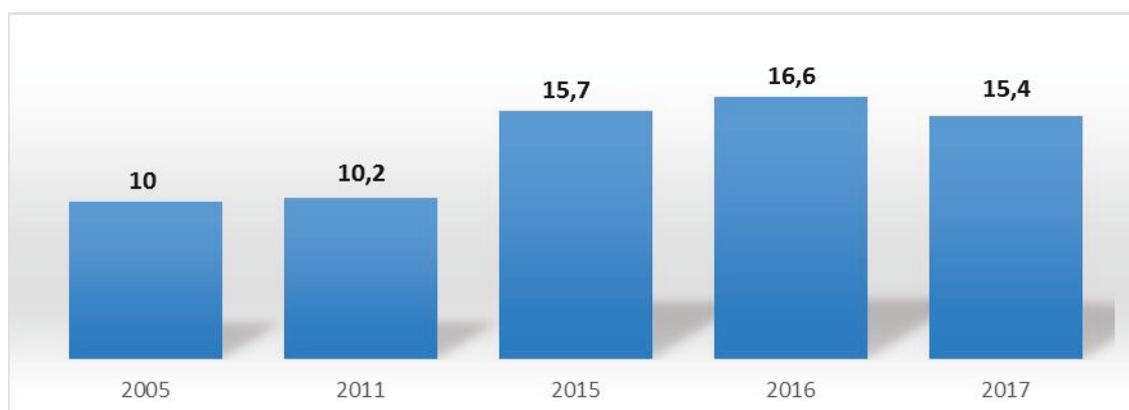
## **2.2. Chômage et Sous-emploi au Sénégal**

Cette sous-section sera l'occasion de faire le point sur les niveaux de chômage et de sous-emploi qui constituent de nos jours un réel problème au Sénégal. Nous analysons en même temps les divers canaux de recherche d'emploi utilisés par les chômeurs.

### **2.2.1. Évolution du taux de chômage**

Le niveau de chômage au Sénégal demeure relativement élevé. Du graphique 1.4 ci-dessous, il ressort que le taux de chômage des personnes de 15 ans et plus augmente au fil des années. Il est passé respectivement de 10 % à 15,4 % entre 2005 et 2017, soit un écart positif de 5,4 points de pourcentage. En 2015 et 2016, le taux de chômage était estimé à 15,7 % et 16,6 % respectivement. Ce résultat témoigne encore une fois que le chômage devrait être une réelle source de préoccupation pour les autorités publiques.

*Graphique 1. 6 : Évolution du taux de chômage en (%)*



Source : ESPS I, ESPS II, ENES 2017

Le tableau 1.4 présente le taux de chômage au Sénégal selon le sexe, le milieu, l'âge et le niveau d'instruction. Selon le sexe, le chômage est un phénomène qui touche plus les femmes que les hommes. En effet, en 2015, le taux de chômage des femmes est près du double de celui des hommes (16,7 % contre 9,5 %). On constate même qu'au fil des années, l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes tend à se creuser.

Au regard de l'âge, les résultats montrent qu'en 2011, la population jeune demeure la couche la plus vulnérable face au phénomène du chômage. Le taux de chômage des jeunes dont l'âge est compris entre 15 et 34 ans s'élevait à 12,2 % en 2011 contre 7,8 % pour les adultes (35-64 ans). Les plus jeunes (15-24 ans) sont plus touchés par le phénomène du chômage (12,7 %), un taux proche de celui des jeunes âgés entre 15-34 ans. Le taux de chômage des jeunes de (15-24 ans) et (15-35 ans) a baissé par rapport à 2005 où il était estimé à 14,8 % et 13,5 % respectivement. Cette amélioration du niveau de chômage des jeunes peut s'expliquer par les instruments mis en place par l'État pour promouvoir l'emploi des jeunes (agences et fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes).

*Tableau 1. 4 : Évolution du niveau de chômage selon le sexe, l'âge et le milieu de résidence*

	2002	2005	2011	2015
<b>Sexe</b>				
Masculin	13,2	7,9	7,8	10,0
Féminin	15	13,6	13,4	23,2
<b>Âge</b>				
15-24 ans	19,1	14,8	12,7	22,9
15-34 ans		13,5	12,2	20,7
35-64 ans			7,8	12,3
<b>Milieu de résidence</b>				
Dakar	17,1	15,9	14,1	16,9
Autres centres urbains	8,5	11,1	13,9	19,7
Rural	2,1	6,3	7,4	12,8
<b>Ensemble</b>	<b>5,6</b>	<b>10</b>	<b>10,2</b>	<b>15,7</b>

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

En ce qui concerne le milieu de résidence, les résultats de l'ENES 2015 font état d'un niveau de chômage plus élevé dans les autres centres urbains (19,7 %) qu'à Dakar (16,9 %) et en milieu rural (12,8 %). En 2011, par contre,

c'est la région de Dakar qui affichait le taux de chômage le plus élevé (14,1 %) suivi des autres zones urbaines (13,9 %) et du milieu rural (7,4 %). Par rapport à l'ESAM-2, le niveau de chômage s'est relativement amélioré dans la zone urbaine de Dakar (17,1 %) tandis qu'il est resté stable dans les autres centres urbains (13,9 %) et s'est fortement accru en milieu rural ((2,1 %). En résumé, entre 2002 et 2015, le niveau de chômage a relativement baissé dans la région de Dakar, mais par contre, a fortement progressé en milieu rural. Dans les autres centres urbains, le taux de chômage y a été stable durant la période 2002-2011 avant de connaître une hausse en 2015.

### **2.2.2. Évolution du niveau de sous-emploi**

S'agissant du sous-emploi, ce dernier peut prendre deux aspects : soit il est visible, soit il est invisible. Le sous-emploi visible est estimé en termes de temps de travail. Il s'agit de comparer le temps consacré effectivement à l'activité à une norme spécifiée (40 heures/semaine dans l'emploi principal). Par contre, le sous-emploi invisible met en rapport l'inadéquation entre l'emploi et les qualifications professionnelles d'une part et l'emploi et les revenus d'autre part.

Globalement, il ressort du tableau 1.4 que le sous-emploi est élevé au Sénégal. En Effet, au moins deux personnes sur dix travaillent moins que le volume hebdomadaire requis (à savoir 40 heures). En 2015, le sous-emploi des personnes ayant un emploi et qui ont travaillé moins de 40 heures/semaine et étaient disponibles à faire davantage d'heures s'ils en avaient la possibilité était estimé à 27,7 %<sup>11</sup>. Ce taux s'est relativement amélioré par rapport à 2011 où il était de l'ordre de 32 %. L'ESPS I pour sa part, a mesuré le sous-emploi invisible à savoir l'inadéquation entre emplois et revenus tirés de l'activité, et ce taux était de 22,5 % au niveau national. Une confrontation entre les taux de sous-emploi et de chômage montre que le problème de l'emploi au Sénégal est plus un problème de sous-emploi que de chômage. En effet, ces dix

---

<sup>11</sup> Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES, 2015)

dernières années, le sous-emploi a touché en moyenne plus du quart des actifs occupés au niveau national (ENES, 2015).

L'analyse selon le sexe montre que le phénomène de sous-emploi touche plus les femmes (40,3 %) que les hommes (20,9 %). Le même constat est fait en 2011 avec un taux de sous-emploi qui touchait plus les femmes (37 %) que les hommes (28 %). En revanche, en 2005, le sous-emploi était plus élevé chez les hommes que chez les femmes avec respectivement 25,3 % et 17,3 %.

Suivant l'âge, on constate qu'en 2015, le phénomène du sous-emploi est plus ressenti par les adultes (30 %) que par les jeunes âgés de 15 à 34 ans (28 %). Cette même tendance a prévalu en 2011 avec 30,5 % des adultes qui souffraient du phénomène de sous-emploi contre 26,5 % pour les jeunes. De plus, on constate que, quel que soit l'âge, le sous-emploi frappe plus les femmes que les hommes. En 2011, le taux de sous-emploi était de 18 % chez les jeunes hommes contre 40 % chez les jeunes femmes. Ce taux avait atteint 21 % chez les adultes de sexe masculin et 41,5 % chez les adultes de sexe féminin.

*Tableau 1. 5 : Évolution du niveau de sous-emploi selon le sexe, l'âge et le milieu de résidence*

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

Source : Auteurs, ESPS 1, ESPS 2, ENES

Le niveau de sous-emploi est variable selon le milieu de résidence. Il reste important en milieu rural (31,7 %), relativement aux autres centres urbains (26,3 %) et dans Dakar (24,1 %). En 2011, le sous-emploi était plus élevé dans les autres villes (39,8 %) qu'à Dakar (27,7 %) et en milieu rural (31,4 %). Par ailleurs, le sous-emploi invisible mesuré en 2005 était plus important en

milieu rural (28,7 %) que dans Dakar (13,6 %) et les autres villes urbaines (16,8 %).

Au regard de ces résultats, il urge de souligner que les politiques de promotion d'emploi mises en œuvre doivent être plus orientées vers les couches les plus vulnérables de la société à savoir les femmes et les jeunes. En effet, on constate que malgré les programmes et projets mis en œuvre par les autorités publiques pour promouvoir l'emploi des femmes et leur automatisation, ces dernières peinent toujours à s'insérer sur le marché du travail. Ces politiques devront également prendre en compte une analyse du milieu de résidence, car le constat montre que le problème du chômage ne cesse de s'accroître en milieu rural et dans les autres villes.

### **2.2.3. Canaux de recherche d'emploi des chômeurs**

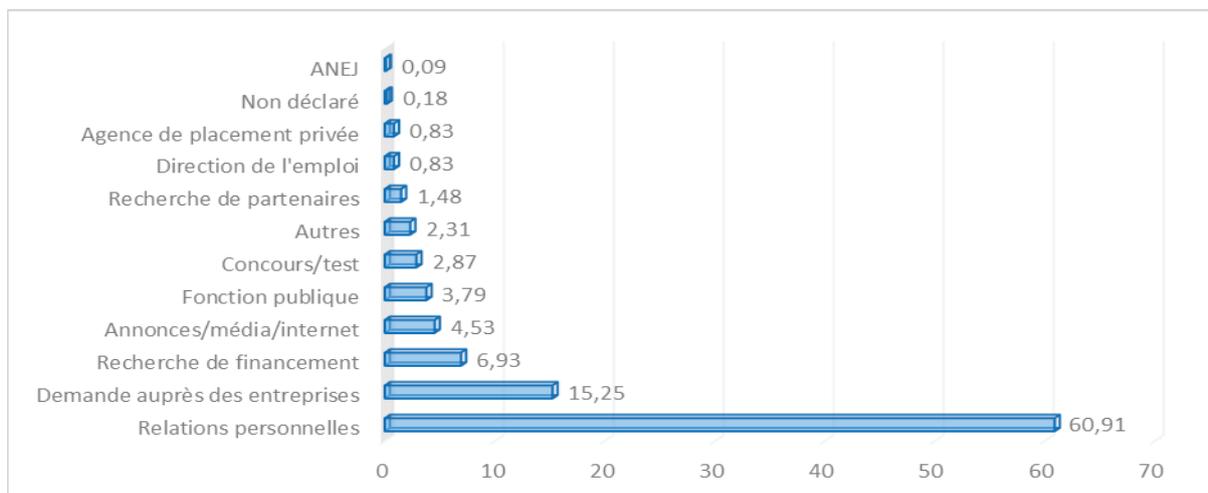
Dans le cadre de leurs recherches d'emploi, les Sénégalais privilégient beaucoup plus les relations personnelles que les autres stratégies d'insertion. En 2011, plus de la moitié des chômeurs (60,9 %) ont fait recours à cette stratégie pour trouver un emploi. Les demandes auprès des entreprises occupent également une place importante chez les chômeurs avec 15,25 % de ces derniers qui utilisent ce moyen. Les demandeurs d'emploi qui recherchent un financement sont évalués à 6,9 % tandis que, ceux qui utilisent l'internet et les annonces dans les médias sont estimés à 4,5 %. La fonction publique reçoit 3,8 % de demandeurs d'emploi et 2,3 % utilisent les tests et concours pour accéder à un emploi. Le recours aux organes de l'État est très faible et ceci est dû en principe à une insuffisance d'information sur ces structures de promotion de l'emploi. En effet, moins de 1 % des chômeurs sollicitent la direction de l'emploi pour trouver du travail et 0,09 % seulement font recours à l'ANEJ<sup>12</sup> (Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes). Les autres canaux utilisés pour trouver un emploi sont : les agences de placement privé (0,8 %),

---

<sup>12</sup> La fusion de cette agence avec 3 autres structures pour la promotion de l'emploi des jeunes (FNPI, AJEB, ANAMA) a abouti à la création de l'ANPEJ en 2014.

la recherche de partenaires pour le financement (1,5 %), les non déclarés (0,2 %) et les autres (2,3 %).

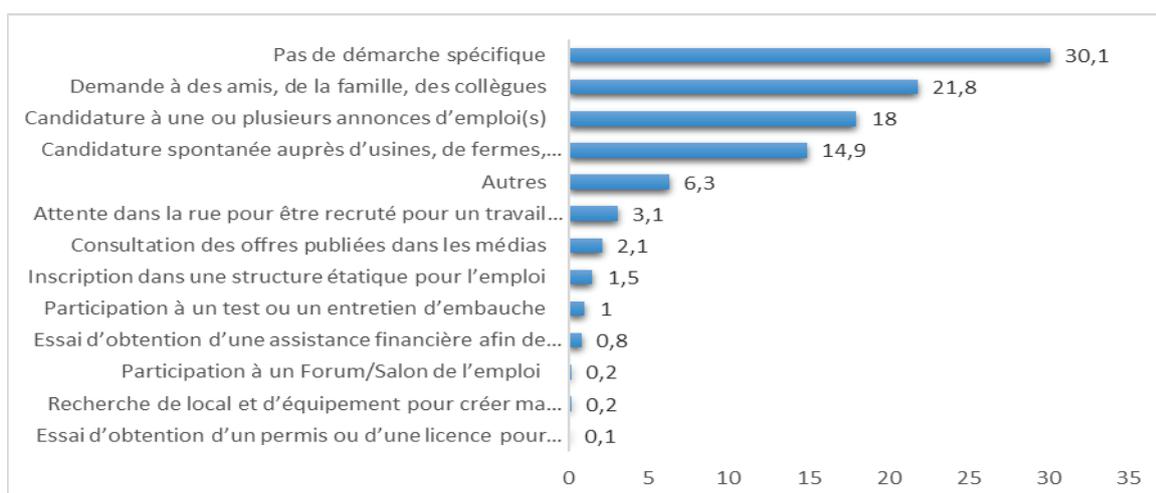
Graphique 1. 7 : Moyens utilisés pour rechercher un emploi au Sénégal en 2011



Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS2

Toutefois, en 2015, on constate que 30,1 % des chômeurs n'ont pas effectué de démarches spécifiques pour rechercher un emploi. La plupart d'entre eux continuent d'utiliser les relations personnelles (21,8 %) même si le nombre a diminué par rapport à l'année 2011. Les structures étatiques de promotion de l'emploi restent toujours méconnues puisqu'une faible part des chômeurs (1,5 %) utilise ce canal.

Graphique 1. 8 : canaux de recherche d'emploi des chômeurs en 2015 en (%)



Source : Auteurs à partir des données ENES 2015

Une analyse suivant le sexe montre que les hommes (65 %), comparés aux femmes (56 %), utilisent plus les relations personnelles pour trouver un emploi. De même, les structures de l'État telles que la Direction de l'emploi et l'ANEJ, les demandes auprès des grandes entreprises et la recherche de partenaires pour le financement sont beaucoup plus privilégiées par les hommes. En revanche, les femmes utilisent plus les annonces dans les médias et les réseaux sociaux, la fonction publique, les tests et concours et la recherche de financement dans leur objectif d'insertion.

En termes d'âge, on constate que les jeunes âgés de 15 à 24 ans privilégient beaucoup plus les relations personnelles (72 %). Les structures étatiques comme l'ANEJ et la direction de l'emploi sont méconnues des jeunes. En effet, moins de 1 % seulement des jeunes chômeurs utilisent ces organes pour trouver du travail tandis que, 1,5 % des chômeurs âgés de 35 à 64 ans font recours à ce canal. Les annonces dans les médias et réseaux sociaux ainsi que les demandes auprès des entreprises occupent une place importante chez les 15-34 ans avec respectivement 4,9 % et 17,4 % des chômeurs qui utilisent ces stratégies pour s'insérer. En revanche, les adultes chômeurs (12,8 %) sollicitent plus la recherche de financement, comparés aux jeunes de 15-24 ans (2,4 %) et 15-34 ans (4,2 %).

Selon le milieu de résidence, on observe que la quête d'un emploi par les relations personnelles est plus développée en milieu rural qu'en zone urbaine. En effet, 65 % des chômeurs du milieu rural utilisent cette stratégie contre 60 % des chômeurs du milieu urbain. L'insertion à travers le canal de la recherche de financement et la recherche de partenaires pour le financement sont également beaucoup plus poussées en milieu rural que dans les centres urbains. Par contre, les chômeurs du milieu urbain sollicitent plus les demandes auprès des grandes entreprises, les agences de placement privé, les annonces dans les médias et internet et les organes étatiques pour trouver du travail.

Tableau 1. 6 : Stratégies d'insertion selon l'âge, le sexe et le milieu de résidence en %

	Sexe		Âge			Milieu de Résidence		Ensemble
	Masculin	Féminin	Jeunes (15-24 ans)	Jeunes (15-34 ans)	Adultes (35-64 ans)	Rural	Urbain	
<b>Relations personnelles</b>	65,3	55,73	72,32	60,49	61,01	65,36	60,17	<b>60,91</b>
<b>Annonce/média/internet</b>	3,93	5,23	3,81	4,9	3,87	3,27	4,74	<b>4,53</b>
<b>ANEJ</b>	0,17			0,14			0,11	<b>0,09</b>
<b>Fonction publique</b>	3,08	4,63	2,77	4,22	2,98	2,61	3,98	<b>3,79</b>
<b>Direction de l'emploi</b>	0,85	0,8	0,35	0,54	1,49	1,31	0,75	<b>0,83</b>
<b>Demande auprès des entreprises</b>	15,73	14,69	10,03	17,44	10,71	9,15	16,25	<b>15,25</b>
<b>Agence de placement privée</b>	0,51	1,21		0,68	1,19		0,97	<b>0,83</b>
<b>Concours/test</b>	2,56	3,22	5,54	3,68	1,19	2,61	2,91	<b>2,87</b>
<b>Recherche de partenaires</b>	2,05	0,8	1,38	1,36	1,79	4,58	0,97	<b>1,48</b>
<b>Recherche de financement</b>	3,59	10,87	2,42	4,22	12,8	7,19	6,89	<b>6,93</b>
<b>Autres</b>	1,88	2,82	1,38	2,18	2,68	3,92	2,05	<b>2,31</b>
<b>Non déclaré</b>	0,34			0,14	0,3		0,22	<b>0,18</b>

Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS2

Au regard du niveau d'instruction, les statistiques montrent que le recours aux relations personnelles diminue au fur et à mesure que les qualifications et les compétences du chômeur augmentent. La demande auprès des entreprises quant à elle, évolue dans le même sens que le niveau d'instruction. Ces résultats laissent présager donc qu'au Sénégal, le diplôme joue un rôle majeur dans la quête d'un emploi. Les annonces, médias ou internet occupent également une place importante chez les chômeurs de niveau supérieur dans leur stratégie d'insertion. Le recours aux institutions nationales en charge de l'emploi a été marginalisé. Seuls les chômeurs de niveau supérieur sollicitent l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ). Les chômeurs qui ont un niveau secondaire, en dehors des relations personnelles et des demandes auprès des entreprises, sollicitent plus la fonction publique et les concours et tests pour sortir du chômage. En revanche, ceux qui sont sans niveau (non instruits ?) et ceux ayant atteint le niveau primaire privilégient les relations personnelles et la recherche de financement.

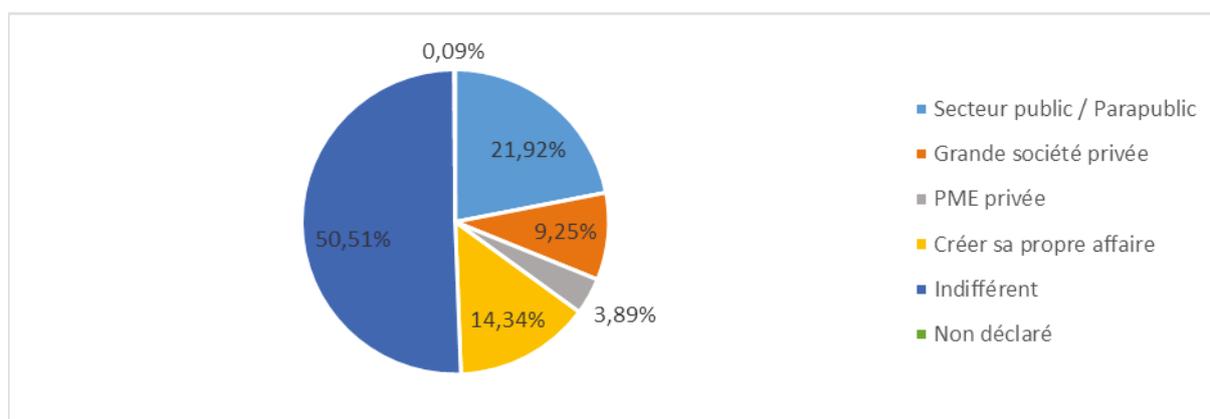
Tableau 1. 7 : Stratégies d'insertion selon le niveau d'instruction

Moyens utilisés pour rechercher un emploi	Sans niveau	Primaire	Secondaire	Supérieur
Relations personnelles	74,01	74,85	31,19	19,59
Annonce/média/internet	1,83	2,37	6,42	19,59
ANEJ	-	-	-	1,03
Fonction publique	1,22	0,89	14,68	7,22
Direction de l'emploi	-	0,59	1,83	3,09
Demande auprès des entreprises	6,73	8,28	27,52	36,08
Agence de placement privée	0,61	0,89	-	1,03
Concours/test	0,31	0,89	12,84	6,19
Recherche de partenaires	1,53	2,07	0,92	1,03
Recherche de financement	10,4	7,1	2,75	2,06
Autres	3,36	1,78	0,92	3,09
Non déclaré	-	0,3	0,92	-

Source : Auteurs, ESPS 2011

Le graphique 1.9 montre que la moitié des demandeurs d'emploi au Sénégal déclarent ne pas viser un secteur spécifique dans leurs démarches pour s'insérer sur le marché du travail. Ceci témoigne encore de la précarité de l'emploi au Sénégal. Lorsqu'on considère ceux qui ont révélé leurs préférences, on note que le secteur public/parapublic est le plus prisé par les chômeurs (22 %), suivi des grandes sociétés privées (9 %) et des Petites et Moyennes Entreprises privées (4 %). Par ailleurs, 14 % des chômeurs désirent monter leurs propres affaires (soit comme employeur, soit comme travailleur pour compte propre).

Graphique 1. 9 : Répartition des chômeurs selon le secteur de recherche d'emploi

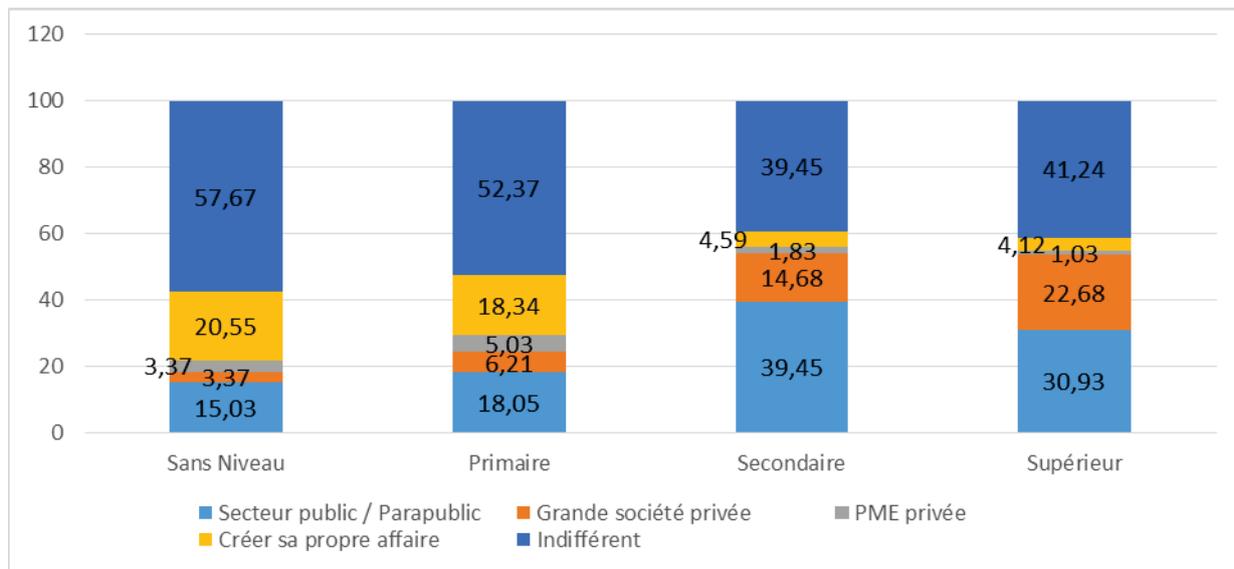


Source : Auteurs, à partir ESPS 2011

Une analyse selon le niveau d'étude montre que la plupart des chômeurs qui n'ont pas fréquenté l'école (58 %) sont indifférents par rapport au secteur de

recherche d'emploi ou préfèrent créer leurs propres affaires (20,5 %). Ces pourcentages sont respectivement de 52 % et 18 % pour les chômeurs avec un niveau primaire, 39,45 % et 4,5 % pour ceux ayant un niveau secondaire et 41 % et 4 % pour les chômeurs ayant atteint le niveau supérieur.

Graphique 1. 10 : Secteur de recherche d'emploi selon le niveau d'instruction (en %)



Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS2

Les chômeurs avec un niveau d'étude supérieur sollicitent beaucoup plus le secteur public/parapublic et les grandes sociétés privées pour rompre avec le chômage. Ces résultats laissent croire que le niveau d'étude atteint joue un rôle déterminant dans le choix du secteur de recherche d'emploi.

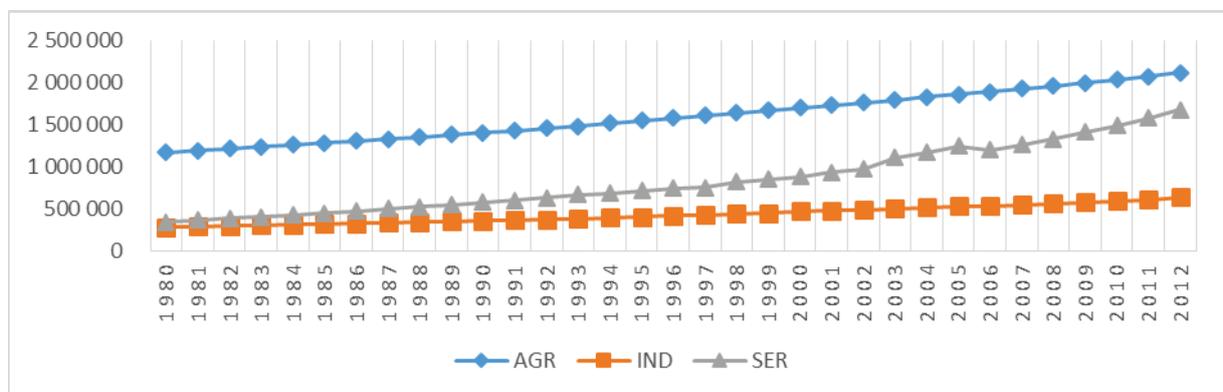
### 2.3. Caractéristiques du marché de l'emploi

L'accroissement démographique et le dynamisme du secteur éducatif en termes de production de diplômés ont contribué à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi. Mais l'évolution de l'emploi n'a pas été uniforme à travers les secteurs et catégories socioprofessionnelles eu égard à la différence dans les profils de qualification des individus. Dans ce qui suit, nous allons analyser la dynamique de l'emploi par secteur d'activité avant de nous intéresser aux catégories socioprofessionnelles.

### 2.3.1. Dynamique de l'emploi par secteur d'activité

L'économie sénégalaise reste tributaire du secteur primaire qui, en moyenne, est à l'origine de 56 % des emplois créés sur la période 1980-2012 contre 15 % et 29 % dans les secteurs secondaire et tertiaire respectivement. Toutefois, il convient de noter que le dynamisme de l'emploi s'est plus fait ressentir dans le secteur des services avec un taux de croissance annuel moyen de 4,91 % entre 1980 et 2012 contre, 1,81 % et 2,44 % pour les secteurs primaire et secondaire. Cette tendance traduit une migration de la main-d'œuvre du secteur agricole vers le secteur industriel puis celui des services. Mais, les emplois créés dans ce dernier secteur le sont pour la plupart dans le sous-secteur commerce qui est majoritairement dominé par l'informel. Les autres branches du secteur des services (télécommunications, immobiliers, banques et établissements financiers, etc.) en général absorbent très peu de main-d'œuvre ou demandent parfois une certaine qualification.

Graphique 1. 11 : Évolution des actifs occupés par secteur d'activité de 1980 à 2012



Source : Auteurs, ANSD 2012

Une analyse selon le sexe montre une prédominance de l'emploi des hommes par rapport à celui des femmes dans les secteurs primaire (49,1 % contre 43,8 %) et secondaire (23,7 % contre 10,7 %) respectivement. En revanche, dans le secteur tertiaire et les activités mal désignées, la main d'œuvre est majoritairement féminine avec respectivement (23,3 % contre 21,8 %) et (16,9 % contre 10,7 %). Cette même tendance a prévalu en 2001 et en 2006.

Tableau 1. 8 : Évolution des actifs occupés par secteur d'activité selon le sexe de 2001 à 2011

Années		Primaire %	Secondaire %	Tertiaire %	Activités mal désignées %
2001	<b>Hommes</b>	46,9	15,7	31,7	5,6
2001	<b>Femmes</b>	43,7	7,5	42,5	6,3
2001	<b>Ensemble</b>	45,6	12,4	36,1	5,9
2006	<b>Hommes</b>	34,1	20,2	32,7	13
2006	<b>Femmes</b>	33	4,9	42,3	19,7
2006	<b>Ensemble</b>	36,1	14,8	33,7	15,4
2011	<b>Hommes</b>	49,1	23,7	21,8	10,7
2011	<b>Femmes</b>	43,8	10,7	23,3	16,9
2011	<b>Ensemble</b>	46,1	18,1	22,4	13,4

Source : KILM9, ANSD 2011

L'analyse suivant l'âge montre que le secteur primaire constitue le principal pourvoyeur d'emplois, quelle que soit la catégorie d'âge. Toutefois, les statistiques de 2011 montrent que la main-d'œuvre jeune, comparée à celle adulte est plus présente dans le secteur primaire et secondaire. Par contre, le secteur tertiaire embauche plus de main-d'œuvre adulte que les deux autres secteurs.

Tableau 1. 9 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité selon l'âge et le niveau d'instruction

	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Âge			
<b>15-24 ans</b>	70,81	14,61	14,58
<b>15-34 ans</b>	65,82	15,92	18,26
<b>35-64 ans</b>	63,77	14,46	21,77
Niveau d'instruction			
<b>Sans niveau</b>	76,98	10,61	12,4
<b>Primaire</b>	57,22	21,46	21,33
<b>Secondaire</b>	34	12,29	53,7
<b>Supérieur</b>	22,05	10,47	67,47

Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS2

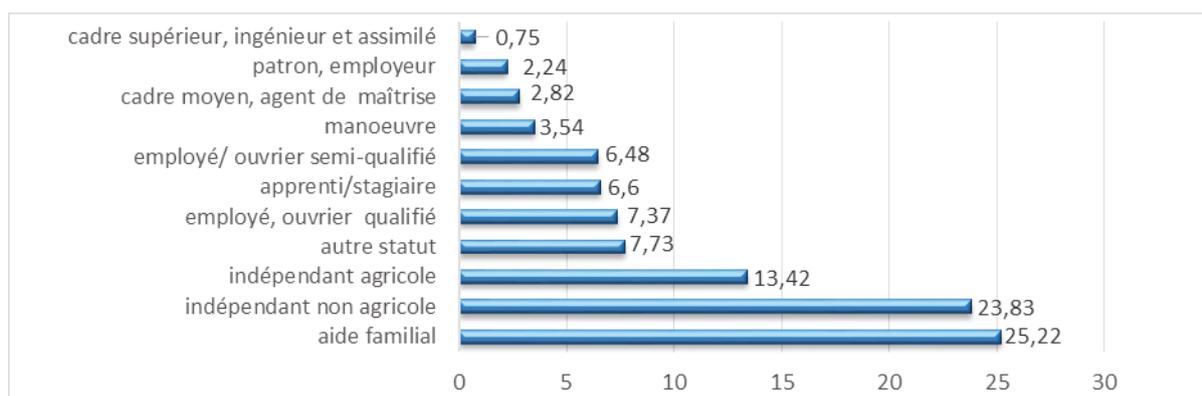
S'agissant du niveau d'instruction, on remarque que les plus instruits sont employés dans le secteur tertiaire tandis que les moins instruits et la plupart de ceux qui n'ont aucun niveau d'étude exercent dans le secteur primaire. En effet, le secteur tertiaire absorbe 67 % des actifs occupés ayant un niveau supérieur, 54 % des occupés avec un niveau secondaire, 21 % des occupés qui ont un niveau primaire et seulement 12 % de ceux qui sont sans niveau.

En revanche, le secteur primaire emploie l'écrasante majorité des individus sans aucun niveau d'instruction (77 %) et ceux qui ont un niveau primaire (57 %). Les acteurs du marché du travail évoluant dans le secteur primaire et ayant un niveau secondaire et supérieur représentent respectivement 34 % et 22 %. Le secteur secondaire quant à lui, emploie plus les individus qui ont un niveau primaire (21,5 %).

### 2.3.2. Catégories socioprofessionnelles des actifs occupés

La population occupée est composée pour l'essentiel d'actifs indépendants (agricole et non agricole). En effet, les statistiques officielles de l'ANSD montrent qu'en 2015, 37,25 % des actifs occupés travaillent pour leur propre compte. Les aides familiales représentent environ 25,22 % des actifs occupés tandis que les parts des employés/ouvriers qualifiés et semi qualifiés sont respectivement de 7,37 % et 6,48 %. Les apprentis/stagiaires, les manœuvres, les cadres moyens et les patrons-employeurs sont estimés respectivement à 6,6 %, 3,54 %, 2,82 % et 2,24 % de la main d'œuvre occupée. Les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés représentent moins de 1 % de la population active occupée.

Graphique 1. 12 : Catégories socioprofessionnelles des actifs occupés



Source : Auteurs, ENES 2015

Des disparités sont toutefois notées selon le sexe d'une part et suivant l'âge d'autre part. En effet, dans la catégorie des cadres supérieurs et moyens, des employés qualifiés et semi qualifiés, des manœuvres, des employeurs et des apprentis rémunérés ou non, on dénote plus d'hommes que de femmes. En

revanche, les femmes dominent la catégorie des travailleurs pour compte propre et des aides-familiaux.

Suivant l'âge, on retrouve plus de cadres (supérieurs et moyens), plus d'employeurs et d'indépendants chez les adultes (35-64 ans). Les jeunes occupent en général les postes d'ouvriers semi-qualifiés, de manœuvres, d'apprentis et d'aides-familiaux. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont beaucoup plus présents dans la catégorie d'apprenti et d'aides-familiaux. Ces résultats laissent supposer qu'au Sénégal, les emplois à haute qualification ne sont généralement pas confiés aux femmes et aux jeunes en raison notamment de leur manque d'expérience et de leur faible niveau de formation.

La répartition des occupés selon le statut dans les secteurs d'activité montre que la présence de cadres et d'employés qualifiés et semi qualifiés est plus prononcée dans le secteur tertiaire. Les manœuvres et les employeurs sont plus présents dans le secteur secondaire tandis que le secteur primaire est constitué en majorité de travailleurs pour compte propre et d'aides-familiaux.

*Tableau 1. 10 : Catégories socioprofessionnelles selon le sexe, l'âge et le secteur d'activité en (%)*

	Sexe		Âge			Secteurs d'activité			Ensemble
	Hommes %	Femmes %	15-24 ans	15-34 ans	35-64 ans	Primaire	Secondaire	Tertiaire	
<b>Cadre supérieur, ingénieur et assimilé</b>	0,63	0,2	0,07	0,17	0,87	0,27	0,29	1,29	0,45
<b>cadre moyen, agent de maîtrise</b>	2,73	1,23	0,3	1,47	3,47	0,6	0,97	8,65	2,1
<b>Employé/ouvrier qualifié</b>	6,36	2,36	2,12	4,45	6,29	1,84	9,54	11,89	4,69
<b>Employé/ouvrier semi-qualifié</b>	7,93	3,88	5,32	7,59	6,38	2,92	12,07	14,5	6,24
<b>Manœuvre</b>	4,19	1,28	2,94	3,53	3,08	1,67	9,94	2,68	2,98
<b>Employeur</b>	0,48	0,12	0,17	0,24	0,51	0,2	0,66	0,57	0,33
<b>Compte propre (indépendant)</b>	29,76	34,68	14,67	23,18	45,8	33,86	29,09	27,74	31,81
<b>Aide-familial</b>	25,02	34,1	45,33	33,92	13,03	40,2	4,43	5,83	28,81
<b>Apprenti rémunéré ou non</b>	8,39	2,33	15,94	10,77	0,86	2,75	19,2	7,58	5,86
<b>Inclassable</b>	13,68	18,86	12,14	13,81	19,06	15,53	13,78	19,25	15,84
<b>Non déclaré</b>	0,83	0,96	1	0,86	0,65	0,16	0,01	0,02	0,89

Source : Auteurs, ENES 2015

Une analyse du statut des actifs occupés selon le niveau d'éducation montre que les cadres supérieurs et ingénieurs, les cadres moyens et agents de maîtrise ainsi que les employés qualifiés sont en général des individus qui ont le niveau supérieur. La plupart des ouvriers semi-qualifiés ont le niveau secondaire. Le niveau d'instruction de la majeure partie des manœuvres et

des apprentis se limite au primaire. Par contre, la grande majorité des travailleurs pour compte propre et les aides-familiaux n'ont en général aucun niveau d'étude.

*Tableau 1. 11 : Catégories socioprofessionnelles selon le niveau d'éducation en (%)*

	Sans Niveau	Primaire	Secondaire	Supérieur
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	0,11	0,13	1,32	14,56
Cadre moyen, agent de maîtrise	0,13	0,26	24,24	38,05
Employé/ouvrier qualifié	2,05	5,71	21,2	23,8
Employé/ouvrier semi-qualifié	3,91	9,69	11,98	8,94
Manceuvre	2,36	4,52	2,64	0,1
Employeur	0,27	0,38	0,34	0,4
Compte propre (indépendant)	37,42	24,89	14,1	5,12
Aide-familial	32,52	25,93	8,54	0,7
Apprenti rémunéré ou non	3,99	11,7	2,35	1,2
Inclassable	16,44	15,67	12,89	6,63
Non déclaré	0,81	1,11	0,4	0,5

Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS2

En plus du problème de chômage, de sous-emploi et de déséquilibre intersectoriel, la précarité de l'emploi au Sénégal est une question pressante dans le débat sur le marché du travail. Pour cette raison, comprendre les conditions de la décence de l'emploi au Sénégal, constitue un aspect important de la politique de l'emploi.

## **2.4. Travail décent et conditions de l'emploi au Sénégal**

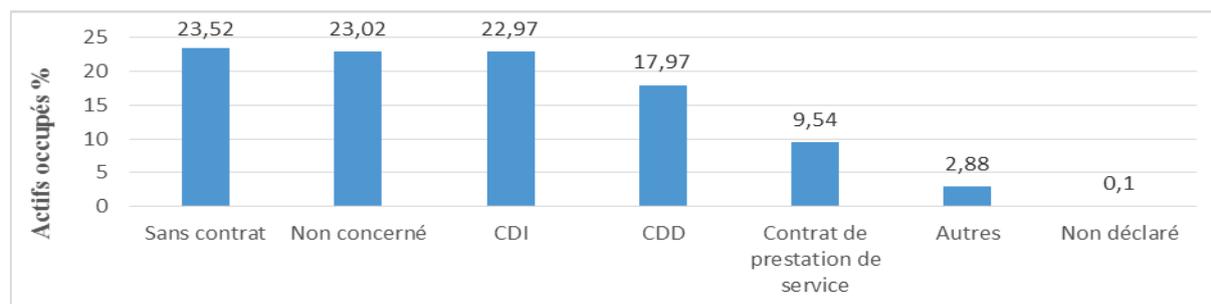
L'analyse de l'aspect décent ou non des emplois offerts sur le marché du travail montre que les conditions de travail au Sénégal sont extrêmement précaires. La majorité des actifs occupés travaillent sans contrat, ne disposent pas de protection sociale et parfois perçoivent des salaires très faibles. Cette précarité de l'emploi pousse la plupart d'entre eux à exercer des emplois secondaires (pluriactivité) afin d'accroître leur niveau de revenu et faire face aux conditions de vie difficiles. Le changement d'activité (durée de l'emploi) au Sénégal est également très faible puisque l'emploi est rare.

### **2.4.1. Types de contrats, protection sociale et salaire**

Au Sénégal, un peu moins du quart (23,5 %) des actifs occupés du secteur formel travaillent sans contrat. Les embauchés du secteur formel qui ont des

contrats à durée indéterminée (CDI) s'élèvent à (23 %) tandis que, ceux qui ont des contrats à durée déterminée (CDD) sont estimés à (18 %). Le pourcentage de travailleurs comme prestataires de services est de 9,5 % et le reste des actifs occupés sont répartis entre les non concernés (23 %), les autres (3 %) et les non déclarés (0,1 %).

Graphique 1. 13 : Répartition des occupés du secteur formel par type de contrats



Source : calcul des auteurs, ESPS 2

Suivant la catégorie socioprofessionnelle, on constate que 26 %, 40 % et 25 % respectivement des embauches des cadres supérieurs, des cadres moyens et des employés qualifiés s'effectuent sous forme de CDI contre 17 %, 15,5 % et 14 % sous forme de CDD. Les employés non qualifiés (33,5 %), les manœuvres (30 %), les employeurs (24 %), les indépendants (20 %), les aides-familiaux (12 %) et les apprentis (23 %) travaillent souvent sans contrat. Les contrats de prestation de service sont plus élevés chez les ingénieurs, les manœuvres et les employeurs.

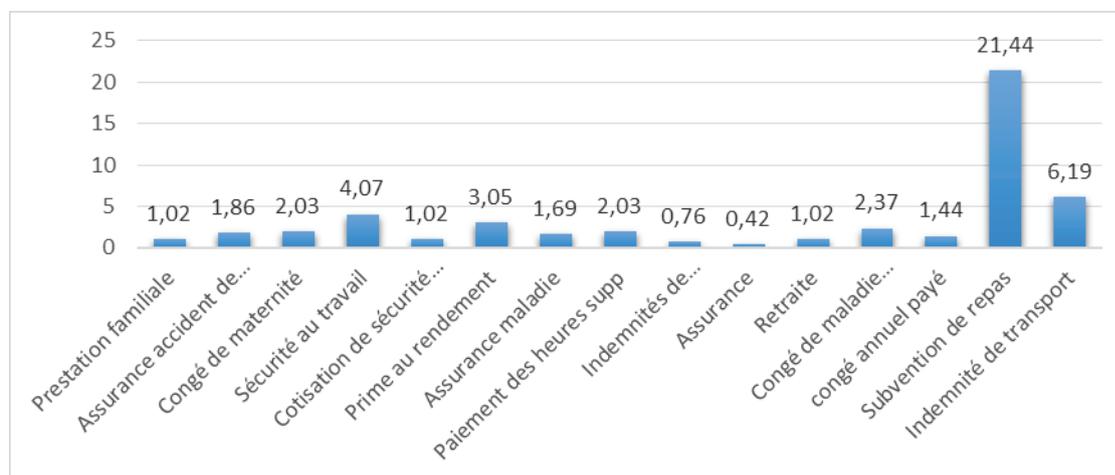
Tableau 1. 12 : Répartition des travailleurs par catégorie et type de contrat

	CDI	CDD	Contrat de Prestation	Sans Contrat	Autres	Non concerné	Non déclaré
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	26,26	17,06	9,06	21,91	2,73	22,88	0,09
cadre moyen, agent de maîtrise	40	15,5	7,5	17,2	2,6	17	0,1
Employé/ouvrier qualifié	24,99	14,1	8,02	24,75	4,02	24,07	0,05
Employé/ouvrier semi-qualifié	15,21	12,26	8,5	33,53	3,12	27,31	0,07
Manœuvre	14,14	11,93	9,73	30,24	3,35	30,54	0,06
Employeur	21,63	16,8	9,57	23,7	3,14	25,06	0,09
Compte propre (indépendant)	2,63	2,07	1,66	19,61	1,41	72,59	0,03
Aide-familial	2,85	2,23	1,45	11,74	0,84	80,86	0,03
Apprenti rémunéré ou non	9,58	7,65	4,58	27,08	2,86	48,2	0,04

Source : Auteurs à partir de l'ESPS 2011

Selon l'ENES 2015, la majorité des actifs occupés (plus de 80 %) ne bénéficie pas de la sécurité au travail, particulièrement les avantages liés à l'exercice des activités telles que les congés annuels payés (1,44 %), les congés maladies rémunérés (2,37 %), l'assurance maladie (1,69 %), les cotisations de sécurité sociale (1,02 %), les congés de maternité (2,03 %) et l'assurance d'accidents de travail. En général, les avantages dont bénéficient les actifs occupés sont les subventions de repas (21,44 %) et les indemnités de transport (6,19 %) et dans une moindre mesure la sécurité au travail (4,07 %) et la prime au rendement (3,05 %).

Graphique 1. 14 : Part des actifs occupés bénéficiant de la sécurité sociale en 2015



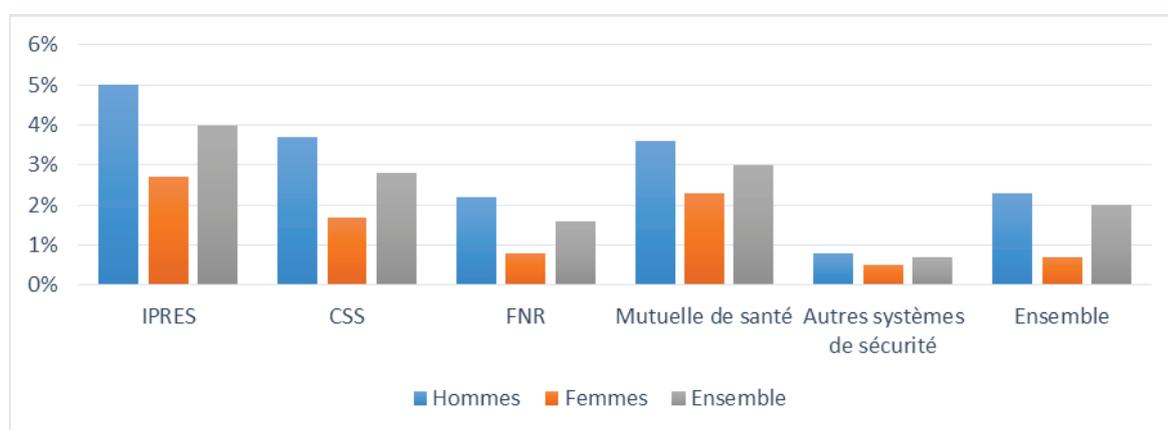
Source : Auteurs à partir des données de l'ENES

On note cependant une évolution par rapport à 2011 où le nombre d'actifs occupés ne disposant pas de protection sociale était égal à environ 98 % (ESPS 2011). Parmi les personnes disposant d'une protection sociale, 4 % sont affiliés à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et 2,8 % à la Caisse de Sécurité sociale (CSS). Les fonctionnaires affiliés au Fonds National de Retraite (FNR) représentent 1,6 % des actifs occupés et 3 % sont dans les mutuelles de santé. L'affiliation à un autre système de sécurité sociale représente 0,7 % des travailleurs.

Une analyse selon le sexe montre que les femmes, comparées aux hommes, adhèrent moins à un système de sécurité sociale. Seules 0,7 % des femmes occupées ont bénéficié de la sécurité au travail en 2011 contre 2,3 % chez les

hommes. Les femmes affiliées à l'IPRES représentent 2,7 % contre 5 % pour les hommes. À la caisse de sécurité sociale, l'affiliation est de 1,7 % pour les femmes et 3,7 % pour les hommes. Les femmes fonctionnaires bénéficiant d'une protection au FNR représentent 0,8 % contre 2,2 % pour les hommes. L'adhésion dans les mutuelles de santé et autres systèmes de protection sociale représente respectivement 2,3 % et 0,5 % chez les femmes contre 3,6 % et 0,8 % chez les hommes.

Graphique 1. 15 : Évolution des actifs affiliés à un système de protection sociale selon le sexe



Source : Auteurs à partir des données de l'ESPS2

Parmi les personnes occupées, certaines perçoivent la contrepartie de leur travail sous forme de salaire, tandis que d'autres sont non-salariées (c'est-à-dire payées en nature ou à la tâche, ou même au bénéfice). En 2015, au niveau national, l'emploi salarié ne concerne que 28,6 % de l'emploi avec de forts écarts entre les sexes d'une part et les milieux de résidence d'autre part. En effet, la part des hommes salariés (32,5 %) est supérieure à celle des femmes (22,8 %), soit un écart de 10 points. Suivant le milieu de résidence, Dakar concentre le plus d'employés salariés (52,4 %), suivi des autres milieux urbains (35,3 %) et du milieu rural (14,7 %). Une nette amélioration est toutefois observée par rapport à 2011 où le pourcentage des travailleurs qui perçoivent leurs rémunérations sous forme de salaire (taux de salarisation), s'élevait à 15,3 %.

Le revenu mensuel des occupés varie considérablement selon la catégorie socioprofessionnelle. On remarque que les catégories qui concentrent plus d'occupés et qui nécessitent moins d'éducation sont en général les plus défavorisées. En effet, les aides familiaux qui représentent environ 29 % du total des occupés ont un salaire mensuel moyen de 19 373 FCFA, soit un niveau de salaire 8 fois inférieur au salaire mensuel moyen des occupés et ne génèrent que 7 % du revenu global mensuel de l'emploi. De même, les indépendants qui constituent plus du tiers des occupés (32 %) ne génèrent que 38,4 % du revenu global mensuel de l'emploi. Ces résultats témoignent le fait que ce sont les emplois vulnérables qui procurent les plus faibles revenus au Sénégal.

Les employés les mieux rémunérés sont les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés avec un salaire mensuel moyen de 651 000 FCFA qui est largement supérieur au salaire mensuel moyen des occupés. La catégorie des cadres moyens, agents de maîtrise reçoivent un salaire mensuel moyen d'environ 306 000 FCFA. Les employeurs et les employés (ouvriers qualifiés) perçoivent des salaires mensuels moyens de 183 000 FCFA et 177 000 FCFA respectivement. Ces catégories socioprofessionnelles représentent moins de 10 % du total des emplois et génèrent presque 30 % des revenus de l'emploi.

#### **2.4.2. Pluriactivité et Durée de travail**

La grande majorité des actifs occupés exercent une activité secondaire afin d'accroître le faible revenu qu'il tire de leur emploi principal. Le taux de pluriactivité, mesuré comme le rapport entre le nombre d'individus exerçant un ou plusieurs emplois secondaires sur la population occupée a atteint 11,8 % au niveau national.

Une analyse suivant les caractéristiques sociodémographiques montre que la pluriactivité baisse avec le degré d'urbanisation. Le taux de pluriactivité a atteint 16,2 % en milieu rural tandis qu'à Dakar et dans les autres villes, ce taux est de 4,3 % et 6,3 % respectivement. Ces résultats laissent entrevoir qu'en milieu rural, soit les possibilités d'emploi sont plus importantes, soit

c'est la précarité de l'emploi qui pousse les individus à exercer une activité secondaire génératrice de revenus. Les hommes également, comparés aux femmes ont plus tendance à exercer un emploi secondaire. De même, la pluriactivité est plus fréquente chez les adultes que chez les jeunes.

Suivant le secteur institutionnel, on remarque que le taux de pluriactivité est pratiquement le même dans les secteurs public et privé (12 %). Toutefois, ce taux est plus faible chez les employés des banques, assurances et structures financières décentralisées et chez les employés des organisations internationales, ambassades et consulats avec 3 %. Par contre, 13 % des employés des microentreprises non financières ont un emploi secondaire. Les employés de l'administration et des entreprises publiques ont un taux de pluriactivité de l'ordre de 9 % et 6 % respectivement.

L'ENES 2015 a montré que le changement d'activité demeure faible au Sénégal : seuls 6,1 % des actifs occupés ont eu à changer d'activité durant leur vie professionnelle. En moyenne, ces changements sont intervenus après 122,3 mois, soit plus de 10 ans, passés dans le premier emploi. Ce sont les employeurs qui ont le plus duré dans leur premier emploi avec une durée moyenne de 134,9 mois. La durée moyenne d'occupation du premier emploi est de 123,8 mois chez les hommes contre 117,8 mois chez les femmes. Sur les dix dernières années, neuf (9) actifs occupés sur 10 (89,6 %) n'ont pas eu à changer d'activité. Ils ne sont que 7,9 % à avoir eu à changer d'activité 1 seule fois durant ces 10 dernières années

Il ressort de cette analyse qu'au Sénégal, le marché du travail est caractérisé par la jeunesse des demandeurs d'emploi, la prépondérance des non instruits et la grande précarité dans laquelle évoluent les travailleurs. Pourtant, depuis le début des années 90, le Sénégal a pris des initiatives hardies à la fois institutionnelle et programmatique afin d'améliorer l'insertion professionnelle surtout des jeunes. Dans ce qui suit, il urge d'analyser le dispositif d'aide à l'insertion mis en place pour améliorer l'emploi des jeunes au Sénégal.

### **3. Dispositif d'aide à l'insertion sur le marché du travail**

Les autorités sénégalaises sont conscientes de l'importance de l'emploi en tant que facteur de développement, mais aussi de cohésion et de stabilité sociale. Elles ont mis en place des politiques d'orientation et des programmes d'aide à l'insertion afin de trouver des solutions à la problématique de l'emploi surtout des jeunes. Ces dispositifs sont fortement hétérogènes, dans le sens où ils n'ont pas les mêmes caractéristiques (orientation et appui, intermédiation, aide à l'entrepreneuriat, etc.) et qu'ils touchent des cibles différentes (jeunes, femmes, individus moins instruits, diplômés du supérieur, habitants des milieux ruraux, etc.). Cette présente section passe en revue les politiques et orientations en matière d'emploi qui ont été mises en œuvre au Sénégal avant de s'intéresser aux institutions et structures en charge de la promotion de l'emploi. Une attention particulière sera portée sur leurs modes d'intervention, leurs objectifs et leurs réalisations.

#### **3.1. Politiques et orientations en matière d'emploi au Sénégal**

La question de l'emploi des jeunes occupe une place de choix dans les politiques de développement économique de l'État depuis les années 1990. Plusieurs initiatives ont été prises pour promouvoir l'emploi des couches vulnérables (jeunes, femmes, etc.), sans pour autant que la situation sur le marché du travail ne s'améliore. Ainsi, pour trouver des solutions plus efficaces, l'État a défini une politique nationale de l'emploi (PNE) en 1997 suivie d'un plan d'action pour l'emploi (PAE) en 1998. Cette politique nationale de l'emploi a connu des mises à jour en 2000 qui ont conduit à la nouvelle politique nationale de l'emploi (NPNE). En 2010, un deuxième document de politique d'emploi a été élaboré et adopté toujours dans l'optique de trouver des réponses adéquates à la problématique de l'emploi.

##### **3.1.1. Nouvelle Politique nationale de l'emploi (NPNE)**

La politique nationale de l'emploi (PNE) de 1997, actualisée en 2000 pour donner la nouvelle politique nationale de l'emploi (NPNE) s'est matérialisée par la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'emploi (PAE) articulé autour des

axes suivants : l'amélioration du système d'information sur le marché de l'emploi, la renégociation de la convention nationale État-Employeurs, la mise en place d'institutions publiques chargées de promouvoir l'emploi.

- **Système d'Information du Marché de l'Emploi (SIME)**

Les principales actions d'amélioration du SIME ont consisté à élaborer un répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) et à réaliser une étude de faisabilité pour la création d'un observatoire national de l'emploi et des qualifications professionnelles (ONEQP).

Le répertoire opérationnel des métiers et des emplois est un outil d'information sur les filières professionnelles et d'orientation professionnelle des acteurs du marché de l'emploi. La phase pilote du projet a permis d'élaborer les fiches de métiers pour les secteurs de l'hôtellerie-restauration-tourisme et des bâtiments et travaux publics. La phase d'extension aux autres secteurs économiques (notamment l'agriculture, la santé, les TIC, la culture et le textile) est en cours.

L'ONEQP est une structure de coordination et d'harmonisation des sources d'informations existantes sur l'emploi et les qualifications professionnelles. La mise en place de l'ONEQP n'est pas encore effective bien que l'étude de faisabilité ait été finalisée. Sa mise en place devrait permettre la réactualisation de l'actuel SIME.

- **Convention nationale Etat-Employeurs**

Une convention a été négociée et signée dans le cadre de l'exécution de la Politique nationale de l'Emploi de 1997 pour une durée de trois ans (1997 - 2000). Elle est destinée à renforcer l'employabilité des jeunes, par le biais de stages de formation auprès d'entreprises privées ou d'établissements d'enseignement privés. Avec cet outil, l'employeur s'engage à recruter de jeunes stagiaires et en contrepartie l'État s'engage à prendre en charge une partie des coûts de formation (indemnités de stages). Par la suite, la CNEE a

été renégociée et reconduite avec le Conseil national du patronat (CNP) et la Confédération nationale des employeurs du Sénégal (CNES).

- **Mise en place d'institutions publiques**

Dans le cadre de la bonne exécution de la politique nationale de l'emploi, une multitude d'institutions pour la promotion de l'emploi et de l'insertion des couches vulnérables (jeunes, femmes, artisans, marchands ambulants) ont vu le jour. Le but est de mettre en place un dispositif institutionnel permettant de relever les enjeux et les défis de l'emploi de ces différentes couches. Parmi ces institutions, nous pouvons citer : l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ) placée sous la tutelle du Ministère chargé de l'Emploi ; l'Agence pour l'emploi des jeunes de la banlieue (AJEB) placée sous la tutelle de la Présidence de la République ; l'Agence de promotion et de développement de l'artisanat (APDA), chargée de promouvoir le développement du secteur de l'artisanat ; l'Agence nationale d'appui aux marchands ambulants (ANAMA), pour le développement du secteur informel.

Le Fonds national d'action pour l'emploi (FNAE) a été créé en 2000 et a pour mission principale d'appuyer la réalisation des orientations et stratégies de la Politique nationale de l'Emploi. L'objectif c'est le financement des projets initiés par les jeunes afin de promouvoir leur auto-emploi. Dans le même sillage, le Fonds national de promotion de la jeunesse (FNPJ) a été également créé en 2001 pour financer les projets de jeunes âgés de 18 à 35 ans, sans apport personnel ni garantie.

À côté de ces acteurs directs, d'autres institutions contribuent indirectement à la promotion de l'emploi en mettant en œuvre leur mission principale. Parmi celles-ci, nous retenons : l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA) dont la mission principale est de promouvoir la modernisation et le développement du secteur rural ; l'Agence de promotion des investissements et des grands travaux (APIX) dont la mission est de promouvoir le secteur privé moderne, le partenariat public privé et les projets d'investissements structurants pour l'économie ; l'Agence de développement

et d'encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME) dont la mission est de promouvoir le développement des petites et moyennes entreprises et des microentreprises ; l'Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETIP) dont la mission est de promouvoir le développement des microentreprises du secteur des bâtiments et des travaux publics.

### **3.1.2. Autres mécanismes d'ajustement de la politique de l'emploi**

Le Gouvernement du Sénégal a élaboré et adopté en mars 2010 son deuxième *document de politique de l'emploi* notamment pour la continuité et la bonne exécution de la Nouvelle politique nationale de l'emploi (NPNE). Ceci confirme encore une fois l'acuité de la question de l'emploi et du chômage au Sénégal. Ce nouveau document visait la création de 725 000 emplois modernes à l'horizon 2015. Il s'appuie sur cinq (5) stratégies qui sont complémentaires :

- **Stratégie 1** : Promotion de l'emploi dans les politiques économiques et réformes structurelles en faveur de l'emploi ;
- **Stratégie 2** : Appui à la promotion de l'emploi dans les secteurs économiques traditionnels tels que l'agriculture, l'élevage, la pêche, l'environnement, etc.) ;
- **Stratégie 3** : Développement de programmes publics spécifiques de création d'emplois décents (projets et programmes développés par les différents ministères sectoriels) ;
- **Stratégie 4** : Amélioration et développement des relations entre la formation et l'emploi dans les secteurs économiques (adéquation emploi formation et employabilité) ;
- **Stratégie 5** : Renforcement des capacités du Ministère de l'Emploi et amélioration du système de gestion des marchés du travail.

Par ailleurs, dans ce nouveau document, il a été question de mener une stratégie de coordination ayant conduit à l'élaboration d'un plan de rationalisation des structures et agences œuvrant pour la promotion de l'emploi au Sénégal. En effet, plusieurs structures qui souvent ont relevé de

départements ministériels différents étaient chargées de la mise en œuvre directe des politiques de promotion de l'emploi surtout des jeunes. Il s'agissait de la Direction de l'emploi, du Fonds national d'action pour l'emploi (FNAE), de l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ), de l'Agence pour l'emploi des jeunes de la banlieue (AJEB), de l'Agence nationale d'appui aux marchands ambulants (ANAMA) et du Fonds national de promotion de la jeunesse (FNPJ).

Or, selon un rapport de la Banque mondiale (2007), l'inefficacité des programmes actifs du marché du travail est liée au manque de coordination entre les ministères, entre les services à l'intérieur de chaque ministère et entre les agences. Les programmes étant disséminés dans une multitude de services, qui n'ont pas de contacts suivis et organisés entre eux, alors que leurs objectifs et cibles sont souvent les mêmes.

C'est dans ce contexte qu'est née l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), à travers la fusion des quatre agences (ANEJ, AJEB, ANAMA et FNPJ). L'ANPEJ cible les jeunes âgés de 18 à 35 ans et a pour mission principale la promotion de l'emploi à travers la mise en place d'un cadre incitatif permettant aux jeunes de s'insérer après avoir renforcé leurs employabilités.

De plus, avec l'appui du BIT, le Gouvernement du Sénégal s'est doté d'un programme pays de promotion du travail décent (PPTD) pour la période 2012-2015, avec deux axes prioritaires :

- **Axe 1** : *la promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et pour les femmes ;*
- **Axe 2** : *le renforcement et l'extension de la protection sociale.*

Ce PPTD Sénégal s'inscrit en droite ligne des orientations pour l'action définies par le gouvernement dans la Nouvelle politique nationale de l'emploi et le Document de politique économique et sociale. Il s'inscrit également dans la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi, adopté en juin 2009 à Genève par la 98e session de la Conférence internationale du Travail.

### **3.2. Institutions et structures en charge de la promotion de l'emploi**

Le gouvernement du Sénégal a mis en place, pendant ces vingt dernières années, un dispositif articulé autour d'une multitude d'institutions. Ces dernières ont pour mission principale la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes. Nous distinguons les structures d'orientation et d'appui, les agences et programmes pour la promotion de l'emploi et les structures de financement.

#### **3.2.1. Structures d'orientation et d'appui**

Dans le domaine de l'orientation et de l'appui des jeunes au Sénégal, l'Office national de formation professionnelle (ONFP), le Centre national d'Orientation scolaire et professionnelle (CNOSP), et la Direction de l'emploi constituent les structures de référence, particulièrement en raison de leur expérience.

##### **➤ Office national de formation professionnelle (ONFP)**

L'ONFP a été créé par la Loi n° 86-44 du 11 août 1986 et est opérationnel depuis le mois de février 1988. Il a pour rôle d'aider le gouvernement à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs sectoriels de la formation professionnelle et d'assister les organismes publics et privés dans la réalisation de leurs actions de formation et d'en contrôler les résultats.

##### **➤ Centre national d'orientation scolaire et professionnelle (CNOSP)**

Le CNOSP a été mis en place en juillet 1987. Il est chargé d'impulser, de mettre en œuvre, de contrôler et d'évaluer la politique d'orientation scolaire et professionnelle en matière d'éducation. Par ailleurs, il coordonne l'action de tous les centres d'orientation scolaire et professionnelle (COSP) et agit en tant que centre pour la région de Dakar. Il a en outre pour mission l'organisation en tant que centre d'application de la formation des psychologues conseillers, la collecte, le traitement et la diffusion de toute information relative à l'orientation scolaire professionnelle (OSP), la conduite des enquêtes et études liées à la pratique de l'OSP.

### ➤ **Direction de l'emploi**

Sous la tutelle du ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, la Direction de l'Emploi est chargée d'impulser, d'orienter et de concevoir des politiques d'emploi et de procéder au suivi-évaluation des programmes et projets qui leur sont rattachés. En outre, la Direction de l'Emploi a pour mission de faciliter le financement direct de promoteurs (jeunes en particulier) par le canal des structures décentralisées de financement (mutuelles, GIE...).

La Direction de l'emploi gère plusieurs projets et programmes, parmi lesquels :

- Le Fonds national d'actions pour l'emploi (FNAE) ;
- Le système d'information sur le marché de l'emploi (SIME) ;
- L'Observatoire national de l'emploi et de qualifications professionnelles (ONEQP) ;
- Le projet de la mise en place des centres d'initiatives pour l'emploi local (CIEL).

### **3.2.2. Agences et programmes pour la promotion de l'emploi**

En plus de la Direction de l'emploi, plusieurs agences et programmes concourent à favoriser l'accès à l'emploi, l'entrepreneuriat et l'auto-emploi, l'accès au financement et l'employabilité des jeunes au Sénégal.

### ➤ **Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ)**

C'est la dernière agence en date créée, le 9 janvier 2014, à la suite de la dissolution de quatre agences et fonds qui s'occupaient de la promotion de l'emploi des jeunes (FNPJ, ANEJ, ANAMA, AJEB). L'ANPEJ est chargée 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 groupes cibles ; de renforcer l'employabilité des jeunes et groupes cibles ; de mettre en place un système d'information efficace sur le marché du travail ; de faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets ; d'appuyer et accompagner les jeunes dans

l'élaboration et l'exécution des projets ; et de mener toutes actions pouvant promouvoir l'emploi des jeunes au Sénégal. Parmi les principaux programmes de l'ANPEJ, nous retenons entre autres : le Programme d'appui à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (PADES) ; le Programme d'Appui à la création de Micro Entreprise (PAME) ; le Programme d'Appui à l'Insertion professionnelle des Jeunes Artisans (PAJA) ; le Programme d'appui aux acteurs du secteur informel (PASI) ; le Projet d'appui à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes en milieu rural (PAJER) ; le Fonds de Garantie à l'Auto emploi des Jeunes (FOGAREJ).

➤ **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 au Ministère de l'Emploi, de l'Insertion professionnelle et de l'intensification de la main d'œuvre. 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. Les Domaines agricoles communautaires (DAC) sont des pôles de compétitivité économique, des lieux d'insertion de jeunes ruraux, de diplômés d'écoles de formation, mais aussi de promoteurs privés désireux d'investir dans le secteur de l'agriculture et de 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.

➤ **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 émergent (PSE). Il est rattaché à la fois au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et

au ministère en charge du Suivi du plan Sénégal émergent. C'est un programme de développement économique national, organisé et financé par l'État du Sénégal. Sa mission est de faciliter la création d'entreprises en apportant une formation, un soutien technique et financier, des conseils et des services aux jeunes entrepreneurs et porteurs de projets. Depuis sa création, le programme a pu former près de 2000<sup>13</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.

➤ **Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF)**

Le PAPEJF constitue un outil d'opérationnalisation du Plan Sénégal émergent (PSE), surtout du Plan d'Actions Prioritaires (PAP) et couvre la période 2014-2019. Ce programme vise à contribuer à la création d'emplois décents et de revenus durables à travers le renforcement des compétences et l'émergence de micro, petites et moyennes entreprises (MPME) de jeunes (18-35 ans) et de femmes (36 ans et plus). Il est axé principalement dans les chaînes de valeurs agricoles et de services et permet d'élargir les opportunités d'emploi et de création de revenus, dans les régions ciblées de Kaolack, Fatick, Thiès, Casamance Naturelle (Ziguinchor, Kolda et Sédhiou) et de la banlieue de Dakar. Le projet permettra de générer au moins 15 000 emplois durables et décents, en milieu rural et périurbain dont 60 % de jeunes garçons et filles et 40 % de femmes, et de renforcer les capacités techniques et managériales de 17 000 promoteurs. Il prévoit également la réalisation de 156 fermes agricoles, aquacoles et avicoles intégrées, la construction de 18 centres d'incubation pour les métiers artisanaux, l'installation et l'équipement de 15 plateformes multifonctionnelles et 40 kiosques de commercialisation et la réhabilitation de 3 centres de formation professionnelle agricoles.

---

<sup>13</sup> Il s'agit de la première (1) et de la deuxième promotion (1 000).

Par ailleurs, compte tenu du rôle transversal de la problématique de l'emploi, plusieurs autres acteurs interviennent indirectement dans la promotion de l'emploi au Sénégal. Parmi ces acteurs indirects, il convient de mentionner, l'Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA). Il y'a également les structures d'appui à l'entreprise telles que l'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME) et l'Agence Nationale chargée de la Promotion des Investissements et des Grands Travaux (APIX).

### **3.2.3. Structures de financement**

Les structures de financement permettent aux demandeurs d'emploi d'avoir accès facilement au crédit, de mettre en place des PME et des microentreprises et de se doter de capacités propres à asseoir leur autonomie. Ces dernières années, plusieurs structures de financement privées et publiques ont été créées au Sénégal. Dans cette sous-section, nous mettons plus l'accent sur les structures publiques.

#### **➤ Fonds National d'Actions pour l'Emploi (FNAE)**

Ce fonds a été créé en 2000 pour lutter contre le sous-emploi et le chômage des jeunes<sup>14</sup> et de faciliter leur insertion dans les entreprises, à travers des stages pour leur permettre d'avoir une expérience et d'accroître leur chance d'avoir un emploi salarié. Le FNAE est géré par le Ministère chargé de l'Emploi à travers sa Cellule d'Appui à la Promotion économique (CAPE). Il a pour objectif principal d'appuyer la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale d'Emploi et le Plan d'Action pour l'Emploi. De manière spécifique, il s'agit de lutter contre le chômage et le sous-emploi durables des jeunes dans les différents secteurs de l'économie et par conséquent, soutenir la croissance par la valorisation du capital humain. Il a deux composantes : une composante « financement de

---

<sup>14</sup> Les catégories de jeunes ciblées par le FNAE sont les sortants de l'enseignement général ou secondaire, de l'enseignement technique et professionnel ou moyen et de l'enseignement supérieur.

microprojets » et une composante « financement de la convention nationale État-employeurs ». Par ailleurs, le FNAE appuie également les jeunes dans le domaine de leur reconversion et de leur requalification.

➤ **Fonds National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin (FNPEF)**

Ce fonds, créé au sein du Ministère de l'Entrepreneuriat féminin par le décret 2004-426, est chargé d'aider les femmes entrepreneures ou celles qui veulent le devenir, tant en milieu rural qu'urbain, à créer, développer et gérer des entreprises selon les normes de standard international. Le FNPEF est ouvert à toutes les femmes de nationalité sénégalaise entrepreneures ou souhaitant créer leur propre entreprise. Il couvre toutes les régions du pays, mais une discrimination positive est faite en faveur des régions de Ziguinchor et Kolda pour davantage aider à leurs relances et reconstructions économiques.

➤ **Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT)**

Le 3FPT a été créé le 7 octobre 2014 par l'État, sous la tutelle du Ministère chargé de la Formation professionnelle avec l'appui de la Banque mondiale, de l'Agence française de développement, de la Coopération Sénégal-Luxembourg et des partenaires sociaux entre autres. Le Fonds est chargé de la mobilisation des ressources nécessaires au financement de la formation professionnelle et technique, mais aussi du financement des actions de formation initiale et continue des personnels d'entreprise, des demandeurs d'emploi et des porteurs de projets d'insertion. Les cibles privilégiées par le 3FPT sont les entreprises et les organisations professionnelles, les jeunes en quête de qualification professionnelle, les jeunes porteurs de projet d'insertion et les établissements de formation professionnelle.

➤ **Fonds de garantie des investissements prioritaires (FONGIP)**

Le FONGIP est un instrument de financement dédié aux PME, aux GIE de femmes. Il s'adresse également aux jeunes porteurs de projet ayant trait à une activité créatrice de revenus et d'emplois dans les filières prioritaires visées et porteuses de croissance.

### ➤ **Fonds souverain d'investissements stratégiques (FONSIS)**

Le FONSIS, créé par la loi 2012-34, et en activité depuis 2013 est un outil innovant de promotion des investissements. Il a pour mission de promouvoir le rôle de l'État en tant qu'investisseur, partenaire et complément du secteur privé en vue de contribuer à la création d'emplois.

### ➤ **Délégation à l'entrepreneuriat rapide (DER)**

La Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide, créée en 2017 et opérationnelle à partir de mars 2018, est rattachée à la Présidence de la République. C'est un programme visant à dynamiser l'entrepreneuriat sénégalais, principalement en direction des femmes et des jeunes. La dotation annuelle de 40 milliards de FCFA, entièrement financée par l'État a pour objectif d'être un véritable outil d'autonomisation économique des femmes et des jeunes, mais également, un accélérateur de croissance des GIE, TPE, PME et autres opérateurs économiques.

La mission principale de la DER est le financement surtout celui des personnes exclues des systèmes financiers en leur ouvrant des comptes bancaires, mais aussi en subventionnant les coûts liés à la formalisation des entreprises informelles. Ceci se fait à travers trois types de guichets et une plateforme en ligne qui permet d'intégrer le registre de commerce et de formaliser son entreprise. Les guichets sont les suivants :

- Guichet « **autonomisation économique pour femmes et jeunes** » : ce guichet regroupe environ 70 % de femmes qui empruntent pour développer des activités génératrices de revenus telles que la couture, la manucure, le commerce et l'agriculture vivrière. Le financement varie entre 65 600 et 656 000 francs CFA.
- Guichet « **soutien aux TPE et PME** » : ce guichet distribue des aides allant de 984 000 à 9 840 000 FCFA pour les entreprises formelles ou celles qui souhaitent être formalisées. Le soutien concerne également

les entreprises ayant besoin d'aide par exemple pour de l'équipement ou de l'investissement en capital. Le taux d'intérêt est plafonné à 5 %.

- Guichet « **promotion des chaînes de valeurs** » : ce guichet est mis en place pour les entreprises qui ont des difficultés d'accès au financement des banques parce qu'elles n'ont pas toutes les garanties nécessaires. Les financements vont de 9 840 000 à environ 200 millions de FCFA avec un taux d'intérêt plafonné à 8 %.

La DER cible en priorité les femmes et les jeunes de 18 à 40 ans exerçant dans divers secteurs allant de l'agriculture au transport, en passant par l'économie numérique, les services, le tourisme, la pêche ou l'énergie. En termes de résultats, la DER a reçu près de 360 000 demandes en quatre mois d'existence. Parmi ces demandes, 183 017 ont été satisfaites, soit 50,84 %. Par guichet, 76 451 personnes ont bénéficié de « l'autonomisation économique », pour un montant de 17 milliards de FCFA ; 718 entreprises ont été formalisées et 65 000 comptes bancaires ouverts.

À côté de ces structures de financement publiques, d'autres structures privées assurent également le financement et la promotion de l'emploi au Sénégal. En effet, certaines mutuelles d'épargne et de crédit se distinguent dans leur contribution à la promotion de l'auto emploi. Il s'agit particulièrement de : PAMECAS, CMS, MECJES, UNACOIS/DEF. Ces dernières ont pour mission, entre autres, de participer à l'éclosion massive de projets et de microentreprises et donc faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

#### **4. Focus sur la Convention Nationale Etat-employeur**

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 le 13 août 1987. L'impact positif qu'a eu cette convention sur l'insertion des jeunes a conduit l'État, dans sa Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi à la renouvelée, d'abord le 25 avril 2000 et ensuite en novembre 2009. Elle constitue un cadre de partenariat efficace entre l'État et le secteur privé en vue d'assurer une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes.

La CNEE constitue le programme phare de la Direction de l'emploi. 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).

#### **4.1. Contenu des programmes de la CNEE**

La CNEE est articulée autour de quatre programmes : 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.

##### **4.1.1. 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**

L'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**

Il 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 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**

Le stage d'incubation permet d'acquérir une expérience professionnelle par une formation pratique en entreprise et au 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.

#### **4.1.2. Programme « Contrat de Solidarité »**

Le contrat de solidarité est un contrat de stage qui favorise l'insertion des jeunes par une formation pédagogique dans les établissements d'enseignement privé. C'est un dispositif, qui permet aux établissements d'enseignement privé de disposer de ressources humaines de qualité qui leur sont propres. Par ailleurs, il permet également 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. Il est ouvert aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les titulaires de diplôme de l'enseignement technique et professionnel et les titulaires de diplôme de l'enseignement général. En ce qui concerne les établissements, peuvent conclure un contrat de solidarité dans le cadre de la présente convention les établissements privés d'enseignement technique et

professionnel et général. La durée du contrat de solidarité est de 1 an renouvelable une fois.

#### **4.1.3. 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.

#### **4.1.4. 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 coûts partagés, 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. La contribution de l'État consistera à prendre en charge, sur les ressources du Fonds National d'Actions pour l'Emploi (FNAE) et pour une période maximum de 2 ans, la moitié du salaire du personnel recruté par l'entreprise dans le cadre de ce programme, sans toutefois dépasser un montant de 100 000 FCFA par employé et par mois. Dans le cadre de cette présente convention, sont éligibles au programme de financement, les entreprises d'essaimage et les micros, petites et moyennes entreprises.

#### **4.2. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la CNEE**

La mise en œuvre et le suivi de la CNEE sont assurés par le service de la main d'œuvre de la Direction de l'Emploi. On distingue trois phases : l'adhésion aux

dispositions de la convention, la sélection des bénéficiaires et le suivi du bon déroulement de la convention.

#### **4.2.1. Adhésion aux dispositions de la CNEE**

Toutes les entreprises et tous les établissements privés d'enseignement et de formation, membres des organisations d'employeurs (représentés par le CNP et CNES), signataires de la CNEE sont considérés comme adhérents aux dispositions de la convention. En revanche, les entreprises et établissements non membres de ces organisations ainsi que les employeurs du secteur informel peuvent bénéficier des avantages financiers, sous réserve de leur engagement dans l'un au moins des programmes de la convention et selon les procédures convenues.

L'adhésion est matérialisée par la signature d'une convention de partenariat entre le ministère chargé de l'Emploi, les organisations professionnelles agissant au nom et pour le compte de l'État, tous représentés par le directeur de l'emploi et l'entreprise d'accueil des stagiaires. Ces deux parties respectent un certain nombre d'engagements nécessaires pour la bonne exécution de la CNEE.

L'engagement de l'État consiste à :

- Exonérer de toutes taxes les allocations versées par les entreprises dans le cadre des contrats de la Convention ;
- Rembourser la quote-part qui lui revient dans un délai maximum de trois (3) mois, sur la base des états de paiement dûment signés par les entreprises et les stagiaires ;
- Réduire de moitié les charges sociales payées par l'entreprise dans le cadre de l'exécution du contrat de stage et d'apprentissage.

L'entreprise pour sa part, s'engage à :

- Payer mensuellement la totalité des allocations des stagiaires et apprentis ;

- Donner ou à faire donner une formation qualifiante, méthodique et complète aux stagiaires et aux apprentis conformément au contrat de stage et d'apprentissage ;
- Délivrer au stagiaire ou à l'apprenti, une attestation spécifiant entre autres : la période du stage ou de l'apprentissage, le contenu du stage ou de l'apprentissage et les prestations du stagiaire ou de l'apprenti ;
- Ne pas pourvoir un poste d'emploi permanent par un stagiaire ou un apprenti ;
- Déposer une copie du contrat à l'inspection du travail et de la sécurité sociale ;
- Affilier le stagiaire ou l'apprenti à la caisse de sécurité sociale par le versement de cotisations afin de couvrir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

#### **4.2.2. Sélection des candidats aux programmes de la CNEE**

La sélection des bénéficiaires des différents programmes de la CNEE se fait en priorité à partir du fichier des demandeurs d'emploi détenu par la Direction de l'Emploi. En effet, les entreprises procèdent à la sélection des candidats sur la base de propositions de la Direction de l'Emploi. Au moins trois candidatures sont proposées pour chaque poste offert et sont soumises à la sélection définitive de toute entreprise ou organisation qui veut participer à un programme bien déterminé.

Toutefois, des entreprises estiment que ce type de sélection allonge la procédure, notamment pour la constitution des dossiers, et que parfois les propositions de la Direction de l'Emploi ne sont pas adaptées, car elles peuvent avoir des besoins et des exigences spécifiques. Ainsi, certains employeurs proposent de prendre eux-mêmes des stagiaires et procéder ensuite à la régularisation. Cette pratique est déjà en cours selon certains bénéficiaires à qui leur employeur a demandé d'aller régulariser leurs dossiers auprès de la Direction de l'Emploi. Le constat est que les entreprises (centres

d'appel) qui s'adonnaient le plus à cette pratique sont celles qui ont enrôlé le plus de jeunes dans le cadre de la convention nationale État- employeur.

#### **4.2.3. Coordination et suivi des programmes de la CNEE**

Un comité de coordination et de suivi entre les signataires chargés de la gestion de la convention a été créé au sein du ministère chargé de l'Emploi. Dans les régions, un comité régional, présidé par l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale, a été mis en place. Le Comité a pour missions :

- *de déterminer les objectifs quantitatifs de chacun des programmes ;*
- *de suivre l'exécution des programmes, de faire l'évaluation des résultats, de proposer des réajustements éventuels des objectifs et du plan d'opération selon une périodicité et dans des modalités fixées par arrêté ;*
- *de donner des avis circonstanciés au Gouvernement et aux partenaires sur toutes questions liées à l'exécution de la convention et de faire des propositions d'amélioration ;*
- *de recenser et de gérer un fichier des stagiaires et des apprentis, des entreprises et des autres organismes susceptibles de contracter.*

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement du comité d'organisation et de suivi sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'Emploi, après avis des parties contractantes. Ainsi, sur la base de critères définis d'accord partie avec les organisations d'employeurs et associations professionnelles, le Ministère chargé de l'Emploi est responsable de la mise en œuvre et du suivi de la convention. Outre ce suivi du comité, il est prévu que les conseillers-emploi de la Direction de l'Emploi effectuent des visites régulières dans les entreprises partenaires où sont accueillis les stagiaires. Cette pratique renforcera le suivi et l'évaluation des conditions de déroulement des stages et apprentissage.

### 4.3. Résultats et défis d'ensemble de la CNEE<sup>15</sup>

Depuis que la CNEE est opérationnelle en 2000, seuls les programmes « contrat de stage et d'apprentissage » et « contrat de solidarité » ont véritablement fonctionné. Les deux autres programmes en l'occurrence, le programme « contrat d'essaimage » et le programme « financement des ressources humaines des PME » ont manqué de promotion et d'attractivité. Dans ce qui suit, nous discutons des principaux avantages de la CNEE et des différents programmes avant de mettre le focus sur les insuffisances, les contraintes et les défis à relever.

#### 4.3.1. Acquis et points forts de la CNEE

Le dernier rapport d'évaluation, effectué en 2014, montre que 214 entreprises et 92 établissements d'enseignement privés ont été mobilisés dans le cadre de la convention. Le nombre de bénéficiaires s'élève à 17 405 dont 16 910 dans les entreprises et 495 dans les établissements privés d'enseignements et de formation. Le tableau ci-dessous retrace l'évolution du nombre d'entreprises, d'établissements et de bénéficiaires entre 2002 et 2013.

Tableau 1. 13 : Évolution du nombre de partenaires et des bénéficiaires

Années	2002	2008	2013	Total
<b>Partenaires CNEE</b>				
Entreprises	27	107	80	214
Établissement d'enseignement	30	62	0	92
Total	57	169	80	306
<b>Bénéficiaires CNEE</b>				
Stagiaires et apprentis	524	1471	14 915	16 910
Élèves enseignants	85	410	0	495
Total	609	1881	14 915	17 405

Source : Auteur à partir des statistiques de la Direction de l'emploi 2014

Par le biais d'un partenariat public-privé, la CNEE a largement contribué à l'employabilité des demandeurs d'emploi au Sénégal. Elle est appréciée et jugée avantageuse pour les différentes parties signataires. Ces avantages se résument tels qu'il suit :

<sup>15</sup> Cette sous-section s'est largement inspirée du rapport final de la CNEE de 2014

- **Avantages Etat-Entreprises** : la CNEE est un dispositif de promotion de l'emploi à coûts partagés entre l'État et les employeurs. Elle représente à ce titre une bonne expérience et un exemple de partenariat public-privé. Ce partenariat va au-delà du seul partage des coûts de formation. Il comporte surtout une responsabilisation des deux parties aux mécanismes de mise en œuvre, de suivi et de contrôle ;
- **Avantages Entreprises-stagiaires/élèves enseignants** : le stage est non seulement une période de formation, mais aussi d'observation, pendant laquelle les deux parties apprennent à se connaître et à s'apprécier avant de prendre des engagements définitifs ;
- **Avantage État-bénéficiaires** : la CNEE est un bon moyen pour le premier, d'insérer les seconds dans la vie professionnelle après une période de capacitation. L'insertion peut être soit un emploi salarié, soit l'auto-emploi.

A travers la convention, l'État et la Direction de l'Emploi ont su mieux jouer leur rôle dans la politique nationale d'insertion. En effet, les conseillers-emploi de ladite structure ont sensiblement amélioré leur savoir-faire et ont acquis une certaine expertise, non seulement dans la gestion de la convention, mais de façon plus globale en matière d'orientation et d'insertion. Ces résultats sont en grande partie imputables aux échanges avec des partenaires tels que Gip-inter et à l'encadrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) de France.

Les entreprises participantes pour leur part, sont plus motivées dans le recrutement en raison notamment des allègements fiscaux et des charges sociales. La plupart d'entre elles ont vu leur productivité et leur compétitivité se renforcer grâce à la convention. Dans le même sillage, les établissements d'enseignement privés ont trouvé à travers la convention, une réponse effective à l'une de leurs préoccupations majeures à savoir se doter d'un personnel enseignant de qualité.

S'agissant des bénéficiaires, la convention leur permettra de se rapprocher davantage des employeurs. Les stagiaires vont se doter de capacités réelles à

mettre en place leurs propres affaires après une formation théorique en entreprise ou dans un établissement d'enseignement privé. Et en plus de la création d'emplois, la convention ambitionne également d'intervenir dans la prévention des pertes d'emplois en intégrant de nouveaux dispositifs tels que le soutien aux entreprises en difficulté.

#### **4.3.2. Insuffisances, contraintes et défis à relever**

À côté des acquis susmentionnés, plusieurs insuffisances limitent la bonne exécution de la convention. Parmi celles-ci, nous retenons le manque de moyens financiers et logistiques, la procédure de sélection des bénéficiaires, et le remboursement tardif de la quote-part de l'État.

##### **➤ Déficit de moyens financiers et logistiques**

Le dernier rapport d'évaluation de la convention révèle que 5,7 milliards de francs CFA d'indemnités de stage ont été versés par l'État dont 5,5 milliards pour les entreprises et 207 millions pour les établissements d'enseignement privés. En y ajoutant la contribution des entreprises, l'effort financier global se chiffre à environ 11,4 milliards de francs CFA. Ce montant représente un effort significatif, mais qui reste insuffisant si l'on considère que ce chiffre s'entend depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention signée en 2000. Au même moment en Afrique, des dispositifs de promotion de l'emploi ont des budgets annuels de près de 30 milliards de francs CFA (Agence nationale tunisienne d'insertion) et de 16 milliards de francs CFA (Cameroun).

Pour redynamiser la CNEE et en faire bénéficier une large frange de la population, il serait souhaitable que les ressources financières allouées correspondent et évoluent avec les objectifs quantitatifs assignés.

Par ailleurs, l'insuffisance de moyens logistiques a entraîné un manque de continuité dans la politique de communication, de promotion et de prospection de la convention. Ceci a eu un impact négatif aussi bien sur les

résultats qualitatifs que quantitatifs. Cette discontinuité peut toutefois être imputée pour partie à l'insuffisance des ressources financières, et pour une autre à l'absence d'une politique formalisée pouvant s'appuyer notamment sur des partenaires extérieurs.

➤ **Procédure de sélection des bénéficiaires**

C'est une procédure jugée complexe par les chefs d'entreprises et responsables d'établissements d'enseignement privé. Ces derniers préfèrent puiser directement dans les fichiers de demandeurs d'emploi qu'ils détiennent et ensuite procéder à la régularisation auprès de la Direction de l'Emploi. Cette pratique ne favorise pas les demandeurs d'emploi inscrits dans la base de données de la Direction de l'Emploi qui peuvent, dans ce cas, attendre des mois voire des années sans trouver un stage. Cette procédure, si elle est acceptée, contribuerait à accentuer le favoritisme et le népotisme et par conséquent, remettrait en cause la crédibilité des services publics de l'emploi qui doivent donner une chance égale à tous les demandeurs d'emploi de s'insérer.

➤ **Remboursement de la quote-part de l'État**

Les stagiaires et les apprentis bénéficient d'une allocation mensuelle versée directement par les entreprises. En effet, les employeurs et les déclarants responsables des établissements d'enseignement privé s'engagent à payer mensuellement la totalité des allocations des stagiaires et apprentis. Ils établissent ainsi des états récapitulants les bénéficiaires accueillis ainsi que la totalité des allocations versées à ces derniers et l'État se charge de rembourser entre 30 % à 60 % des indemnités selon la nature du stage et des diplômes. Cependant, les procédures mises en œuvre pour le remboursement de la quote-part de l'État sont jugées trop longues. Or, la plupart des entreprises participantes sont des PME ou des PMI qui ne peuvent pas supporter le coût des allocations lorsque le retard persiste. Ces retards ont eu comme conséquence un désintéressement de certaines entreprises qui ont cessé de participer à la convention.

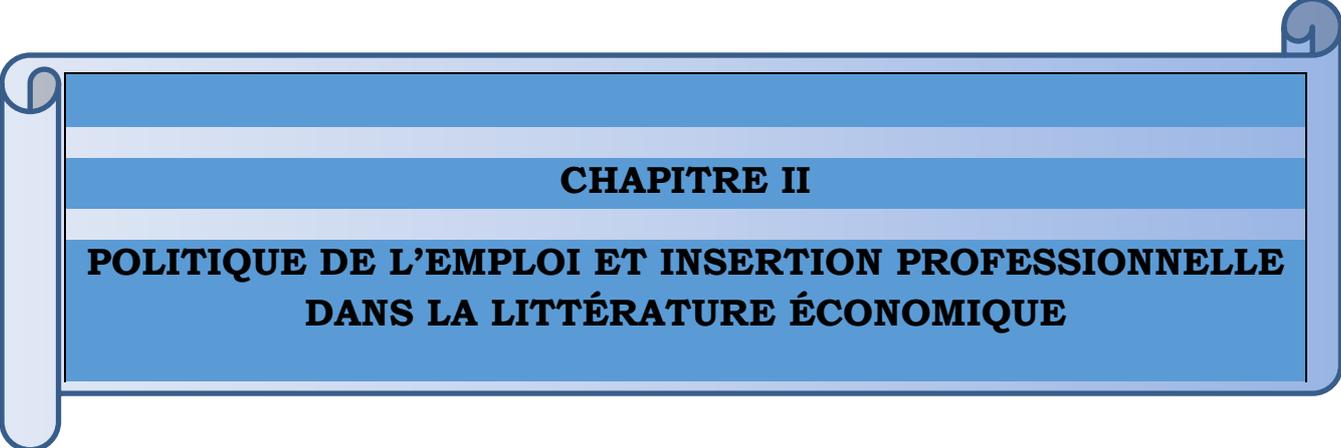
## Conclusion Chapitre 1

Le Sénégal a enregistré ces dernières années des améliorations significatives en matière de croissance économique. Cette bonne performance reste cependant insuffisante pour avoir un impact réel sur l'amélioration des conditions de vie des populations, notamment en termes de création d'emploi et de réduction de la pauvreté. Pour que ces performances macroéconomiques se traduisent par une réduction de la pauvreté et une amélioration des indicateurs sociaux, il faut nécessairement qu'elles soient pro-emploi.

Beaucoup d'efforts ont été consentis dans le domaine de l'emploi, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des couches défavorisées. La mise en place d'un important dispositif de création d'emploi et la renégociation de la CNEE marquent une fois de plus l'engagement des autorités dans la prise en charge des difficultés liées au chômage et au sous-emploi. Toutefois, le diagnostic réalisé révèle qu'en matière de création d'emplois, on observe : la persistance d'un chômage qui touche plus les jeunes, les femmes et les habitants du milieu urbain ; une faible qualification de la main-d'œuvre ; la dispersion et la multiplicité des structures de soutien à l'emploi ; l'absence d'une stratégie de coordination et de rationalisation des structures en charge de la promotion de l'emploi même avec la création de l'ANPEJ.

S'agissant de la CNEE, l'analyse des données existantes ne permet pas de se prononcer sur son efficacité. Elle souffre de l'absence d'une véritable enquête sur le devenir professionnel des bénéficiaires. Ce manque d'informations sur les individus bénéficiaires après leur exposition aux programmes prive ainsi la Direction de l'Emploi d'informations précises et détaillées sur l'impact des différents programmes.

Dans le chapitre 2, la relation entre politique publique de l'emploi et insertion sur le marché du travail qui suscite tant de débats sera développée. Il sera l'occasion de revisiter la littérature sur cette question afin d'avoir une idée plus précise de l'impact des politiques publiques d'emploi sur l'insertion professionnelle des jeunes au Sénégal.



**CHAPITRE II**

**POLITIQUE DE L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE  
DANS LA LITTÉRATURE ÉCONOMIQUE**

## **CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LA LITTÉRATURE ÉCONOMIQUE**

Depuis le milieu des années 1970, d'importantes mesures ont été prises par les gouvernements des pays développés pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, stimuler l'emploi et donc limiter la progression du chômage. L'ensemble de ces interventions publiques constitue ce qu'il est convenu d'appeler la politique de l'emploi (Cornilleau et al, 1990). La définition et la mise en œuvre de cette politique impliquent la participation de plusieurs acteurs tels que l'État, les entreprises, les organisations des travailleurs, les agents de l'emploi et les demandeurs d'emploi. Les politiques de l'emploi peuvent être classées en deux catégories :

- Les politiques passives : elles se contentent d'accompagner les chômeurs par des mesures visant à limiter les conséquences.
- Les politiques actives : elles visent à réduire le chômage à travers l'apprentissage et la formation, l'entrepreneuriat, les aides financières aux entreprises, etc.

Nous nous intéressons dans ce chapitre à l'impact de ces politiques sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. L'insertion professionnelle est généralement considérée comme un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel l'individu sortant de formation initiale cherche à accéder à un emploi stable (Issehnane, 2009). Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier (Laflamme, 1984 ; Vincens, 1997 ; 1998).

L'efficacité de ces interventions peut être évaluée à différents niveaux selon que l'évaluation est faite sur l'ensemble de l'économie (études macroéconomiques) ou sur les bénéficiaires des programmes (études microéconomiques). Les approches d'évaluation de cette politique peuvent être également qualitatives ou quantitatives. Nous nous intéressons ici à cette dernière approche et aux effets microéconomiques de ces programmes sur les

individus bénéficiaires. Mais, quel que soit le niveau auquel on se situe, le problème le plus sérieux reste la résolution du biais de sélection susceptible d'affecter les résultats.

Ce chapitre est organisé en quatre sections. La première permet de retracer les fondements théoriques de la politique de l'emploi. La deuxième s'intéresse aux conceptions théoriques de l'insertion professionnelle. La troisième fait un survol des différentes méthodes d'évaluation d'impact utilisées pour évaluer l'efficacité des politiques publiques d'emploi et donc corriger le biais de sélection. Enfin, la quatrième et dernière section propose un panorama de travaux empiriques effectués spécialement pour évaluer l'impact des interventions publiques sur des indicateurs du marché du travail.

## **1. Fondements théoriques de la politique de l'emploi**

Les nouvelles stratégies de développement mises en œuvre aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement accordent de plus en plus une part importante aux politiques visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Toutefois, si cette tendance semble être un moyen efficace pour lutter contre le chômage et le sous-emploi de cette frange de la population, il convient de noter qu'elle s'agrippe sur un fondement de théorie économique solide. Dans cette section, nous ferons d'abord la genèse de la politique de l'emploi avant d'exposer les différentes théories économiques qui tentent d'expliquer la politique de l'emploi. Enfin, nous analysons le lien théorique entre politique de l'emploi et insertion sur le marché du travail.

### **1.1. Genèse de la politique de l'emploi**

Les politiques de l'emploi, en dehors du cas de la Suède<sup>16</sup>, sont nées dans le contexte de quasi-plein-emploi des Trente Glorieuses. Plus précisément, elles ont pris leur essor à partir de 1974, année de rupture du rythme de la croissance économique et de l'emploi dans presque tous les pays du monde

---

<sup>16</sup> Les politiques publiques d'emploi ont été introduites en Suède dès les années 1930. Mais, c'est à partir des années 1950 qu'elles deviennent partie intégrante de ce que l'on appelle en général le « modèle suédois ». Il s'agit d'un ensemble original de politiques économiques visant à assurer la compétitivité économique tout en maintenant la justice sociale. Ce modèle a été théorisé par les économistes Rehn et Meidner (1953).

(Dares, 2003). Dans la plupart de ces pays, il s'agissait de politiques de gestion de la main d'œuvre, centrées sur la formation professionnelle, et la mobilité géographique. En revanche, dans d'autres, ces politiques rejoignent des préoccupations de politique industrielle, et notamment d'accompagnement des reconversions (Erhel, 2006). En menant une analyse globale du marché du travail, Holcblat (2002) a pu distinguer trois grandes étapes qui ont orienté l'élaboration des politiques d'emploi depuis le début des années 1970 aux États-Unis, en France et dans d'autres pays développés.

Dans une première étape prédomine l'analyse selon laquelle les situations de chômage et les difficultés d'insertion sur le marché du travail peuvent être rattachées aux caractéristiques des individus. Il s'agit entre autres de l'insuffisance ou de la dépréciation de la formation reçue au cours de la scolarité, du passage par le chômage de longue durée, etc. De telles situations peuvent créer une « trappe à chômage » c'est-à-dire, les individus qui restent trop longtemps au chômage deviennent relativement inemployables. Il a fallu remédier à ces situations à travers notamment des actions de formation (au sens large du terme) et/ou des aides à l'embauche.

À partir du début des années 1990 s'impose l'idée que le niveau du coût du travail pour les emplois non qualifiés est en partie responsable de l'insuffisance des créations d'emplois en regard de l'évolution des ressources en main d'œuvre. La remise en cause du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et de ses mécanismes d'indexation étant écartée, des allègements généraux de cotisations sociales employeurs sont progressivement mis en place tout en conservant les actions antérieures.

À la fin des années 1990, le comportement individuel des demandeurs d'emploi et de certains inactifs commence à figurer plus largement parmi les déterminants supposés du chômage. Il s'agit de prendre acte du fait que, dans certaines configurations, les bénéficiaires d'allocations tirent un bénéfice pécuniaire réduit d'une prise ou d'une reprise d'emploi. Il s'ensuit une réflexion renouvelée sur la protection sociale et certains aspects de la fiscalité

des ménages. Cette réflexion a débouché sur la mise en place de nouveaux instruments en l'occurrence, les politiques publiques d'emploi.

En Afrique, par contre, la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi différent d'un pays à l'autre selon la nature du chômage qui peut s'expliquer soit par un problème de demande, soit par un problème d'adéquation entre offre et demande ou un problème d'offre. En effet, à partir du milieu des années 1990, dans les pays à revenu intermédiaire d'Afrique, les taux de chômage extrêmement élevés ont reflété une offre de main d'œuvre excédentaire, ce qui fait appel essentiellement à des politiques d'emploi agissant sur la demande. En revanche, dans les pays à faible revenu, le développement des activités informelles caractérisées par la prépondérance des unités de production individuelles aux conditions de travail précaires a nécessité des politiques qui influent sur l'offre en améliorant les compétences des individus (OIT, 2015).

La définition des politiques de l'emploi constitue toutefois un préalable conceptuel nécessaire, pour lequel il n'existe pas encore d'évidence empirique (Erhel, 2014). La définition la plus utilisée reste celle de l'OCDE (1985) dans son rapport sur les perspectives d'emploi, qui sert de base à la production de statistiques harmonisées. Cet organisme définit les politiques de l'emploi comme des interventions de nature structurelle sur le marché du travail. Dans le prolongement de cette définition, Gautié (1993) souligne que les politiques de l'emploi désignent plus précisément « l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître ». L'auteur distingue les mesures dites passives de celles dites actives.

Les politiques passives agissent en fonction de l'état du marché du travail et cherchent à « *atténuer directement les effets du rationnement sur le marché du travail en apportant une aide sociale ou en essayant de limiter la population active* ». Autrement dit, elles tentent de corriger les effets négatifs du chômage sur le bien-être en procurant des revenus de remplacement à ceux qui n'ont

pas d'emploi. L'OCDE a répertorié les différentes politiques qui rentrent dans cette classification, en l'occurrence deux, c'est-à-dire l'indemnisation des chômeurs et les retraites anticipées.

Les politiques actives quant à elles, peuvent être définies comme les politiques qui « *luttent directement contre le rationnement des emplois en aidant à la préservation d'emplois existants, à la promotion de nouveaux emplois et à l'adaptation de la main d'œuvre aux besoins de l'économie* ». En plus clair, les politiques actives de l'emploi cherchent à augmenter le niveau d'emploi dans l'économie et/ou à améliorer le fonctionnement du marché du travail. L'OCDE a également répertorié les différentes politiques qui rentrent dans cette classification. Il s'agit principalement du service public de l'emploi, de la formation professionnelle des adultes, des mesures en faveur des jeunes, des mesures en faveur des publics défavorisés et des aides à l'embauche.

Nous nous intéressons ici aux politiques actives de l'emploi qui, selon Auer et al, (2008) cherchent particulièrement à insérer ou à réinsérer les chômeurs sur le marché du travail. Autrement dit, ces politiques consistent à élaborer et à mettre en œuvre un ensemble de stratégies avec comme objectif final l'amélioration du volume et de la qualité des emplois offerts sur le marché du travail. Elles sont destinées à peser sur le comportement des employeurs et des demandeurs dans l'optique de favoriser l'intégration de ces derniers au marché du travail. Elles interviennent généralement entre la sortie de formation initiale à plein temps et l'accès à un emploi soumis à des normes générales, indépendantes de l'âge de ceux qui l'occupent (Lesfrene, 2003 ; Issehnane, 2009). Les politiques actives comprennent les politiques qui agissent sur la demande, sur l'offre ou sur la médiation.

Les politiques visant à accroître la demande de main-d'œuvre consistent à soutenir l'entrepreneuriat, à subventionner les salaires et à promouvoir l'emploi direct, et plus généralement, à encourager la croissance et l'investissement direct étranger (Betcherman et al, 2007). Cependant ces politiques sont compromises par des comportements de recherche de rentes.

Pour qu'elles soient efficaces, il faut que le cadre d'élaboration et de mise en œuvre soit plus complet et à même d'empêcher la recherche de rentes.

Les politiques qui agissent sur l'offre ont trait à la formation et à l'éducation. Plus spécifiquement, il s'agit des mesures consistant au renforcement des capacités, à la formation aux métiers spécifiques, à l'appui à la réinsertion des groupes vulnérables, à l'accompagnement dans la démarche de recherche d'emploi, à l'orientation, etc. Elles visent à accroître l'employabilité des jeunes en développant leurs qualifications. Dans les pays qui disposent de filets de protection sociale élaborés, ces politiques peuvent également inclure des mesures permettant de rapprocher les travailleurs du marché de l'emploi, telles que la suppression progressive des indemnités de chômage (OIT, 2015).

Les politiques axées sur l'intermédiation et sur la mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi consistent à orienter les demandeurs d'emploi, à faciliter leur recherche d'emploi, à verser des subventions de salaires et à déployer des programmes de préparation à l'emploi. Ces mesures favorisent principalement la cohésion entre les offreurs et les demandeurs d'emploi (OIT, 2015).

La mise en œuvre de ces programmes est assurée par diverses institutions publiques et privées. Plus précisément, il s'agit des services publics de l'emploi, des autorités locales et autres partenaires, y compris les agences d'emploi privées et les prestataires de formation travaillant souvent sous contrat pour le secteur public.

La conception et l'exécution des politiques actives d'emploi varient selon les pays et selon le contexte dans lequel elles sont mises en œuvre. Leur contenu reflète un diagnostic porté par les pouvoirs publics sur les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, mais aussi, témoigne des relations que les pouvoirs publics établissent avec les autres acteurs de l'insertion. Il ne s'agit donc pas de simples instrumentations techniques ou juridiques destinées à répondre à un problème supposé partout identique (déficit de capital humain ou coût du

travail excessif). Les dispositifs d'insertion agissent comme les révélateurs d'une confrontation stratégique d'acteurs tels que les pouvoirs publics, les organisations représentatives des employeurs et des salariés, les demandeurs d'emploi, etc. (Lesfrene, 2003). Toutefois, il est constaté que les théories économiques ne leur accordent qu'une place marginale dans la littérature (Dares, 2003). Nous nous intéressons dans les lignes qui suivent à quelques théories économiques visant à expliquer les politiques publiques de l'emploi.

## **1.2. Théories économiques et politiques de l'emploi**

La théorie économique installe les politiques de l'emploi dans le champ des politiques publiques à l'instar des politiques de santé, d'éducation, de formation et de recherche, etc. Les différentes théories économiques sont le plus souvent muettes quant à l'efficacité de ces politiques. Pourtant, le rôle de l'État n'a jamais cessé d'interpeller les différents courants de pensée selon qu'ils sont favorables à un État neutre (classiques et néoclassiques) ou, au contraire, à un État interventionniste, fortement impliqué dans les sphères économique et sociale (keynésiens).

D'un côté, selon l'analyse classique, le marché du travail n'est pas régi par des règles trop différentes de celles des autres marchés. En effet, dans le marché du travail, c'est aussi le libre jeu de l'offre et de la demande qui permet l'équilibre sous réserve des imperfections du marché ou des défauts inévitables d'appariement entre emplois vacants et chômeurs (Dares, 2003). Ainsi, compte tenu de ces aspects, les politiques de l'emploi prescrites par les classiques consistent à diminuer les facteurs de rigidité des salaires à la baisse ou de frein aux ajustements de l'emploi.

De l'autre côté, l'analyse keynésienne est fondée sur la possibilité d'équilibres de sous-emploi marqués par un chômage involontaire. Selon ce courant de pensée, le chômage renvoie essentiellement à une conjoncture macroéconomique particulière. Le retour au plein-emploi dépend donc pour l'essentiel d'une politique économique expansive de l'État ou d'une modification des anticipations des entreprises quant à la demande qui leur

sera adressée. Autrement dit pour les keynésiens, les politiques de l'emploi doivent être orientées vers la mise en œuvre d'activités économiques créatrices d'emplois (Dares, 2003).

Ces deux grands courants de pensée concluent tous les deux au mieux à un rôle d'accompagnement des politiques publiques de l'emploi. Cependant, des développements théoriques récents fondent, sous certaines hypothèses, la légitimité de ces politiques (Dares, 2003).

Pour rappel, les politiques de l'emploi offrent un ensemble de services publics dont la formation et l'orientation professionnelles, l'aide à la recherche d'un emploi, les incitations à l'embauche, la création directe d'emplois, les aides à la création d'entreprises, le maintien et le soutien du revenu en cas d'absence d'emploi, etc. (OCDE, 1985). Le champ d'évaluation de ces politiques représente de plus en plus un enjeu majeur dans la confrontation entre différentes approches théoriques ayant pourtant l'ambition d'expliquer le chômage et/ou de prévoir les effets des mesures de lutte contre le chômage. Les théories mobilisées le plus souvent sont : la théorie des négociations salariales, la théorie du capital humain, la théorie de la recherche d'emploi, la théorie de l'appariement. Elles aboutissent toutes à des conclusions souvent controversées.

### **1.2.1. Théorie des négociations salariales et politique de l'emploi**

Les modèles fondés sur l'analyse des négociations salariales sont récemment utilisés pour expliquer le chômage et donc la mise en œuvre de politiques publiques d'emploi. Pour ces auteurs, le salaire ne résulte pas d'un accord direct entre deux agents économiques individuels, mais d'une négociation entre l'entreprise ou une institution représentative du patronat et les syndicats. Dans ce cas, le pouvoir de négociation des travailleurs en place (les *insiders*) est renforcé par le fait qu'une rotation trop rapide des salariés accroîtrait les coûts de l'entreprise (coûts d'embauche, de formation et de licenciement) ou réduirait la productivité du travail. Ainsi, à niveau donné de la demande, la firme ajuste ensuite son niveau d'emploi au salaire négocié et

ne prend pas en compte les propositions que pourraient lui faire des chômeurs (les *outsiders*), même à un salaire plus faible. La détérioration du capital humain qui peut en résulter en cas de chômage de longue durée est parfois avancée en complément du modèle *insiders-outsiders* (Lindbeck et Snower, 2002). Or les chômeurs de longue durée sont généralement marginalisés sur le marché du travail. Cette situation fonde la légitimité de certaines mesures de politique de l'emploi telles que les incitations à l'embauche ou les programmes de formation professionnelle.

Mais sur le plan théorique, l'effet de ces politiques est ambigu. En effet, les comportements des salariés (ou des syndicats) dans la négociation dépendent de leurs anticipations sur leur niveau de bien-être en cas de licenciement et donc de retour au chômage. Si les mesures d'aides à l'emploi parviennent à augmenter la probabilité pour un chômeur d'être embauché, ce niveau de bien-être est réduit par les politiques de l'emploi. Dans ce cas, ces dernières agissent comme un facteur de modération salariale et diminuent, toutes choses égales par ailleurs, le niveau du chômage d'équilibre. Dans le cas contraire, les politiques de l'emploi peuvent augmenter le bien-être anticipé en cas de chômage soit du point de vue monétaire (rémunération supérieure aux allocations chômage), soit du point de vue de la probabilité d'embauche dans une autre entreprise (Dares, 2003).

### **1.2.2. Théorie du capital humain et politique de l'emploi**

La prise en compte de l'hétérogénéité du travail dans le cadre de la théorie du capital humain (Becker, 1964) conduit également à recommander des politiques de formation et/ou d'incitation à l'embauche afin de lutter d'une part contre la dépréciation du capital humain et d'autre part à limiter le chômage d'inadéquation.

En effet, la dépréciation du capital humain (perte des habitudes de travail, obsolescence progressive des connaissances acquises) peut résulter d'un chômage de longue durée alors que le chômage d'inadéquation résulte généralement d'un niveau insuffisant de formation de la main-d'œuvre ou de

spécialisations inadaptées à la demande de travail des entreprises. Il convient dès lors de corriger ces imperfections en proposant des programmes de formation générale ou spécifique aux chômeurs.

De même, en abaissant le coût du travail, la subvention versée dans le cadre d'un programme d'incitation à l'embauche stimule le recrutement de salariés ayant une productivité plus faible ou des caractéristiques défavorables au regard de l'insertion sur le marché du travail. Les programmes d'incitation à l'embauche permettent, par conséquent, de maintenir une offre de travail, en assurant aux chômeurs de longue durée un salaire tout en leur évitant de se décourager et en leur permettant de maintenir leur capital humain. Toutefois, dans le souci de renforcer cet objectif, les employeurs doivent également s'engager à fournir aux salariés recrutés à travers le programme un accompagnement renforcé et des formations de qualité.

### **1.2.3. Théorie de la recherche d'emploi et politique de l'emploi**

Les programmes d'aide à la recherche d'emploi, conçus à la fois pour intensifier les efforts de recherche des participants et pour améliorer leur efficacité sont le plus souvent analysés à partir des modèles de recherche d'emploi. En effet, compte tenu du fait que ces mesures agissent sur l'intensité et/ou l'efficacité de la recherche d'emploi des chômeurs, la théorie de la quête ou de la prospection d'emploi permet d'analyser les conséquences de ces interventions sur la recherche d'emploi.

La recherche d'emploi est principalement guidée par l'imperfection de l'information sur le marché du travail. En effet, lorsqu'un chômeur reçoit une offre d'emploi, il arbitre entre accepter l'offre ou bien poursuivre sa recherche. Son choix dépend de la comparaison entre le coût de la recherche d'emploi et la probabilité de recevoir dans le futur, des propositions plus intéressantes, qui peut être résumée par un salaire de réservation<sup>17</sup> (Cahuc et Zylberberg, 2003).

---

<sup>17</sup> C'est un salaire pour lequel il est indifférent entre accepter l'offre d'emploi et poursuivre sa recherche d'emploi.

La mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement en emploi aura donc un impact sur la recherche d'emploi par le niveau du salaire de réservation. Ici, ce sont principalement les politiques de maintien et de soutien du revenu et les programmes de stage et de formations qui jouent un rôle primordial. En effet, plus les allocations chômage sont importantes, plus le chômeur sera exigeant et aura un salaire de réservation élevé. De même, le passage par un stage, s'il accroît le niveau de qualification des bénéficiaires, accroît également le salaire de réservation.

Il convient toutefois de préciser qu'à l'issue des programmes de stage et de formation, si les bénéficiaires ne sont pas maintenus par l'employeur, l'intensité de leur recherche peut être affectée négativement. En effet, les bénéficiaires peuvent avoir tendance à relâcher leurs efforts de recherche au cours du programme, surtout si ce dernier est à temps plein. Dès lors, ils se retrouvent « enfermés » dans leur programme et auront moins de chances d'accéder à un emploi non aidé à la fin du programme.

#### **1.2.4. Théorie de l'appariement et politique de l'emploi**

Les approches récentes en termes d'appariement et de flux sur le marché du travail permettent de plus en plus de comprendre l'incidence des politiques de l'emploi sur le fonctionnement du marché du travail. Dans le modèle d'appariement (Pissarides, 1990), l'équilibre du marché du travail, dont résulte le niveau du chômage, est analysé comme un équilibre de flux. En permanence, des emplois sont détruits et de nouveaux emplois sont créés par la rencontre entre une entreprise postant un emploi vacant et un chômeur. La fréquence des rencontres entre un emploi vacant et un chômeur (c'est-à-dire le nombre d'embauches dans l'économie) dépend du nombre d'emplois vacants et du nombre de chômeurs et suit une relation stable que l'on représente dans les modèles théoriques par une fonction d'appariement. Cette fonction résume le fonctionnement du marché du travail, c'est-à-dire son efficacité en termes de mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi. Les politiques actives de l'emploi, en particulier les services d'aide à

la recherche d'emploi et d'accompagnement des chômeurs, ou encore les mesures de formation pour les chômeurs, sont susceptibles d'améliorer l'efficacité du processus d'appariement.

L'ensemble de ces analyses théoriques révèle que les politiques de l'emploi jouent un rôle important sur la quantité de travail offerte et demandée dans une économie, notamment par le biais de leurs effets sur des variables telles que le coût du travail, le salaire de réservation, etc. La théorie économique met également en exergue des effets qualitatifs des politiques de l'emploi tels que l'amélioration du capital humain et de la productivité des bénéficiaires et des emplois. Toutefois, il peut surgir également des effets d'aubaine et de substitution que nous tenterons d'expliquer théoriquement dans ce qui suit.

### **1.3. Politique de l'emploi et insertion sur le marché du travail : Effets d'aubaine et de substitution**

Les dispositifs d'insertion professionnelle sont mis en place par les pouvoirs publics dans l'optique de faire baisser de manière considérable le nombre de demandeurs d'emploi surtout en période de mauvaise conjoncture. Ils constituent ainsi un axe de transformation majeur du processus d'insertion professionnelle des jeunes (Lesfrene, 2003). Selon les évaluations qui en sont faites, les dispositifs d'aide à l'insertion offrent des résultats contrastés. Ils sont souvent accompagnés d'effets d'aubaine et de substitution que très peu de travaux ont essayé d'analyser et de quantifier. Selon Moczall (2014), les définitions de ces effets ainsi que leur différenciation, varient selon la dimension étudiée (niveau individuel ou macroéconomique) et selon que l'analyse privilégie les individus ou les emplois eux-mêmes.

#### **1.3.1. Effet d'aubaine**

Sur le plan macroéconomique, l'effet d'aubaine est défini comme des postes qui sont créés en bénéficiant d'un programme alors qu'ils auraient été créés en l'absence du programme au même moment et avec les mêmes profils. Toutefois, pour rendre compte de l'effet d'aubaine conformément à cette définition au point de vue microéconomique, on restreint l'analyse à un

employeur et à un demandeur d'emploi donné (Moczall, 2014). Dans ce cas, l'effet d'aubaine est défini comme la mesure selon laquelle la personne embauchée grâce à un programme (stage, emploi subventionné ou contrat aidé, etc.) aurait elle-même été embauchée en l'absence de toute intervention.

Dans la plupart des cas, lorsqu'un employeur embauche un demandeur d'emploi par un programme, l'effet d'aubaine ne peut s'expliquer directement par le montant de l'aide allouée durant le programme. La décision de l'employeur s'appuiera sur des critères tels que la productivité attendue du candidat. Ainsi, l'effet d'aubaine ne survient que lorsque la productivité de ce dernier est suffisante au regard de l'emploi visé. Autrement dit, la probabilité qu'il y ait effet d'aubaine augmente (i) quand la productivité supposée du demandeur est élevée ; ou (ii) quand la productivité requise par l'emploi visé est faible.

Le premier point apporte la justification économique du ciblage des subventions à l'emploi sur les chômeurs désavantagés, dans la mesure où leur productivité attendue est si faible qu'elle paraît insuffisante pour la plupart des postes classiques. Le second témoigne, quant à lui, du fait que pour un poste ne demandant presque aucune qualification, même les candidats les moins productifs peuvent faire l'affaire, si bien qu'offrir une subvention ou une formation risque de susciter un effet d'aubaine.

Cette description simple suppose que l'employeur évalue la productivité de chaque demandeur d'emploi. En pratique, il est rare que ce soit le cas, étant donné le coût de telles évaluations. La durée de la période passée au chômage est l'un des critères entrant souvent en ligne de compte dans ce système de sélection. Or, si un candidat doit avoir connu une longue période de chômage pour devenir éligible aux subventions à l'embauche et que les employeurs excluent des recrutements classiques les individus ayant ce profil, l'effet d'aubaine est exclu.

### **1.3.2. Effets substitution**

L'effet de substitution est défini comme « la mesure par laquelle les emplois spécifiquement créés pour une certaine catégorie de demandeurs d'emploi (chômeurs de longue durée ou demandeurs faiblement qualifiés, etc.) remplacent les emplois occupés par d'autres catégories de salariés, en raison d'un coût salarial diminué ». En effet, à cause du dispositif, l'employeur peut décider d'embaucher une personne présentant des caractéristiques observables plus défavorables au regard de l'insertion sur le marché du travail. Cette situation traduit alors un effet de substitution (Calmfors, 1994).

Il convient toutefois de noter que l'effet de substitution, s'il ne conduit pas directement à l'augmentation du nombre d'emplois créés à court terme, modifie l'ordre des demandeurs dans la file d'attente (Moczall, 2014). Il peut contribuer également au maintien de l'offre effective de travail dans un pays donné, en évitant notamment que certains individus ne deviennent chômeurs de longue durée et ne subissent par ailleurs une perte de capital humain. Trois types d'effets de substitution sont observés dans la littérature théorique ; il s'agit de la substitution directe, de la substitution indirecte et de la substitution différée.

#### **- Substitution directe**

Elle a lieu lorsqu'un salarié est licencié pour être aussitôt remplacé par un salarié aidé (bénéficiaire d'un programme). Sans l'intervention, le salarié initial aurait conservé son emploi. Un tel échange induit des coûts de remplacement considérables parmi lesquels nous avons les indemnités de licenciement, les frais de recherche, d'embauche, de formation et d'encadrement en situation d'emploi du nouveau salarié. Ainsi, la probabilité qu'il y'ait une substitution directe augmente surtout (i) lorsque le coût du remplacement est faible ou (ii) lorsque le demandeur bénéficiaire de la mesure constitue un substitut parfait.

Le premier point implique que le remplacement sera moins coûteux si les frais de formation et d'encadrement du travailleur bénéficiaire du programme sont

faibles. De même, plus le montant de la subvention versé à l'employeur est important et durable, plus les coûts de remplacement seront compensés, augmentant ainsi les risques de substitution directe. Le deuxième point s'explique par le fait que plus la subvention est importante et durable, plus il restera des fonds disponibles, après compensation des frais de remplacement, pour contrebalancer la perte de productivité du nouveau salarié, ce qui encourage également les effets de substitution directe.

#### - **Substitution indirecte**

La substitution indirecte intervient lorsque le demandeur bénéficiaire d'un programme d'aide à l'insertion vient occuper un poste vacant qui, sans la l'intervention, aurait été attribué à un autre demandeur non bénéficiaire. En supposant que tous les candidats à un poste vacant sont classés par l'employeur en fonction de leur productivité attendue, la perspective d'une subvention fait monter le candidat concerné dans le classement général. Toutefois, un effet de stigmatisation peut jouer en sens inverse : l'offre d'une subvention à l'embauche peut rendre l'employeur plus circonspect et le conduire à juger le candidat (ou la candidate) moins productif qu'en l'absence de subvention (Burtless, 1985). Ainsi, une augmentation du niveau et de la durée de la subvention risque d'accroître les effets de substitution à mesure que le candidat progresse dans le classement général, jusqu'au point où la stigmatisation finit par l'emporter.

#### - **Substitution différée**

La substitution différée a lieu dans le cas où les salariés d'un programme d'insertion, d'abord embauchés en supplément, finissent, une fois formés par les salariés déjà en place, par accomplir les tâches qui leur incombent, rendant du même coup les premiers inutiles. Ce phénomène peut être considéré comme une variante de la substitution directe dans laquelle les salariés « classiques » sont maintenus à leur poste jusqu'au moment où les salariés subventionnés sont prêts à faire le travail à leur place, ce qui réduit les frais de remplacement. Ici, les salariés subventionnés n'ont pas besoin de

constituer d'emblée des substituts performants. Il leur suffit d'avoir la capacité de le devenir au terme de leur formation.

En somme, il ressort de l'analyse précédente que pour favoriser l'emploi et limiter les effets d'aubaine (voire de substitution), le ciblage des individus bénéficiaires des programmes publics d'emploi doit être suffisamment orienté vers les demandeurs les plus en difficulté. Autrement dit plus les programmes sont ciblés sur des individus ayant des difficultés d'accès à l'emploi moins il y a d'effets d'aubaine et de substitution.

## **2. Conceptions théoriques de l'insertion professionnelle**

L'insertion professionnelle a toujours constitué l'une des préoccupations majeures dans toutes les économies du monde. Les recherches sur ce sujet ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques dans la littérature économique. Les prémisses remontent à Hicks (1932), Pigou (1933) et Keynes (1936). Paul (1989) révèle que les travaux d'Anderson et de Davidson dans les années 1930 sur la mobilité professionnelle ont été également déterminants aux États-Unis.

En Europe et en France plus particulièrement, le concept est apparu dans les années 1940 avec les travaux de Naville (1945), centrés sur les relations entre école et vie active. Mais, cette question a été pendant longtemps abordée par les sociologues avant que les économistes ne se l'approprient à partir de la fin des années 1960, lorsque l'accès des jeunes à l'emploi devient de plus en plus difficile après la sortie du système scolaire (Tanguy, 1986 ; Rose, 1998). Selon Nguyen (2010), la notion d'insertion professionnelle est née de la volonté des décideurs publics d'améliorer la performance du système éducatif par rapport à l'accès à l'emploi surtout des jeunes.

Toutefois, en dépit des nombreux travaux qui lui ont été consacrés, sa définition reste floue et peu théorisée (Laflamme, 1984 ; Vincens, 1997, 1998 ; Dubar, 1998 ; Vernières, 1997). Les questionnements sur l'insertion professionnelle des jeunes au Sénégal n'ont pas été jusqu'ici explorés. Les

travaux de Kane (2011) pour le cas spécifique du Sénégal ont plus insisté sur le niveau de participation au marché du travail et les choix occupationnels. Par conséquent, nous ferons référence à des travaux étrangers pour étayer les arguments théoriques sur la question. Nous confrontons d'abord les définitions de l'insertion professionnelle qui existent dans la littérature économique. Ensuite, nous abordons les facteurs explicatifs de l'insertion sur le marché du travail. Enfin, nous présentons, dans une perspective critique, quelques théories économiques qui servent généralement de support à l'étude de l'insertion professionnelle.

### **2.1. Approches définitionnelles de l'insertion professionnelle**

Plusieurs acceptions du concept d'insertion professionnelle ont été avancées dans la littérature théorique. Laflamme (1984) constate que l'insertion professionnelle est presque toujours considérée explicitement ou implicitement comme une période de temps comprise entre la sortie du système éducatif et l'intégration au marché du travail. Elle ne correspond pas au simple moment où un individu accède à un emploi. L'insertion professionnelle est plutôt un processus dynamique, plus ou moins long, complexe et aléatoire qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée sur le marché du travail (Dubar, 1998 ; Mansuy *et al*, 2001 ; Nguyen, 2010).

Le processus débute lorsqu'un individu alloue son temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi dans une plus forte proportion qu'aux loisirs, aux études et au travail non rémunéré. Il prend fin lorsque l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'emploi ou à des études en vue d'accéder à un emploi relativement stable qui lui assure la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier. En d'autres termes, il s'agit d'un emploi qui lui permet de subvenir à ses besoins, de parvenir à une autonomie financière avec probabilité de la maintenir et de former des projets de vie qui lui semblent réalisables à plus ou moins long terme (Trottier *et al*, 2006).

Pour Vincens (1997), la notion d'insertion peut être assimilée à celle de transition entre un état initial et un état final. Ainsi, à l'issue d'une analyse de travaux antérieurs, l'auteur répartit les différentes définitions entre deux pôles : le pôle de « l'extériorité » et celui de « l'intériorité ». Dans le premier pôle, les définitions sont objectives, c'est-à-dire que les événements qui marquent le début et la fin de l'insertion sont choisis par le chercheur et sont identiques pour tous les individus. En revanche, dans le second pôle, les définitions sont subjectives, c'est-à-dire que c'est l'individu lui-même qui détermine le début et la fin de l'insertion.

#### - **Les définitions objectives**

Ces auteurs définissent l'insertion professionnelle comme un état. En effet, pour cette catégorie d'auteurs, l'événement initial est souvent assimilé à l'entrée dans la vie active, la sortie du système éducatif, l'obtention du diplôme ou le début des études professionnelles. L'événement final lui, est appréhendé par l'état adulte, le premier emploi, l'emploi stable ou l'adéquation formation-emploi.

#### - **Les définitions subjectives**

Elles sont le plus souvent mixtes, car l'état initial est pour la plupart choisi par le chercheur comme dans les définitions objectives. Le caractère subjectif de la définition apparaît seulement à l'état final où c'est l'individu lui-même qui détermine la fin de l'insertion. Ainsi, l'insertion s'achève lorsque l'individu trouve un emploi stable ou lorsqu'il y'a correspondance entre l'emploi obtenu et la formation. Cependant, à ces deux événements qui marquent la fin du processus d'insertion, Trottier et *al.* (2006) y ajoute l'engagement et l'intégration dans le milieu du travail.

En résumé, Vincens (1997) indique que trois consistances semblent se dégager de l'ensemble de ces définitions (objectives et subjectives). La première est la continuité de l'activité, c'est-à-dire la capacité à disposer d'un emploi et d'un revenu stables, comme l'a souligné Laflamme (1984). La seconde est la

relation entre les attentes et la position acquise. Enfin, la troisième relève du fait que l'individu considère que son sort ne peut point s'améliorer à court ou à moyen terme.

Mais, quel que soit le pôle dans lequel on se situe, la définition de l'événement qui marque aussi bien le début que la fin de l'insertion pose problème. En effet, si la sortie du système éducatif est l'événement le plus indiqué pour marquer le début de l'insertion professionnelle, elle s'avère non pertinente pour des individus qui allient études et travail. De même, si l'accès au premier emploi semble logique pour déterminer la fin de l'insertion, la tendance récente, marquée par la création d'emplois atypiques (postes de contractuels et postes d'intérimaires) confine le travailleur dans une situation où il alterne des périodes de chômage, de formation et d'emploi. En ce sens, l'accès à un emploi stable reste le critère le plus pertinent pour marquer la fin du processus d'insertion selon Vincens (1997).

Vernières (1997) remet toutefois en cause le critère d'accès à un emploi stable comme événement qui marque la fin de la phase d'insertion. Pour lui, l'entrée dans le processus d'insertion ne pose pas de problème, c'est plutôt la sortie qui est problématique (Arrache, 2002). Il considère que des emplois supposés stables c'est-à-dire des emplois à durée indéterminée peuvent à l'occasion constituer de simples emplois d'attente, alors que des emplois atypiques peuvent se suivre sans discontinuité et finir par aboutir à un emploi stable.

Dans sa définition de l'état final du processus d'insertion, Vernières (1997) distingue « position stabilisée » et « emploi stable ». Il définit la fin de l'insertion par « l'occupation dans un système d'emploi d'une position stabilisée », car pour lui, il est possible de sortir du processus d'insertion en restant dans un système d'emploi durablement instable ou précaire (Arrache, 2002). C'est pourquoi il est nécessaire selon Vernières (1997) de faire la distinction entre statut dans l'emploi et précarité.

Vernières (1997) insiste également sur le fait de distinguer insertion professionnelle et transition professionnelle. Il souligne que, la notion

d'insertion professionnelle ne concerne que les sortants du système éducatif c'est-à-dire ceux qui n'ont pas connu par le passé le processus d'insertion (les primo-entrants). Par contre, celle de transition professionnelle intègre en plus du processus d'insertion celui de la réinsertion.

Dubar (1998) définit également l'insertion professionnelle comme le passage des études à l'emploi. L'auteur affirme que la notion d'insertion a toutefois pris trois significations depuis son apparition dans les années 1970. Il s'agit successivement de l'insertion professionnelle, de l'insertion sociale et de l'intégration professionnelle. Paugam (1990) a utilisé ce dernier terme (intégration professionnelle) pour mettre en exergue l'insertion des salariés dans l'emploi (et pas celle des chômeurs). Tout comme Vernières (1997), Paugam (2003) attire aussi l'attention sur les notions d'insertion et de précarité professionnelles. D'après lui, la notion d'insertion professionnelle est aussi liée à celle de précarité professionnelle. Il définit cette dernière sous deux dimensions : l'instabilité dans l'emploi et l'insatisfaction au travail.

De ces différentes définitions de l'insertion professionnelle, il ressort que, l'idée de transition entre l'école et l'emploi semble constituer le noyau dur (Flayols, 2015). Toutefois, le passage entre ces deux systèmes n'est pas toujours direct. Il reste un processus dynamique, plus ou moins long où les jeunes sont le plus souvent confrontés à des emplois précaires. Ils alternent des périodes de chômage, de formation et d'emploi temporaire avant de parvenir à une situation plus stabilisée.

Les théories économiques pour leur part, sont relativement muettes à l'égard de l'insertion professionnelle. Or, il est possible de déceler des éléments théoriques implicitement explicatifs de l'insertion sur le marché du travail (Laflamme, 1984). Dans ce qui suit, nous nous concentrons sur les principales théories du marché du travail et/ou de l'éducation visant à expliquer l'insertion professionnelle des jeunes.

## **2.2. Théories économiques et insertion professionnelle**

Le marché du travail repose principalement sur la motivation économique des acteurs qui le composent, c'est-à-dire sur la recherche de la satisfaction maximale de leurs intérêts. En effet, si les employeurs recherchent le maximum de profit au moindre coût, les travailleurs, quant à eux, investissent dans l'éducation, la formation et l'information afin d'accroître leur productivité et d'obtenir de bons salaires dans les meilleures conditions de travail (Laflamme, 1984). Cette interaction entre ces acteurs du marché du travail (demandeurs et offreurs de travail) est guidée par trois principaux facteurs (Chirache, 2014). Il s'agit des caractéristiques des demandeurs d'emploi, du comportement des employeurs et de la nature des politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi, dans un contexte économique et démographique donné.

Les théories qui sous-tendent ces comportements des acteurs du marché du travail sont cependant différentes et complémentaires et se situent pour la plupart dans le prolongement de la théorie néoclassique (Dubar, 1998). Parmi ces théories, nous pouvons évoquer la théorie du capital humain (Becker, 1964), les théories du filtre et du signal (Arrow et Spence, 1973, 1974), la théorie de la quête d'emploi (Stigler, 1961, 1962 ; Lippman et McCall, 1976), la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979), le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975).

### **2.2.1. Théorie du capital humain**

Le concept de capital humain a été développé pour la première fois par Theodore Schultz (1961). Il fut approfondi et popularisé par Gary Stanley Becker (1964). Ce dernier définit le capital humain comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert grâce à ses aptitudes personnelles au sens large c'est-à-dire, ses connaissances générales ou spécifiques, son savoir-faire, son expérience professionnelle, etc. Comme le capital physique, le capital humain est aussi considéré comme un stock de

capital immatériel qui peut donc s'acquérir, s'accumuler ou s'user. Toutefois, il augmente quand l'individu investit davantage dans sa formation, ce qui détermine les différences de productivité, et, par conséquent, de revenu entre les individus.

Becker (1964) distingue deux sources principales d'acquisition des connaissances. La première se fait à travers la formation initiale qui correspond à la formation de l'individu à l'école, tandis que la seconde se fait dans l'entreprise. Dans le premier cas, si l'individu consent à un faible niveau d'investissement en formation initiale ou ne poursuit pas sa scolarité au-delà du niveau obligatoire cela lui donnera accès à un niveau faible de rémunération. Dans le cas contraire, il pourra accéder à un salaire élevé, mais devra supporter des coûts directs et des coûts d'opportunité.

La théorie du capital humain fait ressortir donc dans cette relation école-emploi, l'importance de l'investissement en éducation. En effet, selon Becker (1964), l'investissement en capital humain a pour but de permettre à un individu d'accéder à des emplois qui rentabilisent cet investissement plus tard. Cette rentabilité est d'autant plus élevée que l'adéquation entre la formation et l'emploi au sens large, est élevée. C'est pourquoi, tout au long de leur parcours scolaire, les individus doivent effectuer des arbitrages en matière de formation, soit en poursuivant leurs études, soit en faisant des stages ou en occupant des emplois temporaires qui pourraient accroître leur formation générale ou spécifique (Giret, 2000). Dès lors, les choix en matière de formation apparaissent clairement comme un acte décisif dans le parcours d'insertion des individus. Les individus les mieux formés ont une productivité plus élevée leur permettant d'accéder à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés sur le marché du travail.

Cette approche définit l'insertion professionnelle à partir de l'investissement dans la formation initiale (formation à l'école). Elle stipule que l'insertion professionnelle d'un individu s'effectue tant et aussi longtemps que l'emploi occupé ne permettra pas de rentabiliser l'investissement initial en éducation

(Laflamme, 1984). En d'autres termes, l'insertion professionnelle d'un individu est considérée comme une réussite, lorsque l'emploi occupé rentabilise l'investissement engagé dans la formation initiale.

L'investissement dans l'éducation est ainsi présenté, car l'individu est conscient des rendements que cet investissement peut lui procurer en termes de revenus futurs (Tremblay, 1997). En outre, ce dernier note qu'en plus du cadre d'analyse classique, les individus peuvent également investir dans la connaissance du marché du travail, soit par (i) l'acquisition de l'information sur l'emploi ; (ii) le déplacement vers des marchés du travail plus porteurs ; (iii) l'acceptation d'un emploi faiblement rémunéré mais pouvant déboucher sur des possibilités beaucoup plus avantageuses. Ces avantages peuvent être à la fois de nature pécuniaire et non pécuniaire (statut social lié au prestige de l'emploi).

En résumé, la théorie du capital humain propose une vision cohérente du parcours scolaire, comme un ensemble homogène de décisions rationnelles pouvant améliorer l'insertion professionnelle (Giret, 2000). Toutefois, des théoriciens du capital humain (Mincer, 1968, 1974) ont remis en cause l'homogénéité des investissements en éducation et ont envisagé l'existence d'une fonction de production du capital humain dans laquelle les capacités initiales, le temps de travail et les modes d'acquisition des connaissances influencent les décisions d'investissement. Cet investissement relève d'un arbitrage à court et moyen terme entre les caractéristiques individuelles, les coûts, le niveau d'effort requis, les risques d'échec et le rendement espéré. Ainsi, à long terme, ils influencent la productivité et donc l'insertion professionnelle des individus. Par ailleurs, l'allongement de la durée des études et la multiplication des filières peuvent également influencer les parcours d'insertion. Par exemple, certaines filières donnent une formation très spécialisée et faiblement transférable, ce qui confère aux jeunes qui en bénéficient un avantage important dans l'accès à un nombre limité d'emplois, mais ne procurent aucun avantage pour d'autres emplois (Giret, 2000).

Il faut souligner, cependant, que la théorie du capital humain ne fournit qu'une explication partielle de l'insertion sur le marché du travail étant donné qu'elle s'intéresse uniquement aux conséquences des investissements en éducation. Elle ne prend pas en compte les critères de sélection des demandeurs d'emploi par les employeurs, les effets des stratégies de recherche d'emploi, les conditions présentes sur le marché du travail, etc. Des théories économiques vont dès lors se constituer en prolongement de la théorie du capital humain et vont mettre en avant le rôle des stratégies des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs sur l'insertion professionnelle.

### **2.2.2. Théories du signal et du filtre**

La théorie du signal et la théorie du filtre sont considérées comme étant des prolongements de la théorie du capital humain. Elles ont été largement enrichies et interprétées depuis leur formulation originelle. Ces deux théories partent du postulat que, l'éducation constitue un moyen d'effectuer un tri entre les individus ayant les plus grandes capacités cognitives, effectuant de longues études et obtenant les diplômes les plus recherchés (Spence, 1974 ; Arrow, 1973).

La théorie du signal a été formulée par Spence (1974). Ce dernier fait l'hypothèse que l'éducation n'est pas un investissement pour augmenter le capital humain, mais un simple moyen de sélection. Par conséquent, l'éducation n'aurait pas pour effet d'augmenter la productivité de l'agent comme souligné par les théoriciens du capital humain, mais de sélectionner les agents qui sont déjà et seront les plus productifs. Le diplôme est donc considéré comme un simple signal pour l'employeur, c'est une preuve que l'agent sélectionné est meilleur que les autres. La théorie du signal se fonde sur le diplôme ou le niveau d'éducation pour classer les individus. Dans cette théorie, l'accent est mis non pas sur l'employeur, mais sur le futur employé. Ce dernier choisit d'acquérir un niveau d'éducation donné en fonction de l'information que celui-ci donnera à d'éventuels employeurs et donc facilitera son insertion professionnelle.

La théorie du signal est assez proche de la théorie du filtre proposée par Arrow (1973). Dans cette dernière théorie, l'accent est mis sur les employeurs. En effet, les employeurs ne connaissent pas le niveau de productivité des personnes qu'ils pourraient employer, car les tests de recrutement ne sont pas assez informatifs pour leur fournir toute l'information nécessaire. Ils doivent se contenter d'utiliser une information indirecte et imparfaite que l'observation de leurs employés leur permettra ensuite de compléter. Ils ont donc intérêt à employer les personnes les plus éduquées en supposant qu'elles seront également les plus productives. En d'autres termes, la théorie du filtre part du principe que l'employeur, en état d'asymétrie d'information par rapport aux demandeurs d'emploi, ne connaisse pas la productivité ou le potentiel de la personne qu'il va embaucher. En conséquence, il transfère cette charge sur le système éducatif et se fonde sur le diplôme ou le niveau d'éducation pour classer les individus. Mais à l'inverse de la théorie du capital humain, la théorie du filtre considère que c'est le rang dans la hiérarchie des diplômes qui compte et non pas le niveau. Ainsi, au-delà d'un certain seuil, l'investissement en éducation serait un gaspillage social et produirait de la suréducation et donc du déclassement (Chirache, 2014). Notons qu'une personne est considérée comme déclassée lorsque son niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé.

### **2.2.3. Théorie de la quête d'emploi**

La théorie de la recherche d'emploi a été énoncée pour la première fois par Stigler (1961 ; 1962) avant d'être rendue célèbre dans les années 1970 grâce aux travaux de Lippman et McCall (1976). Cette théorie s'intéresse plus particulièrement au comportement rationnel de l'individu en recherche d'emploi et tente « de définir une période et un processus d'insertion en s'attachant à ses actes et, plus précisément, à l'utilisation de son temps » (Vincens 1997). En effet, si la théorie du capital humain fait apparaître l'éducation comme le fruit d'une stratégie d'investissement éducatif avant l'emploi, la théorie de la recherche d'emploi elle, poursuit ce raffinement du

calcul économique de l'offreur de travail dans le cadre de la prospection d'un emploi.

Dans la théorie néoclassique, l'analyse de la prospection d'emploi permet d'expliquer l'existence d'un chômage volontaire. En effet, cette théorie considère que le demandeur d'emploi fait un arbitrage entre le coût de sa recherche d'emploi (rester au chômage) et le niveau de salaire qu'il peut obtenir compte tenu de son niveau de diplôme. Par conséquent, il peut retarder son insertion professionnelle sur le marché du travail si le salaire qui lui est proposé ne lui convient pas. L'offreur de travail ne décide de s'insérer que lorsque la rémunération est supérieure à la moyenne du salaire qui lui sera proposé plus tard. On parle de chômage volontaire. Ce comportement sera évidemment différent suivant le niveau de diplôme et selon la situation de l'individu sur le marché du travail, c'est-à-dire, le comportement du jeune chercheur d'emploi sera différent de celui du travailleur expérimenté (Chirache, 2014).

Ce niveau de salaire qui détermine s'il est avantageux ou non pour l'individu de s'insérer est appelé « salaire de réservation ». Autrement dit, le salaire de réserve peut être défini comme le niveau de salaire pour lequel, l'individu serait indifférent entre continuer sa recherche d'un emploi mieux rémunéré et accepter l'emploi qui lui est proposé. Pour un salaire en dessous de ce seuil, il refuse l'emploi. C'est pourquoi la théorie de la recherche d'emploi est également appelée théorie du salaire de réservation (Lippman et McCall, 1976).

Comme dans la théorie du capital humain, le niveau d'éducation influe également la stratégie de recherche d'emploi des jeunes. Ainsi, dans l'estimation des modèles de quête d'emploi, un diplôme élevé est en général corrélé de manière positive avec l'intensité de recherche d'emploi (Moreau & Visser, 1991). Mais, selon Giret (2000), aucune explication théorique ne peut établir sans ambiguïté, l'impact du niveau d'éducation sur les salaires, surtout pour des niveaux d'éducation très proches. En effet, les individus ayant un

niveau de diplôme élevé peuvent être incités à accroître leur salaire de réservation et à refuser certains emplois que parallèlement des non-diplômés ou des individus avec un niveau de diplôme plus faible peuvent accepter, ce qui peut affecter leur insertion professionnelle (Giret, 2000).

De même, Kettunem (1997) souligne cette ambiguïté dans l'accès à l'emploi des plus diplômés en basant son analyse sur la comparaison des performances d'insertion d'individus ayant des niveaux de formation différents. En effet, pour cet auteur, il n'est pas aisé de faire cette comparaison dans la mesure où ces jeunes s'adressent à des demandes d'emploi différentes et n'ont pas la même « utilité de réservation ». Il préconise notamment de tenir compte du type d'emploi recherché par ces jeunes.

Ces théories économiques jusqu'ici mentionnées et, en lien direct ou indirect avec l'insertion professionnelle, reposent sur le postulat d'un libre marché de l'offre et de la demande d'emploi. La détermination des salaires et de l'emploi résulte de la rencontre entre l'offre et la demande de travail, exprimées sur un marché dépourvu d'imperfections par des agents qui cherchent à maximiser leur propre intérêt (Perrot, 1992). Or, il est connu que ce marché est sous l'influence, voire le contrôle de contingences diverses.

Les théories néoclassiques de l'insertion professionnelle semblent incapables, par exemple, d'expliquer les disparités d'insertion et/ou de salaire entre des individus aux caractéristiques productives identiques. Bien souvent, l'explication qui est donnée repose sur le manque d'information ou sur les attitudes individuelles des chercheurs d'emploi (manque de mobilité, manque de formation adéquate, exigences ou attentes démesurées par rapport à l'offre, etc.). Or, la segmentation du marché du travail, la déqualification et la dévalorisation des diplômes sont théoriquement des facteurs qui influencent l'insertion professionnelle (Flayols, 2015).

#### **2.2.4. Théorie de la segmentation du marché du travail**

Les premières recherches portant sur la théorie de la segmentation du marché du travail se sont largement inspirées des travaux de Clark (1954) pour expliquer le phénomène de la pauvreté aux États-Unis durant les années soixante. Cependant, les travaux de Doeringer et Piore (1971) sont considérés dans la littérature économique comme étant les véritables bases de ce qu'il est convenu d'appeler la théorie de la segmentation du marché du travail. Pour ces auteurs, les écarts de salaires ne se justifient pas par les seules incertitudes autour des qualifications des travailleurs. Dans sa version de base, cette théorie considère que le marché du travail se caractérise par la coexistence de deux marchés. D'un côté, un marché primaire avec de hauts salaires, de bonnes conditions de travail, une stabilité dans l'emploi et de belles perspectives de carrières. De l'autre, on retrouve un marché secondaire caractérisé par de faibles salaires, des conditions de travail médiocres, une certaine précarité de l'emploi, une absence de promotion et une protection sociale réduite. L'accès au marché primaire étant restreint, il subsiste un chômage dû au fait que tous les travailleurs qualifiés ne peuvent pas être embauchés sur ce marché alors que le marché secondaire est concurrentiel.

Cette théorie est intéressante dans l'explication de l'insertion professionnelle grâce au rôle prépondérant qu'y jouent les diplômes. Doeringer et Piore (1971) ont démontré que les membres du marché primaire de l'emploi possèdent une formation théorique assez poussée alors que ceux du marché secondaire se distinguent par leurs habiletés manuelles acquises bien souvent par la pratique et sur le tas. Ainsi, cette situation présage l'existence d'un chômage d'attente, car certaines personnes ayant un niveau de diplôme élevé, préfèrent passer par un chômage « transitoire » avec l'espoir de pouvoir s'insérer sur le marché primaire un jour, que de s'engager immédiatement dans un marché secondaire dont le trait dominant est la précarité de l'emploi et le versement de salaires concurrentiels. Dès lors, l'explication de l'insertion professionnelle relève plus du comportement rationnel des offreurs de travail que de simples mécanismes de marché (Perrot & Zylberberg, 1989).

### **2.2.5. Théorie de l'appariement**

La théorie de l'appariement, formulée par Jovanovic (1979), se situe dans la lignée de la théorie néoclassique traditionnelle, mais avec hétérogénéité du travail et information imparfaite sur les caractéristiques des offreurs de travail et des emplois vacants. Cette théorie repose sur le principe selon lequel, l'employeur cherche un profil parfaitement adapté au poste vacant. Pour cela, il a besoin d'une période de temps plus ou moins longue, nécessaire pour apprécier l'adéquation entre le profil recherché et l'emploi à pourvoir (Chirache, 2014).

Au moment du recrutement, le diplôme seul ne constitue plus un facteur déterminant de l'insertion professionnelle. La théorie de l'appariement met plutôt en avant la notion de période d'insertion qui prend fin avec l'accès à l'emploi où la qualité d'appariement est maximale, ou avec la sortie de l'emploi si la relation d'appariement est insuffisante.

### **2.2.6. Modèle de concurrence pour l'emploi**

Le modèle de concurrence pour l'emploi a été développé par Thurow (1975) dans son ouvrage « *Generating Equality* » où il s'interroge sur les mécanismes économiques à l'origine des inégalités de revenus. L'auteur souligne que le salaire, supposé être la variable d'ajustement entre l'offre et la demande de travail dans la théorie traditionnelle néoclassique, ne constitue plus un mécanisme de régulation sur le marché du travail. En effet, lorsque l'on prend en compte les différents facteurs d'hétérogénéité de la productivité individuelle, on constate de plus en plus des groupes d'individus aux salaires inégaux. Le modèle de concurrence pour l'emploi (« *job competition* ») vient donc en remplacement à l'hypothèse de concurrence par le salaire (« *wage competition* »).

Ce modèle repose sur le postulat qu'une part importante des compétences requises pour occuper un emploi n'est réellement acquise qu'en occupant l'emploi proprement dit. Par conséquent, l'employeur doit adapter l'individu à cet emploi, ce qui nécessite une formation interne en entreprise. Les

employeurs cherchent alors à embaucher les personnes dont les coûts de formation sont les plus faibles et ce coût est une fonction décroissante des aptitudes innées, du niveau d'éducation, de l'expérience professionnelle, etc. (Thurow, 1975). Dès lors, ils choisissent les candidats les plus diplômés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi potentiels.

En effet, pour chaque emploi, qui constitue en même temps une opportunité de formation professionnelle, il existe un ensemble de candidats potentiels. Ces derniers forment une file d'attente (« *labor queue* ») au sein de laquelle les employeurs privilégient ceux pour lesquels ils anticipent les plus faibles coûts de formation, compte tenu des indications qu'ils possèdent sur leur niveau d'éducation ou de diplôme. En ce qui concerne les primo entrants sur le marché du travail, le niveau de formation initiale constitue le seul indicateur du coût de formation anticipé. Ainsi, au niveau global, en fonction du nombre et de la structure des emplois offerts, parallèlement au nombre et aux caractéristiques des candidats à l'emploi, des individus identiques en termes de niveau d'éducation ou de diplôme pourront avoir des parcours d'insertion professionnelle différents. Le modèle de concurrence pour l'emploi est ainsi effectivement susceptible d'expliquer les difficultés d'insertion professionnelle et les inégalités de salaires au sein de groupes de personnes *a priori* relativement homogènes.

En somme, il convient de souligner que si l'analyse théorique permet de prédire en partie les effets des politiques publiques d'emploi, les études empiriques sont nécessaires pour mesurer leur impact réel. De plus, ces programmes ont nécessité des dépenses publiques d'investissements conséquents aussi bien dans les pays développés que dans ceux en développement. Les autorités étatiques doivent dès lors se préoccuper de l'élaboration et de la mise à jour des méthodes d'évaluation de ces politiques ou programmes. Nous nous efforcerons dans la section qui suit à rappeler les différentes méthodes conçues pour évaluer les politiques publiques d'emploi, dans la littérature empirique.

### **3. Méthodes d'évaluation des programmes publics d'emploi**

Les techniques d'évaluation des politiques publiques sont nombreuses (Imbens et Wooldridge 2009 ; Givord, 2014 ; Bozio, 2014). Elles intègrent le contrôle, l'évaluation du processus, l'évaluation du coût-bénéfice et l'évaluation d'impact proprement dite (Baker, 2000). Elles peuvent être classées en évaluation ex-ante et en évaluation ex-post.

L'évaluation ex-ante permet d'analyser les effets potentiels d'une politique avant sa mise en œuvre sur la population cible. Elle consiste à estimer l'impact attendu d'une mesure sur la base des connaissances actuelles. Autrement dit, cela suppose la connaissance de « l'impact théorique » de la politique ou du programme à évaluer (Bozio, 2014).

À l'opposé, l'évaluation ex-post permet de mesurer l'impact réel d'une politique ou programme sur les individus bénéficiaires après sa mise en œuvre. Les techniques d'évaluation ex-post sont les plus répandues dans la littérature empirique (Fougère, Crépon et Brodaty, 2007 ; Imbens et Wooldridge 2009 ; Givord, 2014) et leur objectif consiste à isoler l'effet net des programmes sur la situation des participants. Leur application nécessite la construction d'un contrefactuel c'est-à-dire la situation ou le résultat pour le groupe de traitement si le programme n'avait pas été mis en place (Bozio, 2014). L'idée derrière ces méthodes est de comparer deux groupes (bénéficiaires et non-bénéficiaires d'un programme), en faisant en sorte que ces derniers soient le plus semblables possible.

L'effet de sélection constitue toutefois ce qui menace l'homogénéité des deux groupes (Heckman et Smith, 1995 ; Fougère, 2010 ; Givord, 2014). En effet, dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi, les participants peuvent être choisis de manière aléatoire (tirage au sort) ; ils peuvent être choisis sur la base de critères spécifiques (jeunes, chômeurs de longue durée, travailleurs licenciés, moins diplômés, etc.) ; ou le choix de participer peut être volontaire (autosélection). Dans ce dernier cas, les individus intègrent les programmes en fonction de leur motivation ou de leurs connaissances. Dès

lors, les deux groupes ne sont probablement plus identiques en moyenne, et leur comparaison sera affectée d'un biais de sélection.

Dans cette section, seules les techniques d'évaluation d'impact ex-post seront revisitées. Elles sont basées sur des méthodes expérimentales et des méthodes quasi expérimentales et toutes, cherchent à s'affranchir du biais de sélection. Chaque méthode présente néanmoins des avantages et des limites que nous nous proposons également de relever.

### **3.1. Les méthodes expérimentales ou expérimentations contrôlées**

Les expérimentations contrôlées des programmes sociaux se sont développées à partir des années 1960. Depuis cette période, de nombreux travaux d'évaluation dans les divers champs des politiques publiques se sont appuyés sur cette méthode (Ashenfelter et Card, 1985 ; Barnow, 1987 ; Lalonde, 1986 ; Friedlander et Robins, 1995 ; Greenberg et Wiseman, 1992 ; Burtless, 1995). Mais au regard de Fougère (2010), c'est dans le domaine des programmes de formation et d'emploi que les expérimentations contrôlées ont donné lieu aux débats les plus vifs et aux contributions méthodologiques les plus significatives.

Les méthodes expérimentales ont été mises en œuvre pour l'essentiel aux États-Unis et très peu en Europe et en Afrique. Elles constituent l'approche la plus rigoureuse pour établir des relations causales entre un programme et ses résultats (Gertler et *al*, 2010). En effet, les méthodes expérimentales proposent de sélectionner de manière aléatoire le groupe de traitement qui bénéficiera du programme et le groupe de contrôle qui servira de point de comparaison afin d'assurer l'équivalence des deux groupes (Fougère, 2010). En procédant de la sorte, il est clair que les caractéristiques observables et inobservables des bénéficiaires et des non-bénéficiaires seront identiquement distribuées. Les différences observées entre les deux groupes seront alors attribuables exclusivement à l'intervention (Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001). Il existe

cependant un grand nombre de modèles expérimentaux<sup>18</sup> dont le plus utilisé est le modèle aléatoire classique avec groupe témoin encore appelé assignation aléatoire ou randomisation.

### **3.1.1. Assignation aléatoire ou randomisation**

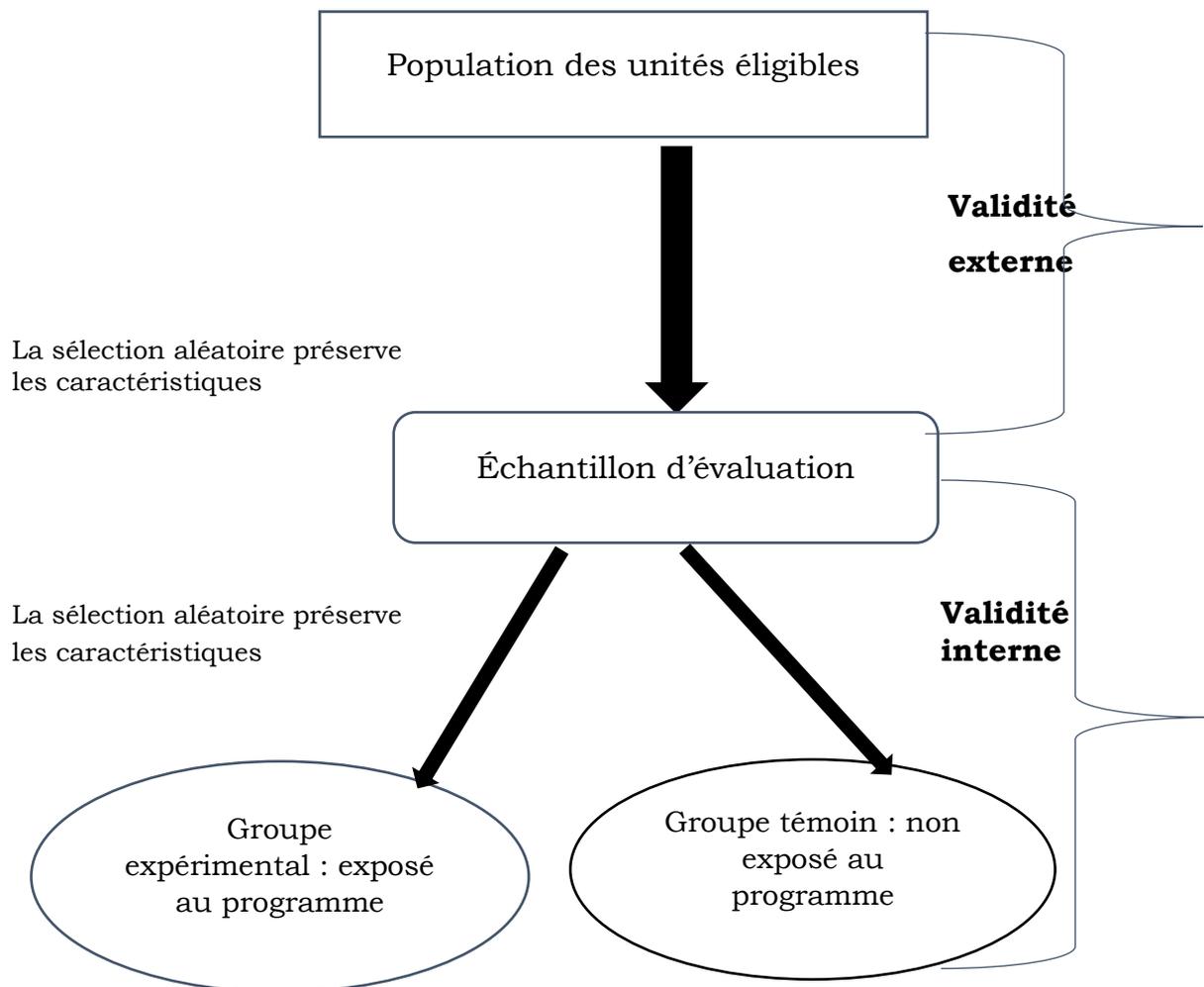
L'assignation aléatoire ou la randomisation signifie que chaque participant a une probabilité connue (généralement égale) d'être choisi pour faire partie du groupe de traitement ou du groupe témoin (Gertler et al, 2010). Dans ce modèle, les participants sont choisis au hasard dans une population éligible avant d'être répartis aussi de manière aléatoire dans un groupe expérimental ou dans un groupe témoin. Le graphique 1 ci-dessous donne une représentation synthétique de ce type de modèle.

Suite à la randomisation, deux groupes ayant une forte probabilité d'être statistiquement identiques seront générés. Autrement dit, toutes les caractéristiques (observées ou non) seront identiquement représentées entre le groupe expérimental et le groupe témoin. Par exemple, les deux groupes vont avoir la même proportion de femmes, d'hommes, de diplômés, mais aussi la même proportion de personnes motivées ou aimables, etc. Ainsi, une fois le programme mis en place, la seule différence entre le groupe expérimental et le groupe témoin ne peut provenir que du programme lui-même. Il n'y a pas d'effet population et l'impact du programme correspond tout simplement à la différence entre le résultat moyen constaté pour le groupe de traitement et le résultat moyen observé pour le groupe de comparaison. En d'autres termes, l'assignation aléatoire permet d'assurer que le groupe de traitement et le groupe de comparaison seront en moyenne en tout point similaire, tant au niveau des caractéristiques observées qu'au niveau des caractéristiques non observées (Gertler et al, 2010). Elle est donc a priori sans biais de sélection.

---

<sup>18</sup> Modèle aléatoire avec mesure après le programme seulement et groupe témoin ; modèle avec blocs aléatoires et carrés latins ; et modèle factoriel.

Graphique 2. 1 : Assignment aléatoire du traitement



Source : Auteur, inspiré de Gertler et *al*, 2010

La réussite de l'évaluation expérimentale repose sur deux principes fondamentaux que sont la validité interne et la validité externe (Perez, 2009).

### 3.1.2. Validité interne de l'évaluation

Le principe de validité interne signifie que l'impact estimé d'un programme ne peut pas être influencé par des facteurs autres que le programme (Gertler et *al*, 2010 ; Dupont-Courtade et *al*, 2015). Autrement dit, une fois que les individus de l'échantillon d'évaluation sont sélectionnés de manière aléatoire pour former le groupe de traitement et le groupe de comparaison, les deux groupes sont soumis aux mêmes facteurs externes. La seule différence est que

ceux du groupe de comparaison ne bénéficient pas du programme. Ainsi, si des différences persistent entre les deux groupes formés, elles seront attribuables exclusivement au programme. Cette capacité à produire des estimations non biaisées de la relation causale entre programmes et résultats constitue un point central dans toute démarche évaluative (Campbell et Stanley, 1966 ; Perez, 2009). Plusieurs menaces peuvent toutefois compromettre le respect du principe de validité interne.

Parmi celles-ci, nous pouvons citer **l'attrition différentielle** qui est la menace la plus importante de l'expérimentation randomisée selon Dupont-Courtade et al (2015). C'est un phénomène selon lequel des individus quittent l'expérience avant qu'elle ne soit terminée. En effet, il peut arriver dans une expérience que des individus meurent, certains changent de lieu de résidence en se déplaçant vers des zones inconnues, tandis que d'autres décident de ne plus recevoir le traitement ou de ne plus répondre aux questionnaires. Cette perte d'informations sur ces individus constitue un problème majeur, car l'attrition n'est pas nécessairement aléatoire. Les individus qui quittent l'expérience n'ont pas des caractéristiques homogènes ce qui fausse la randomisation initiale et donc ne permet pas d'obtenir une estimation correcte de l'effet du traitement.

Le **biais de diffusion** qui a lieu lorsque des individus assignés au groupe de contrôle sont affectés, positivement ou négativement, de manière volontaire ou involontaire par le traitement. Ce problème peut fortement biaiser l'estimation de l'impact causal d'un traitement parce que le comportement du groupe de contrôle est modifié et donc ne constitue plus un bon contrefactuel.

Le **biais de substitution** est une autre menace à la validité interne. Il a lieu lorsque des individus sont dans le groupe de contrôle et recherchent un substitut au programme évalué alors qu'ils ne l'auraient pas fait en l'absence du programme. Ce phénomène biaise le niveau du paramètre d'intérêt dans le groupe de contrôle, qui, dès lors, ne constitue plus un bon groupe de comparaison.

L'**effet d'Hawthorne** (changements de comportement du groupe de traitement) et l'**effet John Henry** (changements de comportement du groupe de comparaison) sont d'autres formes de menaces qui affectent la validité interne. Ces effets existent lorsque l'évaluation elle-même amène le groupe de traitement ou de contrôle à modifier leur comportement. Pour le premier cas, cela se traduit le plus souvent par une plus grande motivation qui peut provenir soit du simple fait d'être observé, soit d'une certaine reconnaissance. Par contre pour le deuxième effet, les individus peuvent être davantage motivés ou bien au contraire peuvent avoir un comportement de révolte les incitant à faire un moindre effort au regard des paramètres étudiés. Ces effets biaisent l'estimation de l'impact causal du programme.

Les **effets de l'évaluateur** ou de **l'expérimentateur** sont les effets produits par l'évaluateur sur les individus étudiés. En effet, selon Dupont-Courtade et *al* (2015), tout contact entre l'expérimentateur et les individus étudiés peut pousser ces derniers à changer de comportement. De même, si les personnes chargées de la mise en œuvre de l'intervention sont évaluées sur la base des résultats de l'expérimentation, elles peuvent favoriser les candidats les plus qualifiés ou ceux pour lesquels le programme est potentiellement le plus bénéfique (Fougère, 2010).

Les **effets à long terme** signifient que l'expérimentation doit durer suffisamment dans le temps afin que d'une part, les effets du programme se matérialisent et d'autre part, que les individus ne puissent pas modifier leur comportement (faire plus ou moins d'efforts). Toutefois, selon Perez (2009), ce biais est plus récurrent dans le cas de programmes reposant sur des transferts financiers que dans les programmes d'emploi et de formation.

### **3.1.3. Validité externe de l'évaluation**

La validité externe est une condition nécessaire pour que les résultats d'une expérience randomisée soient généralisables. Perez (2009) la définit comme la capacité à généraliser les résultats de l'évaluation à l'ensemble de la population concernée par le programme. Autrement dit, cela signifie que les

conclusions tirées de l'évaluation de l'impact d'un programme peuvent être généralisées à toute la population éligible et peuvent être appliquées à des conditions futures ou différentes. Toutefois, pour que cela soit possible, il faut que l'échantillon d'évaluation soit représentatif de la population. Dans les faits, cela suppose que l'échantillon soit constitué à partir de la population éligible en utilisant une méthode d'échantillonnage aléatoire (Gertler et *al*, 2010). Cependant, les menaces à la validité externe sont multiples. Elles comprennent entre autres, l'interaction entre le milieu et le programme et l'interaction entre la sélection et le programme.

L'interaction entre le milieu et le programme encore appelée **indépendance environnementale** constitue la plus grande menace à la validité externe de l'expérimentation randomisée (Dupont-Courtade et *al*, 2015). En effet, si la population générale n'est pas exactement identique à la population expérimentale, il n'y a pas de garantie que le même programme produira les mêmes effets. Il se pose ainsi un problème d'extension des résultats. Dupont-Courtade et *al* (2015) affirment que le biais de diffusion peut également accentuer le problème d'indépendance environnementale lorsque l'on passe par exemple d'une expérimentation à petite échelle à une expérimentation à grande échelle qui peut engendrer des problèmes d'équilibre général.

**L'interaction entre la sélection et le programme** est l'autre menace à la validité externe. Pour Perez (2009), la manière de sélectionner les individus dans une expérimentation contrôlée est toujours susceptible d'introduire un biais qui compromet la validité externe.

Il convient toutefois de noter qu'une évaluation d'impact peut produire des estimations ayant une solide validité interne en utilisant une assignation aléatoire du traitement. Mais, si l'évaluation n'est pas effectuée sur un échantillon sélectionné de manière aléatoire, l'impact estimé peut ne pas être généralisé à l'ensemble de la population des unités éligibles, ce qui menace la validité externe. De même, si l'évaluation est basée sur un échantillon sélectionné de manière aléatoire, mais que le traitement n'est pas distribué de

manière aléatoire, l'échantillon sera certes représentatif, mais le groupe de comparaison peut ne pas être bon, ce qui limite la validité interne de l'évaluation (Gertler, al, 2010).

À côté de ces différentes menaces à la validité interne et externe, peuvent également surgir des problèmes d'ordre éthique dus notamment à la mise en œuvre de l'expérimentation randomisée (Cling et al, 2008). En effet, ces auteurs estiment qu'il n'est pas légitime de proposer un programme assigné aléatoirement à certains individus et pas d'autres. Pour étayer leurs arguments, ils donnent l'exemple de la distribution de médicaments dans le cadre d'une politique de lutte contre le Sida où certains reçoivent le traitement, d'autres non. En privant ce dernier groupe du traitement qui pourrait les aider, on génère un sentiment d'injustice. Il existe également d'autres problèmes. Le plus sérieux, c'est que les méthodes expérimentales ne servent habituellement qu'à déterminer l'effet moyen du programme. Elles ne peuvent répondre à de nombreuses questions d'ordre stratégique, notamment l'effet médian du programme et la proportion de participants ayant subi un effet positif (ou négatif) en raison du programme (Heckman et Smith, 1995).

Fougère (2010) souligne qu'il faut nécessairement respecter trois conditions pour pouvoir recourir à l'expérimentation. La première condition postule l'idée selon laquelle, les participants doivent être informés des avantages et des risques que la participation au programme engendrera (c'est le « *principe de consentement éclairé* »). La deuxième condition stipule qu'il faut prévoir une compensation aussi bien pour les individus affectés au groupe de traitement que pour ceux affectés au groupe de contrôle si la participation cause respectivement des risques ou des bénéfices (le « *principe de compensation* »). Enfin, la troisième condition avance qu'il est préférable de faire l'expérimentation sur un nombre limité d'individus consentants que sur un grand nombre surtout s'il s'avère que le traitement est préjudiciable (c'est le « *principe de précaution* »).

La technique des méthodes expérimentales constitue toutefois le paradigme des méthodes économétriques d'évaluation (Givord, 2014). Le biais de sélection y est neutralisé de façon rigoureuse et transparente. Cependant, même si ces modèles sont en théorie le plus près possible du modèle idéal, ils restent encore rares en raison notamment de la disponibilité des données. Ils sont coûteux et nécessitent une intervention très en amont de la mise en place de la politique qu'il s'agit d'évaluer. Récemment, les progrès des techniques économétriques ont permis une diversification des méthodes d'évaluation, et donc l'obtention de résultats fiables sans recours à une procédure expérimentale (Heckman, Hotz et Dabos, 1987 ; Heckman et Smith, 1995 ; Fougère, 2010). Ces méthodes appelées méthodes quasi expérimentales seront développées dans ce qui suit.

### **3.2. Les méthodes quasi expérimentales ou « expériences naturelles »**

Les méthodes quasi expérimentales ont été implémentées à partir des années 1960 aux États-Unis. Elles sont basées sur l'utilisation de données non expérimentales et ont été récemment mises en avant dans plusieurs pays développés tels que la France, la Suisse, la Suède, etc. Ces méthodes sont généralement utilisées lorsqu'il est impossible de répartir de manière aléatoire les individus ou les groupes d'individus entre un groupe expérimental et un groupe de contrôle. Dès lors, la répartition des participants repose soit sur le principe de l'autosélection, soit sur le choix des administrateurs du programme (White et Sabarwal, 2014) générant ainsi un biais de sélection.

Il s'agit donc de corriger du biais de sélection, les résultats des comparaisons entre groupe de traitement et groupe témoin en ayant recours à diverses méthodes économétriques (Dares, 2005). Parmi ces méthodes, nous retenons la méthode de la régression sur discontinuité, la méthode des doubles différences, la méthode des variables instrumentales et la méthode d'appariement ou du « matching ».

### **3.2.1. Modèle de discontinuité de la régression**

Les premiers travaux utilisant les techniques de la régression sur discontinuité remontent à Thistlethwaite et Campbell (1960) dans le domaine de la psychologie. Ces derniers ont étudié l'impact de la réussite scolaire sur la carrière future en comparant le devenir des étudiants ayant raté de peu un examen et ceux l'ayant réussi de justesse. Cependant, c'est à partir de la fin des années 1990 que cette technique a commencé à se développer pour traiter des questions d'ordre économique dans des contextes non expérimentaux (Givord, 2014).

Lee et Lemieux (2010) ont présenté une revue de littérature récente de travaux mettant en œuvre une régression sur discontinuité. Parmi ces travaux, nous pouvons retenir celui d'Angrist et Lavy (1999) sur l'impact de la taille des classes sur la réussite scolaire et celui de Black (1999) sur l'incidence de la carte scolaire sur les prix des logements. Hahn et al. (2001) pour leur part, ont insisté sur les conditions d'identification nécessaires à l'utilisation de cette méthode.

Le modèle de discontinuité de la régression est une méthode d'évaluation d'impact qui convient aux programmes pour lesquels un indice d'éligibilité ou critère est établi et un seuil est clairement défini pour distinguer les bénéficiaires des non bénéficiaires (Gertler et al, 2010). Ce critère repose généralement sur une variable continue, évaluée chez tous les individus potentiellement admissibles. L'applicabilité de cette technique d'évaluation est guidée par deux conditions :

- Un indice d'éligibilité continu doit exister, à savoir un indicateur continu permettant de classer la population à l'étude, comme un indice de pauvreté, les résultats à un examen ou l'âge, etc.
- Un seuil d'éligibilité doit être clairement défini, déterminant ainsi un niveau de l'indice au-dessus ou en dessous duquel la population est considérée comme éligible au programme.

Par exemple, les ménages dont l'indice de pauvreté est inférieur à 50 sur 100 peuvent être considérés comme pauvres, les personnes de 65 ans et plus peuvent être considérées comme des retraités et les étudiants obtenant une moyenne annuelle de 14 sur 20 ou plus peuvent être éligibles à une bourse. Dans ces cas, les critères d'éligibilité sont la pauvreté, la retraite et la note moyenne et les seuils sont fixés à 50, 65 et 14 respectivement.

Cette technique permet à travers une limite légale, un plafond ou une règle administrative arbitraire de créer deux groupes d'individus très proches, ceux qui sont juste au-dessus et ceux qui sont juste en dessous de la discontinuité (Bozio, 2014). L'un des groupes sera bénéficiaire du programme et l'autre non bénéficiaire. Toutefois, les individus qui se trouvent au-dessus et en dessous du seuil sont différents, et le ou les critères du seuil d'admissibilité peuvent être corrélés au résultat, ce qui entraîne un biais de sélection.

L'hypothèse identifiante est qu'aux alentours de la discontinuité les individus sont similaires sauf pour l'accès au dispositif étudié. Un dispositif qui vise à favoriser l'emploi des jeunes par exemple n'est ouvert qu'aux individus ayant un âge compris entre 18 et 25 ans. Dans ce cas, comparer les individus participant au programme et les individus n'y participant pas fausse les résultats de l'évaluation. En revanche, les individus qui se trouvent à proximité immédiate du seuil de part et d'autre ne sont pas très différents. Les jeunes âgés de 25 ans 9 mois, bénéficiaires du programme ne sont pas très différents de ceux âgés de 26 ans un mois, non-bénéficiaires du programme. Ils sont très proches en termes d'accès au marché du travail, d'expérience, mais les uns ont bénéficié de la politique d'emploi, les autres non. La régression par discontinuité consiste donc à comparer la différence entre les résultats moyens observés chez ces deux groupes (White et Sabarwal, 2014).

Toutefois, pour que cette méthode fonctionne parfaitement, il faut avoir suffisamment d'observations dans la base de données pour se restreindre aux individus juste au-dessus ou en dessous de la discontinuité (Bozio, 2014 ; Gertler et al, 2010). En effet, plus on s'éloigne de cette coupure arbitraire ou

« *cut-off point* », plus les individus ont des chances d'être différents. Parfois la discontinuité n'est pas très nette et la méthode peut donner lieu à discussion. Là encore, une présentation graphique des caractéristiques des individus autour de la discontinuité est la façon la plus convaincante de mettre en évidence la stratégie retenue (Bozio, 2014).

### **3.2.2. Méthode des doubles différences ou « difference in difference »**

La méthode de la double différence évalue l'impact d'un programme en comparant les différences de résultats observés au fil du temps entre un groupe de traitement (bénéficiaire du programme) et un groupe de comparaison (non-bénéficiaire du programme). En d'autres termes, cette méthode consiste à faire la différence entre la situation avant et après l'intervention dans chacun des deux groupes et ensuite, faire la différence entre ces deux différences (Gertler et al, 2010 ; White et Sabarwal, 2014 ; Bozio, 2014). La méthode des doubles différences fournit un impact causal plus crédible que celui de la différence simple, qui compare :

- soit les résultats du groupe de traitement à ceux d'un groupe de comparaison n'ayant pas bénéficié de l'intervention (méthode avec-sans) ;
- soit les résultats du groupe de traitement avant et après la mise en œuvre de l'intervention (méthode avant-après).

Dans le premier cas, comparer les résultats des bénéficiaires d'une mesure avec ceux des non-bénéficiaires pose problème. En effet, il peut exister des raisons inobservées (la motivation par exemple), pour lesquelles certains individus ont bénéficié de l'intervention et d'autres non. C'est le problème dit de biais de sélection.

De même, dans le second cas, c'est-à-dire, en comparant les traités à des dates différentes, on estime le contrefactuel (résultat moyen des traités s'ils n'avaient pas bénéficié du traitement) par leur résultat moyen avant l'introduction de l'intervention. Ainsi, si ce contrefactuel estime correctement

le résultat moyen qu'ils auraient en l'absence de traitement, l'estimateur en simple différence estime correctement l'effet moyen du traitement sur les traités (Brodsky, 2013). Mais dans ce cas, seuls les facteurs invariables dans le temps et qui affectent le groupe de traitement sont contrôlés. De nombreux autres facteurs variables dans le temps (la conjoncture économique par exemple), ne sont pas enlevés de l'estimation de l'effet moyen du traitement sur les traités. Ce résultat mélange donc l'effet du traitement et l'effet de la conjoncture économique. Pour avoir un estimateur sans biais de l'effet moyen du traitement sur les traités, il faut nécessairement enlever l'effet de la conjoncture qui peut être plus ou moins favorable.

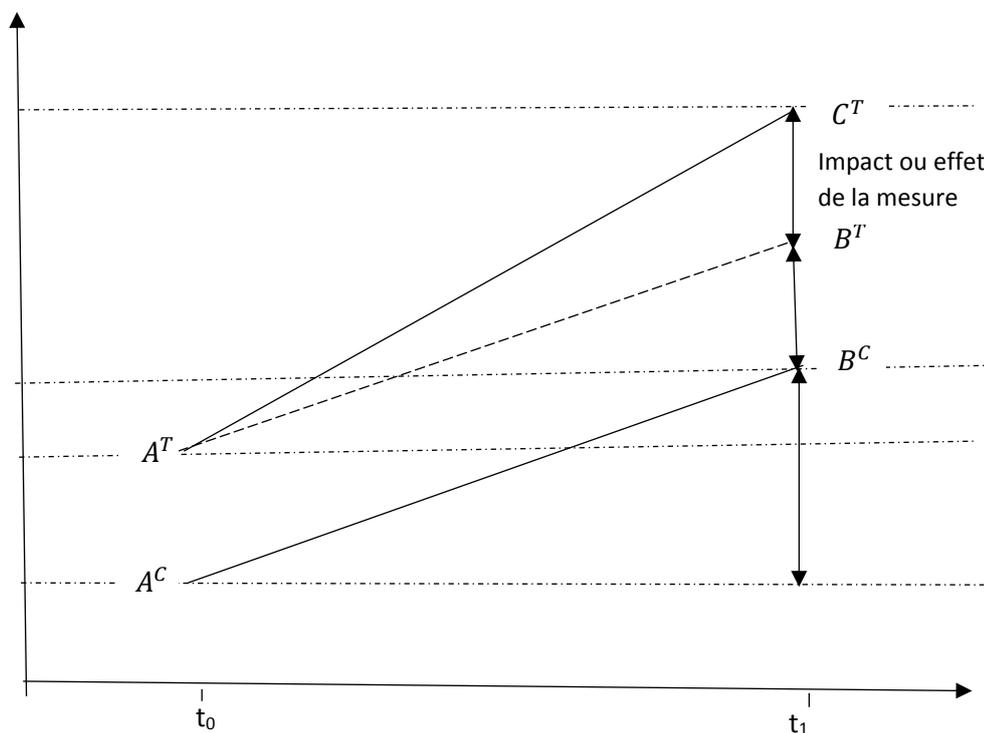
Ainsi, pour prendre en compte l'effet de la conjoncture et les facteurs inobservables qui influent sur la participation (biais de sélection), il suffit de combiner les deux méthodes (comparaison « avant-après » et comparaison « avec-sans » entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires) pour produire une meilleure estimation du contrefactuel (Gertler et al, 2010). Par suite, on peut estimer l'effet moyen du traitement sur les traités par double différence, en comparant l'évolution observée du résultat moyen des bénéficiaires avant et après le traitement à celle des non bénéficiaires sur la même période. Cet estimateur est appelé « estimateur en double différence » ou estimateur de « différence de différence » (White et Sabarwal, 2014).

Selon Givord (2014), l'une des différences permet d'éliminer les écarts systématiques entre le groupe de traitement et le groupe de comparaison tandis que l'autre différence permet d'éliminer l'évolution temporelle, supposée identique pour les deux groupes en l'absence de l'intervention. Le graphique 2.2 ci-dessous illustre la méthode des doubles différences.

Les variables de résultat pour les individus traités sont notées  $A^T$  et  $B^T$  respectivement avant et après l'intervention. Les résultats du groupe des individus non traités sont notés  $A^C$  avant la mise en œuvre du programme et  $B^C$  après la mise en œuvre du programme.

On constate que l'évolution des résultats avant la mise en œuvre de la mesure est identique pour les deux groupes. Cependant, du fait de la mesure, les résultats du groupe des individus traités ont évolué plus rapidement que ceux des individus du groupe de comparaison. Mais, ce résultat ne peut pas être attribué entièrement au programme. En effet, le premier estimateur qui compare les résultats des bénéficiaires et des non bénéficiaires à l'instant  $t_1$  neutralise l'effet de la conjoncture, mais, est biaisé par l'effet de sélection (c'est la distance entre  $B^C$  et  $C^T$ ). Cet écart est dû au fait que les résultats des deux groupes ( $A^C$  et  $A^T$ ) étaient différents avant la mise en œuvre de la mesure, c'est-à-dire à l'instant  $t_0$ . Le deuxième estimateur qui compare les résultats des bénéficiaires avant et après l'intervention ( $A^T$  et  $B^T$ ) est aussi biaisé par l'effet de la conjoncture, mais pas par l'effet de sélection.

Graphique 2. 2 : Représentation de la méthode des doubles différences



Source : Auteur, inspiré des travaux de Givord (2014)

Une combinaison des deux estimateurs permet de neutraliser les deux effets (effet de la conjoncture et effet de sélection). Il s'agit de calculer la différence

des résultats du groupe de contrôle avant et après l'intervention ( $B^C - A^C$ ) et de soustraire cette différence à la différence des résultats du groupe de traitement avant et après la mise en œuvre du programme ( $B^T - A^T$ ). L'effet réel du traitement est donc donné par la distance entre  $B^T$  et  $C^T$ .

Il convient toutefois de noter qu'il n'est pas nécessaire que les deux groupes (groupe de traitement et groupe de comparaison) soient sélectionnés de manière aléatoire, ni qu'ils soient strictement identiques. Mais pour que la méthode de la double différence soit valide, il faut « qu'en l'absence de traitement, les deux groupes suivent la même tendance », c'est l'hypothèse de tendances temporelles parallèle ou égalité du biais de conjoncture (Dupont-Courtade et al, 2015). Autrement dit, il ne doit subsister aucune différence variable dans le temps entre le groupe de traitement et le groupe de contrôle.

La principale difficulté de la méthode des différences de différences est donc de trouver ce groupe de contrôle crédible qui permette de rendre réaliste l'hypothèse de tendances temporelles parallèle. En pratique, le choix du groupe de contrôle est validé en s'assurant qu'avant la mise en œuvre du programme, les bénéficiaires et les non bénéficiaires évoluent en moyenne de manière similaire. En d'autres termes, cette hypothèse doit être vérifiée en amont par les évaluateurs, ce qui suppose de disposer de données avant la mise en œuvre du programme aussi bien sur les bénéficiaires que sur les non bénéficiaires.

Cette vérification peut se faire de plusieurs manières. Le plus souvent, il s'agit de comparer les évolutions antérieures de la variable de résultat des deux groupes (Dupont-Courtade et al, 2015). L'autre méthode consiste à effectuer des tests *placebo* c'est-à-dire, faire une estimation par double différences en utilisant un faux groupe de traitement (un groupe qui n'a en réalité pas bénéficié du programme) ou un faux résultat (Gertler et al, 2010 ; Givord, 2014). Une autre façon également consiste à appliquer l'estimation par double différence à différents groupes de comparaison (Gertler et al, 2010).

Toutefois, comme le souligne Gertler et al. (2010), la méthode de la double différence présente certaines limites et est moins solide que la méthode expérimentale ou l'expérimentation contrôlée. La double différence suppose que les tendances sont équivalentes entre le groupe de traitement et le groupe de comparaison avant la mise en œuvre du programme et donc attribuée à l'intervention toute différence de tendances qui survient entre les deux groupes, après le lancement du programme. Ainsi, s'il existe d'autres facteurs influençant la différence de tendances entre les deux groupes, l'estimation sera non valide ou biaisée. De même, tout facteur affectant uniquement le groupe de traitement et intervenant en même temps que le traitement est susceptible de biaiser l'estimation d'impact du programme. La méthode de la double différence repose sur l'hypothèse que ces facteurs n'existent pas.

### **3.2.3. Méthodes des « variables instrumentales »**

La méthode des variables instrumentales notamment pour la résolution du problème du biais de sélection a été abordée pour la première fois par Heckman et Robb (1985). Récemment, Garbinti et Roy (2014) ont recensé un ensemble de travaux ayant mis en évidence cette méthode. Nous retenons celui d'Angrist (1990) qui évalue l'impact de la guerre du Vietnam sur les revenus futurs des vétérans, les travaux d'Angrist et Kruger (1991) sur les effets d'une année supplémentaire de scolarité sur les revenus et ceux d'Angrist et Evans (1998) sur l'effet d'une naissance sur l'offre de travail. Les travaux d'Angrist, Imbens et Rubin (1996) traitant de l'identification de l'effet causal ont été également déterminants.

Cette méthode consiste essentiellement en la recherche d'une variable qui influe sur la sélection dans le programme, mais non sur le résultat du programme. Autrement dit, la variable instrumentale ou l'instrument n'est par conséquent pas en corrélation avec le terme d'erreur aléatoire dans l'équation du résultat. Par exemple, si on se place dans le cadre standard de l'équation linéaire suivante :

$$Y_i = \alpha + \beta T_i + \mu_i$$

Avec  $Y_i$  une variable de résultat qui mesure l'efficacité du programme à évaluer ;  $T_i$  une variable indicatrice traduisant l'état de l'individu  $i$ . Elle est égale à 1 si l'individu  $i$  est traité ou bénéficiaire du programme et 0 si non ;  $\mu_i$  est le terme d'erreur supposé aléatoire. En présence d'effets de sélection,  $T_i$  la variable indicatrice de la participation est endogène, c'est-à-dire, est corrélée avec le terme d'erreur  $\mu_i$ .

Givord (2014) définit un instrument comme une variable  $Z$  qui doit répondre à deux exigences (conditionnellement à des variables observables  $X$ ) :

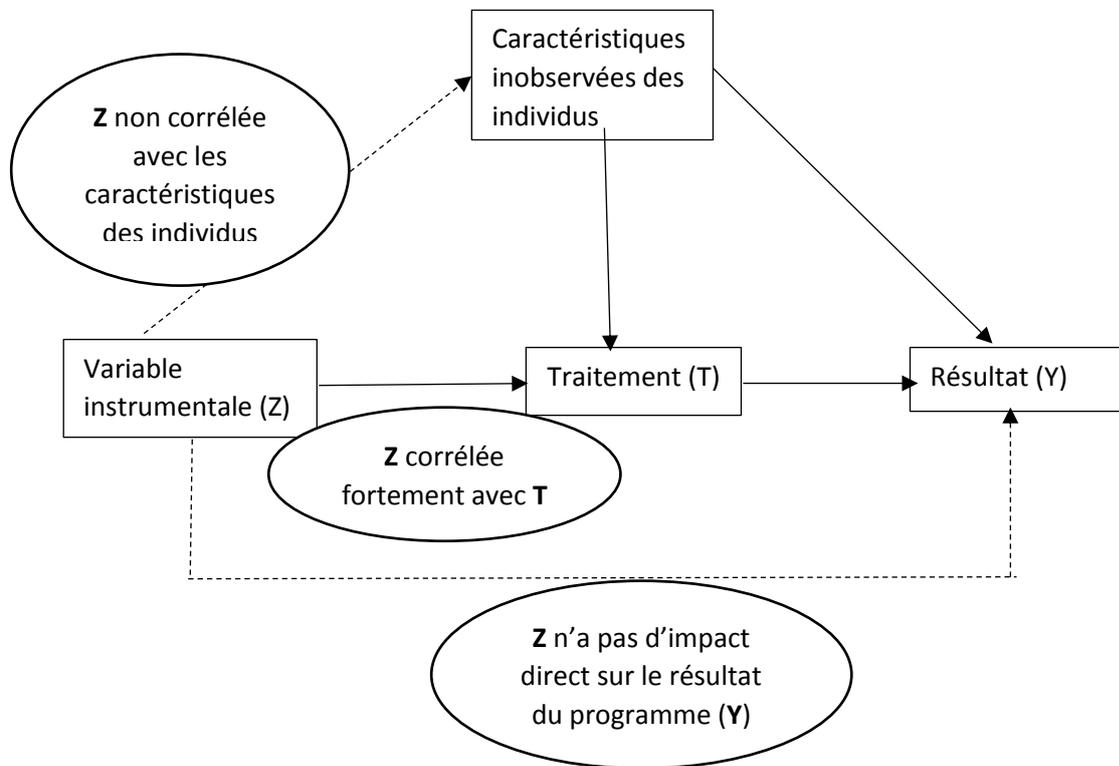
- $Z$  doit être corrélé avec la variable endogène  $T$  :  $\text{Cov}(T, Z) \neq 0$
- Mais  $Z$  ne doit pas être corrélée avec les résidus :  $\text{Cov}(Z, \mu) = 0$

Cette deuxième condition signifie que la variable instrumentale  $Z$  ne doit pas avoir un effet sur le critère de jugement du programme (résultat du programme) excepté à travers le traitement. Elle ne doit pas non plus être corrélée avec les caractéristiques des individus, en particulier leurs caractéristiques inobservées. Le graphique 2.3 illustre le principe de variable instrumentale et les conditions qui doivent être respectées pour qu'elle puisse être mise en œuvre. Si ces conditions sont vérifiées, l'estimation par la méthode des variables instrumentales de l'effet du traitement sur le résultat du programme est asymptotiquement non biaisée (Angrist, Imbens et Rubin, 1996).

L'instrument est donc une variable permettant de comparer des traités et des non-traités, qui ont les mêmes déterminants du résultat. La recherche de variables instrumentales exige toutefois l'examen en profondeur du processus de sélection. En effet, les caractéristiques individuelles des personnes sont rarement suffisantes en tant que variables instrumentales parce qu'elles sont habituellement corrélées à la variable de résultat. Or, pour que ces variables puissent être considérées comme des instruments valides, elles doivent être liées à la participation ou à la non-participation au programme, mais non aux résultats du programme. Selon Dupont-Courtade et *al.* (2015), une variable

constitue un instrument valide si elle n'a pas un effet direct sur la variable de résultat, mais qu'elle l'affecte indirectement par la variable de participation.

Graphique 2. 3 : Principe d'une variable instrumentale



Source : Auteur

Par exemple, si un programme de formation a lieu dans la région de Dakar et non dans les autres régions pour des raisons non liées aux résultats anticipés du programme (augmentation du salaire ou obtention d'un emploi par exemple), la région constitue une variable instrumentale valide. En effet, le fait d'habiter la région de Dakar influence positivement la participation au programme, mais n'a aucun impact sur l'augmentation du salaire ou l'obtention d'un emploi. L'effet de la région sur la variable de résultat ne peut transiter que par la participation au programme de formation.

Selon les cas, la variable instrumentale peut être continue ou discrète (Brodaty, 2013). Dans certaines situations, il peut exister plusieurs variables instrumentales ou « instruments » qui peuvent régler le problème de biais. Dès

lors, tout instrument qui n'est pas lié à la variable de résultat (c'est-à-dire, qui n'est pas en corrélation avec le terme d'erreur aléatoire dans l'équation de résultat) procure une estimation sans biais de l'effet du programme. Mais celle qui a la plus forte corrélation avec la participation ou la non-participation au programme donne une estimation plus précise de l'effet du programme.

Par ailleurs, le choix d'une variable instrumentale doit être préalablement justifié d'un point de vue théorique (Brodaty, 2013), avant de faire l'objet d'une vérification empirique. Dans la littérature, il est montré qu'une variable instrumentale valide peut être fournie par des différences législatives. Par exemple, Lien et Evans (2005), en étudiant l'impact de la prise de tabac par une mère sur le poids à la naissance de ses enfants, ont utilisé comme instrument les différences de lois anti-tabac entre les États américains. Pour ces auteurs, ces lois ont en effet une forte influence sur le traitement (utilisation ou non de tabac par la mère), mais ne sont pas corrélées avec les déterminants du poids de l'enfant à la naissance. Les caractéristiques géographiques telles que la distance entre le lieu d'habitation et le service public qui fournit le traitement constituent également de bonnes variables instrumentales. Les variables financières peuvent également être conçues comme de solides variables instrumentales. Brodaty (2013) a utilisé les coûts du transport pour tester l'efficacité du programme école cinéma sur la fréquentation annuelle des salles de cinéma. L'auteur souligne que lorsqu'il est élevé, le coût du transport peut expliquer que certains individus n'aient pas les moyens pour participer au programme, mais n'a aucun effet sur la fréquentation annuelle des salles de cinéma.

Il ressort de ces développements que la méthode des variables instrumentales repose sur la qualité de l'instrument choisi. Un instrument valide permet d'avoir une estimation sans biais de l'effet du traitement. Toutefois, le choix d'un bon instrument et sa justification théorique ne sont pas toujours faciles, ce qui confère à cette méthode des limites.

La première limite tient au fait que l'analyse par la méthode des variables instrumentales requiert l'existence de grandes bases de données. Son application sur des échantillons réduits ne permet pas de produire des estimations efficaces. Or, l'utilisation d'un instrument conduit à restreindre l'analyse sur la population pour laquelle on dispose d'une variable instrumentale permettant ainsi de diviser la population en deux catégories ; la population bénéficiaire et la population non bénéficiaire. Dans ce cas, l'effet estimé ne correspond plus à l'effet du traitement sur l'ensemble de la population et sera difficilement généralisable.

La deuxième limite est qu'il n'est pas toujours aisé de trouver un bon instrument. En effet, une variable instrumentale crédible doit être fortement associée au traitement et non directement au résultat du programme. En pratique, ces deux objectifs sont souvent antagonistes, car pour trouver des variables instrumentales valides, c'est-à-dire indépendantes des déterminants inobservables du résultat, il faut choisir des instruments qui n'expliquent que très faiblement le taux de participation. Par ailleurs, plus l'intensité de l'association entre l'instrument et le résultat est faible, plus la variance de l'estimateur par la méthode des variables instrumentales est grande et par conséquent, l'estimation de l'effet du traitement est non précise.

#### **3.2.4. Méthodes par appariement (*matching*)**

Comme toutes les méthodes quasi expérimentales, la méthode du « *matching* » tente de résoudre le problème de biais de sélection après la mise en œuvre du programme. Elle a été initialement proposée par Rubin (1977) puis par Rosenbaum et Rubin (1983) avant d'être développée et popularisée par Heckman, Ichimura et Todd (1998). Selon ces derniers auteurs, c'est la méthode qui se rapproche le plus des expérimentations contrôlées, car leur mise en œuvre (expérimentation et appariement) ne dépend pas directement de la valeur prise par les résultats du programme permettant d'évaluer son efficacité (Fougère, 2010). De plus, l'intérêt de cette méthode est de ne pas faire reposer les modélisations du processus de sélection dans les programmes

sur des hypothèses trop lourdes (méthodes non-paramétriques). Elles consistent simplement à chercher dans un large échantillon d'individus non bénéficiaires ceux qui sont semblables aux bénéficiaires (Brodsky, 2004).

La méthode d'appariement essaye donc de construire un groupe de comparaison ayant des caractéristiques proches de celles des participants de sorte qu'en appariant les unités des deux groupes par leurs caractéristiques individuelles, on obtient deux groupes similaires, minimisant ainsi le biais de sélection. Cette méthode fait donc l'hypothèse que les seules différences entre les deux populations des traités et des non traités proviennent de leurs caractéristiques individuelles et du traitement. Si l'on neutralise les différences selon ces caractéristiques, alors il ne reste que l'effet du traitement. La méthode par appariement repose sur deux hypothèses principales : l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA) et l'hypothèse du support commun.

#### - **Hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA)**

Cette hypothèse postule que l'ensemble des caractéristiques individuelles 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 unités. Autrement dit, l'appariement permet d'identifier l'impact réel d'un programme sous l'hypothèse forte que l'ensemble des caractéristiques observées est suffisamment riche pour que, conditionnellement à ces caractéristiques observables, le fait de participer ou non au traitement soit indépendant des caractéristiques inobservables.

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 variables déterminant le traitement augmente, plus il est difficile de trouver des unités similaires pour faire l'appariement : on parle dans ce cas 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 unité participante à une unité non participante 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 observées. Ce score mesure la probabilité d'accéder au traitement pour chaque unité, qu'elle soit bénéficiaire ou non, indépendamment des résultats du passage par le traitement (Fougère, 2010).

#### - **Hypothèse du support commun**

Cette hypothèse, introduite par Rosenbaum et Rubin (1983) stipule que pour chaque participant, il existe une ou des unités dans le groupe de comparaison avec les mêmes caractéristiques observables ou les mêmes probabilités d'accéder au traitement. Mais pour que cette hypothèse puisse se vérifier, aucune caractéristique  $X$  ne doit prédire ou définir parfaitement le statut de traitement noté  $T$  c'est-à-dire, les probabilités d'être traités ou non traités ne doivent pas prendre les valeurs 1 ou 0.

De même, il y a d'une part des unités traitées qui ont des scores de propensions plus élevés que n'importe quelle unité non traitée, et par conséquent il n'y aura pas d'unités de comparaison appropriées pour elles. D'autre part, il y a des non participants avec des scores de propensions plus faibles que tous les participants (mais pas autant). De fait, pour appliquer correctement l'appariement, l'analyse doit se limiter à la zone des scores de propension auxquels nous observons des unités traitées et non traitées. À défaut, les estimations pourront être biaisées (Givord, 2014). On parle de support commun de la distribution des scores de propension.

Pour construire la région du support commun des scores de propension, plusieurs approches peuvent être adoptées. Dehejia et Wahba (1999) proposent de supprimer d'une part toutes les observations du groupe de contrôle pour lesquelles le score estimé est inférieur au minimum des scores estimés dans le groupe de traitement, et d'autre part, supprimer toutes les observations du groupe de traitement dont le score estimé est supérieur au maximum des scores estimés dans le groupe de contrôle. C'est la méthode du min/max. La méthode d'écrémage (*trimming*) consiste à exclure les observations dont la probabilité d'être traitée est trop élevée ou trop faible. En d'autres termes, cela consiste à supprimer les unités dont le score de propension estimé est proche de 1 ou de 0. Heckman, Ichimura et Todd (1998) pour leur part, proposent de supprimer les observations du groupe de contrôle dont les covariables ont une densité inférieure à un certain seuil.

En pratique, plusieurs méthodes d'appariement ont été utilisées pour évaluer les politiques publiques (Givord, 2014 ; Havet, 2012). La méthode la plus simple consiste à comparer chaque unité participante à une unité non participante ayant exactement les mêmes caractéristiques observables. Mais pour un bénéficiaire donné, il est souvent difficile de trouver une unité non bénéficiaire dans le groupe de contrôle qui lui soit exactement identique. Par conséquent, il est préférable d'utiliser son plus proche voisin. Cela consiste à appairer chaque unité du groupe des bénéficiaires avec son plus proche voisin dans le groupe des non-bénéficiaires.

Cette technique d'appariement par plus proche voisin peut être faite sans remise (une unité du groupe de contrôle ne peut être appariée qu'une fois avec une unité du groupe de traitement) ou avec remise (une unité du groupe de contrôle peut être appariée plusieurs fois à plusieurs unités du groupe de traitement). L'appariement sans remise suppose toutefois de disposer d'un large échantillon du groupe de contrôle.

Selon Givord (2014), la technique du plus proche voisin reste l'un des estimateurs du « *matching* » les plus utilisés en raison notamment de la

simplicité dans sa mise en œuvre. Elle présente néanmoins deux critiques majeures. La première est que cette technique ne permet pas de contrôler la qualité de l'appariement. En effet, des unités du groupe de contrôle, considérées comme des « plus proches voisins » peuvent se révéler être très différents des bénéficiaires. Or, cette méthode traite de la même manière les unités proches et moins proches. La deuxième critique relève du fait de faire l'appariement avec une seule unité du groupe de comparaison. Par exemple si un bénéficiaire a plusieurs voisins très proches, il n'est pas intéressant d'en choisir qu'un seul. Cela réduirait l'information que pourraient apporter toutes les autres unités, réduisant a priori la précision de l'estimation (Givord, 2014 ; Havet, 2012).

Depuis quelques années, les techniques d'estimation par appariement ont commencé à se développer et tendent même à supplanter les autres méthodes. Toutefois, le problème principal avec cette approche vient des caractéristiques inobservables qui sont parfois difficilement mobilisables. En effet, cette méthode fait l'hypothèse que toutes les caractéristiques qui influent la participation sont observées. Or, des caractéristiques inobservables peuvent expliquer la participation ou non à un programme. Par exemple, si le choix de participer à un programme est volontaire, il y a de fortes chances que deux individus apparemment identiques, mais dont l'une décide de participer et l'autre non, soient différents par leur motivation ou leurs connaissances (Bozio, 2014). Dans ce cas, la méthode de « *matching* » risque d'être inefficace.

Cette limite fait que la méthode par appariement est jugée trop restrictive par les statisticiens et économètres. Ces derniers lui préfèrent l'hypothèse d'une sélectivité provenant à la fois des caractéristiques individuelles observables et inobservables (Fougère, 2010). C'est la raison pour laquelle, elle est souvent combinée avec d'autres méthodes d'évaluation d'impact telle que la double différence (si les données avant la mise en œuvre du programme sont disponibles), ou est utilisée en conjonction avec la méthode des variables instrumentales pour constituer de puissants outils statistiques (Gertler et al, 2010).

De plus, dans cette méthode, l'effet du traitement n'est évalué que pour les unités du groupe de comparaison qui ont un ou des « jumeaux » dans le groupe de traitement, c'est-à-dire aux unités qui sont dans la zone du support commun. Pour les unités non bénéficiaires qui n'appartiennent pas à la région du support commun, il sera impossible de trouver un ou des bénéficiaires comparables. Or, si le support commun n'est pas large, le résultat de l'évaluation ne sera guère généralisable et ne dira rien de ce qu'il adviendrait pour un individu supplémentaire bénéficiant du traitement (Brodaty, Crépon, Fougère, 2004). Dans le même sillage, Fougère (2010) souligne que ces problèmes liés au support commun ont une grande importance dans la pratique. Ils reflètent l'hétérogénéité de l'effet du traitement dans la population et mettent l'accent sur les difficultés d'extrapolation des résultats obtenus.

Les méthodes d'évaluation d'impact ont été largement utilisées ces dernières décennies pour évaluer des politiques publiques dans des domaines aussi divers que la santé, l'emploi ou l'éducation. Il est constaté cependant que c'est dans le domaine de l'emploi, en particulier dans les programmes de formation et d'emploi que les évaluations menées ont donné lieu aux débats les plus vifs et aux contributions méthodologiques les plus significatives (Fougère, 2010). Ces programmes ont toutefois fait l'objet de multiples critiques, notamment en termes d'efficacité économique. L'essence même de ces critiques est liée à des questions d'ordre théorique, mais des remises en cause proviennent également des résultats empiriques des évaluations disponibles. Nous nous intéressons dans la section qui suit aux travaux ayant évalué empiriquement l'efficacité des programmes d'aide à l'insertion notamment sur des indicateurs du marché du travail.

#### **4. Impact des programmes publics d'emploi sur des indicateurs du marché du travail : quelques évidences empiriques**

L'évaluation de l'efficacité des programmes publics d'emploi s'est développée ces dernières années dans quelques pays en développement rejoignant ainsi, les États-Unis, le Royaume-Uni et les pays d'Europe tels que la Suède, la France ou la Suisse (Simonnet, 2014). L'enjeu central de ces évaluations a été

d'identifier et de quantifier l'impact de ces mesures sur des indicateurs du marché du travail (Erhel, 2014). Nous nous intéressons dans cette section à l'impact des programmes publics d'emploi sur l'accès ou le retour à l'emploi et sur la qualité de l'emploi trouvé (durée, sécurité sociale, nature du contrat, salaire/revenu). Les évaluations disponibles de ces programmes reposent toutefois sur des méthodologies bien distinctes. Il s'agit principalement des méthodes expérimentales et quasi expérimentales, des modèles de durée et de sélection, etc. Nous distinguons les évaluations faites en Afrique des autres et insistons outre mesure sur les méthodes utilisées et sur la différenciation des impacts par catégorie de programmes et par catégories de bénéficiaires.

#### **4.1. Passage par un programme public d'emploi et accès à l'emploi : État des lieux de la littérature internationale**

L'impact des politiques actives du marché du travail sur les chances d'accès ou de retour à l'emploi a fait l'objet de nombreux travaux empiriques (Gritz, 1993 ; Bonnal, Fougère et Serandon, 1995, 1997 ; Heckman, Lalonde et Smith, 1999 ; Magnac, 2000 ; Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001 ; Issehnane, 2009 ; Lindley et al, 2015 ; Svabova et Durica, 2017). La littérature internationale existante ne suggère toutefois pas d'impacts univoques. La plupart des travaux passés en revue aboutissent à des impacts négatifs surtout si le programme cible une population socialement défavorisée en l'occurrence, les jeunes, les femmes, les moins qualifiés, les licenciés et les chômeurs de longue durée (Heckman Lalonde et Smith, 1999 ; Betcherman et al, 2004 ; Puerto, 2007 ; Cavaco et al, 2013). En revanche, peu d'études empiriques ont abouti à des résultats positifs et le plus souvent, lorsque les effets spécifiques des différents programmes sont mis en évidence (Gerfin et Lechner, 2002 ; Brodaty, 2007 ; Kamionka et al, 2010).

Issehnane (2009) a évalué l'efficacité des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en France. À travers un modèle logit, multinomial, l'auteur évalue la probabilité d'accéder à un emploi stable ou d'obtenir un emploi temporaire trois ans après le passage par un programme de formation initiale, relativement au fait d'être au chômage ou inactif. Les résultats de l'analyse

montrent que le fait de bénéficier au moins une fois d'un contrat aidé durant ses trois premières années de vie active n'améliore point l'accès à un emploi stable. Au contraire, les bénéficiaires d'un emploi aidé ont 35 % de chances en moins de trouver un emploi de type CDI par rapport aux non bénéficiaires. Ces mêmes résultats ont été confirmés en adoptant un modèle par appariement sélectif.

Gomel et al. (2013) se sont intéressés à l'impact des programmes publics d'accompagnement en emploi sur l'accès à l'emploi des jeunes. À travers un modèle probit ordonné sur des données françaises, ils trouvent une corrélation négative entre le passage par une mesure d'accompagnement et l'accès à un emploi.

Gasquet (2002) avait trouvé un résultat similaire toujours en France. L'auteur s'est servi du panel « Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail » réalisé entre 1995 et 1998 par la DARES afin d'évaluer l'impact des politiques publiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs. En s'appuyant sur un modèle probit à effet individuel aléatoire, l'auteur montre que le passage par une mesure, loin de favoriser l'obtention d'un emploi, contribue au contraire à diminuer les chances d'y accéder.

Ces résultats corroborent ceux trouvés par Fortin, Fougère et Lacroix (1999b) au Québec avec des données et des estimateurs différents. Ils sont également cohérents, dans une certaine mesure, avec ceux obtenus par Gritz (1993) ainsi que par Bonnal *et al.* (1997). Dans ces trois cas, les auteurs ont trouvé que la participation à des mesures d'accompagnement réduit les chances d'accès des bénéficiaires à un emploi.

De tels résultats vont également dans le sens de nombreuses autres évaluations réalisées en France (Bonnal, Fougère et Séradon, 1997 ; Even et Klein, 2006), au Canada (Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001) en Suisse (Gerfin et Lechner, 2002) ou en Suède (Calmfors et skedinger, 1995 ; Calmfors et al, 2001). En règle générale, ces auteurs concluent que la participation à des programmes publics d'emploi nuit à l'insertion des individus bénéficiaires

sur le marché du travail. Ils précisent même que les politiques actives d'emploi ne doivent pas être considérées, avec une très grande confiance, comme la solution au problème du chômage.

Plusieurs interprétations de cet effet négatif d'un passage par une mesure de politique d'emploi ont été données dans la littérature. Certains auteurs l'expliquent par un effet de stigmatisation qui donne un signal de faible employabilité aux futurs employeurs (Gasquet, 2002). En effet, ces programmes sont mis en œuvre dans la plupart des cas pour améliorer l'employabilité sur le marché du travail de personnes qui ont du mal à s'insérer, ce qui est généralement perçu de façon négative par les potentiels employeurs.

D'autres par contre, avancent le problème du biais de sélectivité. C'est le cas de Trottier et al. (2001) et de Gomel et al. (2013) qui stipulent que la non-prise en compte de l'hétérogénéité entre les deux groupes d'individus (traités et non traités) fausse souvent les résultats des estimations. Par exemple, Gomel et al. (2013) signalent que l'étude de la corrélation simple entre le passage par un programme d'accompagnement et le degré d'insertion professionnelle sans tenir compte du biais de sélectivité conduit à se tromper de diagnostic. Ainsi, en prenant en compte le problème du biais de sélection, les auteurs concluent à un effet positif très net de l'accompagnement sur l'insertion des cibles.

Trottier et al. (2001) ont abondé dans le même sens en affirmant que certaines études ont tendance à sous-estimer ou à surestimer les effets induits par les programmes de promotion d'emploi. Ils concluent que la non-prise en compte du biais de sélection a pour conséquence d'attribuer à la mesure, des effets résultant des caractéristiques propres aux individus bénéficiaires.

Fougère et al. (2010) en évaluant le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), constatent aussi deux effets contraires : ils trouvent un effet marginal du programme sur la probabilité de retrouver un emploi, mais en prenant en compte les effets de sélection à l'entrée des offres de services, les auteurs

notent que l'impact du programme sur les chances de retrouver un emploi augmente.

À côté de ces évaluations débouchant sur des effets négatifs, d'autres par contre prouvent par des évidences empiriques que la participation à un programme d'emploi a des effets bénéfiques sur les chances d'accès ou de retour à l'emploi des individus bénéficiaires. Les résultats obtenus par Fougère, Kamionka et Prieto (2010) confirment que les mesures d'accompagnement ont un effet positif et significatif sur le retour à l'emploi des chômeurs indemnisés en France, toutes choses observables et inobservables égales par ailleurs.

Certains auteurs (Bonnal, Fougère et Serandon, 1997 ; Gerfin et Lechner, 2002 ; Lechner 2002 ; Brodaty, 2007) vont plus loin en distinguant l'impact des mesures ayant un fort contenu en formation de celles qui n'en ont pas, tandis que d'autres (Heckman, Lalonde et Smith, 1999 ; Cavaco et al, 2004 ; 2013) se concentrent sur le type de bénéficiaires de ces mesures. Les résultats issus de ces estimations témoignent que les impacts sont fortement différenciés par catégorie de dispositif et par catégorie de bénéficiaires.

Les auteurs qui ont mis en évidence les effets spécifiques des différents programmes sont unanimes sur le fait que les interventions avec un contenu en formation plus élevé sont relativement plus efficaces en termes d'accès à l'emploi (Bonnal, Fougère et Sérandon, 1997 ; Brodaty, 2007). En effet, les travaux de Bonnal et al. (1997) s'appuient sur une forme réduite d'un modèle de transition pour estimer l'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir de court terme des jeunes chômeurs bénéficiaires. En utilisant les données de l'enquête « Suivi des chômeurs » réalisée par l'INSEE, les auteurs montrent que les divers types de mesures selon leur contenu en formation ont des effets différents sur la trajectoire des bénéficiaires. Ils trouvent que les mesures avec des périodes de formation en alternance tels les contrats de qualification ou d'adaptation ont des impacts beaucoup plus élevés comparativement aux interventions ayant un faible contenu en formation.

Les mêmes résultats ont été trouvés plus récemment par Brodaty (2007). Ce dernier, en utilisant les mêmes données que Bonnal et al. (1997) et en adoptant la technique d'estimation par appariement sur les scores de propension, arrive à la conclusion que les dispositifs les plus formateurs produisent généralement les impacts moyens les plus importants. Il trouve par ailleurs que les mesures proposant un faible contenu en formation ont pu engendrer elles aussi des impacts positifs significatifs sur l'accès à l'emploi des bénéficiaires contrairement à ce qui est souvent admis dans la littérature empirique.

Ces résultats sont particulièrement vérifiés en France avec les travaux de Fougère, Kramarz et Magnac (2000), Giret et Issehnane (2012). En effet, ces derniers ont pu montrer qu'à formation identique, les différents types de stages influent sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires. Cependant, les auteurs confirment que seuls certains types de stages procurent un avantage et c'est généralement ceux qui sont faits dans le cadre d'une formation professionnalisant, sélective et de haut niveau. Autrement dit, plus le stage est gratifié et formateur, plus la probabilité pour un jeune d'obtenir un emploi dans l'entreprise où le stage est effectué est élevée.

Des résultats similaires ont été trouvés en Suisse (Gerfin et Lechner, 2002). Les auteurs se sont appuyés sur une modélisation par appariement pour évaluer les effets des mesures concernant le marché du travail sur les chances individuelles des participants de trouver un emploi. En distinguant les différentes mesures, ils concluent que « les gains intermédiaires » est le seul programme ayant un effet positif sur les chances de trouver un emploi.

Les évaluations qui mettent en lumière différents impacts sur différentes catégories cibles ont été largement étudiées (Heckman, Lalonde et Smith, 1999 ; Magnac, 1997 ; Cavaco, 2004, 2013). En règle générale, les résultats obtenus révèlent que plus la catégorie cible présente des difficultés d'insertion ou de réinsertion (jeunes sans expérience professionnelle, individus faiblement qualifiés, etc.) moins les résultats sont satisfaisants en termes

d'emploi. Magnac (1997) utilise un modèle logit multinomial pour évaluer les effets des stages rémunérés sur la stabilité de l'emploi des jeunes de 18 à 29 ans. Il trouve que les stages rémunérés ont eu peu d'effet pour les groupes éprouvant plus de difficultés d'insertion notamment les jeunes femmes et les jeunes venant de familles où le capital scolaire initial est faible. L'explication qui revient le plus souvent est que le faible taux de retour noté chez certains individus serait lié au fait que ces derniers rencontrent plus de difficultés en amont du programme et ont plus besoin d'être accompagnés individuellement et de manière soutenue.

Heckman, Lalonde et Smith (1999) montrent dans un cadre international que les programmes d'aide à l'emploi ont généralement des effets positifs significatifs sur les femmes adultes et des effets non significatifs, voire négatifs, sur les hommes adultes et sur les jeunes bénéficiaires. Des résultats similaires se dégagent d'une évaluation réalisée au Canada par Gilbert, Kamionka et Lacroix (2001). Ces derniers indiquent qu'une participation à une formation à l'aide sociale a un effet négatif pour les hommes adultes.

Les niveaux de qualification constituent également des sources importantes de variabilité des résultats, outre l'âge et le sexe (Heckman et al, 1999). Les bénéficiaires les moins qualifiés profitent généralement moins des dispositifs les plus formateurs. Acemoglu (1995) confirme ce résultat, car selon lui, il est nécessaire de posséder d'abord un capital humain général suffisant avant de pouvoir entreprendre l'acquisition plus difficile de capital humain spécifique.

Bonnal, Fougère et Sérandon (1997) remettent toutefois en cause cette hypothèse. Selon ces auteurs, certains dispositifs d'emplois subventionnés ne seraient efficaces que sur les individus les moins qualifiés et les moins expérimentés. Ils soutiennent que ces programmes sont en général conçus pour favoriser un accroissement de l'expérience professionnelle et des compétences transférables et donc ne peuvent rien apporter à ceux qui les possèdent déjà.

Une synthèse de travaux réalisée par la commission européenne (2012) montre qu'en Croatie et en Hongrie, la probabilité que la participation à un programme d'insertion facilite la sortie du chômage était globalement faible, bien que quelques retombées positives soient visibles pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés et les jeunes. Ces résultats rejoignent ceux de Martin (2000) qui stipulent que ces programmes pourraient développer des habitudes de travail et engendrer une meilleure insertion ultérieure.

Cavaco et al. (2004) ont analysé pour le cas de la France, l'effet d'un passage par une convention de conversion sur le retour à l'emploi des chômeurs licenciés à l'aide d'un modèle Tobit généralisé avec plusieurs sélections endogènes. Les auteurs arrivent à la conclusion que les programmes sont globalement efficaces, mais ne bénéficient pas aux individus qui en ont le plus besoin. Les mêmes auteurs ont refait les estimations en 2013, mais, cette fois-ci, en utilisant la technique d'estimation par appariement sur le score de propension. Les estimations correspondantes montrent que ce programme a réussi à augmenter le taux d'emploi des bénéficiaires d'environ 6 points de pourcentage à moyen terme, notamment les deuxième et troisième années suivant la date d'entrée dans le programme. Cette amélioration est essentiellement due à une augmentation de leur taux de réemploi dans des emplois réguliers, à savoir des emplois sous contrat de travail à long terme.

L'étude de Brodaty, Crépon et Fougère (2001) examine les relations entre la durée de chômage avant l'entrée dans un dispositif d'aide à l'emploi et l'effet de ce dispositif sur l'employabilité ultérieure des bénéficiaires en France. Les auteurs mettent en évidence l'existence d'effets différenciés sur l'employabilité des chômeurs de courte et de longue durée. À cette fin, ils développent un outil général d'évaluation qui permet de tenir compte à la fois de la multiplicité des dispositifs et de celle des dates d'entrée dans ces dispositifs. Un modèle de durée de chômage à risques concurrents sert à obtenir les scores de propension qui sont ensuite utilisés pour mettre en œuvre les estimations par appariement de l'effet des dispositifs. Les résultats montrent que, pour ce qui est de l'employabilité des jeunes chômeurs, les dispositifs d'aide à l'emploi ont

été généralement moins efficaces. Toutefois, certains dispositifs semblent avoir bénéficié plus aux jeunes chômeurs de longue durée. Il s'agit particulièrement des stages de formation et des emplois aidés.

#### **4.2. Passage par un programme d'insertion et accès à l'emploi : Qu'en est-il des expériences africaines ?**

En ce qui concerne les expériences africaines, la littérature existante, assez limitée porte généralement sur les effets des incitations fiscales sur l'emploi ou sur les effets de la formation sur l'entrepreneuriat et l'amélioration des capacités de gestion des jeunes entrepreneurs. Dans le cas de la Tunisie, par exemple, l'étude de Filmer et Fox (2014) révèle que la formation pratique à la gestion d'entreprise et l'accompagnement fournis à des étudiants universitaires ont augmenté leur engagement dans l'emploi indépendant, même si l'impact a été faible en valeur absolue. En outre, cette formation a également amélioré les compétences comportementales et en affaires des bénéficiaires.

Ranchhod et Finn (2014 et 2015) se sont intéressés à l'impact à court terme des incitations fiscales sur l'emploi en Afrique du Sud. Les auteurs ont utilisé la méthode de la double différence appliquée sur des données recueillies au niveau micro dans le cadre de l'enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre. Ils ne décèlent aucun signe d'amélioration significative des perspectives d'emploi des jeunes ou du taux d'emploi.

Auparavant, Levinsohn et al. (2014) avaient conduit un essai contrôlé randomisé avant le lancement du programme. En effet, les participants recevaient un bon pour subvention salariale à présenter aux employeurs lorsqu'ils cherchaient un emploi. Les auteurs ont constaté que les personnes traitées c'est-à-dire celles qui se présentaient avec un bon étaient plus susceptibles d'avoir un emploi et que l'effet sur l'emploi persistait même après la fin de la subvention.

Ebrahim et al. (2017) ont adopté l'approche de la double différence pour évaluer l'impact des incitations fiscales sur l'emploi des jeunes et des adultes

en Afrique du Sud tout en distinguant les entreprises selon la taille. Ils trouvent que l'effet estimé est de 1,07 emplois nouvellement créés en 2014 et de 2,58 emplois créés en 2015. Ces effets sont de faible ampleur et ne sont pas statistiquement significatifs rejoignant ainsi, les résultats de Ranchhod et Finn (2014). Cependant, en distinguant les entreprises par leurs tailles, les auteurs constatent que l'effet sur l'emploi des jeunes et des adultes devient positif et significatif sur les entreprises employant jusqu'à 200 personnes.

La littérature empirique sur les programmes de promotion d'emploi en Afrique subsaharienne francophone quant à elle a été insuffisamment explorée. Les quelques contributions existantes suggèrent cependant des impacts positifs aussi bien sur le salaire que sur l'accès à un emploi régulier et/ou stable.

Par exemple, Kouakou (2011), à partir des méthodes quasi expérimentales, a évalué l'impact des politiques d'emploi sur l'insertion professionnelle des jeunes en Côte d'Ivoire. Trois modèles ont été utilisés à cet effet. Le premier est un modèle de sélection à partir d'une estimation probit où l'auteur estime les chances pour un jeune de bénéficier d'un programme d'insertion. Les résultats montrent que les programmes ont souffert d'un problème de ciblage des bénéficiaires. La sélection n'a pas tenu compte de la dépendance temporelle des jeunes aux états qui amenuisent leur employabilité comme la durée et le nombre de périodes d'inactivité du jeune. Le deuxième type de modèle est le modèle de sélection endogène sur variables inobservables ou modèle causal de Rubin sur variables inobservables. Appliqué aux salaires des jeunes avec correction du biais de sélection, le modèle montre un impact positif des programmes sur les salaires des jeunes et l'existence effective d'un biais de sélection dû aux variables inobservables qui expliqueraient également le salaire des jeunes. Enfin, l'auteur a estimé un modèle de type Probit pour apprécier l'impact des mesures sur la stabilité de l'emploi. Les résultats de cette estimation montrent que les bénéficiaires ayant eu accès à l'emploi ont une plus grande stabilité dans cet emploi.

## Conclusion Chapitre 2 :

Au terme de ce chapitre, la relation entre politique publique de l'emploi et insertion sur le marché du travail a été clairement démontrée d'un point de vue théorique comme empirique. Il est ressorti de la revue de littérature que les travaux qui se sont intéressés à cette problématique sont nombreux et ont mobilisé diverses méthodologies afin de cerner la complexité de la relation.

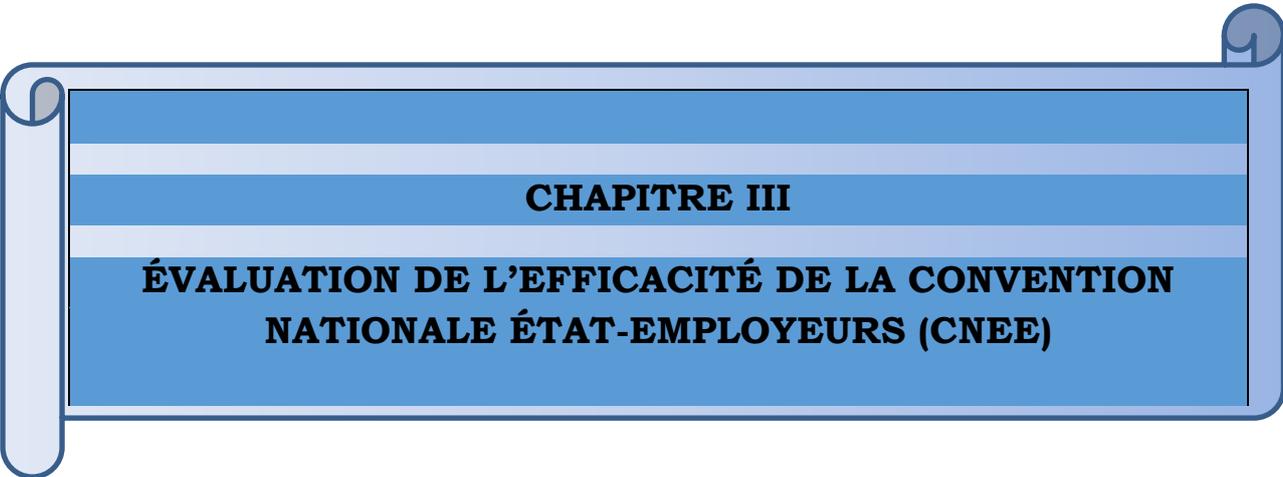
La revue théorique a permis de revisiter les fondements théoriques de la politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle. D'une part, les théories économiques développées dans ce sens ont pu apporter des éléments d'explication quant à l'importance des politiques de l'emploi en particulier les politiques actives d'emploi sur la quantité de travail offerte et demandée. Elles ont également mis en exergue des effets qualitatifs de ces politiques tels que l'amélioration du capital humain et de la productivité des bénéficiaires sans oublier les effets d'aubaine et de substitution qu'elles peuvent engendrer. D'autre part, la théorie économique a permis également d'éclaircir la définition de l'insertion professionnelle tout en rendant compte des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Cependant, si l'analyse théorique nous a aidés à prédire en partie les effets des politiques publiques d'emploi sur l'insertion professionnelle des jeunes, les travaux empiriques ont été déterminants pour mesurer leur impact réel. Les expériences internationales ont montré que les programmes d'emploi ont un impact positif limité, quelle que soit l'approche méthodologique adoptée et qu'ils ne constituent guère la panacée contre le chômage à grande échelle. Il ressort toutefois de certaines évaluations qui ont mis en évidence les effets spécifiques des différents programmes que ceux ayant le contenu en formation professionnelle le plus important sont les plus efficaces en termes d'insertion et que l'effet des dispositifs d'aide à l'emploi diffère sensiblement en fonction des cibles concernées. En général, il est constaté que plus la catégorie cible présente des difficultés d'insertion ou de réinsertion (jeunes sans expérience professionnelle, individus faiblement qualifiés, etc.) moins les résultats sont

satisfaisants en termes d'obtention d'un emploi. Les expériences africaines moins nombreuses ont pour leur part abouti à des impacts positifs aussi bien sur l'accès à un emploi que sur les engagements à l'emploi indépendant.

Les méthodes d'évaluation d'impact ont été largement utilisées pour évaluer l'efficacité des politiques publiques d'emploi. La technique des méthodes expérimentales reste toutefois le paradigme des méthodes d'évaluation, mais les progrès des techniques économétriques ont permis une diversification des méthodes d'évaluation, et donc l'obtention de résultats fiables sans recours à une procédure expérimentale ; il s'agit principalement des méthodes quasi expérimentales. Ces dernières n'impliquent pas de mobiliser des méthodes statistiques compliquées. Elles suggèrent tout simplement d'accorder une grande importance aux hypothèses sur lesquelles elles sont fondées.

Dans le chapitre qui suit, nous évaluons pour la première fois l'efficacité des programmes de promotion d'emploi au Sénégal en utilisant les techniques d'évaluation d'impact. Ainsi, en se basant sur la littérature empirique et en tenant compte des données à notre disposition, nous adoptons l'approche quasi-expérimentale plus précisément, la méthode d'appariement sur le score de propension et celle de l'effet marginal de traitement.



**CHAPITRE III**

**ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA CONVENTION  
NATIONALE ÉTAT-EMPLOYEURS (CNEE)**

### **Chapitre 3 : Évaluation de l'efficacité de la Convention nationale Etat-Employeurs (CNEE)**

Ce chapitre s'inscrit dans la tradition des études microéconomiques théoriques ou appliquées portant sur l'évaluation des politiques publiques. Centrées sur le marché du travail, elles ont d'abord trouvé leur terrain d'application dans les pays développés, plus particulièrement aux États-Unis et dans les pays d'Europe du Nord. Ces dernières années, les techniques d'analyse développées dans ce cadre ont été transposées aux pays en développement. Toutefois rares sont les analyses qui ont concerné les pays d'Afrique Subsaharienne Francophone en particulier le Sénégal.

Cette thèse a pour objet de combler cette lacune en procédant pour la première fois à une évaluation d'impact de l'efficacité du dispositif de création d'emploi sur la situation professionnelle des bénéficiaires, plus de quinze ans après sa mise œuvre au Sénégal. L'accent sera mis sur la Convention nationale Etat-Employeurs (CNEE) qui est l'un des rares instruments de politique d'emploi ayant résisté au temps. En effet, signée pour la première fois en 1987, elle a été renouvelée en 2000 puis en 2009 et 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 par un partage des coûts.

L'évaluation d'impact est généralement utilisée pour apprécier l'efficacité des programmes publics de promotion de l'emploi (Heckman et al, 1999 ; Cavaco et al, 2013 ; Fougère, Crépon et Brodaty, 2007 ; Lindley et al, 2015 ; Andresen, 2018). 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 thèse opte pour une approche quasi-expérimentale plus particulièrement la méthode d'appariement sur les scores de propension et l'approche de l'effet marginal de traitement.

Ce chapitre décrit dans une première section la méthodologie et les données utilisées dans cette thèse. La deuxième et la troisième section présentent respectivement les résultats de l'évaluation statistique et économétrique de l'efficacité des politiques publiques d'emploi. Enfin, la quatrième section tire une conclusion et quelques implications de politique économique.

## **1. Méthodologie et données**

Dans cette section, nous présentons le modèle théorique d'évaluation, les différentes méthodes d'estimation et les données utilisées.

### **1.1. Le modèle théorique d'évaluation ou modèle causal de Rubin**

Ce modèle a été développé par Rubin (1974, 1977, 1978) pour étudier l'approche statistique de la causalité et ses possibilités d'application à l'évaluation des politiques publiques. L'objectif de Rubin était d'introduire un cadre formel permettant de justifier l'utilisation de méthodes non expérimentales d'évaluation dans des situations où une distribution aléatoire d'un traitement n'avait pas été possible. Ce modèle a notamment permis d'orienter les recherches empiriques sur les hypothèses permettant d'identifier une relation causale et participé au développement de plusieurs méthodes d'inférence causale basées sur ces hypothèses (Rosenbaum et Rubin 1983, Angrist, Imbens, et Rubin 1996).

Le modèle causal de Rubin est donc un cadre adapté pour définir et étudier les conditions d'identification de l'effet, par exemple, du passage par un dispositif d'aide à l'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 (Holland, 1986 ; Fougère et al, 2010). Pour notre cas, le problème type consiste à déterminer l'impact du passage par un programme de promotion d'emploi au Sénégal (le fait de bénéficier au moins d'un programme de la CNEE) en le comparant à une situation contrefactuelle<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> La situation contrefactuelle est le résultat qui aurait été obtenu pour un groupe de bénéficiaires en l'absence du programme.

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. Elle-même, est linéairement dépendante d'un vecteur de variables explicatives  $Z$  (sexe, âge, milieu de résidence, niveau d'éducation catégorie socioprofessionnelle des parents, etc.) et d'un résidu  $\mu$ , tel que :

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

$Y_i$  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  $i$  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 :

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

Seul le couple  $(Y_i; T_i)$  est observé pour chaque individu. Toutefois, l'équation (2) sous-entend qu'il n'existe pas d'interaction entre les résultats potentiels et qu'il n'existe qu'une seule forme de traitement. Ces deux conditions sont évidentes, mais, elles sont souvent négligées.

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 sont 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 du traitement en se servant de la population cible.

### **1.1.1. Effet causal moyen du traitement**

Il existe plusieurs mesures potentielles de l'impact moyen d'un traitement. Le premier est l'effet moyen du traitement sur les individus qui en ont effectivement bénéficié c'est-à-dire, l'effet moyen du traitement sur les traités (Average Treatment Effect on the Treated). Il correspond à la différence entre le résultat moyen avec traitement  $E(Y^T | T = 1)$  et le résultat que les traités auraient obtenu s'ils n'avaient pas bénéficié du traitement  $E(Y^C | T = 1)$ . Formellement, il s'écrit :

$$\Delta^{ATT} = E(Y^T - Y^C) | T = 1 \quad (4)$$

Le second est l'effet moyen du traitement sur les individus qui n'ont pas bénéficié de l'intervention, soit l'effet moyen du traitement sur les non traités (Average Treatment Effect on the Untreated). Il s'écrit :

$$\Delta^{ATU} = E(Y^T - Y^C) | T = 0 \quad (5)$$

Le troisième montre quel serait l'effet de l'intervention si elle était étendue à l'ensemble de la population c'est-à-dire, l'effet moyen du traitement sur la population totale (Average Treatment Effect). Soit formellement :

$$\Delta^{ATE} = E(Y^T - Y^C) \quad (6)$$

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 reste l'effet moyen du traitement sur les traités ( $\Delta^{ATT}$ ). De plus, les conditions d'identification de l'effet moyen sur l'ensemble de la population sont plus restrictives que celles de l'effet moyen du traitement sur les traités (Bono, 2018).

### **1.1.2. Conditions d'identification de l'effet causal moyen du traitement**

L'identification de l'effet causal moyen du traitement est faite par Rubin (1978) puis par Rubin et Rosenbaum (1983) et par Holland (1986). Pour ces auteurs, les conditions nécessaires à l'identification de l'effet causal moyen de traitement sont très exigeantes. Elles doivent être respectées afin d'éviter les problèmes liés à l'effet de sélection.

#### **- Effet de sélection et hétérogénéité de l'effet du traitement**

Les différents paramètres de traitement énumérés ci-dessus sont identiques si les variables de résultats ( $Y^T, Y^C$ ) sont indépendantes de la variable d'accès au traitement  $T$  c'est-à-dire :

$$\Delta^{ATE} = \Delta^{ATT} = \Delta^{ATU} = E(Y^T | T = 1) - E(Y^C | T = 0) \text{ ssi } (Y^T, Y^C) \perp T \quad (7)$$

Sous cette hypothèse, ces paramètres sont égaux et peuvent être estimés comme une différence simple de moyennes des résultats observés entre bénéficiaires et non bénéficiaires. Mais, dans la réalité, l'accès au traitement détermine aussi la variable de résultat. En effet, les bénéficiaires ne le sont pas par hasard. Ils sont généralement choisis en raison des résultats qu'ils peuvent espérer avec ou sans le traitement. Par conséquent, la différence (D) ci-dessous des moyennes entre individus traités et non traités est affectée d'un biais.

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

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

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

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

$B^{ATT}$  est le biais observé lorsque l'on utilise  $D$  pour estimer l'effet moyen du traitement pour le groupe traité. C'est la différence entre l'espérance des traités s'ils ne l'avaient pas été et l'espérance des non traités s'ils ne l'avaient pas été. Ce terme est appelé « biais de sélection » et 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.

Ainsi, si l'on ne tient pas compte de ce biais de sélection, l'évaluation peut être faussée par les caractéristiques observables et non observables des participants. Par exemple, les membres du groupe de traitement peuvent avoir de meilleurs résultats sur le marché du travail, abstraction faite des effets du programme, simplement parce qu'ils sont plus motivés ou parce qu'ils sont plus conscients de l'importance de renforcer leur capital humain à travers des stages dans les entreprises ou établissements d'enseignement privés ou encore parce qu'ils sont plus ambitieux ou moins optimistes (Burtless, 1995 ; Givord, 2014).

Cet effet peut être positif comme il peut être négatif. En effet, les personnes les plus motivées auront tendance à participer à des programmes d'aide à l'emploi et même sans programmes, étant plus motivées, elles auraient trouvé un emploi plus rapidement que les personnes moins motivées. Dans ce cas, la différence simple ( $D$ ) des moyennes entre bénéficiaires et non bénéficiaire surestime l'effet du traitement.

Au contraire, si les personnes moins optimistes sur leurs perspectives professionnelles tendent à participer plus souvent au traitement, on peut s'attendre qu'en l'absence de traitement, elles gagneront moins que les non participants avec les mêmes caractéristiques observables. Dans ce cas, la

différence simple (D) des moyennes des résultats entre bénéficiaires et non bénéficiaires, sous-estimerait l'impact réel du programme.

- **Hypothèse d'absence d'effets de diffusion (SUTVA)**

Pour offrir une correction importante à son modèle, Rubin (1978) introduit l'hypothèse d'absence d'effet de diffusion du traitement (*SUTVA : stable unit treatment value assumption*). Cette hypothèse permet d'exclure l'existence d'externalités. Autrement dit, le traitement de l'individu n'a d'effet que sur son résultat (revenu, accès à l'emploi, etc.) et non sur ceux des autres personnes dans la population.

Concrètement, pour que le modèle causal de Rubin définisse de manière correcte le résultat effectivement observé  $Y_i$  à partir des résultats potentiels  $Y_i^T$  et  $Y_i^C$ , il faut que l'on puisse affirmer que  $Y_i$  est égal à  $Y_i^T$  si l'individu  $i$  est traité ( $T_i = 1$ ) et que  $Y_i$  est égal à  $Y_i^C$  sinon ( $T_i = 0$ ), quelle que soit l'allocation de la politique dans la population.

En somme, lorsque le groupe des participants et celui des non participants diffèrent dans leurs caractéristiques observables et non observables, ils ne représentent pas des sous-groupes aléatoires de la population étudiée. 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 faire appel à des hypothèses en sus de l'hypothèse SUTVA pour résoudre ce biais de sélection (Caliendo et Kopeinig, 2008). Les techniques d'estimation développées ci-après, permettent de résoudre ce problème d'effet de sélection et d'hétérogénéité de l'effet du traitement. Il s'agit principalement de la méthode du « matching » et de l'approche de l'effet marginal de traitement.

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

Dans le cadre de cette thèse, nous utilisons dans un premier temps la méthode d'appariement pour évaluer l'impact des programmes de promotion d'emploi sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires au Sénégal. Cette méthode a été proposée pour la première fois par Rubin (1977). 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 : l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA) et celle du support commun.

### **1.2.1. 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  $X$  (sexe, 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  $(Y^T, Y^C) \perp T | X$ . 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 :  $E(Y^C | X, T = 1) = E(Y^C | X, T = 0)$

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) propose un estimateur qui consiste à ne plus apparier chaque participant à un non participant présentant des caractéristiques identiques. Il s'agit désormais de les apparier 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 :

$$p(x) = \Pr(T = 1 | X) \quad (11)$$

### 1.2.2. 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 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 n'aurons pas d'individus de comparaison appropriés. D'autre part, il y a des non participants avec des scores de propension 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 :

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

### **1.2.3. Étapes de l'estimation de la méthode d'appariement sur les scores de propension**

L'estimation par la méthode d'appariement sur le score de propension se fait en plusieurs étapes.

**Étape 1** : Nous estimons un modèle de type Logit ou Probit afin d'identifier les déterminants de la participation au programme. En effet, dans cette étape, ce qui importe n'est pas une description aussi précise que possible de la probabilité du traitement, mais simplement la détermination des variables nécessaires à l'obtention de la propriété d'indépendance (Fougère, 2010). Ces modèles doivent inclure toutes les variables observées qui influencent la sélection dans le traitement ainsi que le résultat (obtention d'un emploi régulier). Cependant, il est très important que les observables  $X$  pouvant être affectées par le traitement ne soient pas incluses dans la régression.

**Étape 2** : Nous utilisons les valeurs prédites des scores de propension  $p(x)$  obtenues grâce à l'estimation du modèle Logit ou Probit et déterminons le support commun des scores de propension des deux groupes d'individus (traités et non traités). Pour construire la région du support commun des scores de propension, trois approches peuvent être adoptées. La première consiste à exclure les observations dont le score de propension estimé est proche de 1 ou de 0. La deuxième consiste à supprimer les observations du groupe de contrôle dont les covariables ont une densité inférieure à un certain seuil (Heckman, Ichimura et Todd, 1998). La dernière consiste à supprimer toutes les observations du groupe de contrôle pour lesquelles le score de propension estimé est inférieur au minimum des scores de propension estimés dans le groupe de traitement, et appliquer la même règle pour le maximum (Dehejia et Wabba, 1999).

**Étape 3** : Nous sélectionnons l'algorithme du matching afin d'apparier les individus du groupe de traitement à ceux du groupe de comparaison présentant des scores de propension similaires. Plusieurs algorithmes sont proposés dans la littérature. Nous retenons dans cette thèse la méthode du

plus proche voisin (Nearest Neighbor Matching), la méthode du noyau (Kernel Matching) et la méthode d'appariement basée sur le rayon (Radius Matching).

- ***Nearest Neighbor Matching***

La méthode du plus proche voisin (Nearest Neighbor Matching) consiste à appairer un individu traité à un individu non traité qui a le score de propension le plus proche. Cela peut se faire sans remplacement (un individu du groupe contrôle ne peut être apparié une seule fois avec un traité) ou avec remplacement (un individu non traité peut être apparié plus d'une fois).

- ***Kernel Matching***

L'estimateur par appariement basé sur le noyau (Kernel Matching) permet d'appairer chaque participant à une moyenne pondérée de l'ensemble des non participants, en utilisant des poids inversement proportionnels à la distance entre les scores de propension des groupes traités et non traités. Dans ce cas-ci, plus les non participants sont similaires aux participants, plus le poids qui leur est attribué est élevé.

- ***Radius Matching***

La méthode d'appariement basée sur le rayon (Radius Matching) consiste à établir un rayon de propension et tous les non bénéficiaires dans le rayon donné d'un bénéficiaire sont appariés à ce bénéficiaire. Contrairement à la méthode du Kernel Matching, les individus non traités situés dans le rayon spécifié de l'individu traité reçoivent tous le même poids, quelle que soit leur proximité avec la valeur des individus traités.

**Étape 4** : Il s'agit ici de vérifier l'équilibre ou le « balancing condition ». En effet, une fois les individus appariés, les caractéristiques des deux groupes (traitement et comparaison) ne devraient plus être significativement différentes. Plusieurs tests sont utilisés pour vérifier si les moyennes de toutes les variables incluses dans le score de propension sont statistiquement similaires dans les groupes de traitement et de comparaison. Ces tests

incluent les t-test, le biais normalisé (dans le cas de variables normalement distribuées), les tests K-S et les diagrammes quantile-quantile (QQ).

**Étape 5 :** Cette étape consiste en l'estimation de l'effet du programme. Ce dernier peut être estimé en faisant la moyenne des différences de résultats entre chaque bénéficiaire et son (ou ses) voisin(s) le(s) plus proche(s) dans le groupe de comparaison. En effet, 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 c'est-à-dire ceux qui sont dans la zone du support commun et  $N_1$  le nombre total des individus traités.

Toutefois, il convient de souligner que la méthode du « *matching* » est souvent critiquée en raison notamment de la non-prise en compte des caractéristiques inobservées et inobservables dans l'estimation de l'impact réel du programme. Cette limite fait que la méthode par appariement est jugée trop restrictive par les statisticiens et économètres. Ces derniers lui préfèrent l'hypothèse d'une sélectivité provenant à la fois des caractéristiques individuelles observables et inobservables (Fougère, 2010). Récemment, des auteurs (Andersen, 2018 ; Brinch et al, 2017 ; Brave et Walstrum, 2014 ; Heckman et Vytlacil 1999, 2007) ont développé une nouvelle approche communément appelée Effet Marginal de Traitement ou en anglais « *Marginal treatment Effect* » afin de

corriger l'hétérogénéité observée et inobservée dans l'évaluation de l'impact des programmes publics.

### 1.3. Approche de l'effet marginal de traitement (MTE)

Notre cadre d'analyse est un modèle causal de Rubin sur variables inobservables ou 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 programme. Ce modèle a fait l'objet d'un large développement par Brave et Walstrum (2014), Cornelisen et al, (2016) et plus récemment par Andersen (2018) sur la base des travaux de Heckman et Vytlacil (1999). Dans ce modèle, en plus des variables observées, des variables exogènes inobservées affectent également le traitement et les résultats potentiels.

Comme dans le modèle causal de Rubin développé plus haut, nous supposons que le traitement est une variable binaire notée  $T_i$ . Soit  $Y_i^1$  le résultat d'un individu s'il a bénéficié du programme ( $T=1$ ) et  $Y_i^0$  le résultat de l'individu s'il n'est pas bénéficiaire du programme ( $T=0$ ). Nous modélisons ces résultats potentiels comme suit :

$$Y_i^1 = \mu_1(X_i, U_i^1) \tag{16}$$

$$Y_i^0 = \mu_0(X_i, U_i^0) \tag{17}$$

$$T_i = 1[(T_i^* > 0)] \quad \text{Avec } T_i^* = \mu_T(Z_i) - V_i \tag{18}$$

Avec  $\mu_1(X_i) = E(Y_i^1|X_i)$  et  $\mu_0(X_i) = E(Y_i^0|X_i)$

$X_i$  est un vecteur de variables observables (sexe, âge, niveau d'éducation, expérience, etc.) déterminant aussi bien la décision de traitement que le résultat des individus ;

$Z_i$  est un vecteur de variables qui inclut toutes les variables  $X_i$  mais, inclut également des variables instrumentales ( $Z'$ ) qui affectent uniquement le statut de traitement et non les variables de résultats ;

$U_i^1$  est une variable inobservée déterminant le résultat de l'individu lorsqu'il a participé au programme ;

$U_i^0$  est une variable inobservée déterminant le résultat de l'individu lorsqu'il n'a pas participé au programme ;

$T_i^*$  une variable latente décrivant l'utilité nette que retire l'individu de sa participation au programme par rapport à sa non-participation (les individus suivent le traitement si  $T_i^* > 0$ ) ;

Enfin  $V_i$  est une variable inobservée déterminant l'utilité que l'individu retire de sa participation au programme (sa motivation par exemple). C'est un terme d'erreur indépendant et identiquement distribué indiquant une hétérogénéité non observée de la propension au traitement. Autrement dit,  $V_i$  comporte des caractéristiques non observées qui rendent les individus moins susceptibles de participer au traitement ; ceux sont les facteurs de résistance inobservés au traitement.

La condition  $T_i^* > 0$  c'est-à-dire, le fait de suivre le traitement peut être réécrite comme suit :

$$\mu_T(Z_i) - V_i > 0 \Rightarrow \mu_T(Z_i) > V_i \quad (19)$$

En admettant que  $V_i$  soit distribuée de façon continue avec une fonction de distribution  $Fv$  cumulative et non décroissante, la transformation de la condition de traitement donne :

$$Fv[\mu_T(Z_i)] > Fv(V_i) \quad (20)$$

Le premier terme de l'équation (20) représente le score de propension ou la probabilité d'être traitée en fonction des caractéristiques observées ; il est noté  $P(Z_i) = Pr(T_i = 1|Z_i) = Fv[\mu_T(Z_i)]$ . Le second terme représente les quantiles de la distribution  $V_i$  c'est-à-dire, les facteurs non observés qui caractérisent la résistance au traitement, que nous désignons par  $U = Fv(V_i)$ . La décision finale de traitement est donc égale à :

$$T_i = 1 \text{ si } P(Z_i) > U \text{ et } T_i = 0 \text{ sinon} \quad (21)$$

Les individus participent au programme si et seulement si le score de propension  $P(Z_i)$  est supérieur au quantile de la distribution  $U$  où se trouve l'individu, c'est-à-dire si les avantages du traitement basé sur les variables observables dépassent la résistance inobservée au traitement. Ainsi, à partir de l'équation (21), nous pouvons voir que  $Z_i$  affecte le statut de traitement uniquement par le biais du score de propension  $P(Z_i)$ .

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 appelée effet marginal de traitement (MTE). En supposant, en plus de l'hypothèse d'indépendance conditionnelle, une hypothèse de séparabilité additive entre une composante observée et une composante non observée dans les résultats potentiels, le paramètre MTE peut être défini comme étant l'effet de traitement attendu conditionnellement aux variables de traitement  $X=x$  et à la variable latente normalisée  $U=u$ .

$$\begin{aligned} \text{MTE}(x, u) &= E(Y_i^1 - Y_i^0 | X_i = x, U = u) \\ &= x(\mu_1 - \mu_0) + E(U_i^1 - U_i^0 | U = u) \end{aligned} \quad (22)$$

Pour estimer le paramètre MTE, Heckman et Vytlacil (1999 ; 2001 ; 2005) ont développé la méthode de la variable instrumentale locale (LIV). Cette méthode est basée sur une estimation de la fonction d'espérance conditionnelle  $(Y_i | X_i = x, P(Z_i) = p)$  où  $p$  est la fonction du score de propension. Les auteurs montrent que sous les hypothèses de séparabilité additive et d'identification, le vecteur  $Z_i$  dépend de cette espérance conditionnelle seulement à travers le score de propension qui peut être écrit comme une fonction de  $x$  et  $p$ .

$$\begin{aligned} E(Y_i | X_i = x, P(Z_i) = p) &= x\beta_0 + x(\beta_1 - \beta_0)p + pE(U_i^1 - U_i^0 | u \leq p) \\ &= x\beta_0 + x(\beta_1 - \beta_0)p + K(p) \end{aligned} \quad (23)$$

Où  $K(p)$  est une fonction non linéaire du score de propension. Elle permet de capturer l'hétérogénéité le long de la résistance inobservable au traitement (Andersen, 2018). Ainsi, en dérivant l'équation (23) par rapport à  $p$ , on obtient le paramètre MTE comme une dérivée partielle de l'espérance conditionnelle :

$$MTE(x, p) = x(\beta_1 - \beta_0) + \frac{\partial K(p)}{\partial p} \quad (24)$$

L'espérance conditionnelle ( $Y_i|X_i = x, P(Z_i) = p$ ) peut être estimée en utilisant des méthodes de régression paramétrique ou non-paramétrique (Heckman, Urzua and Vytlacil, 2006). Dans cette thèse, nous utilisons une approche en deux étapes. Elle consiste à estimer la fonction du score de propension  $P(Z_i)$  dans une première étape à travers une régression probit et utilisé le score de propension prédit comme variable explicative, avec le vecteur  $X$  pour estimer l'espérance conditionnelle dans une régression paramétrique.

#### **1.4. Le modèle économétrique**

Dans le cadre de cette thèse, nous estimons le modèle économétrique suivant :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_{1i}T_i + \sum\beta_{2i}X_i + \varepsilon_i \quad (25)$$

Où  $Y_i$  est la variable endogène. Elle représente l'obtention d'un emploi (emploi régulier, CDD et CDI) ou non pour l'individu  $i$  quelques temps après le passage ou non au traitement. L'emploi régulier est défini comme 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).  $T_i$  est la variable de traitement. Elle est égale à 1 si les individus appartiennent au groupe des traités et 0 sinon.  $X_i$  est un vecteur de variables explicatives. Elle regroupe toutes les variables qui peuvent avoir un effet sur le traitement.  $\varepsilon_i$  est le terme d'erreur.

Les variables retenues dans l'estimation du score de propension sont le sexe, l'âge, la situation d'handicap, le lieu de résidence, le diplôme obtenu et la

catégorie socio-professionnelle des parents (du père et de la mère). En effet, à travers des tests d'indépendance des moyennes, nous avons essayé d'inclure toutes les variables observées qui influencent la sélection dans le traitement ainsi que le résultat (obtention d'un emploi régulier). Cependant, nous avons exclu toutes les variables observables pouvant être affectées par le traitement.

L'effet du traitement est donc donné par  $\beta_1$ . Ce dernier nous dit si le traitement (le fait de bénéficier d'un programme de la CNEE) augmente ou non la chance de trouver un emploi régulier pour l'individu  $i$ . Ce paramètre nous donne ici une estimation correcte de l'effet causal du traitement ( $T_i$ ) sur la variable de résultat ( $Y_i$ ) car la corrélation entre  $T_i$  et  $\varepsilon_i$  est supposée nulle. Autrement dit, aucune autre variable en dehors de la variable de traitement et celles contrôlées à travers le score de propension n'explique l'accès à un emploi régulier.

### **1.5. Échantillonnage et analyse des données**

Les données utilisées dans cette thèse sont des données primaires collectées dans le cadre du projet sur l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique francophone. Elles concernent les quatre départements de la région de Dakar (Dakar, Guédiawaye, Pikine et Rufisque). Généralement les individus qui sollicitent un service remplissent une fiche sur laquelle les informations suivantes sont indiquées : Nom et prénom, âge, sexe, niveau d'éducation et date d'obtention du dernier diplôme, expérience professionnelle, quartier d'habitation (localisation géographique), contacts (boîte postale, deux numéros de téléphone, adresse email).

Nous avons 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. Ceci a facilité la collecte d'informations sur les caractéristiques sociodémographiques des individus et celles relatives au marché du travail (durée au chômage, revenu du travail, etc.) avant et après leur passage par une mesure.

Ces données ont permis de construire un groupe de traitement constitué des individus ayant bénéficié d'au moins un programme de la convention et un premier groupe de contrôle constitué des individus qui ont sollicité une participation à un programme sans pour autant en bénéficier. Un deuxième groupe de contrôle a été également construit. Il s'agit des individus ne s'étant jamais présentés auprès des agences ou à la direction de l'emploi pour solliciter une participation à un programme, mais qui ont des caractéristiques proches de celles des précédents groupes en particulier les bénéficiaires.

### **1.5.1. Étapes d'échantillonnage et de collecte des données**

Quatre étapes ont été suivies pour l'échantillonnage et la collecte des données.

#### **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 (deuxième groupe de contrôle), 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 convention 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 sexe, le niveau d'éducation 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 (demandeurs) et 917 autres qui n'ont pas eu de contact avec la DE et/ou l'ANPEJ (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 d'un accompagnement constituent le 2<sup>e</sup> groupe de contrôle.

## **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 sexe, 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 bénéficié au moins une fois 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), le milieu de résidence (même quartier) et le sexe. Les informations du groupe des individus traités ont permis d'affiner l'échantillonnage de ce 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 et 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) 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.

### **1.5.2. Analyse descriptive des données**

Il s'agit dans cette partie, de décrire brièvement d'une part, les caractéristiques individuelles des enquêtés en tenant compte de leur sexe et de leur statut de traitement. D'autre part, nous analysons le type d'emploi obtenu par les enquêtés et la nature du contrat tout en distinguant les bénéficiaires et les non bénéficiaires.

Le tableau 3.1 ci-dessous décrit brièvement quelques caractéristiques des individus enquêtés. L'analyse a été faite selon le sexe et le statut de traitement.

L'échantillon est constitué en majorité d'individus jeunes âgés entre 25 et 34 ans quel que soit le sexe (68,73 % chez les hommes et 72,02 % chez les femmes). Les hommes bénéficiaires ayant cet âge représentent un peu plus du quart (75,23 %) alors que chez les femmes bénéficiaires, la proportion d'individus dans cette tranche d'âge s'élève à 79,14 %. Les demandeurs non-bénéficiaires ainsi que les témoins sont également caractérisés par une forte proportion d'individus âgés de 25 à 34 ans. Il est essentiel de préciser que tous les demandeurs (bénéficiaires ou non) sont âgés de 20 ans ou plus et qu'aucune femme bénéficiaire n'est âgée de plus de 45 ans.

Tableau 3. 1 : Caractéristiques des enquêtés selon le sexe et le statut en (%)

	Demandeurs bénéficiaires		Demandeurs non bénéficiaires		Non demandeurs		Ensemble	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Age</b>								
[15 ; 20 [	0	0	0	0	0,52	1,17	0,19	0,35
[20 ; 25 [	2,7	3,27	2,18	5,74	14,41	22,58	6,69	9,91
[25 ; 30 [	27,48	40,7	30,08	35,16	36,98	37,54	31,83	37,81
[30 ; 35 [	47,75	38,44	37,98	36,66	27,43	26,39	36,90	34,21
[35 ; 40 [	15,77	13,57	19,16	12,72	14,58	8,50	16,59	11,75
[40 ; 45 [	4,73	4,02	6,72	7,48	4,51	2,64	5,39	4,82
[45 et plus [	1,58	0	3,87	2,24	1,56	1,17	2,41	1,14
<b>Département de résidence</b>								
Dakar	69,59	74,37	50,76	59,85	65,97	62,76	61,36	65,79
Pikine	17,12	12,81	23,70	21,70	17,01	23,46	19,50	19,12
Guédiawaye	8,56	9,05	17,65	12,22	11,11	9,09	12,82	10,18
Rufisque	4,73	3,77	7,90	6,23	5,90	4,69	6,32	4,91
<b>Niveau d'éducation</b>								
Sans niveau	-	-	-	0,76	-	-	-	0,27
Primaire	0,23	0,51	9,90	4,3	10,65	6,83	7,44	3,68
Secondaire	8,12	6,57	25,69	17,21	24,01	23,6	20,15	15,28
Supérieur	91,65	92,93	64,41	77,72	65,34	69,57	72,41	80,77
<b>Domaine de formation</b>								
Programmes généraux	6,09	5,05	17,71	12,91	22,38	22,98	16,08	13,03
Sciences sociales	48,53	57,58	29,51	46,08	32,31	32,30	35,86	46,18
Sciences dures	8,35	2,78	7,29	2,78	7,94	4,66	7,82	3,32
Ingénierie	7	2,27	6,25	3,04	5,42	1,86	6,17	2,43
Lettres et Arts	7,22	9,85	8,33	5,82	11,73	9,32	9,22	8,27
Santé	1,35	1,26	0,17	2,78	0,72	5,59	0,70	3,05
Services	5,64	5,56	5,21	6,33	2,89	4,04	4,51	5,39
Autres	15,8	15,66	25,52	20,25	16,61	19,25	19,64	18,33

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

La répartition selon le lieu de résidence non plus, n'est pas homogène. En effet, plus de la moitié des individus interrogés, quel que soit le sexe, habite Dakar (61,36 % chez les hommes et 65,79 % chez les femmes). Parmi les femmes bénéficiaires, 74,37 % résident à Dakar alors que ce pourcentage est de 69,59 % chez les hommes. Le même constat se dégage dans l'échantillon des demandeurs non bénéficiaires et des non demandeurs. Les résidents des autres départements qu'ils soient hommes ou femmes sont moins nombreux à demander les programmes de promotion d'emploi.

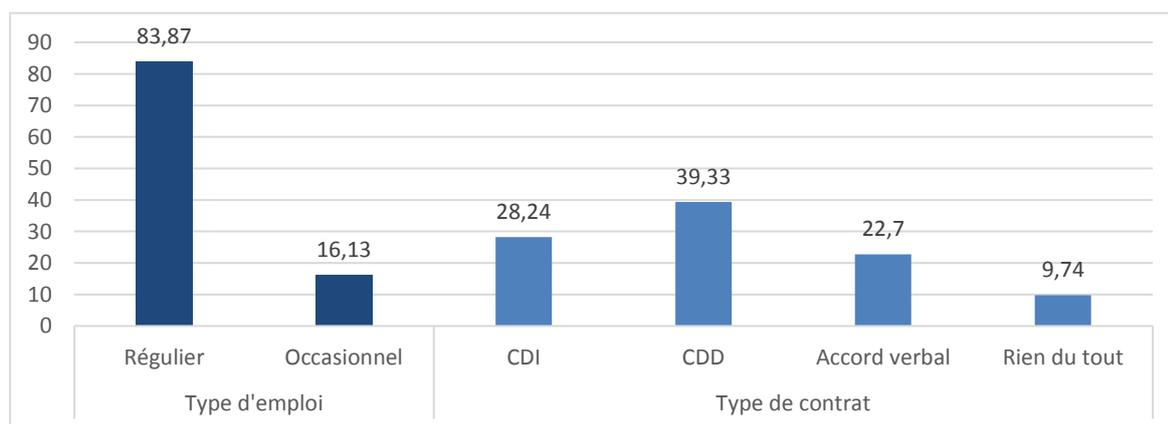
Un fait marquant est la forte proportion d'individus ayant le niveau supérieur dans notre échantillon (72,41 % chez les hommes et 80,77 % chez les femmes). Cette proportion s'élève à 91,65 % pour les hommes bénéficiaires et 92,93 % pour les femmes bénéficiaires. Ils sont suivis des individus qui ont

respectivement les niveaux secondaire et primaire quel que soit le statut. Une faible proportion des personnes interrogées n'a aucun niveau d'études et sont constituées principalement de femmes « demandeurs » non bénéficiaires (0,76 %).

Le principal domaine de formation des enquêtés reste les sciences sociales, le commerce et le droit. En effet, 46,18 % des femmes interrogées ont fait cette formation et ce pourcentage est de 35,86 % 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.

Une analyse selon le type d'emploi et la nature du contrat révèle qu'environ 84 % des individus enquêtés ont un emploi régulier et un peu plus du quart (16,13 %) ont un emploi occasionnel. Parmi ces individus qui ont un emploi (régulier ou occasionnel), 28,24 % ont un CDI, 39,33 % ont un CDD, 22,7 % ont un contrat sous forme d'accord verbal et 9,74 % travaillent sans contrat.

*Graphique 3. 1 : Type d'emploi et nature du contrat (en %)*

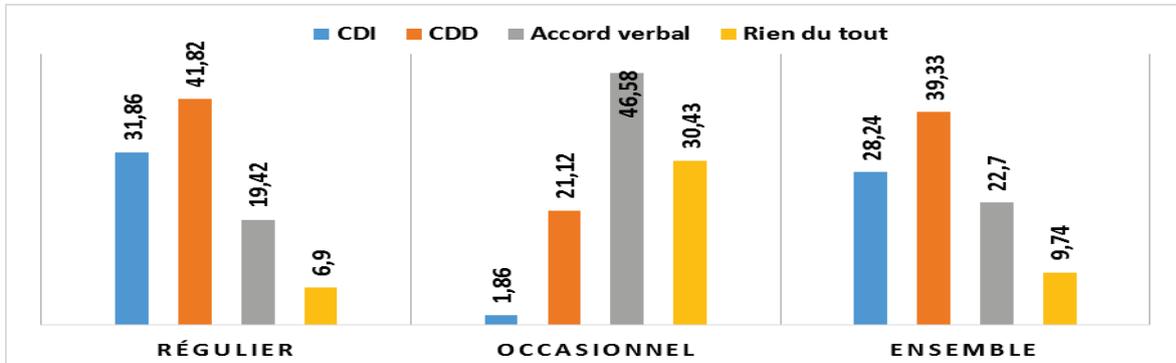


Source : Auteur, à partir des données de l'enquête APEAF

Les individus ayant un emploi régulier sont plus nombreux à avoir un CDI ou un CDD. Ces proportions s'élèvent respectivement à 31,86 % et 41,82 %. En

revanche, ceux qui ont un emploi occasionnel ont généralement un contrat sous la forme d'un accord verbal (46,58 %) ou pas de contrat du tout (30,43 %).

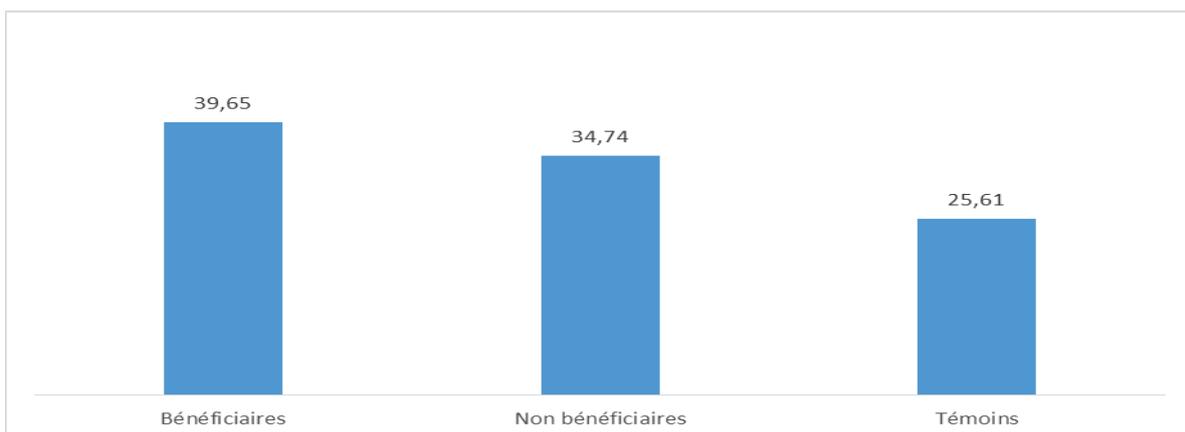
Graphique 3. 2 : Nature du contrat par type d'emploi



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

En s'intéressant spécifiquement aux personnes ayant un emploi régulier, l'analyse montre qu'elles sont constituées en majorité de bénéficiaires des programmes de la convention nationale Etat-employeurs (39,65 %). Elles sont suivies respectivement par les non bénéficiaires (34,74 %) et les témoins (25,61 %).

Graphique 3. 3 : Proportion d'individus ayant un emploi régulier selon le statut

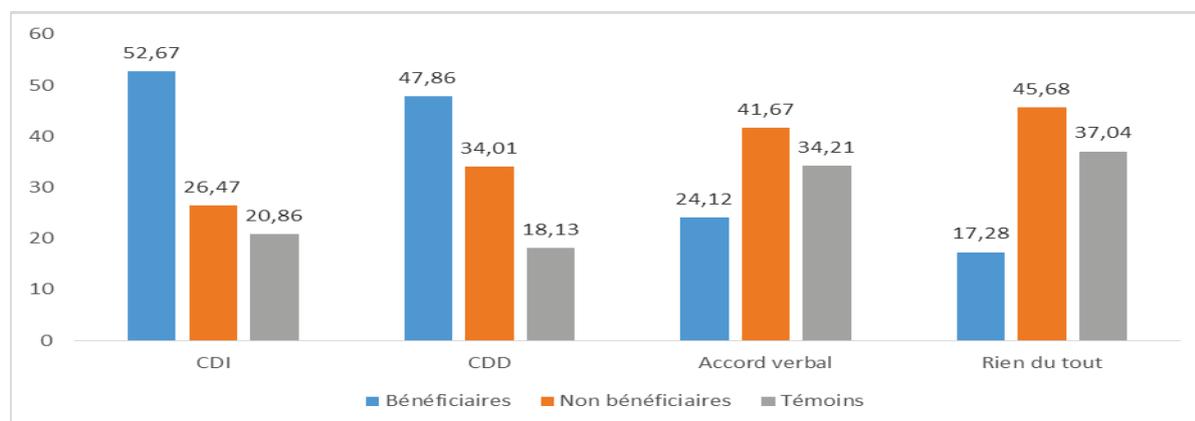


Source : Auteur, à partir des données de l'enquête APEAF

En s'intéressant à la nature des contrats, l'analyse du graphique 3.4 ci-dessous révèle que parmi les individus ayant un emploi régulier sous forme de CDI, 52,67 % sont des bénéficiaires d'au moins un programme de la

convention, 26,47 % sont des non bénéficiaires et 20,86 % n'ont jamais fait recours à un programme. Le même constat se dégage chez les individus ayant un emploi régulier sous forme de CDD. En effet, les bénéficiaires sont plus nombreux à avoir un CDD (47,86 %), suivis des non bénéficiaires (34,01 %) et des témoins (18,13 %). En revanche, ceux qui ont un contrat sous forme d'accord verbal et ceux qui travaillent sans contrat sont constitués en majorité de demandeurs non bénéficiaires et de non demandeurs ou témoins.

Graphique 3. 4 : Type de contrat selon le statut de l'enquêté (en %)



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

Un tableau descriptif de l'ensemble des variables utilisées pour identifier le profil des bénéficiaires et, donc construire les scores de propension est présenté en annexe 3.6. Ce tableau permet ainsi d'obtenir des informations détaillées sur la variable de participation aux programmes de la CNEE et sur l'ensemble des variables socioéconomiques retenues : le sexe, l'âge, la situation de handicap, le département de résidence, le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle des parents.

## 2. Demande et Offre de services publics d'emploi au Sénégal : une analyse statistique

Dans cette section, nous présentons tour à tour le niveau de connaissance des structures de promotion d'emploi par les enquêtés, les facteurs explicatifs de la décision de recourir à un programme de la CNEE, la perception de la qualité de l'accompagnement des conseillers-emploi et l'efficacité des

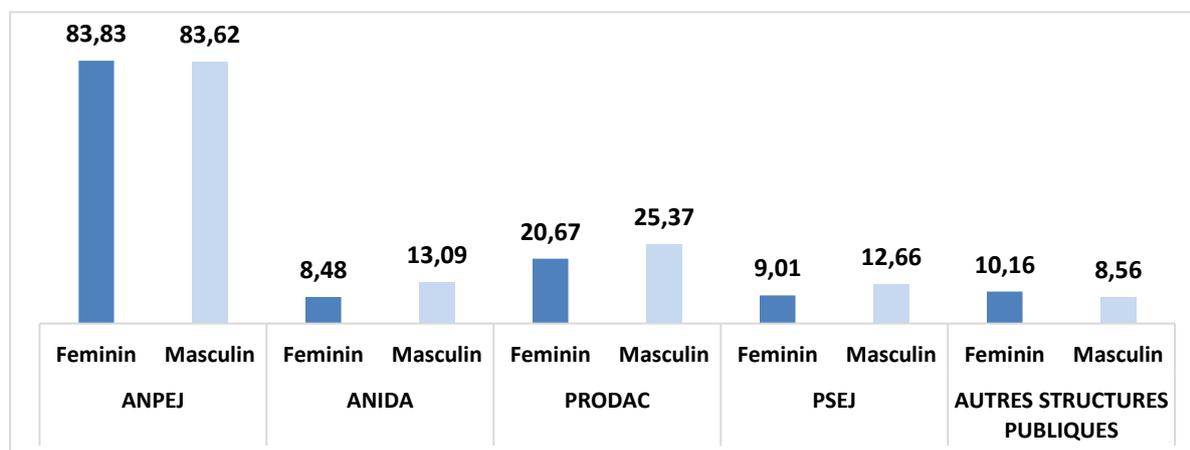
programmes en termes d'amélioration de l'insertion professionnelle des bénéficiaires.

## 2.1. Niveau de connaissance des structures de promotion de l'emploi

Les cibles ont été interrogées sur leur connaissance des structures de promotion de l'emploi au Sénégal. Il s'agit principalement de la Direction de l'Emploi (DE) et/ou l'ANPEJ, de l'ANIDA, du PRODAC, du PSE-J et des autres structures publiques de promotion de l'emploi qui existent au Sénégal.

Le graphique ci-dessous montre que la DE et l'ANPEJ restent les structures les plus connues des enquêtés. En effet, plus de 83 % des individus interrogés, quel que soit le sexe, 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, elles sont peu connues des personnes interrogées. Les hommes semblent être mieux renseignés sur l'existence de ces autres agences et programmes pour la promotion de l'emploi que les femmes.

Graphique 3. 5 : Connaissance des structures de promotion d'emploi selon le sexe

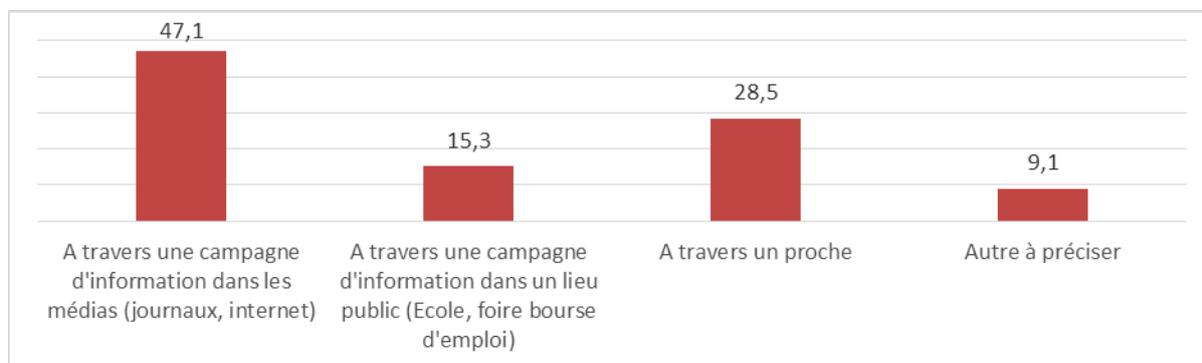


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

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 %). Un peu plus de 15 % ont eu vent de ces structures à travers une campagne d'information dans un lieu public (école, foire, bourse d'emploi).

Graphique 3. 6 : Canal de connaissance de la DE/ANPEJ (en %)



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

Ces résultats révèlent encore une fois que les efforts en matière de campagne d'informations sur ces agences devraient être renforcés pour sensibiliser davantage les jeunes sur les opportunités d'emploi que peuvent constituer ces structures et les différents programmes qu'elles offrent dans ce sens.

## 2.2. Facteurs explicatifs de la décision de recourir à un programme de la CNEE

La décision de recourir à un programme de la CNEE peut être influencée par plusieurs éléments parmi lesquels le sexe, l'âge, le milieu de résidence, le niveau d'instruction, etc.

Le tableau ci-dessous montre que le **sexe** de l'individu est un facteur déterminant dans la décision de recourir à un programme. La proportion d'hommes demandeurs étant plus élevée que celle des femmes (56,5 % contre 43,5 %).

L'**âge** explique fortement la décision de recourir à un programme d'emploi. Les données révèlent qu'au Sénégal, les jeunes âgés entre 15 et 19 ans ne font généralement pas recours aux programmes d'emploi. C'est seulement à partir de 20 ans que les jeunes commencent à recourir à un programme d'emploi. Le recours à un programme augmente avec l'âge jusqu'à 35 ans où il

commence à décroître. En effet, les demandeurs de programme se distinguent par une forte proportion d'individus âgés entre 25 et 34 ans (73,1 %). Les individus de la tranche d'âge (30-34 ans) sont les plus représentés dans l'échantillon des demandeurs (40,2 %) tandis que ceux âgés de 40 ans et plus sont faiblement représentés (2,1 %). Nous constatons que  $\frac{3}{4}$  des individus ayant recours aux programmes d'emploi sont âgés de 15 à 34 ans.

Suivant le **lieu de résidence**, les résultats montrent que les habitants du département de Dakar (62,4 %), comparés à ceux des autres départements font beaucoup plus recours aux programmes d'emplois. Ils sont suivis des habitants de Pikine (19,3 %), de Guédiawaye (12,4 %) et de Rufisque (5,9 %).

Tableau 3. 2 : Répartition des demandeurs d'emploi selon les caractéristiques individuelles

<i>Caractéristiques des demandeurs</i>	<i>Demandeurs en %</i>
<b>Sexe</b>	
<i>Femme</i>	43,5
<i>Homme</i>	56,5
<b>Age</b>	
<i>[15 ; 20 [</i>	0,0
<i>[20 ; 25 [</i>	3,3
<i>[25 ; 30 [</i>	32,9
<i>[30 ; 35 [</i>	40,2
<i>[35 ; 40 [</i>	15,7
<i>[40 ; 45]</i>	5,8
<i>plus de 45</i>	2,1
<b>Département de résidence</b>	
<i>Dakar</i>	62,4
<i>Pikine</i>	19,3
<i>Guédiawaye</i>	12,4
<i>Rufisque</i>	5,9
<b>Niveau d'instruction</b>	
<i>Sans niveau</i>	0,2
<i>Primaire</i>	4,3
<i>Secondaire générale</i>	12,0
<i>Secondaire technique</i>	3,4
<i>Supérieur</i>	80,2

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

Le **niveau d'instruction** est également un facteur important dans la décision de recourir à un programme. Les individus de niveau supérieur sont plus intéressés par les programmes. En effet, parmi les demandeurs, 80,2 % ont le

niveau supérieur, 15,4 % le niveau secondaire, 4,3 % le niveau primaire et 0,2 % sont sans niveau. Toutefois, en distinguant ceux qui sont dans l'enseignement général de ceux qui sont dans l'enseignement technique, les résultats révèlent que les individus qui ont le niveau secondaire dans l'enseignement général (12,0 %) sont plus intéressés par les programmes de promotion d'emploi que leurs homologues de l'enseignement technique (3,4 %).

Par ailleurs, les résultats révèlent que le **coût du transport** aller-retour entre le domicile de l'individu et le lieu d'inscription est un facteur essentiel dans la décision de recourir à un programme. Plus le coût est élevé, plus le nombre de demandeurs est faible. On constate également que 94,4 % des demandeurs n'ont pas dépensé plus de 1000 F CFA pour rallier le lieu d'inscription.

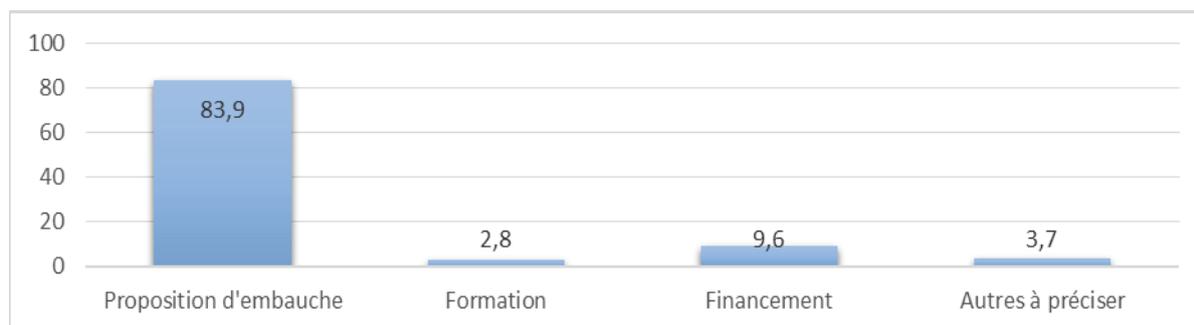
Tableau 3. 3 : Coût du transport aller-retour entre le domicile et la DE/ANPEJ

<i>Coût du transport aller-retour en FCFA</i>	<i>Demandeurs (%)</i>
<i>Moins de 250</i>	<i>21,0</i>
<i>[250 -500 [</i>	<i>43,3</i>
<i>[500 -700 [</i>	<i>19,2</i>
<i>[700 -1000 [</i>	<i>10,9</i>
<i>[1000 -1500 [</i>	<i>2,8</i>
<i>[1500 -2000 [</i>	<i>0,9</i>
<i>[2000 -2500 [</i>	<i>0,5</i>
<i>Plus de 2500</i>	<i>1,4</i>
<b>Total</b>	<b>100</b>

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

De même, l'espoir d'une proposition d'embauche constitue 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.

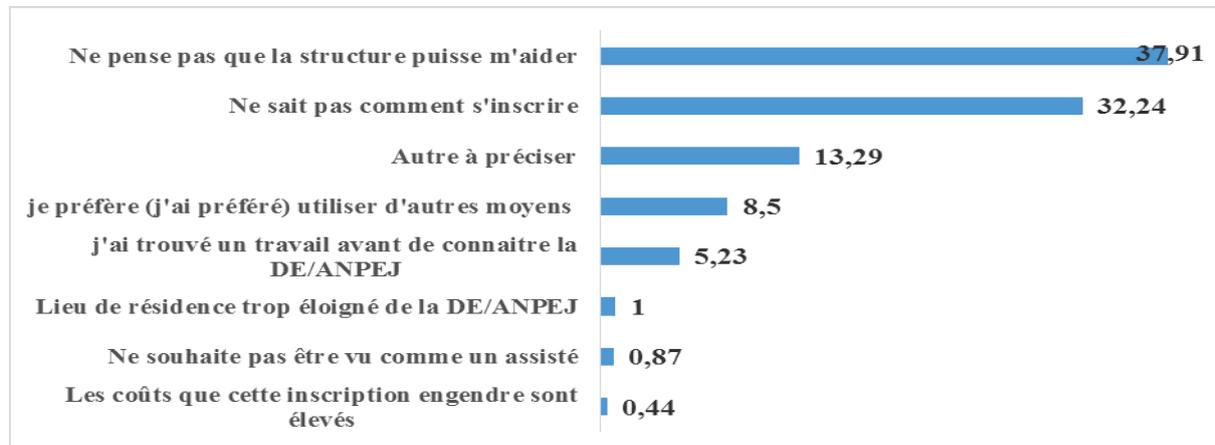
Graphique 3. 7 : Attente principale des demandeurs au moment de l'inscription à la DE/ANPEJ



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

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 3. 8 : Facteurs explicatifs de non inscription à la DE/ANPEJ (en %)

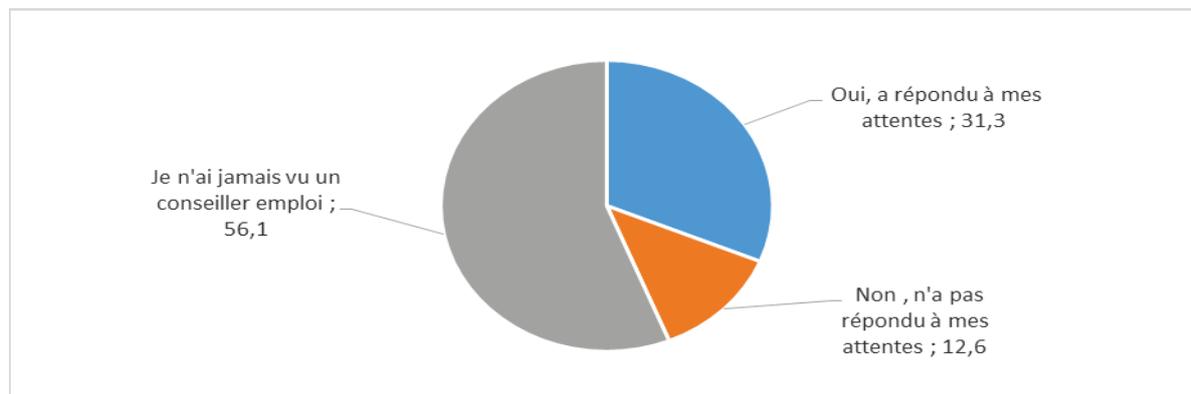


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

### 2.3. Perception de la qualité de l'accompagnement des conseillers-emploi

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.

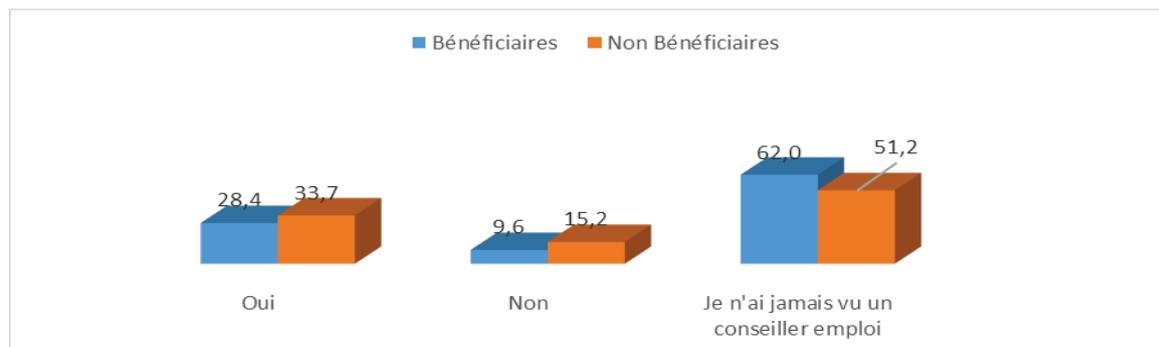
Graphique 3. 9 : Appréciation de l'accompagnement proposé par le conseiller-emploi



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

Selon le statut du demandeur, l'accompagnement d'un conseiller-emploi n'a pas d'influence significative sur les chances de bénéficier d'un programme. En effet, 62 % des bénéficiaires déclarent n'avoir pas rencontré un conseiller-emploi. Parmi les individus pour lesquels le conseiller-emploi a répondu à leurs attentes, 28,4 % et 33,7 % respectivement sont des bénéficiaires et des non bénéficiaires.

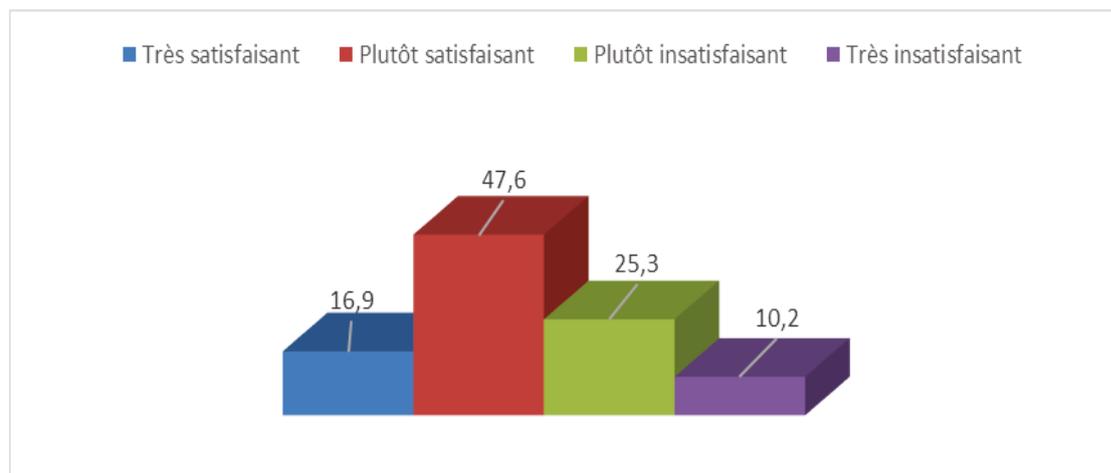
Graphique 3. 10 : Perception de l'accompagnement par le conseiller-emploi selon le statut (en %)



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

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 3. 11 : Appréciation de l'accompagnement du conseiller-emploi (en %)

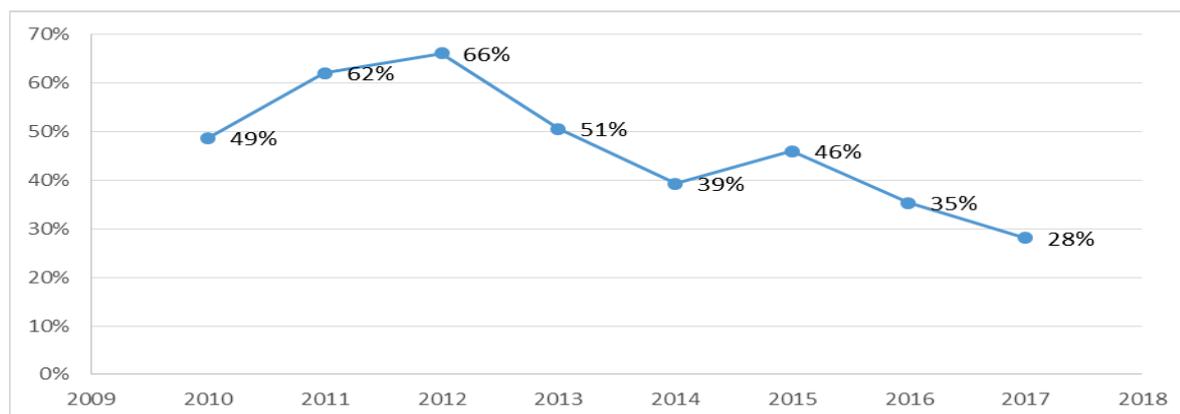


Source : Auteurs à partir des données de l'Enquête APEAF

#### 2.4. Analyse statistique de l'efficacité des programmes de la CNEE

Entre 2010 et 2017, plusieurs individus ont demandé et ont pu bénéficier des programmes de la CNEE. Toutefois, l'analyse du graphique 3.12 révèle que c'est en 2012 que l'on enregistre le taux de réponse favorable le plus élevé (66 %) tandis que le plus faible est observé en 2017 (28 %). Sur l'ensemble de la période considérée, ce taux tourne autour de 46 %, ce qui est assez faible compte tenu du nombre de jeunes qui déposent chaque année leur dossier pour bénéficier au moins d'un programme de la convention.

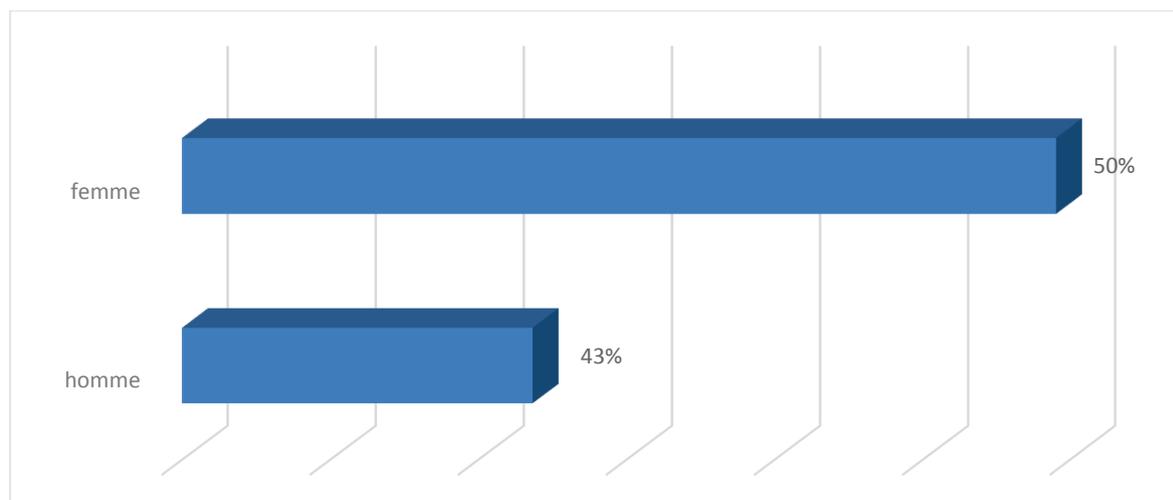
Graphique 3. 12 : Taux de réponse favorables aux inscrits entre 2010 et 2017



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 %). En effet, sur 100 femmes ayant déposé une demande la moitié a pu bénéficier au moins d'un programme alors que pour le même nombre d'hommes demandeurs, seuls 43 ont bénéficié d'un programme de la CNEE. Le graphique ci-dessous illustre cette situation.

Graphique 3. 13 : Taux de satisfaction des demandes selon le sexe



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

Globalement, les données révèlent que les individus ayant bénéficié des programmes de stage et de formation<sup>20</sup> (contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation ou de qualification et contrat d'incubation) sont les plus représentés. En effet, plus de  $\frac{3}{4}$  ont bénéficié d'un contrat de stage ou d'une formation. Ils sont suivis par les bénéficiaires d'un contrat de solidarité<sup>21</sup> (12,1 %) et ceux d'un contrat d'essaimage<sup>22</sup> qui semble manquer d'attractivité et/ou de promotion (1,1 %).

<sup>20</sup> Le programme de stages et de formation regroupe : le **stage d'apprentissage** qui 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 ; le **stage d'adaptation et de requalification** qui donne aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique en entreprise ; et le **stage d'incubation** qui permet d'avoir une formation pratique en entreprise et auprès d'un entrepreneur encadreur.

<sup>21</sup> Contrat de stage pédagogique permettant aux jeunes de bénéficier d'une expérience théorique et pratique dans les établissements d'enseignement privé.

<sup>22</sup> Possibilité de créer ou de reprendre une entreprise par le biais d'un soutien financier de l'État.

Tableau 3. 4 : Répartition des bénéficiaires par type de programme

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

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

S'agissant du délai d'attente, qui est ici un indicateur d'efficacité des programmes de la convention, le tableau ci-dessous montre que les bénéficiaires attendent en moyenne moins d'un an pour obtenir un contrat spécifique de la convention. Le délai moyen le plus long est observé chez les bénéficiaires de contrat d'essaimage (près de 7,7 mois). En revanche, pour le contrat d'incubation, le délai d'attente n'est que d'un mois et demi (1,5 mois). Pour ce qui concerne le délai maximal d'obtention d'un programme, certains bénéficiaires du contrat de stage et d'apprentissage peuvent attendre jusqu'à 6 ans. Ce délai reste relativement long.

Tableau 3. 5 : Délai d'attente par programme (en mois)

<i>Variable</i>	<i>Délai moyen</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
<b><i>Contrat de solidarité</i></b>	6,60	0	54
<b><i>Contrat de stage d'apprentissage</i></b>	5,5	0	72
<b><i>Contrat d'adaptation ou de qualification</i></b>	5,9	0	62
<b><i>Contrat d'incubation</i></b>	1,0	0	9
<b><i>Contrat d'Essaimage</i></b>	7,7	0	24

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

De manière générale, 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 stages et de formation et à 80 % pour ceux qui ont obtenu un « contrat d'essai ».

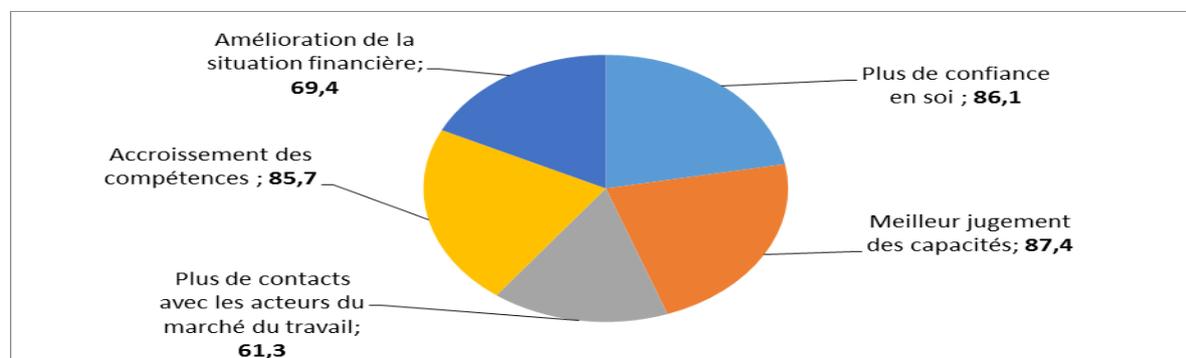
Tableau 3. 6 : Perception de l'efficacité des programmes

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

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

En s'intéressant aux avantages liés aux programmes, l'analyse du graphique 3.10 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 par une mesure.

Graphique 3. 14 : Avantages liés à la participation aux programmes de la CNEE



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

Une analyse suivant le type d'emploi occupé (voir tableau 3.7), révèle que la plupart des hommes bénéficiaires des programmes d'accompagnement occupent soit des emplois réguliers avec un CDD (32,88 %) soit des emplois réguliers avec un CDI (26,58 %). Par contre, une bonne partie des femmes bénéficiaires des programmes de promotion d'emploi occupent des formes d'emplois précaires (30,65 %).

Tableau 3. 7 : Situation dans l'emploi selon le statut et le sexe des enquêtés (en %)

Situation	Bénéficiaires		Non bénéficiaires		Témoins		Ensemble	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>CDI</b>	26,58	20,1	10,76	8,98	9,03	7,92	14,49	12,54
<b>CDD</b>	32,88	26,13	17,48	18,2	11,63	9,09	19,63	18,25
<b>Employeurs</b>	4,95	2,51	11,6	6,48	10,42	6,16	9,35	5
<b>Autres emplois<sup>23</sup></b>	27,25	30,65	48,07	39,9	49,65	41,35	42,91	37,11
<b>Chômeurs</b>	5,86	12,56	7,06	13,47	4,86	12,9	5,94	12,98
<b>Inactifs</b>	2,48	8,04	5,04	12,97	14,41	22,58	7,68	14,12
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Par rapport à la situation d'employeur, l'analyse du tableau 3.7 ci-dessus révèle que la proportion de femmes bénéficiaires qui travaillent pour leur propre compte est plus faible que celle des hommes. En comparant selon les statuts, on note qu'aussi bien les hommes que les femmes bénéficiaires des programmes d'emploi, ont plus décroché des CDI et des CDD que les demandeurs non bénéficiaires et les témoins. L'analyse révèle que la quasi-totalité des hommes et des femmes n'ayant pas été enrôlés dans les programmes occupent des formes d'emplois précaires ou sont inactifs.

En conséquence, l'analyse statistique montre un effet positif du passage par un programme d'accompagnement sur les chances d'accéder à un emploi stable. En effet, plus de la moitié des hommes bénéficiaires ont soit un CDI, soit un CDD et cette proportion est d'environ 46 % chez les femmes.

<sup>23</sup> Stages non rémunérés, travail domestique, travail non rémunéré

Cette analyse ne permet pas de prendre en compte les effets de structure c'est-à-dire les différences de caractéristiques individuelles (âge, zone de résidence, niveau d'instruction, etc.). Pour évaluer l'efficacité réelle des programmes de promotion d'emploi des jeunes au Sénégal, nous présentons dans ce qui suit, les résultats de l'évaluation d'impact avec correction du biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables.

### **3. Efficacité des programmes publics d'emplois : une analyse économétrique**

Dans cette section, nous présentons d'abord les résultats du modèle logit binaire afin d'identifier le profil des bénéficiaires de la CNEE. Ensuite, en adoptant la méthode d'appariement sur les scores de propension, nous discutons 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 d'autre part. Enfin, à travers l'approche de l'effet marginal de traitement qui permet de prendre en compte l'hétérogénéité inobservée, nous analysons l'impact réel des interventions publiques sur la situation professionnelle des individus.

#### **3.1. Les déterminants de la participation à un programme de la CNEE**

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 programmes publics d'emploi au Sénégal. De plus, le pourcentage de prédiction correcte avoisine les 70 % dans les différents modèles (voir tableau 3.8). Nous avons estimé les effets marginaux afin d'avoir une estimation précise de la probabilité de bénéficier des programmes de la convention suivant les caractéristiques individuelles des demandeurs.

Tableau 3. 8 : Résultat de l'estimation du modèle logit de participation aux programmes

VARIABLES	[Homme]		[Femme]		[Ensemble]	
	Effets marginaux	Ecart-type	Effets marginaux	Ecart-type	Effets marginaux	Ecart-type
<i>Sexe</i>					-0,264**	(0,260)
<i>Age</i>	-0,015	(0,044)	0,091**	(0,046)	0,035	(0,032)
<i>Age2</i>	0,0003	(0,0006)	-0,001**	(0,0007)	-0,0005	(0,0005)
<i>Handicap</i>	-0,229***	(0,068)	-0,193*	(0,105)	-0,222***	(0,059)
<b>Milieu de résidence</b>						
<i>Dakar</i>	0,129*	(0,074)	0,190**	(0,086)	0,154***	(0,056)
<i>Pikine</i>	0,037	(0,084)	0,029	(0,099)	0,042	(0,064)
<i>Guédiawaye</i>	-0,045	(0,086)	0,115	(0,099)	0,022	(0,068)
<b>Diplômes</b>						
<i>CFEE</i>	-0,196	(0,141)	0,043	(0,211)	-0,049	(0,125)
<i>BFEM</i>	0,197	(0,128)	0,132	(0,181)	0,197*	(0,097)
<i>CAP</i>	0,009	(0,275)	-0,073	(0,301)	0,010	(0,200)
<i>BAC</i>	0,399***	(0,089)	0,288**	(0,137)	0,370***	(0,068)
<i>DT</i>	0,259	(0,187)	0,231	(0,179)	0,279**	(0,113)
<i>BT</i>	0,380***	(0,112)	0,084	(0,223)	0,306***	(0,098)
<i>BTS_DUT</i>	0,470***	(0,075)	0,242	(0,152)	0,395***	(0,065)
<i>Licence</i>	0,469***	(0,085)	0,353**	(0,146)	0,448***	(0,069)
<i>Master</i>	0,525***	(0,079)	0,342**	(0,147)	0,476***	(0,067)
<b>Cat. sociopro père</b>						
<i>Cadre supérieur</i>	0,118**	(0,059)	0,144**	(0,058)	0,124***	(0,042)
<i>Cadre moyen</i>	0,140***	(0,052)	0,211***	(0,052)	0,168***	(0,037)
<i>Employé qualifié</i>	0,037	(0,053)	0,136**	(0,058)	0,076*	(0,040)
<i>Manœuvre</i>	0,141	(0,140)	-0,089	(0,145)	0,037	(0,100)
<i>Employeur</i>	0,053	(0,152)	0,083	(0,157)	0,033	(0,111)
<i>Compte propre</i>	-0,111	(0,050)	-0,007	(0,063)	-0,074*	(0,040)
<b>Cat. sociopro mère</b>						
<i>Cadre supérieur</i>	0,206	(0,153)	0,155	(0,135)	0,179*	(0,103)
<i>Cadre moyen</i>	0,016	(0,077)	0,022	(0,076)	0,007	(0,053)
<i>Employé qualifié</i>	0,167**	(0,076)	0,063	(0,081)	0,120**	(0,055)
<i>Manœuvre</i>	-0,258	(0,157)	-	-	-0,250	(0,168)
<i>Employeur</i>	-	-	0,223	(0,192)	0,092	(0,190)
<i>Compte propre</i>	0,061	(0,056)	0,044	(0,056)	0,053	(0,040)
<i>Observations</i>	1007		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>-587,7069</b>		<b>-497,1104</b>		<b>-1096,7705</b>	
<b>Classified correctly</b>	<b>67,53%</b>		<b>64,71%</b>		<b>64,62%</b>	

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

#### Notes

1. La variable endogène désigne le statut de traitement qui est ici la participation aux programmes de la CNEE.
2. Les notations (\*\*\*) (\*\*\*) et (\*) indiquent la significativité des variables aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.
3. Les statistiques descriptives des variables utilisées sont fournies de manière détaillée en Annexe 3.6

L'analyse du tableau 3.8 ci-dessus révèle que le sexe de l'individu a une influence significative au seuil de 5% sur la participation aux programmes de la CNEE. Le signe négatif signifie que les femmes ont plus de chance de bénéficier des programmes de promotion de l'emploi que les hommes. En effet, pour les femmes, la probabilité de bénéficier des programmes est de 26,7%.

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 structures 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.

En définitive, les résultats révèlent que les femmes jusqu'à l'âge de 33 ans 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 faible niveau d'éducation, ceux dont les parents sont des travailleurs pour compte propre et les résidents

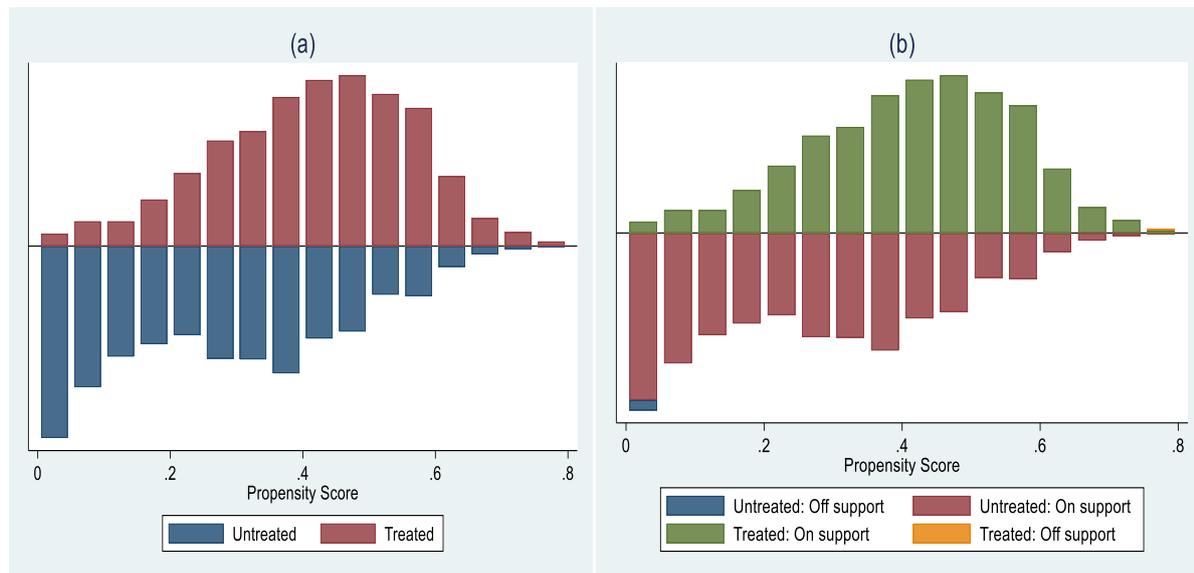
des départements autres que Dakar (Pikine, Guédiawaye et Rufisque) ont de faibles chances de bénéficier des programmes publics d'emploi.

À partir de la régression logistique binaire, nous avons estimé des scores de propension. Ces derniers constituent un résumé unidimensionnel de l'ensemble des variables susceptibles d'influencer la participation et le résultat (obtention d'un emploi régulier).

### **3.1.1. Estimation du score de propension et appariement des deux groupes**

Le graphique ci-dessous présente la distribution de ces scores dans la région du support commun selon le statut de traitement. Il ressort de ce graphique que la valeur des scores de propension varie entre [0,0203053 et 0,8328255] (Graphique 3.15a). 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 (Graphique 3.15b) en utilisant la technique de Dehejia et Wahba (1999). Cette technique consiste à supprimer les observations du groupe de contrôle pour lesquelles le score estimé est inférieur au minimum des scores estimés dans le groupe de traitement. 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].

Graphique 3. 15 : Distribution des scores de propension des 2 groupes dans la zone du support commun



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

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 distribution de la densité du support commun montre que ce dernier est large (voir annexe 3.1).

### 3.1.2. Qualité de l'appariement

La qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement est satisfaisante. Les résultats du test montrent qu'avant appariement, les différences entre demandeurs bénéficiaires et demandeurs 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 (voir tableau 3.9 ci-dessous). Les scores de propension des individus bénéficiaires et ceux du groupe de comparaison sont donc comparables, pour chaque variable introduite dans le modèle.

Tableau 3. 9 : Qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement (comparaison bénéficiaire et premier groupe de contrôle)

Variables	Avant appariement			Après appariement			Réduction Biais %
	Moyenne		P-value	Moyenne		p-value	
	Traités	Non traités		Traités	Non traités		
<i>Age</i>	31 219	30 439	<b>0,000</b>	31 208	31 187	<b>0,917</b>	<b>92,5</b>
<i>Age au carré</i>	992 150	953 394	<b>0,003</b>	991 420	989 340	<b>0,875</b>	<b>92,3</b>
<i>sexe</i>	0,527	0,612	<b>0,000</b>	0,525	0,531	<b>0,804</b>	<b>98,6</b>
<i>Handicap</i>	0,019	0,044	<b>0,001</b>	0,019	0,021	<b>0,747</b>	<b>86</b>
<i>Dakar</i>	0,719	0,594	<b>0,000</b>	0,718	0,710	<b>0,747</b>	<b>97</b>
<i>Pikine</i>	0,151	0,212	<b>0,000</b>	0,150	0,155	<b>0,802</b>	<b>91,8</b>
<i>Guédiawaye</i>	0,088	0,130	<b>0,002</b>	0,089	0,088	<b>0,931</b>	<b>93,6</b>
<i>CFEE</i>	0,008	0,072	<b>0,000</b>	0,008	0,008	<b>0,964</b>	<b>99,5</b>
<i>BFEM</i>	0,026	0,092	<b>0,000</b>	0,026	0,025	<b>0,826</b>	<b>99,2</b>
<i>CAP</i>	0,002	0,012	<b>0,014</b>	0,002	0,002	<b>0,882</b>	<b>94,6</b>
<i>BAC</i>	0,078	0,150	<b>0,000</b>	0,078	0,077	<b>0,908</b>	<b>95,1</b>
<i>DT</i>	0,010	0,013	<b>0,492</b>	0,010	0,010	<b>0,917</b>	<b>81,9</b>
<i>BT</i>	0,015	0,018	<b>0,663</b>	0,014	0,016	<b>0,836</b>	<b>63,9</b>
<i>BTS_DUT</i>	0,122	0,079	<b>0,000</b>	0,123	0,128	<b>0,726</b>	<b>89,4</b>
<i>Licence</i>	0,334	0,242	<b>0,000</b>	0,335	0,342	<b>0,784</b>	<b>95,2</b>
<i>Master</i>	0,392	0,203	<b>0,000</b>	0,391	0,380	<b>0,653</b>	<b>97,5</b>
<b>Cat. Socio père</b>							
<i>Cadre supérieur</i>	0,203	0,107	<b>0,000</b>	0,202	0,196	<b>0,751</b>	<b>99,2</b>
<i>Cadre moyen</i>	0,234	0,130	<b>0,000</b>	0,233	0,226	<b>0,718</b>	<b>87,3</b>
<i>Employé qualifié</i>	0,146	0,145	<b>0,930</b>	0,148	0,151	<b>0,858</b>	<b>-120,9</b>
<i>Manœuvre</i>	0,014	0,022	<b>0,179</b>	0,014	0,015	<b>0,878</b>	<b>98,7</b>
<i>Employeur</i>	0,012	0,014	<b>0,639</b>	0,012	0,010	<b>0,678</b>	<b>-40,9</b>
<i>Compte propre</i>	0,103	0,186	<b>0,000</b>	0,102	0,103	<b>0,970</b>	<b>97,1</b>
<b>Cat. Socio mère</b>							
<i>Cadre supérieur</i>	0,026	0,010	<b>0,001</b>	0,025	0,021	<b>0,529</b>	<b>76</b>
<i>Cadre moyen</i>	0,077	0,045	<b>0,001</b>	0,078	0,083	<b>0,711</b>	<b>72</b>
<i>Employé qualifié</i>	0,089	0,039	<b>0,000</b>	0,089	0,081	<b>0,567</b>	<b>81,1</b>
<i>Manœuvre</i>	0,001	0,004	<b>0,267</b>	0,001	0,001	<b>0,962</b>	<b>91,8</b>
<i>Employeur</i>	0,005	0,005	<b>0,987</b>	0,004	0,004	<b>0,945</b>	<b>-649,8</b>
<i>Compte propre</i>	0,138	0,144	<b>0,653</b>	0,138	0,141	<b>0,874</b>	<b>49,4</b>

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

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.

### **3.2. Impact moyen des programmes de la CNEE : une approche par la méthode d'appariement sur le score de propension**

L'efficacité des programmes de la CNEE est ici évaluée en estimant l'effet net des programmes respectivement sur l'accès à un emploi régulier et sur la stabilité dans l'emploi. Nous distinguons l'impact sur les hommes et sur les 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 thèse offre donc un moyen d'évaluer la robustesse de nos estimations.

L'appariement a été fait sur deux groupes de contrôle différents. Le premier est constitué des individus ayant déposé, mais n'ont pas pu bénéficier des programmes de la convention nationale Etat-employeurs. Le second concerne les non demandeurs c'est-à-dire ceux qui ne se sont jamais présentés auprès des agences pour déposer leur dossier.

#### **3.2.1. Appariement avec le premier groupe de contrôle : les demandeurs non bénéficiaires**

Le tableau 3.10 ci-dessous fournit les résultats de nos estimations avec le premier groupe de contrôle c'est-à-dire les demandeurs non bénéficiaires.

Tableau 3. 10 : Effet moyen de la participation aux programmes la CNEE sur l'accès à un emploi : comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires

	[1] Homme			[2] Femme			[3] Ensemble		
	Emploi régulier	CDD	CDI	Emploi régulier	CDD	CDI	Emploi régulier	CDD	CDI
<b>Nearest Neighbor</b>	0,157*** (0,041)	0,086** (0,037)	0,095** (0,039)	0,137*** (0,048)	0,081* (0,048)	0,074** (0,035)	0,187*** (0,035)	0,110*** (0,026)	0,091*** (0,025)
<b>Kernel Matching</b>	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*** (0,030)	0,071** (0,028)	0,101*** (0,021)
<b>Radius Matching</b>	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*** (0,025)	0,066*** (0,024)	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

#### Notes

1. Les variables endogènes sont respectivement l'emploi régulier, l'obtention d'un CDD et l'obtention d'un CDI.

2. Les notations (\*\*\*) (\*\*) et (\*) indiquent la significativité des variables aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

3. Les valeurs entre parenthèses désignent les erreurs types estimées obtenues après 50 réplifications.

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, bénéficier d'un programme d'emploi a un impact positif et significatif sur l'obtention d'un emploi régulier. L'impact est d'au moins 13,6 % et d'au plus 18,7 % selon l'algorithme d'appariement utilisé.

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 11 % les chances d'accès à un emploi avec un contrat CDD et de 10,1 % celles d'obtenir un emploi avec un contrat CDI.

Une analyse selon le sexe révèle que même si le fait de bénéficier au moins d'un programme a un impact positif sur l'accès 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. En effet, 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.

### **3.2.2. Appariement avec le deuxième groupe de contrôle : les non demandeurs**

En considérant le deuxième groupe de contrôle, c'est-à-dire les témoins, les résultats ont légèrement changé (voir tableau 3.10). En effet, quel que soit la procédure d'appariement utilisée, le passage par un programme de la convention a un impact positif et significatif au seuil de 1 % sur l'accès à un emploi régulier. L'impact est d'au moins 12,8 % et d'au plus 18,4 %. Cet impact diminue au fur et à mesure que l'emploi se stabilise. Les bénéficiaires des programmes ont au plus 12,7 % de chances de plus d'avoir un CDD et 6,2 % de chances de plus d'avoir un CDI que les non demandeurs.

En prenant en compte l'aspect genre, les résultats révèlent que les hommes bénéficiaires ont selon les procédures d'appariement 18,4 % d'au moins et 20,5 % d'au plus de chances d'avoir un emploi régulier que les non bénéficiaires. En revanche, l'impact est plus faible pour les femmes. Pour ces dernières, bénéficier d'un programme de la convention accroît les chances d'accès à un emploi régulier d'au moins 15,3 % et d'au plus 17,8 %. S'agissant de la stabilité dans l'emploi, les résultats montrent que l'impact net du passage par un programme diminue lorsque l'on passe d'un emploi CDD à un emploi CDI. Pour les femmes, l'effet net des programmes sur l'obtention d'un emploi CDD est relativement faible (7,5 %) et est non significatif sur l'obtention d'un CDI quelle que soit la procédure d'appariement adoptée.

Tableau 3. 11 : Effet moyen de la participation aux programmes de la CNEE sur l'accès à un emploi : comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs

	[1] Homme			[2] Femme			[3] Ensemble		
	Emploi régulier	CDD	CDI	Emploi régulier	CDD	CDI	Emploi régulier	CDD	CDI
<i>Nearest Neighbor</i>	0,205*** (0,059)	0,179*** (0,039)	0,063 (0,050)	0,107 (0,069)	0,079 (0,053)	-0,033 (0,044)	0,128*** (0,042)	0,127*** (0,028)	-0,002 (0,032)
<i>Kernel Matching</i>	0.184*** (0.042)	0.141*** (0.039)	0.089** (0.039)	0.153*** (0.045)	0.075* (0.045)	0.008 (0.043)	0.176*** (0.035)	0.114*** (0.024)	0.058* (0.033)
<i>Radius Matching</i>	0.184*** (0.039)	0.153*** (0.041)	0.077** (0.034)	0.178*** (0.048)	0.075** (0.033)	0.026 (0.036)	0.184*** (0.032)	0.115*** (0.026)	0.062** (0.025)
<b>Observations</b>	<b>1001</b>	<b>1001</b>	<b>1001</b>	<b>731</b>	<b>731</b>	<b>731</b>	<b>1735</b>	<b>1735</b>	<b>1735</b>

Bootstrapped standard errors are reported in parentheses.  
 \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

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. 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).

Les femmes semblent être les plus défavorisées malgré le fait qu'elles sont les mieux servies en termes de taux de satisfaction des demandes comparés aux hommes. En effet, la comparaison des demandeurs bénéficiaires et des demandeurs non bénéficiaires montre qu'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 de 2,8 points de pourcentage pour l'obtention d'un CDI. En considérant les bénéficiaires et les non demandeurs, l'écart se situe à environ 3 points de pourcentage entre les hommes et les femmes dans l'obtention d'un emploi régulier. De même, le passage par une mesure n'a pas d'effet significatif sur les chances des femmes d'accéder à un emploi CDI.

Plusieurs interprétations découlent de ces résultats. En effet, les programmes de la convention nationale Etat-employeurs sont mis en œuvre pour aider les jeunes 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 en ayant beaucoup plus confiance en eux avec un meilleur jugement de leur capacité tout en étant un peu plus proches des acteurs du marché du travail.

Outre 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 publics d'emploi d'autant plus qu'ils détiennent toutes les informations pertinentes sur eux et à moindre coût.

Ces résultats confortent ceux de plusieurs travaux empiriques réalisés en France (Cavaco et al, 2013 ; Brodaty, 2007 ; Fougère, Kamionka et Prieto, 2010), dans d'autres pays développés (Svabova et Durica, 2017) et en Côte d'Ivoire (Kouakou, 2011). Toutefois, ces résultats contrastent d'avec ceux d'Issehnane (2009) qui stipulent que les bénéficiaires des programmes d'emploi sont en général stigmatisés sur le marché de l'emploi.

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

Le fait de comparer les résultats des bénéficiaires d'un programme avec ceux des non bénéficiaires en se basant uniquement sur les caractéristiques observables pose problème. En effet, il peut exister d'une part des raisons inobservées qui font que certains individus bénéficient de l'intervention et d'autres non et d'autre part, des facteurs inobservés peuvent permettre à certains d'accéder à un emploi même en l'absence du programme. C'est le problème de biais de sélection dû aux caractéristiques inobservables. L'approche MTE permet de prendre en compte cette hétérogénéité inobservée et inobservable dans l'estimation de l'impact réel des programmes de la CNEE. Comme précédemment, l'évaluation d'impact est faite en considérant les demandeurs non bénéficiaires et les non demandeurs.

### **3.3.1. Estimation avec le premier groupe de contrôle : les demandeurs non bénéficiaires**

Dans ce premier cas, les individus sont éligibles et font la démarche de candidature. Une certaine proportion de recourant a bénéficié des programmes et l'autre non. La question à laquelle nous essayons de répondre est celle de savoir si les différences d'insertion des deux groupes, observées dans l'analyse statistique et dans l'estimation par la méthode du « matching » sont dues principalement à l'effet du seul passage à un programme de la CNEE.

Ainsi, en contrôlant les biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables, nos résultats confirment qu'il n'y a pas de facteurs inobservés qui influencent l'accès à l'emploi des jeunes. En effet, les probabilités associées au test d'hétérogénéité sont supérieures au seuil de 10 %. De plus, les ratios k-mills dans les différents modèles ne sont pas significatifs, ce qui implique qu'il n'existe pas de corrélation significative entre les caractéristiques inobservables des individus et les déterminants inobservés de l'accès à un emploi (régulier, CDD et CDI). Les résultats sont résumés dans le tableau 3.12 ci-dessous.

Comme les décideurs politiques peuvent être intéressés par l'effet du traitement sur les traités, sur les non traités, sur les « compliers » et sur toutes les personnes éligibles, quatre paramètres de traitement ont été estimés. Il s'agit de l'effet moyen de traitement sur la population totale (ATE), de l'effet moyen de traitement sur les traités (ATT), de l'effet moyen de traitement sur les non traités (ATUT) et de l'effet local moyen du traitement (LATE) qui permet d'estimer l'effet moyen du traitement seulement sur les personnes qui changent de statut de participation au programme en raison d'un changement de politique.

Tableau 3. 12 : Impact des programmes de promotion d'emploi par l'approche MTE : comparaison bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires

	[1] Emploi régulier		[2] CDD		[3] CDI	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
<b>beta0</b>						
Programmes généraux	-0,160	0,220	0,073	0,189	0,141	0,166
Lettres & arts	-0,417	0,268	-0,046	0,230	0,209	0,202
Sciences sociales	-0,147	0,238	0,065	0,205	0,097	0,180
Sciences dures	-0,212	0,259	0,146	0,222	0,127	0,195
Ingénierie	-0,310	0,261	0,035	0,224	0,296	0,197
Santé protection sociale	-0,261	0,372	0,026	0,319	0,068	0,280
Services	-0,209	0,270	-0,149	0,232	0,483	0,204
Autres formations	-0,249	0,221	0,102	0,190	0,054	0,167
Militant politique	-0,067	0,085	0,068	0,073	-0,010	0,064
_cons	0,926**	0,400	0,167	0,344	-0,143	0,302
<b>beta1-beta0</b>						
Programmes généraux	0,770	1,628	0,558	1,399	-1,389	1,228
Lettres & arts	1,358	1,655	0,877	1,421	-1,590	1,248
Sciences sociales	0,996	1,641	0,593	1,410	-1,264	1,237
Sciences dures	1,038	1,651	0,451	1,418	-1,304	1,245
Ingénierie	1,160	1,657	0,619	1,423	-1,637	1,249
Santé protection sociale	1,212	1,725	0,649	1,481	-1,381	1,300
Services	1,119	1,662	1,249	1,428	-2 199	1,253
Autres formations	1,167	1,628	0,508	1,399	-1,117	1,228
Militant politique	-0,147	0,227	-0,072	0,195	-0,086	0,171
_cons	-0,938	1,709	-0,665	1,468	1,832	1,289
<b>k-mills</b>						
	<b>0,227</b>	<b>0,298</b>	<b>-0,214</b>	<b>0,256</b>	<b>0,001</b>	<b>0,225</b>
ATE	0,232**	0,111	0,239**	0,095	0,268***	0,084
ATT	0,091	0,206	0,376**	0,177	0,270*	0,155
ATUT	0,362	0,282	0,114	0,242	0,266	0,213
LATE	0,195*	0,101	0,285***	0,086	0,289***	0,076
Test observable heterogeneity, p-value	0,124		0,134		0,207	
Test essential heterogeneity, p-value	0,447		0,404		0,998	
Effets fixes communes	oui		oui		oui	
observations	1742		1742		1742	

Bootstrapped standard errors are reported in parentheses.

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

De manière intéressante, il apparaît que le passage par un programme a en moyenne un effet bénéfique sur la population totale en termes d'accès à un emploi régulier, à un emploi CDD et à un emploi CDI. Plus précisément,

l'impact moyen dans la population totale est de 23,2 % pour l'emploi régulier, 23,9 % pour l'emploi CDD, et 26,8 % pour l'emploi CDI.

Chez les bénéficiaires, le traitement a amélioré de 37,6 % et de 27 % respectivement leur chance d'obtenir un CDD et un CDI. En revanche, pour les demandeurs non bénéficiaires, même s'ils avaient bénéficié au moins d'un programme de la CNEE, cela n'aurait pas d'effet significatif sur leur chance d'insertion.

En considérant l'effet local moyen du traitement (les « compliers ») c'est-à-dire, les individus qui changent leur participation au traitement en réponse à un changement de politique, l'impact est positif et significatif aussi bien sur l'obtention d'un emploi régulier que sur l'obtention d'un CDD ou d'un CDI. L'impact est de 19,5 % pour l'emploi régulier, 28,5 % pour l'emploi CDD et 28,9 % pour l'emploi CDI.

Ces résultats témoignent encore une fois que le programme n'a pas souffert d'un problème de ciblage si l'on considère l'ensemble des demandeurs d'emploi. En effet, ceux qui ont été choisis pour bénéficier des programmes de la CNEE ont pu améliorer significativement leur situation sur le marché du travail grâce à l'effet intrinsèque de l'intervention.

Il est important de souligner qu'une nette amélioration est constatée par rapport aux résultats trouvés précédemment avec l'utilisation de la technique de l'appariement sur les scores de propension surtout pour la stabilité dans l'emploi. En effet, cette technique permettait de corriger le biais de sélection uniquement sur la base des facteurs observables. Mais en prenant en compte les facteurs d'hétérogénéité inobservables avec l'approche MTE, l'impact sur les bénéficiaires devient non significatif en termes d'obtention d'un emploi régulier. Toutefois, l'impact est passé de 11 % à 37,6 % pour l'obtention d'un CDD et de 10,1 % à 27 % pour l'obtention d'un CDI.

Les effets du traitement sur les bénéficiaires, sur les non bénéficiaires, sur les « compliers » et sur l'ensemble de la population éligibles ne sont pas les seuls

paramètres d'intérêt pour le décideur politique. Il sera également intéressé à savoir comment l'effet moyen du traitement sur les traités varie avec une réduction ou une augmentation du nombre des participants.

L'approche de l'effet marginal de traitement a permis par ailleurs de déceler cet effet c'est-à-dire, le supplément d'effet que procure la participation d'un individu supplémentaire. Les courbes MTE issues des estimations permettent d'analyser les effets marginaux du passage par un programme de promotion de l'emploi sur l'accès à un emploi régulier, à un emploi CDD et à un emploi CDI. Autrement dit, elles nous renseignent sur le comportement des effets marginaux de la participation aux programmes d'emploi en rapport avec l'accès à un emploi régulier et la stabilité dans l'emploi. La courbe de la densité des scores de propension estimés séparément pour les individus traités et non traités et qui permet de définir la zone du support commun ainsi que les courbes MTE sont mises respectivement en (annexe 3.7 et 3.8). L'analyse des courbes MTE montre que :

#### - **Emploi régulier**

La courbe MTE estimée croît avec les facteurs de résistance inobservables au traitement. Autrement dit, plus les facteurs de résistance inobservables au traitement augmentent, moins il y'a de participants et plus élevée est la qualité de l'accompagnement. Ce résultat implique que le rendement marginal du programme en termes d'obtention d'un emploi régulier diminue avec la participation d'un individu supplémentaire. Les estimations vont d'un rendement d'environ -25 % pour les personnes ayant les plus fortes propensions de participation à un rendement légèrement supérieur à 50 % pour celles ayant les plus faibles propensions de participation.

Ce résultat conforte ceux trouvés précédemment montrant qu'il n'y a pas eu de problème de ciblage des bénéficiaires. Les demandeurs non bénéficiaires, même s'ils avaient été enrôlés dans les programmes n'auraient pas pu améliorer significativement leur situation sur le marché du travail notamment en termes d'obtention d'un emploi régulier. Au contraire, la participation d'un

demandeur supplémentaire affecterait négativement la qualité de l'appui lui permettant de trouver un emploi régulier.

#### - **Emploi CDD**

Pour l'emploi CDD, la courbe du MTE estimé se confond pratiquement avec l'effet moyen de traitement sur la population totale (ATE). Ce résultat implique un rendement marginal nul. Autrement dit, un participant supplémentaire, tiré des demandeurs non bénéficiaires n'aura pas d'effet significatif sur l'amélioration ou la détérioration de l'efficacité de l'accompagnement en termes d'obtention d'un CDD.

#### - **Emploi CDI**

Comme pour l'emploi CDD, l'effet marginal de traitement se confond pratiquement avec l'effet moyen de traitement sur la population totale (ATE). Ce résultat implique un rendement marginal nul. En plus clair, un participant supplémentaire, tiré des demandeurs non bénéficiaires n'aura pas d'effet significatif sur l'amélioration ou la détérioration de l'efficacité de l'accompagnement en termes d'obtention d'un CDI.

### **3.3.2. Estimation avec le deuxième groupe de contrôle : les non demandeurs**

Dans ce deuxième cas, les deux groupes sont éligibles, l'un fait les démarches nécessaires et bénéficie des programmes tandis que l'autre n'effectue aucune démarche pour bénéficier des programmes. Ce dernier groupe a toutefois des caractéristiques observables similaires à celles des bénéficiaires. Le choix de recourir aux programmes est volontaire (auto-sélection). Autrement dit, les individus intègrent les programmes en fonction de leur motivation et de leurs connaissances. Dès lors, les deux groupes ne sont probablement pas identiques en moyenne, et leur comparaison sera affectée d'un biais de sélection.

Les résultats obtenus sur la base d'un modèle d'évaluation basé sur l'hypothèse d'une sélectivité provenant des caractéristiques individuelles

observables et inobservables sont résumés dans le tableau 3.12 ci-dessous. Deux constats se dégagent de l'analyse de ce tableau.

Le premier est la confirmation de l'existence de facteurs observés et inobservés qui influencent l'accès à un emploi régulier. Les tests d'hétérogénéité révèlent la présence de biais induit par les caractéristiques observables et inobservables, car, les probabilités associées à ces tests sont inférieures au seuil statistique de 5 % dans le modèle de l'emploi régulier. L'origine du biais de sélection peut s'expliquer de deux manières. D'une part, les bénéficiaires pouvaient en l'absence du programme s'insérer plus rapidement que les non bénéficiaires en raison notamment de leur motivation. D'autre part, les non bénéficiaires peuvent penser que ces programmes sont attribués à une catégorie particulière d'individus et que déposer pour en bénéficier constitue une perte de temps. Autrement dit, ces mesures d'aide à l'insertion ne peuvent pas les aider dans leur stratégie de recherche d'emploi. De plus, l'analyse de l'inverse du ratio de mills ( $k$ ) permet de conclure à l'existence de caractéristiques inobservables qui sont négativement corrélées aux déterminants inobservables de l'emploi régulier. Ce résultat confirme donc l'existence de facteurs inobservables qui déterminent la participation aux différents programmes publics d'emploi et qui impactent négativement leur accès à un emploi régulier. Ces ratios sont négatifs, mais non significatifs dans les modèles d'emploi CDD et CDI.

Le deuxième constat est que le passage par un programme améliore significativement l'accès à un emploi régulier et la stabilité dans l'emploi (obtention d'un CDD ou d'un CDI) si l'on fait référence aux paramètres de traitement estimés. En effet, 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.

Tableau 3. 13 : Impact des programmes de promotion d'emploi par l'approche MTE : comparaison bénéficiaires et non demandeurs

	[1] Emploi régulier		[2] CDD		[3] CDI	
	Coef.	Std. Err.	coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
<b>beta0</b>						
Programmes généraux	0,047	0,123	0,123	0,100	0,106	0,092
Lettres &arts	-0,253*	0,141	0,108	0,115	0,009	0,105
Sciences sociales	-0,343**	0,134	0,071	0,109	0,046	0,100
Sciences dures	-0,201	0,156	0,162	0,127	0,028	0,116
Ingénierie	-0,149	0,191	0,114	0,156	-0,036	0,143
Santé protection sociale	-0,269	0,200	-0,103	0,163	0,015	0,149
Services	0,096	0,181	-0,095	0,148	0,137	0,135
Autres formations	-0,145	0,132	0,150	0,108	0,053	0,098
Militant politique	-0,090	0,082	-0,028	0,067	-0,024	0,061
cons	0,281	0,207	-0,161	0,169	-0,023	0,154
<b>beta1-beta0</b>						
Programmes généraux	-1,236	1,179	-1,584*	0,960	-1,453*	0,877
Lettres &arts	-0,551	1,181	-1,410	0,962	-1,404	0,879
Sciences sociales	-0,380	1,182	-1,444	0,962	-1,355	0,879
Sciences dures	-0,609	1,192	-1,579	0,970	-1,284	0,887
Ingénierie	-0,753	1,207	-1,477	0,983	-1,245	0,898
Santé protection sociale	-0,428	1,236	-0,995	1,006	-1,412	0,920
Services	-1,022	1,192	-1,088	0,970	-1,674*	0,887
Autres formations	-0,714	1,178	-1,556	0,959	-1,372	0,877
Militant politique	-0,018	0,158	0,031	0,129	-0,004	0,117
cons	1,401	1,209	1,853	0,985	1,768*	0,900
<b>k-mills</b>						
ATE	0,455***	0,064	0,311***	0,052	0,328***	0,048
ATT	0,672***	0,092	0,369***	0,075	0,379***	0,069
ATUT	0,249*	0,141	0,256**	0,114	0,278***	0,105
LATE	0,479***	0,054	0,303***	0,044	0,302***	0,040
Observable heterogeneity, p-value	0,025		0,316		0,808	
Essential heterogeneity, p-value	0,0625		0,232		0,361	
Effets fixes communes	oui		oui		oui	
observations	1702		1702		1702	

Bootstrapped standard errors are reported in parentheses.

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

L'impact moyen du traitement sur la population totale est de 45,5 % pour l'emploi régulier, 31,1 % pour l'emploi CDD, et 32,8 % pour l'emploi CDI. Les bénéficiaires pour leur part, ont vu leurs chances d'occuper un emploi régulier

s'accroître de 67,2 % après leur exposition aux programmes. L'impact sur l'obtention d'un CDD et d'un CDI est de respectivement 36,9 % et 37,9 %.

Un résultat intéressant concerne les non demandeurs. Ces derniers, s'ils avaient bénéficié au moins d'un programme de la CNEE, auraient pu améliorer leurs chances de trouver un emploi régulier de 24,9 % et celles d'obtenir un CDD et un CDI de 25,6 % et de 27,8 % respectivement. Autrement dit, si les services publics chargés de la mise en œuvre des programmes de la convention arrivent à convaincre les non demandeurs de participer aux programmes, cela accroîtrait significativement leur chance d'insertion et par conséquent la réduction du taux de chômage au niveau national.

L'impact sur les « compliers » est également positif et significatif au seuil de 1 % aussi bien sur les chances d'obtention d'un emploi régulier que sur les chances d'obtention d'un CDD ou d'un CDI. L'impact est de 47,9 % pour l'emploi régulier, 30,3 % pour l'emploi CDD et 30,2 % pour l'emploi CDI.

Ces résultats confirment ceux trouvés précédemment. En effet, le programme n'a pas souffert d'un problème de ciblage. Les bénéficiaires qui ont été choisis pour bénéficier des programmes de la CNEE ont pu améliorer significativement leur situation sur le marché du travail grâce notamment à l'effet de l'intervention. Toutefois, l'impact aurait été plus élevé si les démarches nécessaires étaient faites pour enrôler certains non demandeurs ou témoins dans les programmes.

Les courbes MTE permettant d'analyser les effets marginaux du passage par un programme de promotion de l'emploi sur l'accès à un emploi régulier, à un emploi CDD et à un emploi CDI ont été également estimées (voir Annexe 3.10). L'analyse de ces graphiques montre que :

#### - **Emploi régulier**

Pour l'emploi régulier, la courbe MTE estimée est en pente descendante c'est-à-dire qu'elle décroît avec les facteurs de résistance inobservables au traitement. En d'autres termes, une baisse des facteurs de résistance

inobservables entraîne une hausse de la participation et à une plus grande efficacité des programmes. Ce résultat reflète le fait que le rendement marginal des programmes en termes d'obtention d'un emploi régulier augmente avec la participation d'un individu supplémentaire. Les estimations vont d'un rendement de 100 % pour les individus ayant les plus fortes propensions de participation à un rendement légèrement supérieur à 0 % pour ceux dont la propension à participer est faible.

Ce résultat, contraire à celui observé lorsque l'on compare les bénéficiaires et les demandeurs non bénéficiaires se justifie par le fait que dans le groupe des témoins, il y'a toujours la présence de profils adaptés qui ont besoin d'être accompagnés pour une meilleure intégration professionnelle. En effet, la participation d'un individu supplémentaire, tiré du groupe des témoins, améliore significativement l'efficacité de l'accompagnement.

#### - **Emploi CDD**

La courbe MTE estimée est en pente descendante c'est-à-dire, qu'elle décroît avec les facteurs de résistance inobservables au traitement. En d'autres termes, une baisse des facteurs de résistance inobservables entraîne une hausse de la participation aux programmes et à une plus meilleure efficacité de ces derniers. Ce résultat implique que le rendement marginal des programmes en termes d'obtention d'un CDD augmente avec la participation d'un individu supplémentaire. Les estimations vont d'un rendement de 60 % pour les individus ayant les plus fortes propensions de participation à un rendement nul pour ceux dont la propension à participer est faible.

#### - **Emploi CDI**

Le même constat se dégage avec l'emploi CDI. En effet, la courbe MTE estimée décroît avec les facteurs de résistance inobservables au traitement. Plus les facteurs de résistance inobservables au traitement diminuent, plus la participation augmente, ce qui renforce l'efficacité de l'intervention. En plus clair, ce résultat implique que le rendement marginal des programmes en

termes d'obtention d'un CDI augmente avec la participation d'un individu supplémentaire. Les estimations vont d'un rendement légèrement supérieur à 50 % pour les individus ayant les plus fortes propensions de participation à un rendement d'environ 10 % pour ceux dont la propension à participer est faible.

#### **4. Conclusion et Implications de politique économique**

Au regard de ces résultats, force est d'admettre que les programmes mis en œuvre pour promouvoir l'emploi des jeunes au Sénégal sont efficaces puisqu'ils permettent aux individus bénéficiaires d'accéder à un emploi régulier et stable même si l'impact pour ce dernier est moindre. Autrement dit, les programmes de promotion d'emploi permettent de réduire l'éloignement au marché du travail à travers l'obtention d'un emploi régulier, mais, ne garantissent pas une plus grande stabilisation professionnelle (impact faible dans l'obtention d'un CDI). Par ailleurs, si l'on considère l'effet marginal de traitement, les résultats montrent que la participation d'un individu supplémentaire qui n'a jamais été demandeur d'un programme améliore significativement l'efficacité de l'accompagnement.

Les autorités étatiques en collaboration avec les employeurs du secteur privé ont donc intérêt à encourager et à pérenniser ces programmes afin de réduire de manière considérable le chômage de longue durée et la précarité de l'emploi sur le marché du travail au Sénégal. Toutefois, pour rendre plus efficace ces programmes et en faire bénéficier une large frange de la population, l'étude suggère les recommandations suivantes en lien directes avec les principaux résultats de cette thèse.

##### **4.1. Renforcer les stratégies de communication sur les programmes et/ou structures de promotion de l'emploi au Sénégal**

L'analyse statistique a révélé un déficit d'information des jeunes. En effet, 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 dans leur recherche d'emploi. Ces résultats

confortent 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.

Dans le même sillage, les efforts en matière de campagne d'informations sur les autres institutions en charge de la promotion de l'emploi (ANIDA, PRODAC, PSE-J) devraient également être renforcés pour sensibiliser tous les jeunes sans distinction sur les opportunités d'emploi que peuvent constituer ces structures et les différents programmes qu'elles offrent dans ce sens. En général les jeunes qui déposent leurs demandes à la direction de l'emploi ou à l'ANPEJ ont une connaissance limitée des autres programmes ou structures qui ont pourtant des activités de promotion de l'emploi.

Ainsi, en plus des techniques de communication déjà existantes (média, campagne d'information dans un lieu public, etc.), les autorités devraient penser à d'autres formes de diffusion de l'information plus accessibles aux différentes cibles. Une première stratégie consisterait à créer et à promouvoir des bureaux de l'emploi un peu partout dans le pays afin de mieux informer les jeunes et les entreprises sur les services proposés par ces bureaux, et à les encourager à les utiliser.

En outre, une collaboration entre la Direction de l'Emploi et les universités et écoles de formation établies sur le territoire national pourrait davantage renforcer la diffusion de l'information et les opportunités offertes par les diverses structures de promotion de l'emploi. Cette dernière stratégie est importante dans la mesure où les jeunes ne disposent généralement pas du capital social ni des réseaux professionnels nécessaires pour trouver un emploi. Le coût de la recherche d'emploi et le taux de chômage élevé peuvent les décourager, ce qui aura un effet délétère à long terme sur leur chance d'insertion.

Ces nouvelles stratégies de communication contribueront à réduire non seulement les problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande de travail, mais aussi, permettront aux demandeurs qui n'ont pas pu mobiliser un

capital social et scolaire élevés de participer aux programmes. Il s'agit principalement des habitants des départements autres que Dakar, des individus dont les parents n'appartiennent pas à la catégorie des cadres et employés qualifiés, des personnes avec un faible niveau de qualification, etc.

#### **4.2. Améliorer l'efficacité des programmes de promotion de l'emploi**

En termes d'efficacité de l'accompagnement, l'analyse des résultats révèlent que la plupart des demandeurs déclarent n'avoir pas bénéficié de l'assistance d'un conseiller en emploi (56,1 %) et seuls 31 % d'entre eux estiment que l'accompagnement du conseiller en emploi répondait à leurs attentes. Par contre, 12,6 % déclarent le contraire. Cette défaillance dans l'accompagnement peut être imputable au nombre insuffisant de conseillers en emploi chargés de l'accueil et de l'orientation des demandeurs. Ainsi, pour plus d'efficacité, il serait utile de renforcer la direction de l'emploi en termes de ressources humaines de qualité afin d'améliorer significativement la qualité de l'accompagnement.

Le recrutement de personnel supplémentaire et en nombre suffisant, ayant les profils adaptés aux besoins de la mise en œuvre de la convention en termes de promotion, communication, prospection, gestion et planification de programmes) est nécessaire. Ce recrutement massif doit s'accompagner d'un programme de renforcement de capacités en fonction des services (conseillers en emploi). Cela permettrait par ailleurs une meilleure prise en charge des besoins en renforcement de capacités des demandeurs d'emplois afin d'améliorer leurs chances de trouver (ou de retrouver) un emploi.

S'agissant du délai de traitement des dossiers, les résultats ont révélé qu'il tourne en moyenne autour de 7 mois, ce qui est assez long. Cette lenteur dans le traitement des dossiers est en partie liée à la procédure de sélection des bénéficiaires. Ces derniers sont parfois sélectionnés directement par les entreprises qui les demandent ensuite de se régulariser auprès de la Direction de l'Emploi.

Cette procédure de sélection des bénéficiaires devrait être revue, car, ne favorisant pas les demandeurs d'emploi inscrits dans la base de données de la Direction de l'Emploi. Ainsi, pour plus d'équité, il faudrait :

- maintenir la procédure actuelle qui dispose que : la sélection des bénéficiaires des différents programmes de la CNEE se fera en priorité à partir du fichier des demandeurs d'emploi détenu par la Direction de l'Emploi ;
- et en même temps, donner la latitude aux entreprises d'utiliser leurs propres bases de données (mais uniquement si les profils désirés ne convergent pas avec ceux proposés par la Direction de l'Emploi) ;
- augmenter le nombre de conseillers-emploi afin de traiter les dossiers des demandeurs dans des délais plus courts.

Les résultats de l'analyse statistique montrent aussi 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 est relativement élevé sur l'accroissement des chances d'obtention d'un emploi. Ces résultats ont été confirmés par l'évaluation d'impact. En effet, en comparant les bénéficiaires et les non demandeurs à travers la méthode du « matching », les résultats montrent que le passage par un programme accroît de 18,4 % les chances des bénéficiaires d'obtenir un emploi régulier. L'impact est de 12,7 % et 6,2 % sur les chances d'obtenir respectivement un CDD et un CDI. Lorsqu'on tient compte de l'hétérogénéité inobservée et inobservable grâce notamment à l'approche MTE, l'impact passe à 64,2 % pour l'obtention d'un emploi régulier, 36,9 % pour un CDD et 37,9 % pour un CDI. De même, l'enrôlement des non demandeurs dans les programmes, accroîtrait leurs chances d'accès à un emploi régulier de 24,9 %. L'impact aurait été de 25,6 % et de 27,8 % respectivement sur l'obtention d'un CDD et d'un CDI.

Compte tenu de ces résultats, il s'avère nécessaire que les administrateurs chargés de la conduite des programmes de la CNEE travaillent davantage à

éliminer tous les facteurs de résistance inobservables (appartenance à un parti politique, résidence dans une localité donnée, refus d'être vu comme un assisté, etc..) qui peuvent empêcher certains jeunes de recourir aux programmes. La vocation de la convention étant l'insertion professionnelle des jeunes, les résultats ont montré qu'un participant supplémentaire issu des non demandeurs améliore significativement l'efficacité de l'intervention.

#### **4.3. Intégrer l'approche genre dans la mise en œuvre des programmes**

La répartition des demandeurs d'emploi (bénéficiaires et non bénéficiaires) révèle la nécessité d'intégrer non seulement plus de jeunes des autres départements de Dakar, mais aussi, plus de jeunes des autres régions du Sénégal. En effet, 90 % des demandeurs d'emploi présents dans la base de sondage qui nous est parvenu de la Direction de l'Emploi résident à Dakar et l'identification du profil des bénéficiaires confirme le fait que résider le département de Dakar augmente les chances de bénéficier des programmes de promotion d'emploi. Ce résultat est valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Une politique de déconcentration (délocalisation) du dispositif s'avère donc nécessaire pour enrôler les jeunes des autres régions.

De même, il est constaté que plus de 70 % de ceux qui font recours aux services publics d'emploi ont le niveau universitaire et que les chances de bénéficier des programmes augmentent avec le diplôme. Ainsi, compte tenu de la forte proportion de jeunes sans formation ou ayant un faible niveau de formation dans la population totale, il serait intéressant de mieux prendre en charge cette frange de la jeunesse afin qu'ils puissent bénéficier plus facilement des programmes et donc limiter leur éloignement au marché du travail.

Par ailleurs, même si, le fait d'être une femme augmente la probabilité d'être bénéficiaire des programmes, il est à noter l'existence d'un effet de retournement à 33 ans. Autrement dit, les chances pour les femmes d'être bénéficiaires des programmes de la CNEE diminuent à partir de 33 ans alors que pour les hommes il n'y a pas de restriction d'âge. 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 aussi bien pour l'obtention d'un emploi régulier que pour l'obtention d'un emploi stable. Vu sous cet angle, il serait souhaitable de prendre en compte les spécificités des femmes afin d'améliorer leur situation après leur exposition aux programmes.

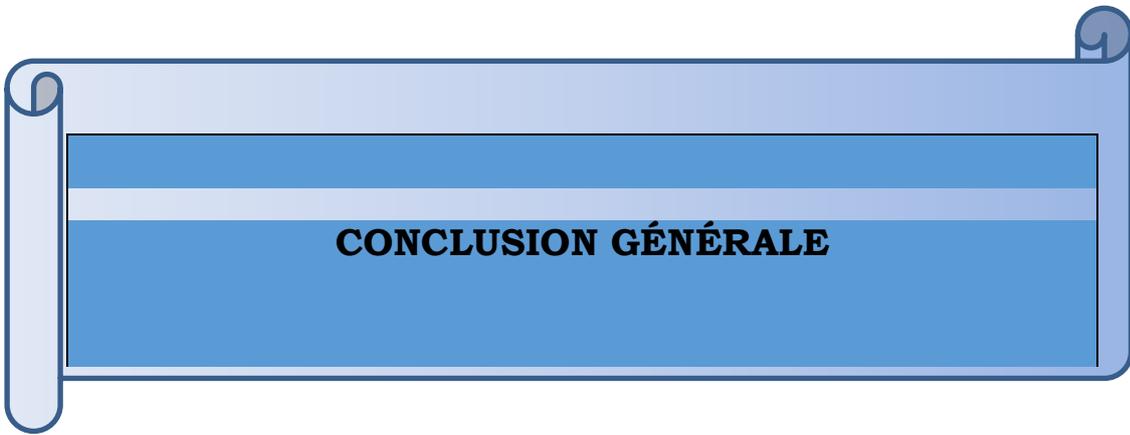
#### **4.4. Promouvoir l'emploi salarié au même titre que l'auto-emploi**

Au Sénégal, beaucoup de programmes orientés vers l'entrepreneuriat et donc l'autonomisation des jeunes et des femmes ont vu le jour ces dernières années. Or, les résultats de l'analyse statistique révèlent que la plupart de ceux qui s'inscrivent pour bénéficier des programmes de promotion d'emploi en particulier la convention ont comme principale attente, une proposition d'embauche (83,9 %). Certains cherchent un financement (9,58 %) et peu de recourant veulent une formation (2,78 %). Dans ces conditions, la mise en place de plus de programmes tournés vers l'embauche serait beaucoup plus conforme aux préoccupations des jeunes demandeurs. Toutefois, pour mener à bien cette politique, les autorités publiques doivent agir aussi bien sur l'offre que sur la demande de travail.

En ce qui concerne l'offre, les décideurs doivent assurer aux jeunes demandeurs un niveau d'études suffisant qui leur permettra d'acquérir les compétences demandées sur le marché du travail et en même temps créer des opportunités d'emploi dans l'économie. En d'autres termes, les pouvoirs publics doivent se préoccuper de la qualité et du contenu des programmes scolaires afin de les adapter à l'évolution des besoins du marché du travail et aux progrès technologiques. Ces réformes ne devraient toutefois pas se limiter à l'enseignement primaire et secondaire général seulement. Elles doivent concerner l'enseignement supérieur et les formations professionnelles et techniques, qui intéressent aussi les jeunes qui cherchent à intégrer le marché du travail.

S'agissant de la demande de main d'œuvre au Sénégal, elle n'est actuellement pas suffisante ni en quantité ni en qualité alors qu'elle joue un rôle important dans l'amélioration du niveau de l'emploi salarié. En effet, la plupart des employeurs considère comme un risque le fait de recruter un jeune sans expérience plutôt qu'un adulte expérimenté et juge par ailleurs que la formation d'un jeune salarié coûte plus cher. Dans ces conditions, même si, à long terme, une entreprise est incitée à recruter et à former des jeunes, elle peut hésiter à investir dans leur formation. Les politiques visant à accroître la demande de main d'œuvre consistent donc à soutenir l'entrepreneuriat, à subventionner les salaires et à promouvoir l'emploi direct dans le public comme dans le privé.

Pour le cas spécifique de la convention nationale Etat-employeurs, l'État peut revoir à la hausse les indemnités versées aux entreprises et établissements d'enseignement privés et les inciter à prendre davantage de stagiaires pour réduire significativement le chômage de longue durée. Toutefois, cette politique doit être mise en œuvre de concert avec un suivi évaluation régulier aussi bien auprès des bénéficiaires qu'auprès des employeurs.



## Conclusion générale

La problématique de l'emploi des jeunes a suscité un débat intense ces dernières années au Sénégal. Ce débat est guidé par le contexte actuel, marqué par l'insuffisance des emplois offerts sur le marché du travail, la précarité des emplois existants et la hausse du nombre de chômeurs surtout chez les jeunes, les femmes et les plus diplômés.

L'État dans sa tentative de rechercher l'égalité des chances d'accès au marché du travail et les moyens de résorber le chômage massif des jeunes a mis en place un important dispositif de création d'emploi. La renégociation de la Convention Nationale État-Employeurs en 2000 est une parfaite illustration de l'engagement des autorités étatiques dans la prise en charge des difficultés liées au chômage et au sous-emploi. La plupart des programmes de la convention ont consisté à offrir aux jeunes une formation pratique leur permettant de trouver un emploi, tandis que d'autres ont consisté en des financements pour améliorer l'entrepreneuriat et donc l'autonomisation des jeunes et des femmes.

Le diagnostic réalisé révèle toutefois que la CNEE a été d'une grande utilité dans la gestion du chômage des jeunes au Sénégal, mais, souffre de l'absence d'une véritable enquête sur le devenir professionnel des individus bénéficiaires. Ces insuffisances dans le suivi évaluation privent ainsi la Direction de l'Emploi d'informations précises et détaillées sur l'impact réel des différents programmes.

Ainsi, au moment où se prépare une nouvelle stratégie nationale pour l'emploi avec comme ambition la création d'un million d'emplois dans les cinq prochaines années, il a été opportun de s'interroger sur la pertinence et l'efficacité du dispositif en place et de son impact sur l'amélioration de la situation des individus bénéficiaires sur le marché du travail.

L'objectif principal de cette thèse était d'évaluer l'efficacité des programmes de promotion d'emploi sur l'insertion professionnelle des individus bénéficiaires

au Sénégal. Plus spécifiquement, il s'agissait d'abord, d'analyser le comportement de l'offre et de la demande de services publics d'emploi, ensuite, d'identifier le profil des bénéficiaires et enfin, d'évaluer l'impact réel des programmes sur l'accès à l'emploi des jeunes.

Les enseignements tirés de la littérature économique ont permis de mieux cerner la relation entre politique de l'emploi et insertion professionnelle. Du point de vue théorique, la mise en œuvre de politiques de l'emploi agit sur l'insertion des jeunes de différentes manières (Gasquet, 2002) et ces divers effets renvoient à différentes conceptions théoriques, mais complémentaires. Parmi ces théories, nous pouvons citer entre autres, la théorie du capital humain (Becker, 1964), la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971), la théorie de la quête d'emploi (Stigler, 1962 ; Lippman et McCall, 1976, 1979), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) et les modèles de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975).

Du point de vue empirique, les dispositifs d'appui à l'insertion ont une efficacité, dont l'ampleur demeure controversée. En effet l'impact de ces mesures sur l'accès à l'emploi varient selon les modalités de mise en œuvre des programmes, selon la zone géographique étudiée ou encore selon la méthodologie adoptée (Heckman, Lalonde et Smith, 1999 ; Magnac, 1997, 2000 ; Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001 ; Gerfin et Lechner, 2002 ; Issehnane, 2009 ; Kouakou, 2011 ; Lindley et al, 2015 ; Svabova et Durica, 2017).

Nous avons adopté dans cette thèse les techniques d'évaluation d'impact plus particulièrement, la méthode d'appariement sur les scores de propension (« matching ») et l'approche de l'effet marginal de traitement (MTE) qui permettent de corriger le biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables. L'analyse s'est basée sur les données issues de l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi en Afrique francophone (APEAF) ». Les données ont été collectées entre Août 2017 et Janvier 2018 dans les quatre départements de la région de Dakar. L'échantillon est constitué de 2755

individus répartis en deux groupes : les demandeurs et les non demandeurs. Dans le groupe des demandeurs, nous avons distingué les bénéficiaires et les non bénéficiaires.

Les résultats obtenus sur la base d'une analyse statistique et économétrique ont permis de confirmer nos hypothèses de recherche.

Les résultats de l'analyse statistique 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 est relativement élevé sur leur stratégie de recherche d'emploi. 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. De même, 86,12 % des bénéficiaires ont eu 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 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.

L'analyse statistique a également révélé un effet positif du passage par un programme d'accompagnement sur les chances d'accéder à un emploi stable. En effet, plus de la moitié des hommes bénéficiaires ont soit un CDI, soit un CDD et cette proportion est d'environ 46 % chez les femmes après qu'elles soient exposées aux programmes.

L'estimation du modèle logit binaire a permis d'appréhender les chances pour un demandeur de bénéficier au moins d'un programme. Les résultats montrent que les femmes avec un effet de retournement à 33 ans, les plus diplômés, les habitants du département de Dakar et ceux qui ont des parents-cadres ou employés qualifiés ont plus de chances de bénéficier des programmes de la CNEE. En revanche, les individus victimes d'un handicap

et ceux dont les parents occupent des emplois précaires ont moins de chances de participer aux mesures publiques d'emploi.

L'évaluation d'impact par la méthode d'appariement sur les scores de propension a permis de mesurer l'ampleur de l'incidence des programmes sur les chances d'obtenir un emploi régulier et/ou stable (CDD et CDI) avec correction du biais de sélection sur la base des caractéristiques observables. Les estimations ont été faites en considérant deux groupes de contrôle : les demandeurs non bénéficiaires d'une part et les non demandeurs d'autre part.

Dans un premier temps, nous avons comparé les bénéficiaires et les demandeurs non bénéficiaires. L'application de la méthode 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. Ces différentes procédures d'appariement permettent de mesurer la robustesse de nos estimations (Becker et Ichino, 2002 ; Caliendo et Kopeinig, 2008). Les résultats obtenus ont permis de constater que les programmes de la convention nationale Etat-employeurs augmentent de 18,7 % les chances des bénéficiaires de trouver un emploi régulier. En termes de stabilité, ces programmes accroissent les chances d'obtenir un CDD de 11 % et celles d'obtenir un CDI de 10,1 %. L'impact est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En effet, les chances pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi régulier après exposition aux programmes sont respectivement 15,7 % et 13,7 %. Pour le CDI, on passe de 11,4 % chez les hommes à 8,6 % chez les femmes. L'écart est plus faible pour le CDD puisqu'on passe de 8,6 % à 8,1 %.

Dans un second temps, la comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs, notamment avec les mêmes techniques d'appariement a donné des résultats légèrement différents. L'impact est de 18,4 % sur l'obtention d'un emploi régulier et l'ampleur diminue au fur et à mesure que l'emploi se stabilise. Les bénéficiaires des programmes ont 12,7 % de chances de plus d'avoir un CDD et 6,2 % de chances de plus d'avoir un CDI que les non demandeurs. L'impact demeure relativement plus élevé chez les hommes que

chez les femmes quel que soit le type d'emploi. En effet, le passage par un programme accroît les chances des hommes bénéficiaires de trouver un emploi régulier de 20,5 % alors que l'impact est de 17,8 % chez les femmes. En termes de stabilité dans l'emploi, les résultats montrent que l'impact net du passage par un programme diminue lorsque l'on passe d'un emploi CDD à un emploi CDI. Pour les femmes, l'effet net des programmes sur l'obtention d'un emploi CDD est relativement faible (7,5 %) et est non significatif sur l'obtention d'un CDI quelle que soit la procédure d'appariement adoptée.

Toutefois, cette méthode du « matching » 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 facteurs (observables et inobservables) qui peuvent empêcher les jeunes de participer aux programmes étaient levés. Ces facteurs peuvent être, par exemple, l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, la motivation, mais aussi, des facteurs subjectifs comme l'appartenance politique, géographique, le refus d'être vu comme un assisté, etc. Le modèle de sélection endogène sur variable inobservables ou modèle causal de Rubin sur variables inobservables a été estimé en considérant deux groupes de contrôle : les demandeurs non bénéficiaires et les non demandeurs.

La comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires a montré un impact positif des programmes sur l'accès à l'emploi et l'inexistence d'un biais de sélection dû aux variables inobservables qui expliqueraient également l'accès à l'emploi des jeunes. Une nette amélioration est constatée par rapport aux résultats trouvés précédemment avec l'utilisation de la technique du « matching ». En effet, en prenant en compte les facteurs d'hétérogénéité inobservables, l'impact sur les bénéficiaires devient non significatif en termes d'obtention d'un emploi régulier, mais, est passé de 11 % à 37,6 % pour l'obtention d'un CDD et de 10,1 % à 27 % pour l'obtention d'un CDI. Pour l'ensemble des demandeurs non bénéficiaires, l'enrôlement dans au moins un des programmes n'aurait eu aucun impact sur l'amélioration de leur situation professionnelle. De plus, l'analyse des effets marginaux révèle que le

rendement marginal du programme en termes d'obtention d'un emploi régulier diminue avec la participation d'un demandeur supplémentaire.

La comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs a montré un impact positif des programmes sur l'accès à l'emploi ainsi que l'existence effective d'un biais de sélection dû aux variables inobservables qui expliqueraient également l'accès à l'emploi régulier. Les résultats révèlent que le passage par un programme a permis d'accroître les chances d'accès des bénéficiaires à un emploi régulier de 67,2 % par rapport aux non demandeurs. En termes de stabilité, la participation aux programmes de la convention a amélioré les chances d'obtention d'un CDD de 36,9 % et d'un CDI de 37,9 %. Pour l'ensemble des non demandeurs, la participation a au moins un des programmes de la CNEE aurait pu améliorer leurs chances de trouver un emploi régulier de 24,9 % et celles d'obtenir un CDD et un CDI de respectivement 25,6 % et 27,8 %. Ce résultat implique que les services publics d'emploi doivent travailler davantage à rétablir la confiance des individus ayant des considérations subjectives par rapport aux structures de promotion d'emploi. De plus, l'analyse des effets marginaux montre que la participation d'un individu supplémentaire qui n'a jamais été demandeur d'un programme améliore significativement l'efficacité de l'accompagnement.

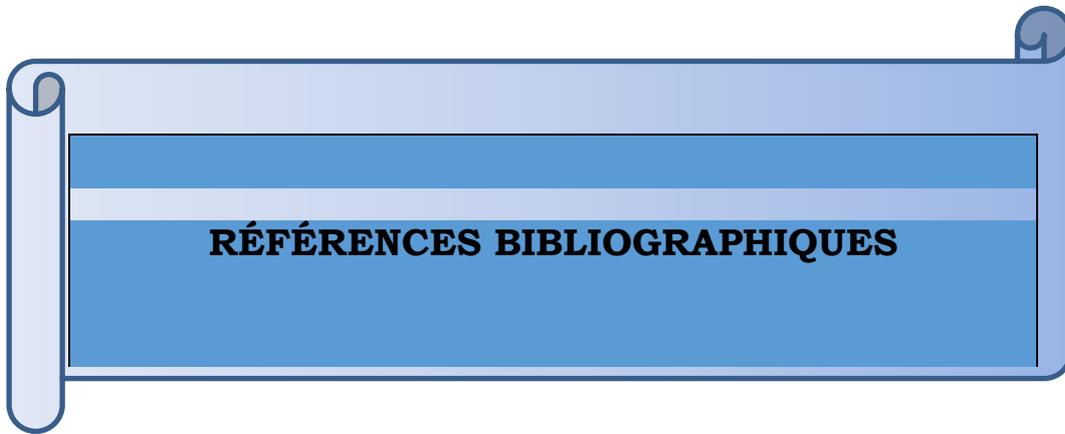
L'ensemble des résultats nous amènent à conclure que globalement, les programmes de la CNEE ont constitué un moyen d'accompagnement efficace vers l'emploi notamment à travers les mises en stage dans les entreprises et établissements d'enseignement privés. Ils permettent de réduire l'éloignement au marché du travail des jeunes, mais, ne garantissent pas une grande stabilisation professionnelle. Leur impact sur les chances d'obtention d'un emploi régulier est significatif surtout si tous les facteurs subjectifs qui empêchent les jeunes de participer aux programmes sont levés.

Compte tenu de ces résultats, il s'avère nécessaire que les autorités étatiques en collaboration avec les employeurs du secteur privé encouragent davantage ces programmes afin de réduire de manière considérable le chômage de longue

durée et la précarité de l'emploi sur le marché du travail au Sénégal. Toutefois, pour rendre plus efficace ces programmes et en faire bénéficier une large frange de la population, les recommandations suivantes sont importantes : (i) le renforcement des stratégies de communication sur les programmes et/ou structures en charge de la promotion de l'emploi au Sénégal ; (ii) l'amélioration de l'efficacité des programmes ; (iii) une plus grande intégration de l'approche genre dans les programmes ; et enfin (iv) la promotion de l'emploi salarié au même titre que l'auto emploi.

Il convient toutefois d'indiquer trois restrictions dont souffre cette thèse. La première est qu'en effet, nous n'avons pas considéré les coûts de ces programmes car ne réalisant pas une analyse d'efficience. De plus cette question nécessite l'observation d'informations non disponibles dans les données mobilisées pour cette thèse. La seconde est que les méthodes utilisées ne tiennent pas compte des effets indirects des programmes sur les actifs occupés (effet de substitution et de remplacement). Elles permettent d'évaluer tout simplement l'efficacité des programmes publics d'emploi par rapport à la situation contrefactuelle d'accéder à un emploi régulier ou stable (obtention d'un CDI). La troisième et dernière limite tient au fait que nous n'avons pas comparé l'efficacité de chaque type de programme (ceux dont la taille de l'échantillon nous permet de faire la comparaison) afin de déceler le programme le plus efficace en termes d'accès et de stabilité dans l'emploi.

En termes de perspectives, cette recherche pourrait être complétée par une analyse des principales caractéristiques des programmes qui composent la CNEE de façon à mettre en évidence leurs effets spécifiques. Ceci pourrait permettre de déceler le programme qui procure le plus d'avantage en matière d'insertion et de stabilisation professionnelles.



**RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES**

## Références Bibliographiques

Abadie, A., J. D. Angrist, and G. W. Imbens, (2002), « Instrumental Variables Estimation of Quantile Treatment Effects », *Econometrica*, Vol. 70, No. 1, 91–117.

Acemoglu, D. (1995), « Reward structure and the allocation of talent », *European Economic Review*, Volume 39, issue 1, january 1995, pages 17–33.

Andersen, M. E. (2018), « Exploring marginal treatment effects: Flexible estimation using Stata », *The Stata Journal (2018)18*, Number 1, pp. 118–158.

Angrist, J. D., (1990), « Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery: Evidence from Social Security Administrative Records », *American Economic Review*, 80, 313–335.

Angrist J. D. et W. Evans (1998), « Children and their parents labor supply: evidence from exogenous variation in family size », *American Economic Review*, vol. 88, n ° 3, pp. 450–477.

Angrist, J. D. and A. B. Krueger (1992), « The effect of age at school entry on educational attainment: an application of instrumental variables with moments from two samples », *Journal of the American statistical Association*, 87 (418):328 {336.

Angrist, J. D and A. B. Krueger (1991), « Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings », *Quarterly Journal of Economics*, 106, 979-1014.

Angrist, J. and V. Lavy (1999), « Using Maimonides' Rule to Estimate the Effect of Class Size on Scholastic Achievement », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXIV, 1243.

Angrist J. D, Imbens G.W, Rubin D.B (1996), « Identification of causal effects using instrumental variables », *Journal of the American Statistical Association* 1996; 81:444-55.

ANSD (2019), « Rapport définitif SES 2016 », ANSD, Dakar, février 2019.

ANSD (2019), « Compte nationaux provisoires de 2017 et définitifs de 2016 », ANSD, Dakar, janvier 2019.

ANSD (2015), « Rapport définitif ENES 2015 », ANSD, Dakar.

ANSD (2013), « Rapport définitif : RGPHAE 2013 », ANSD, Dakar.

ANSD (2012), « Rapport définitif : SES 2012 », ANSD, Dakar.

ANSD (2011), « Rapport définitif : ESPS 2011 », ANSD, Dakar.

ANSD (2005), « Rapport définitif : ESPS 2005 », ANSD, Dakar.

Arrache, R. (2002), « Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle », Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec.

Arrow, K. (1973), « Higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*.

Ashenfelter, O. and D. Card (1985), « Using the longitudinal structure of earnings to estimate the effect of training programs », *Review of Economics and Statistics*. 67:648–660.

Auer, P., U. Efendioğlu, et J. Leschke (2008), « Active Labor Market Policies around the World: Coping With the Consequences of Globalization », Second Edition. Geneva: International Labor Organization.

BAD (2019), « Perspectives économiques en Afrique 2019 », Groupe de la Banque Africaine de Développement.

Baker, J. L., (2000), « Evaluation de l'impact des projets de développement sur la pauvreté » Banque Mondiale, Direction du développement, Manuel à l'attention des Praticiens.

Banque mondiale (2019), « Sénégal – Vue d'ensemble », <https://www.banquemondiale.org/fr/country/senegal/overview>

Banque mondiale (2018), « Moteurs de croissance récents au Sénégal et rôle de l'agriculture dans le développement d'une économie résiliente et inclusive », World bank, avril 2018

Banque mondiale (2014), « Situation économique du Sénégal : Apprendre du passé pour un avenir meilleur », World Bank group, Macroeconomics et fiscal management.

Banque Mondiale (2007), « Sénégal : A la recherche de l'emploi-Le chemin vers la prospérité ».

Barnow, B. (1987), « The impact of CETA programs on earnings: A review of the literature », *Journal of Human Resources*. 22:157-93.

Becker, G. (1964) *Human capital*, University of Chicago Press.

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.

Betcherman, G., K. Olivas and A. Dar (2004), « Impact of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and transition Countries », Washington, D.C. World Bank, Social Protection Discussion Paper Series 0402.

Betcherman, G., M. Godfrey, O. S. Puerto, F. Rother and A. Stavreska (2007), « Global Inventory of Interventions to Support Young Workers: Synthesis Report », Preliminary draft. Washington, D.C. World Bank.

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

Black, S., (1999), « Do Better Schools Matter? Parental Valuation of Elementary Education », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXIV, 577.

Bonnal L., D. Fougère et A. Sérandon (1995), « Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes », *Revue Economique*, 46, 537-548.

Bonnal, L., D. Fougère and A. Serandon (1997), « Evaluating the Impact of French Employment Policies of Individual Labour Market Histories », *Review of Economic Studies*, No 64, pp. 683-713

Bonnal, L., D. Fougère et A. Serandon (1997), « L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales », *Économie et Prévision*, n° 115 p. 1-28.

Bono, P-H. (2018), « Modèle causal contrefactuel dans l'évaluation des politiques publiques », *Science Po/CEVIPOF*, METSEM- 27 septembre 2018.

Bozio, A. (2014), « L'évaluation des politiques publiques : enjeux, méthodes et institutions », *Revue française d'économie* 2014/4 (Volume XXIX), p. 59-85. DOI 10.3917/rfe.144.0059

Brave, S. and T. Walstrum (2014), « Estimating marginal treatment effects using parametric and semiparametric methods », *Stata Journal*, 14, 191-217 (27).

Brinch, C. N., M. Mogstad and M. Wiswall (2017), « Beyond LATE with a discrete instrument », *Journal of Political Economy* 125: 985-1039.

Brodaty, T. (2013), « Évaluation des politiques publiques : trois illustrations dans le champ culturel », *Département des études, de la prospective et des statistiques*, Paris.

Brodaty, T. (2007), « La politique de l'emploi en faveur des jeunes : les dispositifs ont-ils touché leur cible », *Annales d'économie et de statistique*. - N° 85 - 2007.

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.

Burtless, G. (1995), « The case for randomized field trials in economic and policy research », *Journal of Economic Perspectives*. 9 (2): 63–84.

Cahuc, P. et A. Zylberberg (2003), « Microéconomie du marché du travail », *Repères, La Découverte*.

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. (1994), « Active labour market policy and unemployment: a framework for the analysis of crucial design features », *OECD economic studies*, n ° 22, pp. 7- 47.

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.

Card, D. (2014), « L'évaluation des politiques actives du marché du travail : quels enseignements ? », *Travail et Emploi* 139 | juillet-septembre 2014.

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.

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.

Chirache, S. (2014), « Eléments de synthèse sur la relation formation-emploi », *Éducation & formations* n° 85 [novembre 2014].

Cling, J-P., M. Razafindrakoto et F. Roubaud (2008), « L'évaluation d'impact des politiques publiques : enjeux, méthodes, résultats », *Les Journées de Tam Đảo 2 - IRD-DIAL*.

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.

DARES (2005), « Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires », *Document de travail* n° 95, février 2005.

DARES (2003), « Les politiques de l'emploi et du marché du travail », *La Découverte*, 2003, pp. 19-33.

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.

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.

Direction de l'emploi (2014) : Revue de la convention Nationale Etat-Employeurs privés pour la promotion de l'emploi.

Doeringer, P. and M. Piore (1971), « Internal labour markets and Manpower analysis », *Heath Lexington Books*.

DPEE (2019), « Rapport Economique et Financier », Annexé au projet de loi 2020, Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération.

Dubar, C. (2001), « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et Sociétés* n°7/2001/1.

Dubar, C. (1998), « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », in Charlot B. et Glasmann D. (dir.) 1998 : Les jeunes, l'insertion, l'emploi, *Paris, PUF*, p30-38

Dupont-Courtade L., S. Chabé-Ferret, N. Treich et M. Perbet (2015), « Évaluation des politiques publiques : expérimentation randomisée et méthodes quasi-expérimentales », *Document de travail de la Direction générale du Trésor* n° 2015/01, février, 63 pages.

Ebrahim A., M. Leibbrandt and V. Ranchhod (2017), « The effects of the employment tax incentive on South African employment », WIDER Working Paper 2017/5.

Erhel, C. (2014), « *Les politiques de l'emploi* », éd. Presses Universitaires de France, 2014, pp. 91-120.

Erhel C. (2006), « L'évaluation des politiques de l'emploi », in Allouche J. (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, 2006, p. 970-979.

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 Sife. In: *Economie et statistique*, n° 408-409, 2007. pp. 3-43.

Filmer, D. et L. Fox (2014), « Youth Employment in Sub-Saharan Africa », *Africa Development Series*, Washington, DC: World Bank.

Flayols, A. (2015), « Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique », École doctorale n°509, Faculté de Sciences économiques et de gestion, Laboratoire d'économie appliquée au développement LEAD (EA 3163).

Fougère D., T. Kamionka et 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.

Fougère, D., F. Kramarz and T. Magnac (2000), « Youth Employment Policies in France », *European Economic Review*, vol. 44, p. 928–942.

Friedlander, D. and P. K. Robins (1995), « Evaluating program evaluations: new evidence on commonly used non experimental methods », *American Economic Review*. 85 (4):923–937.

Garbinti B. et D. Roy (2014), « Variables instrumentales » Université Paris-Dauphine 2013/2014.

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.

Gertler, P. J. *et al*, (2010), « L'évaluation d'impact en pratique », Banque mondiale, Washington D.C.

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° 3 452 001-5.

Giret J-F., S. Issehnane (2012), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation-emploi*, n° 117.

Giret, J-F. (2000), « Dans les premières années de vie active », L'orientation scolaire et professionnelle, 29/2 | 2000, Diplôme et marché du travail.

Givord, P. (2014), « Méthodes économétriques pour l'évaluation de politiques publiques », *Economie & prévision* 2014/1 (n° 204-205), p. 1-28.

Greenberg, D. and M. Wiseman (1992), « What did the OBRA demonstrations do? », In C.F. Manski & I. Garfinkel (Eds.) *Evaluating Welfare and Training Programs*. Cambridge: Harvard University Press.

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

Ham, J. and R. Lalonde (1996) « The Effect of Sample Selection and Initial Conditions in Duration Models: Evidence from Experimental Data on Training », *Econometrica*, 64: 1.

Hahn, J., P. Todd and W. Klaauw (2001), « Identification and Estimation of Treatment Effects with a Regression Discontinuity Design », *Econometrica*, 69 (1):201–209.

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., S. Urzúa, and E. Vytlacil (2006), « Understanding Instrumental Variables in Models with Essential Heterogeneity », *Review of Economics and Statistics* 88 (3): 389–432.

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

Holcblat N. (2002), « Stratégie européenne et politique française de l'emploi (1997-2001) », *Cahier Travail et emploi*, La Documentation française.

Imbens, G. W. and J. M. Wooldridge (2009), « Recent developments in the econometrics of program evaluation », *Journal of Economic Literature*, 47, no. 1: 5–86.

Imbens, G. W., and J. D. Angrist (1994), « Identification and Estimation of Local Average Treatment Effects », *Econometrica* 62 (2): 467–475.

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.

Jovanovic B. (1979), « Job matching and the Theory of Turnover », *The Journal of Political Economy*, n ° 87

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

Kane, A. (2011), « Niveau de participation au marché du travail et choix occupationnels au Sénégal : une analyse longitudinale en pseudo panel », Thèse de doctorat à l’Université Cheikh Anta Diop de Dakar

Kettunem J. (1997), « Education and unemployment duration » *Economics of Education Review*, 6, 2, 163–170.

Klein, T. (2004), « Évaluation micro-économique du passage par un contrat de qualification : les enseignements d’une analyse des effets bruts », *Economie & prévision*, 2004/3 (n° 164-165), p. 131-144.

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

Laflamme, C. (1984), « Une contribution à un cadre théorique sur l’insertion professionnelle des jeunes », *Revue des sciences de l’éducation*, 10(2), 199–216.

Lalonde, R. J. (1986), « Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimental data », *American Economic Review*. 76 (4):604–620.

Lechner, M. (2002a), « Program Heterogeneity and Propensity Score Matching: An Application to the Evaluation of Active Labor Market Policies », *Review Economics and Statistics*, 84 (2): 205–220, May.

Lechner, M. (2002b), « Some Practical Issues in the Evaluation of Heterogeneous Labour Market Programmes by Matching Methods », *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 165: 659 – 82.

- 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.
- Lee, D. S. and T. Lemieux (2010), « Regression Discontinuity Designs in Economics », *Journal of Economic Literature*, 48 (2):281–355.
- Lefresne F. (2003), « Les jeunes et l'emploi », Paris : La Découverte.
- Levinsohn, J., N. Rankin, G. Roberts and V. Schöer (2014), « Wage Subsidies and Youth Employment in South Africa: Evidence from a Randomised Control Trial », *Stellenbosch Economic Working Papers 02/14*.
- Lindbeck A. et D. J. Snower (2002), « The Insider-Outsider Theory: A Survey », SSRN Scholarly Paper No. ID 325323, Rochester, NY: Social Science Research Network.
- Lindley, J., S. Mcintosh, J. Roberts, C. C. Murray and R. Edlin (2015), « Political evaluation via a statical control: A non parametric evaluation of the Want2Work active labor market policy », *Economic Modelling*, Vol. 51 pp. 635–645.
- Lippman S., J. McCall (1976), *The Economics of Job Search: A Survey*, *Economic Inquiry*, n° 14.
- 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.
- Mansuy M. et al. (2001), « Transitions entre le système éducatif et la vie active : chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne », *Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes*.
- Mesplé-Somps, S. et A-S. Robilliard (2010), « Etude sur la croissance partagée au Sénégal 2010-2015 », G-MonD Working Paper N° 122 010
- Moczall, A. (2014), « Effets d'aubaine et de substitution d'un dispositif allemand de subvention salariale pour demandeurs d'emploi difficilement employables », *Travail et Emploi*, 139 | juillet-septembre 2014.
- Moreau, A., & M. Visser (1991), « Durée du chômage des jeunes en France », *Annales d'Économie et Statistique*, 20 121, 257-278.
- Naville, P. (1945), « Théories de l'orientation professionnelle », *Paris : Gallimard*
- Nguyen, D. S. (2010), « L'insertion des jeunes diplômés au Vietnam. Le cas des titulaires d'une licence de français langue étrangère ». *Les Sciences de*

*l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 43, n° 2, 2010, pp. 133-150. ISSN 0755-9593. ISBN 978-2-918337-04-1.

OCDE (1985), « Perspectives de l'emploi », *Editions de l'OCDE, Paris*, 1985.

OIT (2015), « Croissance, pauvreté et inégalités : lever les obstacles au développement durable », *Rapport sur le développement en Afrique 2015*.

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

Paugam, S. (1990), « Insertion, intégration, participation ». *In: Recherches et Prévisions*, n° 20, juin 1990. pp. 7-8 ;

Paul, J. J. (1989), « La relation formation-emploi, un défi pour l'économie », *Paris : Economica*.

Perrot, A. (1992), « Les nouvelles théories du marché du travail », *La Découverte*, coll. Repères p. 1-115.

Perrot, A. and A. Zylberberg (1989), « Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail », *Revue Economique*, 40, 5-20.

Pissarides C. (1990), « Equilibrium Unemployment Theory », Ed. Basil Blackwell, New York. PNUD (2016)

Puerto, O. S (2007a), « Interventions to Support Young Workers in Latin America and the Caribbean », World Bank: Washington D.C.

Puerto, O. S (2007b), « Learning from International Experiences, The Youth Employment Inventory; Background paper for the Sierra Leone Youth and Employment ESW », World Bank, Washington D.C.

Ranchhod, V. and A. Finn (2015), « Estimating the effects of South Africa's youth employment tax incentive – An update », Southern Africa Labour and Development Research Unit Working Paper 152.

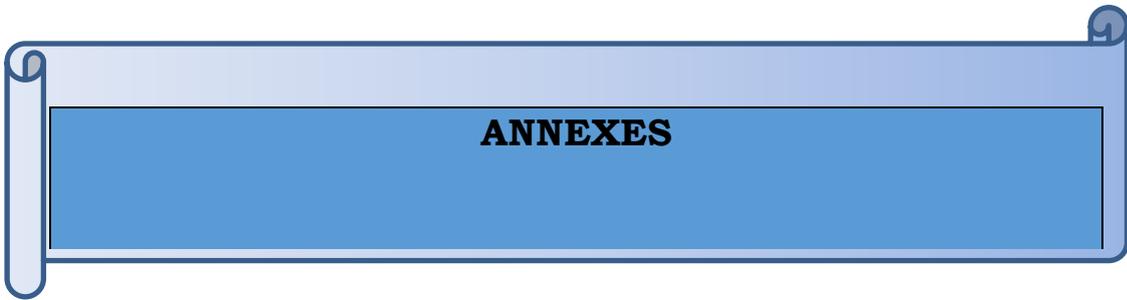
Ranchhod, V. and A. Finn (2014), « Estimating the short run effects of South Africa's employment tax incentive on youth employment probabilities using a difference-in-differences approach », Southern Africa Labour and Development Research Unit Working Paper 134.

République du Sénégal (2014), « Diagnostic de la Situation de l'emploi des jeunes », mai 2014.

République du Sénégal (2014), « Plan Sénégal Emergent », février 2014.

Rose J. (1998), « Les jeunes face à l'emploi », *Paris : Éditions Desclée de Brouwer*.

- 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.
- Simonnet, V. (2014), « Évaluation des politiques actives du marché du travail », *Travail et Emploi*, 139 | juillet-septembre 2014.
- Spence M. (1973), « Job Market Signaling », *The Quarterly Journal of Economics*, n ° 87.
- Stigler, G. J. (1962), « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, supplement october 1962, n ° 5, D Part. 2, Vol. LXX. p. 94–105.
- Stigler, G. J. (1961), « The Economics of Information », *Journal of Political Economy*, 69 (3):213–225.
- Svabova, L. et M. Durica (2017), « Application of logistic regression in counterfactual impact evaluation of graduate practice measure in slovakia », *Applications of Mathematics and Statistics in Economics 2017* DOI: 10.15611/amse.2017.20.39.
- Tanguy L. (1986), « L'introuvable relation formation/emploi », *Paris: La Documentation Française*.
- Thistlethwaite, D. L. and D. T. Campbell (1960), « Regression-discontinuity analysis: An alternative to the ex post facto experiment », *Journal of Educational Psychology*, 51 (6):309–317.
- Thurow L. (1975), « Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy », *Basic Books*.
- Tremblay, D. G. (1997), « Tendances actuelles du marché du travail : réalités et théories », unités d'enseignement et de recherche, Travail, économie et gestion, Université du Québec.
- Trottier, C., M. Gauthier and C. Turcotte (2006), « Insertion professionnelle et rapport au temps de jeunes ayant interrompu leurs études secondaires », *Sociologie, Theory and research*.
- Vernieres M. (1997), « L'insertion professionnelle, analyses et débats », *Economica, Paris*.
- Vincens, J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n ° 60, octobre-décembre.
- Vincens, J. (1998), « L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques ». In: *Formation Emploi*. N.61, 1998. pp. 59-72.
- White, H. et S. Sabarwal (2014), « Méthodes et modèles quasi expérimentaux », *Note méthodologique n ° 8*, Centre de recherche Innocenti, Florence.



## Annexes

### *Annexe 1. 1 : Glossaire de quelques concepts clés liés à l'emploi*

#### **Population inactive :**

La population inactive représente l'ensemble des personnes qui ne travaillent pas à l'extérieur du foyer et ne cherchent pas de travail rémunéré (par exemple les étudiants, les retraités, les personnes handicapées ou inaptes au travail, et toutes les personnes qui choisissent délibérément de ne pas travailler).

#### **Population active :**

La population active correspond globalement à la « main-d'œuvre ». Il s'agit du nombre d'individus qui sont soit au travail, soit en chômage, dans l'effectif de la population en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus).

#### **Taux d'activité :**

Le taux d'activité se définit comme le ratio de la population active rapportée à la population en âge de travailler.

#### **Taux d'emploi :**

Les personnes occupées sont les personnes qui ont effectivement un emploi rémunéré, qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Le taux d'emploi se définit comme le ratio de la population active occupée rapportée à la population en âge de travailler, c'est-à-dire le nombre de personnes comptabilisées dans la population de 15 ans et plus.

#### **Taux de chômage :**

Un chômeur est une personne sans emploi, et qui a activement recherché un emploi au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête. Le taux de chômage se définit comme le nombre de chômeurs divisé par le nombre de personnes dans la population active.

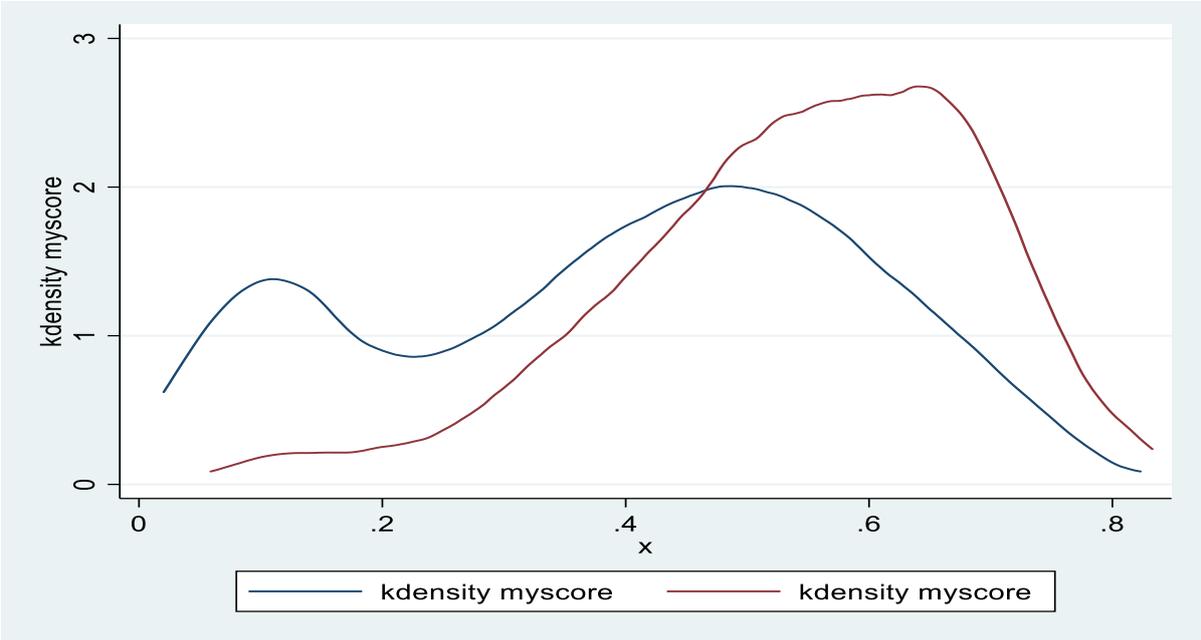
#### **Taux de sous-emploi :**

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le sous-emploi existe « lorsque la durée et/ou la productivité de l'emploi d'une personne sont inadéquates par rapport à un autre emploi possible que cette personne est disposée à occuper et capable de faire ». En conséquence, le taux de sous-emploi représente le pourcentage de la population active totale que représentent les travailleurs en état de sous-emploi.

#### **Population jeune :**

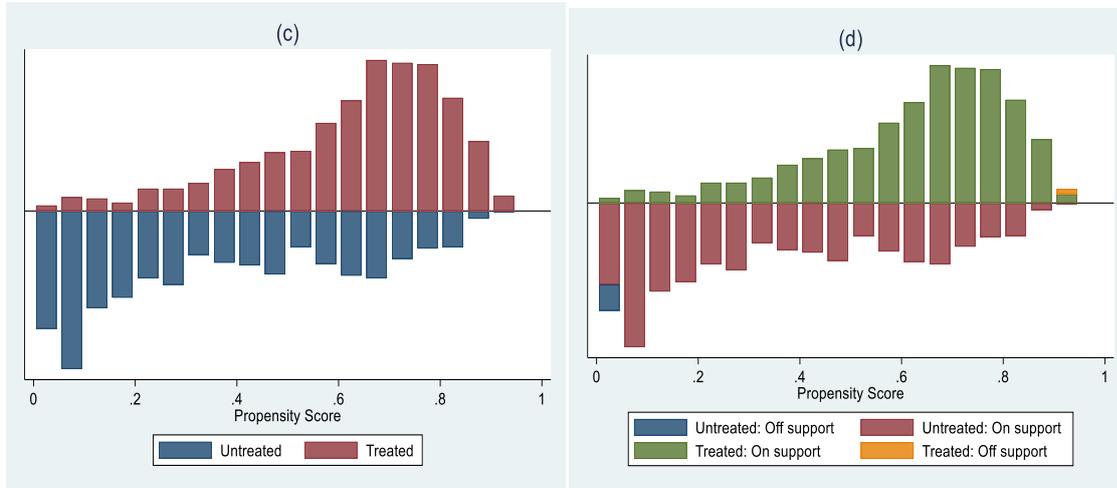
Au sens du BIT, la population jeune représente la population âgée de 15 à 24 ans. Par contre, selon la charte africaine de la jeunesse, la population jeune désigne la population dont la tranche d'âge est comprise entre 15 et 34 ans.

Annexe 3. 1 : Distribution de la densité du support commun : comparaison bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires



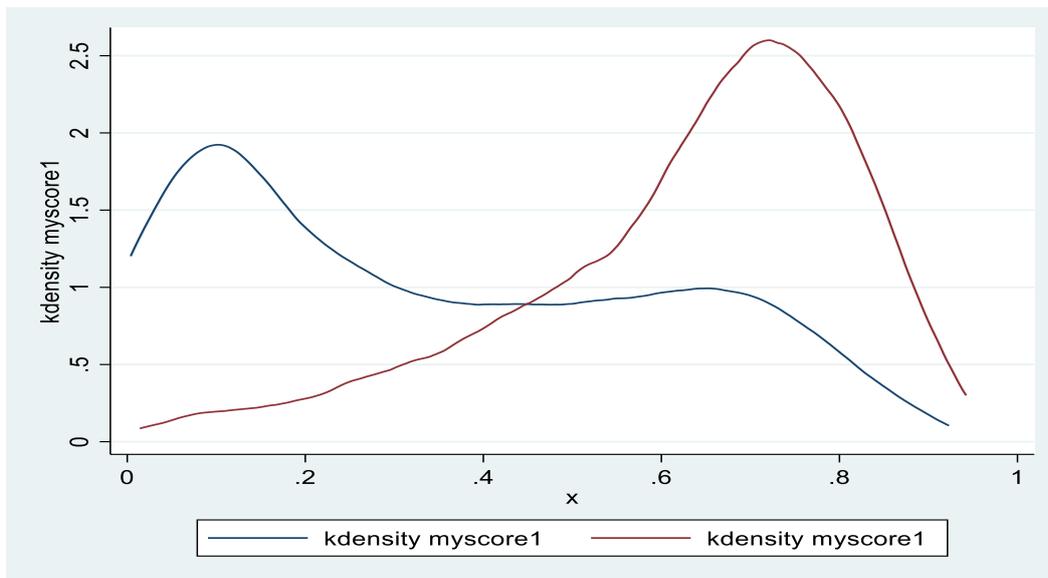
Source : Auteur à partir des données de l'enquête APEAF

Annexe 3. 2 : Distribution des scores de propension des 2 groupes dans la zone du support commun : comparaison bénéficiaires et non demandeurs



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

Annexe 3. 3 : Distribution de la densité du support commun : comparaison bénéficiaires et non demandeurs



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

Annexe 3. 4 : Qualité de l'appariement par la méthode du plus proche voisin avec remplacement (comparaison bénéficiaires et deuxième groupe de contrôle : les non demandeurs)

Variable	Unmatched	Mean		Biais		t-test	
	Matched	Treated	Control	%biais	%reduct  biais	t	p> t
age	U	31 219	29 184	42,7	97,0	8,86	0,000
	M	31 198	31 258	-1,3		-0,30	0,764
age2	U	992,15	879,52	37,4	98,1	7,77	0,000
	M	990,77	992,96	-0,7		-0,17	0,867
genre	U	.52398	.62819	-21.2	52.6	-4.41	0.000
	M	.52651	.5759	-10.0		-2.02	0.043
handicap	U	.01918	.03108	-7.6	49.3	-1.57	0.116
	M	.01807	.01205	3.8		1.01	0.314
Dakar	U	.71823	.64595	15.6	98.3	3.23	0.001
	M	.71687	.71807	-0.3		-0.05	0.957
Pikine	U	.14988	.19534	-12.0	52.3	-2.50	0.012
	M	.1506	.17229	-5.7		-1.20	0.230
Guédiawaye	U	.08873	.10322	-4.9	-132.8	-1.02	0.307
	M	.08916	.05542	11.4		2.66	0.008
CFEE	U	.00839	.07325	-33.2	98.1	-6.81	0.000
	M	.00843	.00964	-0.6		-0.26	0.795
BFEM	U	.02638	.09989	-30.6	93.4	-6.29	0.000
	M	.02651	.02169	2.0		0.64	0.522
CAP	U	.0024	.00777	-7.6	55.1	-1.56	0.120
	M	.00241	.00482	-3.4		-0.82	0.414
BAC	U	.07794	.20533	-37.1	79.2	-7.67	0.000
	M	.07831	.10482	-7.7		-1.87	0.061
DT	U	.00959	.00777	2.0	33.9	0.41	0.682
	M	.00964	.01084	-1.3		-0.24	0.808
BT	U	.01439	.01443	-0.0	18006.8	-0.01	0.994
	M	.01446	.00723	6.1		1.42	0.155
BTS_DUT	U	.1223	.0455	28.0	59.2	5.87	0.000
	M	.12169	.15301	-11.4		-1.85	0.064
Licence	U	.33573	.23973	21.3	72.4	4.44	0.000
	M	.33614	.30964	5.9		1.15	0.248
Master	U	.39089	.16981	50.8	89.6	10.61	0.000
	M	.39036	.36747	5.3		0.96	0.337
cadresup_pere	U	.20144	.10655	26.5	93.7	5.54	0.000
	M	.2	.20602	-1.7		-0.30	0.760
cadremoyen_pere	U	.23501	.12653	28.5	86.7	5.95	0.000
	M	.23373	.21928	3.8		0.70	0.482
emplqual_pere	U	.14748	.15205	-1.3	-58.1	-0.27	0.790
	M	.14819	.14096	2.0		0.42	0.676
manoeuvre_pere	U	.01439	.02331	-6.6	32.5	-1.36	0.174

	M	.01446	.02048	-4.4		-0.94	0.349
employeur_pere	U	.01199	.01554	-3.0	66.0	-0.63	0.528
	M	.01205	.01084	1.0		0.23	0.818
compteprop_pere	U	.10192	.19423	-26.2	94.8	-5.42	0.000
	M	.10241	.09759	1.4		0.33	0.744
cadresup_mere	U	.02518	.01221	9.6	-2.2	2.01	0.045
	M	.0253	.01205	9.8		2.00	0.046
cadremoyen_mere	U	.07794	.03663	17.8	35.8	3.74	0.000
	M	.07831	.10482	-11.4		-1.87	0.061
emplqual_mere	U	.08993	.03663	22.0	72.9	4.62	0.000
	M	.08675	.1012	-6.0		-1.01	0.313
manoeuvre_mere	U	.0012	.00222	-2.5	-18.0	-0.51	0.609
	M	.0012	.00241	-2.9		-0.58	0.564
employeur_mere	U	.0048	.00555	-1.0	-60.0	-0.22	0.827
	M	.00361	.00241	1.7		0.45	0.654
compteprop_mere	U	.13789	.17203	-9.4	78.8	-1.96	0.050
	M	.13855	.13133	2.0		0.43	0.667

Sample	Ps R2	LR chi2	p> chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0.232	557.57	0.000	18.1	16.7	123.1*	0.39*	100
Matched	0.017	39.93	0.067	4.5	3.6	31.1*	1.07	0

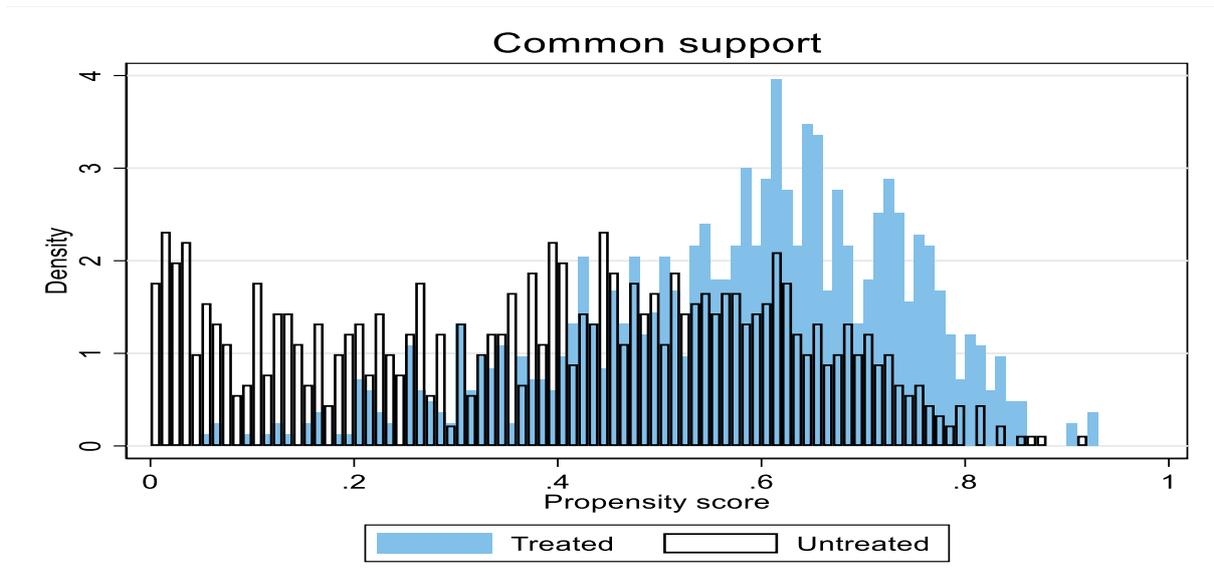
\* if B>25% and R outside [0.5; 2]

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

### Annexe 3. 5 : Statistiques descriptives des variables utilisées

Variables	Ensemble					Participants					Non participants				
	N	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	N	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	N	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Participation	2755	0,305 626 1	0,460 755 7	0	1										
Age	2696	306 802	49 104	18	45	834	312 194	41 855	20	45	1862	304 387	51 854	18	45
genre	2755	0,586 206 9	0,492 601 7	0	1	842	0,527 315 9	0,499 55	0	1	1913	0,612 127 5	0,487 392 6	0	1
handicap	2755	0,036 297 6	0,187 063 7	0	1	842	0,019 002 4	0,136 614 2	0	1	1913	0,043 910 1	0,204 948 7	0	1
<b>Département de résidence</b>															
Dakar	2755	0,631 941 9	0,482 364 8	0	1	842	0,718 527 3	0,449 984 8	0	1	1913	0,593 831 7	0,491 245 1	0	1
Pikine	2755	0,193 466 4	0,395 087 1	0	1	842	0,150 831 4	0,358 097 1	0	1	1913	0,212 232 1	0,408 995 2	0	1
Guédiawaye	2755	0,117 241 4	0,321 766 1	0	1	842	0,087 886	0,283 297 3	0	1	1913	0,130 162	0,336 569 6	0	1
Rufisque	2755	0,057 350 3	0,232 552 9	0	1	842	0,042 755 3	0,202 425 3	0	1	1913	0,063 774 2	0,244 414 1	0	1
<b>Diplôme obtenu</b>															
CFEE	2755	0,052 268 6	0,222 608 6	0	1	842	0,008 313 5	0,090 852 8	0	1	1913	0,071 615 3	0,257 917 2	0	1
BFEM	2755	0,071 869 3	0,258 318 3	0	1	842	0,026 128 3	0,159 611 5	0	1	1913	0,092 002 1	0,289 104 5	0	1
CAP	2755	0,009 074 4	0,094 843 7	0	1	842	0,002 375 3	0,048 708	0	1	1913	0,012 023	0,109 016 8	0	1
BAC	2755	0,128 130 7	0,334 295 9	0	1	842	0,078 384 8	0,268 935 9	0	1	1913	0,150 026 1	0,357 190 4	0	1
DT	2755	0,011 615 2	0,107 165 8	0	1	842	0,009 501 2	0,097 067 5	0	1	1913	0,012 545 7	0,111 332	0	1
BT	2755	0,017 059 9	0,129 518 1	0	1	842	0,015 439 4	0,123 365 8	0	1	1913	0,017 773 1	0,132 160 4	0	1
BTS_DUT	2755	0,092 559	0,289 866	0	1	842	0,122 327 8	0,327 858 8	0	1	1913	0,079 456 4	0,270 520 4	0	1
Licence	2755	0,270 054 4	0,444 068 3	0	1	842	0,333 729 2	0,471 824 6	0	1	1913	0,242 028 2	0,428 423 3	0	1
Master	2755	0,260 98	0,439 248 8	0	1	842	0,391 924	0,488 47	0	1	1913	0,203 345 5	0,402 592 7	0	1
<b>Catégories socioprofessionnelles du père</b>															
Cadre Supérieur	2755	0,136 479 1	0,343 359	0	1	842	0,203 087 9	0,402 536 5	0	1	1913	0,107 161 5	0,309 399 4	0	1
Cadre moyen	2755	0,161 524 5	0,368 080 9	0	1	842	0,233 966 7	0,423 602 9	0	1	1913	0,129 639 3	0,335 994	0	1
Employé qualifié	2755	0,145 190 6	0,352 356 8	0	1	842	0,146 080 8	0,353 397 1	0	1	1913	0,144 798 7	0,351 989 8	0	1
Manœuvre	2755	0,019 600 7	0,138 648 9	0	1	842	0,014 251 8	0,118 597 5	0	1	1913	0,021 955	0,146 575 1	0	1
Employeur	2755	0,013 430 1	0,115 128 5	0	1	842	0,011 876 5	0,108 394 6	0	1	1913	0,014 114	0,117 991 7	0	1
Compte propre	2755	0,160 798 5	0,367 411 7	0	1	842	0,103 325 4	0,304 564 3	0	1	1913	0,186 095 1	0,389 285 2	0	1
<b>Catégories socioprofessionnelles de la mère</b>															
Cadre Supérieur	2755	0,014 882	0,121 102 8	0	1	842	0,026 128 3	0,159 611 5	0	1	1913	0,009 932	0,099 189 4	0	1
Cadre moyen	2755	0,054 809 4	0,227 649 2	0	1	842	0,077 197 1	0,267 062 6	0	1	1913	0,044 955 6	0,207 260 8	0	1
Employé qualifié	2755	0,054 446 5	0,226 937 7	0	1	842	0,089 073 6	0,285 019 3	0	1	1913	0,039 205 4	0,194 134 2	0	1
Manœuvre	2755	0,002 903 8	0,053 818 5	0	1	842	0,001 187 6	0,034 462 3	0	1	1913	0,003 659 2	0,060 396 1	0	1
Employeur	2755	0,004 718 7	0,068 542 9	0	1	842	0,004 750 6	0,068 801 5	0	1	1913	0,004 704 7	0,068 446 8	0	1
Compte propre	2755	0,142 286 8	0,349 407 4	0	1	842	0,137 767 2	0,344 860 3	0	1	1913	0,144 276	0,351 461 3	0	1

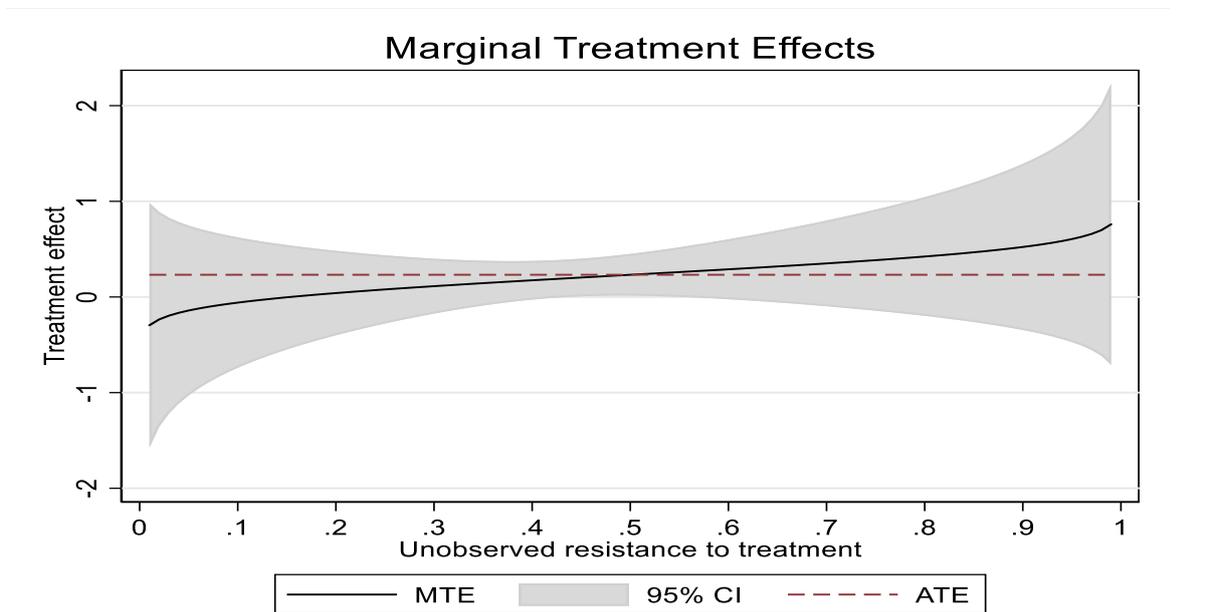
Annexe 3. 6 : Distribution des scores de propension avec l'approche MTE : comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires



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

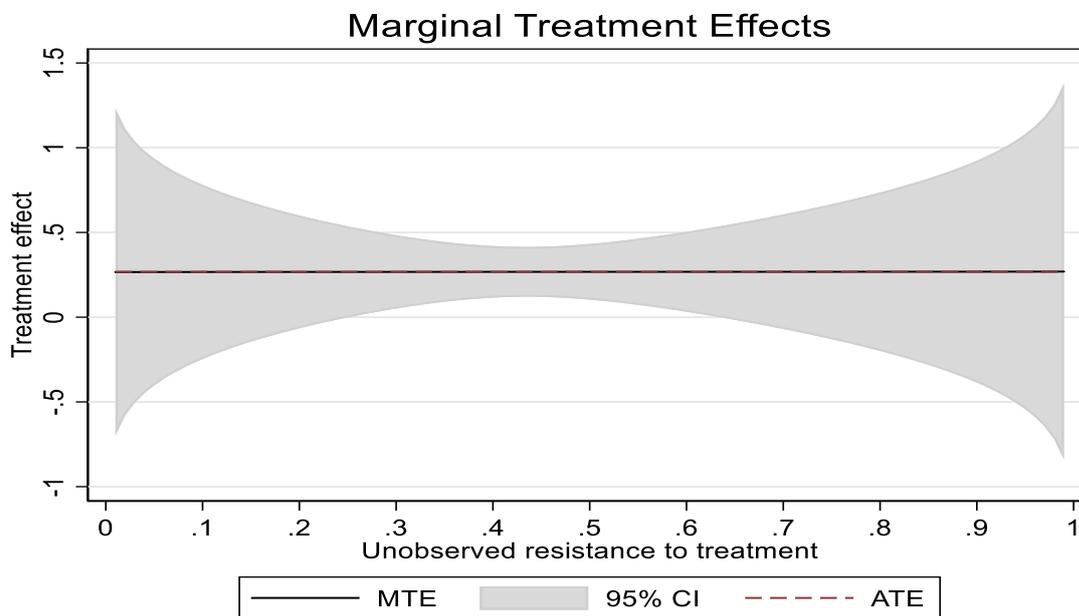
Annexe 3. 7 : Effets moyens et marginaux de la participation au programme de la CNEE : comparaison entre bénéficiaires et demandeurs non bénéficiaires

- **Emploi régulier**



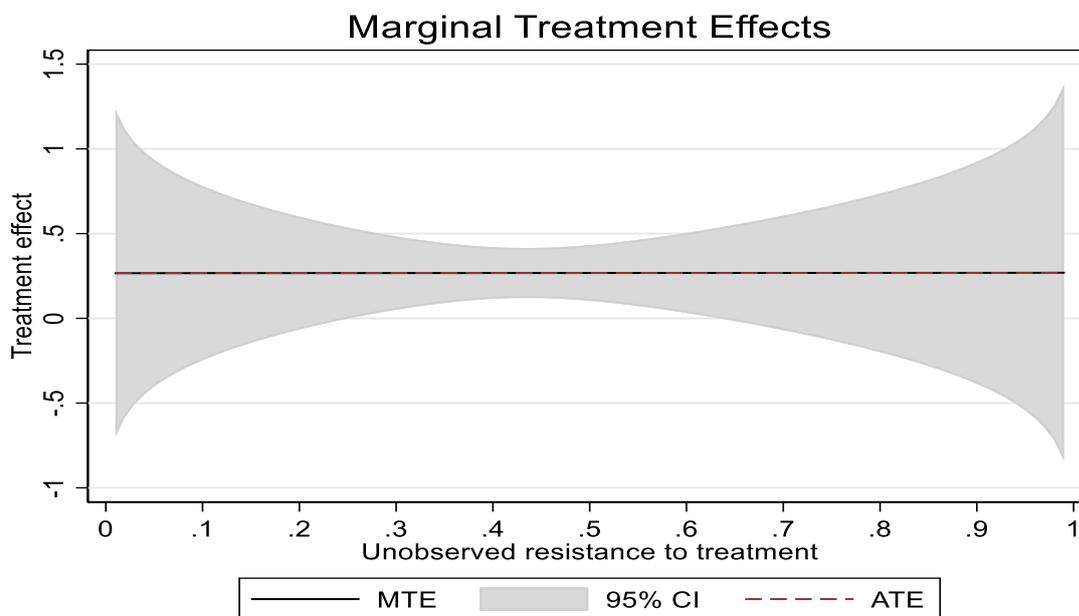
Source : Auteur à partir des données de l'enquête APEAF

- **Contrat à durée déterminée (CDD)**



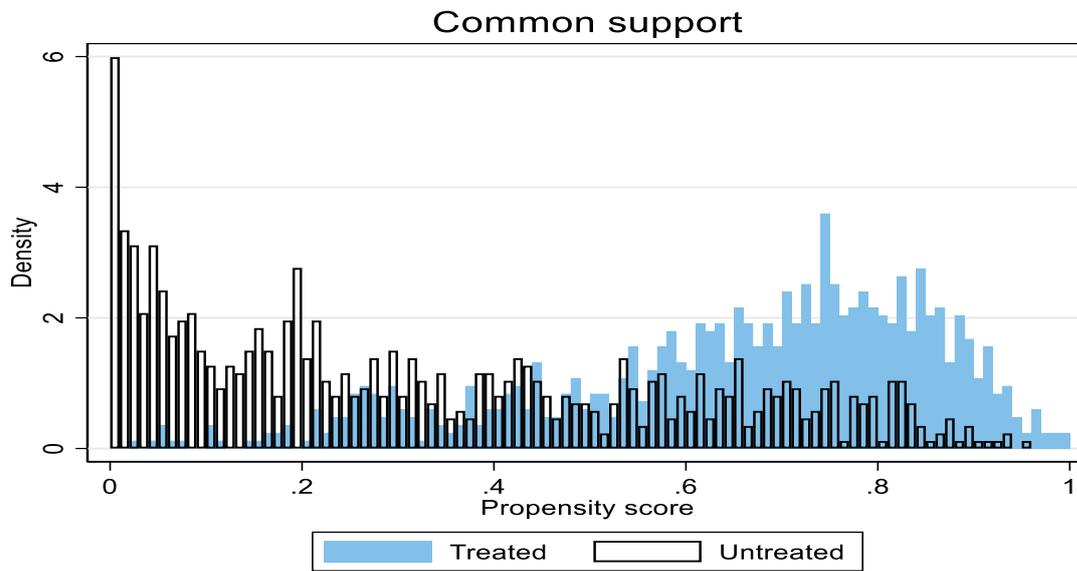
Source : Auteur à partir des données de l'enquête APEAF

- **Contrat à durée indéterminée (CDI)**



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

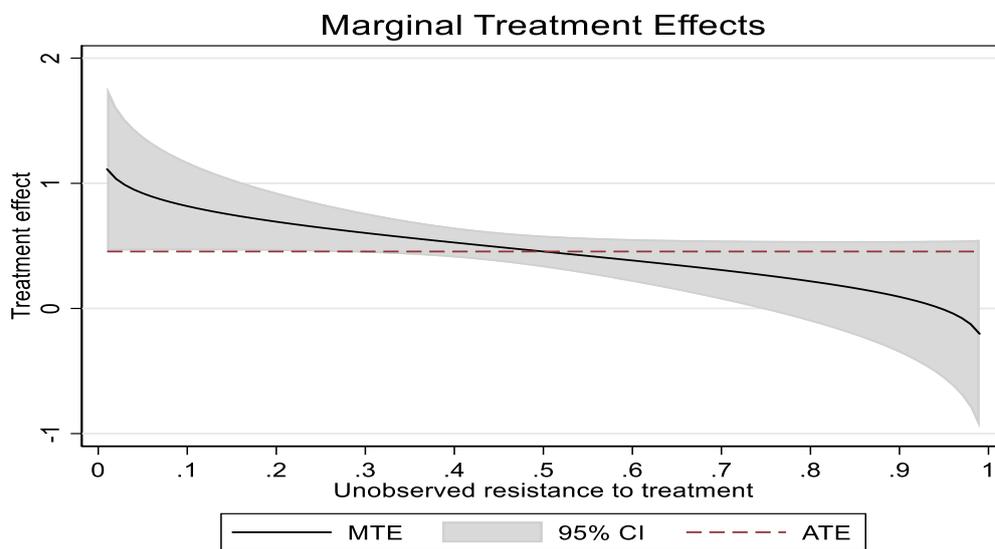
Annexe 3. 8 : Distribution des scores de propension avec l'approche MTE : comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs



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

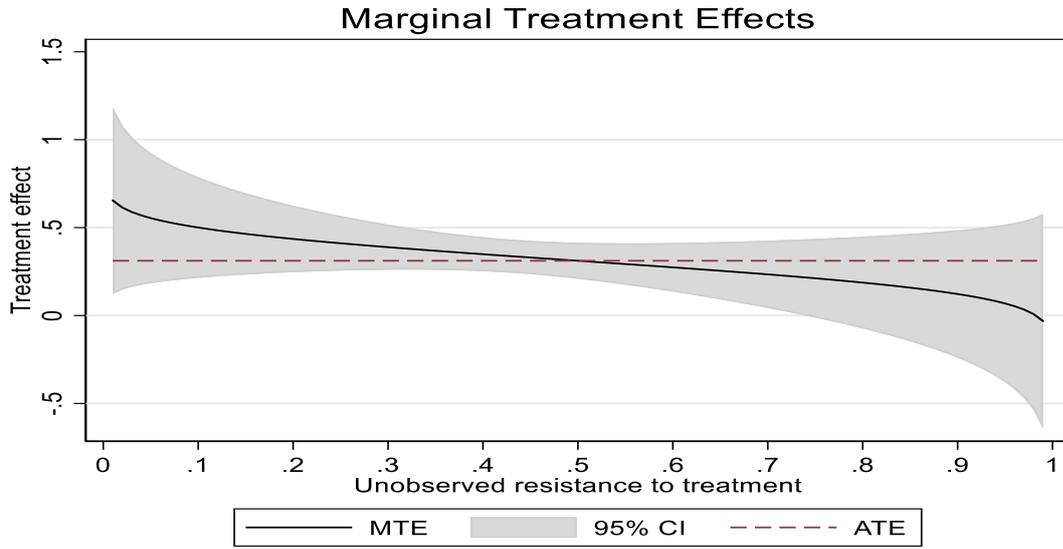
Annexe 3. 9 : Effets moyens et marginaux de la participation au programme de la CNEE : comparaison entre bénéficiaires et non demandeurs

- **Emploi régulier**



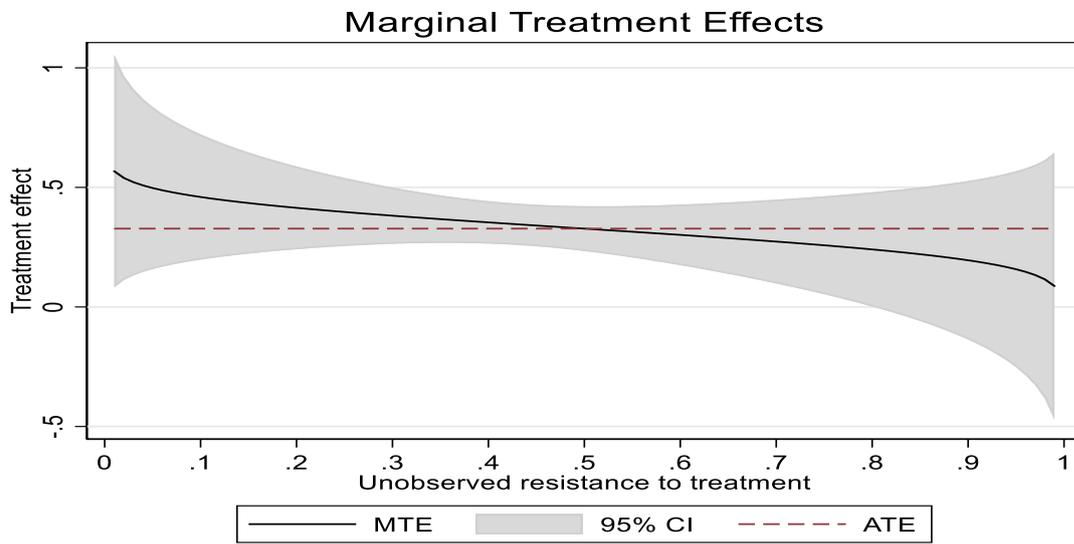
Source : Auteur à partir des données de l'enquête APEAF

- **Contrat à durée déterminée (CDD)**



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

- **Contrat à durée indéterminée (CDI)**



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

## Table des matières

AVERTISSEMENT.....	I
SOMMAIRE .....	III
DÉDICACES .....	IV
REMERCIEMENTS .....	V
LISTE DES TABLEAUX.....	VII
LISTE DES GRAPHIQUES .....	VIII
LISTE DES ANNEXES .....	IX
SIGLES ET ACRONYMES .....	X
RÉSUME.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	1
CHAPITRE 1 : ANALYSE DU CADRE DESCRIPTIF DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU SÉNÉGAL ..	12
1.    CONTEXTE MACROECONOMIQUE DU SENEGAL.....	13
1.1.    Évolution des politiques, programmes et plans de développement .....	13
1.1.1.    L'ère des Stratégies nationales de développement.....	13
1.1.2.    L'avènement du Plan Sénégal Emergent (PSE) .....	16
1.2.    Évolution de la situation économique et sociale .....	19
1.2.1.    Évolution des indicateurs macroéconomiques .....	19
1.2.2.    Évolution de la population, pauvreté et inclusion sociale .....	23
2.    DYNAMIQUE DU MARCHE DE L'EMPLOI AU SENEGAL .....	26
2.1.    Activité et Emploi au Sénégal .....	27
2.1.1.    Évolution du taux d'activité .....	27
2.1.2.    Évolution du taux d'emploi .....	29
2.1.3.    Taux d'inactivité.....	31
2.2.    Chômage et Sous-emploi au Sénégal.....	32
2.2.1.    Évolution du taux de chômage .....	32
2.2.2.    Évolution du niveau de sous-emploi.....	34
2.2.3.    Canaux de recherche d'emploi des chômeurs.....	36
2.3.    Caractéristiques du marché de l'emploi .....	41
2.3.1.    Dynamique de l'emploi par secteur d'activité .....	42
2.3.2.    Catégories socioprofessionnelles des actifs occupés .....	44
2.4.    Travail décent et conditions de l'emploi au Sénégal.....	46
2.4.1.    Types de contrats, protection sociale et salaire .....	46
2.4.2.    Pluriactivité et Durée de travail .....	50
3.    DISPOSITIF D'AIDE A L'INSERTION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	52
3.1.    Politiques et orientations en matière d'emploi au Sénégal .....	52
3.1.1.    Nouvelle Politique nationale de l'emploi (NPNE).....	52
3.1.2.    Autres mécanismes d'ajustement de la politique de l'emploi.....	55
3.2.    Institutions et structures en charge de la promotion de l'emploi .....	57
3.2.1.    Structures d'orientation et d'appui.....	57
3.2.2.    Agences et programmes pour la promotion de l'emploi .....	58
3.2.3.    Structures de financement.....	61
4.    FOCUS SUR LA CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEUR .....	64
4.1.    Contenu des programmes de la CNEE .....	65
4.1.1.    Programme « contrat de stage et d'apprentissage » .....	65
4.1.2.    Programme « Contrat de Solidarité » .....	66
4.1.3.    Programme « Contrat d'Essaimage » .....	67
4.1.4.    Programme de financement des ressources humaines des PME .....	67
4.2.    Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la CNEE.....	67

4.2.1. Adhésion aux dispositions de la CNEE.....	68
4.2.2. Sélection des candidats aux programmes de la CNEE.....	69
4.2.3. Coordination et suivi des programmes de la CNEE.....	70
4.3. Résultats et défis d'ensemble de la CNEE.....	71
4.3.1. Acquis et points forts de la CNEE.....	71
4.3.2. Insuffisances, contraintes et défis à relever.....	73
CONCLUSION CHAPITRE 1.....	75
CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LA LITTÉRATURE ÉCONOMIQUE.....	77
1. FONDEMENTS THEORIQUES DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI.....	78
1.1. Genèse de la politique de l'emploi.....	78
1.2. Théories économiques et politiques de l'emploi.....	83
1.2.1. Théorie des négociations salariales et politique de l'emploi.....	84
1.2.2. Théorie du capital humain et politique de l'emploi.....	85
1.2.3. Théorie de la recherche d'emploi et politique de l'emploi.....	86
1.2.4. Théorie de l'appariement et politique de l'emploi.....	87
1.3. Politique de l'emploi et insertion sur le marché du travail : Effets d'aubaine et de substitution.....	88
1.3.1. Effet d'aubaine.....	88
1.3.2. Effets substitution.....	90
2. CONCEPTIONS THEORIQUES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	92
2.1. Approches définitionnelles de l'insertion professionnelle.....	93
2.2. Théories économiques et insertion professionnelle.....	97
2.2.1. Théorie du capital humain.....	97
2.2.2. Théories du signal et du filtre.....	100
2.2.3. Théorie de la quête d'emploi.....	101
2.2.4. Théorie de la segmentation du marché du travail.....	104
2.2.5. Théorie de l'appariement.....	105
2.2.6. Modèle de concurrence pour l'emploi.....	105
3. METHODES D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOI.....	107
3.1. Les méthodes expérimentales ou expérimentations contrôlées.....	108
3.1.1. Assignment aléatoire ou randomisation.....	109
3.1.2. Validité interne de l'évaluation.....	110
3.1.3. Validité externe de l'évaluation.....	112
3.2. Les méthodes quasi expérimentales ou « expériences naturelles ».....	115
3.2.1. Modèle de discontinuité de la régression.....	116
3.2.2. Méthode des doubles différences ou « difference in difference ».....	118
3.2.3. Méthodes des « variables instrumentales ».....	122
3.2.4. Méthodes par appariement (matching).....	126
4. IMPACT DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOI SUR DES INDICATEURS DU MARCHE DU TRAVAIL : QUELQUES EVIDENCES EMPIRIQUES.....	131
4.1. Passage par un programme public d'emploi et accès à l'emploi : État des lieux de la littérature internationale.....	132
4.2. Passage par un programme d'insertion et accès à l'emploi : Qu'en est-il des expériences africaines ?.....	139
CONCLUSION CHAPITRE 2 :.....	141
CHAPITRE 3 : ÉVALUATION DE L'EFFICACITE DE LA CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS (CNEE).....	144
1. METHODOLOGIE ET DONNEES.....	145
1.1. Le modèle théorique d'évaluation ou modèle causal de Rubin.....	145
1.1.1. Effet causal moyen du traitement.....	147
1.1.2. Conditions d'identification de l'effet causal moyen du traitement.....	148
1.2. La méthode d'estimation par appariement ou « Matching ».....	150
1.2.1. Hypothèse d'indépendance conditionnelle (CIA) ou Unconfoundedness.....	151
1.2.2. Hypothèse du support commun ou « Overlap condition ».....	152

1.2.3. Étapes de l'estimation de la méthode d'appariement sur les scores de propension .....	153
1.3. Approche de l'effet marginal de traitement (MTE) .....	156
1.4. Le modèle économétrique .....	159
1.5. Échantillonnage et analyse des données .....	160
1.5.1. Étapes d'échantillonnage et de collecte des données.....	161
1.5.2. Analyse descriptive des données.....	164
2. DEMANDE ET OFFRE DE SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AU SENEGAL : UNE ANALYSE STATISTIQUE	168
2.1. Niveau de connaissance des structures de promotion de l'emploi.....	169
2.2. Facteurs explicatifs de la décision de recourir à un programme de la CNEE.....	170
2.3. Perception de la qualité de l'accompagnement des conseillers-emploi.....	173
2.4. Analyse statistique de l'efficacité des programmes de la CNEE .....	175
3. EFFICACITE DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOIS : UNE ANALYSE ECONOMETRIQUE.....	180
3.1. Les déterminants de la participation à un programme de la CNEE .....	180
3.1.1. Estimation du score de propension et appariement des deux groupes.....	183
3.1.2. Qualité de l'appariement .....	184
3.2. Impact moyen des programmes de la CNEE : une approche par la méthode d'appariement sur le score de propension.....	186
3.2.1. Appariement avec le premier groupe de contrôle : les demandeurs non bénéficiaires ....	186
3.2.2. Appariement avec le deuxième groupe de contrôle : les non demandeurs.....	188
3.3. Impact réel des programmes de la CNEE : une approche par l'Effet Marginal de Traitement (MTE) .....	190
3.3.1. Estimation avec le premier groupe de contrôle : les demandeurs non bénéficiaires .....	191
3.3.2. Estimation avec le deuxième groupe de contrôle : les non demandeurs.....	195
4. CONCLUSION ET IMPLICATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE .....	200
4.1. Renforcer les stratégies de communication sur les programmes et/ou structures de promotion de l'emploi au Sénégal.....	200
4.2. Améliorer l'efficacité des programmes de promotion de l'emploi.....	202
4.3. Intégrer l'approche genre dans la mise en œuvre des programmes.....	204
4.4. Promouvoir l'emploi salarié au même titre que l'auto-emploi .....	205
CONCLUSION GENERALE .....	208
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	216
ANNEXES.....	228
TABLE DES MATIERES.....	238

**MAMADOU LAYE NDOYE**

**TITRE : EFFICACITE DU DISPOSITIF D'APPUI A L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL**

**RESUME :**

*Cette thèse porte sur le marché du travail au Sénégal. Elle vise à apporter des solutions quant à la réduction du chômage et du sous-emploi de la population la plus nombreuse et la plus défavorisée en l'occurrence les jeunes. Plus spécifiquement, elle cherche à évaluer l'impact réel du passage par un programme de promotion d'emploi sur l'accès à un emploi régulier et stable des jeunes bénéficiaires.*

*Des données primaires, collectées entre août 2017 et janvier 2018 dans les quatre départements de la région de Dakar ont été mobilisées. L'évaluation d'impact a été faite d'une part en utilisant la méthode d'appariement sur les scores de propension et d'autre part en adoptant l'approche de l'effet marginal de traitement qui permet de corriger le biais de sélection sur les caractéristiques observables et inobservables.*

*Les résultats montrent que globalement, les programmes de la CNEE ont constitué un moyen d'accompagnement efficace vers l'emploi notamment à travers les mises en stage dans les entreprises et établissements d'enseignement privés. Ils permettent de réduire l'éloignement au marché du travail des bénéficiaires, mais ne garantissent pas une grande stabilisation professionnelle. Leur impact sur les chances d'obtention d'un emploi régulier est considérable (67,2 %) surtout si tous les facteurs subjectifs qui empêchent les jeunes de participer aux programmes sont levés. De plus, l'analyse des effets marginaux montre que la participation d'un individu supplémentaire qui n'a jamais été demandeur d'un programme améliore significativement l'efficacité de l'accompagnement.*

*L'étude suggère que les autorités étatiques en collaboration avec les employeurs du secteur privé encouragent davantage ces programmes afin de réduire de manière considérable le chômage de longue durée, perçu comme un signal de faible productivité par les employeurs. Les services publics d'emplois doivent également travailler davantage à rétablir la confiance des potentiels demandeurs.*

**Mots clés** : Évaluation d'impact, politique publique d'emploi, emploi régulier, Sénégal.

**Classification JEL** : C52, J08, J48, J68

**MAMADOU LAYE NDOYE**

**TITLE : EFFECTIVENESS OF THE SUPPORT SYSTEM FOR THE INTEGRATION OF YOUNG PEOPLE INTO THE LABOR MARKET IN SENEGAL**

**ABSTRACT :**

*This thesis focuses on labor market in Senegal. It aims to provide solutions for the reduction of unemployment and underemployment of the largest and most disadvantaged population in this case young people. More specifically, it seeks to evaluate the real impact of the passage through a job promotion program on access to regular and stable employment of young beneficiaries.*

*Primary data collected between August 2017 and January 2018 in the four departments of Dakar region were mobilized. The impact assessment was done, on the one hand, using the method of matching on the propensity scores and, on the other hand, by adopting the approach of the marginal treatment effect which makes it possible to correct the selection bias on observable and unobservable characteristics.*

*The results show that overall, the programs of CNEE have been a means of effective support to employment, particularly through the placement of internships in companies and private educational institutions. They make it possible to reduce the distance to the labor market of the beneficiaries but do not guarantee a good professional stabilization. Their impact on the chances of getting a regular job is significant (67.2%) especially if all the subjective factors that prevent young people from participating in programs are removed. In addition, the marginal effect analysis shows that the participation of an additional individual who has never been a program applicant significantly improves the effectiveness of coaching.*

*The study suggests that state authorities in collaboration with private sector employers further encourage these programs in order to significantly reduce long-term unemployment, perceived as a signal of low productivity by employers. Public employment services must also work harder to restore the confidence of potential applicants.*

**Keys words:** *Impact assessment, employment policy, regular employment, Senegal.*

**JEL Classification :** *C52, J08, J48, J68*