



# **Comment mesurer la contribution sur l'accès à l'emploi des programmes de coopération dans le domaine de la formation professionnelle ?**

*Apports et limites de la mesure des impacts  
des programmes de formation et d'emploi*

# Introduction

Évaluer l'action de la coopération est un enjeu crucial, encore plus dans le contexte des défis mondiaux définis par les Nations Unies en 2015 pour lesquels il est nécessaire de documenter les progrès vers l'atteinte des objectifs. Dans la lutte contre les inégalités économiques et sociales, mesurer la contribution des interventions pour l'amélioration des conditions d'emploi et de vie est en soi un défi qu'entend mettre en débat cet article. Les questionnaires d'intervention s'emploient de plus en plus à produire des indicateurs de réalisation et de suivi, décrivant de manière assez précise la mise en œuvre des interventions, incluant l'atteinte des résultats et des effets sur l'accès à l'emploi. Cependant, la question de savoir si c'est à cause de l'intervention que les résultats et effets sont ce qu'ils sont n'est pas encore suffisamment traitée dans le cadre des portefeuilles d'intervention.

C'est pourtant là que réside la mesure de l'impact des interventions dans le domaine de la formation professionnelle pour améliorer l'accès ou le retour à l'emploi.

La mise en place méthodique de systèmes de suivi et d'évaluation pour chacune des interventions d'Enabel dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi est une première étape indispensable pour poser les

jalons d'évaluations plus abouties, ils permettent d'estimer si ce qui a été mis en place atteint ses objectifs, et de mesurer la marge de progrès. Les systèmes de suivi produisent de l'information utile pour améliorer les interventions, cependant, aux ensembles d'indicateurs produits, aux résultats d'évaluations qualitatives, l'adjonction de mesures d'impact constituerait une approche complète et pertinente.

Dans les systèmes de suivi mis en place dans les interventions Enabel, les interventions sont principalement évaluées sur la base d'indicateurs de résultats décrivant les situations professionnelles, en général six mois après qu'une personne ait bénéficié de l'intervention. Notons au passage que les évaluations dont il est question ici concernent uniquement les individus et non pas des entreprises ou toute entité qui serait susceptible de faire l'objet d'un suivi individuel.

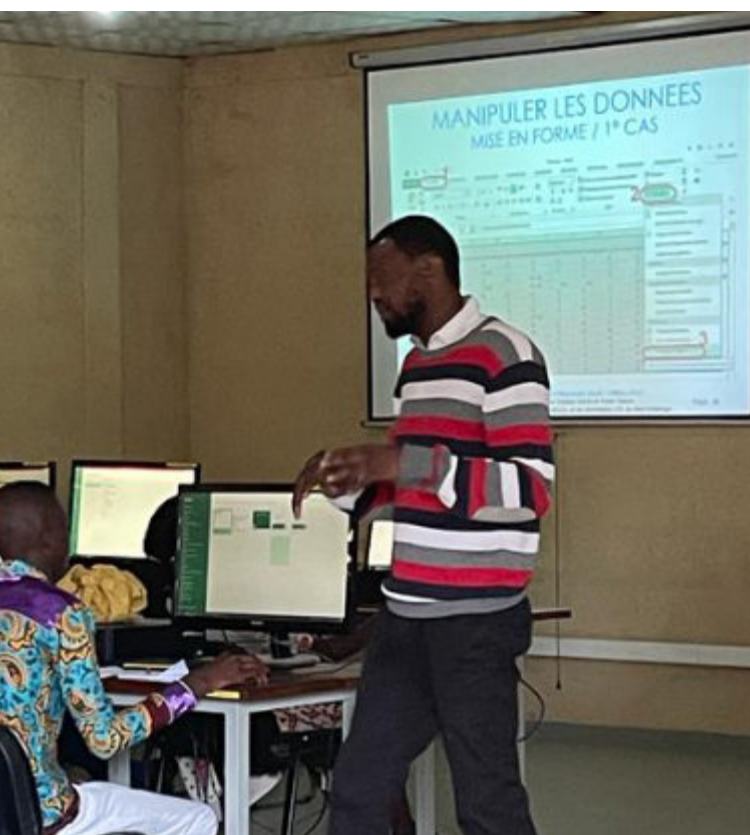
---

## ***Au fondement de l'évaluation : les systèmes de suivi et les indicateurs de mesure***

---

Les enquêtes de suivi (*tracer studies*) sont, dans presque tous les cas, accompagnées d'enquêtes complémentaires, quantitatives ou qualitatives, auprès des autres acteurs de la relation formation-emploi (entreprises, centres de formation). En effet, se limiter aux enquêtes de suivi auprès des bénéficiaires comporte le risque de n'observer qu'une partie des mécanismes de mise en relation entre la formation et l'emploi.

- Les enquêtes de suivi permettent d'évaluer **l'efficacité des formations professionnelles mises en œuvre dans les interventions à l'épreuve du marché du travail**. Avec des indicateurs objectifs de situation d'emploi détaillée, d'accès à l'emploi, de revenus, de durabilité des emplois, de formalisme des emplois, de correspondance avec le domaine de la formation suivie, ces enquêtes documentent la façon dont les bénéficiaires cheminent sur le marché du travail et permettent d'apprécier l'évolution de leur employabilité.



- Les enquêtes auprès des entreprises permettent d'évaluer **l'efficacité des formations professionnelles mises en œuvre dans les interventions à l'épreuve des recrutements** des bénéficiaires, de la pertinence et de l'utilisation des compétences des bénéficiaires recrutés.
- Les **enquêtes qualitatives permettent d'approfondir un sujet précis** (usage des compétences, migration, mise en œuvre des formations...) auprès de groupes restreints (responsables de centres de formation, personnes migrantes de retour...). Ces enquêtes viennent enrichir la connaissance de phénomènes que ne peuvent pas saisir les enquêtes quantitatives. Elles permettent également de révéler l'éventuelle existence d'effets non prévus par la théorie du changement, et qui peuvent être soit positifs ou négatifs. On parle généralement d'externalités positives ou d'externalités négatives.

La combinaison de différents outils d'observation et de méthodes est une bonne pratique de suivi et d'évaluation, car déployée dans des contextes variés, elle permet d'appréhender la complexité des phénomènes et celle des interventions mises en œuvre.

Lorsqu'il s'agit de mesurer l'efficacité de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi, **la définition de « l'emploi » est fondamentale**. La définition de l'emploi de la conférence internationale des statisticiens du marché du travail conduit à introduire des questions multiples dans un questionnaire pour définir précisément l'emploi et sa nature. Dans les marchés du travail des pays d'Afrique et du Moyen-Orient, l'hétérogénéité des situations d'emploi (plusieurs emplois informels de quelques heures, plusieurs employeurs, les aides-familiaux...) complique encore plus le travail de recueil des données.

L'expérience menée en Palestine pourrait servir d'appui à une réflexion transnationale (au sein des interventions d'Enabel) pour produire une définition commune de ce qu'est l'emploi. Il en va de même pour la définition de **l'emploi**



**décent** et la détermination des questions à introduire dans les questionnaires pour collecter une information concertée, validée et comparable.

Pour décrire les situations des bénéficiaires d'intervention, les utilisateurs de données de suivi se réfèrent à un cadre d'indicateurs de mesure définis au préalable au même titre que les facteurs de désagrégation. Ces indicateurs adressent différents thèmes complémentaires et peuvent être classés en deux catégories : les indicateurs objectifs (statiques et dynamiques) et les indicateurs subjectifs.

- Les indicateurs objectifs sont obtenus à partir des situations collectées par enquête (exemple : situations d'emploi, d'inactivité, d'auto-emploi etc.) ;
- Les indicateurs subjectifs proviennent de questions subjectives posées dans l'enquête (satisfaction, perspectives, etc.) ;
- Les indicateurs statiques sont calculés en un point du temps. Les indicateurs dynamiques, quant à eux, rendent compte du processus après la fin de la formation. Ils incluent une notion de durée (exemple : durée d'accès au premier emploi avec rémunération ou profit), ou de transition (exemple : part de jeunes qui passent de l'emploi informel à l'emploi formel en deux points du temps). Les indicateurs dynamiques nécessitent d'avoir des données longitudinales, permettant de

comparer au moins deux situations dans le temps : le plus souvent, les enquêtes de suivi contiennent une description du premier emploi (du premier chômage) et une description de l'emploi à la date de l'enquête (plusieurs mois après) (ou du chômage à la date de l'enquête).

Tous ces indicateurs ne peuvent être calculés que si les questions correspondantes ont été introduites dans le questionnaire d'enquête.

Plus largement, la concertation et adoption de **normes de mesures communes** (type d'échantillonnage, critères d'assurance qualité, méthodes de recueil, temporalité du recueil, mesures avant-après) permettrait à la fois d'améliorer la collecte des données d'enquêtes, mais aussi de comparer les données. Des modes de recueil différents, des questionnaires différents, conduisent à la production d'indicateurs spécifiques et non comparables. Or, la capitalisation pourrait être plus forte si des outils communs d'observation étaient concertés. Ce travail méthodologique pourrait s'étendre également à d'autres agences de coopération lorsque la collaboration est possible sur ce registre, et à une assistance technique auprès des autorités nationales pour aider à concevoir des systèmes d'enquêtes de suivi des diplômés de la formation professionnelle au niveau national.

---

### ***De l'observation à l'évaluation***

---

La description de ce qui est mis en œuvre apporte une bonne compréhension des publics cibles et des réalisations, mais ne renseigne pas en quoi une intervention particulière, dans sa formulation, est à l'origine des changements observés. L'enjeu est de démontrer, d'apporter la preuve que l'intervention fonctionne. L'inférence causale, puisque c'est de cela dont il s'agit, est l'aboutissement de la théorie du changement : elle est la preuve que les mécanismes pensés en amont se sont réalisés sur le terrain. Les évaluations quantitatives font référence en la matière mais ne sont pas les seules, puisque des mécanismes de causalité peuvent être reportés d'études de cas, qualitatives par essence.

Au sein des évaluations quantitatives, des débats récurrents existent entre les tenants

d'évaluations expérimentales (reproduction de conditions de laboratoire dans lequel une partie de la population reçoit le traitement, l'autre non) et non-expérimentales (essai de reproduction de conditions de laboratoire compte tenu de la réalité sociale sans exclure des personnes de l'intervention). Dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, les protocoles d'évaluation sont dans la plupart des cas non-expérimentaux, et il revient à l'évaluateur de tirer parti du contexte pour adapter sa méthode. La difficulté majeure de ces évaluations réside dans le choix du groupe de comparaison. Pour parer à cette critique, la sélection de plusieurs groupes de comparaisons est une solution pour apprécier la stabilité et la portée des résultats. Le contexte de mise en œuvre peut lui-même être conçu pour générer un groupe de comparaison naturel. Ainsi, si une intervention est déployée de façon progressive, les bénéficiaires des phases ultérieures de déploiement constituent des groupes de comparaison appropriés. En tout état de cause, la réussite d'une évaluation non-expérimentale tient au fait d'avoir été pensée au moment de la formulation, comme s'il s'agissait d'une évaluation expérimentale. L'apport principal des évaluations d'impact est de produire « un chiffre », « une valeur » pour apprécier l'ampleur de l'effet, et de se questionner sur la valeur relative de l'intervention en rapport au groupe d'indicateurs retenu pour l'évaluation. Malgré la difficulté liée à la constitution d'un groupe de comparaison le plus fiable possible, il n'en reste pas moins que la comparaison par rapport des populations non bénéficiaires apporte des réponses, en miroir, sur ce que serait devenu le groupe de bénéficiaires s'il n'avait pas, justement, bénéficié de l'intervention. Les évaluations d'impact, quelle que soit la méthode retenue, contribuent à améliorer les choix et les décisions lors des interventions. Elles restent, en tout état de cause, complémentaires d'autres approches, qualitatives, dont la portée n'est certes pas celle d'une mesure précise, mais d'éclairer les mécanismes par lesquels l'impact est produit.

---

Evaluation réalisée  
à la demande d'Enabel

**Enabel** 

**SOGEROM**

octobre 2022