



# **IMPACTS A COURT ET MOYEN DE L'APPRENTISSAGE DUAL SUBVENTIONNE**

## **RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION D'IMPACT DE LA COMPOSANTE APPRENTISSAGE DU PEJEDEC**

**César TOASSA, Responsable des Programmes et du Suivi-évaluation BCP-Emploi**

---

# **PRESENTATION DU PEJEDEC ET LA COMPOSANTE APPRENTISSAGE**

## PEJEDEC : Projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences

- Projet financé par la Banque mondiale
- Mise en place dans un contexte d'urgence (en 2011), puis financement additionnel
- Plusieurs interventions (THIMO, apprentissage, stage,...)
- Au vu de l'insuffisance de données sur la situation de l'emploi et l'efficacité des programmes d'emploi, mise en place d'évaluations d'impact prospectives
  - ✓ THIMO, apprentissage, puis PRISE
  - ✓ Complémente le système de suivi et l'appui aux enquêtes emploi



## COMPOSANTE APPRENTISSAGE

**Cible** : jeunes de 18 à 24 ans, de bas niveau scolaire ou déscolarisés

**Agence d'exécution** : AGEFOP, Chambres consulaires (Commerce, Métiers), faîtière (FIPME, etc.)

**Mode opératoire** :



- Prospection et collecte des offres d'apprentissage auprès des entreprises
- Validation des offres (PEJEDEC, AGEFOP, Chambres consulaires, faîtières)
- Sélection des jeunes et matching des jeunes avec les offres existantes

## COMPOSANTE APPRENTISSAGE

### Signature de contrat d'apprentissage :

- Prime de transport mensuelle (subvention): FCFA 30,000
- Durée 12 à 24 mois selon les métiers
- Assurance accident

### Formation duale :

- En entreprise, avec encadrement des apprentis par un maître d'apprentissage et un suivi d'un conseiller apprentissage de l'AGEFOP
- En centre de formation
  - Curriculum de formation adapté à la population
  - Environ 180 heures par an (périodicité variable)

**Certification conjointe** par maître d'apprentissage, conseiller AGEFOP et experts

## Le programme apprentissage du PEJEDEC combine la facilitation de l'entrée en apprentissage et l'amélioration de la qualité de la formation reçue

Approche	Exemple
Faciliter l'entrée en apprentissage	Un programme gouvernemental au <a href="#">Ghana</a> * a mis en œuvre un système de « matching » pour faciliter la mise en apprentissage des jeunes. Des foires de rencontre ont été organisées pour faciliter la mise en contact entre jeunes et entreprises.
Améliorer la qualité de la formation reçue	Un programme mis en place au <a href="#">Bénin</a> ** donne l'opportunité aux apprentis déjà en apprentissage de passer un examen d'entrée pour participer à une formation subventionnée fournissant des cours théoriques dans un centre de formation pendant trois ans.
Combiner les deux approches	La sous-composante apprentissage du <a href="#">PEJEDEC en Côte d'Ivoire</a> est un exemple d'un programme promotion de l'apprentissage qui intègre à la fois les deux objectifs de mise en apprentissage de jeunes et d'amélioration de la qualité de l'apprentissage.

\*Voir Hardy et McCasland, 2017, pour plus d'informations sur le programme au Ghana

\*\*Le Projet de Renforcement des Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest (CEJEDRAO)

---

# **QUESTIONS ET METHODOLOGIE DE L'EVALUATION**

# Questions clés d'évaluation

Quel est l'impact de la participation au programme d'apprentissage sur les jeunes ?

- A-t-on ouvert l'apprentissage à une population plus large de jeunes ?
- Quel type de jeune a eu accès à cet apprentissage ?
- Est-ce que l'apprentissage favorise l'insertion professionnelle des jeunes ?

Quel est l'impact sur les entreprises de recevoir des apprentis ?

- A-t-on créé de vrais postes d'apprentissages, ou a-t-on substitué un apprentissage formel aux postes d'apprentissage informel ?
- Comment la venue d'apprentis affecte-t-elle la demande de main d'œuvre et la productivité des entreprises ?

# Méthodologie

⇒ **Sélection au niveau des entreprises :**

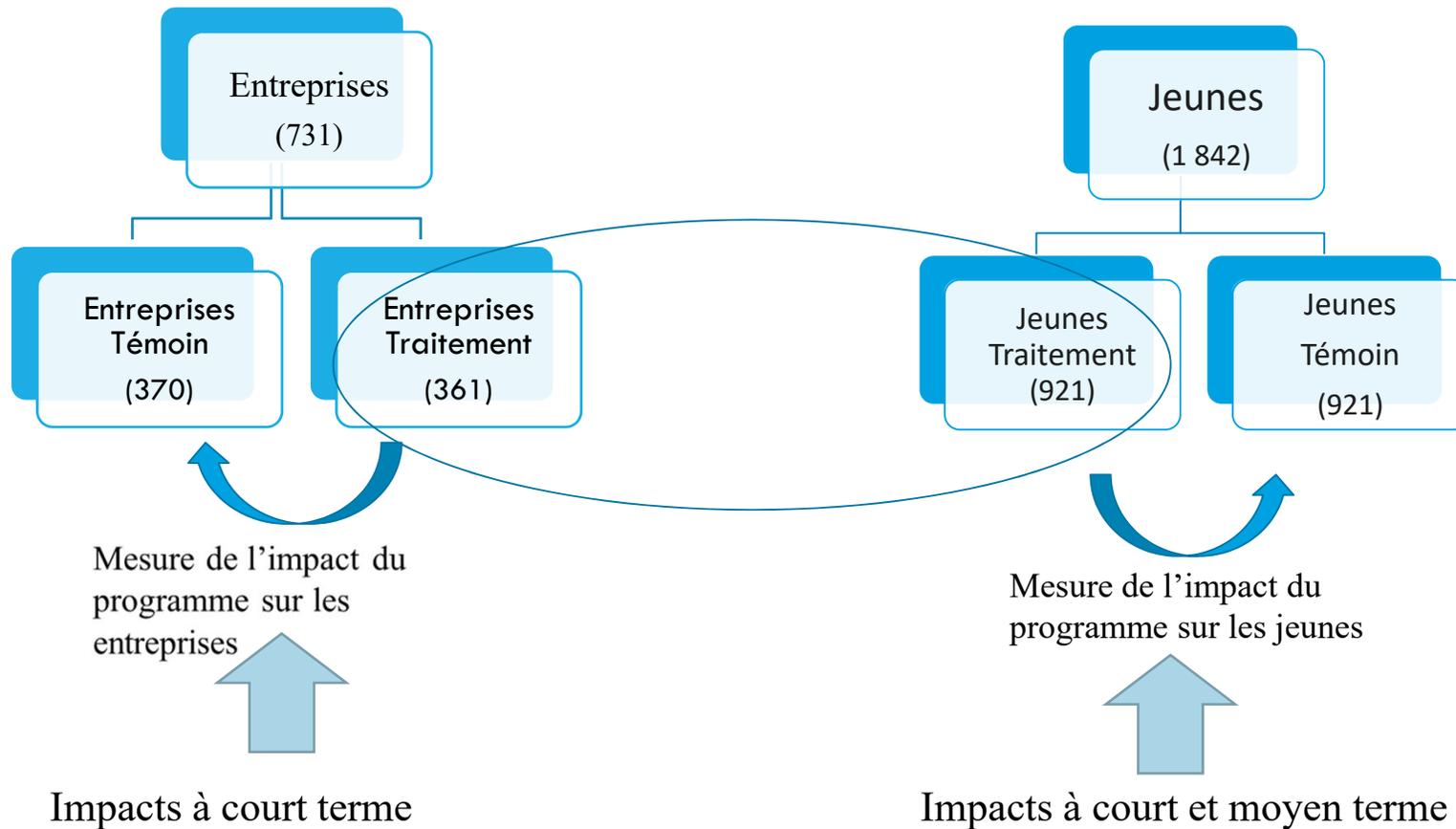
- Validation des offres d'apprentissage selon des critères → groupe d'entreprises éligibles
- Tirage au sort parmi les entreprises éligibles

⇒ **Sélection des jeunes pour les postes d'apprentissage :**

- Enrôlement des jeunes candidats par métier, sur la base des critères d'âge (18 à 24 ans) et de motivation
- Tirage au sort des bénéficiaires parmi les jeunes éligibles, par métier et localité
- Les jeunes bénéficiaires tirés sont matchés avec les entreprises tirées par métier et par localité

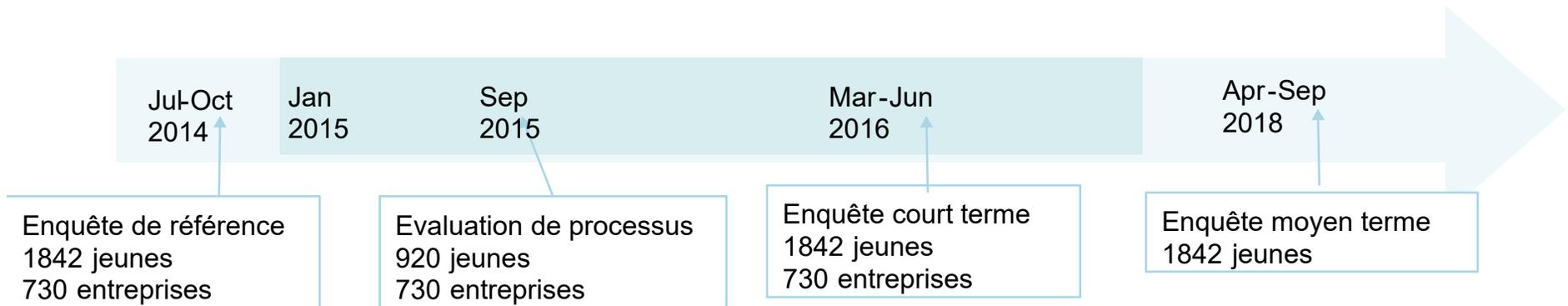


# Méthodologie



# ENQUETES ET CALENDRIER

- L'évaluation s'est concentrée sur une phase de mise en œuvre du programme dans 7 Localités : Adzopé, Divo, Gagnoa, Mankono, Man, Daoukro, Bouaké
- **L'évaluation a été conçue de manière prospective**
  - Enquête de référence (jeunes et entreprises intéressés par le programme)
  - Mise en place d'une méthodologie randomisée pour mesurer l'impact du programme sur les jeunes et les entreprises
  - Enquête de suivi à court terme sur les jeunes et entreprises (pendant le programme)
  - Enquête de suivi à moyen terme sur les jeunes (18-24 mois après la fin du programme)



---

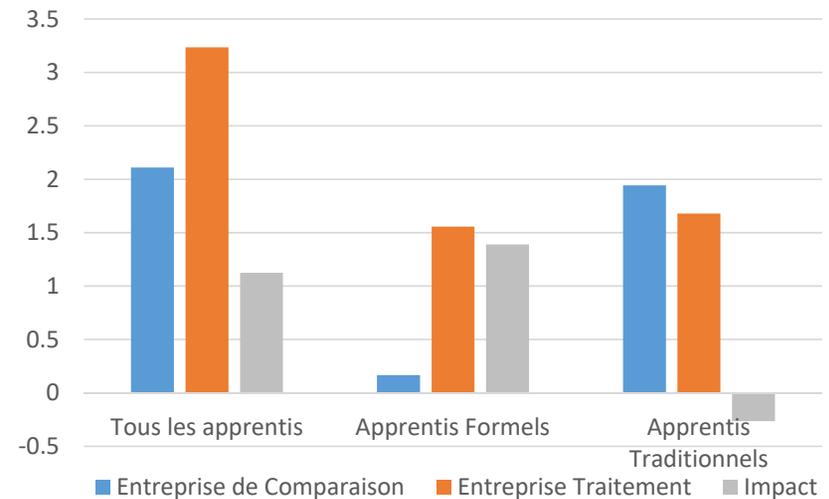
# **RESULTATS A COURT TERME**

## Le programme d'apprentissage rénové crée des nouveaux postes d'apprentissage, même s'il induit aussi des effets de substitution

- Le nombre d'apprentis formel en entreprise augmente fortement, mais le nombre total d'apprentis en entreprise augmente moins.
- Les entreprises substituent certains apprentis informels par des apprentis formels, mais l'effet est de faible magnitude: ~20-25%.

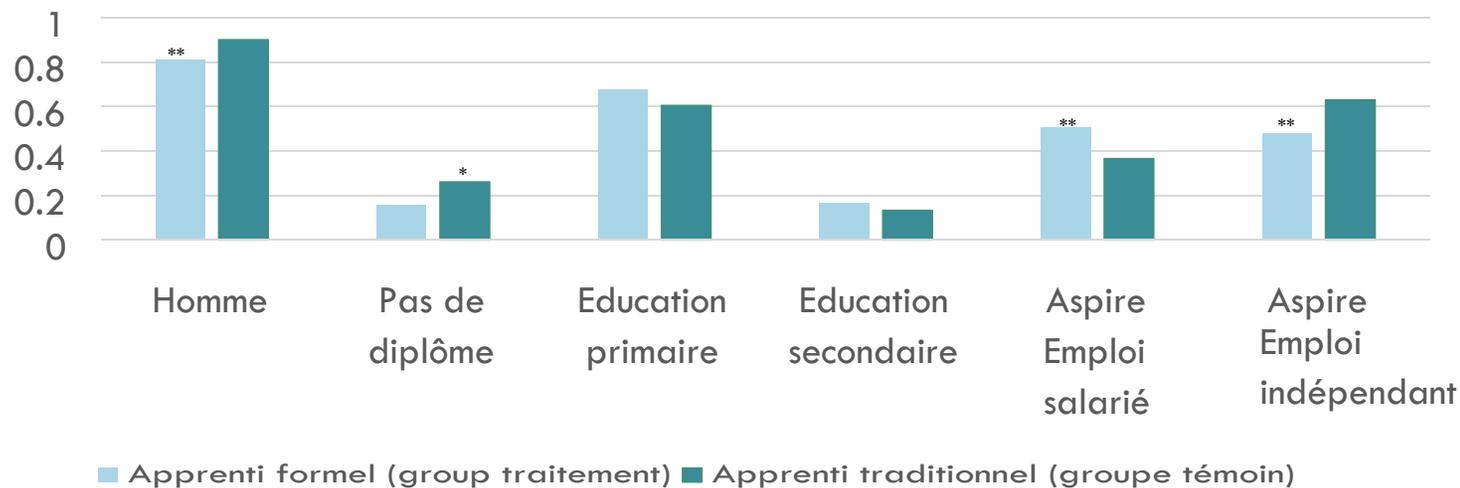
## Globalement, le programme crée réellement de nouvelles places d'apprentissage:

- Les effets de substitution sont significatifs, mais de faible magnitude.
- Les entreprises ont bien la capacité d'absorber des apprentis additionnels
- Une nouvelle population d'apprentis rentre en apprentissage

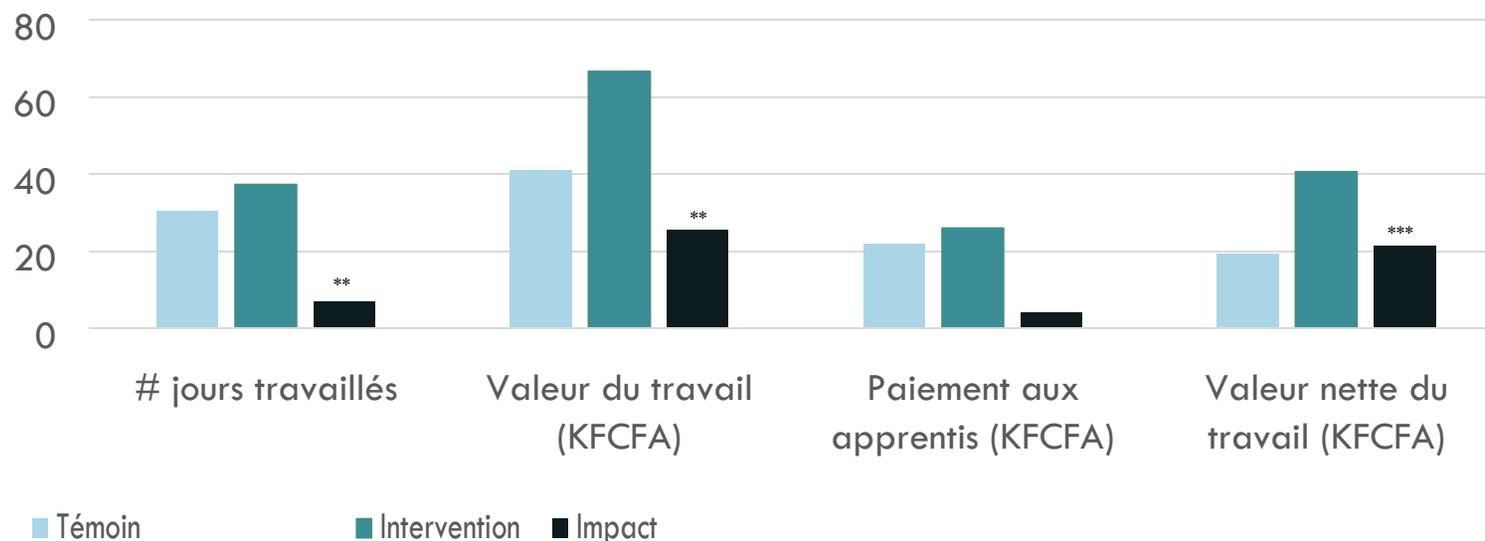


## A court terme (pendant la participation au programme), les revenus des jeunes ne sont pas significativement différents que ceux des jeunes du groupe témoin.

- La participation au programme a un coût d'opportunité. Les jeunes se seraient insérés dans des emplois salariés ou indépendants en l'absence du programme.
- La prime permet aux jeunes de compenser ce cout d'opportunité et de participer au programme.
- Le programme facilite l'entrée de femmes, d'individus plus éduqués et d'individus avec des plus fortes aspirations pour l'emploi salarié



## Les entreprises semblent bénéficier de recevoir des apprentis : La valeur nette de la contribution du travail des apprentis aux entreprises est positive.



Les entreprises bénéficient d'une augmentation de la valeur nette du travail des apprentis:

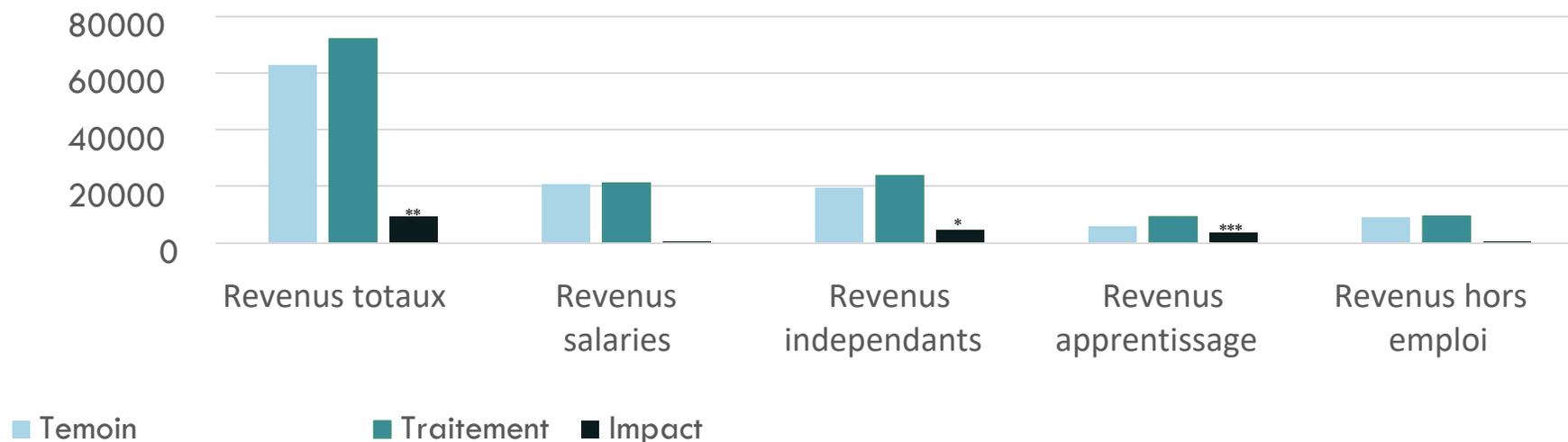
- ★ Les apprentis formels sont plus productifs que les apprentis traditionnels, même s'ils travaillent moins d'heures
- ★ Les entreprises paient les apprentis formels moins que les apprentis traditionnels, malgré leur plus forte productivité
- ★ Ces résultats indiquent que les entreprises reçoivent une compensation indirecte pour la formation des apprentis.

---

# **RESULTATS A MOYEN TERME**

- Des **impacts substantiels sur les revenus** sont observés 18-24 mois après la fin du programme (+15 pourcent).

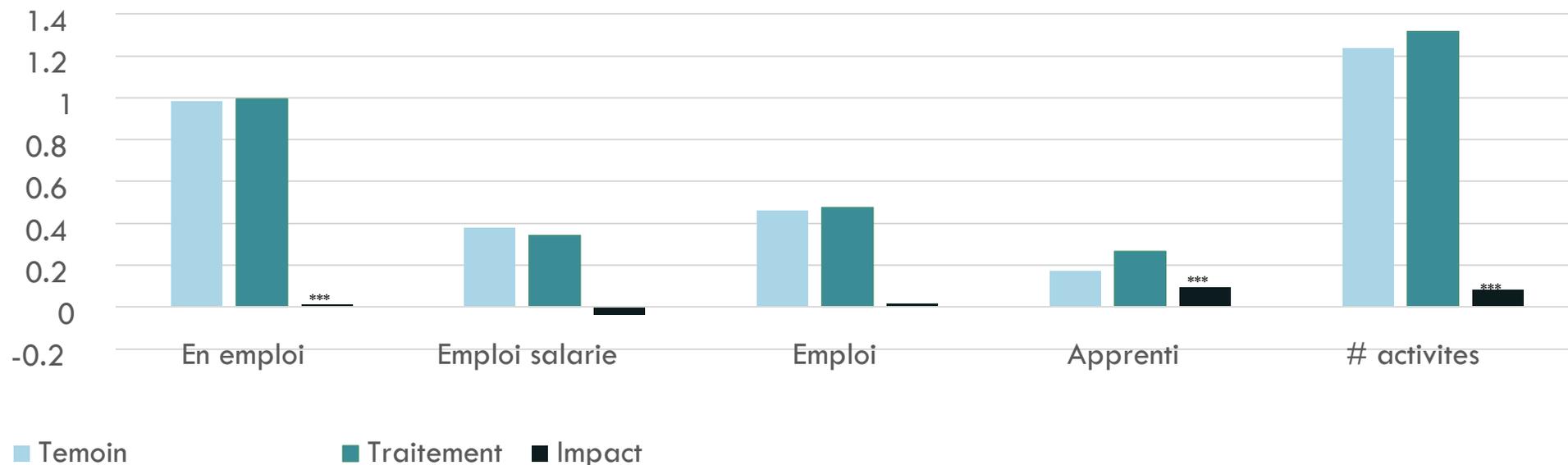
En particulier, les revenus augmentent dans l'apprentissage et dans l'auto-emploi.



L'augmentation des revenus provient de revenus plus élevés dans l'emploi indépendant (+4512 CFA par mois, ou 23 pourcent) et l'apprentissage (+3593 CFA par mois, ou 62 percent)

Les revenus salariés sont stables.

## Peu d'impact sur l'emploi à moyen terme



L'impact sur le taux d'emploi est limité. Presque tous les jeunes travaillent : 98.2% du groupe témoin, 99.5% du groupe traitement

Un petit effet sur l'emploi (+0.01 pp) et le nombre d'activités (+0.08) provient d'une plus large proportion de jeunes du groupe traitement occupés comme apprentis (+0.09)

---

Globalement, le programme permet d'étendre l'accès à l'apprentissage, facilite l'acquisition de compétences par les jeunes, et entraîne une augmentation du revenu des jeunes à moyen terme.

---

# **QUESTIONS EN SUSPENS ET IMPLICATIONS**

# IMPLICATIONS



- Le modèle d'apprentissage formel développé par le PEJEDEC est prometteur (malgré certains défis de mise en œuvre)
  - Il s'attaque efficacement à des contraintes financières et à l'incapacité des entreprises de fournir des formations en compétences générales
  - Il permet à la fois d'étendre l'accès à l'apprentissage et d'en améliorer la qualité
- Il n'est pas clair quel élément de l'apprentissage formel le rend efficace : Formations théoriques, primes, certification, accompagnement, ... ? Il serait important d'isoler les éléments qui maximisent l'efficacité du programme par rapport à son coût, notamment pour informer le passage à l'échelle.



## IMPLICATIONS (2)

- Étant donné les coûts d'opportunité élevés associés à l'entrée en apprentissage pour les jeunes, la prime mensuelle est un élément important pour que les jeunes participent au programme d'apprentissage. Toutefois, la prime est coûteuse (environ 2/3 des coûts du programme) : Questions en suspens: L'apprentissage dual serait-il aussi efficace sans la prime?
- Considérer offrir l'approche dual aux jeunes déjà en apprentissage traditionnel. Cette approche serait intéressante à tester. L'approche se concentrerait sur l'objectif d'amélioration de la qualité (approche aussi considérée au Sénégal ou au Bénin.)
- Il ne semble pas nécessaire d'incorporer des incitations pour garantir la participation des entreprises : Le programme d'apprentissage formel leur est bénéfique
- Il serait toutefois possible de tester la valeur ajoutée de certains appuis aux entreprises, notamment sur le point de transfert de technologie, compétences des maîtres d'apprentissage, ou labellisation pour reconnaître les maîtres formateurs les plus performants.

L'évaluation d'impact est le fruit d'un large partenariat entre le PEJEDEC et ses agences exécutrices (BCPE, AGEFOP), la Banque Mondiale, des chercheurs partenaires, et IPA.

Financement : PEJEDEC/IDA, fonds fiduciaires Skills MDTF, Jobs MDTF et i2i TF, financement JPAL à travers l'initiative PPE.

**MERCI**

