



Organisation
internationale
du Travail



ADWA'
Faire avancer l'Agenda du Travail
décent en Afrique du Nord



PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE D'ÉVALUATION D'IMPACT DES PROGRAMMES D'EMPLOI : **KARAMA ET CSC**





PLAN

1 - CONTEXTE

2 - OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

3 - MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE

4 - PRINCIPAUX RÉSULTATS

5 - CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



CONTEXTE

- ▶ Cette étude s'inscrit dans la cadre de mission de suivi et d'évaluation des programmes d'emploi, attribuées à l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications depuis sa création. Une mission qui revêt de plus en plus d'importance au fil des années ;
- ▶ Elle est inscrite également dans la démarche progressive de l'institutionnalisation du processus d'évaluation, matérialisée par une mise en place d'un Système de Suivi et d'Evaluation des politiques d'emploi et de formation (S&E) ;
- ▶ Cette initiative a été réalisée en étroite collaboration avec le Bureau International de Travail (BIT) et l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) ;

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

► Objectif principal :

Mesurer les effets/impacts des programmes d'emploi karama et CSC sur la situation professionnelle des bénéficiaires :

► Objectifs spécifiques :

1-Mesurer **les résultats obtenus** suite aux programmes d'emploi en termes d'emploi et d'employabilité ;

2-Mesurer **les changements** des résultats obtenus par rapport à un groupe de non bénéficiaires ET par rapport à un état initial juste avant l'intervention ;

3-Mesurer **les changements (/les évolutions) attribués uniquement** aux programmes d'emploi ;

4-Est-ce que **les changements attribués (les effets ou impacts)** aux programmes d'emploi sont durables ?

5-Qui bénéficie **le plus / le moins des effets** des programmes (genre, diplôme, région)?



MÉTHODOLOGIE

► **Approche d'évaluation d'impact :**

Parmi plusieurs techniques et méthodes, on a opté pour celle des doubles différences (DD), la plus couramment utilisée dans le monde :

« Elle consiste à estimer l'effet d'une intervention par la différence entre un groupe de bénéficiaires et un groupe de contrôle avant et après l'intervention ».

► **Cohorte :**

Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANETI au cours de l'année 2018, parmi les éligibles aux programmes d'emploi: Bénéficiaires et non-bénéficiaires.

► **Echantillonnage :**

Echantillonnage stratifié selon les critères (genre, diplôme et région).

► **Taille des échantillons :**

Total : 6000 jeunes ; **Karama** : 3000 jeunes ; **CSC** : 3000 jeunes.

► **Taille des échantillons :**

Enquête téléphonique réalisée au mois de mai 2022.

MÉTHODOLOGIE

▶ Avantages

- Très répandue ;
- Simple à appliquer et pas trop coûteuse ;
- On peut la prévoir même après la mise en œuvre du programme/projet ;
- Elle permet de corriger le biais de sélection dû aux différences des caractéristiques inobservables entre les deux groupes, mais qui sont invariables dans le temps.

Exemple: Intelligence, motivation, autonomie, optimisme,...etc.

- Elle permet d'éliminer les effets de la conjoncture affectant les deux groupes au même temps.

▶ Limites

- Moins robuste que les méthodes aléatoires (assignation aléatoire, offre aléatoire et promotion aléatoire) ;
- Elle ne permet pas d'éliminer les différences des caractéristiques inobservables entre les deux groupes qui changent au cours du temps ;
- Elle ne permet pas d'éliminer les effets de la conjoncture ou autre facteur externe affectant uniquement l'un des deux groupes, et intervenant en même temps que le traitement : Construction d'une route, un pont, une zone industrielle dans la région des bénéficiaires au moment de l'intervention OU accès à d'autres prestations pour les non bénéficiaires ;

=> hyp. de tendances parallèles avant ou après le traitement (programme) suppose que ce genre de facteurs (internes ou externes) n'existe pas.



PRINCIPAUX RÉSULTATS

- ▶ Situation professionnelle des bénéficiaires au moment de l'enquête (en moyenne un an et demi après l'achèvement du programme) :
- ▶ Analyse rétrospective du parcours professionnel des bénéficiaires du programme :
- ▶ Impact de Karama sur le devenir professionnel des bénéficiaires au moment de l'enquête (en moyenne un an et demi après l'achèvement du programme) :
- ▶ Conclusions et recommandations :

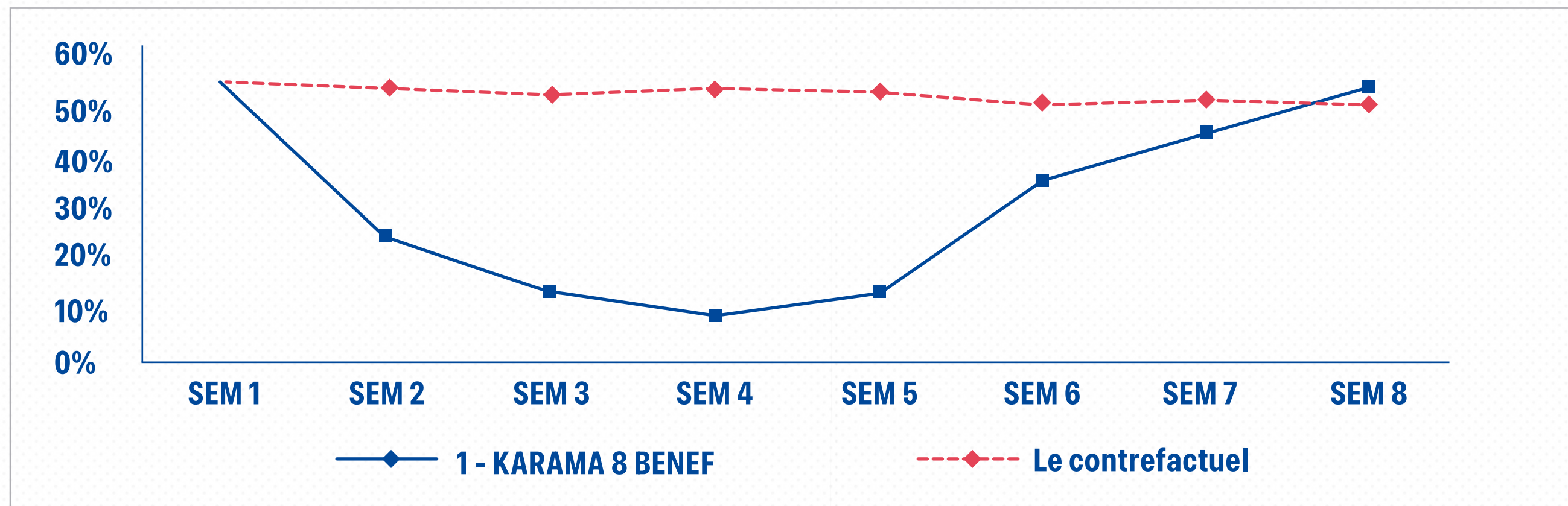
Situation professionnelle des bénéficiaires du programme KARAMA au moment de l'enquête

(en moyenne un an et demi après l'achèvement du contrat)

Résultats globaux	
Indicateurs d'emploi	
Emploi	%53
Emploi permanent	%30
Emploi non permanent	%23
Emploi dans l'entreprise d'accueil	%20
Chômage	%29
Inactifs	%18
Indicateurs d'employabilité	
Compétences acquises :	
Soft Skills :	%90
Communication	%91
Confiance en soi	%94
Réseautage	%84
Techniques :	%84

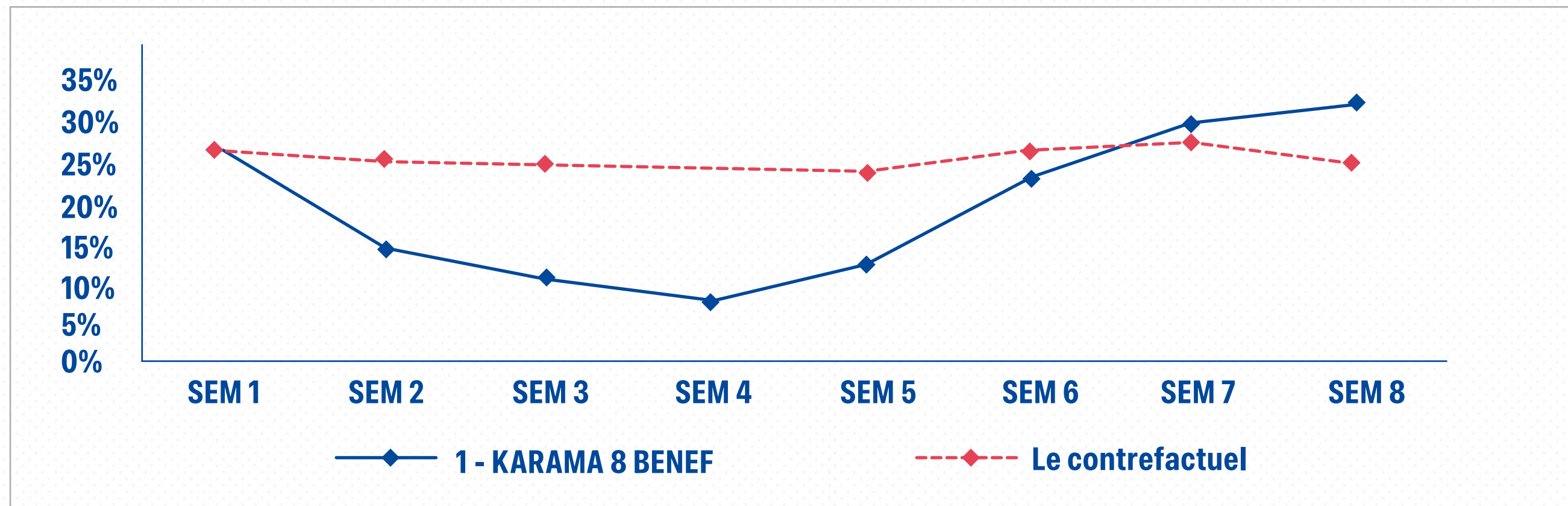
ANALYSE RÉTROSPECTIVE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME:

Taux d'emploi des bénéficiaires du programme Karama et des non-bénéficiaires au cours des différents semestres depuis le 2ème semestre 2017



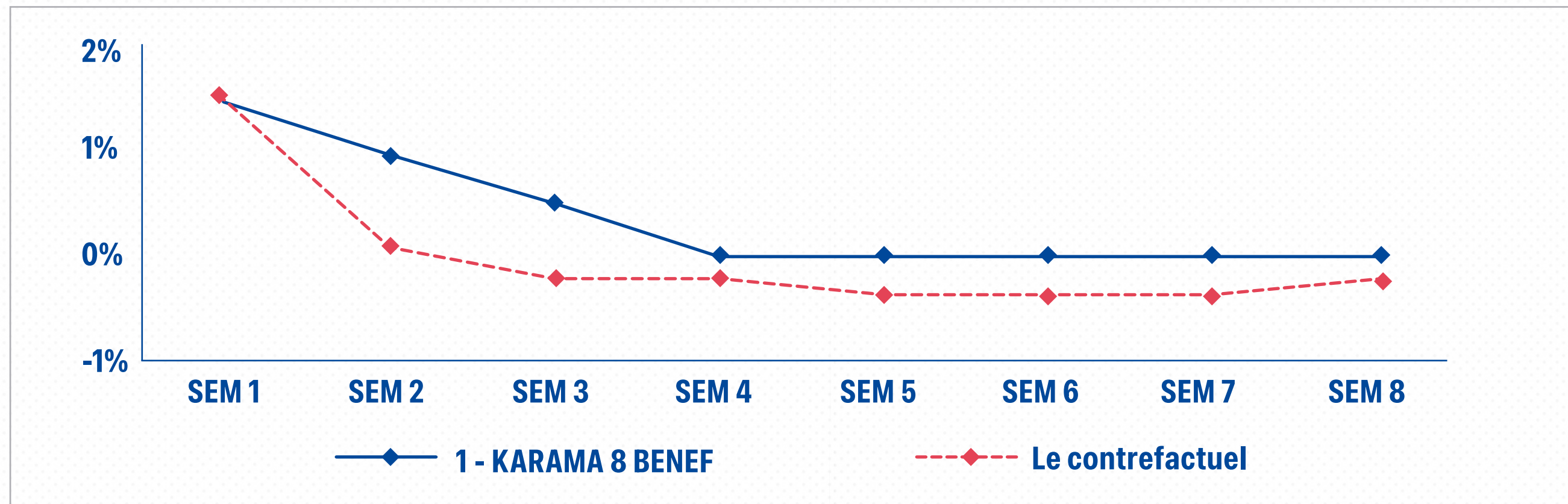
ANALYSE RÉTROSPECTIVE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME:

Taux de recherche d'emploi bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



ANALYSE RÉTROSPECTIVE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME:

Taux de prestation d'accompagnement pour les bénéficiaires Karama et des non bénéficiaires au cours des différents semestres depuis décembre 2017



Situation professionnelle des bénéficiaires du programme KARAMA au moment de l'enquête

(en moyenne un an et demi après l'achèvement du contrat)

Indicateurs d'impact	
Indicateurs d'impact sur l'emploi et le chômage	
Emploi	%8- **
Emploi permanent	%8+ ***
Emploi non permanent	%17- ***
Emploi dans une grande entreprise	%12+ **
Chômage	%11+ ***
Indicateurs d'impact sur l'employabilité	
Recherche d'emploi via Internet	%11- **
Entreprises contactées	NS
Entretiens effectués	NS
Travailleurs découragés	NS



CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

► Forces :

1-Le programme CSC tel que géré à l'heure actuelle, a contribué à améliorer l'employabilité des jeunes en termes de recherche d'emploi, contacts des entreprises, entretiens effectués,... etc, pour décrocher en fin de compte des emplois occasionnels qui caractérisent le tissu économique de ses zones d'interventions ;

► Faiblesses :

1-Le programme CSC ne favorise pas une insertion professionnelle stable et durable ;

2-Manque d'opportunités d'emploi stable et durable dans les zones d'intervention du programme CSC ;

3-L'employabilité pourrait s'améliorer davantage si les vecteurs de changement sur lesquels le programme CSC devrait miser, tels que l'accompagnement et la formation, seraient opérationnalisés ;

4- Pas de critères de ciblage des associations, ni des jeunes ;



CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



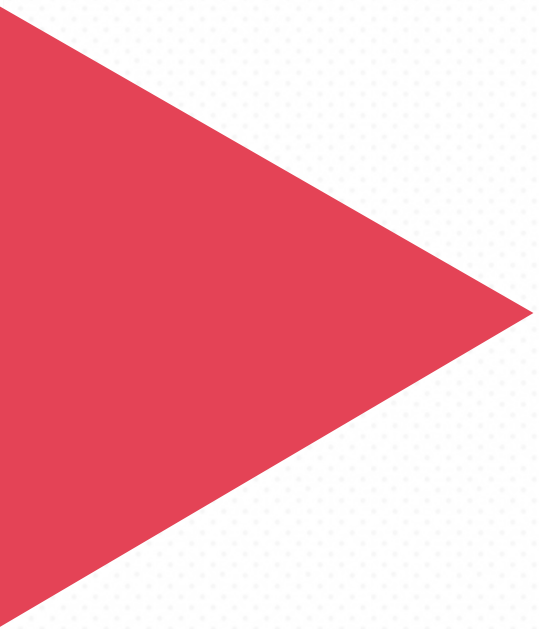
Plus de ciblage aussi bien des associations d'accueil que des demandeurs d'emploi. Des associations qui présentent des plans d'accompagnement, par exemple, seront privilégiées.



Prévoir un accompagnement personnalisé post programme qui touche notamment les bénéficiaires ayant commencé à forger un projet professionnel, ce qui permettra de les conduire vers la stabilité professionnelle

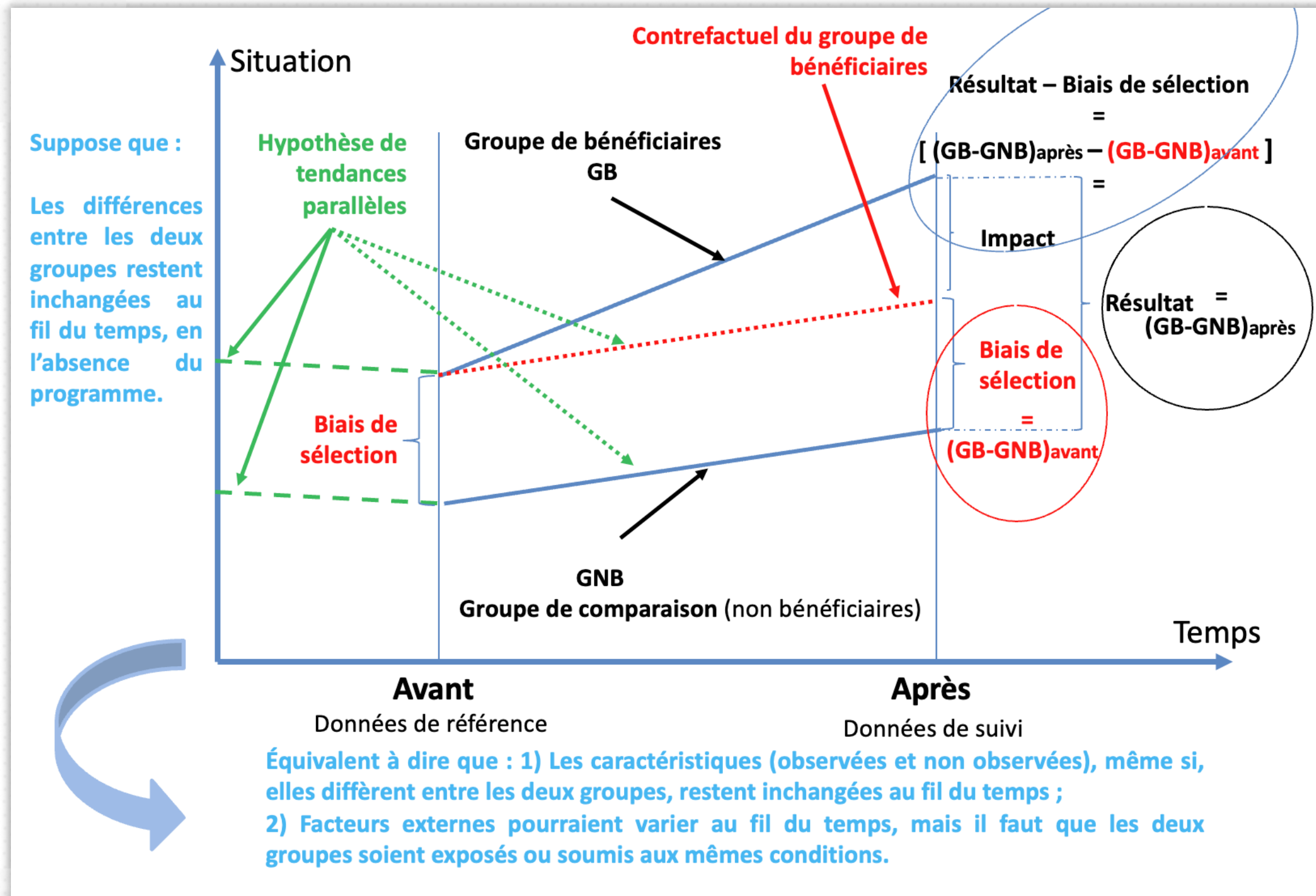


Opérationnaliser la formation complémentaire dans les domaines sollicités:
1) par les bénéficiaires et ;
2) par les entreprises.

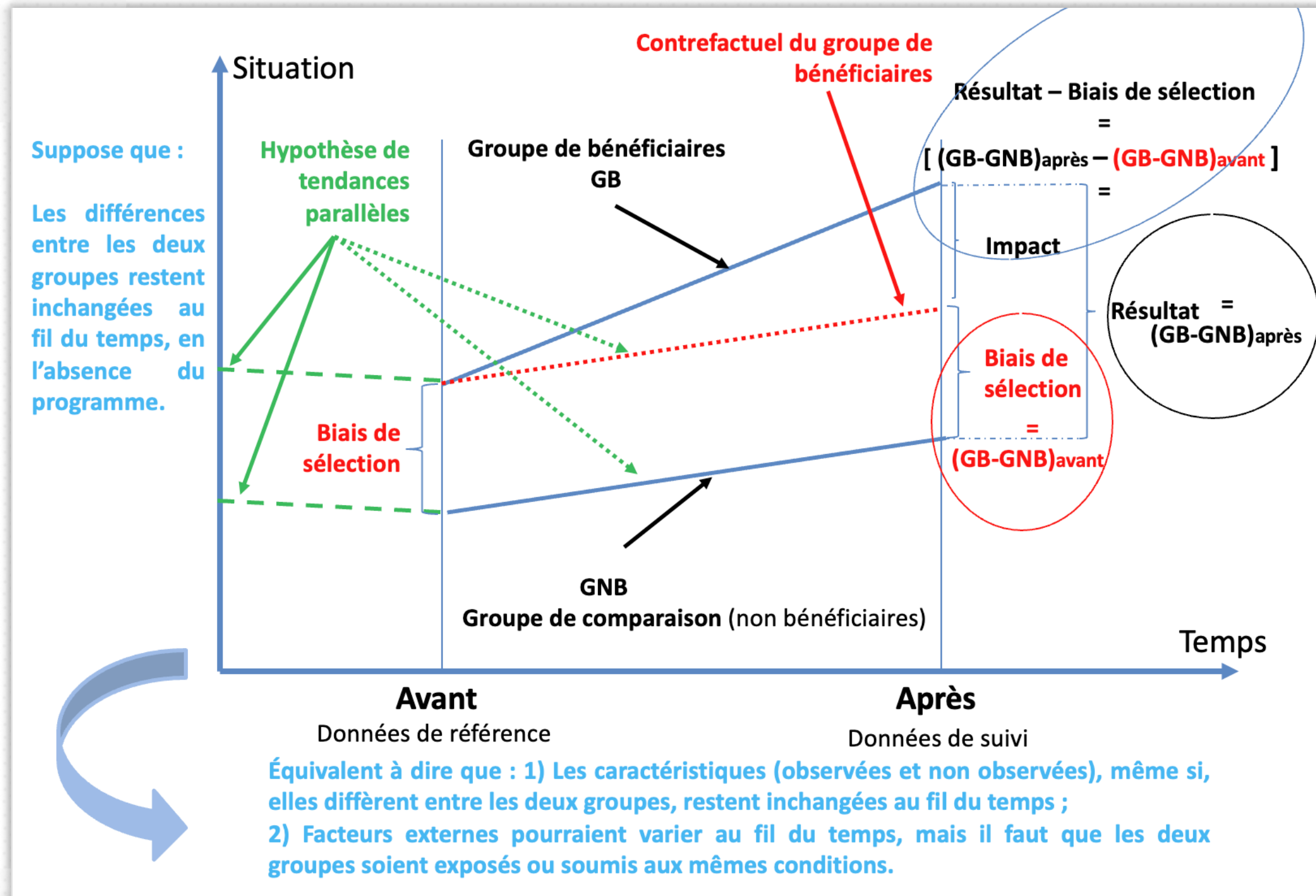


MERCI POUR
VOTRE ATTENTION

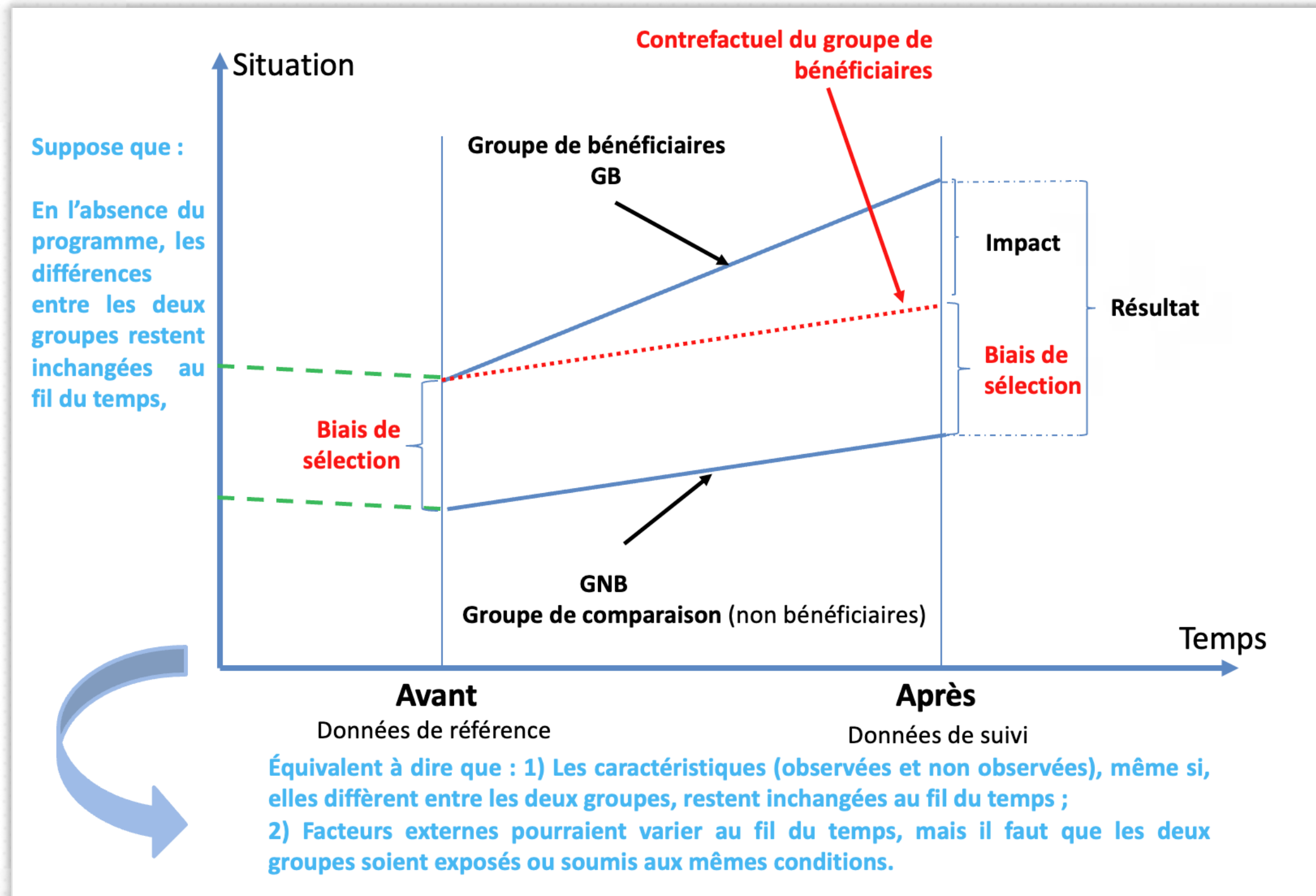
MÉTHODOLOGIE : LA MÉTHODE DD



MÉTHODOLOGIE : LA MÉTHODE DD



MÉTHODOLOGIE : LA MÉTHODE DD



ANALYSE RÉTROSPECTIVE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME:

Taux d'emploi des bénéficiaires du programme Karama et des non-bénéficiaires au cours des différents semestres depuis le 2ème semestre 2017

