

# Efficacité du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes au Sénégal

Abou KANE<sup>1</sup>  
Mamadou Laye NDOYE<sup>2</sup>  
Aliou SECK<sup>3</sup>

Faculté des Sciences économiques et de Gestion  
Université Cheikh Anta Diop  
Dakar, Sénégal

Août, 2019

**Résumé :** Cet article évalue l'impact des programmes d'accompagnement sur l'insertion professionnelle des individus bénéficiaires au Sénégal. Nous avons fait usage d'un modèle logit multinomial sur des données d'enquête portant sur un échantillon de 2755 individus résidant dans les quatre départements de la région de Dakar. Les résultats révèlent que les programmes d'accompagnement ont amélioré l'employabilité des bénéficiaires, mais n'ont pas permis de promouvoir suffisamment l'auto emploi. Les hommes accèdent plus facilement au statut d'employeur et ont plus de chances d'occuper des emplois CDI que les femmes. L'État, en collaboration avec les employeurs du secteur privé devrait donc encourager et pérenniser ces programmes en mettant plus l'accent sur ceux qui favorisent l'embauche, mais aussi et surtout, prendre en compte les spécificités des femmes et des jeunes afin d'améliorer leur situation après leur exposition aux programmes.

**Mots clés :** Efficacité, dispositif d'accompagnement, insertion professionnelle, Sénégal.  
Classification JEL : J08, J48, J68

**Abstract :** This article evaluates the impact of public employment policies on the professional integration of beneficiaries in Senegal. We used a multinomial logit model based on survey data on a sample of 2755 individuals living in the four departments of the Dakar region. The results reveal that programs have improved the employability of the beneficiaries but have not sufficiently promoted self-employment. Men have easier access to employer status and are more likely to be in permanent jobs than women. The State, in collaboration with private sector employers, should therefore encourage and sustain these programs by putting more emphasis on those who favor hiring but also, take into account the specificities of women and young people in order to improve their situation after their exposure to programs.

**Key words:** Efficiency, public employment policy, professional integration, Senegal.  
JEL Classification: J08, J48, J68

---

<sup>1</sup> E-mail: [abou.kane@ucad.edu.sn](mailto:abou.kane@ucad.edu.sn)

<sup>2</sup> E-mail : [mamadoulaye.ndoye@ucad.edu.sn](mailto:mamadoulaye.ndoye@ucad.edu.sn)

<sup>3</sup> E-mail : [aliouseck89@gmail.com](mailto:aliouseck89@gmail.com)

## 1. Introduction

La problématique de l'emploi des jeunes est aujourd'hui un défi universel qui se pose avec acuité à tous les gouvernements. En Afrique subsaharienne, les marchés du travail sont caractérisés par un chômage massif et persistant qui affecte les couches sociales les plus vulnérables (femmes et jeunes) ainsi que les diplômés du supérieur. Environ 270,7 millions des travailleurs de cette région se trouvaient dans des formes d'emplois précaires en 2017 et ce chiffre devrait augmenter de 17,5 millions en 2019 (OIT, 2018). Au Sénégal plus précisément, les statistiques sur l'emploi n'ont cessé d'alerter sur la difficulté liée à la prise en charge du chômage et du sous-emploi de ces différentes couches. Chaque année, environ 200 000 nouveaux demandeurs d'emploi arrivent sur le marché du travail, alors que l'offre est estimée à environ 30 000 nouveaux emplois (ANSD, 2016).

Face à cette situation, améliorer l'employabilité des jeunes et favoriser leur insertion professionnelle devient une priorité pour les autorités gouvernementales. L'insertion professionnelle constitue un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel les individus sortants de formation initiale cherchent à accéder à un emploi stable (Issehane, 2009). Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier (Laflamme, 1984 ; Vincens, 1997 ;1998).

Plusieurs politiques et programmes dont la finalité est de promouvoir l'insertion professionnelle ont vu le jour au Sénégal. Certains d'entre eux ont consisté à offrir aux jeunes une formation pratique leur permettant de trouver un emploi, tandis que d'autres ont consisté en des financements pour améliorer l'entrepreneuriat et donc l'autonomisation des jeunes et des femmes. Le développement de ces dispositifs et la hausse du nombre de jeunes qui y ont recours ces quinze dernières années ont nécessité une mobilisation importante de ressources.

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

chômage (9,7%) alors que les diplômés du supérieur de niveau BAC+2 (20,5%) et ceux ayant au minimum un niveau BAC+3 (19,9%) sont davantage affectés par le chômage.

Ainsi, compte tenu des masses budgétaires engagées, du nombre de jeunes concernés et de la persistance des taux de chômage relativement élevés, la question de l'efficacité du dispositif d'accompagnement mis en place demeure une préoccupation centrale. Nous tenterons de répondre aux questions suivantes :

- Le passage par un programme d'insertion améliore-t-il l'accès à un emploi stable ?
- Dans quelle mesure l'impact des programmes est-il corrélé aux caractéristiques des individus ?

L'objectif général de cette recherche est d'évaluer l'efficacité du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes en insistant sur les facteurs qui peuvent influencer sur l'amplitude de l'impact.

De manière spécifique, il s'agit :

- d'évaluer l'effet des programmes sur l'accès à un emploi stable (CDI ou Employeur) ou temporaire (CDD).
- d'évaluer l'effet des programmes sur les chances d'insertion des hommes comparativement aux femmes.

La suite de cet article est organisée comme suit. La section 2 présente la revue de littérature. La section 3 détaille la méthodologie et les données utilisées. La section 4 fournit les résultats économétriques et leurs interprétations économiques. Enfin la section 5 donne la conclusion et les différentes implications de politique économique.

## **2. Revue de littérature**

Les nouvelles stratégies de développement mises en œuvre aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement accordent de plus en plus une place importante aux politiques visant à accroître l'insertion professionnelle des jeunes. Toutefois, si cette tendance semble être un moyen efficace pour lutter contre le chômage et le sous-emploi de cette frange de la population, il convient de noter qu'elle s'agrippe sur un fondement de théorie économique solide.

Théoriquement, les politiques publiques d'emploi ont pour objectif principal d'améliorer les résultats du marché du travail (accès à l'emploi surtout des jeunes et des femmes et de leur condition d'emploi). Différentes interprétations d'un tel objectif ont été avancées dans la littérature. Certains auteurs interprètent cet accès à l'emploi comme l'obtention d'un emploi régulier tandis que d'autres,

l'analysent comme l'obtention d'un emploi stable ou encore par « l'occupation dans un système d'emploi d'une position stabilisée » (Vernières, 1997 ; Issehane, 2009).

Dans un contexte économique et démographique donné, le passage par un programme d'emploi améliore l'accès à l'emploi des jeunes de différentes manières (Gasquet, 2002). En effet, les programmes d'emploi permettent d'accroître la productivité des bénéficiaires et donc l'accès à des emplois mieux rémunérés par le biais d'une amélioration du capital humain. De même, en augmentant le capital humain, le passage par une mesure permet d'accéder au secteur primaire et donc à des emplois moins précaires. La stratégie de recherche d'emploi est également améliorée, en particulier, grâce à une meilleure information sur la distribution des offres d'emplois et des salaires offerts, ce qui permet d'accroître leur probabilité d'obtenir un emploi.

Ces divers effets renvoient à différentes conceptions théoriques, mais complémentaires de l'effet des dispositifs d'accompagnement sur les individus bénéficiaires. Parmi ces théories, nous pouvons citer entre autres, la théorie du capital humain (Becker, 1964), la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971), la théorie de la quête d'emploi (Stigler, 1962 ; Lippman et McCall, 1976, 1979), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) et les modèles de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975).

Du point de vue empirique, les dispositifs d'accompagnement ont une efficacité, dont l'ampleur demeure controversée. Les effets de ces interventions sur l'accès à l'emploi varient selon les modalités de mise en œuvre des programmes, selon la zone géographique étudiée ou encore selon la méthodologie adoptée (Heckman, Lalonde et Smith, 1999 ; Magnac, 1997, 2000 ; Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001 ; Gerfin et Lechner, 2002 ; Issehane, 2009 ; Kouakou, 2011 ; Lindley et al, 2015 ; Svabova et Durica, 2017).

Les expériences internationales ont toutefois montré que les programmes d'insertion en emploi ont un impact positif limité, quelle que soit l'approche méthodologique adoptée et qu'ils ne constituent guère la panacée contre le chômage à grande échelle (Erhel, 2006). Par exemple, en utilisant un modèle logit multinomial, Magnac (1997) évalue les effets des stages rémunérés sur la stabilité de l'emploi des jeunes français de 18 à 29 ans. Il conclut que les stages rémunérés ont peu d'effet sur les groupes éprouvant des difficultés d'insertion notamment les jeunes femmes et les jeunes venant de familles où le capital scolaire initial est faible. De même, Issehane (2009) a utilisé un modèle similaire pour étudier l'efficacité des politiques publiques destinées à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Elle évalue la probabilité d'accéder à un emploi stable (CDI ou fonctionnaire), ou d'obtenir un emploi temporaire (CDD), trois ans après la sortie de formation initiale, relativement au fait d'être au chômage ou inactif. Le principal résultat est que le passage par un contrat aidé au cours des trois premières années de vie active n'améliore point l'accès à un emploi. En distinguant les programmes

ayant un fort contenu en formation de ceux qui n'en ont pas, Gerfin et Lechner (2002) ont trouvé des effets positifs pour le cas Suisse.

Concernant les expériences africaines, la littérature existante assez limitée porte généralement sur les effets de la formation sur l'entrepreneuriat et l'amélioration des capacités de gestion des jeunes entrepreneurs (Filmer et Fox, 2014). Rares sont les analyses qui ont mis l'accent sur l'efficacité des dispositifs d'accompagnement et particulièrement sur leur impact sur l'accès à l'emploi des jeunes. Les quelques contributions existantes suggèrent cependant des impacts positifs aussi bien sur le salaire que sur l'accès à un emploi stable (Kouakou, 2011). Ce dernier à partir des méthodes quasi expérimentales a évalué l'impact des politiques d'emploi sur l'insertion professionnelle des jeunes en Côte d'Ivoire. En utilisant un modèle de sélection endogène sur variable inobservable, l'auteur trouve un impact positif des programmes d'emploi sur les salaires des jeunes tout en confirmant l'existence effective d'un biais de sélection dû aux variables inobservables. Il estime également un modèle de type Probit afin d'apprécier l'impact des mesures sur la stabilité dans l'emploi. Les résultats de cette estimation montrent que les bénéficiaires ayant eu accès à l'emploi ont une plus grande stabilité dans cet emploi comparativement aux non bénéficiaires.

### 3. Méthodologie

Dans cette étude, nous utilisons un modèle logit multinomial pour justifier la position sur le marché du travail des actifs bénéficiaires et non bénéficiaires des différents programmes d'accompagnement. Cela consiste à estimer les chances d'insertion dans les différentes situations du marché du travail pour tous les individus avec un focus sur les bénéficiaires de chaque type de programmes.

Ce travail de recherche s'est inspiré des travaux de Magnac (1997) et d'Issehane (2009) qui ont étudié les effets des dispositifs d'insertion à travers des stages rémunérés et des contrats aidés sur l'accès à des emplois stables. En tenant compte des types de réponses figurant dans notre questionnaire, nous avons agrégé en cinq états la situation des individus sur le marché du travail :

- **CDI** = Contrat à durée indéterminée ;
- **CDD** = Contrat à durée déterminée ;
- **Chômage** = Disponible à travailler et en recherche active d'emploi ;
- **Employeur** = Travailleur indépendant/travailleur à son compte ;
- **Autres** = Occupant d'autres formes d'emploi.

Les outils économétriques les plus adaptés dans notre cas pour étudier les liens entre le passage dans un programme d'accompagnement et leur position par rapport aux différentes situations spécifiées sont les modèles où la variable dépendante est qualitative. Dans cet article, nous utilisons le modèle logit multinomial qui permet de déterminer l'accès à l'une ou l'autre des cinq situations susmentionnées. L'utilisation de ce modèle se justifie par le fait que les individus se trouvent entre

plusieurs alternatives (plus de deux) qui sont mutuellement exclusives. En d'autres termes, être dans une situation donnée exclut la possibilité d'être dans une autre situation en même temps.

La modélisation des probabilités marginales d'occupation des états en référence aux modèles à la McFadden (1974) fournit à chaque état  $j$  du marché du travail et pour chaque individu  $i$ , associe une variable latente, dite intensité de l'état,  $y^*_{ij}$  qui s'écrit en fonction des caractéristiques individuelles observables, notées  $X_{ij}$  (parmi lesquelles figurent l'âge, le sexe, la qualification, le milieu de résidence, entre autres), et des termes d'hétérogénéité inobservable entre les individus,  $\varepsilon_{ij}$  comme :

$$Y^*_{ij} = \beta X_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

L'état observé,  $Y_i$  est supposé être celui qui correspond à l'intensité maximale.

$Y_i = j$  si et seulement si :

$$Y^*_{ij} = \text{Max}_k(Y^*_{ik}) \quad (2)$$

Si les  $\varepsilon_{ij}$  suivent des lois à valeurs extrêmes, indépendantes entre états et individus, la probabilité d'être dans l'état  $j$  pour l'individu  $i$  est donnée par :

$$P(Y_i = j) = \frac{e^{(\beta_j - \beta_0) X_{ij}}}{1 + \sum_{k=1}^K e^{X_{ik}(\beta_k - \beta_0)}} \quad (3)$$

L'estimation des paramètres de ce modèle se fait par la méthode du maximum de vraisemblance. Les coefficients de toutes les variables sont estimés pour chacune des modalités  $j$  de  $y$ .

Si  $\beta_0$  est le vecteur de paramètres correspondant à l'état de référence (0), seuls les  $\beta_j - \beta_0$  sont identifiables. L'interprétation de ces coefficients est la suivante. Si le coefficient estimé d'une variable dans l'état  $j$  est positif, ceci veut dire que cette variable augmente l'intensité de l'état  $j$  par rapport à l'état de référence et donc augmente la probabilité d'occuper l'état  $j$  par rapport à l'état 0. Dans cet article, le statut de chômage est considéré comme référence. Pour simplifier l'interprétation, nous utilisons les ratios de risque relatifs ou « relative risk ratio » (RRR). Ces ratios sont calculés de sorte qu'ils sont inférieurs à 1 si les chances de se positionner sur la modalité de référence (0) sont plus élevées que celles d'être dans la situation « j » et sont supérieurs à 1 au cas contraire.

Les données utilisées dans cette recherche sont issues de l'enquête « Améliorer les Politiques d'Emploi en Afrique Francophone (APEAF) » menée entre août 2017 et janvier 2018 dans quatre départements de la région de Dakar (Dakar, Guédiawaye, Pikine et Rufisque). Généralement les individus qui sollicitent un service remplissent une fiche sur laquelle les informations suivantes sont indiquées : Nom et prénom, âge, sexe, niveau d'instruction et date d'obtention du dernier diplôme, expérience professionnelle, quartier d'habitation (localisation géographique), contacts (boîte postale, numéros de téléphones, adresse email).

L'étude a utilisé ces fiches d'information, obtenues auprès de la direction de l'emploi pour faire le suivi des individus ayant sollicité la participation à un programme de la CNEE entre 2010 et 2015. L'échantillon initialement visé est constitué de 3000 individus dont 2000 demandeurs (bénéficiaires et non bénéficiaires) et 1000 non demandeurs.

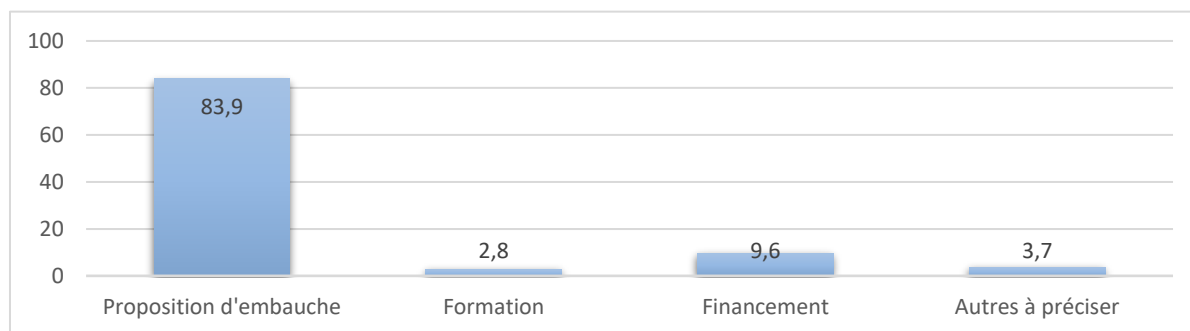
Les informations contenues sur les fiches des demandeurs ont facilité la collecte de données sur les caractéristiques sociodémographiques des individus et celles relatives au marché du travail (durée au chômage, situation dans l'emploi, revenu du travail etc.) avant et après leur passage par une mesure. Ces données ont permis de construire trois groupes. Un premier constitué des individus ayant bénéficié d'au moins un programme de la convention et un deuxième constitué des individus qui ont sollicité une participation à un programme sans pour autant en bénéficier. Un troisième groupe constitué d'individus qui n'ont jamais sollicité une participation à un programme des services publics, mais, ont des caractéristiques proches de celles des bénéficiaires.

Sur 2755 individus enquêtés 842 sont des bénéficiaires, 996 des demandeurs non bénéficiaires (groupe de comparaison) et 917 non demandeurs (témoins).

- ***Principales attentes des demandeurs lors de leur inscription***

L'espoir d'une proposition d'embauche est le principal motif de la décision de recourir à un programme. La plupart des demandeurs d'emploi (83,9 %) estiment qu'ils ont fait recours à un programme d'emploi dans l'attente d'être embauchés. S'ensuivent les individus qui espèrent obtenir un financement (9,6 %) et ceux qui veulent être formés (2,8 %). Les individus qui s'attendaient à autre chose en recourant à un programme représentent 3,7 % des demandeurs. Ce résultat traduit le besoin crucial des jeunes à être recrutés.

Figure 1 : Attentes principales des demandeurs au moment de leur inscription en %

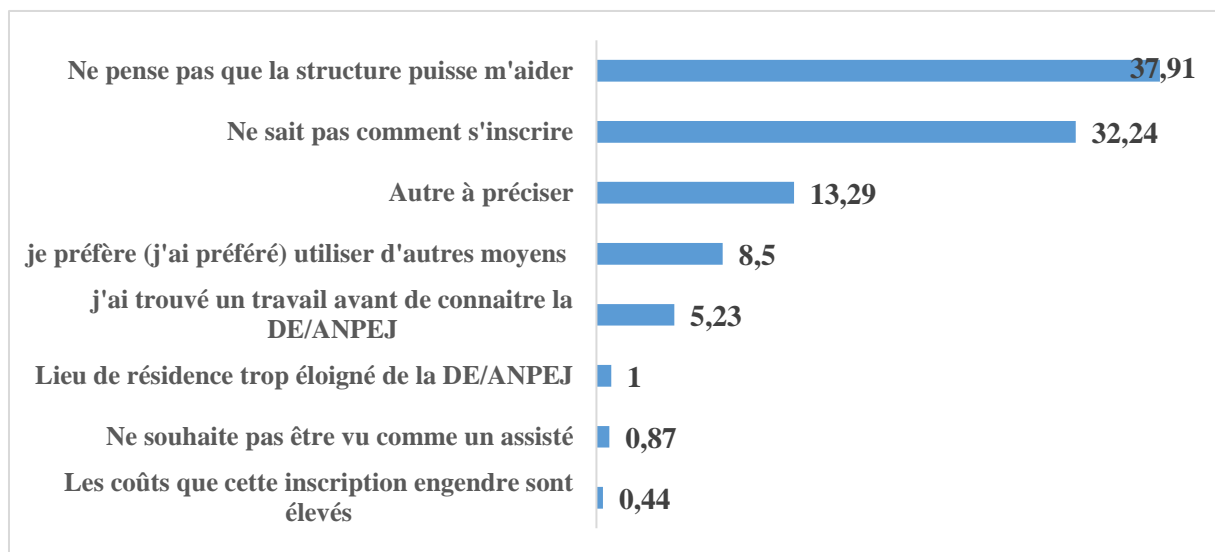


Source : Auteurs, à partir des données de l'enquête APEAF

- **Facteurs de non inscription des témoins**

En ce qui concerne les non-inscrits, c'est-à-dire les témoins, 32,2 % ne savent pas comment le faire et 37,9 % d'entre eux ne pensent pas que les programmes d'aide à l'insertion puissent les aider à avoir un emploi. Ces résultats prouvent encore une fois le déficit d'informations pour les jeunes sur ces programmes et la nécessité de sensibiliser davantage sur les structures en charge de ces programmes, l'ANPEJ notamment d'autant plus qu'elle constitue aujourd'hui l'agence phare de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal.

Figure 2 : Facteurs explicatifs de non inscription aux programmes publics d'emploi



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

- **Caractéristiques des enquêtés**

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

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



de promotion d'emploi. Et à l'exception du département de Guédiawaye, les hommes sont plus représentatifs que les femmes, qu'ils soient bénéficiaires ou non bénéficiaires.

Tableau 1 : Caractéristiques des demandeurs selon le statut et le sexe en %

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

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

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

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

#### 4. Résultats et discussions

Dans cette section, nous présentons dans un premier temps, les résultats de l'évaluation de l'efficacité du dispositif d'accompagnement à travers une analyse descriptive. Dans un second temps, par le biais d'un modèle logit multinomial, nous discutons les résultats liés à l'effet des programmes de la CNEE sur l'accès à un emploi stable conditionnellement au fait d'être au chômage, tout en distinguant les hommes des femmes.

##### - *Analyse descriptive de l'efficacité des programmes de promotion de l'emploi*

Globalement, les programmes d'insertion en emploi semblent être efficaces. En effet, plus de la moitié des bénéficiaires (62,8 %) déclarent que la participation à ces programmes a eu une influence positive sur leur chance de trouver un emploi quelconque, tandis que pour le reste (37,2 %), l'influence a été faible, voire inexistante. En s'intéressant intrinsèquement aux différents programmes, on constate que 60,68 % des bénéficiaires d'un « contrat de solidarité » (enseignement dans les établissements privés) affirment que ce dernier a globalement amélioré leur chance de trouver un emploi. Ce pourcentage s'élève à 62,73 % pour les bénéficiaires d'un contrat de stages et de formation<sup>4</sup> et à 80 % pour ceux qui ont obtenu un « contrat d'essaimage » (possibilité de créer ou de reprendre une entreprise par le biais d'un soutien financier de l'Etat).

Tableau 2 : Perception de l'efficacité des programmes

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

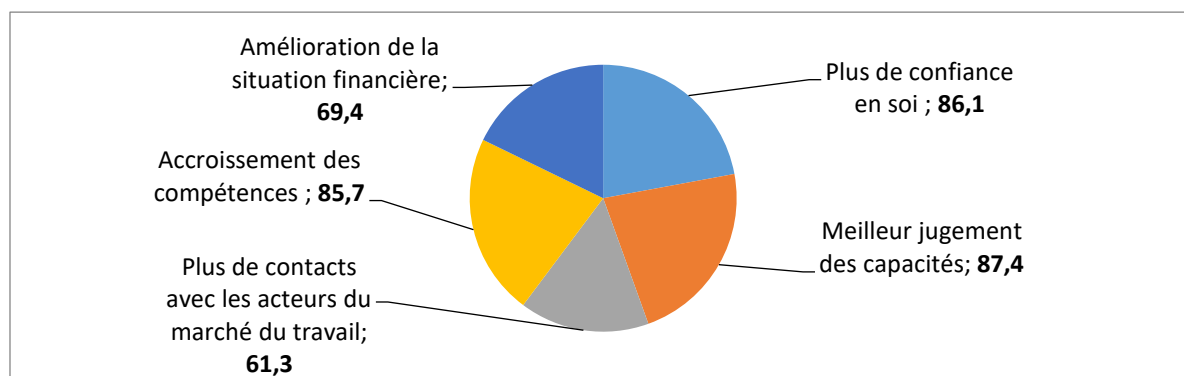
Source : Auteur, à partir des données de l'enquête APEAF

En s'intéressant aux avantages liés aux programmes, l'analyse de la figure 3 ci-dessous révèle que 86,12 % des bénéficiaires déclarent avoir plus de confiance en eux suite à leur passage dans un programme d'aide à l'emploi. Cette proportion est de 87,37 % pour ceux qui pensent que le passage par un programme leur a permis d'avoir un meilleur jugement de leur capacité et de 85,66 % pour ceux qui pensent leur passage dans un programme leur a permis d'accroître leurs compétences. Un peu plus de la moitié (61,32 %) ont eu plus de contacts avec les acteurs du marché du travail grâce aux

<sup>4</sup> Le programme de stages et de formation regroupe : le **stage d'apprentissage** qui vise à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète dans une entreprise et au besoin, en alternance dans un centre de formation ; le **stage d'adaptation et de requalification** qui donne aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique en entreprise ; et le **stage d'incubation** qui permet d'avoir une formation pratique en entreprise et auprès d'un entrepreneur encadreur.

programmes et 69,40 % des bénéficiaires ont vu leur situation financière s'améliorer durant leur passage par une mesure.

Figure 3 : Avantages liés à la participation aux programmes de promotion d'emploi



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

Une analyse suivant le type d'emploi occupé montre que la plupart des hommes bénéficiaires des programmes d'accompagnement occupent soit des emplois en CDD (32,88%) soit des emplois en CDI (26,58%). Par contre, une bonne partie des femmes bénéficiaires des programmes de promotion d'emploi occupent des formes d'emplois précaires (38,69%). Par rapport à la situation d'employeur, l'analyse du tableau 3 révèle que la proportion de femmes bénéficiaires qui travaillent pour leur propre compte est plus faible que celle des hommes. En comparant selon les statuts, on note qu'aussi bien les hommes que les femmes bénéficiaires des programmes d'emploi, ont plus tendance à obtenir des CDI et des CDD que les non bénéficiaires hommes ou femmes. La quasi-totalité des hommes et des femmes n'ayant pas été enrôlés dans les programmes sont au chômage ou au mieux occupent des formes d'emplois précaires (stages non rémunérés, travail domestique, travail non rémunéré).

Tableau 3 : Situation dans l'emploi des demandeurs selon le sexe (en %)

	Bénéficiaires		Non bénéficiaires		Ensemble	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>CDI</b>	26,58	20,1	9,91	8,49	14,49	12,54
<b>CDD</b>	32,88	26,13	14,6	14,02	19,63	18,25
<b>Employeurs</b>	4,95	2,51	11,02	6,33	9,35	5
<b>Autres</b>	29,73	38,69	58,5	57,95	50,59	51,23
<b>Chômage</b>	5,86	12,56	5,98	13,21	5,94	12,98
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

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

En conséquence, l'analyse statistique montre un effet positif du passage par un programme d'accompagnement sur les chances d'accéder à un emploi stable. En effet, plus de la moitié des hommes bénéficiaires ont soit un CDI, soit un CDD et cette proportion est d'environ 46% chez les femmes. Toutefois, cette analyse ne permet pas de prendre en compte les effets de structure c'est-à-dire les différences de caractéristiques individuelles (âge, zone de résidence, niveau d'instruction etc). Pour évaluer l'efficacité des programmes de promotion d'emploi des jeunes au Sénégal, nous présentons les résultats d'estimations d'un modèle logit multinomial (cf tableau 4).

La variable « **sexe** » est déterminante dans l'accès à tous les types d'emploi au Sénégal. Les résultats montrent que les hommes ont 2,73 et 2,54 fois plus de chance de trouver un CDI ou un CDD que les femmes. De même, ces dernières ont moins de chance d'être employeur que les hommes. Ce désavantage des femmes au profit des hommes aussi bien dans l'accès à un emploi que dans leurs capacités à créer et gérer leur propre affaire, est lié aux difficultés qu'ont la plupart d'entre elles à s'activer sur le marché du travail sans assistance. Toutefois ce résultat, au lieu de présager de l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes, pourrait s'expliquer par le fait que les hommes sont plus efficaces que les femmes dans leur processus de recherche d'emploi. Dans la littérature, il est généralement admis qu'en raison des responsabilités et des charges qui pèsent le plus souvent sur les hommes, ils ont tenté plus que les femmes, soit en multipliant les demandes d'emploi, soit en acceptant certaines formes d'emplois précaires – *Emploi faute de mieux* – pour ensuite gagner davantage d'expérience ; ce qui augmente leur chance d'insertion sur le marché de l'emploi. Ces résultats corroborent ceux trouvés par Kabubo-Mariara (2003) pour le cas du Kenya et par Kane (2014) sur données longitudinales au Sénégal.

L'**âge** semble avoir une grande influence sur les chances de sortir du chômage bien que cette influence soit non significative pour certaines tranches d'âge. Les résultats montrent que les actifs ayant plus de 35 ans ont plus de chance de s'insérer sur le marché du travail que ceux qui ont moins de 34 ans. En effet, les individus âgés entre 35 et 45 ans et ceux qui ont plus de 45 ans ont respectivement 1,63 et 1,04 fois plus de chance de trouver un CDI que les personnes âgées entre 25 et 34. De même, les résultats révèlent que les jeunes semblent être exclus du cercle du patronat qui est le propre des plus âgés. Ces derniers ont 1,8 fois plus de chance d'être employeur tandis que, les jeunes dans la tranche d'âge 15-24 ans, considérés comme les primo arrivant sur le marché du travail ont moins de chance de sortir du chômage que leurs aînés âgés entre 25 et 34 ans. Ces résultats s'expliquent par le fait qu'au Sénégal, les jeunes sortent tardivement du système scolaire et donc peinent à acquérir une expérience professionnelle leur permettant de gagner la confiance des employeurs.

Le **département de résidence** n'a pas une influence significative sur les chances d'obtenir un CDI ou d'être employeurs. On constate toutefois que, habiter le département de Dakar accroît les chances de trouver un CDD par rapport à quelqu'un qui habite Pikine. Cette facilité qu'ont les résidents du

département de Dakar à trouver un emploi sous forme de CDD peut être imputable à la disponibilité de l'information sur les opportunités d'emploi à Dakar qui est la capitale. Egalement, les résultats révèlent que les résidents du département de Guédiawaye présentent plus de facilités à s'insérer dans les autres types d'emploi, considérés comme précaires que ceux qui habitent Dakar. En effet, les conditions de vie précaires dans lesquelles vivent ces habitants de la banlieue, les poussent à accepter certains types d'emploi.

Le **niveau d'éducation** quel qu'il soit, n'a pas d'effet significatif sur l'obtention d'un CDI ou d'un CDD. En revanche, les résultats montrent qu'un niveau d'éducation élevé réduit les chances de sortir du chômage pour être employeur ou pour occuper d'autres types d'emploi, qualifiés de précaires. Les sortants du système scolaire avec un niveau très faible (Primaire) ont plus de chance d'être employeurs que les diplômés de l'enseignement supérieur. Ces derniers ne sont généralement pas entrepreneurs. Ils préfèrent rester au chômage que de prendre le risque de mettre en place leur propre activité ou d'occuper des emplois autres qu'un CDI ou un CDD. Ce comportement des diplômés pourrait s'expliquer par le fait qu'il n'existe pas suffisamment d'instruments destinés à accompagner les sortants du système éducatif, notamment ceux du supérieur et de l'enseignement technique, en leur dotant de capacités leur permettant de monter leur propre affaire.

Tableau 4 : Caractéristiques individuelles et situation sur le marché de l'emploi (ensemble)

	<i>CDI</i>		<i>CDD</i>		<i>Employeurs</i>		<i>Autres emplois</i>	
	<i>RRR</i>	<i>P&gt;z</i>	<i>RRR</i>	<i>P&gt;z</i>	<i>RRR</i>	<i>P&gt;z</i>	<i>RRR</i>	<i>P&gt;z</i>
<b>Réf = Femme</b>								
<i>Homme</i>	2,730***	(0,000)	2,543***	(0,000)	3,336***	(0,000)	1,943***	(0,000)
<b>Réf = 25-34 ans</b>								
<i>15-24 ans</i>	0,534	(0,27)	0,716	(0,48)	0,521	(0,25)	1,207	(0,6)
<i>35-45 ans</i>	1,629**	(0,02)	1,309	(0,19)	1,465	(0,12)	1,147	(0,47)
<i>Plus 45 ans</i>	1,046***	(0,000)	1,941***	(0,000)	1,832***	(0,000)	1,595***	(0,000)
<b>Réf = Dakar</b>								
<i>Pikine</i>	0,799	(0,31)	0,666*	(0,05)	1,091	(0,72)	1,012	(0,95)
<i>Guédiawaye</i>	1,674	(0,13)	1,656	(0,12)	1,646	(0,18)	2,331***	(0,01)
<i>Rufisque</i>	0,741	(0,44)	0,745	(0,42)	1,04	(0,92)	1,111	(0,74)
<b>Réf = Primaire</b>								
<i>Secondaire générale</i>	0,764	(0,65)	0,52	(0,2)	0,186***	(0,000)	0,280***	(0,000)
<i>Secondaire technique</i>	1,628	(0,5)	0,432	(0,24)	0,122***	(0,000)	0,309**	(0,04)
<i>supérieur</i>	1,422	(0,52)	0,878	(0,78)	0,071***	(0,000)	0,188***	(0,000)
<b>Stage apprentissage</b>	2,374***	(0,000)	2,016***	(0,000)	0,804	(0,46)	1,135	(0,49)
<b>Stage qualification</b>	2,402**	(0,04)	2,445**	(0,03)	1,349	(0,59)	0,907	(0,81)
<b>Stage incubation</b>	1,493	(0,78)	2,131	(0,54)	0,867***	(0,000)	1,182	(0,88)
<b>Contrat solidarité</b>	1,528	(0,26)	1,252	(0,55)	0,92	(0,88)	0,551	(0,11)
<b>Contrat essaimage</b>	0,218*	(0,09)	0,270	(0,18)	0,249***	(0,000)	0,070**	(0,03)
<b>Constante</b>	0,155***	(0,000)	0,441	(0,13)	0,853	(0,77)	5,381***	(0,000)
<i>observations</i>	2200		2200		2200		2200	
<i>LR chi2(60)</i>	10207,44		10207,44		10207,44		10207,44	
<i>Prob&gt; chi2</i>	0,000		0,000		0,000		0,000	
<i>Pseudo R2</i>	0,074		0,074		0,074		0,074	

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

Concernant les **programmes d'accompagnement**, les résultats montrent que les bénéficiaires des contrats de « stages et d'apprentissage » et ceux des « stages d'adaptation et de requalification » ont plus de chances d'avoir une embauche sur le marché du travail. Plus précisément, un individu ayant bénéficié d'un stage d'apprentissage ou d'un stage de requalification a en moyenne 2 fois plus de chances d'obtenir un CDI ou un CDD qu'un individu non bénéficiaire. Le contrat de solidarité dont la mission principale est de doter les établissements d'enseignement privé d'un personnel qualifié n'a pas une influence significative sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires. Par ailleurs, il convient de noter que les programmes d'accompagnement n'ont pas permis de promouvoir suffisamment l'auto emploi des jeunes. Le programme d'essaimage destiné pourtant à accompagner les jeunes diplômés aspirant à un emploi indépendant ne semble pas avoir produit les effets escomptés. Le fait même de bénéficier d'un contrat d'essaimage réduit les chances de sortir du chômage plutôt que d'être employeur.

En centrant l'analyse sur les différences entre hommes et femmes, les résultats du tableau 5 montrent que **l'âge** est une variable déterminante dans l'accès à l'emploi aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les individus ont de plus en plus de chances d'obtenir un CDI ou un CDD au fur et à mesure que leur âge augmente. Par exemple, un homme âgé de plus de 35 ans a 2 fois plus de chances d'obtenir un CDI et 4 fois plus de chances d'avoir un CDD qu'un homme âgé entre 25 et 34 ans. Le risque relatif est plus faible si l'on considère les femmes. En effet, pour ces dernières, les chances d'avoir un CDI sont 1,7 fois plus élevées pour celles qui ont plus de 45 ans comparativement à celles âgées entre 25 et 34 ans. Par ailleurs, les résultats révèlent que les hommes accèdent plus facilement au statut d'employeur que les femmes. Une femme a presque 2 fois moins de chances de devenir employeur qu'un homme à partir de 45 ans. Par contre, elles ont plus tendance à occuper des formes d'emplois précaires que les hommes à partir de cet âge.

Le **département de résidence** n'a pas d'influence significative sur les chances des hommes d'obtenir un CDI, un CDD ou de travailler pour leur propre compte. En revanche, les femmes du département de Pikine ont plus de difficulté à avoir un CDD que celles du département de Dakar. Le résultat inverse est observé lorsque la femme habite le département de Guédiawaye. Une femme qui habite dans ce dernier département a 2 fois plus de chances d'obtenir un CDD qu'une femme du département de Dakar. La tendance observée laisse présager que chez les femmes, plus on est éloigné du département de Dakar plus le risque d'être au chômage est élevé.

Le **niveau d'éducation** n'a aucune influence sur les chances d'obtenir un CDI ou un CDD aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Par contre, une influence négative et significative est observée sur les chances d'être employeur sans distinction de sexe. Quel que soit le niveau d'étude atteint, les individus ont moins de chance de sortir du chômage pour être employeur. Ce constat est plus marqué chez les femmes ayant un niveau supérieur. De même, les femmes et les hommes avec un niveau supérieur ont moins de chance de sortir du chômage pour occuper des formes d'emploi précaires. Ce

résultat est encore plus manifeste chez les femmes relativement aux hommes. Cela s'explique sans doute par le fait qu'à partir d'un certain niveau de formation, certaines personnes aspirent à occuper des emplois salariés plutôt que de créer leur propre entreprise. Les données de l'enquête APEAF confirment ces résultats car plus de 80% des demandeurs attendent des propositions d'embauche lors de leur inscription dans les structures de promotion de l'emploi et moins de 10% souhaitent avoir un financement pour travailler pour leur propre compte.

Tableau 5 : Caractéristiques individuelles et situation sur le marché de l'emploi (hommes et femmes)

	<b>CDI</b>		<b>CDD</b>		<b>Employeurs</b>		<b>Autres</b>	
	RRR		RRR		RRR		RRR	
	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
<b>Réf = 25-34 ans</b>								
<i>15-24 ans</i>	0,655 (0,606)	0,497 (0,4)	0,942 (0,937)	0,543 (0,4)	0,375 (0,285)	0,912 (0,9)	1,491 (0,525)	1,194 (0,7)
<i>35-45 ans</i>	2,506*** (0,006)	1,124 (0,7)	1,987** (0,034)	0,921 (0,8)	1,759 (0,108)	1,818 (0,1)	1,62 (0,119)	0,915 (0,7)
<i>Plus 45 ans</i>	2,001*** (0,000)	1,688** (0,000)	4,008*** (0,000)	1,245 (0,3)	2,599*** (0,000)	1,231*** (0,000)	2,086*** (0,000)	2,186*** (0,000)
<b>Réf = Dakar</b>								
<i>Pikine</i>	0,738 (0,327)	0,88 (0,7)	0,74 (0,31)	0,500*** (0,000)	1,222 (0,538)	0,764 (0,5)	0,892 (0,675)	1,183 (0,5)
<i>Guédiawaye</i>	2,035 (0,154)	1,314 (0,6)	1,542 (0,383)	2,142* (0,1)	1,907 (0,226)	1,446 (0,5)	2,788** (0,029)	1,889 (0,1)
<i>Rufisque</i>	0,744 (0,586)	2,386 (0,5)	0,746 (0,568)	0,861 (0,8)	1,399 (0,527)	0,683 (0,6)	1,532 (0,35)	0,67 (0,4)
<b>Réf = Primaire</b>								
<i>Secondaire général</i>	1,109 (0,889)	0,725 (0,8)	0,739 (0,651)	0,412 (0,3)	0,294** (0,048)	0,123*** (0,000)	0,447 (0,173)	0,193*** (0,000)
<i>Secondaire technique</i>	2,192 (0,406)	1,947 (0,6)	0,53 (0,505)	0,572 (0,6)	0,209* (0,08)	0,049** (0,000)	0,579 (0,5)	0,123*** (0,000)
<i>Supérieur</i>	1,363 (0,649)	2,386 (0,5)	0,958 (0,944)	0,854 (0,8)	0,087*** (0,000)	0,047*** (0,000)	0,227*** (0,007)	0,151*** (0,000)
<b>Stage apprentissage</b>	3,323*** (0,000)	1,758*** (0,000)	2,780*** (0,001)	1,497* (0,09)	1,343 (0,463)	0,291* (0,09)	1,13 (0,703)	1,291 (0,3)
<b>Stage qualification</b>	1,561 (0,378)	3,477* (0,09)	1,648 (0,303)	3,136* (0,09)	0,355 (0,194)	6,199*** (0,000)	0,364** (0,048)	2,458 (0,2)
<b>Stage incubation</b>	0,645 (0,78)	1,310*** (0,000)	1,361 (0,808)	8,274*** (0,000)	0,0535*** (0,000)	2,185* (0,09)	1,048 (0,967)	1,629* (0,09)
<b>Contrat solidarité</b>	1,572 (0,445)	1,577 (0,4)	1,392 (0,574)	1,084 (0,9)	0,848 (0,833)	1,166 (0,9)	0,608 (0,408)	0,537 (0,2)
<b>Contrat essaimage</b>	0,363 (0,332)	0,0786*** (0,000)	0,191 (0,396)	0,263 (0,2)	0,0177*** (0,000)	0,0135*** (0,000)	0,0147*** (0,000)	0,154* (0,09)
<i>Constante</i>	0,961 (0,954)	0,322 (0,3)	2,122 (0,222)	1,447 (0,6)	6,899*** (0,001)	4,067*** (0,000)	15,253 (0,000)	13,095*** (0,000)
<i>observations</i>	1298	902	1298	902	1298	902	1298	902
<i>LR chi2(56)</i>	300,29	183,69	300,29	183,69	300,29	183,69	300,29	183,69
<i>Prob &gt; chi2</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Pseudo R2</i>	0,081	0,0725	0,081	0,0725	0,081	0,0725	0,081	0,0725

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

En ce qui concerne les **programmes d'accompagnement**, les résultats montrent que le programme de stage et d'apprentissage, qui vise à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète dans une entreprise et au besoin, en alternance dans un centre de formation, profite beaucoup

plus aux hommes qu'aux femmes. Une femme enrôlée dans le programme de stage d'apprentissage augmente environ 2 fois plus ses chances d'obtenir un CDI alors que cet avantage est multiplié par trois s'il s'agit d'un bénéficiaire homme relativement aux individus non traités.

Par contre, les femmes bénéficiaires du programme d'adaptation et de requalification (qui donne aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique) et des stages d'incubation (formation pratique en entreprise et auprès d'un entrepreneur encadreur) s'en sortent mieux sur le marché de l'emploi que les femmes non bénéficiaires. En effet, une femme bénéficiaire d'un stage de qualification a environ 3 fois plus de chances de trouver un CDI ou un CDD et 6 fois plus de chance d'être employeur. Le même constat se dégage lorsqu'il s'agit du stage d'incubation. Les femmes ont 1,3 fois plus de chance d'être en CDI, 8,3 fois plus de chance d'être en CDD et 2,2 fois plus de chance d'être employeur. Ces programmes n'ont pas d'effet significatif sur l'obtention d'un CDI ou d'un CDD chez les hommes. D'ailleurs le stage d'incubation réduit même les chances des hommes bénéficiaires de sortir du chômage pour être employeur.

Le programme « contrat d'essaiage » semble n'avoir pas donné les effets escomptés quel que soit le groupe considéré. Son influence demeure négative et significative sur les chances des femmes de trouver un CDI. Une femme non bénéficiaire de ce type d'accompagnement a plus de chance de s'insérer. Le programme « contrat de solidarité » n'a pas d'influence majeure sur les chances d'insertion des hommes et des femmes.

## **5. Conclusions et Implications de politique économique**

L'efficacité des politiques actives d'emploi mis en œuvre au Sénégal durant les années 2000 a suscité un débat intense ces dernières années. Ce débat est guidé par le contexte actuel, marqué par l'insuffisance des emplois offerts sur le marché du travail, la précarité des emplois existants et la hausse du nombre de chômeurs surtout chez les jeunes, les femmes et les plus diplômés.

L'objectif principal de cette recherche était d'évaluer l'efficacité des programmes de promotion d'emploi sur l'insertion professionnelle des jeunes, en insistant sur les facteurs qui peuvent influencer sur l'amplitude de l'impact. Pour ce faire, nous avons fait une analyse statistique avant de faire recours à un modèle logit multinomial en utilisant les données issues de l'enquête « Améliorer les politiques d'emploi en Afrique francophone (APEAF) », collectées entre Août 2017 et Janvier 2018 dans les quatre départements de la région de Dakar.

L'analyse descriptive révèle que la participation au programme d'aide à l'insertion améliore les chances des bénéficiaires de trouver un emploi. De même, les programmes proposés ont un globalement un effet positif sur la confiance (86% des enquêtés), le jugement des capacités (87%) et le rapprochement des jeunes avec les acteurs du marché du travail (61%).



En tenant compte des effets de structures, les résultats du modèle logit multinomial montrent que le passage par un programme d'accompagnement améliore certes l'employabilité des jeunes mais n'a pas permis de promouvoir suffisamment leur auto emploi. En effet, le fait de bénéficier d'un programme de « stage d'apprentissage » ou d'un « stage de requalification » a une influence positive et significative sur l'obtention d'un CDI ou d'un CDD. En revanche, les stages d'incubation et les programmes d'essaimage destinés pourtant à accompagner les jeunes diplômés aspirant à un emploi indépendant ne semblent pas avoir produit les effets escomptés. Le fait même de bénéficier d'un contrat d'essaimage réduit les chances de sortir du chômage alors que l'effet attendu était une hausse de la probabilité de devenir employeur.

Une analyse différenciée selon le sexe révèle que les programmes de stage et d'apprentissage profitent beaucoup plus aux hommes qu'aux femmes. En revanche, les programmes de stage d'adaptation et de requalification ainsi que ceux des stages d'incubation accroissent plus les chances d'insertion des femmes que celles des hommes.

Au regard de ces résultats, il apparaît que les programmes mis en œuvre pour promouvoir l'emploi des jeunes au Sénégal sont efficaces puisqu'ils améliorent les chances des bénéficiaires d'accéder à des emplois stables mais, ne garantissent pas suffisamment la promotion de l'auto emploi. L'Etat, en collaboration avec les employeurs du secteur privé devrait donc encourager et pérenniser ces programmes afin de réduire de manière considérable le chômage de longue durée et la précarité de l'emploi sur le marché du travail au Sénégal.

Toutefois, il est noté que la plupart de ceux qui s'inscrivent pour bénéficier des programmes de promotion d'emploi ont comme principale attente, une proposition d'embauche (83,9%). Certains cherchent un financement (9,58%) et d'autres veulent une formation (2,78%). Ainsi, la mise en place de plus de programmes tournés vers l'embauche serait plus conforme aux préoccupations des jeunes demandeurs. Du point de vue du genre, il serait souhaitable de mieux prendre en compte les spécificités des femmes, des jeunes (hommes et femmes) et des habitants des départements autres que Dakar afin d'améliorer leur situation après leur exposition aux programmes.

## **Bibliographie**

Behaghel, L., B. Crépon et M. Gurgand (2009), « *Évaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise* », Rapport final.

Erhel C. (2006), « L'évaluation des politiques de l'emploi », in Allouche J. (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines* ", Paris, Vuibert, 2006, p. 970-979.

Filmer, D, et L. Fox, (2014), « L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne », *Série Forum pour le Développement de l'Afrique*, Washington, DC : Banque mondiale, Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3,0.

Fougère D. T. Kamionka et A. Prieto (2010), « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol, 61, n° 3, p, 599-612.

Fougère, D. (2000), « Accompagnement des chômeurs et sanctions : leurs effets sur le retour à l'emploi », in Jean Pisani-Ferry (dir.), *Plein emploi*, Les Rapports du Conseil d'analyse économique, n° 30, p, 313-340.

Gasquet, C. S. (2002), « Une évaluation économétrique de l'impact des politiques publiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi ».

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

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

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

Issehnane, S, (2009) « Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ? », *Revue Interventions économique*.

Kabubo-Mariara, J. (2003), « Wage determination and the gender gap in Kenya : evidence of discrimination ? », *African Economic Research Consortium, Research Paper 132* .

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

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

Laflamme, C. (1984), « Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Revue des sciences de l'éducation*, 10(2), 199–216. <https://doi.org/10.7202/900447ar>

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

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

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

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

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

Svabova, L. et M. Durica (2017), « Application of logistic regression in counterfactual impact evaluation of graduate practice measure in slovakia », *Applications of Mathematics and Statistics in Economics 2017 DOI: 10.15611/amse.2017.20.39*.

Vernieres M. (ouv. coordonné par) (1997), « L'insertion professionnelle, analyses et débats », Economica, Paris.

Vincens, J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *In: Formation Emploi*. N.60, 1997. pp. 21-36.

Vincens, J. (1998), « L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques », *In: Formation Emploi*. N.61, 1998. pp.59-72;