



Email: editorijless@gmail.com

Volume: 11, Issue 3, 2024 (July-Sept)

**INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW, EDUCATION,
SOCIAL AND SPORTS STUDIES
(IJLESS)**

A Peer Reviewed and Refereed Journal

DOI: 10.33329/ijless.11.3

<http://ijless.kypublications.com/>

ISSN: 2455 -0418 (Print), 2394-9724 (online)

2024©KY PUBLICATIONS, INDIA

www.kypublications.com

Editor-in-Chief

Dr M BOSU BABU

(Education-Sports-Social Studies)

Editor-in-Chief

DONIPATI BABJI

(Law)

©KY PUBLICATIONS





Reconversion et requalification des diplômés en Côte d'Ivoire : Quel impact réel sur leur employabilité ?

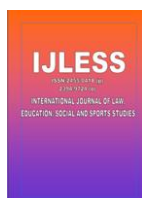
[Reconversion and requalification of graduates in Côte d'Ivoire: What real impact on their employability?]

KOFFI KOFFI Eugène¹, ASSOA ETTIEN²

¹doctorant Université Félix Houphouët Boigny koffi2eugene@gmail.com

²Enseignant -chercheur Université Félix Houphouët Boigny
Email:etasber@hotmail.com

DOI: [10.33329/ijless.11.3.31](https://doi.org/10.33329/ijless.11.3.31)



ABSTRACT

Unemployment among young graduates in Côte d'Ivoire, at 26%, remains a cause for concern despite the introduction of training and professional retraining programs (FRR). The Ivorian government initiated these programs to adapt graduates' skills to market needs, but 40% of participants are still unable to find a stable employment six months after their training. This study assesses the impact of RIFs on the employability of young graduates, by testing two hypotheses: H1, according to which the variability in time to employment indicates the ineffectiveness of RIFs, and H2, which postulates that RIFs accelerate professional integration. Of 200 graduates from the electricity sector registered with the Agence Emploi Jeunes (AEJ), 146 took part in this study, divided between an experimental sample of 100 graduates who had followed the RIF and a control group of 46 graduates who had followed other training courses. Hypothetico-deductive analyses, using Tanagra software, confirmed hypothesis H1, but not H2, underlining the relevance of the indicators used. However, simply implementing RIFs is not enough to guarantee their success. Various factors, such as social inequalities and the unsuitability of the program to the local context, compromise the effectiveness of the scheme. If RIFs are to become real engines of professional integration, it is crucial to review the training modules and better adapt them to the needs of the market and young graduates.

Keywords: retraining; requalification; unemployed graduates; Ivory Coast; impact; employability

Résumé :

Le chômage des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire, qui atteint 26 %, reste préoccupant malgré la mise en place de programmes de formation de reconversion et de requalification professionnelle (FRR). Le gouvernement ivoirien a initié ces programmes pour adapter les compétences des diplômés aux besoins du marché, mais 40 % des participants ne parviennent toujours pas à trouver un emploi stable six mois après leur formation. Cette étude évalue l'impact de la FRR sur l'employabilité des jeunes diplômés, en testant deux hypothèses : (H1), selon laquelle la variabilité du temps d'accès à un emploi témoigne de l'inefficacité des FRR, et (H2), qui postule que les FRR accélèrent l'insertion professionnelle. Sur 200

diplômés du secteur de l'électricité inscrits à l'Agence Emploi Jeunes (AEJ), 146 ont participé à cette étude, répartis entre un échantillon expérimental de 100 diplômés ayant suivi la FRR et un groupe de contrôle de 46 diplômés ayant suivi d'autres formations. Les analyses hypothético-déductives, effectuées à l'aide du logiciel Tanagra, confirment l'hypothèse (H1), mais pas (H2), soulignant la pertinence des indicateurs utilisés. Cependant, la simple mise en place des programmes FRR ne suffit pas à garantir leur succès. Divers facteurs, comme les inégalités sociales et l'inadéquation du programme au contexte local, compromettent l'efficacité du dispositif. Pour que les FRR deviennent de véritables moteurs d'insertion professionnelle, il est crucial de revoir les modules de formation et de mieux les adapter aux besoins du marché et des jeunes diplômés.

Mots clés : reconversion ; requalification ; diplômés sans emploi ; Côte d'Ivoire ; impact ; employabilité.

1. Introduction

La question du chômage des jeunes diplômés est devenue une problématique centrale dans de nombreux pays en développement, notamment en Afrique subsaharienne, où les marchés du travail peinent à absorber le nombre croissant de jeunes issus du système éducatif. En Côte d'Ivoire, malgré une croissance économique soutenue, la situation de l'emploi des jeunes diplômés demeure préoccupante. Selon les données récentes de l'Institut national de la statistique (INS, 2022), le taux de chômage des jeunes diplômés avoisine les 26 %, et une proportion importante de ceux qui sont employés occupe des postes pour lesquels ils sont surqualifiés ou dans des secteurs informels où la sécurité de l'emploi est limitée. Cette inadéquation entre les compétences acquises durant les études et les exigences du marché du travail reflète un écart préoccupant entre le système éducatif ivoirien et les besoins réels des entreprises (Banque Mondiale, 2022).

Dans ce contexte, le gouvernement ivoirien a, depuis plusieurs années, mis en place des programmes spécifiques de formation, de reconversion et de requalification professionnelles (FRR) afin de mieux préparer les diplômés sans emploi à répondre aux exigences d'un marché de l'emploi en constante évolution. Ces initiatives, soutenues par des organisations internationales telles que la Banque mondiale et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), visent à doter les jeunes diplômés de compétences techniques et pratiques directement liées aux secteurs porteurs tels que les technologies de l'information, l'agriculture, les énergies renouvelables, et les services (Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, 2023).

Toutefois, malgré l'implémentation de ces initiatives, plusieurs questions demeurent quant à leur efficacité réelle. L'une des premières interrogations concerne l'adéquation des formations proposées avec les attentes du marché local et international. En effet, selon les données du ministère de l'Emploi, près de 40 % des diplômés ayant suivi des programmes de reconversion ou de requalification ne parviennent toujours pas à intégrer un emploi stable dans les six mois suivants leurs formations (Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, 2023). De plus, des critiques récurrentes soulignent un manque de suivi et d'évaluation des résultats à moyen et long terme, ainsi que l'insuffisance des partenariats avec le secteur privé pour garantir l'employabilité des jeunes formés (Fofana & Kouassi, 2021).

La présente étude se propose donc d'analyser l'impact réel du programme de Formation de Reconversion et de Requalification (FRR) sur l'employabilité des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire. Plus précisément, il s'agira d'examiner si cette initiative spécifique a permis de combler l'écart entre la formation académique traditionnelle et les besoins spécifiques des secteurs d'avenir.

Question centrale de recherche

Ainsi la question centrale à laquelle la présente étude tente de répondre est : « **les programmes de reconversion et de requalification des jeunes diplômés contribuent-ils véritablement à une amélioration de leur employabilité sur le marché ivoirien ?** »

Cette question centrale suscite des questions secondaires suivantes.

Questions secondaires

Les questions secondaires ne sont rien d'autre que des aspects de la question centrale. Ainsi, pourrait-on se poser les questions secondaires suivantes :

- 1) Quel est l'effet du dispositif de la FRR mis en place sur le temps minimal mis par un bénéficiaire de la formation avant son insertion professionnelle ?
- 2) Les participants aux programmes de formation, de reconversion et de requalification ont-ils eu plus de chance de trouver un emploi que ceux qui n'y ont pas participé ?

Objectifs de l'étude

Cette rubrique comporte deux éléments distincts que sont l'objectif général et les objectifs spécifiques. Il s'agit ici de définir les résultats attendus d'une étude tout en permettant de délimiter le champ de la recherche (Quivy et Van Campenhoutd 1995), de déterminer les méthodologies appropriées pour répondre à la question de recherche (Thiétart et al.1999), d'évaluer la pertinence des résultats (Yin 2018), et selon Kerlinger (1986), ils contribuent à structurer la démarche et le raisonnement scientifique.

En résumé, les objectifs d'une recherche servent à structurer la démarche scientifique, orienter la collecte et l'analyse des données, et garantir la pertinence des résultats. Ils constituent une boussole indispensable pour assurer la rigueur et la cohérence de toute recherche.

Objectif général

Cette étude vise à comprendre si les programmes de formation, de reconversion et de requalification des jeunes diplômés contribuent véritablement à une amélioration de leur employabilité sur le marché ivoirien.

Objectifs spécifiques

De façon plus détaillée, cette étude vise à :

- déterminer le temps moyen mis par un bénéficiaire de la FRR avant son insertion professionnelle;
- estimer la probabilité d'accès à un premier emploi pour un bénéficiaire de la FRR qui a eu la chance de trouver un emploi en comparaison avec ceux qui n'y ont pas participé.

Hypothèses

Les hypothèses, quoique non obligatoires dans un article peuvent servir de guide aux analyses statistiques. Ainsi, permettent-elles de tester la validité des relations présumées entre les variables étudiées (Bryman, 2016). En sciences sociales, elles sont cruciales pour organiser la collecte de données et orienter l'interprétation des résultats (Creswell, 2014). De façon opérationnelle, cette étude s'appuie sur une hypothèse centrale et deux hypothèses opérationnelles.

Hypothèse centrale (H) : Ainsi, l'hypothèse centrale se présente comme suit :« les programmes de formation, de reconversion et de requalification des jeunes diplômés sans emploi impactent leur insertion professionnelle ».

Hypothèses opérationnelles :

(H1) : La variabilité du temps moyen d'accès à un premier emploi est un indice d'inefficacité de la FRR.

(H2) : La FRR est un accélérateur d'insertion professionnelle.

Avant de nous consacrer véritablement à cette tâche de vérification de nos hypothèses, il est temps de nous interroger sur ce que dit la littérature sur cette question de formation, de reconversion et de requalification des diplômés.

Revue de littérature

Les programmes de formation, de reconversion et de requalification (FRR) des diplômés ont fait l'objet de nombreuses études visant à évaluer leur efficacité, notamment en termes d'accès à l'emploi. Nos deux questions de recherche reformulées de la façon suivante sont essentielles pour comprendre cet impact. Il s'agit de déterminer la proportion des participants au programme FRR qui ont trouvé un emploi dans les six mois de leur formation, ainsi que la proportion des participants au programme FRR qui ont eu plus de chance de trouver un emploi que ceux qui n'y ont pas participé. Dans un souci de concision, la présente revue de littérature est limitée à des chercheurs qui se sont posés à peu près les mêmes questions de recherche que nous.

Plusieurs recherches ont exploré le taux de réinsertion professionnelle des individus ayant suivi des programmes de formation et de requalification. Tremblay et Rolland (2019), par exemple, ont réalisé une étude longitudinale portant sur un échantillon de 2 500 diplômés ayant participé à des programmes de requalification dans divers secteurs économiques. Leur étude a révélé qu'environ 68 % des participants avaient retrouvé un emploi dans les six mois suivant la fin de leur formation, ce taux étant influencé par des facteurs tels que le secteur d'activité, le niveau de qualification préalable et la dynamique du marché local. Les programmes orientés vers les secteurs technologiques et de la santé se sont révélés particulièrement efficaces, avec des taux de réinsertion atteignant jusqu'à 75 % pour ces industries spécifiques.

De manière complémentaire, Kluge et al. (2017), dans une méta-analyse regroupant 207 études sur les programmes de formation actifs dans divers pays européens, a montré que l'efficacité de ces formations est fortement dépendante du contexte économique national et des caractéristiques des participants. Dans les pays disposant d'un marché du travail flexible, comme l'Allemagne et les Pays-Bas, les taux d'emploi six mois après la formation avoisinent les 70 %, tandis que dans des contextes plus fragiles économiquement, tels que certains pays du sud de l'Europe, les taux sont significativement plus faibles, parfois inférieurs à 50 %. Cette variabilité peut s'expliquer par la structure du marché de l'emploi, les politiques publiques d'accompagnement et le niveau de demande dans les secteurs cibles des formations (Card, Kluge, & Weber, 2018).

Ces études soulignent l'importance d'adapter les programmes de formation aux spécificités locales et sectorielles afin d'optimiser les chances de réinsertion professionnelle, tout en prenant en compte la diversité des profils des participants et la situation économique de chaque région.

Concernant notre second axe d'analyse portant sur la comparaison entre les participants et non-participants aux programmes de formation, reconversion ou requalification (FRR), une multitude d'études comparatives ont mis en lumière des différences notables. Les participants à ces programmes bénéficient souvent d'avantages significatifs en termes d'employabilité par rapport à ceux qui n'y prennent pas part.

Une étude fondamentale de Card, Kluge et Weber (2018) a analysé les effets des programmes actifs du marché du travail, incluant la formation, la reconversion et la requalification. Ces auteurs ont démontré que les participants à ces initiatives avaient en moyenne 10 % plus de chance de retrouver un emploi dans les six mois suivant leur formation, par rapport à ceux qui n'avaient pas suivi de

programme. Cette conclusion corrobore les résultats de plusieurs autres études qui soulignent l'importance des compétences acquises et de leur adéquation aux besoins du marché du travail (Heckman, Lalonde, & Smith, 1999).

Dans une autre étude menée en Autriche, Lalive, Ours et Zweimüller (2008) ont mis en avant l'impact positif des programmes de formation professionnelle. Ils ont observé que les personnes ayant suivi une formation avaient un taux d'emploi supérieur de 12 % par rapport aux non-participants. Les auteurs insistent sur le fait que l'amélioration des compétences techniques et des qualifications spécifiques au marché du travail est un facteur clé dans l'augmentation des opportunités d'emploi. Ceci est en accord avec les travaux de Martin et Grubb (2001), qui soutiennent que les programmes de formation professionnelle bien ciblés peuvent avoir des effets durables sur l'employabilité des participants, notamment en augmentant leur productivité et en facilitant leur intégration dans des secteurs en demande.

Par ailleurs, une méta-analyse réalisée par Betcherman, Olivas et Dar (2004) sur les interventions du marché du travail dans plusieurs pays souligne également que les programmes de formation professionnelle, lorsqu'ils sont bien conçus et adaptés aux besoins du marché local, tendent à générer des bénéfices significatifs en termes d'emploi et de salaire. Ces auteurs ont constaté une hausse moyenne de 8 à 12 % des taux d'emploi chez les participants, renforçant l'idée que la formation continue et la requalification jouent un rôle déterminant dans l'amélioration des perspectives d'emploi.

Enfin, Lechner, Miquel et Wunsch (2011) ont analysé les effets à long terme des programmes de formation en Allemagne et ont constaté que les gains en employabilité se maintenaient plusieurs années après la participation aux programmes, mettant ainsi en lumière l'importance d'une approche proactive en matière de politique du marché du travail.

Limites et facteurs influençant les résultats

Cependant, certains chercheurs ont mis en évidence des limites à l'efficacité de ces programmes. McGuinness et Ortiz (2016) soulignent que le simple fait de participer à un programme de formation ne garantit pas un emploi, notamment dans les marchés du travail où la demande pour certaines compétences reste limitée. Ils suggèrent que l'alignement entre les compétences enseignées dans les programmes et les besoins réels des employeurs est crucial pour maximiser les chances de réinsertion professionnelle.

Ce bref tour d'horizon sur les résultats des recherches précédentes sur les programmes de formation, de reconversion et de requalification des diplômés sans emploi dans certaines régions du monde accentue l'intérêt de cette étude. La présente étude permet non seulement de participer au débat sur l'employabilité, mais aussi de mieux cerner le cas spécifique de la Côte d'Ivoire en vue d'attirer l'attention des décideurs sur la nécessité de faire de telles évaluations plus fréquemment et plus systématiquement pour le bonheur des diplômés sans emploi.

2. Méthode

Il est question ici d'indiquer comment nous avons procédé pour réaliser cette étude. Pour répondre à cette question, il nous apparaît important de présenter le site, la population, les méthodes d'échantillonnage et les différentes méthodes de collecte et de traitement des données.

Le site de l'étude

Le champ d'études de cette recherche se situe à Abidjan, la capitale économique de la Côte d'Ivoire. Elle est la ville la plus peuplée du pays avec une population estimée à plus de 4 millions d'habitants. La ville est confrontée à un taux de chômage élevé, en particulier chez les jeunes diplômés.

Population cible

Les participants aux programmes de FRR, des diplômés sans emploi, âgés de 25 à 40 ans, s'inscrivent à l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) et choisissent les métiers proposés parmi un ensemble de types de formation. Ils ont un niveau d'éducation allant du baccalauréat au master et proviennent de toute la Côte d'Ivoire.

Méthode d'échantillonnage

Le nombre de diplômés sans emploi inscrits à l'AEJ au moment de la collecte de données est de 2000 reparti dans divers secteurs d'activités. Nous avons opté pour le secteur de l'électricité confié au cabinet SIADES qui avait 200 diplômés sans emploi effectivement inscrits dont 146 ont répondu à notre sollicitation, soit 73 % de la population mère. Sur les 146 inscrits, 46 diplômés n'ont pas fait pris part à la FRR, mais plutôt suivi d'autres formations professionnelles. Ces derniers constituent notre échantillon de contrôle, alors que les 100 qui ont suivi la FRR constituent notre échantillon expérimental. Il s'agit bien ici d'un échantillonnage probabiliste ou aléatoire vu le hasard qui a guidé nos choix.

Approche méthodologique et collecte des données

Nous avons opté pour une analyse hypothético-déductive des données qui est une approche scientifique visant à expliquer un phénomène à partir d'une ou des hypothèses initiales. Les données ont été collectées en ligne à travers deux questionnaires conçus pour recueillir des données quantitatives sur les caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires, leur niveau de satisfaction à l'égard des programmes de reconversion et leur situation professionnelle actuelle :

- L'un des questionnaires pour les diplômés qui se sont inscrits à la FRR.
- L'autre, pour tous ceux qui n'auraient pas fait cette formation pour convenance personnelle ou simplement parce qu'ils y ont été contraints par la méthode de sélection.

Méthodes de traitement et d'analyse des données

Les données ont été traitées sous le logiciel Tanagra 1.4.50, très utilisé dans la recherche en sciences humaines et particulièrement en sciences de l'éducation. Nous avons procédé à une analyse descriptive, une analyse inférentielle et à l'analyse multivariée et logistique.

3. Résultats

Nos résultats indiquent une grande variabilité du temps d'accès à un premier emploi, selon que le diplômé a fait la FRR ou non. Nous nous attachons ici dans le cadre de cet article à estimer la pertinence des types de formation proposés dans les différentes entreprises qui les ont pris en charge.

Tableau 1: Lien entre la formation proposée et le temps moyen mis pour espérer un premier emploi

		Value	Exemples	Average	Std-dev
Duree_InsertProf	Format	Format_FRR	100	23,740 0	14,374 9
		AutreFormat	46	19.5870	11.5192
		All	146	22.4315	13.6386

Variance decomposition		
Source	Sum of square	d.f.
BSS	543.4229	1
WSS	26 428,392 2	144
TSS	26 971,815 1	145
Significance level		
Statistics	Value	Proba
Fisher's F	2.960941	0.087446

Le tableau montre que les 100 répondants ayant suivi la FRR ont mis en moyenne 23,74 mois pour trouver un emploi, contre 19,58 mois pour les 46 autres ayant suivi des formations de leur choix, soit un écart de 4,16 mois. Le test ANOVA (Fisher), avec une probabilité de 8,74 %, suggère que cet écart n'est pas dû au hasard. Cependant, la FRR a un impact faible sur cet écart, avec une variance intergroupe de seulement 3,02 %. Il est donc difficile d'attribuer cet écart uniquement à la formation FRR, d'autres facteurs comme l'intérêt des diplômés pour cette formation pourraient aussi jouer un rôle.

Tableau 2 : Lien entre l'appréciation de la formation et le temps d'attente d'un premier emploi

Duree_InsertProf	Appreciation_Format	Value	Examples	Average	Std-dev
		Bonne	63	22,492 1	14,107 7
TresBonne	13	24,076 9	14,343 8		
Moyenne	17	22,352 9	13,569 0		
Faible	7	37,714 3	14,162 3		
neutre	46	19,587 0	11,519 2		
All	146	22.4315	13.6386		

Variance decomposition		
Source	Sum of square	d.f.
BSS	2042.6829	4
WSS	24 929,132 2	141
TSS	26 971,815 1	145
Significance level		

Statistics	Value	Proba
Fisher's F	2.888371	0.024588

Le tableau 2 montre une différence significative de temps d'insertion entre les 100 diplômés ayant suivi la FRR et les 46 autres qui n'y ont pas participé. Le test statistique indique qu'il est quasiment certain que cette différence n'est pas due au hasard, mais plutôt à l'appréciation des diplômés pour la FRR, expliquant 7,57 % des écarts observés. Cependant, l'insertion professionnelle dépend de nombreux autres facteurs non abordés ici, tels que le profil des diplômés.

Bien que la FRR ait un impact sur l'insertion, il est difficile de conclure qu'elle permet d'atteindre la norme de 6 mois pour trouver un emploi, car le temps moyen d'attente reste supérieur. L'écart de 4,16 mois entre les deux groupes, malgré une différence faible des écarts-types (2,86), montre une hétérogénéité importante au sein des deux groupes. Un test statistique supplémentaire, comme l'ANOVA, révèle que la variable "Format" explique 20,30 % des écarts de temps d'attente.

Cela suggère une variabilité importante dans le temps d'attente, nécessitant des ajustements pour réduire ces écarts et améliorer l'insertion professionnelle. Toutefois, il est crucial de vérifier cette variabilité avant de tirer des conclusions définitives.

Admettons comme hypothèse nulle :

H0 : « L'écart de 20 % entre les temps d'attente dans les deux groupes n'explique pas qu'il y ait une différence de variabilité des temps moyens mis par les répondants dans les deux groupes pour trouver du travail. Cela signifie qu'il n'y a pas de différence de variabilité de temps moyen mis d'un groupe à l'autre. Les deux groupes se valent de ce point de vue.

Cela signifie-t-il alors que la formation n'a pas d'impact sur le temps mis pour se trouver un premier emploi ? Nous répondons par l'affirmative dans la mesure où que l'on soit dans l'un ou l'autre des deux groupes, on met le même temps, malgré les écarts affichés. Ceci nous permet d'émettre l'hypothèse alternative suivante :

H1 : « L'écart de 20 % entre les temps d'attente dans les deux groupes est significatif et nous ne pouvons pas dire que la variabilité des temps moyens est la même entre les deux groupes. La situation n'est pas la même selon qu'on fasse la FRR ou pas. Il y a une variabilité effective des temps moyens mis par les répondants pour trouver du travail du groupe expérimental au groupe de contrôle.

Cela voudrait dire ici, dans cette hypothèse alternative que la FRR a effectivement eu un impact sur le temps moyen d'attente d'un premier emploi.

Pour répondre à cette question, nous pouvons utiliser le Test de Fischer Snedecor, mais ici la probabilité de 0,087 4, soit 8,74 %, est supérieure à 5 %. Nous ne pouvons donc pas rejeter l'hypothèse nulle, même si ce taux reste fragile et indique que cette formation, pour peu qu'elle soit mieux organisée, pourrait être un accélérateur d'insertion professionnelle.

Cela dit, l'écart de 20 % entre les temps d'attente dans les deux groupes n'explique pas qu'il y ait une différence de variabilité des temps moyens mis par les répondants dans les deux groupes pour trouver du travail. Il n'y a pas de différence de variabilité de temps moyens mis d'un groupe à l'autre.

Les deux groupes se valent de ce point de vue. La FRR n'a pas amélioré le temps d'accès à un premier emploi. L'hypothèse (H1) selon laquelle la variabilité du temps d'accès à un premier emploi est un indice d'inefficacité de la FRR est vérifiée.

Cela veut dire que la FRR n'a pas d'impact significatif sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes après cette formation aux métiers de l'électricité. Or l'enjeu d'une telle formation est d'accélérer

l'accès à l'emploi ou de l'offrir à tous, à termes même différenciés. Mais, ici, même ceux qui n'ont pas participé à la FRR ont probablement la même chance vu qu'ils mettent le même temps pour se trouver un emploi. Il y a donc à revoir la présentation et l'organisation de cette formation FRR pour la rendre plus efficace. La FRR ne fait pas la différence avec les autres formations sur la réduction du temps d'attente. Mais à l'intérieur de cette FRR, existe-t-il, tout de même, un type de formation proposé par la FRR qui a fait la différence et qui pourrait retenir l'attention des bailleurs et de l'État ?

Tableaux 3 :Part des différents types de formation sur la perte de temps pour se trouver du travail

		Value	Examples	Average	Std-dev
Duree_InsertProf	TypeFormat	FRR_SoutienProf	35	22,400 0	14,402 2
		AvStage			
		FRR_Autre	44	25.7955	12.9697
		FRR_OffreEmploiLocal	9	23,333 3	15,132 7
		FRR_StageOffreEmploi	12	20,416 7	18,966 3
		FormatProfessionnel	46	19,587 0	11,519 2
		All	146	22.4315	13.6386

Variance decomposition		
Source	Sum of square	d.f.
BSS	926,187 1	4
WSS	26 045,627 9	141
TSS	26 971,815 1	145
Significance level		
Statistics	Value	Proba
Fisher's F	1.253496	0.291259

L'analyse montre que les bénéficiaires de la FRR ont souvent rencontré des conditions de formation de faible qualité. Certains, sans accès aux offres d'emploi ou stages promis, mettent plus de 26 mois à trouver un emploi, tandis que ceux avec des opportunités mettent environ 23 mois. Les diplômés d'autres formations mettent environ 19 mois. Un test statistique révèle une hétérogénéité faible entre les groupes, la variable "TypeFormat" expliquant seulement 3,43 % des écarts de temps d'insertion. Cela suggère que la FRR n'a pas d'impact significatif sur la durée d'insertion professionnelle par rapport aux autres groupes.

L'hypothèse nulle H0 stipule qu'il n'y a pas de différence significative dans la variabilité des temps moyens d'insertion entre les groupes, ce qui a été confirmé par une probabilité de 29,13 %, supérieure à 5 %. Ainsi, on peut conclure que la formation FRR n'a pas fait de différence majeure sur les délais d'insertion professionnelle. Les diplômés des autres formations ont les mêmes chances

d'accéder à un emploi. En conséquence, la structuration de la FRR doit être revue pour être plus efficace et justifier son financement, car les modules proposés ne semblent pas adaptés ou suffisamment différenciants.

Tableau 4: Incidence du temps moyen d'attente d'un premier emploi sur l'insertion professionnelle. Classifier performances

Error rate			0.0890			
Values prediction			Confusion matrix			
Value	Recall	1- Precision		OUI	NON	Sum
OUI	0,956 5	0,131 6	OUI	66	3	69
NON	0,870 1	0,042 9	NON	10	67	77
			Sum	76	70	146

Adjustment quality

Predicted attribute	InsertProfq	
Positive value	OUI	
Number of examples	146	
Model Fit Statistics		
Criterion	Intercept	Model
AIC	203,960	86,906
SC	206,944	92,874
-2LL	201 960	82 906
Model Chi test (LR)		
Chi-2	119.0540	
d.f.	1	
P (> Chi-2)	0,000 0	
R-like		
McFadden's R	0.5895	
Cox and Snell's R	0.5576	
Nagelkerke's R	0.7442	

Attributes in the equation

Attribute	Coef.	Std-dev	Wald	Signif
------------------	--------------	----------------	-------------	---------------

Constant	3,976 055	0,573 3	48,103 4	0,000 0
Duree_InsertProf	-0.197027	0.0273	52.0196	0.0000

Odds ratios and 95% confidence intervals

Attribute	Coef.	Low	High
Duree_InsertProf	0,821 2	0,778 4	0,866 3

Le taux d’erreur de ce modèle est de 8,90 % et la variable Duree_InsertProf du modèle explique à 74,42 % l’insertion professionnelle selon le R² de Nagelkerke. Il est en outre très significatif avec un chi2 dont la probabilité est largement inférieure à 5 %. Nous avons introduit par la suite, dans le modèle, la variable « type de formation » notée , TypeFormatq en admettant la variable de référence: FormatProfessionnel auquel, nous attribuons l’impact marginal 0. Les résultats obtenus sont résumés dans le tableau suivant.

Tableau 5 : Inférence des variables Duree_InsertProf et Formatq sur l’insertion professionnelle

Error rate			0.0890			
Values prediction			Confusion matrix			
Value	Recall	1- Precision		OUI	NON	Sum
OUI	0,956 5	0,131 6	OUI	66	3	69
NON	0,870 1	0,042 9	NON	10	67	77
			Sum	76	70	146

Adjustment quality

Predicted attribute	InsertProfq	
Positive value	OUI	
Number of examples	146	
Model Fit Statistics		
Criterion	Intercept	Model
AIC	203,960	88,618
SC	206,944	97,568
-2LL	201 960	82 618
Model Chi test (LR)		
Chi-2	119.3428	
d.f.	2	
P (> Chi-2)	0,000 0	

R-like	
McFadden's R	0.5909
Cox and Snell's R	0.5584
Nagelkerke's R	0.7453

Attributes in the equation

Attribute	Coef.	Std-dev	Wald	Signif
Constant	4,131 872	0,652 5	40,097 0	0,000 0
Formatq	-0,319601	0,5954	0,2881	0,5914
Duree_InsertProf	-0.195534	0.0274	50.8843	0.0000

Odds ratios and 95% confidence intervals

Attribute	Coef.	Low	High
Formatq	0,726 4	0,226 1	2,333 5
Duree_InsertProf	0,822 4	0,779 4	0,867 8

Nous pouvons enfin envisager le modèle plus complet qui suit celui-ci.

Tableau 6 : Estimation de la probabilité d'accès à un emploi selon le temps moyen et les types de formation

Classifier performances

Error rate		0.0959					
Values prediction		Confusion matrix					
Value	Recall	1- Precision		OUI	NON	Sum	
OUI	0,942 0	0,133 3		65	4	69	
NON	0,870 1	0,056 3		10	67	77	
				Sum	75	71	146

Adjustment quality

Predicted attribute	InsertProfq
Positive value	OUI
Number of examples	146
Model Fit Statistics	

Criterion	Intercept	Model
AIC	203,960	92,016
SC	206,944	109,918
-2LL	201 960	80 016
Model Chi test (LR)		
Chi-2	121.9442	
d.f.	5	
P(> Chi-2)	0,0000	
R-like		
McFadden's R	0.6038	
Cox and Snell's R	0.5662	
Nagelkerke's R	0.7557	

Attributes in the equation

Attribute	Coef.	Std-dev	Wald	Signif
Constant	4,243 399	0,679 9	38,948 6	0,000 0
FRR_SoutienProf AvStageq	-1,069941	0,7805	1,8791	0,1704
FRR_Autreq	-0,071307	0,7622	0,0088	0,9255
FRR_OffreEmploiLocalq	0,101 313	1,536 1	0,004 4	0,947 4
FRR_StageOffreEmploiq	0,927 212	1,387 0	0,446 9	0,503 8
Duree_InsertProf	-0.202092	0.0296	46.6886	0.0000

Odds ratios and 95% confidence intervals

Attribute	Coef.	Low	High
FRR_SoutienProf AvStageq	0.3430	0.0743	1.5838
FRR_Autreq	0.9312	0.2090	4.1481
FRR_OffreEmploiLocalq	1,106 6	0,054 5	22,465 7
FRR_StageOffreEmploiq	2,527 5	0,166 7	38,310 8
Duree_InsertProf	0,817 0	0,771 0	0,865 8

Les différents modules font perdre en opportunité d'accès à ces apprenants, respectivement avec des poids de 1,06 pour FRR_SoutienProfAvStageq , 0,92 pour FRR_OffreEmploiLocalq, etc. Toutes ces formations mises ensemble font plutôt augmenter le temps d'attente. Au regard de l'effet que chaque type de formation fait sur le temps d'attente, nous avons entrepris de voir laquelle de ces formations

pourrait être finançable pour une meilleure insertion des jeunes diplômés. Pour faire cette estimation décisive, nous avons utilisé les odds ratios:

Tableau 7 : Évaluation de la chance d’accéder à un emploi selon que le diplômé bénéficie de la FRR ou pas.

Utilisation du coefficient		Utilisation du coefficient		Interprétation
Positif	$e^{(coefficientpositif)}$	≥ 1	Odds ratio	Chance d’avoir ou d’être
Négatif	$1/e^{(coefficientnégatif)}$	< 1	$1/(Odds\ ratio)$	Risque de ne pas avoir ou d’être

Le premier module présente un risque réduit de ne pas trouver un emploi, avec un coefficient de -1,07, soit

$e^{(-1,07)} = 0,343\ 0$, ce qui indique une faible probabilité de rester sans travail. Pour le module "FRR_Autre", le risque de ne pas offrir d’emploi est presque de 1, avec $e^{(-0,07)} = 0,932\ 4$. En revanche, pour le module "FRR_OffreEmploiLocal", le risque est $e^{(0,10)} = 1,105\ 2$, soit une légère probabilité de trouver un emploi. Enfin, pour "FRR_StageOffreEmploq", les postulants ont deux fois plus de chances de décrocher un emploi avec

$$e^{(0,92)} = 2,509\ 3.$$

La p-value est acceptable, bien que certaines conditions d’organisation de la formation soulèvent des doutes. Les formations en entreprise devraient être encouragées, avec des améliorations des stages et des offres d’emploi, comme le confirment les odds ratios. Il est essentiel de vérifier la robustesse du modèle utilisé pour évaluer la FRR. Pour garantir une insertion professionnelle, les entreprises doivent offrir de meilleures conditions post-formation.

Tableau 8 : Taux d’insertion, trois ans plus tard, après la formation FRR

	Values	Count	Percent	Histogram
InsertProfq	OUI	69	47,26 %	
	NON	77	52,74 %	

69 jeunes gens sont insérés selon les réponses de répondants. Cependant, en exploitant la situation, nous pourrions dire que la probabilité d’être inséré varie selon les conditions de la formation dans les différentes entreprises. Avec le modèle, on peut estimer qu’elle est de 0,997 6, soit 99,76 % la probabilité pour un diplômé qui aurait été placé dans une entreprise où le soutien professionnel est de qualité, avec toutes les commodités d’un stage et la possibilité d’un emploi au plan local, donc dans les deux formations où il y a la possibilité de faire un stage sur place et où il existe surtout une offre d’emploi, d’être inséré.

Pour le même étudiant, qui n’aura pas fait cette formation (FormatProfessionnel), donc qui a préféré faire ses formations professionnelles ou qui a fait sa formation dans de mauvaises conditions (FRR_Autre), donc qui n’a pas trouvé de raison de compter sur les promesses de la FRR, la probabilité d’être inséré est de : = 0,999 9. Soit une probabilité presque certaine pour un diplômé sans emploi d’être intégré. Ce qui veut dire que les 46 diplômés dans la situation de cette formation avec ceux qui ont fait autre FRR ont plus de chance d’être intégrés. Le R² de Nagelkerke indique que nos estimations sont fiables à 75,57 %. Cela confirme que la formation FRR n’a pas été un accélérateur d’insertion

professionnelle (H2). L'hypothèse (H2) n'est donc pas vérifiée. Il y a donc intérêt à réorganiser cette FRR en revisitant toutefois les deux modules FRR_OffreEmploiLocal et FRR_StageOffreEmploq, ou simplement à abandonner la FRR pour éviter de financer inutilement.

4. Discussion

Les résultats de cette étude soulignent la nécessité de repenser l'organisation des programmes de FRR. Bien que fondamentale, cette formation n'accélère pas l'insertion professionnelle. Les diplômés ayant suivi la FRR mettent autant de temps à s'insérer que ceux qui n'ont pas suivi cette formation. De plus, ceux qui choisissent une formation volontaire obtiennent de meilleurs résultats. L'accompagnement post-formation semble crucial, car les diplômés sont souvent laissés à eux-mêmes après quelques mois. Il est donc recommandé de revoir les modules de la FRR et d'offrir un suivi plus poussé, notamment par un encadrement psychosocial et des stages plus encadrés.

Les résultats montrent que, malgré un lien faible entre la formation et le temps d'insertion, la probabilité d'obtenir un emploi est de 99,76 % pour ceux placés dans des entreprises offrant un soutien professionnel de qualité. Cependant, la formation ne permet pas de réduire le temps d'attente pour un premier emploi, même si elle reste importante pour l'accès à un poste. Le lien entre la qualité de la formation et l'insertion professionnelle n'est pas significatif selon les analyses statistiques.

L'étude met en évidence que la FRR sous sa forme actuelle n'est pas efficace et doit être réformée. Elle pourrait être mieux structurée pour offrir une véritable opportunité aux jeunes diplômés. Malgré les limites de cette étude, comme la collecte de données en ligne, il est essentiel d'approfondir ces réflexions et d'associer la recherche locale à l'évaluation et au financement de ces dispositifs. Enfin, la Côte d'Ivoire, avec une population jeune, doit impérativement revoir ses outils de gestion pour favoriser l'insertion professionnelle et tirer parti du dividende démographique.

5. Conclusion :

D'un point de vue empirique, cette étude sur la FRR a permis d'apporter une contribution, aussi modeste soit-elle, à la compréhension des obstacles rencontrés dans sa mise en œuvre. En se focalisant sur les diplômés de l'Agence Jeunes inscrits dans les métiers de l'électricité, l'étude a dévoilé des éléments essentiels qui peuvent être généralisés à l'ensemble des dispositifs de formation et de reconversion visant à accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle. L'utilisation de leur participation aléatoire et des données recueillies auprès du cabinet contacté nous permet de tirer des conclusions applicables à des initiatives similaires.

Notre analyse démontre l'importance des hypothèses retenues, et bien que la possibilité d'explorer des sous-hypothèses reste infinie, nous avons choisi de nous concentrer sur les variables les plus pertinentes, en cohérence avec notre approche hypothético-déductive. Les résultats confirment l'hypothèse H1, mais pas H2, mettant en évidence la robustesse des indicateurs sélectionnés pour cette étude d'impact.

Toutefois, ces résultats révèlent que la simple mise en place d'un dispositif tel que la FRR, même s'il bénéficie du soutien des bailleurs de fonds, n'est pas suffisante pour garantir son succès. Un projet peut être bien conçu sur le papier, mais son exécution peut être compromise par divers facteurs internes et externes qui en affaiblissent la pertinence. Par exemple, les inégalités sociales mal gérées et l'inadaptation du projet au contexte environnemental sont des éléments qui peuvent considérablement réduire l'efficacité de la formation.

L'amélioration de l'organisation de la FRR requiert une réévaluation approfondie des facteurs que nous avons identifiés au cours de cette recherche. Cela inclut non seulement une révision des modules de formation, mais également une prise en compte plus large de l'environnement économique et social dans lequel elle est mise en œuvre. La capacité de la FRR à réduire le temps d'accès à l'emploi,

une variable clé dans la théorie du capital humain, dépendra de sa capacité à mieux s'adapter aux besoins spécifiques du marché du travail et des jeunes qu'elle vise à former. L'optimisation de ces facteurs pourrait ainsi renforcer l'impact de ce dispositif, en le transformant en un véritable accélérateur d'insertion professionnelle.

Références

- Banque Mondiale. (2022). Youth employment in Africa: Challenges and opportunities. World Bank Group.
- Betcherman, G., Olivas, K., & Dar, A. (2004). Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries. *Social Protection Discussion Paper Series*, 29,142.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16 (3), 894–931.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of Labor Economics*, 36 (1), 45–97. <https://doi.org/10.1086/694418>
- Creswell, J. W. (2014). **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches** (4th ed.). SAGES Publications.
- Fofana, S. & Kouassi, A. (2021). Les défis de l'employabilité des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire : Analyse des programmes de requalification. *Revue ivoirienne des sciences sociales*, 15 (2), 45-67.
- Heckman, J. J., Lalonde, R. J., & Smith, J. A. (1999). The economics and econometrics of active labor market programs. *Handbook of Labor Economics*, 3, 1865–2097.
- Institut national de la statistique (INS). (2022). Rapport sur le chômage des jeunes en Côte d'Ivoire. INS.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). Holt, Rinehart, and Winston.
- Kluve, J. et al. (2017). Active labor market policies in Europe: Performance and perspectives. *Journal of Economic Perspectives*, 31 (4), 98–118.
- Lalive, R., Ours, J. C. & Zweimüller, J. (2008). The impact of active labor market programs on the duration of unemployment. *The Economic Journal*, 118 (525), 235–257.
- Lechner, M., Miquel, R., & Wunsch, C. (2011). Long-term effects of training programs for the unemployed in West Germany. *Journal of Econometrics*, 161 (1), 1–17.
- Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Policy Review*, 8 (2), 9–56..
- McGuinness, S. & Ortiz, L. (2016). Skill gaps in the workplace: measurement, determinants, and impacts. *Industrial Relations Journal*, 47 (3), 253–278.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale. (2023). Rapport annuel sur l'emploi des jeunes diplômés. Gouvernement de la Côte d'Ivoire.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales* (2e éd.). Dunod.
- Thiétart, R.-A., et coll. (1999). *Méthodes de recherche en management* (2e éd.). Dunod.
- Tremblay, D.-G. & Rolland, D. (2019). Impact des programmes de formation continue sur l'employabilité des diplômés. *Revue internationale de gestion*, 25 (1), 12-34.

- Tremblay, M., & Rolland, G. (2019). L'impact des programmes de requalification sur l'emploi : Une étude longitudinale. *Revue internationale de Sociologie du Travail*, 56 (2), 89-112.
<https://doi.org/10.3917/riso.562.0089>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications