

Programmes d'Appui à l'Emploi et à l'Employabilité des Jeunes dans les Secteurs de Travail au Sénégal

*Tsambou André Dumas,
Thierno Malick Diallo
et
Fomba Kamga Benjamin*

Documents de travail GSYE-012

*Apporter de la rigueur et des éléments de preuve à
l'élaboration des politiques économiques en Afrique*

AFRICAN ECONOMIC RESEARCH CONSORTIUM
CONSORTIUM POUR LA RECHERCHE ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE

Programmes d'Appui à l'Emploi et à l'Employabilité des Jeunes dans les Secteurs de Travail au Sénégal

Par

Tsambou André Dumas
Université de Yaoundé II

Thierno Malick Diallo
Université Gaston Berger de Saint-Louis

et

Fomba Kamga Benjamin
Université de Yaoundé II

CETTE ÉTUDE DE RECHERCHE a été rendue possible grâce à une subvention du Consortium pour la Recherche Economique en Afrique. Toutefois, les conclusions, opinions et recommandations sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du Consortium, de ses membres individuels ou du Secrétariat du CREA.

Publié par : Le Consortium pour la Recherche Economique en Afrique
B.P. 62882 - City Square
Nairobi 00200, Kenya

© 2023, Consortium pour la Recherche Economique en Afrique.

Table des matières

Liste des tableaux

Liste des figures

Liste des abréviations et acronymes

Résumé

Remerciements

1.	Introduction	1
2.	Problématique de la question de l'emploi des jeunes au Sénégal	5
3.	Revue de la littérature	13
4.	Méthodologie	19
5.	Résultats	28
6.	Conclusion	52
	Remarques	54
	Références	56
	Annexes	60

Liste des tableaux

1.	Répartition (en %) des jeunes actifs par secteur d'activité, année et genre.	7
2.	Distribution des taux de sous-emploi visible des jeunes par secteur d'activité et par genre.	9
3.	Répartition du sous-emploi invisible des jeunes par secteur d'activité et par genre.	10
4.	Répartition (en %) des jeunes actifs occupés par type d'emploi et par genre.	11
5.	Répartition des taux de sécurité sociale des jeunes employés par secteur d'activité, année et genre.	12
6.	Dimensions et indicateurs utilisés pour le calcul de l'indice de qualité de l'emploi.	22
7.	Estimations des déterminants de la qualité de l'emploi	34
8.	Statistiques descriptives des différentes variables liées à la participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi	38
9.	Déterminants de la participation aux différents programmes de la Convention Nationale Etat-Employeurs (CNEE)	44
10.	Estimation de l'impact des programmes d'aide à l'emploi	50
11.	Estimations de l'impact des différents types de programmes proposés dans le cadre de la CNEE	50
A1.	Estimations des déterminants de la qualité de l'emploi avec une correction du biais de sélection	60
A2.	Qualité de l'appariement	62

Liste des figures

1.	Distribution de l'indice de qualité de l'emploi	23
2.	Comment les différents secteurs d'activité ont fourni de l'emploi aux jeunes	28
3.	Taux de sous-emploi visible des jeunes par secteur d'activité	29
4.	Type d'emploi des jeunes par secteur d'activité	30
5.	Nombre d'emplois de jeunes offrant une sécurité sociale par secteur d'activité	30
6.	Distribution de l'indice de qualité de l'emploi par genre	31
7.	Indice moyen de qualité de l'emploi par secteur d'activité	32
8.	Taux de l'indice de qualité de l'emploi par statut d'emploi	33
9.	Participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi par genre	41
10.	Participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi par niveau d'éducation	42
11.	Programmes d'aide à l'emploi et stabilité de l'emploi	42
12.	Programmes d'aide à l'emploi et secteurs d'activité	43
13.	Courbe de densité de la qualité de l'emploi avant et après l'appariement	47
A1.	Histogramme des scores de propension par statut de traitement	61
A2.	Biais standardisé avant et après appariement	62

Liste des abréviations et acronymes

ADEPME	Agence de développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises
AfDB	Banque africaine de développement
AJEB	Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues
ANAMA	Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants
ANEJ	Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes
ANIDA	Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole
ANPEJ	Agence nationale Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
APDA	Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat
ATT	Effets moyens du traitement sur les traités
CFEE	Certificat d'Etudes Elémentaires
CNEE	Convention Nationale État-Employeurs
CSS	Caisse de Sécurité Sociale
DER	Délégation de l'Entrepreneuriat Rapide
EAPE	Enquête sur l'Amélioration des Politiques d'Emploi
ENES	Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal
ESPS	Enquête de Suivi de la Pauvreté
ESAM	Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages
FNPJ	Fonds National de Promotion des Jeunes
FNR	Fonds National de Retraite
GDP	Produit intérieur brut
IDRC	Centre de recherches pour le développement international
ILO	Bureau international du travail
IMR	Ratio inverse de Mills
IPRES	Institut de Prévoyance Assurance du Sénégal
OLS	Moindres Carrés Ordinaires

PAP	Plan d'Actions Prioritaires
PESs	Services publics de l'emploi
PSE	Plan Sénégal Émergent
PSM	Appariement par score de propension
SME	Petites et moyennes entreprises
UN DESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies
UNDP	Programme des Nations unies pour le développement

Résumé

La question de l'emploi des jeunes reste une préoccupation majeure au Sénégal. Ces dernières années, le pays a mis en œuvre plusieurs programmes visant à lutter contre le chômage et la précarité de l'emploi des jeunes sur le marché du travail. Cependant, les résultats de ces programmes ne sont pas encore perceptibles. L'objectif de la présente étude est d'évaluer l'impact des programmes d'appui à l'emploi sur l'insertion des jeunes hommes et des jeunes femmes dans des secteurs d'activité à forte capacité de création d'emplois de qualité. L'étude a quatre objectifs spécifiques. Le premier objectif est d'identifier les secteurs d'activité dans lesquels les jeunes sont le plus employés, à partir des données des enquêtes nationales sur les conditions de vie et d'emploi au Sénégal. Le deuxième est d'analyser la qualité des emplois occupés par les jeunes dans les secteurs où ils sont le plus employés, en tenant compte du niveau de sous-emploi visible et invisible et du degré de sécurité et de stabilité de l'emploi. Le troisième est de construire un indice composite de la qualité des emplois et de déterminer les secteurs d'activité les plus susceptibles de fournir des emplois de qualité, en corrigeant les biais de sélection potentiels. Le quatrième est d'utiliser la méthode d'appariement par score de propension pour évaluer l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur l'accès des jeunes aux secteurs d'activité offrant des emplois de qualité, à partir des données de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi menée en 2018 auprès de 2 746 individus au Sénégal. Les résultats des données descriptives révèlent que la grande partie des emplois occupés par les jeunes sont concentrés respectivement dans l'agriculture, le commerce et la fabrication. Les résultats montrent également que la plupart des jeunes employés dans ces trois secteurs travaillent moins d'heures que la norme, et souhaiteraient travailler plus d'heures ; ils montrent tout autant que ces mêmes jeunes gagnent un revenu insuffisant, ce qui les conduit à chercher un emploi supplémentaire. Ils indiquent en outre que moins de la moitié des jeunes de ces trois secteurs ont un emploi régulier leur permettant de bénéficier du système de sécurité sociale. Pour leur part, les résultats des données économétriques révèlent que les jeunes du secteur du commerce sont plus susceptibles d'avoir des emplois de qualité que ceux employés dans les autres secteurs, ce qui suggère que le secteur du commerce offre aux jeunes de meilleures opportunités d'emploi. Enfin, l'étude constate que les programmes d'aide à l'emploi permettent aux jeunes bénéficiaires d'accéder à des emplois de qualité supérieure à ceux de leurs homologues non-bénéficiaires. Ces emplois de

qualité se trouvent principalement dans les secteurs des services et de l'industrie. Les résultats de la présente étude attestent de la précarité de l'emploi des jeunes sur le marché du travail sénégalais, d'où la nécessité de multiplier les programmes d'appui à l'emploi afin d'améliorer l'employabilité des jeunes dans les secteurs offrant des emplois de qualité.

Mots clés : *Emploi ; Employabilité ; Jeunes ; Marché du travail ; Secteurs d'emploi .*

Remerciements

Nous souhaitons exprimer notre profonde reconnaissance au Consortium pour la recherche économique en Afrique (CREA) pour tout le soutien qui a rendu possible la réalisation de cette recherche. Nous sommes également éternellement reconnaissants au Secrétariat INCLUDE pour son soutien technique et financier, ainsi que le Forum de recherche économique (ERF) et l'Institut de développement d'outre-mer (ODI) pour leur soutien intellectuel. Nous aimerions également remercier les personnes ressources qui ont guidé l'ensemble du processus par des commentaires et des suggestions approfondis qui ont façonné cette étude du début à la fin. Les conclusions et les opinions exprimées dans ce document sont exclusivement celles des auteurs. Elles ne représentent pas nécessairement le point de vue du CREA ou de toute autre organisation liée à ce projet. Les auteurs sont donc seuls responsables du contenu et des erreurs de ce document.

1. Introduction

Les pays africains durement touchés par la récession économique de 1987 ont pris un certain nombre de mesures qui les ont conduits à suspendre le recrutement dans la fonction publique, laissant au secteur privé le soin de recruter, mais un recrutement quasi inexistant. Cette situation a été aggravée par les conflits sociopolitiques, les guerres interethniques et les guerres civiles, qui ont entraîné la destruction du tissu économique. Pour ne rien arranger, la croissance démographique de l'Afrique a vu sa population multipliée par cinq entre 1960 et 2020 (Programme des Nations unies pour le développement [PNUD], 2019). Cependant, l'ampleur de la perturbation du rythme de création d'emplois a mis en évidence les faiblesses d'un modèle économique fondé sur la rente, qui a entraîné une flambée du chômage et du sous-emploi chez les jeunes diplômés (Banque africaine de développement [BAD], 2019). Le taux de chômage ayant atteint 40 % dans certains pays africains, l'insertion des jeunes dans des emplois productifs est devenue un défi majeur (PNUD, 2015).

Les pays d'Afrique subsaharienne sont particulièrement confrontés à de nombreux problèmes liés à l'emploi. Le marché du travail dans ces pays est caractérisé par une grande précarité, puisque 72% des emplois disponibles sont vulnérables et qu'entre 34% et 72% sont disponibles dans le secteur informel. D'autre part, alors que le taux de chômage des jeunes est estimé à plus de 12%, une grande partie (38,1%) des jeunes actifs vit dans la pauvreté (Organisation internationale du travail [OIT], 2018). Avec une forte croissance démographique dans ces pays, le nombre de travailleurs pauvres (environ 250 millions) devrait augmenter de quatre millions par an en moyenne (BAD, 2019).

Pour relever le défi de l'emploi des jeunes, de nombreux pays africains, dont le Sénégal, ont mis en place des programmes actifs du marché du travail visant à intégrer les jeunes dans l'emploi salarié et indépendant. C'est pourquoi les gouvernements de ces pays ont transformé les politiques d'emploi axées sur le recrutement des jeunes dans la fonction publique et les entreprises publiques en politiques d'emploi actives qui s'attaquent au chômage de manière économique en s'attaquant aux causes du chômage, et en politiques d'emploi passives qui s'attaquent au chômage de manière sociale en s'attaquant aux conditions de vie des chômeurs. Cette transformation, qui intègre de nouveaux aspects tels que la formation professionnelle, l'intermédiation et le soutien à l'esprit d'entreprise, s'est manifestée par la création de services publics dont l'objectif est de combattre l'exclusion socio-économique par le biais du marché du travail.

Dans ce contexte, le Sénégal a également pris plusieurs initiatives pour aborder la question de l'emploi et de l'employabilité des jeunes. Il a mis en place plusieurs agences et fonds, dont les suivants : *l'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes (ANEJ)*, *l'Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues (AJEB)*, *l'Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants (ANAMA)* et *le Fonds National de Promotion des Jeunes (FNPJ)*. Bien que toutes ces initiatives soient importantes, elles ne se sont pas avérées efficaces, ce qui a conduit le gouvernement à créer une structure unique appelée *Agence Nationale Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)*,¹ mandaté pour coordonner toutes les actions en faveur de l'emploi des jeunes. Depuis la création de cette structure en 2014, le nombre d'acteurs proposant des programmes ayant un effet direct ou indirect sur la politique d'emploi du pays a énormément augmenté. Parmi ces parties prenantes, on peut citer le *Bureau de développement et d'encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME)*, *l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA)*, *la Délégation de l'Entrepreneuriat Rapide (DER)*, et *l'Agence Pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat (APDA)*. À cela s'ajoutent le *Programme Formation École-Entreprise* et la *Convention Nationale État-Employeurs*, signée pour la première fois en 1987 et renouvelée en 2000 et 2009.

Malgré toutes ces initiatives, le chômage des jeunes et la précarité de l'emploi restent une préoccupation majeure au Sénégal, comme le montrent les statistiques nationales ([BIT], 2018 ; PAP, 2019-23 ; ENES, 2017). Un Sénégalais sur deux a moins de 18 ans, et les moins de 20 ans représentent plus de la moitié (63%) de la population totale (UN DESA, 2019). Le Sénégal a enregistré une croissance du PIB réel de plus de 5 % par an entre 2014 et 2019, ce qui place le pays parmi les plus performants d'Afrique (Banque mondiale [World Bank], 2020). Toutefois, malgré cette croissance rapide, la création d'emplois reste insuffisante et la qualité des emplois disponibles demeure un problème préoccupant (voir le PAP 2019-23, p. 12). Les statistiques nationales montrent que le chômage touche davantage les jeunes que les autres segments de la population. Le taux de chômage est de 19,5 % pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans et de 17,5 % pour ceux âgés de 25 à 29 ans, contre 10 % pour les adultes (Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal [ENES], 2017) Une analyse de la durée du chômage en fonction du niveau d'éducation a révélé que les jeunes ayant un niveau d'éducation supérieur sont les plus touchés par le chômage de longue durée. Ils sont suivis par ceux qui ont suivi un enseignement primaire (62%), puis par ceux qui ont suivi un enseignement secondaire (52%). Le pourcentage de jeunes en chômage de longue durée est le plus faible parmi les jeunes sans instruction (41%), ce qui montre clairement que les jeunes ayant une instruction formelle sont plus susceptibles de rester au chômage (selon le document de politique nationale de l'emploi mis à jour en 2017, et cité par BIT [ILO], 2018). Cette situation apparemment contre-intuitive pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes non instruits refusent rarement les offres d'emploi qui se présentent à eux, car ils ont de faibles attentes salariales, contrairement à leurs homologues instruits qui sont plus exigeants. Ces derniers peuvent être amenés, dans des cas extrêmes, à choisir de rester au chômage. Cette situation est également révélatrice de la capacité d'absorption limitée du marché du travail formel. Pour sa part, le marché informel

est en fait plus absorbant car il est plus disposé à recruter "ses étudiants" à la fin de leur apprentissage.

Les estimations montrent que plus de 100 000 jeunes entrent chaque année sur le marché du travail sénégalais, mais les possibilités limitées d'emploi formel et décent poussent la plupart d'entre eux dans le secteur informel (PAP 2019-23). En effet, la quasi-totalité des jeunes (90 %) sont employés dans l'économie informelle où règne généralement une grande insécurité de l'emploi, tant en termes de conditions de travail que de rémunération (TBI [BIT], 2018). L'emploi massif dans le secteur informel et le taux de chômage élevé des jeunes s'expliquent en partie par l'inadéquation entre la formation des jeunes et les besoins du marché (BIT [ILO], 2018.). Elle peut également s'expliquer par le manque de qualification scolaire de la plupart des jeunes, comme le révèle le recensement général de la population de 2013. Ce recensement a révélé qu'à l'époque, plus de 1,5 million d'enfants âgés de 7 à 16 ans n'avaient reçu aucune éducation formelle, que ce soit dans le système français ou franco-arabe, tandis que près de 47% des enfants en âge d'être scolarisés ne l'étaient pas (ANDS, 2014). Cela suggère que la plupart des jeunes qui entrent sur le marché du travail à cette époque n'avaient jamais été scolarisés, tandis que ceux qui avaient eu la chance de le faire n'avaient pas acquis les compétences de base nécessaires avant de quitter l'école.

Il ressort de ce qui précède que la question de l'emploi des jeunes au Sénégal est loin d'être un défi simple ou unidimensionnel. Une mise en œuvre de programmes de soutien à l'emploi bien ciblés et adaptés est nécessaire pour améliorer les chances des jeunes sur le marché du travail. Si la littérature existante montre un effet positif des programmes d'accompagnement à la recherche d'emploi sur les indicateurs du marché du travail (Betcherman et al., 2007 ; Ehlert et al., 2012 ; Card et al., 2018 ; Groh et al., 2016 ; Ibarraran et al., 2014), très peu d'études ont été réalisées sur le cas spécifique des pays africains en général et du Sénégal en particulier (Premand et al., 2016 ; Crépon & van Den Berg, 2016 ; Kane et al., 2020). Si la plupart de ces études théoriques et empiriques ont appliqué une méta-analyse sur les sous-ensembles de données disponibles et sur des types d'actions spécifiques dans certains pays à faible revenu, la question de l'efficacité des programmes d'aide à la recherche d'emploi reste d'actualité. En outre, ces études, aussi importantes soient-elles, font état de résultats divergents sur l'efficacité de ces programmes (Attanasio et al., 2011 ; Chakravarty et al., 2019), et ne se concentrent guère sur la qualité de l'emploi et sur les secteurs d'emploi susceptibles de fournir un emploi durable et rémunérateur (Crépon & van Den Berg, 2016 ; Kane et al., 2021).

L'objectif de la présente étude est d'évaluer l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur l'intégration des jeunes hommes et des jeunes femmes dans les secteurs qui offrent des emplois de qualité, notamment les secteurs d'activité qui offrent de meilleures perspectives d'emploi et de revenu aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. L'étude a quatre objectifs spécifiques. Le premier est d'identifier, sur la base d'une analyse descriptive, les secteurs d'activité qui emploient le plus de jeunes. Le deuxième est d'analyser la qualité des emplois occupés par les jeunes dans les secteurs où ils sont le plus employés, en tenant compte du niveau de sous-emploi

visible et invisible et du degré de sécurité et de stabilité de l'emploi. La troisième est de construire un indice composite de la qualité des emplois et d'identifier les secteurs d'activité les plus susceptibles d'offrir des emplois de qualité aux jeunes sur le marché du travail. Le quatrième est d'évaluer l'impact des différents programmes de soutien à l'emploi mis en œuvre dans le cadre de la Convention nationale État-employeurs sur l'accès des jeunes aux secteurs d'activité offrant des emplois de qualité..

La Convention Nationale État-Employeurs (CNEE) a été choisie pour servir de référence à la présente étude en raison de la disponibilité des données. En effet, l'enquête sur laquelle se base la présente étude s'est articulée autour de cette convention, car ce document est l'un des rares instruments de politique de l'emploi mis en œuvre depuis des décennies au Sénégal : il a été signé pour la première fois en 1987, puis renouvelé en 2000 et en 2009. L'Accord est un cadre de partenariat efficace entre l'Etat et les employeurs, qui vise à assurer une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes, qu'ils vivent en milieu urbain ou rural. Les principaux groupes cibles sont les jeunes ayant un faible niveau d'éducation (en particulier ceux qui n'ont qu'un diplôme d'enseignement secondaire général et un enseignement technique et professionnel) et ceux ayant un niveau d'éducation supérieur.

Le reste de ce travail est structuré comme suit. La section 2 présente la problématique de l'emploi des jeunes au Sénégal ; la section 3 porte sur la revue de la littérature ; la section 4 présente les éléments méthodologiques et les résultats statistiques ; la section 5 présente les résultats économétriques ; tandis que la section 6 sert de conclusion, à l'issue de laquelle différentes pistes de recherche sont proposées.

2. Problématique de la question de l'emploi des jeunes au Sénégal

Au Sénégal, les jeunes représentent une part importante de la population. Environ un Sénégalais sur deux a moins de 18 ans et l'âge moyen de la population du pays est d'environ 23 ans (Bureau national de la statistique et de la démographie [ANSD], 2020). Lors du lancement du Conseil présidentiel pour l'emploi des jeunes et l'intégration socio-économique en avril 2021, le président du Sénégal, parlant de la structure démographique du pays, l'a qualifiée de " défi majeur " pour le gouvernement et pour les centaines de milliers de jeunes qui entrent sur le marché du travail chaque année. Ainsi, si cette population jeune peut jouer un rôle important dans le développement socio-économique du Sénégal, son emploi constitue également un énorme défi.

C'est dans ce contexte que la question de l'emploi, de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes prend de plus en plus d'importance dans le discours politique et économique du Sénégal. Le gouvernement du pays, dans son Plan Sénégal Émergent (PSE), a placé la création d'emplois et l'amélioration des conditions de vie des populations au centre de ses priorités politiques (Plan Sénégal Émergent [PSE], 2014). Face à une crise croissante de l'emploi des jeunes qui touche particulièrement les jeunes diplômés, le gouvernement a mis en place un important cadre d'intervention pour traduire sa vision de la politique de l'emploi en actions concrètes. Cependant, à ce jour, les résultats de ces actions sont peu visibles. Les questions d'emploi des jeunes restent un défi, un nombre important de jeunes étant toujours exposés au chômage ou piégés dans des emplois précaires. Cette situation est en partie due à un manque de cohérence entre les politiques d'emploi du pays et ses politiques de croissance et de développement. En effet, malgré la croissance économique rapide du pays sur la période 2014-2019 (Banque mondiale [World Bank], 2020), sa création d'emplois est restée insuffisante, tandis que la qualité des emplois créés laisse encore beaucoup à désirer (voir le PAP 2019-23, p. 12). Cette situation globale indique qu'offrir des emplois de qualité à un grand nombre de jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail est loin d'être un défi facile à relever.

Par conséquent, afin de fournir aux décideurs une base solide pour formuler des politiques visant à améliorer la qualité de l'emploi des jeunes, il est nécessaire de commencer par identifier les secteurs d'activité dans lesquels les jeunes hommes et femmes sont généralement employés. Les informations pertinentes utilisées dans la présente étude sont basées sur plusieurs enquêtes menées par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). Les enquêtes en question sont les

suivantes : l'Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages (ESAM-2002), la première et la deuxième Enquête de Suivi de la Pauvreté (ESPS, 2006 et 2011), et l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES-2015). Ces enquêtes ont été choisies en raison de leur comparabilité et de leur représentativité nationale. Les trois premières sont clairement comparables dans la mesure où leur base de sondage est constituée de la liste des districts de recensement obtenue après la cartographie réalisée dans le cadre du troisième recensement général de la population et de l'habitat en 2002. La quatrième enquête, ENES, s'inscrit dans la continuité des précédentes. Elle est menée à l'échelle nationale afin de mieux intégrer les questions de travail décent et d'assurance maladie dans le champ d'analyse de l'emploi. Ces questions n'ont pas été prises en compte de manière systématique dans les enquêtes ESPS (2006 et 2011) et ESAM (2002). Néanmoins, hormis ces quelques spécificités de l'enquête ENES, elle reste comparable à ses prédécesseurs sur de nombreux points. Du fait de leur couverture nationale, toutes ces enquêtes permettent d'identifier, avec une grande précision, les principaux secteurs d'activité dans lesquels les jeunes sont employés.

La répartition des jeunes actifs âgés de 15 à 35 ans par secteur d'activité montre une nette prédominance de l'agriculture², quelle que soit l'année d'enquête considérée (voir tableau 1). On observe également une tendance à la hausse du nombre de jeunes employés dans l'agriculture entre 2002 et 2015, avec un pic d'environ 40 % en 2011. Bien que la proportion de jeunes employés dans l'agriculture ait diminué sur la période 2011-2015, elle reste le plus grand secteur d'emploi au Sénégal. En effet, l'emploi agricole représentait près de 30 % de l'emploi total des jeunes en 2015 ; il était de près de 40 % en 2011. La proportion de jeunes employés dans le commerce a également diminué au fil du temps, mais le secteur reste le deuxième plus grand fournisseur d'emplois après l'agriculture.

Après l'agriculture vient le secteur industriel (activités manufacturières) dont la part des emplois a légèrement évolué dans le temps. Le tableau 1 montre que la plupart des emplois occupés par les jeunes sont concentrés dans trois des 15 secteurs d'activité identifiés : premièrement, dans l'agriculture, l'élevage, la sylviculture et la pêche ; deuxièmement, dans le commerce ; troisièmement, dans les activités manufacturières. La structure par genre montre une prédominance des jeunes hommes dans les activités agricoles et manufacturières et une plus grande proportion de jeunes femmes dans le secteur du commerce. On note également une présence relativement faible des jeunes hommes et des jeunes femmes dans les secteurs des mines, de la restauration, de l'hôtellerie et de la finance : quelle que soit l'année considérée, la proportion de jeunes employés dans ces secteurs était inférieure à 4%.

Tableau 1 : Répartition (en %) des jeunes employés par secteur d'activité, année et genre

Secteur d'activité	2002			2006			2011			2015		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agriculture, élevage, sylviculture, pêche	27.21	25.69	26.64	31.96	34.38	32.78	43.65	41.89	42.92	33.52	31.76	32.82
Extraction (mines, carrières)	0.95	0.91	0.93	0.54	0.14	0.41	2.34	0.54	1.59	0.56	0.36	0.48
Activités manufacturières (industrie)	11.34	5.39	9.12	12.09	5.01	9.69	14.17	4.99	10.37	10.62	6.26	8.89
Eau, électricité et gaz	1.25	0.16	0.85	0.96	0.38	0.76	0.46	0.02	0.28	0.54	0.02	0.34
Construction et travaux publics	11.98	0.32	7.63	10.51	0.73	7.19	6.36	0.37	3.87	11.00	0.45	6.82
Commerce/vente	18.50	31.90	23.49	19.02	25.43	21.19	10.33	19.70	14.21	14.88	15.83	15.25
Restaurants et hôtels	0.35	1.65	0.83	0.44	1.88	0.93	0.95	1.15	1.03	0.58	3.23	1.63
Transports et communications	9.70	0.71	6.35	7.70	0.55	5.28	5.08	0.53	3.19	8.67	0.66	5.50
Banques, assurances et autres institutions financières	0.35	0.35	0.35	0.41	0.42	0.42	0.34	0.27	0.31	0.30	0.46	0.36
Autres services commerciaux	10.73	9.71	10.35	9.70	7.55	8.97	0.95	0.24	0.65	0.15	0.15	0.15
Services domestiques	1.98	18.83	8.26	1.92	18.76	7.63	0.18	3.97	1.75	3.17	25.09	11.85
Services publics	3.00	2.20	2.70	3.28	3.19	3.25	2.77	3.05	2.88	3.45	4.35	3.80
Organisations privées	2.47	1.98	2.29	1.20	1.37	1.26	3.64	7.74	5.34	1.06	0.40	0.80
Organisations internationales, ambassades	0.18	0.21	0.19	0.09	0.20	0.13	0.24	0.11	0.19	0.29	0.37	0.32
Autres	0.00	0.00	0.00	0.18	0.03	0.13	8.54	15.44	11.40	11.21	10.64	10.98
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nombre total de jeunes employés	629,020	373,574	1,002,594	1,196,742	613,712	1,810,454	1,230,511	870,892	2,101,403	1,154,733	757,302	1,912,035

Note : Pondération relative appliquée au calcul afin que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la population du Sénégal.

Source : Calculé par les auteurs sur la base des enquêtes ESAM 2 [2002], ESPS 1 [2006], ESPS 2 [2011] et ENES 1 [2015].

Afin de mieux orienter les choix de politiques publiques, la suite de l'analyse se concentre sur les principaux secteurs où les jeunes sont les plus représentés et ceux où ils le sont le moins. Les secteurs respectifs sont : (i) l'agriculture, l'élevage, la sylviculture et la pêche ; (ii) le commerce ; (iii) l'industrie manufacturière ; (iv) les mines ; (v) les restaurants et hôtels ; et (vi) la finance. L'Agenda 2030 des Objectifs de Développement Durable, dont le Sénégal est signataire, montre que le pays semble bien disposé à expérimenter des interventions politiques visant à faciliter l'insertion des jeunes dans les secteurs d'activité qui leur offrent le plus d'opportunités d'emploi. Cependant, peu d'informations sont disponibles sur la qualité des emplois disponibles dans les secteurs susmentionnés. Pour combler cette lacune, la présente étude analyse la qualité des emplois occupés par les jeunes dans ces mêmes secteurs, en prenant en considération le niveau de sous-emploi visible et invisible et le degré de sécurité et de stabilité de l'emploi. Le sous-emploi visible est lié au temps de travail. Cela concerne les jeunes qui ont travaillé moins de 40 heures par semaine (avant l'enquête) et qui sont disponibles pour travailler plus d'heures. En revanche, le sous-emploi invisible est une mesure de l'insuffisance du revenu du travail. Il s'agit des jeunes qui cherchaient des moyens d'augmenter leurs revenus dans les sept derniers jours précédant l'enquête et qui se sont déclarés prêts à reprendre un emploi dans les quatre semaines suivant l'entretien d'enquête. La sécurité de l'emploi est mesurée sur la base de l'affiliation des travailleurs à un système de sécurité sociale.³ Dans le cadre de leur emploi, affiliation qui leur permet de bénéficier, entre autres, d'une pension, d'une assurance maladie et d'une assurance accident du travail. Pour sa part, la stabilité de l'emploi est construite à partir d'une variable ayant deux modalités : l'une pour laquelle un emploi est dit régulier (avec un contrat de travail à durée indéterminée) et l'autre pour laquelle un emploi est dit irrégulier (qui comprend les contrats à durée déterminée et les emplois sans contrat).

Le tableau 2 révèle que les jeunes en sous-emploi visible étaient principalement employés dans le commerce, l'agriculture et les activités manufacturières au cours de la période 2002-2011. Entre 2011 et 2015, cependant, ce type de sous-emploi a considérablement diminué dans le secteur du commerce, mais a fortement augmenté dans celui de l'industrie manufacturière : de 43,27% à 9,36% dans le premier, et de 12,81% à 47,62% dans le second. Par rapport au genre, le tableau montre que la grande partie des jeunes hommes sous-employés se trouvait dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication pour toutes les années considérées. D'autre part, alors que les jeunes femmes sous-employées travaillaient principalement dans les secteurs du commerce et de l'agriculture au cours de la période 2002-2011, en 2015, la plupart d'entre elles travaillaient dans les secteurs de l'industrie manufacturière (57,49 %) et des restaurants et hôtels (33,9 %).

Tableau 2 : Répartition des taux de sous-emploi visible des jeunes par secteur d'activité et par genre

Secteur d'activité	2002			2011			2015		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agriculture, élevage, sylviculture, pêche	44.87	27.42	38.49	65.33	26.88	40.75	42.23	5.58	20.09
Activités manufacturières (industrie)	19.41	11.22	16.41	13.41	12.81	13.03	32.54	57.49	47.62
Extraction (mines, carrières)	2.41	0.94	1.88	1.95	0.04	0.73	4.32	0.00	1.71
Commerce/vente	32.85	58.44	42.21	14.33	59.60	43.27	19.02	3.03	9.36
Restaurants et hôtels	0.38	1.71	0.87	4.91	0.67	2.20	0.00	33.90	20.48
Banques, assurances et autres institutions financières	0.07	0.27	0.15	0.07	0.00	0.02	1.89	0.00	0.75
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nombre total de jeunes actifs	88,773	51,223	139,996	17,614	31,220	48,834	2,949	4,501	7,450

Notes : L'enquête ESPS 1 [2006] a été exclue du calcul car elle ne collectait pas d'informations sur le nombre d'heures travaillées par semaine. Une pondération relative a été appliquée au calcul afin que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la population du Sénégal.

Source : Calculé par les auteurs sur la base des enquêtes ESAM 2 [2002], ESPS 2 [2011] et ENES 1 [2015].

Le tableau 3 montre que le sous-emploi invisible a surtout touché les jeunes travaillant dans les secteurs de l'agriculture et du commerce. Sur 100 jeunes employés dans l'agriculture, près de la moitié recherchaient activement un autre emploi pour augmenter leurs revenus. Le sous-emploi invisible touchait 37,51% des jeunes employés dans le secteur du commerce en 2006 et 27,55% en 2011. Le sous-emploi invisible variait également en fonction du sexe. Par exemple, en 2006, la plupart des jeunes hommes sous-employés travaillaient dans l'agriculture (54,43%), le commerce (33,02%) et les activités manufacturières (10,91%). La même tendance a été observée en 2011. En ce qui concerne les jeunes femmes, ce type de sous-emploi était plus prononcé chez celles travaillant dans le commerce (48,45% en 2006 et 51,45% en 2011), l'agriculture (41,71% en 2006 et 36,68% en 2011) et les activités manufacturières (7,93% en 2006 et 9,03% en 2011). Globalement, les résultats montrent que les phénomènes de sous-emploi visible et invisible étaient répandus dans les secteurs d'activité qui employaient le plus de jeunes. Les tableaux 2 et 3 montrent que la plupart des jeunes employés dans les secteurs de l'agriculture, du commerce et de l'industrie travaillaient moins d'heures que la norme et auraient souhaité travailler davantage ; ils percevaient des revenus insuffisants, ce qui les amenait à chercher un emploi supplémentaire.

Tableau 3 : Répartition du sous-emploi invisible des jeunes par secteur d'activité et par genre

Secteur d'activité	2006			2011		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	%	%	%	%	%	%
Agriculture, élevage, sylviculture, pêche	54.43	41.71	50.73	52.74	36.68	48.19
Activités manufacturières (industrie)	10.91	7.93	10.04	22.46	9.03	18.66
Commerce/vente	33.02	48.45	37.51	18.11	51.45	27.55
Restaurants et hôtels	0.94	1.23	1.02	1.93	1.21	1.73
Extraction (mines, carrières)	0.65	0.65	0.65	4.48	0.96	3.48
Banques, assurances et autres institutions financières	0.05	0.03	0.04	0.28	0.66	0.39
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nombre total de jeunes actifs	213,556	87,698	301,254	179,385	70,879	250,264

Notes : Les enquêtes ESAM 2 [2002] et ENES [2015] ont été exclues car elles ne disposaient pas d'informations sur le fait que l'individu cherchait (Oui) ou ne cherchait pas (Non) à augmenter son revenu. Une pondération relative a été appliquée au calcul afin que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la population du Sénégal.

Source : Calculé par les auteurs à partir des enquêtes ESPS 1 [2006] et ESPS 2 [2011].

La précarité de l'emploi est également une réalité pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, à tel point que la quasi-totalité des emplois dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du commerce étaient irréguliers. La tendance était la même en 2011 et en 2015. Pour toutes les années d'enquête, la proportion d'emplois réguliers était la plus élevée dans les secteurs où le taux d'emploi des jeunes est faible, à savoir les restaurants et hôtels, les mines et la finance. Pour sa part, l'emploi irrégulier prédominait, quel que soit le secteur dans lequel les jeunes étaient employés.

Tableau 4 : Répartition (en %) des jeunes employés par type d'emploi et par genre

Secteur d'activité	2011						2015					
	Homme			Femme			Homme			Femme		
	Emploi régulier %	Emploi irrégulier %	Total No.	Emploi régulier %	Emploi irrégulier %	Total No.	Emploi régulier %	Emploi irrégulier %	Total No.	Emploi régulier %	Emploi irrégulier %	Total No.
Agriculture, élevage, sylviculture, pêche	0.27	99.73	530,680	0.10	99.90	362,780	1.14	98.86	387,087	0.20	99.80	240,484
Activités manufacturières (industrie)	3.28	96.72	170,103	3.14	96.86	42,637	4.95	95.05	122,610	2.31	97.69	47,437
Extraction (mines, carrières)	10.74	89.26	27,983	32.26	67.74	4,593	15.18	84.82	6,479	0.00	100.00	2,730
Commerce/vente	1.05	98.95	124,081	1.07	98.93	167,328	3.67	96.33	171,812	2.67	97.33	119,861
Restaurants et hôtels	30.43	69.57	11,344	5.88	94.12	9,238	33.62	66.38	6,708	7.21	92.79	24,467
Banques, assurances et autres institutions financières	12.83	87.17	4,219	39.15	60.85	2,312	40.22	59.78	3,471	80.87	19.13	34,489

Notes : Les enquêtes ESAM 2 [2002] et ESPS [2006] ont été exclues car elles ne disposaient pas d'informations permettant de distinguer les types de contrats. Une pondération relative a été appliquée au calcul afin que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la population du Sénégal.

Source : Calculé par les auteurs à partir des enquêtes ESPS 2 [2011] et ENES 1 [2015].

Un examen approfondi des chiffres relatifs à la sécurité de l'emploi (tableau 5) met en lumière une autre facette de la précarité de l'emploi des jeunes : le secteur industriel présente le plus haut niveau de sécurité de l'emploi, avec environ 27% des jeunes bénéficiant d'un système de sécurité sociale dans leur emploi en 2011 et 33% en 2015 ; il est suivi par l'agriculture (26,49% en 2011 et 13% en 2015), et par le commerce (14,9% en 2011 et 18,27% en 2015). La même tendance a été observée pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, même si la sécurité de l'emploi des jeunes femmes était plus élevée dans le commerce que dans les autres secteurs en 2015. Globalement, le tableau montre que moins de la moitié des jeunes ont bénéficié d'un système de sécurité sociale dans le cadre de leur emploi. Ce faible niveau de sécurité de l'emploi est une indication de la situation précaire à laquelle sont confrontés la plupart des jeunes sur le marché du travail au Sénégal.

Tableau 5 : Répartition des taux de sécurité sociale pour les jeunes employés par secteur d'activité, année et genre

Secteur d'activité	2011			2015		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	%	%	%	%	%	%
Agriculture, élevage, sylviculture, pêche	25.43	29.41	26.49	18.11	5.18	13.00
Activités manufacturières (industrie)	32.40	11.59	26.87	42.94	17.04	32.70
Extraction (mines, carrières)	11.88	6.09	10.34	9.16	ND	5.54
Commerce/vente	8.85	31.63	14.90	12.52	27.07	18.27
Restaurants et hôtels	16.65	6.53	13.96	3.25	16.25	8.39
Banques, assurances et autres institutions financières	4.80	14.76	7.44	14.02	34.47	22.10
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nombre de jeunes actifs	30,399	11,005	41,404	10,745	7,021	17,766

Notes : Les enquêtes ESAM 2 [2002] et ESPS [2006] ont été exclues car elles ne contenaient pas d'informations relatives à la sécurité sociale dans l'emploi. Une pondération relative a été appliquée au calcul afin que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la population du Sénégal.

Source : Calculé par les auteurs sur la base des enquêtes ESPS 2 [2011] et ENES 1 [2015].

3. Revue de la littérature

Déterminants de l'accès aux possibilités d'emploi

La théorie de la recherche d'emploi basée sur plusieurs modes de recherche (recherche sur le marché et recherche d'emploi) a largement expliqué les conditions d'accès à l'emploi (Mortensen, 1986). La recherche d'emploi repose sur plusieurs stratégies (procédures de marché, recours aux intermédiaires institutionnels et au réseau social) qui peuvent avoir un impact discriminatoire sur l'accès aux opportunités d'emploi (Osberg, 1993). La recherche d'un emploi dépend de la volonté de l'individu de se mobiliser, de se prendre en charge et de construire son projet professionnel. Cette recherche sera liée aux caractéristiques individuelles, aux politiques publiques et aux stratégies qui influencent le comportement de recherche d'emploi.

La stratégie de marché (recherche autonome), par laquelle le demandeur d'emploi ne compte que sur lui-même pour trouver un emploi et non sur les institutions, consiste pour le demandeur d'emploi à présenter ses services ou à tirer le meilleur parti de ce qu'il peut faire pour avoir accès aux opportunités d'emploi. Cette stratégie très autonome nécessite une forte mobilisation des ressources personnelles (en temps, en persévérance, en moyens financiers, etc.) pour assurer une forte probabilité d'obtenir un emploi. La stratégie d'intermédiation (par laquelle le demandeur d'emploi a recours à des intermédiaires institutionnels) se distingue de la dépendance à l'égard d'une institution offrant un soutien à la recherche d'emploi en ce qui concerne les personnes sur lesquelles il peut compter pour obtenir un emploi.

Prenant en considération l'intervention des services publics de l'emploi dans le modèle de recherche d'emploi, Bull et al. (1987) ont mis en évidence l'impact significatif des intermédiaires sur la probabilité d'accès à l'emploi. Quelle que soit la stratégie utilisée, décrocher un emploi sur le marché du travail est une activité coûteuse et la décision d'accepter ou de refuser un emploi repose sur le principe d'optimisation. Bien que le marché du travail opère des divisions drastiques entre les demandeurs d'emploi en termes de facteurs qui limitent ou facilitent l'accès aux opportunités, le demandeur d'emploi optimise les conditions d'accès à ces opportunités en réalisant un compromis entre le temps de recherche et le salaire qu'il souhaiterait obtenir, les coûts directs et indirects de la recherche d'information et les bénéfices attendus en déterminant le statut de recherche.

Face à plusieurs stratégies, le demandeur d'emploi choisit celle qui lui procure le plus d'avantages afin de maximiser l'espérance de gain de sa recherche. L'approche séquentielle de la théorie de la recherche d'emploi montre que la recherche d'emploi se fait dans un environnement stationnaire où les individus sont supposés neutres au risque et homogènes (McCall, 1970; Mortensen, 1986). Alors que les caractéristiques des offres d'emploi, à l'exception du salaire proposé, sont connues de tous les demandeurs d'emploi, certaines caractéristiques personnelles du demandeur d'emploi sont inconnues de l'employeur. C'est pourquoi le comportement du demandeur d'emploi dépend de ses efforts de recherche individuels, de ses caractéristiques personnelles et de la combinaison des modes de recherche qu'il utilise (Kahn & Low, 1990). L'approche de l'appariement considère le marché comme un lieu de rencontre dynamique entre l'offre et la demande de travail. En se concentrant sur la qualité de l'appariement entre le demandeur d'emploi et l'emploi qu'il recherche, cette approche (la théorie de l'appariement) s'inscrit dans le cadre théorique de l'économie néoclassique traditionnelle (concurrence et agent maximisateur) qui repose sur l'hétérogénéité du travail et l'information imparfaite sur les caractéristiques du demandeur d'emploi et les emplois disponibles (Jovanovic, 1979). Cette approche explique la coexistence du chômage et des difficultés de recrutement sur le marché du travail. Elle formalise le chômage frictionnel en montrant l'importance de prendre en compte les difficultés d'appariement, tout en tenant compte des obstacles à un fonctionnement efficace du marché du travail (Cahuc & Zylberberg, 2004). Bien que cette approche soit basée sur une information imparfaite sur le marché du travail, il existe souvent une hétérogénéité et une segmentation sur ce même marché qui exposent le demandeur d'emploi au risque de ne pas trouver d'emploi (Glick & Sahn, 1997).

Les différentes approches de la théorie de la recherche d'emploi indiquent que les caractéristiques personnelles du demandeur d'emploi (âge, qualifications, état civil, genre), son quartier et les spécificités de sa zone de résidence, son réseau social et les intermédiaires institutionnels, influencent son comportement de recherche d'emploi. Selon Benoit-Guilbot (1990), le genre, l'âge et le niveau de qualification du demandeur d'emploi permettent au marché de trier ceux qui sont employables et ceux qui ne le sont pas, ceux qui trouvent un emploi classique (contrat à durée indéterminée), ceux qui trouvent un emploi non classique (contrat à durée déterminée) et ceux qui ne trouvent rien. Les qualifications d'une personne consistent en sa capacité à effectuer un certain type de travail qualifié, constitué d'un ensemble de tâches manuelles et intellectuelles complexes et diversifiées à exécuter efficacement à un moment donné. Elles se caractérisent par une combinaison de connaissances et de compétences acquises dans le cadre d'une formation initiale et d'une formation en cours d'emploi sur le marché du travail formel ou informel, ainsi que par une expérience professionnelle qui reflète la capacité de production du demandeur d'emploi (Rose-Redwood, 2012). La capacité du demandeur d'emploi, apprise au cours de sa formation dans un système éducatif, peut être maintenue, développée, transformée ou peut régresser au cours de l'emploi. Ses qualifications sont mesurées en fonction du type et du niveau des études effectuées ou de la formation reçue, du nombre d'années

d'études ou de la durée de l'apprentissage, du produit de sa formation initiale, ou des emplois occupés au cours de sa vie professionnelle (Salais, 1976).

Bien qu'il puisse y avoir une correspondance entre le contenu de la formation du demandeur d'emploi et les compétences exigées de lui une fois employé, ce qu'il apprend dans le cadre de sa formation continue et de son expérience professionnelle renforce le décalage entre les deux (Salais, 1976). ont montré que certains demandeurs d'emploi ne peuvent pas toujours travailler dans des secteurs considérés comme plus rentables en raison de leurs qualifications. Les qualifications exigent l'intégration de certains segments de marché liés à l'hétérogénéité professionnelle. Cela peut conduire à une violation de l'hypothèse du modèle classique standard, selon laquelle une personne opère sur un marché anonyme sans distinction. En faisant le point sur l'hétérogénéité du marché du travail en Afrique sub-saharienne, Glick et Sahn (1997) ont constaté que l'éducation n'était pas un déterminant important de la recherche d'emploi en Guinée.

Par ailleurs, la théorie du capital humain, l'analyse du travail comme facteur quasi-fixe, les modèles de la théorie des tournois, les contrats à paiement différé, l'analyse du marché interne, considèrent tous l'âge comme un critère de choix dans la relation d'emploi (Jolivet, 2003). Les décisions des entreprises conduisent à l'exclusion des travailleurs âgés de l'emploi, en raison de leur coût salarial très élevé par rapport à leur productivité marginale et de la nécessité d'ajuster quantitativement et qualitativement les effectifs (Jolivet, 2003). Sabatier (2002) a constaté que les demandeurs d'emploi masculins recherchaient plus souvent un emploi par le biais d'intermédiaires institutionnels que les femmes. D'autre part, les demandeurs d'emploi diplômés préfèrent la procédure du marché, tandis que les demandeurs d'emploi peu qualifiés préfèrent les intermédiaires institutionnels et les relations personnelles (Bouabdallah et al., 2002).

Quels que soient leurs qualifications et leur âge, les demandeurs d'emploi non qualifiés recherchent n'importe quel type d'emploi. Bien que les demandeurs d'emploi plus âgés ou plus qualifiés formulent certaines exigences quant aux emplois qu'ils souhaitent, la vie et les opportunités disponibles peuvent changer leurs plans et leur fournir un meilleur emploi que celui initialement espéré. Cela suggère que le plan d'emploi d'un demandeur d'emploi dans un environnement hostile devrait être orienté vers une recherche d'emploi plus autonome sans fixer d'objectifs trop spécifiques qui pourraient lui faire manquer les opportunités qui se présentent. Kingdon et Knight (2001) ont expliqué le comportement des demandeurs d'emploi dans les pays en développement par le rôle des transferts intra-ménages qui peuvent amener les individus à rester au chômage, par le niveau de pauvreté dans leur zone de résidence et par le niveau de pauvreté du demandeur d'emploi, qui peut rendre le coût de la recherche d'emploi plus insupportable. Kingdon et Knight (2004) ont constaté, dans le cas de l'Afrique du Sud, que les demandeurs d'emploi trouvaient un équilibre entre le marché et les loisirs lorsqu'il s'agissait d'entrer sur le marché du travail. En mettant en balance la difficulté de faire un certain travail et le salaire qu'il/elle obtiendrait pour ce travail, le demandeur d'emploi peut considérer le chômage

comme un moindre mal. À la lumière de la littérature examinée, on s'attend à ce que les demandeurs d'emploi au Sénégal soient plus enclins à rechercher des emplois avec plus d'intensité en fonction de leurs qualifications, de leur âge et de leur genre.

Avec une pression démographique croissante, des taux de chômage élevés et la prolifération du sous-emploi, il est impératif que les décideurs politiques fassent de l'emploi des jeunes leur principale priorité. Cela doit se traduire par des politiques passives et actives ayant un impact direct sur le marché du travail afin de générer davantage d'opportunités d'emploi pour les jeunes et d'améliorer leur employabilité ou la qualité des emplois qu'ils peuvent obtenir.

Programmes d'appui à l'emploi et à l'insertion socioprofessionnelle

Afin d'offrir des solutions pratiques au problème du chômage des jeunes, de nombreux pays ont créé des services publics de l'emploi visant à mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi de manière efficace. Si peu d'études ont évalué l'efficacité de ces politiques sur les jeunes, les quelques études d'impact existantes ne sont pas unanimes sur leur efficacité (Card et al., 2010). Certaines études ont montré que la participation des jeunes à un programme public de soutien à l'emploi ne se traduit pas toujours par l'obtention d'un emploi ou la réduction de la durée du chômage (Cockx & Dejemeppe, 2002 ; Kluve et al., 2019). En revanche, d'autres études ont montré un effet positif des programmes d'aide à l'emploi sur l'employabilité et les revenus de leurs bénéficiaires (Betcherman et al., 2007 ; Ehlert et al., 2012 ; Ibarraran et al., 2014 ; Groh et al., 2016 ; Card et al., 2018). La littérature sur la question a permis d'identifier plusieurs types de programmes, parmi lesquels les programmes de formation professionnelle, les programmes d'intermédiation et les programmes d'appui à l'entrepreneuriat.

Les programmes de formation professionnelle visent à accroître les compétences de la main-d'œuvre, à augmenter la demande d'emploi et à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les fournisseurs d'emploi afin que les deux parties puissent signer des contrats entre elles. Ces programmes permettent aux primo-demandeurs de sortir rapidement du chômage en leur apportant les compétences dont ils ont besoin (McKenzie, 2017). Par exemple, ils auraient eu un effet positif sur l'intégration des jeunes diplômés en Belgique en augmentant leurs chances de trouver un emploi (Bollens & Nicaise, 1994), en améliorant leur employabilité et en réduisant la durée de leurs périodes de chômage (Torp, 1994 ; Cockx, 2000). De même, des études réalisées aux Etats-Unis ont montré que les programmes de formation professionnelle augmentent la fréquence d'embauche et les gains de revenus (Eberwein et al., 1997). Cet effet positif des programmes de formation professionnelle sur l'employabilité et les revenus a également été observé dans certains pays en développement. Par exemple, en utilisant la méthode de discontinuité de la régression, Chakravarty et al. (2019) ont trouvé un effet positif de la formation professionnelle sur la probabilité de

ses bénéficiaires d'obtenir un emploi et sur leur revenu au Népal. De même, Maitra et Mani (2017) ont constaté, sur la base d'expériences randomisées, que la participation des femmes à des programmes de formation professionnelle en Inde avait des effets positifs sur leurs chances d'obtenir un emploi et sur leurs revenus. En outre, en utilisant la méthode de l'affectation aléatoire, Alzúa et al. (2013) et Attanasio et al. (2017) ont constaté que les programmes de formation professionnelle avaient également des effets positifs à court terme sur l'emploi formel et les revenus en Argentine et en Colombie.

Alors que les programmes de formation professionnelle sont généralement mis en œuvre pour améliorer les compétences de leurs bénéficiaires, les programmes d'intermédiation fournissent souvent des conseils et une orientation aux demandeurs d'emploi. Des études d'impact sur l'efficacité des politiques d'intermédiation ont appliqué une méta-analyse à de nombreuses politiques de l'emploi dans le monde et ont constaté qu'elles sont plus susceptibles de produire des effets positifs à court terme (Card et al., 2018, Kluve et al., 2019). De même, Dammert et al. (2015) ont constaté que les politiques d'intermédiation en termes d'informations plus rapides, moins chères et actualisées sur les offres d'emploi via des messages téléphoniques avaient un effet positif à court terme sur l'emploi. Jensen (2012) a également constaté, dans le cas de l'Inde, que les programmes d'intermédiation connectant les services de recrutement aux demandeurs d'emploi ruraux avaient un impact positif en termes d'augmentation des chances de ces derniers d'être employés et de leurs revenus.

Si les programmes de formation professionnelle et d'intermédiation, par le biais de conseils et d'orientation, ont certainement des effets positifs sur l'employabilité des jeunes, l'accès à un emploi productif, décent, durable et rémunérateur reste un problème pour ces derniers. L'orientation des politiques de l'emploi par les services publics de l'emploi par la promotion de l'auto-emploi des jeunes est une autre stratégie pour réduire le chômage des jeunes et l'insécurité de l'emploi. Les politiques visant à soutenir l'esprit d'entreprise des jeunes et à créer des emplois subventionnés devraient avoir des effets positifs en termes de création d'emplois. À l'aide d'une méta-analyse de plusieurs politiques de l'emploi dans le monde, Card et al. (2018) et Kluve et al. (2019) ont constaté que les programmes d'emplois subventionnés du secteur public produisaient peu d'effets positifs. Franklin (2015) a constaté qu'un soutien financier aux jeunes demandeurs d'emploi en Éthiopie avait un impact positif sur leur emploi. Les politiques de soutien visant à renforcer la motivation des jeunes et leur capacité d'entreprendre, et à leur apporter un soutien financier, ont un impact indirect sur l'emploi, puisque ces politiques augmentent la demande de main-d'œuvre par la création d'entreprises et le travail indépendant.

Si la plupart des études susmentionnées ont fait état d'effets positifs des politiques de l'emploi sur les indicateurs du marché du travail, d'autres ont signalé un effet non significatif, voire négatif, de ces politiques. Par exemple, en utilisant des modèles de durée bivariés, Hujer et al. (2006) ont trouvé que les programmes de formation professionnelle avaient un effet statistiquement nul sur la durée du chômage en Allemagne, tandis que Cockx et Dejemeppe (2002) et Ashenfelter et Rouse (1999)

ont trouvé un effet négatif de ces politiques sur le revenu en Europe. En utilisant une méthode de méta-analyse qui a combiné plusieurs programmes d'emploi dans le monde en fonction de leurs effets, Card et al. (2010) ont conclu que les programmes ciblant les jeunes étaient moins susceptibles d'avoir un effet positif. Cet effet s'est avéré non significatif ou négatif à court terme, mais relativement positif à moyen terme pour les programmes ciblant les jeunes et les populations vulnérables dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (Kluve et al., 2019). En conclusion, la littérature existante fait état d'effets positifs et négatifs des politiques d'emploi des jeunes dans les pays développés et en développement, mais sans prendre en considération le secteur d'activité potentiel dans lequel les jeunes bénéficiaires de ces politiques pourraient trouver un emploi.

Globalement, bien qu'il existe une littérature considérable sur les politiques de l'emploi, les études d'évaluation d'impact dans ce domaine ont souvent trouvé des résultats mitigés en termes d'effet sur l'employabilité et le revenu, ce qui rend difficile leur généralisation. En effet, l'efficacité des programmes varie selon les domaines, la nature des programmes concernés et la méthodologie utilisée (Kouakou, 2011 ; Bredgaard, 2015 ; Svabova & Durica, 2017). Cela peut être lié à la structure du marché du travail, qui varie en fonction de la structure économique d'un pays. C'est pourquoi il y a peu d'études de ce type réalisées sur l'Afrique en général, et sur le Sénégal en particulier. Il existe donc peu de données solides sur les secteurs qui offrent des emplois de qualité aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. C'est dans ce contexte que la présente étude vise à évaluer l'impact des programmes d'appui à l'emploi sur l'employabilité des jeunes dans les secteurs qui offrent des emplois de qualité.

4. Méthodologie

Cadre théorique

L'intégration des jeunes dans un emploi productif est un défi majeur sur le marché du travail, c'est pourquoi une multitude d'interventions politiques ont été mises en œuvre pour aider les jeunes vulnérables. De nombreuses théories, telles que la théorie de la recherche d'emploi (Stigler, 1962) et le modèle d'appariement entre les chômeurs et les emplois disponibles (Mortensen & Pissarides, 1994, 1999), ont permis de développer des stratégies optimales de recherche d'emploi. La question de l'emploi nécessite encore des recherches plus approfondies, et sa recherche dépend de la technique de recherche utilisée, de la période pendant laquelle l'offre d'emploi est recevable, et des salaires associés à l'emploi. Ces salaires entraînent des frictions sur le marché du travail en raison de l'hétérogénéité des caractéristiques des agents, des problèmes d'imperfection et de la localisation des agents. Ainsi, pour ajuster l'offre et la demande de travail, des services publics de l'emploi ont été créés, dont le rôle est d'aider les jeunes dans leur recherche d'emploi par le biais de politiques publiques conçues pour traiter les différents aspects du marché du travail.

En se basant sur la théorie de l'action, la théorie du changement et l'efficacité des politiques publiques, la présente étude évalue l'impact des programmes d'appui à l'emploi qui s'inscrivent dans l'objectif d'insertion des jeunes sur le marché du travail poursuivi par le gouvernement sénégalais. En se basant sur la pertinence de ces politiques (pertinence liée à la rationalité et à la transparence des objectifs des services publics de l'emploi), il sera possible d'évaluer leurs effets et les secteurs d'activité susceptibles d'absorber les bénéficiaires potentiels. L'étude vise donc à comprendre comment le gouvernement atteint ses objectifs en matière d'emploi des jeunes à travers ses programmes mis en œuvre par les services publics de l'emploi et à identifier les secteurs potentiels d'employabilité des jeunes. L'impact de ces programmes sur les perspectives d'emploi et de revenus nous permettra également d'identifier les facteurs qui influencent directement ou indirectement la participation des jeunes à ces programmes. Afin d'éviter les effets de causalité inverse et les effets d'incidence, nous analyserons l'indice synthétique de qualité de l'emploi des jeunes qui ont participé aux programmes publics de soutien à l'emploi et le comparerons à celui des jeunes qui n'y ont pas participé.

Source des données

La présente étude s'appuie sur des données primaires obtenues à partir de l'Enquête sur l'Amélioration des Politiques d'Emploi (EAPE) menée en 2018 auprès de 2 746 individus au Sénégal avec l'appui technique et financier du Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI). L'objectif de cette enquête était d'évaluer l'efficacité des programmes mis en œuvre par les services publics de l'emploi (SPE) afin de mieux intégrer les jeunes sur le marché du travail. Les résultats de cette évaluation permettront d'analyser les dispositifs de création d'emplois et d'identifier les cibles des politiques publiques d'appui à l'emploi. L'enquête a permis de recueillir des informations sur les caractéristiques démographiques des demandeurs d'emploi, leur genre, leurs contacts, leur catégorie socioprofessionnelle et leurs revenus avant et après leur participation aux différents programmes gérés par les PES qui se sont déroulés entre 2012 et 2015. La stratégie de l'enquête a consisté à se rendre dans les PES pour recueillir les informations disponibles sur leurs fiches d'information concernant l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ces informations ont permis de constituer une base de sondage qui a permis d'identifier une partie des individus qui ont sollicité l'aide des services du PES entre 2010 et 2015.

Avec ce cadre d'échantillonnage fourni par les PES, deux groupes d'individus ont été formés : le premier groupe était composé de ceux qui avaient bénéficié d'au moins un programme des PES (intermédiation, formation professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat), tandis que le second groupe était composé d'individus (non-bénéficiaires) qui avaient sollicité sans succès les services des PES. Les répondants de ces deux groupes ont été sélectionnés au hasard et contactés par téléphone pour un rendez-vous d'entretien direct. Si le numéro de téléphone ne pouvait être joint, une nouvelle sélection aléatoire était effectuée. En outre, lorsqu'une personne initialement contactée n'était pas disponible pour le rendez-vous, une nouvelle personne était sélectionnée au hasard et contactée. Enfin, un troisième groupe d'individus n'ayant jamais utilisé les services du PES a été interrogé. Une enquête standard auprès des ménages a été utilisée pour trouver les individus de ce dernier groupe.

Les informations recueillies sur les trois groupes concernaient l'évolution de leurs caractéristiques sociodémographiques depuis 2010, leur parcours professionnel, leurs expériences avec les PES, le programme de formation dont ils avaient bénéficié, et leur statut d'activité avant et après leur adhésion au programme. Au terme de l'enquête, 2 746 individus ont été interrogés : 41,26% d'entre eux étaient des femmes et 58,74% des hommes. Bien que les informations recueillies soient susceptibles de changer entre la date d'inscription aux programmes de PES et la période d'enquête, 33,07% des individus interrogés n'y avaient pas adhéré, tandis que 66,94% y avaient adhéré. Parmi ces derniers, 41,19% ont participé à au moins un programme, tandis que 55,81% n'ont encore participé à aucun programme.

Cadre empirique

La présente étude s'est concentrée sur les jeunes âgés de 15 à 35 ans, conformément à la définition du terme "jeunesse" adoptée par l'Union africaine.⁴ Dans notre analyse, la situation des jeunes hommes est comparée à celle des jeunes femmes afin de mettre en évidence les éventuelles différences de résultats entre les deux groupes de jeunes, de manière à établir si les jeunes femmes sont plus défavorisées que les jeunes hommes sur le marché du travail ou non. À cette fin, nous avons adopté une approche en trois étapes, conformément à nos objectifs de recherche. Premièrement, nous avons construit un indice de qualité de l'emploi.

Construction d'un indice composite de la qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel qui englobe plusieurs dimensions telles que les salaires, les avantages non salariaux, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail (OIT [ILO], 2013). Pour cette raison, nous avons construit un indice composite de la qualité de l'emploi en utilisant les sept dimensions présentées dans le tableau 6. Chaque dimension est constituée de plusieurs indicateurs sélectionnés sur la base de la littérature et des données disponibles.

Étant donné que les dimensions sélectionnées pour le calcul de l'indice de qualité de l'emploi des jeunes sont mesurées à différentes échelles, nous avons construit des indices pour chacune des dimensions, puis nous les avons agrégés en un indice composite. Pour normaliser les indicateurs mesurés à différentes échelles en indices, nous avons adopté l'équation suivante du PNUD (2014), une équation qui est utilisée pour calculer les indices de développement humain.:

$$IndexA_i = \frac{A_i - A_{min}}{A_{max} - A_{min}} \quad (1)$$

Où, A_i est la valeur réelle d'un indicateur dans une sous-dimension et A_{max} et A_{min} sont les valeurs maximale et minimale d'un indicateur donné dans l'ensemble de données. Après normalisation, les indices sont compris entre 0 et 1, indiquant respectivement un score faible et un score élevé. La mesure dans laquelle les indicateurs d'une dimension saisissent un concept unifié est indiquée par la statistique alpha de Cronbach. Les indicateurs dont l'inclusion ferait baisser significativement le coefficient alpha, ou qui avaient une faible corrélation avec l'indice formé par les indicateurs restants, ont été exclus. Après avoir normalisé chacun des indicateurs, la valeur des dimensions comportant plus d'un indicateur a été calculée en faisant la moyenne des valeurs des sous-dimensions ou des indicateurs à l'aide de l'équation suivante:

$$C_i = \frac{\sum_{i=1}^n IndexA_i}{n} \quad (2)$$

Où, C_i est l'une des sept dimensions de la qualité de l'emploi des jeunes, $IndexA_i$ est le ou les indicateurs qui composent chaque dimension, et n est le nombre d'indicateurs dans chaque dimension.

Après avoir calculé les valeurs d'indice des sept dimensions principales, l'indice composite de qualité de l'emploi a été obtenu en faisant la moyenne des valeurs d'indice des sept dimensions à l'aide de l'équation suivante:

$$Q_i = \frac{\sum_{i=1}^{n=7} C_i}{N} \quad (3)$$

Où, Q_i est l'indice de qualité de l'emploi du jeune i et C_i est l'une des sept dimensions, tandis que N est le nombre total de dimensions qui composent l'indice de qualité de l'emploi ($N=7$). L'indice de qualité de l'emploi a ensuite été normalisé de 0 à 100 pour faciliter l'interprétation des résultats. Un score autour de 0 indique un emploi de faible qualité, tandis qu'un score autour de 100 indique un emploi de haute qualité..

Tableau 6 : Dimensions et indicateurs utilisés pour le calcul de l'indice de qualité de l'emploi

Dimensions	Indicateurs
1. Santé, sécurité au travail et conditions de travail (éléments physiques, protection contre les risques professionnels)	- Avoir une assurance maladie : 1 = Oui et 0 = Non - Recevoir des équipements de travail : 1 = Oui et 0 = Non
2. Rémunération	- Rémunération annuelle (en milliers de francs CFA). - Recevoir une prime (logement, 13ème mois, électricité) : 1= Oui et 0 = Non
3. Temps de travail et réconciliation de la vie professionnelle et familiale	- Temps consacré à l'emploi principal au cours des 7 derniers jours (en heures travaillées). - Travailler moins de 40 heures au cours des 7 derniers jours : 1= Ne veut pas travailler plus ; 2= L'horaire de travail est fixé par la loi ; 3= L'horaire de travail est fixé par l'employeur ; 4= Moins de travail à cause du mauvais temps ; 5= Problèmes personnels (santé, ménage) ; 6= Autre(s) raison(s), à préciser. - A travaillé plus de 40 heures au cours des 7 derniers jours : 1= Heures normales de travail ; 2= Travail excessif en raison de conditions économiques favorables ; 3= Travail excessif pour joindre les deux bouts ; 4= Autre(s) raison(s), à préciser.
4. Sécurité de l'emploi et protection sociale	- Bénéficier d'une cotisation sociale : 1= Oui et 0 = Non. - Accorder un congé de maladie payé : 1= Oui et 0 = Non. - Congé annuel payé accordé : 1= Oui et 0 = Non. - Bénéficier d'un congé de maternité/paternité : 1= Oui et 0 = Non. - Obtenir une promotion au sein de l'entreprise : 1= Oui et 0 = Non.
5. Dialogue social et représentation collective	- Adhésion à un syndicat : 1= Oui et 0 = Non. - Adhésion à un groupement d'employeurs : 1= Oui et 0 = Non.

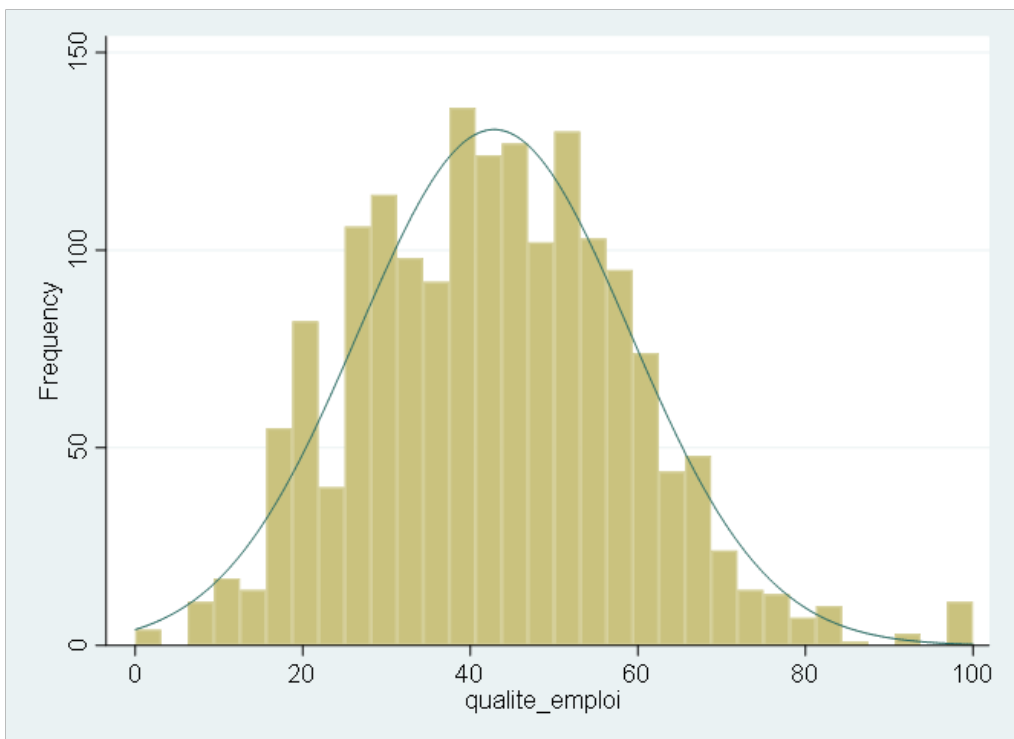
suite page suivante

Tableau 6 Continué

Dimensions	Indicateurs
6. Qualifications	<ul style="list-style-type: none"> - Vous avez reçu une formation professionnelle/un recyclage pendant que vous occupez votre emploi : 1= Oui et 0 = Non. - L'emploi que vous occupez correspond à la formation que vous avez reçue : 1= Oui et 0 = Non 0.
7. Stabilité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Type de contrat : 1= contrat écrit à durée indéterminée ; 2= contrat écrit à durée déterminée ; 3= accord verbal ; 4= rien du tout. - Statut de l'emploi : 1= régulier ; 2= temporaire. - Recevoir une fiche de paie : 1= Oui et 0 Sinon.

Source: Compilé par les auteurs .

La figure 1 montre la distribution de l'indice de qualité de l'emploi. Comme on peut le constater, la plupart des jeunes qui occupent des emplois de qualité se situent dans une fourchette d'environ 25-55 sur une échelle de 100 points. En revanche, il existe une longue file d'emplois de faible qualité aux deux extrémités de l'échelle.

Figure 1 : Répartition de l'indice de qualité de l'emploi

Note : qualité; emploi.

Source: Auteurs.

Spécification du modèle d'analyse des déterminants de la qualité de l'emploi

Après avoir déterminé l'indice de qualité des emplois, nous avons déterminé quels secteurs d'activité étaient les plus susceptibles de fournir des emplois de qualité aux jeunes sur le marché du travail. Pour ce faire, nous avons estimé le modèle suivant:

$$Q_i = \gamma \text{Secteur}_i + X_i + \mu_i \quad (4)$$

Où, Q_i est l'indice de qualité de l'emploi du jeune i ; alors que Secteur_i , qui est la variable explicative d'intérêt dans la présente étude, représente le secteur d'activité dans lequel le jeune i est employé. Dans la base de données utilisée, le "secteur d'activité" est une variable catégorielle : elle prend la valeur 1 si le jeune est employé dans l'agriculture, 2 s'il est dans le secteur de l'industrie, 3 s'il est dans le secteur du commerce, 4 s'il est dans le secteur des services autres que le commerce, et 5 s'il est employé dans tout autre secteur. X est un vecteur de variables de contrôle relatives aux caractéristiques démographiques et socio-économiques du jeune i , γ et β sont les vecteurs des paramètres à estimer, et μ_i est le terme d'erreur de l'équation.

Étant donné que l'estimation du modèle de la présente étude par la méthode des moindres carrés était susceptible de conduire à des résultats biaisés dans la mesure où une analyse économétrique se serait concentrée uniquement sur les jeunes participant au marché du travail (c'est-à-dire ceux qui ont un emploi), excluant ainsi automatiquement les jeunes sans emploi (c'est-à-dire à la fois les chômeurs et les inactifs), nous avons décidé d'utiliser la procédure en deux étapes de Heckman pour corriger le biais de sélection potentiel (Heckman et al., 1997). La première étape concernait la décision des jeunes de participer ou non au marché du travail, tandis que la seconde concernait la possibilité qu'ils travaillent ou non dans un secteur offrant des emplois de qualité, en fonction de la première étape. Les facteurs déterminant la participation des jeunes au marché du travail et aux secteurs offrant des emplois de qualité ont été analysés dans l'équation de sélection et l'équation principale, respectivement. Le ratio inverse de Mills (IMR) a été introduit dans l'équation principale en tant que variable explicative afin de corriger un éventuel biais de sélection. Si le coefficient associé à cet IMR n'est pas significatif, alors il n'y a pas de biais de sélection et la méthode des moindres carrés ordinaires donne des résultats non biaisés.

Pour que le modèle soit identifié, l'équation de sélection doit inclure au moins une variable instrumentale influant sur la variable dépendante de l'équation de sélection, mais pas sur celle de l'équation principale. Suite aux nombreux travaux sur l'estimation des modèles de participation au marché du travail (Hyslop, 1999 & Buchinsky et al., 2010), la présente étude a utilisé l'état civil du jeune et le nombre de personnes à charge vivant dans son ménage comme instruments. L'idée est que ces deux instruments affectent la participation des jeunes au marché du travail mais n'ont pas d'impact direct sur leur entrée dans les secteurs d'activité à emploi de qualité.

Par exemple, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes mariés et les jeunes vivant dans des ménages avec de nombreuses personnes à charge sont moins susceptibles de rester au chômage. Toutefois, cela devrait avoir un impact limité sur leur accès aux secteurs d'emploi de qualité, du moins à court terme. À long terme, leur niveau de motivation peut avoir une incidence sur les parcours professionnels et, partant, sur l'accès aux secteurs d'emploi de qualité. Toutefois, ce problème n'est pas très important dans la présente étude, car celle-ci porte spécifiquement sur la situation des nouveaux entrants sur le marché du travail, c'est-à-dire ceux qui commencent leur carrière.

Spécification du modèle d'analyse de l'impact des programmes de soutien à l'emploi

Pour répondre à l'objectif ultime de la présente étude, qui est d'évaluer l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur l'insertion des jeunes dans les secteurs de l'emploi de qualité, des méthodes expérimentales et quasi-expérimentales ont pu être utilisées. Compte tenu de la nature des données disponibles, nous avons opté pour une approche quasi-expérimentale, à savoir la méthode d'appariement par score de propension (PSM). Alors que l'évaluation des politiques peut se faire en utilisant la méthode des différences dans les différences pour analyser la situation avant et après le traitement (Duflo, 2001), ou en utilisant la méthode de l'assignation aléatoire (Buddelmeyer & Skoufias, 2004), ou encore en utilisant la méthode de la promotion aléatoire (Gertler et al., 2008), nous avons choisi d'utiliser la méthode PSM car elle tient compte des effets observés de la participation aux programmes d'aide à l'emploi. Cette méthode fait référence à la probabilité d'être exposé à un traitement en fonction d'un ensemble de caractéristiques observables et permet d'attribuer les résultats spécifiquement au type de programme auquel les personnes ont participé.

Dans la présente étude, on suppose que pour chaque individu i de l'échantillon N , les variables suivantes sont observées : une variable reflétant la situation de l'individu i , qui est égale à 1 si l'individu i a participé au programme d'aide à l'emploi proposé dans le cadre de la Convention nationale État-employeur (CNEE), et à 0 s'il ne l'a pas fait. T est linéairement dépendant d'un vecteur de variables explicatives (Z) et d'un résidu (ϵ).

$$T_i = \beta Z_i + \epsilon_i \quad (5)$$

Pour chaque individu i , Y_i est une variable de résultat qui mesure l'employabilité. Sa valeur varie selon que le jeune a participé ou non à des programmes de recherche d'emploi. Y_i^T et Y_i^C sont les résultats du jeune selon qu'il est bénéficiaire ou non de ces programmes ($T_i = 1$) ou pas ($T_i = 0$). Ces résultats correspondent au résultat potentiel de la participation ou de la non-participation aux programmes de recherche

d'emploi. Les variables de résultat peuvent être déduites des variables potentielles et de la variable de traitement par la relation suivante:

$$Y_i = T_i Y_i^T + (1 - T_i) Y_i^C \quad (6)$$

T_i et Y_i sont observés pour chaque individu. Le gain (G_i) de l'individu i après avoir participé au programme de recherche d'emploi est donné par la relation suivante :

$$G_i = Y_i^T - Y_i^C \quad (7)$$

Ce gain n'est pas observable puisqu'il consiste en la différence entre ce que serait la situation d'un individu s'il avait participé au programme d'aide à l'emploi et ce qu'elle serait s'il ne l'avait pas fait. Pour l'individu i , il est possible d'observer la variable de résultat pour les participants au programme d'aide à l'emploi. ($E(Y_i^T | T = 1)$), mais pas la variable de résultat pour les non-participants s'ils avaient participé ($E(Y_i^C | T = 1)$). Ainsi, Y_i^C est inobservable pour $T_i = 1$ et Y_i^T est non observable pour $T_i = 0$. Le fait que chaque individu a des caractéristiques uniques, et le fait que les deux variables de résultat Y_i^T et Y_i^C ne sont pas observables simultanément pour tout individu i , conduisent à attribuer deux caractéristiques importantes à l'effet causal. Premièrement, cet effet est inobservable, car seule une des deux variables de résultat est observée pour un individu. Deuxièmement, il est également individuel, ce qui conduit à une distribution non identifiable de celui-ci dans la population étudiée. Comme ce problème ne peut être résolu au niveau individuel, l'intérêt de cette analyse d'appariement par score de propension (PSM) est de mesurer l'effet moyen du traitement (ATT) en utilisant la population cible. L'estimation de ce modèle repose sur les hypothèses d'indépendance conditionnelle, d'existence d'un support commun, et de valeur unitaire du traitement permettant de rendre les effets de traitement plus clairs (Rosenbaum & Rubin, 1983, Khandker et al., 2009).

L'hypothèse de support commun fait référence au support de la distribution du score de propension, qui garantit que les individus de chaque groupe d'analyse sont suffisamment similaires pour que la comparaison soit significative. L'hypothèse d'indépendance conditionnelle implique que le biais de sélection peut être contrôlé s'il existe un ensemble de variables observables pour lesquelles l'indépendance de l'affectation du traitement peut être vérifiée. Ainsi, la probabilité conditionnelle entre la variable de résultat de ne pas participer au programme de soutien à la recherche d'emploi (Y_i^C) et le statut de participation au programme de soutien à la recherche d'emploi (T) est statistiquement indépendante et définit le score de propension $e(Z_i)$ pour le programme de soutien à la recherche d'emploi de la manière suivante:

$$e(Z_i) = \Pr(T_i = 1 | Z_i) \quad (8)$$

Où, $T_i = 1$ se réfère au groupe de traitement (participation au programme d'aide à l'emploi), $T_i = 0$ au groupe de contrôle (non-participation au programme), et Z_i est l'ensemble des covariables observables.

En outre, l'application de cette méthode d'appariement est possible s'il existe des individus qui n'ont pas participé au programme d'aide à l'emploi mais qui présentent des caractéristiques identiques à ceux qui y ont participé. Les individus qui sont comparés ont les mêmes probabilités de participer ou non aux programmes d'aide à l'emploi, de sorte que, $0 < T(Z) < 1$. Le respect de ces hypothèses conduit à la spécification de l'estimateur de l'ATT par le PSM de la manière suivante :

$$ATT = E\{Y_i^T | T_i = 1, e(Z_i)\} - E\{Y_i^C | T_i = 1, e(Z_i)\} \quad (9)$$

L'estimation de cette équation s'est faite en plusieurs étapes : tout d'abord, la probabilité de participer à un programme d'aide à l'emploi a été estimée à l'aide d'une régression logistique, ce qui nous a permis d'estimer les scores de propension pour chaque individu. Ensuite, chaque individu ayant participé à un programme d'aide à l'emploi a été apparié avec un ou plusieurs individus n'ayant pas participé à un tel programme, mais ayant des scores de propension similaires, afin d'estimer la taille de l'effet de traitement (ATT). Grâce à cette technique, la méthode PSM a permis de comparer les différences entre les variables de résultat des individus ayant participé au programme et celles des individus n'y ayant pas participé mais présentant des caractéristiques similaires. Pour assurer la robustesse des résultats, trois méthodes alternatives d'appariement ont été utilisées : la méthode du plus proche voisin, la méthode Kernel et la méthode Radius.

Nous avons également pris en considération certaines variables qui peuvent influencer indirectement la participation à des programmes d'emploi et de soutien à l'employabilité dans les secteurs de l'emploi, des variables telles que la taille du ménage, l'emploi du chef de ménage, son statut professionnel, le nombre de périodes de chômage, l'état de santé avant l'inscription au programme d'emploi, la religion, etc.

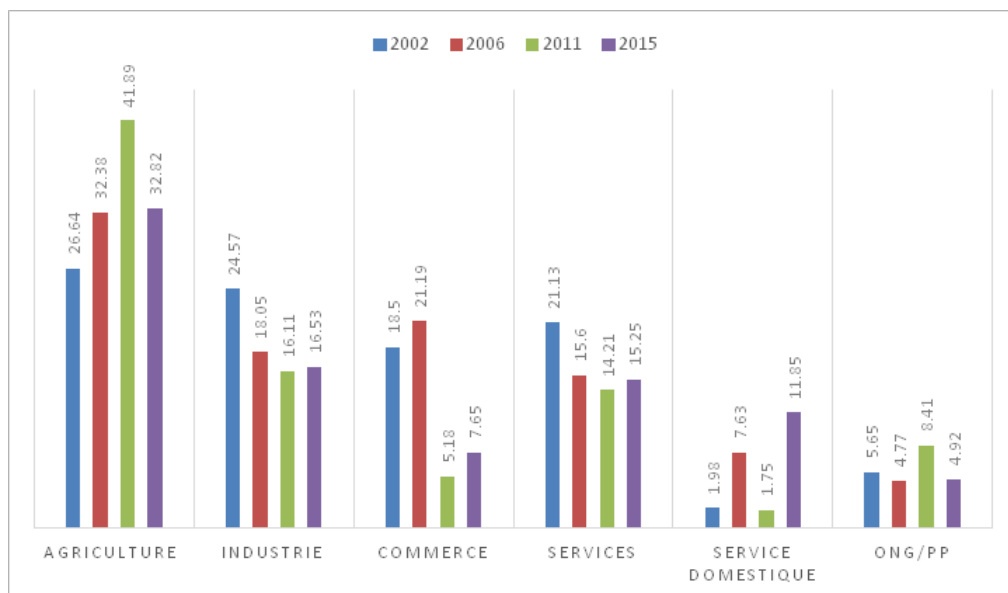
5. Résultats

Avant de présenter les résultats des estimations économétriques, présentons d'abord quelques statistiques descriptives pour voir comment l'indice de qualité de l'emploi varie en fonction de certaines caractéristiques socio-économiques et démographiques.

Secteurs d'activité à fort potentiel de création d'emplois pour les jeunes

Une analyse par secteur d'activité montre que le secteur agricole est celui qui emploie le plus de jeunes, suivi par le secteur industriel, le secteur des services et le secteur du commerce.

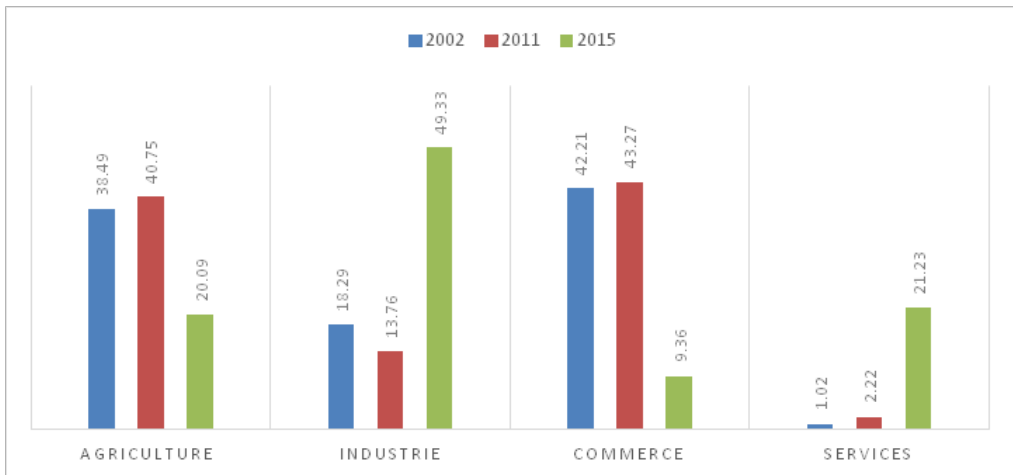
Figure 2 : Comment les différents secteurs d'activité ont fourni un emploi aux jeunes



Notes : Agriculture; Industrie; Commerce; Services; Service Domestique; ONG/PP.

La figure 3 montre qu'en 2002 et 2011, le sous-emploi était le plus répandu dans le secteur agricole (38,49 % et 40,75 %, respectivement) et dans le secteur du commerce (42,21 % et 43,27 %, respectivement), alors qu'en 2015, il était dans le secteur industriel (49,33 %), puis dans le secteur des services (21,2 %) et dans le secteur agricole (20 %). Bien que la figure 2 montre que le secteur agricole a offert le plus d'emplois aux jeunes, une lecture attentive des données de la figure 3 montre que 40 % de ces emplois étaient des cas de sous-emploi.

Figure 3 : Taux de sous-emploi visible des jeunes par secteur d'activité

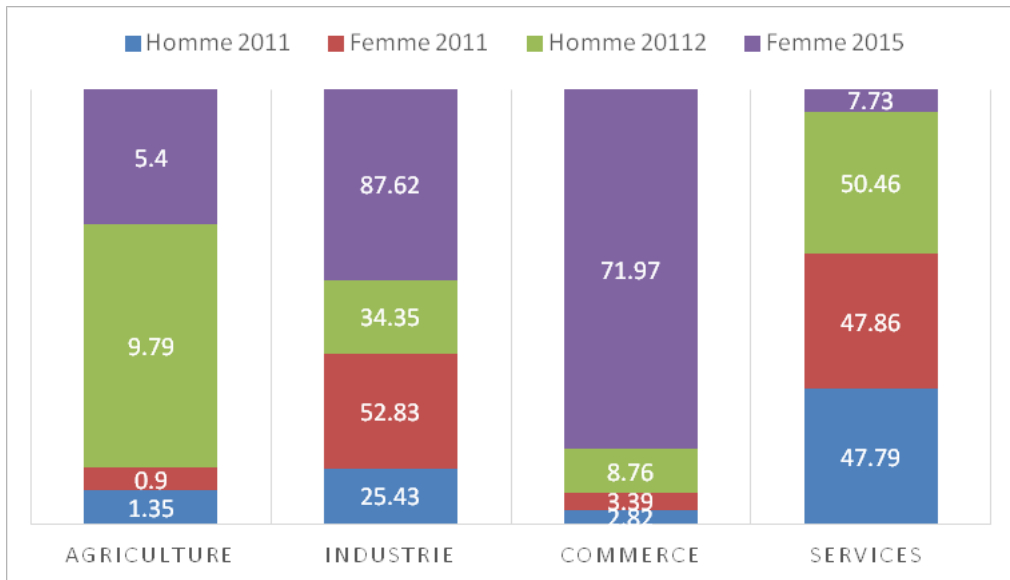


Notes: Agriculture; Industrie; Commerce, Services.

La figure 4 présente les données sur l'emploi régulier issues des enquêtes de 2011 et 2015. Elle montre que, quelles que soient les données analysées, le secteur industriel a fourni la plupart des emplois réguliers ; il était suivi par le secteur des services. Les deux secteurs ont conservé les mêmes caractéristiques en ce qui concerne l'offre d'emplois réguliers aux jeunes hommes et aux jeunes femmes.

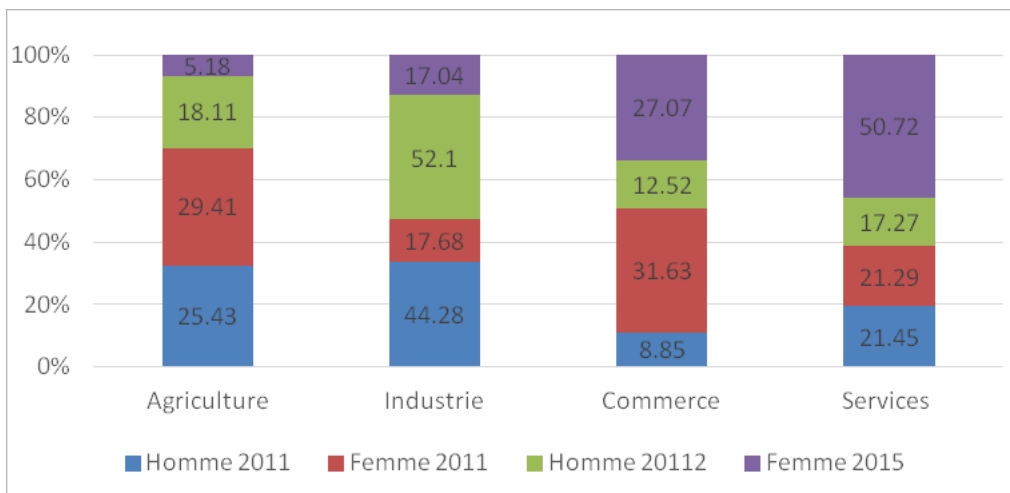
La figure 5 montre le nombre d'emplois offrant une sécurité sociale. En 2011, le secteur industriel offrait plus d'emplois avec sécurité sociale aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes. En 2015, les jeunes femmes ont obtenu plus d'emplois avec sécurité sociale que les jeunes hommes dans les secteurs des services et du commerce, tandis que l'inverse a été observé dans le secteur industriel, les jeunes hommes ayant obtenu plus d'emplois avec sécurité sociale que les jeunes femmes.

Figure 4 : Type d'emploi des jeunes par secteur d'activité



Notes : Homme; Femme; Agriculture; Industrie; Commerce; Services.

Figure 5 : Nombre d'emplois de jeunes offrant une sécurité sociale par secteur d'activité



Notes : Homm ; Femme; Agriculture; Industrie; Commerce; Services.

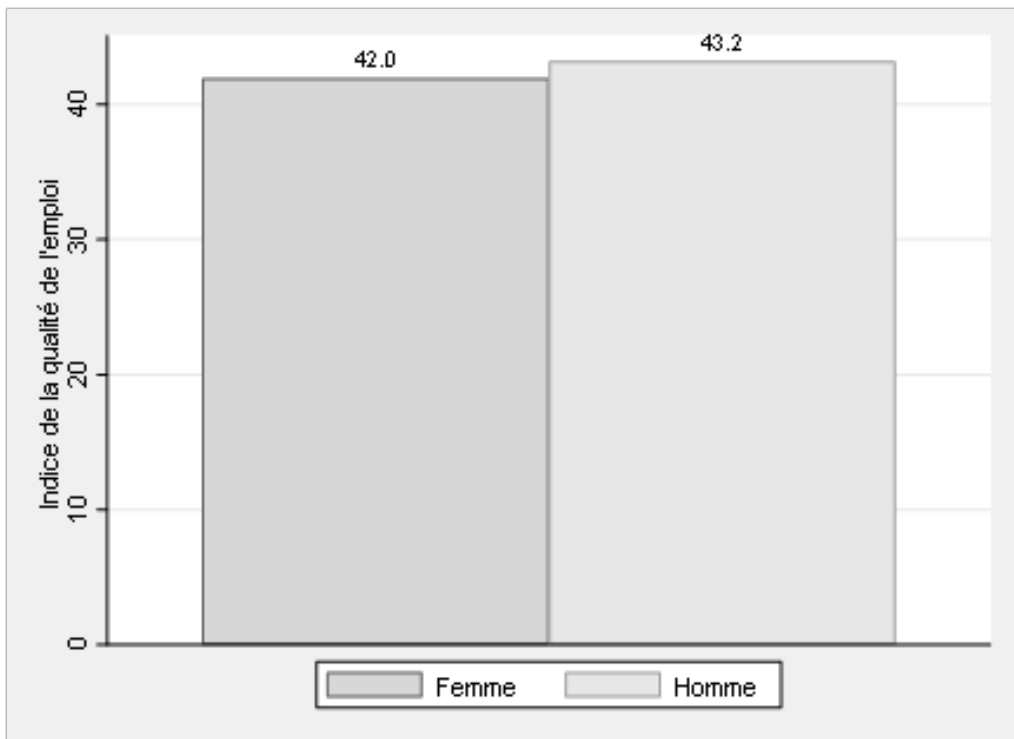
Les secteurs de l'industrie et des services sont ceux qui ont fourni des emplois de qualité aux jeunes, car ce sont les deux qui leur ont offert le plus d'emplois offrant la sécurité sociale. Dans ces deux secteurs, le sous-emploi était moins important que dans les secteurs du commerce et de l'agriculture, quel que soit le genre.

Analyse des déterminants de la qualité de l'emploi

Analyse descriptive des déterminants de la qualité de l'emploi

La figure 6 montre l'indice moyen de qualité de l'emploi des jeunes par genre. Cet indice est plus élevé pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes, ce qui signifie que les jeunes femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois de faible qualité que leurs homologues masculins.

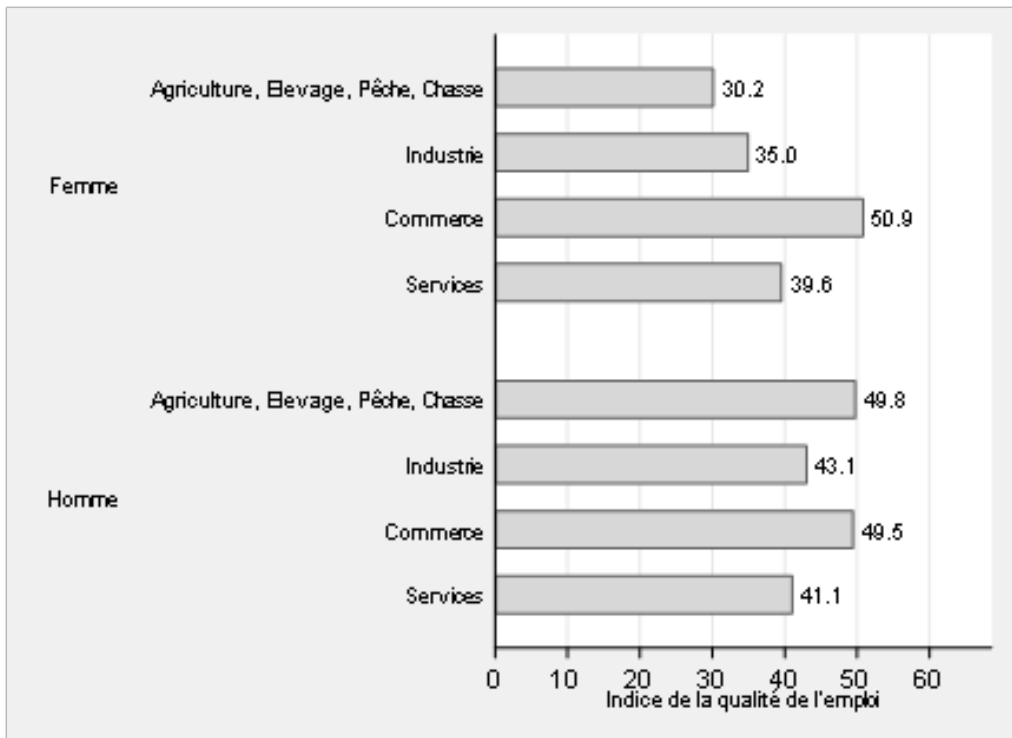
Figure 6 : Répartition de l'indice de qualité de l'emploi par genre



Notes : Femme ; Homme; Indice de la qualité de l'emploi.

Source: Compilé par les auteurs sur la base de l'enquête EPAE .

La figure 7 montre comment l'indice de qualité de l'emploi varie selon le secteur d'activité. Elle indique que les jeunes femmes travaillant dans les secteurs du commerce, des services et de l'industrie ont des emplois de meilleure qualité. En même temps, elle indique que les jeunes femmes travaillant dans l'agriculture (au sens large) ont le classement de qualité de l'emploi le plus bas. En revanche, dans les secteurs de l'agriculture et du commerce, ainsi que dans les secteurs de l'industrie et des services, les jeunes hommes étaient plus susceptibles d'occuper des emplois de qualité que les jeunes femmes.

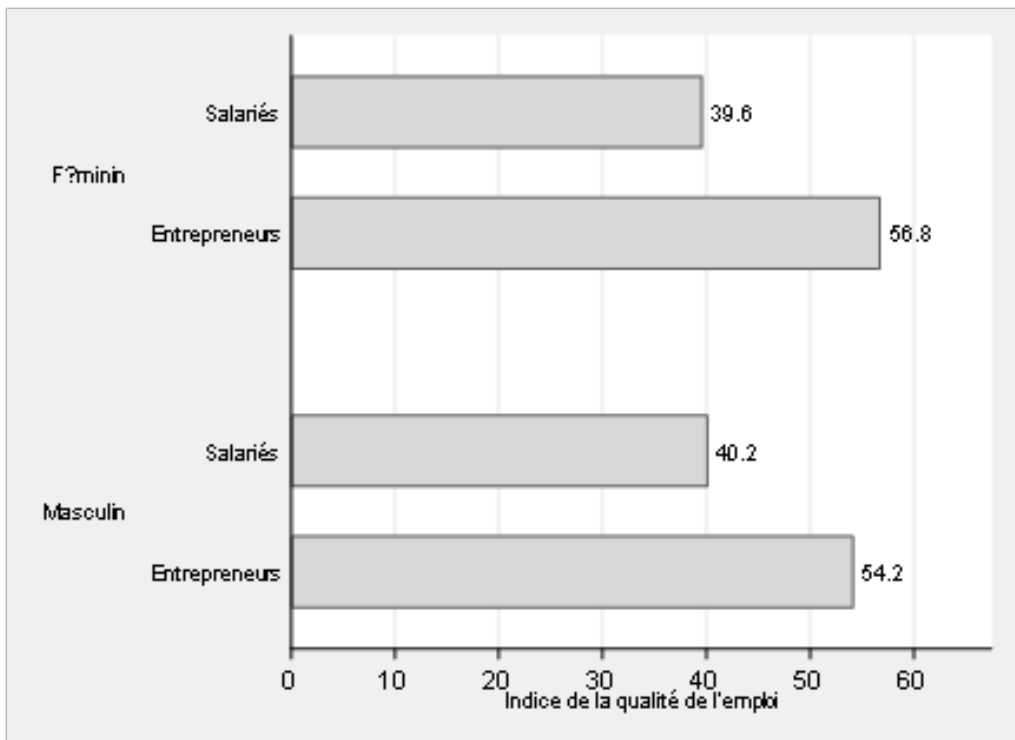
Figure 7 : Indice moyen de la qualité de l'emploi par secteur d'activité

Notes : Femme; Homme; Agriculture, élevage, pêche, chasse, élevage, pêche, chasse; Industrie; Commerce; Services; Indice de la qualité de l'emploi.

Source: Compilé par les auteurs sur la base de l'enquête EPAE .

La figure 8 montre la répartition de l'indice de la qualité de l'emploi en fonction de la situation professionnelle des jeunes. Elle montre que l'entrepreneuriat offre de meilleures perspectives d'emploi aux jeunes que l'emploi salarié. En effet, quel que soit leur genre, les jeunes indépendants obtiennent de meilleurs résultats en termes de qualité de l'emploi que les jeunes travaillant pour un tiers. Ce résultat a des implications politiques importantes, puisqu'il implique que la promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes hommes et les jeunes femmes pourrait aider à combattre l'insécurité de l'emploi à laquelle sont confrontés la plupart des jeunes sur le marché du travail sénégalais.

Pour utiles qu'ils soient, les résultats présentés jusqu'à présent ne sont pas concluants car ils sont basés sur une analyse de nature descriptive. Par ailleurs, des facteurs autres que le secteur d'activité et le statut d'emploi peuvent également influencer la qualité de l'emploi. C'est pourquoi, dans les paragraphes suivants, l'effet du secteur d'activité sur la qualité de l'emploi des jeunes est examiné en tenant compte de plusieurs variables de contrôle.

Figure 8 : Taux de l'indice de la qualité de l'emploi par statut d'emploi

Notes : Féminin : Masculin; Salariés; Entrepreneurs; Indice de la qualité de l'emploi.

Source: Compilé par les auteurs sur la base de l'enquête EPAE

Analyse économétrique des déterminants de la qualité de l'emploi

Tout en corrigeant d'éventuels biais de sélection, cette section analyse les résultats du modèle qui cherche à identifier les secteurs d'activité offrant le plus d'emplois de qualité aux jeunes.

Nous avons d'abord testé la présence d'un biais de sélection en nous basant sur le niveau de significativité statistique du ratio inverse de Mills (IMR). A cette fin, des estimations ont été faites séparément pour les jeunes hommes et pour les jeunes femmes. Les résultats montrent que le coefficient associé au Ratio Inverse de Mills n'est pas significatif (voir Tableau A1 en annexe), ce qui signifie qu'il n'y a pas de biais de sélection. Par conséquent, nous avons estimé les modèles économétriques en utilisant la méthode des MCO. Pour tenir compte d'une éventuelle corrélation sérielle dans les différentes communautés enquêtées, nous avons utilisé des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité et à la structure en grappes au niveau départemental.

Tableau 7 : Estimations des déterminants de la qualité de l'emploi

Variabes	Jeunes femmes	Jeunes hommes
Secteurs d'activité		
Agriculture	32.07***	53.30***
Industrie	39.40***	49.97***
Commerce	51.12***	53.57***
Services	43.36***	49.02***
Statut d'emploi		
Entrepreneurs/indépendants	-4.422*	-8.672*
Salariés	8.080**	3.114
Âge en niveaux et au carré		
Âge	-1.701	-0.265
Âge au carré	0.0256	-0.00232
Taille du ménage	-0.0238	0.169
Niveau d'éducation		
Secondaire 1	3.168	3.210*
Secondaire 2	0.854	0.0372
Supérieur	-1.896	-2.446
Connaissance du wolof		
Basique	-3.717	-0.865
Bien	-3.240	-0.199
Connaissance du français		
Basique	--	7.510*
Bien	2.111	7.237*
Connaissance d'anglais		
Basique	-0.331	-0.876
Bien	0.316	-1.227
Militant d'un parti politique	3.276*	-1.221
Constant	33.46	4.955
No. d'observations	969	1295
R2	0.804	0.756

Notes : Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique à 10%, 5% et 1%, respectivement. Les écarts types ont été corrigés pour l'hétéroscédasticité et ajustés pour les effets de grappe au niveau départemental.

Source : Calculé par les auteurs sur la base des données de l'enquête EPAE.

Le tableau 7 indique que le secteur du commerce offre de meilleures opportunités d'emploi aux jeunes femmes que les autres secteurs. En d'autres termes, les jeunes femmes travaillant dans ce secteur étaient plus susceptibles d'avoir des emplois de qualité. Les secteurs des services et de l'industrie arrivent respectivement en deuxième et troisième position en termes d'emplois de qualité pour les jeunes femmes. C'est dans le secteur agricole que les jeunes femmes sont le plus susceptibles de se voir offrir des emplois de faible qualité. En revanche, l'agriculture était le deuxième secteur à offrir des emplois de qualité aux jeunes hommes. Les deux autres secteurs après l'agriculture sont l'industrie et les services.

En ce qui concerne le statut d'emploi, les résultats indiquent que les jeunes qui étaient indépendants (c'est-à-dire les entrepreneurs) avaient des emplois de meilleure qualité que ceux qui étaient employés par un tiers. Toutefois, ce résultat n'est significatif que pour les jeunes femmes. Pour sa part, l'âge (en niveaux et au carré) n'a pas d'impact significatif sur la qualité de l'emploi, quel que soit le genre : il n'y a pas de différence significative de qualité de l'emploi entre les jeunes et leurs homologues plus âgés.

Dans le cas des jeunes femmes, si celles qui sont actives dans un parti politique sont plus susceptibles d'avoir un emploi de qualité, ni leur niveau d'éducation ni leur niveau de connaissance du wolof, du français ou de l'anglais ne sont des déterminants de la qualité de l'emploi. En revanche, chez les jeunes hommes, ceux qui parlent couramment le français et ceux qui ont atteint le niveau secondaire 1 ont plus de chance d'obtenir un emploi de qualité. Contrairement aux jeunes femmes, l'engagement politique des jeunes hommes n'a pas d'effet significatif sur l'obtention ou non d'un emploi de qualité.

Dans l'ensemble, les résultats indiquent que les déterminants de l'obtention d'un emploi de qualité ne sont pas les mêmes pour les jeunes hommes et pour les jeunes femmes : contrairement aux jeunes hommes, les jeunes femmes du secteur du commerce, les indépendantes et les actives dans les partis politiques sont plus susceptibles d'obtenir un emploi de qualité.

Impact des programmes d'aide à l'emploi sur la qualité de l'emploi des jeunes : Le cas de la convention nationale État-employeurs

Cette section présente d'abord des statistiques descriptives sur les caractéristiques et le profil des jeunes ayant bénéficié de la convention nationale État-employeurs (CNEE). Elle présente ensuite les déterminants de la participation aux programmes d'aide à l'emploi à l'aide d'un modèle logit binaire. Enfin, en utilisant la méthode d'appariement par score de propension, il présente les résultats de l'impact des programmes de la convention nationale État-employeurs sur la qualité de l'emploi.

Statistiques descriptives de la participation aux différents programmes de la "convention nationale État-employeurs".

Le tableau 8 présente les analyses statistiques relatives au profil des bénéficiaires des programmes de soutien à l'emploi. Le Sénégal dispose d'un certain nombre de structures publiques de promotion de l'emploi, parmi lesquelles on peut citer : *l'Office de Formation Professionnelle, créé en 1986 ; l'Agence Nationale Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes, créée en 2014 ; l'Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole, créée en 2012 ; le Programme des Domaines Agricoles Communautaires, créé en 2014 ; le Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique, créé en 2014 ; la Délégation de l'Entrepreneuriat Rapide, créée en 2017 ; le Programme Sénégalais Pour l'Entrepreneuriat des Jeunes, entré en vigueur en 2000 ; et la Convention Nationale État-Employeur (CNEE), créée en 1987* (Kane et al. , 2019). Bien que toutes ces structures de promotion de l'emploi existent au Sénégal, la présente étude se concentre uniquement sur la convention nationale État-employeurs (CNEE), qui est l'un des plus anciens instruments de politique de l'emploi, d'abord signé en 1987, puis renouvelé en 2000 et à nouveau en 2009.

Cet accord constitue un cadre de partenariat public-privé efficace pour assurer une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes. Son objectif est de promouvoir la compétitivité de l'économie nationale par la valorisation des ressources humaines. Cette responsabilisation passe par l'offre aux jeunes d'un apprentissage et d'une formation pratique en entreprise ou dans des établissements d'enseignement privés afin de produire une main d'œuvre qualifiée à court et moyen terme et à moindre coût. En tant qu'instrument de politique, la convention nationale État-employeurs s'articule autour de quatre programmes : le programme de stages et d'apprentissage, le programme de contrats de solidarité, le programme de contrats d'essaimage et le programme de financement des ressources humaines.

Le programme "stage et contrat d'apprentissage" vise à faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail sénégalais par la formation, l'apprentissage ou la reconversion, débouchant sur une qualification répondant aux exigences du marché du travail. Ce programme comprend plusieurs modules de formation : Tout d'abord, il y a le stage d'apprentissage, qui offre aux jeunes âgés de 17 à 25 ans une formation professionnelle complète en entreprise permettant aux stagiaires de passer d'un centre à l'autre. Conçue pour une durée de 1 à 4 ans, cette formation s'adresse généralement aux jeunes de 17 à 35 ans, titulaires d'un BEFM (Brevet de fin d'études moyennes), d'un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), d'un BAC (Baccalauréat) ou d'un BEP (Brevet d'études Professionnelles). Deuxièmement, le stage d'adaptation, qui est un stage de reconversion destiné à donner aux jeunes de 18 à 35 ans, déjà titulaires d'une licence, d'un DUT ou d'un autre diplôme technique équivalent, un stage de six mois à deux ans pour acquérir une expérience professionnelle afin d'augmenter leurs chances d'insertion professionnelle.

Troisièmement, il y a le stage d'incubation, qui permet aux jeunes âgés de 25 à 45 ans, déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement technique et professionnel, d'acquérir une expérience professionnelle par un stage pratique de six mois à deux ans dans une entreprise.

Le programme "contrat de solidarité" est un contrat de stage d'enseignement qui permet aux établissements d'enseignement privés de développer leurs propres ressources humaines de qualité. Il permet aux jeunes enseignants stagiaires de trouver un emploi dans ces établissements d'enseignement privé après une formation théorique et pratique. Pour sa part, le programme "contrat d'essaiage" est un programme qui permet aux travailleurs qualifiés aspirant à l'auto-emploi de créer une entreprise ou d'en reprendre une avec l'aide financière du gouvernement. Il s'agit d'un programme de financement des ressources humaines des PME qui renforce le potentiel de croissance des micro, petites et moyennes entreprises en les aidant à disposer de ressources humaines de qualité.

Dans l'ensemble de ces programmes, 49% des bénéficiaires doivent être des jeunes hommes et 51% des jeunes femmes, avec un âge moyen de 30 ans (voir tableau 8). Cela reflète le respect par le gouvernement sénégalais de la parité hommes-femmes dans ses programmes d'appui à la recherche d'emploi, ce qui est essentiel pour réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. Il faut cependant noter que la participation aux programmes d'appui à la recherche d'emploi n'est pas homogène dans toutes les zones de résidence : plus de 71% des bénéficiaires du programme vivent à Dakar, environ 15% d'entre eux vivent à Pikine, environ 9% d'entre eux à Guédiawaye, tandis que moins de 5% d'entre eux vivent à Rufisque. Ces chiffres reflètent ceux des non-bénéficiaires de ces programmes. Bien que ces statistiques suggèrent que les habitants de Dakar sont plus susceptibles de bénéficier des programmes d'aide à l'emploi que ceux des autres districts étudiés, ce déséquilibre apparent est attribuable à la proximité des agences responsables de la promotion de l'emploi ainsi qu'à la densité de la population et à la concentration économique dans la ville capitale.

Les candidats aux programmes de promotion de l'emploi des jeunes sont souvent issus de grands ménages, comptant en moyenne 7 à 8 personnes dans le foyer. Ce sont des enfants de cadres supérieurs (7-27%), de cadres moyens (20-30%) ou d'ouvriers qualifiés (24-27%). La plupart d'entre eux sont célibataires (61%). On remarque la forte proportion de candidats ayant un niveau d'études supérieures : 10 % avec un BTS et un DUT, 35 % avec une licence et 40 % avec un master. Cette proportion est suivie par celle des candidats issus de l'enseignement secondaire et primaire, quel que soit le type de formation demandé.

Tableau 8 : Statistiques descriptives des différentes variables liées à la participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi

Variables	Spécification des variables	Soutien à l'emploi				Programme offert									
		Bénéficiaires		Non-Bénéficiaires		Contrat de solidarité		Programme d'apprentissage		Stage d'adaptation		Stage d'incubation		Contrat d'essai	
		Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Genre	Homme	0.4873	0.5002	0.4006	0.4902	0.4447	0.497	0.4502	0.4977	0.4514	0.4978	0.4500	0.4977	0.4503	0.4977
	Femme	0.5126	0.5002	0.5993	0.4902	0.5525	0.4974	0.5497	0.4977	0.5486	0.4978	0.5499	0.4976	0.5496	0.4976
Age	15-35 years	29.97	2.905	28.76	3.664	29.87	3.01	29.86	3.019	29.867	3.015	29.86	3.017	29.86	3.018
	Très bonne	0.2871	0.4527	0.2980	0.4575	0.3008	0.4588	0.3028	0.4597	0.3030	0.4597	0.3032	0.4598	0.3027	0.4596
État de santé	Bonne	0.6372	0.4811	0.6213	0.4852	0.625	0.485	0.6221	0.4850	0.6217	0.4851	0.6220	0.4850	0.6224	0.4849
	Assez bonne	0.0756	0.2646	0.0780	0.2684	0.074	0.261	0.0743	0.2624	0.0745	0.2628	0.0741	0.2620	0.0741	0.2621
État civil	Mauvaise	0	0	0.0026	0.0507	0.0007	0.026	0.0007	0.0261	0.0007	0.0261	0.0007	0.0260	0.0007	0.0260
	Marié	0.3907	0.4883	0.3200	0.4666	0.384	0.486	0.38334	0.4864	0.3858	0.4869	0.3848	0.4867	0.3850	0.4867
Taille du ménage	Célibataire	0.6092	0.4883	0.6800	0.4663	0.6162	0.4865	0.6166	0.4864	0.6142	0.4869	0.6152	0.4867	0.6149	0.4868
	Nombre de personnes	6.970	4.225	8.057	5.046	7.44	4.66	7.467	4.689	7.455	4.690	7.462	4.685	7.462	4.687
Diplôme le plus élevé	Aucune éducation formelle	0.0470	0.2117	0.0196	0.1386	0.0193	0.1376	0.0194	0.1378	0.0192	0.1374	0.0193	0.1375
	CFEE	0.0084	0.0915	0.0569	0.2317	0.028	0.165	0.0276	0.1638	0.0277	0.1640	0.0275	0.1636	0.0275	0.1636
Diplôme le plus élevé	BFEM	0.0225	0.1483	0.0814	0.2735	0.045	0.208	0.0448	0.2069	0.0449	0.2073	0.0447	0.2066	0.0447	0.2067
	CAP	0.0084	0.0915	0.0284	0.1663	0.021	0.143	0.02067	0.1423	0.0207	0.1426	0.0206	0.1421	0.0206	0.1422
Diplôme le plus élevé	BAC	0.0829	0.2759	0.1688	0.3747	0.092	0.289	0.0937	0.2915	0.0934	0.2910	0.0941	0.2921	0.0935	0.2913
	DT	0.0084	0.0915	0.0112	0.1055	0.011	0.105	0.0110	0.1045	0.0110	0.1046	0.0109	0.1043	0.0110	0.1044
Diplôme le plus élevé	BT	0.0155	0.1234	0.0185	0.1349	0.020	0.141	0.0199	0.1400	0.0200	0.1402	0.0199	0.1398	0.0199	0.1398
	BTS/DUT/DEUG	0.1053	0.3072	0.0735	0.2609	0.103	0.304	0.1047	0.3063	0.1051	0.3068	0.1045	0.3059	0.1045	0.3060
Diplôme le plus élevé	Licence	0.3455	0.4759	0.2819	0.4500	0.322	0.467	0.3225	0.4676	0.3209	0.4669	0.3223	0.4675	0.3225	0.4676
	Maîtrise	0.4031	0.4909	0.2323	0.4224	0.338	0.473	0.3356	0.4723	0.3368	0.4728	0.3360	0.4725	0.3363	0.4726

suite page suivante

Table 8 Continué

Variables	Spécification des variables	Soutien à l'emploi						Programme offert											
		Bénéficiaires			Non-Bénéficiaires			Contrat de solidarité		Programme d'apprentissage		Stage d'adaptation		Stage d'incubation		Contrat d'essai			
		Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type		
Situation financière	Difficile	0.2297	0.4209	0.4484	0.4975	0.3167	0.4634	0.3192	0.4663	0.3194	0.4664	0.3188	0.4662	0.3184	0.4660				
	Bon	0.4466	0.4975	0.2922	0.4549	0.369	0.483	0.3690	0.4827	0.3700	0.4829	0.3698	0.4829	0.3700	0.4830				
	Très bonne	0.3235	0.4681	0.2593	0.4384	0.315	0.465	0.3117	0.4633	0.3105	0.4629	0.3113	0.4632	0.3116	0.4633				
Zone de résidence	Dakar	0.7157	0.4514	0.6026	0.4895	0.6397	0.4802	0.6330	0.4821	0.6333	0.4820	0.6315	0.4825	0.6319	0.4824				
	Pikine	0.1498	0.3572	0.2142	0.4104	0.185	0.389	0.1909	0.3932	0.1895	0.3920	0.1910	0.3932	0.1905	0.3928				
	Guédiawaye	0.0882	0.2838	0.1245	0.3303	0.1178	0.322	0.1186	0.3235	0.1197	0.3247	0.1196	0.3247	0.1197	0.3247				
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Rufisque	0.0462	0.2101	0.0587	0.2351	0.0574	0.2323	0.0573	0.2324	0.0575	0.2328	0.0578	0.2334	0.0578	0.2335				
	Cadre supérieur	0.0677	0.2517	0.0344	0.1825	0.0505	0.2193	0.0492	0.2165	0.0492	0.2165	0.0490	0.2162	0.0491	0.2162				
	Cadre moyen	0.2068	0.4057	0.1498	0.3572	0.2021	0.402	0.1989	0.3995	0.1988	0.3996	0.1984	0.3992	0.1983	0.3992				
Catégorie socioprofessionnelle du père	Employé qualifié	0.2744	0.4470	0.1761	0.3813	0.244	0.430	0.246	0.4310	0.2459	0.4310	0.2454	0.4308	0.2454	0.4308				
	Ouvrier	0.0037	0.0613	0.0142	0.1183	0.013	0.112	0.012	0.1103	0.0123	0.1103	0.0123	0.1102	0.0123	0.1102				
	Employeur	0.0113	0.1058	0.0182	0.1339	0.015	0.120	0.014	0.1190	0.0143	0.1190	0.0143	0.1189	0.0143	0.1189				
Catégorie socioprofessionnelle du père	Travailleurs indépendants	0.3647	0.4822	0.4919	0.5004	0.394	0.489	0.399	0.4903	0.4016	0.4907	0.4008	0.4906	0.4008	0.4906				
	Aide familiale	0.0714	0.2580	0.1154	0.3198	0.082	0.275	0.079	0.2714	0.0779	0.2682	0.0797	0.2713	0.0797	0.2712				
	Cadre supérieur	0.2737	0.4463	0.1733	0.3787	0.2287	0.4202	0.2296	0.4507	0.2295	0.4207	0.2284	0.4200	0.2286	0.4202				
Catégorie socioprofessionnelle du père	Cadre moyen	0.2998	0.4586	0.2029	0.4024	0.250	0.433	0.255	0.4362	0.2532	0.4350	0.2549	0.4360	0.2551	0.4362				
	Employé qualifié	0.2402	0.4276	0.2624	0.4401	0.252	0.434	0.249	0.4328	0.2502	0.4334	0.2509	0.4338	0.2502	0.4334				
	Ouvrier	0.0205	0.1418	0.0327	0.1779	0.028	0.165	0.027	0.1609	0.0276	0.1639	0.0274	0.1635	0.0275	0.1636				
Catégorie socioprofessionnelle du père	Employeur	0.0167	0.1285	0.0257	0.1584	0.021	0.144	0.0207	0.1424	0.0207	0.1424	0.0206	0.1420	0.0206	0.1421				
	Indépendant	0.1489	0.3564	0.2950	0.4563	0.218	0.413	0.216	0.4116	0.2157	0.4115	0.2147	0.4108	0.2149	0.4109				
	Aide familiale	0	0	0.0079	0.0887	0.003	0.055	0.0023	0.0543	0.0029	0.0543	0.0029	0.0542	0.0029	0.0542				

suite page suivante

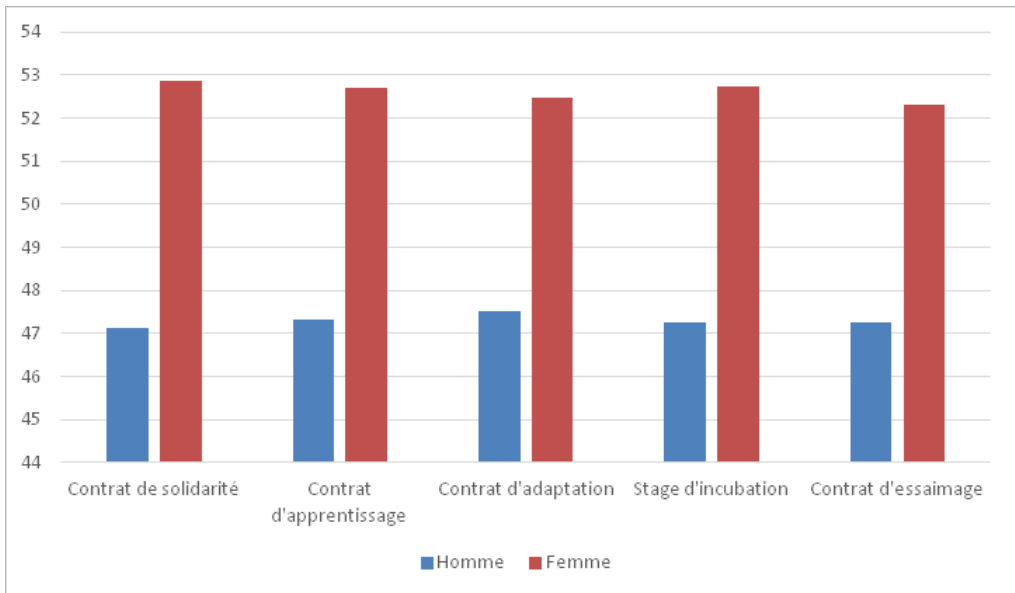
Table 8 Continué

Variables	Spécification des variables		Soutien à l'emploi				Programme offert									
			Bénéficiaires		Non-Bénéficiaires		Contrat de solidarité		Programme d'apprentissage		Stage d'adaptation		Stage d'incubation		Contrat d'essai/mage	
			Moyenne	Ecart-type.	Moyenne	Ecart-type.	Moyenne	Ecart-type.	Moyenne	Ecart-type.	Moyenne	Ecart-type.	Moyenne	Ecart-type.	Moyenne	Ecart-type.
Militantisme politique	Oui	0.0630	0.2432	0.1125	0.3160	0.100	0.300	0.099	0.2996	0.0992	0.2990	0.0992	0.2991	0.0993	0.2992	
	Non	0.9370	0.2432	0.8875	0.3160	0.8996	0.3006	0.9004	0.2995	0.9008	0.2990	0.9007	0.2991	0.9006	0.2992	
Secteur d'activité	Agriculture	0.0212	0.1442	0.0297	0.1699	0.0269	0.1618	0.0265	0.1606	0.1757	0.3807	0.0263	0.1603	0.0264	0.1603	
	Industrie	0.0713	0.2575	0.0773	0.2672	0.080	0.2723	0.079	0.2705	0.0786	0.2693	0.0791	0.2700	0.0791	0.2700	
	Commerce	0.1407	0.3480	0.2354	0.4245	0.176	0.381	0.175	0.3803	0.1758	0.3807	0.1744	0.3797	0.1744	0.3797	
	Services	0.7668	0.4232	0.6575	0.4748	0.717	0.451	0.719	0.4497	0.7191	0.4497	0.7200	0.4492	0.7200	0.4492	

Note : CFEE = Certificat de Fin d'Etudes Élémentaires ; BAC=Baccalauréat ; CAP=Certificat d'aptitudes professionnelles ; BT= Brevet des Techniciens ; DT =Diplôme universitaire de technologie ; DEUG=Diplôme d'Etudes Universitaires Généralisé ; BFEM=Brevet de fin d'Etudes moyens.

La figure 9 montre la participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi par genre. Elle montre que les jeunes femmes âgées de 18 à 35 ans ont beaucoup plus bénéficié de l'aide des services publics de l'emploi que les jeunes hommes. Cette prédominance des jeunes femmes dans les programmes est une indication que la convention nationale État-employeurs met fortement l'accent sur la parité genre dans son dispositif d'insertion socioprofessionnelle.

Figure 9 : Participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi, par genre

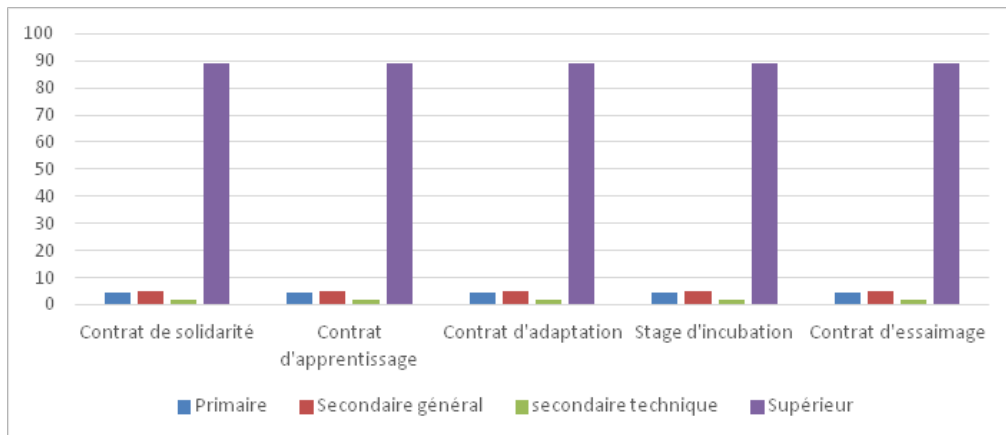


Notes : Contrat de solidarité; Contrat d'apprentissage; Contrat d'adaptation; Stage d'incubation; Contrat d'essai; Homme; Femme.

Bien que la participation aux programmes d'aide à l'emploi ne nécessite pas de niveau d'éducation minimum ou maximum, les jeunes ayant un niveau d'éducation plus élevé étaient beaucoup plus susceptibles de le faire. Selon la figure 10 ci-dessous, plus leur niveau d'éducation est élevé, plus ils sont susceptibles de participer à la recherche d'emploi.

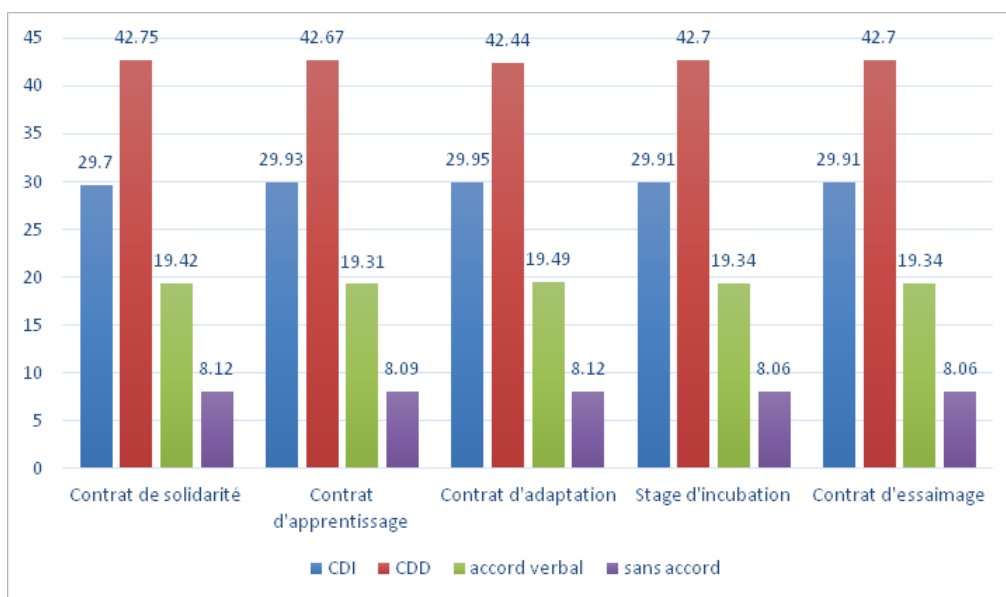
La figure 11 montre que la participation aux programmes d'aide à l'emploi a permis à ses bénéficiaires d'avoir un emploi stable. En effet, quel que soit le programme proposé par la convention nationale État-employeurs, 30% des bénéficiaires ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée, plus de 42% d'un contrat à durée déterminée, 19% d'un contrat verbal, tandis que seulement 8% d'entre eux ont travaillé sans contrat. Ainsi, on peut déduire de la figure 11 que les différents programmes d'aide à l'emploi permettent aux jeunes d'acquérir une expérience pratique et d'avoir une expérience professionnelle qui facilite leur accès à un emploi stable.

Figure 10 : Participation des jeunes aux programmes d'aide à l'emploi par niveau d'éducation



Notes : Contrat de solidarité; Contrat d'apprentissage; Contrat d'adaptation; Stage d'incubation; Contrat d'essaiage; Primaire; Secondaire général; Secondaire technique; Supérieur.

Figure 11 : Programmes d'aide à l'emploi et stabilité de l'emploi

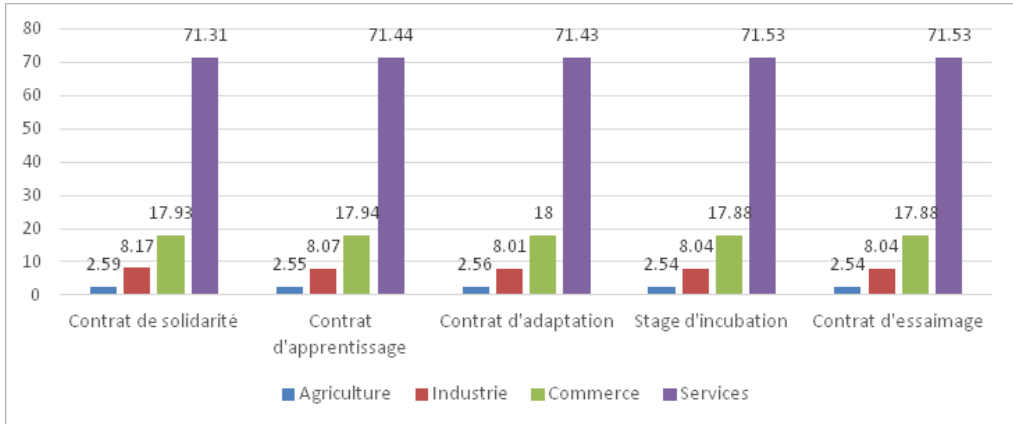


Notes : Contrat de solidarité; Contrat d'apprentissage; Contrat d'adaptation; Stage d'incubation; Contrat d'essaiage; CDI; CDD; accord verbal; sans accord.

La figure 12 montre que la participation aux programmes d'appui à l'emploi a permis à 71% de ses bénéficiaires d'avoir un emploi dans le secteur des services, 8% d'entre eux dans le secteur industriel, près de 18% d'entre eux dans le secteur du commerce et moins de 3% dans le secteur de l'agriculture et de l'élevage. On peut donc déduire de la figure 12 que les programmes d'appui à l'emploi mis en œuvre

dans le cadre de la convention nationale État-employeurs sont efficaces en termes d'insertion des jeunes dans les différents secteurs d'activité économiques pourvoyeurs d'emplois au Sénégal.

Figure 12 : Programmes d'appui à l'emploi et secteurs d'activité



Notes : Contrat de solidarité; Contrat d'apprentissage; Contrat d'adaptation; Stage d'incubation; Contrat d'essai; Agriculture; Industry; Commerce; Services.

Déterminants de la participation aux programmes d'appui à l'emploi

Le tableau 9 présente les résultats du calcul des scores de propension obtenus à partir du modèle logit, conditionnellement aux variables d'appariement. On constate que le pseudo R^2 est assez élevé (18,99%), tandis que le LR (chi2) de 187,23, significatif au seuil de 1%, signifie que, globalement, le modèle est ajusté et qu'au moins une des variables explicatives explique la participation des jeunes à un programme d'aide à l'emploi dans le cadre de la convention nationale État-employeurs (CNEE). Même si les résultats de l'estimation logit ne sont pas pertinents pour l'objectif de la présente étude qui est d'estimer l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur la qualité de l'emploi, on peut en tirer quelques conclusions : le signe positif des coefficients associés à des variables telles que le genre, l'âge, l'âge au carré, la taille du ménage, le niveau d'éducation, la zone de résidence, la catégorie socioprofessionnelle des parents et le secteur d'activité, implique que ces variables influencent la participation des jeunes susceptibles d'appartenir au groupe de traitement (c'est-à-dire les bénéficiaires du programme). De même, les variables de signe négatif, à savoir militantisme politique, statut marital et situation financière, sont moins susceptibles d'influencer la participation des jeunes du groupe de traitement.

Tableau 9 : Déterminants de la participation aux différents programmes de la convention nationale État-employeurs (CNEE)

Variables	Spécification des variables	Soutien à l'emploi						Type de programme auquel les bénéficiaires ont participé						
		Contrat de solidarité		Stage d'apprentissage		Stage d'adaptation		Stage d'incubation		Contrat d'essai/mage				
		Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type			
Genre		0.4148**	0.1843	0.3500*	0.1923	0.3079	0.1952	0.3551*	0.1949	0.3215*	0.1956	0.3215*	0.1956	0.3215*
Age		27.35***	10.13	35.73***	7.34	36.95***	7.442	37.01***	7.435	36.87***	7.435	36.87***	7.435	36.87***
État civil		-3.68***	1.439	-4.61***	1.015	-4.79***	1.030	-4.79***	1.029	-4.78***	1.029	-4.77***	1.029	-4.77***
Taille du ménage		-0.1008	0.2005	-0.0169	0.2126	-0.1190	0.2160	-0.1101	0.2157	-0.0938	0.2166	-0.0938	0.2166	-0.0938
Niveau d'éducation		1.145**	0.4859	0.8006*	0.4419	0.7366*	0.4456	0.7347*	0.4448	0.7698*	0.4456	0.7698*	0.4456	0.7698*
		-0.440***	0.1509	-0.2636**	0.1298	-0.2403*	0.1309	-0.2472*	0.1308	-0.2509	0.1310	-0.2509*	0.1310	-0.2509*
		15.13	3888.5	0.3232	0.6861	0.2787	0.6853	0.2810	0.6854	0.2899	0.6849	0.2899	0.6849	0.2899
		16.41	3888.4	0.9838	0.6594	10.017	0.6596	10.011	0.6596	10.020	0.6595	10.022	0.6595	10.022
		16.00	3888.4	1.496*	0.7663	1.463*	0.7689	1.510*	0.7716	1.470*	0.7686	1.470*	0.7686	1.470*
		17.37	3888.4	1.014*	0.5972	1.087*	0.5977	1.070	0.5974	1.092*	0.5977	1.092*	0.5977	1.092*
		17.00	3888.4	1.724*	1.071	1.631	1.070	1.658	1.072	1.661	1.071	1.661	1.071	1.661
		16.60	3888.4	1.363*	0.8101	1.329*	0.8098	1.306*	0.8097	1.325*	0.8101	1.324*	0.8101	1.324*
		17.65	3888.5	1.798***	0.6269	2.074***	0.6399	2.060***	0.6397	2.078***	0.6399	2.078***	0.6399	2.078***
		17.76	3888.5	1.646***	0.5804	1.757***	0.5819	1.723***	0.5818	1.764***	0.5820	1.763***	0.5820	1.763***
		17.97	3888.4	1.960***	0.5867	1.907***	0.5867	1.905***	0.5868	1.947***	0.5873	1.947***	0.5873	1.947***
Situation financière		-0.1661	0.2377	-0.5012**	0.2407	-0.4432*	0.2442	-0.4533*	0.2443	-0.476*	0.2451	-0.4766*	0.2451	-0.4766*
		0.1877	0.2086	-0.3935*	0.2293	-0.3481	0.2327	-0.3729*	0.2326	-0.3814*	0.2339	-0.3814*	0.2339	-0.3814*
Zone de résidence		0.2749	0.5063	-0.0374	0.4991	-0.2782	0.5222	-0.2929	0.5230	-0.2692	0.5225	-0.2692	0.5225	-0.2692
		-0.1968	0.5436	-0.3540	0.5232	-0.3303	0.5468	-0.3188	0.5478	-0.3357	0.5471	-0.3357	0.5471	-0.3357
		0.5507	0.5626	0.4309	0.5612	0.3674	0.5867	0.3740	0.5878	0.3618	0.5872	0.3618	0.5872	0.3618
Catégorie socioprofessionnelle de la mère		0.6967	0.5050	0.5768	0.5213	0.4707	0.5179	0.5106	0.5169	0.4693	0.5189	0.4698	0.5189	0.4698
		0.1222	0.3697	0.668*	0.3559	0.6365*	0.3564	0.6984*	0.3556	0.6398*	0.3570	0.6398*	0.3570	0.6398*
		0.5715*	0.3545	0.575*	0.3299	0.6532**	0.3322	0.7038**	0.3313	0.651*	0.3328	0.6509*	0.3328	0.6509*
		0.3470	0.9140	0.7945	0.9348	0.8527	0.9362	0.9222	0.9465	0.8540	0.9420	0.8540	0.9420	0.8540
		0.5322	0.3345	0.3468	0.2879	0.3761	0.2878	0.4195	0.2870	0.3951	0.2884	0.3951	0.2884	0.3951

suite page suivante

Table 9 Continué

Variables	Spécification des variables	Soutien à l'emploi		Type de programme auquel les bénéficiaires ont participé									
		Coef.	Erreur-type	Contrat de solidarité		Stage d'apprentissage		Stage d'adaptation		Stage d'incubation		Contrat d'essaimage	
				Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type	Coef.	Erreur-type
Catégorie socioprofessionnelle du père	Cadre supérieur	17.76	3888	2.007	1.221	2.112*	1.221	2.085*	1.221	2.115*	1.223	2.115*	1.223
	Cadre moyen	17.61	3888	2.021*	1.219	2.044*	1.220	1.980*	1.219	2.045*	1.221	2.046*	1.221
	Employé qualifié	17.69	3888	2.015*	1.220	1.999*	1.221	2.006*	1.220	2.044*	1.222	2.044*	1.222
	Travailleur	16.95	3888	2.015	1.35	1.880	1.346	1.495	1.336	1.897	1.348	1.897	1.348
Employeur	Employeur	18.32	3888	2.758*	1.43	2.766*	1.428	2.733*	1.428	2.777*	1.431	2.777*	1.431
	Travailleur indépendant	16.86	3888	1.929	1.22	1.902	1.222	1.879	1.221	1.909	1.223	1.909	1.223
	Oui	-0.616*	0.3561	-0.0698	0.2912	-0.1578	0.2928	-0.1618	0.2926	-0.1650	0.2930	-0.165	0.2930
	Agriculture	1.095	0.7988	0.3785	0.7609	0.4125	0.7651	0.3878	0.7652	0.4098	0.7662	0.4098	0.7662
Sector of activity	Industrie	0.4700	0.4700	10.148**	0.5223	10.157**	0.5278	10.165**	0.5297	10.146**	0.5293	10.146**	0.5293
	Commerce	0.3101	0.2953	0.2590	0.2984	0.3320	0.3004	0.3094	0.3009	0.3094	0.3011	0.3094	0.3011
	Services	0.7754	0.2055	0.1285	0.2085	0.3114	0.2099	0.2593	0.2102	0.2873	0.2106	0.2873	0.2106
Constant	-87.58	37.27	-71.6***	13.39	-73.6***	13.57	-73.6***	13.56	-73.4***	13.56	-73.4***	13.56	
LR Chi2		187.23		169.60		171.10		171.54		172.41		172.41	
Prob > chi?		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
Pseudo R ²		0.1899		0.1767		0.1808		0.1810		0.183		0.1825	
No. d'observations		748		748		748		748		748		748	

Note : * , ** , *** , sont des niveaux de significativité à 10 % , 5 % et 1 % , respectivement . CFEE = Certificat de Fin d'Etudes Élémentaires ; BAC=Baccalauréat ; CAP=Certificat d'aptitudes professionnelles ; BT= Brevet de Techniciens ; DT =Diplôme universitaire de technologie ; DEUG=Diplôme d'Etudes Universitaires Généralisé ; BFEM=Brevet de fin d'Etudes moyens.

La présente étude a révélé que les jeunes hommes étaient plus susceptibles de participer à des programmes d'aide à l'emploi que les jeunes femmes. L'âge s'est également avéré être un facteur important dans la participation aux différents programmes. Ces résultats corroborent ceux de Kane et al. (2020) qui montrent que les femmes sont marginalisées dans l'inscription aux programmes publics d'emploi au Sénégal. Notre étude a également montré que la probabilité d'être bénéficiaire de ces programmes augmentait puis diminuait avec l'âge, ce qui suggère que les personnes plus jeunes étaient plus susceptibles d'en bénéficier.

Le niveau d'éducation des jeunes et la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents influencent fortement la probabilité qu'ils participent aux programmes du CNEE : les jeunes ayant un niveau d'éducation supérieur et ceux dont les parents sont cadres ou employés qualifiés ont plus de chances de s'inscrire que ceux ayant un niveau d'éducation inférieur et ceux dont les parents sont ouvriers ou indépendants.

Il faut cependant noter que les scores de propension ainsi estimés permettent d'effectuer un appariement garantissant la comparabilité entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires des programmes de soutien à l'emploi du CNEE.

Résultats de l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur la qualité de l'emploi

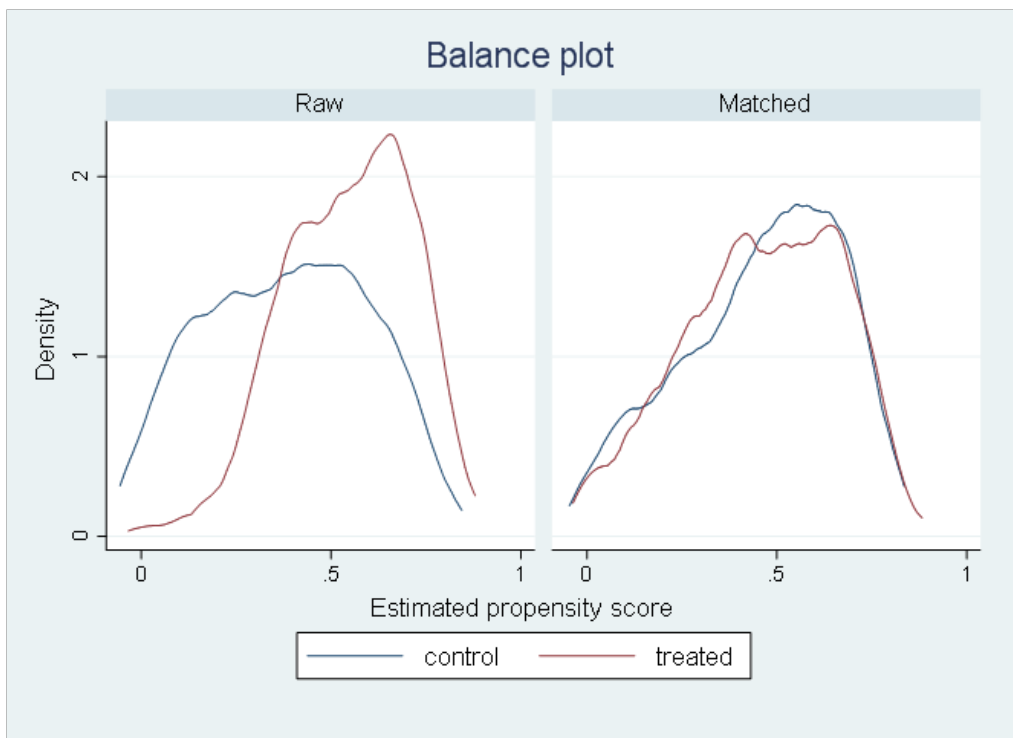
Pour évaluer cet impact, nous avons calculé la probabilité individuelle de recevoir un traitement (c'est-à-dire de bénéficier d'un programme d'aide à l'emploi). La figure A1 (en annexe) présente les résultats du calcul des scores de propension par statut de traitement. Elle affiche le support commun avec une superposition des probabilités des personnes traitées et non traitées. La figure montre une perte de 11 sur les sujets traités, correspondant à 5,34% des jeunes ayant bénéficié d'un programme de soutien à l'emploi. Le score de propension ainsi calculé permet d'estimer l'effet de traitement, c'est-à-dire l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur la qualité de l'emploi. La condition d'équilibre étant satisfaite, il y a similarité entre les unités appariées, ce qui signifie qu'il n'y a pas de différence entre les personnes traitées et les personnes non traitées après conditionnement du score de propension.

La figure A2 (en annexe) montre qu'il y a eu une diminution considérable du biais normalisé avant et après l'appariement. Selon cette figure, alors qu'il n'y avait pas de différences significatives avant et après l'appariement entre les moyennes des variables explicatives pour les jeunes qui ont participé aux programmes d'emploi publics, il y avait des différences significatives avant et après l'appariement entre les moyennes des variables explicatives pour les jeunes qui n'ont pas participé. Cela indique la présence d'un biais de sélection qui, lorsqu'on compare les bénéficiaires et les non-bénéficiaires, a diminué en moyenne de 16,6% avant l'appariement à 7,1% après l'appariement. En outre, les valeurs p du maximum de vraisemblance (0,000) indiquent la significativité du modèle après appariement, tandis que le pseudo-R² indique le niveau de performance du modèle logit. La valeur de ce pseudo-R² est passée

de 16,9% avant l'appariement à environ 5,9% après l'appariement, confirmant ainsi qu'après l'appariement il n'y avait pas de différence significative dans la répartition des deux groupes de jeunes (les bénéficiaires et les non-bénéficiaires). Le faible niveau de pseudo- R^2 (0,059), le faible niveau de biais moyen (7,1), le niveau élevé de réduction du biais (53,6) et la non-significativité du maximum de vraisemblance après appariement indiquent que l'estimation du score de propension a permis d'équilibrer la répartition de la covariance entre les jeunes hommes et les jeunes femmes qui ont participé aux programmes de soutien à l'emploi et ceux qui n'y ont pas participé.

La figure 13 montre qu'il existe des différences significatives avant l'appariement entre les jeunes qui ont participé aux programmes d'aide à l'emploi et ceux qui n'y ont pas participé. Cependant, après l'appariement, les courbes représentant les deux groupes sont proches, ce qui suggère que le groupe de jeunes ayant participé aux programmes d'aide à l'emploi (le groupe de traitement) et celui des jeunes n'y ayant pas participé (le groupe de contrôle) étaient comparables. Cela signifie que l'appariement a rendu les deux groupes de jeunes comparables.

Figure 13 : Courbe de densité de la qualité de l'emploi avant et après l'appariement



Après avoir calculé les scores de propension, nous avons appliqué les algorithmes d'appariement du plus proche voisin, de Radius et de Kernel. Le tableau 10 présente les résultats de l'effet de traitement moyen, c'est-à-dire l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur la qualité de l'emploi de leurs bénéficiaires. Globalement, quelle que

soit la méthode d'appariement appliquée, les résultats montrent que la participation à ces programmes a eu un effet bénéfique sur l'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes. En d'autres termes, cette participation a eu un impact positif et significatif sur l'obtention d'un emploi de qualité. Cet impact varie entre 3,5% et 4,5% selon l'algorithme d'appariement utilisé. En d'autres termes, les bénéficiaires des programmes d'aide à l'emploi (relevant du CNEE) avaient 3,5% à 4,5% de chances supplémentaires d'obtenir un emploi de qualité par rapport aux non-bénéficiaires.

L'impact des programmes du CNEE sur la qualité de l'emploi a été le plus élevé dans les secteurs des services (5,3%) et de l'industrie (16,82%). L'analyse par genre révèle que la participation à ces programmes a eu un impact positif et significatif sur l'accès à des emplois de qualité tant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes. Mais cet impact est plus important pour les premiers que pour les secondes, quelle que soit la méthode d'appariement utilisée : en effet, la participation aux programmes du CNEE augmente la probabilité d'obtenir un emploi de qualité d'environ 3,5% à 6,96% pour les jeunes hommes et d'environ 2,23% à 5,54% pour les jeunes femmes. Ces résultats sont cohérents avec ceux rapportés par Kane et al. (2020), qui ont constaté que la participation à des programmes de promotion de l'emploi augmentait les chances de trouver des emplois réguliers et stables.

Tableau 10 : Impact estimé des programmes d'aide à l'emploi

Type de programme d'aide à l'emploi	Effet du traitement: ATT						
	Ensemble	Genre		Secteur d'activité			
		Homme	Femme	Agriculture	Industrie	Commerce	Services
Le voisin le plus proche	3.507** (2.071)	5.413** (3.091)	5.541** (2.762)	14.471 (18.335)	16.817** (10.166)	0.813 (4.627)	5.288*** (2.202)
Kernel	3.537*** (1.652)	5.545** (2.488)	2.965 (2.228)	...	11.227 (8.084)	2.927 (3.988)	3.284*** (1.737)
Radius	4.487*** (1.664)	6.958*** (2.582)	5.110** (2.349)	...	8.542 (9.527)	2.509 (4.603)	5.052*** (1.893)

Note : *, **, *** sont des niveaux de significativité à 10%, 5%, et 1%, respectivement.

Nous avons également estimé l'impact de chaque type de programme sur la qualité de l'emploi obtenu par les bénéficiaires des programmes d'aide à l'emploi (voir tableau 11). Tout d'abord, en ce qui concerne le "contrat de solidarité", qui est un programme de stage pédagogique dans des établissements d'enseignement privés, l'effet sur la qualité de l'emploi était à la fois positif et significatif : les bénéficiaires de ce type de programme avaient entre 4% et 6% de chances supplémentaires d'obtenir des emplois de qualité que les non-bénéficiaires. D'autre part, les jeunes hommes bénéficiaires de ce programme avaient plus de chances (6-8%) que leurs homologues féminines (3-6%) d'avoir un emploi de qualité. Cela signifie que le programme "contrat de solidarité", qui peut être considéré comme un stage éducatif et d'incubation pour les futurs responsables de l'enseignement supérieur, est efficace, car il permet à ses bénéficiaires, au terme de leur formation, d'accéder à des emplois de qualité qui

leur permettront de contribuer au développement économique et social du pays. Ce constat rejoint celui fait par Kouakou (2011) et Svabova et Durica (2017) qui ont constaté que les dispositifs d'aide à l'emploi sont efficaces en termes d'insertion et d'accès à l'emploi selon les modalités de mise en œuvre des programmes concernés.

Deuxièmement, le "stage d'apprentissage", qui est un programme de formation professionnelle méthodique et complet en entreprise permettant aux stagiaires de passer d'un centre à un autre, a eu un impact positif et significatif sur la qualité de l'emploi de ses bénéficiaires. Par rapport aux non-bénéficiaires, les bénéficiaires ont augmenté leurs chances d'obtenir un emploi de qualité de 4,5% à 7,2%. Cette augmentation était de 6,6% à 7,2% pour les jeunes hommes et de 6,75% pour les jeunes femmes. La probabilité que ces emplois de qualité soient trouvés dans le secteur industriel était de 27%. Le stage d'apprentissage a donc permis aux jeunes hommes et aux jeunes femmes d'accéder à des emplois réguliers et stables avec une sécurité sociale et un contrat. Bien que le stage d'apprentissage ne conduise pas toujours à la pleine intégration de ses bénéficiaires, il leur permet d'obtenir des emplois de meilleure qualité que ceux des non-bénéficiaires. Ce résultat corrobore celui trouvé par Kluge et al. (2019), montrant que les programmes d'aide à l'emploi produisaient des effets positifs.

Troisièmement, le "stage d'adaptation", qui est un programme d'acquisition d'expérience professionnelle, a augmenté les chances de ses bénéficiaires d'obtenir un emploi de qualité par rapport aux non-bénéficiaires de 4,8 % à 7,2 %. Les jeunes hommes participant à ce programme avaient plus de chances (environ 6,6 % à 7,2 %) de trouver un emploi de qualité que les jeunes femmes (en moyenne 3,7 % à 6,8 %). La probabilité que ces emplois de qualité soient trouvés dans le secteur industriel était de 27%, tandis que celle qu'ils soient trouvés dans le secteur des services était de 3% à 4%. Ce programme de stages d'adaptation, qui offre à ses bénéficiaires la possibilité d'acquérir une expérience pratique, a augmenté leurs chances d'obtenir des emplois salariés de qualité dans les secteurs de l'industrie et des services. Ce constat rejoint celui fait par une étude de Jensen (2012) dans le cas de l'Inde, qui rapporte que les programmes d'intermédiation qui mettent en relation les services de recrutement et les demandeurs d'emploi ont un impact positif sur l'employabilité et les revenus futurs.

Quatrièmement, le "stage d'incubation", qui est un programme destiné à développer les compétences d'encadrement de ses bénéficiaires, a augmenté leurs chances d'obtenir un emploi de qualité de 4% à 7,2%. Cette augmentation est de 6% à 7,2% pour les jeunes hommes et de 4% à 6,8% pour les jeunes femmes. La probabilité de trouver ces emplois de qualité dans le secteur industriel était de 27%, tandis que celle de les trouver dans le secteur des services était de 3,5%. Cette observation est similaire à celle faite par Franklin (2015), selon laquelle les programmes d'aide à l'emploi en termes de formation, d'intermédiation, d'orientation et de soutien financier, ont eu des effets positifs sur l'employabilité des jeunes à la recherche d'un emploi en Ethiopie.

Tableau 11 : Estimations de l'impact des différents types de programmes proposés dans le cadre du CNEE

Type de programme d'aide à l'emploi	Technique d'appariement	Effet du traitement : ATT						
		En-semble	Genre		Secteur d'activité			
			Homme	Femme	Agri-culture	Industrie	Com-merce	Services
Contrat de solidarité	Voisin le plus proche	4.039** (2.223)	5.923** (3.456)	6.049* (3.446)	22.089 (15.535)	27.78*** (13.685)	4.764 (5.181)	1.497 (2.040)
	Kernel	4.408*** (2.045)	6.714*** (3.308)	3.113 (2.685)	19.985 (17.27)	31.33** (17.229)	7.8506 (6.577)	1.771 (2.007)
	Radius	6.240*** (0.788)	6.947*** (1.177)	5.171*** (1.078)	22.09*** (8.066)	27.768*** (2.946)	10.069*** (1.918)	2.815*** (0.913)
Stage d'apprentissage	Voisin le plus proche	5.653*** (2.7033)	8.216* (4.183)	4.117 (2.762)	16.346 (22.012)	27.024* (13.70)	4.581 (5.174)	3.762 (2.746)
	Kernel	4.537*** (2.096)	6.602* (3.472)	3.756 (2.710)	16.346 (22.012)	27.28 (18.801)	9.269 (6.793)	1.906 (2.029)
	Radius	7.223*** (0.7785)	6.755*** (1.163)	6.755*** (1.057)	27.495 (18.13)	27.024*** (3.042)	3.004 (7.262)	1.985 (2.502)
Stage d'adaptation	Voisin le plus proche	6.268*** (2.61)	7.160*** (3.019)	6.643*** (2.256)	16.346 (22.012)	27.024* (13.705)	11.891 (8.298)	3.608* (1.847)
	Kernel	4.847*** (2.067)	6.928*** (3.478)	3.737 (2.630)	16.35 (22.012)	27.292 (18.92)	7.996 (6.562)	2.380 (1.994)
	Radius	7.204*** (.783)	7.160*** (1.163)	6.643*** (1.069)	27.495 (18.124)	27.024*** (3.042)	7.869 (6.736)	3.608*** (.9076)
Stage d'incubation	Voisin le plus proche	6.355*** (2.786)	7.160*** (3.018)	6.798*** (2.295)	16.347 (22.012)	27.024 (13.705)	4.519 (5.172)	3.460** (1.877)
	Kernel	4.485*** (2.086)	6.653* (3.472)	3.740 (2.668)	16.346 (22.012)	27.417 (18.498)	9.947 (6.965)	1.827 (2.024)
	Radius	7.223*** (0.778)	7.160*** (1.163)	6.798*** (1.056)	27.495 (18.124)	27.023*** (3.043)	4.398 (6.784)	3.460*** (.8938)
Contrat d'essaiage	Voisin le plus proche	6.354*** (2.786)	7.160*** (3.018)	6.798*** (2.295)	16.346 (22.013)	27.024** (13.705)	11.614** (4.082)	3.460* (1.876)
	Kernel	4.484*** (2.085)	6.653* (3.471)	3.615 (2.690)	16.35 (22.012)	27.417 (18.498)	9.947 (6.965)	1.947 (2.0165)
	Radius	7.223*** (0.7785)	7.160*** (1.163)	6.798*** (1.055)	27.495 (18.124)	27.024*** (3.042)	11.614*** (1.937)	3.460*** (.8938)

Note: *, **, *** sont des niveaux de significativité à 10 %, 5 % et 1 %, respectivement .

Cinquièmement, le "contrat d'essaiage", qui est un programme de formation et d'orientation pour les personnes visant à créer une entreprise, a eu un impact positif et significatif sur la qualité de l'emploi au niveau de 1%. En effet, les jeunes visant à devenir indépendants et ayant participé à ce type de programme avaient, en moyenne, 5,5 % à 7,2 % plus de chances d'obtenir un emploi de qualité que ceux qui n'y ont pas participé. De plus, les jeunes hommes bénéficiaires de ce programme avaient une probabilité plus élevée (6,5% à 7,2%) d'obtenir des emplois de qualité

que les jeunes femmes bénéficiaires (4% à 6,8%). Dans le cadre de ce programme, les jeunes parrainés par des entreprises ont développé une synergie entre l'entreprise parrainante et leur propre entreprise qu'ils étaient en train de créer, ce qui leur a permis d'avoir des emplois indépendants de qualité que ceux qui n'étaient parrainés par aucune entreprise. Ce parrainage a augmenté leurs chances d'avoir des emplois de qualité dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services de 27%, 11,6% et 3,5%, respectivement. Ces observations sont cohérentes avec celles de Card et al. (2018), à savoir que les politiques de soutien à l'emploi en termes de renforcement de la motivation des jeunes, d'amélioration de leur capacité entrepreneuriale et d'offre d'un soutien financier, ont eu un impact indirect sur leur emploi par le biais de la création d'entreprise et de leur auto-emploi.

6. Conclusion

Notre objectif général dans la présente étude était d'évaluer l'impact des programmes d'appui à l'emploi proposés dans le cadre de la convention nationale État-employeurs (CNEE) sur la qualité de l'emploi que les jeunes hommes et les jeunes femmes pouvaient obtenir dans les secteurs d'activité à forte capacité de création d'emplois au Sénégal. Pour atteindre cet objectif, nous avons suivi quatre étapes : d'abord, nous avons identifié les secteurs d'activité qui emploient le plus de jeunes. Deuxièmement, nous avons analysé la qualité des emplois occupés par les jeunes dans ces mêmes secteurs. Troisièmement, nous avons déterminé les secteurs d'activité qui étaient plus susceptibles que les autres d'offrir des emplois de qualité aux jeunes sur le marché du travail. Enfin, en utilisant la méthode d'appariement par score de propension, nous avons évalué l'impact des programmes d'aide à l'emploi sur l'accès des jeunes aux secteurs d'activité offrant des emplois de qualité.

Les résultats de l'étude montrent que les jeunes sont plus embauchés dans les secteurs de l'agriculture, du commerce et de l'industrie, respectivement. Les secteurs de l'industrie et des services se sont avérés être les premiers secteurs à offrir des emplois de qualité aux jeunes ayant participé aux programmes d'aide à l'emploi organisés dans le cadre de la Convention Nationale Etat-Employeurs (CNEE). Ces programmes visent à promouvoir l'emploi des jeunes au Sénégal en permettant à leurs bénéficiaires d'accéder à des emplois de qualité. Nous avons également constaté que les jeunes qui ont participé à ces programmes ont significativement augmenté leurs chances d'accéder à des emplois de qualité de 3,5% à 5,4%, par rapport à ceux qui n'y ont pas participé. Par exemple, la probabilité que les bénéficiaires de ces programmes accèdent à des emplois de qualité a augmenté de 5,28% à 16,8% dans les secteurs des services et de l'industrie, par rapport à celle des non-bénéficiaires. Il est clair que ces deux secteurs sont ceux qui offrent des emplois de qualité aux bénéficiaires des programmes de soutien à l'emploi mis en œuvre dans le cadre de la convention nationale État-employeurs.

Plus précisément, il a été constaté que le stage d'apprentissage, qui est un programme de formation professionnelle complet dans une entreprise mais permettant aux stagiaires de se déplacer d'un centre à l'autre, a permis aux jeunes d'accéder à des emplois qualifiés dans le secteur industriel. La participation à ce programme de formation a augmenté les chances de ses bénéficiaires d'avoir des emplois de qualité de 4,5 % à 7,2 %, par rapport à celles des non-bénéficiaires.

Le contrat de solidarité, qui est un programme pédagogique offrant des stages pédagogiques et d'incubation dans des établissements privés d'enseignement supérieur, a permis à ses bénéficiaires aspirant à devenir enseignants d'augmenter leur probabilité d'accéder à des emplois de qualité de 4 à 6 % en moyenne, par rapport aux non-bénéficiaires. Le stage d'adaptation, qui est un programme d'acquisition d'expérience professionnelle, a augmenté la probabilité de ses bénéficiaires d'accéder à des emplois de qualité dans le secteur industriel. Cette probabilité était de 6% à 7,2% pour les jeunes hommes et de 3,7% à 6,8% pour les jeunes femmes. Le contrat d'essai, qui est un programme de formation et d'orientation pour les jeunes visant à créer leur propre entreprise, a permis à ses bénéficiaires de créer des emplois indépendants de qualité dans les secteurs de l'industrie et des services. Les jeunes hommes visant à devenir indépendants et ayant participé à ce programme avaient 6,5 % à 7,2 % de chances de plus de créer des emplois de qualité que les autres, tandis que les jeunes femmes ayant participé au programme avaient 4 % à 6,8 % de chances de plus de le faire que les autres. Il existe une hétérogénéité entre les différents types de programmes, qui est due à la spécificité de chaque programme et à son objectif en termes d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Les résultats présentés ci-dessus sont de nature à encourager la poursuite des activités de la Convention nationale État-employeurs (CNEE) en faveur des jeunes au Sénégal. Bien qu'ils ne confirment pas la performance des politiques d'emploi du pays, ils impliquent que, pour une meilleure efficacité des activités liées à la CNEE, l'offre de programmes d'appui à l'emploi doit tenir compte des caractéristiques socio-économiques et sociodémographiques des jeunes, afin de réduire les niveaux de précarité et de sous-emploi, et de promouvoir la qualité de l'emploi et l'esprit d'entreprise.

Dans l'ensemble, cette analyse montre que les programmes mis en œuvre dans le cadre de la convention nationale État-employeurs en faveur de l'emploi des jeunes au Sénégal permettent à leurs bénéficiaires d'accéder à des emplois de qualité. Ces emplois se situent principalement dans les secteurs de l'industrie et des services. Limiter la participation des jeunes aux programmes de la CNEE revient à limiter leur accès à des emplois de qualité.

C'est pourquoi la présente étude formule les recommandations de politique économique suivantes : premièrement, il convient de promouvoir des politiques de promotion de l'emploi orientées vers les secteurs pourvoyeurs d'emplois, ce qui conduirait à une politique de l'emploi plus efficace. Deuxièmement, les programmes d'aide à l'emploi, en l'occurrence ceux de la convention nationale État-employeurs (CNEE), devraient être renforcés afin de maintenir et d'accroître leur capacité à répondre aux attentes des jeunes en matière de formation orientée vers les secteurs pourvoyeurs d'emplois. Troisièmement, le partenariat public-privé doit être renforcé afin d'identifier les secteurs porteurs d'emploi et de concevoir des politiques publiques d'emploi ciblées sur ces mêmes secteurs. Quatrièmement, des unités de suivi stratégique devraient être créées ou renforcées dans les secteurs pourvoyeurs d'emplois, pour une meilleure identification des besoins en matière d'emploi et

des mesures politiques, et pour une meilleure mise en œuvre des stratégies visant à promouvoir l'emploi des jeunes. La promotion de l'esprit d'entreprise des jeunes pourrait contribuer à réduire le chômage. Un moyen d'y parvenir est d'augmenter le nombre de formations à l'entrepreneuriat et d'accompagner les jeunes de leur formation à la mise en œuvre de nouvelles idées orientées vers les secteurs pourvoyeurs d'emplois.

L'une des limites de la présente étude est liée aux données utilisées ; celles-ci ne pouvaient pas permettre une analyse par sous-secteur d'activité. De plus, il s'agit de données transversales, qui ne permettent pas une analyse à long terme. Ce type d'analyse est nécessaire mais serait possible si des données de panel étaient utilisées.

Remarques

1. Voir le décret n° 2014-25 du 9 janvier 2014, disponible sur : <http://www.jo.gouv.sn/spip.php?article10159>
2. L'agriculture doit être comprise ici dans sa définition large, où elle englobe la production agricole, végétale et animale, ainsi que la chasse et les services connexes, la sylviculture et l'exploitation forestière, la pêche et l'aquaculture.
3. Parmi les structures de sécurité sociale, on peut citer *l'Institut de Prévoyance Assurance du Sénégal (IPRES), la Caisse de Sécurité Sociale (CSS), le Fonds National de Retraite (FNR)* et les différentes mutuelles de santé.
4. Union africaine (2006), *La Charte africaine de la jeunesse de l'Union africaine. 11, Banjul, Gambie.*

Références

- African Development Bank (AfDB). 2019. *Macroeconomic Performance and Prospects: Jobs, Growth, and Firm Dynamism*. Integration for Africa's economic prosperity. African Economic Outlook, African Development Bank Group.
- Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). 2014. Rapport de l'Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue 2014), 270 pages.
- Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). 2020. Rapport de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal 2019.
- Alzúa, M.L., G. Cruces and C.L. Erazo. 2013. "Youth training programs beyond employment: Evidence from a randomized controlled trial". Mimeo. CEDLAS, La Plata, Buenos Aires.
- Ashenfelter, O. C., and C. E. Rouse. 1999. "Schooling, intelligence, and income in America: Cracks in the bell curve", *National Bureau of Economic Research*, Working paper 6902, 43 pages, January 1999.
- Attanasio, O., A. Kugler and C. Meghir. 2011. "Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial". *American Economic Journal: Applied Economics*, 3: 188–220.
- Attanasio, O., A. Guarín, C. Medina and C. Meghir. 2017. "Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up". *American Economic Journal: Applied Economics*, 9: 131–43.
- Banque Mondiale [World Bank] 2020. Rapport 2020 sur la pauvreté et la prospérité partagée : Questions fréquentes. <https://www.banquemondiale.org/fr>
- Benoit-Guilbot, O. 1990. "La recherche d'emploi: stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et «qualification sociale»". *Sociologie du travail*, 491–506.
- Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother and A. Stavreska. 2007. "A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory". World Bank Social Protection Discussion Paper No. 715, The World Bank, Washington, D.C.
- BIT 2018. *rapport annuel du Bureau International du Travail sur le travail des enfants et la protection sociale*, https://www.ilo.org/publication/wcms_630205.
- Bollens, J. and I. Nicaise. 1994. "The medium-term impact of vocational training on employment and unemployment duration". EALE Conference, Warsaw, 22–25 September.
- Bouabdallah, K., Cavaco, S., and J. Y. Lesueur. 2002. "Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage: une analyse microéconométrique". *Revue d'économie politique*, 112(1), 137–156.
- Bredgaard, T. 2015. "Evaluating what works for whom in active labour market policies". *European Journal of Social Security*, 17(4): 436–52.

- Buchinsky, M., Fougere, D., Kramarz, F., and R.Tchernis. 2010. "Interfirm mobility, wages and the returns to seniority and experience in the United States". *The Review of economic studies*, 77(3), 972–1001.
- Buddelmeyer, H. and E. Skoufias. 2004. *An Evaluation of the Performance of Regression Discontinuity Design on PROGRESA*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Bull, C., Ornati, O., and P. Tedeschi 1987. "Search, hiring strategies, and labor market intermediaries". *Journal of Labor Economics*, 5(4, Part 2), S1–S17.
- Card, D., J. Kluve and A. Weber. 2010. "Active labour market policy evaluations: A meta-analysis". *The Economic Journal*, 120: F452–F477.
- Card, D., J. Kluve and A. Weber. 2018. "What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations". *Journal of the European Economic Association*, 16: 894–931.
- Chakravarty, S., M. Lundberg, P. Nikolov and J. Zenker. 2019. "Vocational training programs and youth labor market outcomes: Evidence from Nepal". *Journal of Development Economics*, 136: 71–110.
- Cahuc, P and A. Zylberberg. 2004. *Labor Economics*, The MIT Press.
- Cockx, B. 2000. "Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie?" *Actes du 14ème Congrès des Economistes belges de Langue française [Proceedings of the 14th Congress of Belgian French-speaking Economists]*, Liège-Sart Tilman. *Commission*, 1: 215–38.
- Crépon, B. and G.J. van Den Berg. 2016. "Active labor market policies". *Annual Review of Economics*, 8: 521–46.
- Dammert, A.C., J. Galdo and V. Galdo. 2015. "Integrating mobile phone technologies into labor-market intermediation: A multi-treatment experimental design". *IZA Journal of Labor & Development*, 4: 1–27.
- Duflo, E. 2001. "Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment". *American Economic Review*, 91: 795–813.
- Eberwein, C., J.C. Ham and R.J. Lalonde. 1997. "The impact of being offered and receiving classroom training on the employment histories of disadvantaged women: Evidence from experimental data". *The Review of Economic Studies*, 64: 655–82.
- Ehlert, Christoph R., Kluve, Jochen and Schaffner, Sandra. 2012. "Temporary Work as an Active Labor Market Policy: Evaluating an Innovative Activation Program for Disadvantaged Youths", *Economics Bulletin*, ISSN 1545-2921, University of Illinois, Champaign Urbana, Ill., Vol. 32, Iss. 2, pp. 1765–1773.
- Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES). 2017. Rapport annuel de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal, Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), Note d'information.
- Franklin, S. 2015. "Location, search costs and youth unemployment: A randomized trial of transport subsidies in Ethiopia". Working Paper No. WPS/2015-11. Centre for the Study of African Economies.
- Gertler, P., M. Sebastian and V. Sigrid. 2008. "Child-mother provincial investment project plan Nacer". *World Bank Economic Review*, 16–33.
- Glick, P., and D. E. Sahn. 1997. "Gender and education impacts on employment and earnings in West Africa: Evidence from Guinea". *Economic Development and Cultural Change*, 45(4), 793–823.

- Groh, M., N. Krishnan, D. McKenzie and T. Vishwanath. 2016. "Do wage subsidies provide a stepping-stone to employment for recent college graduates? Evidence from a randomized experiment in Jordan". *Review of Economics and Statistics*, 98: 488–502.
- Heckman, J.J., H. Ichimura and P.E. Todd. 1997. "Matching as an econometric evaluation estimator: Evidence from evaluating a job training programme". *The Review of Economic Studies*, 64: 605–54.
- Hujer, R., S.L. Thomsen and C. Zeiss 2006. "The effects of vocational training programmes on the duration of unemployment in Eastern Germany". *Allgemeines Statistisches Archiv*, 90: 299–321.
- Hyslop, J. 1999. "The imperial working class makes itself 'white': White labourism in Britain, Australia, and South Africa before the First World War". *Journal of Historical Sociology*, 12(4), 398–421.
- Ibarraran, P., L. Ripani, B. Taboada, J.M. Villa and B. Garcia. 2014. "Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design". *IZA Journal of Labor & Development*, 3: 1–24.
- International Labour Organization (ILO). 2018. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*. Geneva: International Labour Office.
- Jensen, R. 2012. "Do labor market opportunities affect young women's work and family decisions? Experimental evidence from India". *The Quarterly Journal of Economics*, 127: 753–92.
- Jolivet, A. 2003. "Age et relation d'emploi : les mécanismes d'une sélection défavorable aux travailleurs plus âgés". *Revue d'économie politique*, 113(1), 15-35.
- Jovanovic, B. 1979. "Job matching and the theory of turnover". *Journal of political economy*, 87(5, Part 1), 972–990.
- Kane, A., Ndoye, M. L., and A. Seck. (2020). "Efficacité du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes au Sénégal". *African Development Review*, 32, S106–S118.
- Kahn, L. M., and S. A. Low. 1990. "The demand for labor market information". *Southern Economic Journal*, 1044–1058.
- Khandker, S. R., Koolwal, G. B., and H. A. Samad. 2009. *Handbook on impact evaluation: quantitative methods and practices*. World Bank Publications.
- Kingdon, G., and J. Knight. 2001. "What have we learnt about unemployment from microdatasets in South Africa?". *Social Dynamics*, 27(1), 79–95.
- Kingdon, G. G., and J. Knight 2004. "Unemployment in South Africa: The nature of the beast". *World development*, 32(3), 391–408.
- Kluge, J., S. Puerto, D. Robalino, J.M. Romero, F. Rother, J. Stöterau, F. Weidenkaff and M. Witte. 2019. "Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review". *World Development*, 114: 237–53.
- Kouakou, C.K. 2011. *Urban Youth Labour Supply and Employment Policy in Ivory Coast*. AERC Research Paper No. 240. African Economic Research Consortium, Nairobi.
- Maitra, P. and S. Mani. 2017. "Learning and earning: Evidence from a randomized evaluation in India". *Labour Economics*, 45: 116–30.
- McCall, J. J. 1970. "Economics of information and job search". *The Quarterly Journal of Economics*, 113–126.

- Mckenzie, D. 2017. "How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence". *The World Bank Research Observer*, 32: 127–54.
- Mortensen, D. T. 1986. "Job search and labor market analysis". *Handbook of labor economics*, 2, 849–919.
- Mortensen, D.T. and C.A. Pissarides. 1994. "Job creation and job destruction in the theory of unemployment". *The Review of Economic Studies*, 61: 397–415.
- Mortensen, D.T. and C.A. Pissarides. 1999. "Job reallocation, employment fluctuations and unemployment". *Handbook of Macroeconomics*, 1: 1171–1228.
- OIT [ILO]. 2018. "Profil pays du travail décent Senegal". In O.I.D., ed., *Travail*.
- Osberg, L. 1993. "Fishing in different pools: job-search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s". *Journal of labor economics*, 11(2), 348-386.
- Plan d'actions prioritaires (PAP). 2019. Plan Sénégal Emergent : Plan d'actions prioritaires 2019-2013, Décembre 2018.
- PNUD 2014. Rapport sur le développement humain 2014 : Pérenniser le progrès humain, réduire les vulnérabilités et renforcer la résilience. <https://hdr.undp.org>
- Premand, P., S. Brodmann, R. Almeida, R. Grun and M. Barouni. 2016. "Entrepreneurship education and entry into self-employment among university graduates". *World Development*, 77: 311–27.
- PSE. 2014. Plan Sénégal Emergent (PSE): Référentiel de la politique économique and sociale sur le moyen et le long terme.
- Sabatier, M. 2002. "Modes de recherche d'emploi et durée de chômage des jeunes: applications microéconométriques au Panel Téléphonique du CEREQ". *L'Actualité économique*, 78(1), 41–66.
- Salais, R. 1976. Qualification individuelle et qualification de l'emploi: quelques définitions et interrogations. *Économie et statistique*, 81(1), 3–11.
- Stigler, G.J. 1962. "Information in the labor market". *Journal of Political Economy*, 70: 94–105.
- Svabova, L. and M. Durica. 2017. "Application of logistic regression in counterfactual impact evaluation of graduate practice measure in Slovakia". *Applications of Mathematics and Statistics in Economics*, 473–82. <https://doi.org/10.15611/amse.2017.20.39>.
- Rosenbaum, P. R., and D. B. Rubin. 1983. "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects". *Biometrika*, 70(1), 41–55.
- Rose-Redwood, R. 2012. "With numbers in place: Security, territory, and the production of calculable space". *Annals of the Association of American Geographers*, 102(2), 295–319.
- Torp, H. 1994. "The impact of training on employment: Assessing a Norwegian labour market programme". *The Scandinavian Journal of Economics*, 531–550.
- UNDESA 2019. United Nations Department of Economic and Social Affairs : Rapport annuel 2019 du système des nations unies au sénégal, Janvier 2020, équipe pays des Nations Unis Sénégal, Dakar.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2015. "The world population prospects: 2015 revision". In D.O.E.A.S., ed., *Affairs*.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2019. "World population prospects: The 2019 revision". Medium Variant. In UNP, ed., *Division*.

Annexe

Tableau A1 : Estimations des déterminants de la qualité de l'emploi avec une correction du biais de sélection

Variables	Jeunes femmes		Jeunes hommes	
	Équation de sélection Participation au marché du travail	Équation primaire Indice qualité-emploi	Équation de sélection Participation au marché du travail	Équation primaire Indice qualité-emploi
Secteurs d'activité				
Agriculture	12.94	44.61*	3.648***	77.59**
Industrie	8.936***	48.37**	3.041***	74.94**
Commerce	9.585***	63.14***	3.467***	77.81**
Services	10.24	55.35***	3.698***	74.16**
Type d'emplois				
Indépendants	-5.273***	-4.176*	0.597	-7.605**
Salariés	-6.520***	3.799	0.0891	3.568
Âge en niveaux et âge au carré				
Âge	0.242	-5.856*	0.499	-1.932
Âge au carré	-0.00451	0.0927*	-0.00806	0.0237
Taille du ménage	-0.00961	-0.0114	0.0107	0.213*
Niveau d'éducation				
Secondaire 1	-0.288	4.104	0.531	4.049
Secondaire 2	-0.255	-0.393	0.195	1.059
Enseignement supérieur	-0.458	-4.411	0.155	-3.772
Connaissance du wolof				
Basique	-0.208	-5.780	0.321	-0.0810
Bon	-0.283	-4.849	0.200	0.852
Connaissance du français				
Basique	--	--	-0.169	9.180
Bon	0.986*	6.331	-0.383	8.772

suite page suivante

Tableau A1 Continué

Variables	Jeunes femmes		Jeunes hommes	
	Équation de sélection Participation au marché du travail	Équation primaire Indice qualité- emploi	Équation de sélection Participation au marché du travail	Équation primaire Indice qualité- emploi
Connaissance de l'anglais				
Basique	-1.034	-1.325	-0.0594	-0.643
Bon	-1.122*	-0.401	0.120	-0.560
Militant d'un parti politique				
Instruments	0.692	-6.714*	0.365	-1.740
Être marié	0.507*		0.257	
Nombre de personnes à charge dans un ménage	0.0502		-0.0215	
Constant	-5.186	88.58*	-9.772	3.233
Ratio inverse de Mills	6.398		12.97	
No. d' observations	969	969	1,295	1,295

Figure A1 : Histogramme des scores de propension selon le statut de traitement

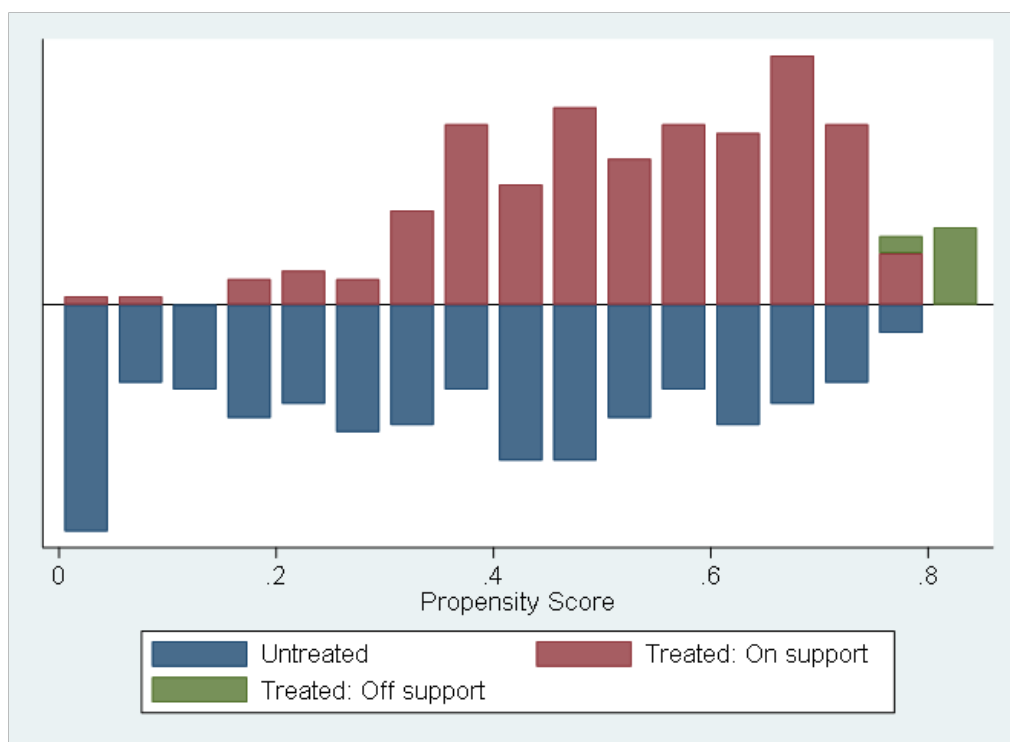


Figure A2 : Biases standardisé avant et après appariement

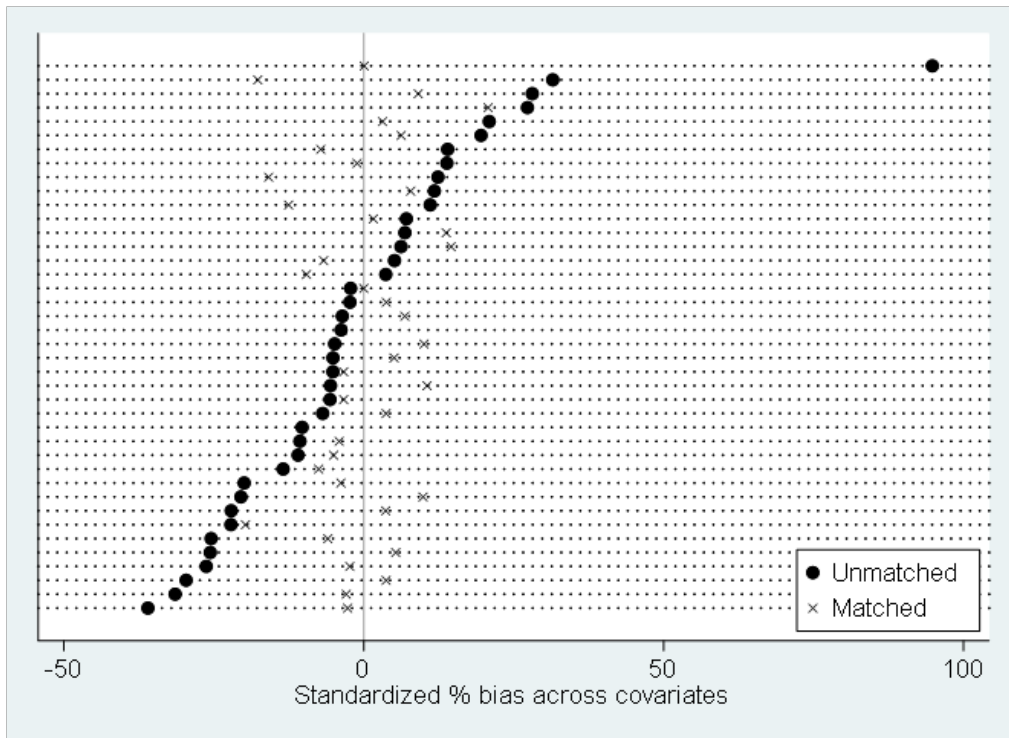


Tableau A2 : Qualité de l'appariement

	Appariement	Pseudo R ²	LR chi ²	p>chi ²	Biais moyen	Biais médian	B	R	%Var.
Appui									
	Avant	0.169	106.08	0.000	16.6	12.1	81.9*	0.18*	80
	Après	0.059	31.81	0.623	7.1	5.7	53.6*	2.13*	0



Mission

Renforcer les capacités des chercheurs locaux pour qu'ils soient en mesure de mener des recherches indépendantes et rigoureuses sur les problèmes auxquels est confrontée la gestion des économies d'Afrique subsaharienne. Cette mission repose sur deux prémisses fondamentales.

Le développement est plus susceptible de se produire quand il y a une gestion saine et soutenue de l'économie.

Une telle gestion est plus susceptible de se réaliser lorsqu'il existe une équipe active d'économistes experts basés sur place pour mener des recherches pertinentes pour les politiques.

www.aercafrica.org/fr

Pour en savoir plus :



www.facebook.com/aercafrica



www.instagram.com/aercafrica_official/



twitter.com/aercafrica



www.linkedin.com/school/aercafrica/

Contactez-nous :

Consortium pour la Recherche Économique en Afrique
African Economic Research Consortium

Consortium pour la Recherche Économique en Afrique
Middle East Bank Towers,

3rd Floor, Jakaya Kikwete Road

Nairobi 00200, Kenya

Tel: +254 (0) 20 273 4150

communications@ercafrica.org