



© Helvetas/Simon B. Opladen

90,000 JEUNES GENS ENTRENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET PRENNENT CONFIANCE EN EUX

Comment la formation professionnelle a changé la vie des jeunes défavorisés au Népal

Le Fonds pour l'Emploi soutient la formation de quelque 100,000 jeunes Népalaises et Népalais. Plus de 90% des diplômés ont trouvé un emploi, dont 80% issus de groupes défavorisés et 75% avec un revenu supérieur au salaire minimum officiel. Selon les jeunes femmes Dalits, groupe le plus discriminé, la reconnaissance de leurs communautés, la confiance en elles-mêmes et l'indépendance financière constituent les plus grands avantages des programmes de formation.

Le programme applique un système de paiement des instituts de formation, basé sur les résultats d'embauche à l'issue de la formation – un mécanisme efficace pour que les jeunes gens puissent entrer sur le marché du travail. La politique de formation et d'enseignement professionnels du gouvernement népalais a intégré plusieurs modalités du Fonds, témoignant ainsi de la reconnaissance nationale dont jouit le Fonds pour l'Emploi.

CONTEXTE

HELVETAS a pour principe de mesurer l'impact et les résultats de ses interventions. Les projets d'HELVETAS sont analysés selon un système exhaustif de suivi et d'évaluation (S&E) composé d'indicateurs de performance standardisés et de rapports sur les résultats. De tels systèmes de S&E axés sur les résultats sont cruciaux pour le pilotage et l'apprentissage organisationnels du projet, et vis-à-vis de la redevabilité envers les parties prenantes et les donateurs. De plus, HELVETAS effectue régulièrement des évaluations internes ou externes et vérifie la durabilité des effets et des changements systémiques. Des études de suivi – une méthode d'enquête qui donne des informations sur l'emploi, les contrats et les revenus des diplômés après la formation – sont effectuées dans de nombreux projets de formations professionnelles d'HELVETAS.

Des instituts spécialisés de recherche sont régulièrement mandatés par HELVETAS pour évaluer les impacts de ses projets phares. Dans le cas du Fonds pour l'Emploi, HELVETAS a passé un contrat avec la société de recherche népalaise RIDA (Research Inputs and Action Development) et le Département de Géographie de l'Université de Zurich (UNIZH). Ces derniers ont étudié conjointement l'impact global du Fonds pour l'Emploi ainsi que son impact spécifique sur la vie des personnes marginalisées.

LE FONDS POUR L'EMPLOI AU NÉPAL

On estime que 500'000 jeunes entrent sur le marché du travail népalais chaque année. L'obtention d'un emploi rémunérateur est un défi pour ces jeunes, en particulier ceux qui viennent de milieux défavorisés, en raison d'un manque d'éducation, de responsabilités familiales, de compétences techniques limitées, et d'un secteur privé peu développé. Par conséquent, le Fonds pour l'Emploi a été créé en 2008 afin que des jeunes désavantagés et sans emploi puissent accéder à des emplois rémunérateurs. Le projet a duré jusqu'en 2016.

Le Fonds pour l'Emploi a été financé par la Direction du Développement et de la Coopération Suisse, UK Aid et la Banque mondiale, avec un budget global d'environ 35 millions de francs suisses. HELVETAS a assuré le secrétariat du fonds, couvrant 87% des districts népalais et environ 80 professions dans différents secteurs (construction, hôtellerie, habillement et textile, agriculture, électronique, etc.) et collaborant avec 57 prestataires de formations. Les formations d'une durée de trois à quatre mois prodiguaient 80% de contenu pratique, les 20% restants étant consacrés aux cours théoriques.

LAKSHMI, UNE ÉLECTRICIENNE DE CONFIANCE

Lakshmi Shah, 20 ans, vient de Mrigaulia dans le district de Morang. Issue d'une famille nombreuse (7 enfants) et donc appauvrie, elle a abandonné l'école en huitième classe et n'avait jamais pu gagner d'argent. «J'ai commencé à travailler comme électricienne l'année dernière, tout de suite après mes trois mois de cours.», a-t-elle raconté.

Quelques mois après sa formation, ayant installé l'électricité dans 14 maisons, elle se trouvait très satisfaite de ses revenus, 150 à 200 roupies par jour, expliquant que grâce à cela, sa famille devenait progressivement solvable. Avec une moitié de ses gains, elle contribue aux dépenses familiales, et avec l'autre moitié, elle économise pour ouvrir sa propre boutique.

Sabitri Pyakurel d'Itahari, dont la maison a été câblée par Lakshmi Shaw, a déclaré: «Ce n'est pas un problème pour nous si c'est une femme ou un homme. J'ai trouvé qu'elle avait fait du bon travail. Je suis heureux que les jeunes femmes soient aussi dans cette profession.»

Cependant, certaines personnes du village n'étaient pas contentes de la savoir électricienne. «Pourquoi une femme, qui devrait être à la maison, sous son voile, prend-elle un tel travail?» ont-ils demandé. Mais Lakshmi est forte et sa réponse est claire: «Je n'aurais rien pu faire si je les avais écoutés. Je suis maintenant devenu un exemple à part entière.» (Fonds pour l'Emploi, 2010).



Le Fonds pour l'Emploi a appliqué une approche de financement axé sur les résultats, en payant les prestataires de formation en fonction du taux de réussite à leurs formations, et de leur capacité à mettre les jeunes diplômés en relation avec le marché du travail. Le Fonds s'est de plus efforcé d'intégrer les femmes et les groupes défavorisés au sein des formations, en mettant en place des mesures d'incitations ciblées, des campagnes de communication et du conseil.



Électriciens au travail à Dhangadhi: Amar et Rabin Chaudhary, diplômés du Fonds pour l'Emploi. Electricistas trabajando en Dhangadhi: Amar y Rabin Chaudhary, graduados del Fondo de Empleo.

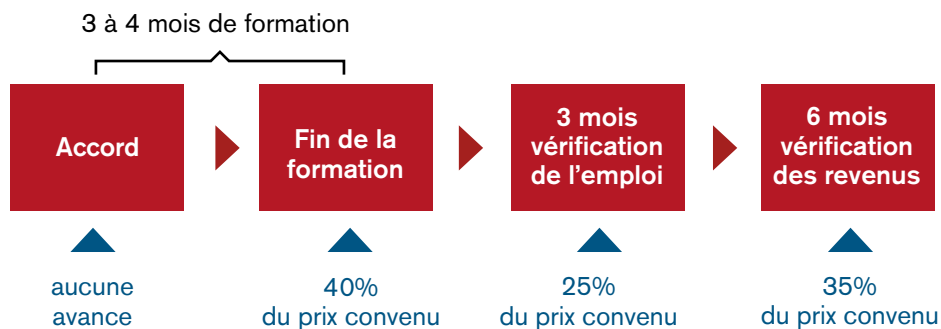
COMMENT FONCTIONNE LE FINANCEMENT BASE SUR LES RÉSULTATS ?

Le Fonds pour l'Emploi a recruté principalement des entreprises privées pour la formation professionnelle et les services liés à l'emploi. En fin de cycle, 40% des frais convenus ont été versés aux instituts de formation pour chaque diplômé, 25% lorsque les diplômés ont trouvé un emploi ou 35% à condition que leur revenu soit supérieur au salaire minimum officiel (40 à 50 CHF, selon le taux de change).

Les prestataires de formation étaient par conséquent soucieux que leurs formations mènent à un emploi rémunéré au-dessus du salaire minimal (appelé «emploi rémunérateur»). Le paiement intégral de la formation,

couvrant à la fois les coûts et bénéfices des instituts, a été versé lorsque les diplômés ont exercé une activité professionnelle durant au moins six mois.

Le fait que le paiement des formations dépende directement de l'obtention d'un travail impliquait le risque que le taux de diplômés exerçant un emploi soit artificiellement gonflé. Pour limiter les irrégularités et vérifier l'emploi et le revenu, les mesures suivantes ont été mises en place: un suivi étroit et régulier du statut professionnel des diplômés et des visites aléatoires et inopinées aux employeurs. De plus, des experts externes ont évalué le risque de manipulations liées à cette approche de financement axé sur les résultats sans trouver d'élément probant. En conclusion, ils ont estimé que les cas de manipulation resteraient faibles en raison des mesures efficaces.



INCLUSION DES GROUPES DEFAVORISES

Le Fonds pour l'Emploi s'est efforcé d'inclure les groupes défavorisés. Les prestataires de formation ont reçu une incitation supplémentaire afin d'inclure les personnes discriminées (Tableau 1).

Catégories de Groupes cibles

A Femmes économiquement pauvres issues de groupes discriminés (Dalits, veuves, handicapées physiques, etc.)

B Femmes économiquement pauvres de toutes ethnies

C Hommes économiquement pauvres issus de groupes discriminés

D Hommes économiquement pauvres de toutes ethnies

Tableau 1: Catégories des groupes cibles recevant un incitation, la catégorie A étant la plus incitée.



© Helvetas / Simon B. Opladen

Futur soudeur, Hem Ray Sapkota.

EMPLOI POUR LE PLUS GRAND NOMBRE

Les résultats présentés dans cette section proviennent principalement des données de suivi du projet, basées sur une étude réalisée en 2012 par Development Division Nepal et, dans une moindre mesure, sur une étude de suivi réalisée en 2013.

La méthodologie de l'étude de suivi de 2012 est la suivante. L'examen d'un échantillon de 670 diplômés sur 10 485, échantillon aléatoire représentant 17 métiers différents, a fait ressortir la prédominance de maçons, 1 481 diplômés, tandis que le plus petit groupe était composé de 52 professionnels de la santé animale.

Des entrevues avec les diplômés, dont la formation s'était déroulée deux à trois ans plus tôt, ont été réalisées à l'aide du questionnaire d'HELVETAS pour les études de suivi. Les employeurs, les prestataires de formation et les représentants d'institutions de soutien ont également été interviewés ou ont participé à des groupes de discussion.

Résultats sur la Formation et l'Emploi

Fin 2015, le Fonds pour l'Emploi avait financé la formation professionnelle d'environ 100,000 jeunes Népalaises et Népalais dont plus de 90% avaient trouvé un emploi, et 75% étaient bien rémunérés (voir schéma 1). Plus de 50% des stagiaires étaient des femmes. Le modèle de financement axé sur les résultats a entraîné un changement de paradigme dans la mise en œuvre de projet de renforcement de capacités au Népal: les services de formation et d'emploi sont désormais axés sur les besoins de l'employeur et ne sont considérés comme performants que si la personne formée obtient un emploi rémunérateur.

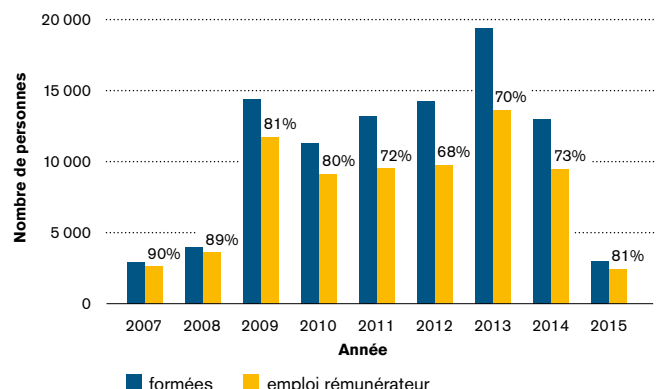


Schéma 1: Jeunes femmes et jeunes hommes formés et ayant un emploi rémunérateur, soutenus par le Fonds pour l'Emploi, 2008–15.

De la formation à l'emploi

La période de transition entre la fin de la formation et l'emploi a duré en moyenne moins de deux mois. Mais cela varie d'une profession à l'autre (voir schéma 2). Si la durée de transition est dans certains métiers fonction du sexe, la différence reste en général insignifiante (femmes: 1.8 mois; hommes: 1.9 mois).

L'analyse de cette période de transition entre la formation et l'emploi était importante pour sélectionner les métiers et les instituts de formation, pour prendre des mesures concernant les questions de genre et d'embauche, et pour s'assurer que les diplômés trouvent un emploi dans une période de temps raisonnable.

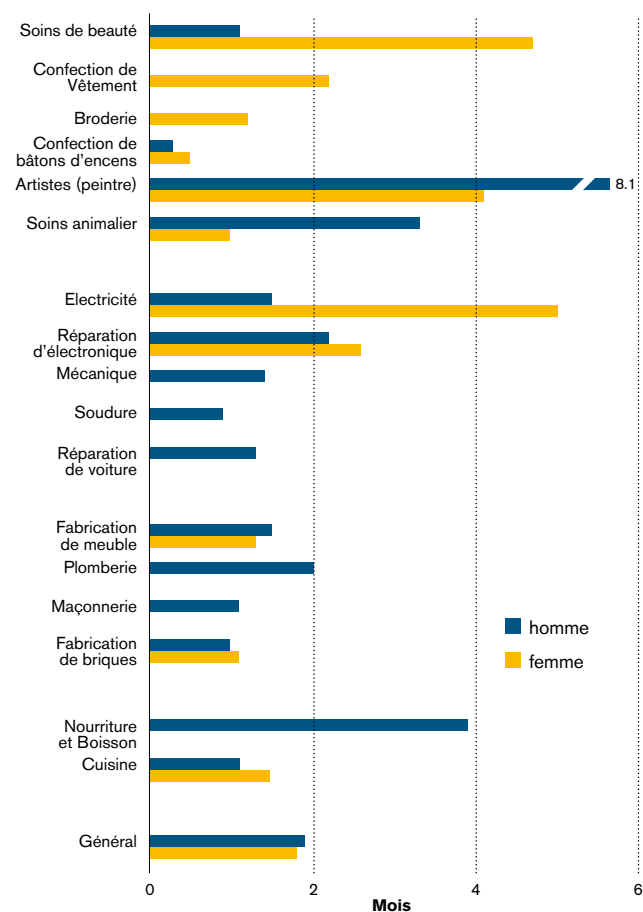


Schéma 2. Période de transition entre la formation et l'emploi.

Type d'emplois sur la durée

80% des diplômés sont devenus indépendants ou ont trouvé un emploi salarié lors des trois premiers mois, bien que tous n'aient pas obtenu un emploi rémunérateur. 92% ont été embauchés six à neuf mois après leur formation (schéma 3). Il y a une tendance à l'auto-emploi au fil du temps : à l'obtention du diplôme, 56% occupaient un travail salarié tandis que 44% étaient indépendants ; deux ans plus tard, c'est l'inverse avec 44% de salariés et 56% d'indépendants. Près de la moitié des entrepreneurs ont réussi tandis que l'autre moitié a connu des difficultés principalement du fait d'un manque de compétences supplémentaires et de marchés défavorables. Le travail indépendant est un défi car il demande des connaissances en matière de finance, une prise de risques et surtout, un «état d'esprit entrepreneurial».

L'étude de cas montre que 91% des étudiants préfèrent être indépendants s'ils ont accès à des fonds pour l'investissement initial ; ce qui explique que les diplômés qui ont commencé par un emploi salarié sont souvent devenus, après quelques mois, indépendants.

Trouver un environnement de travail plus sûr, obtenir un meilleur revenu ou une plus grande autonomie pour les travailleurs indépendants, telles sont les attentes formulées par la plupart des diplômés. Dans l'économie informelle, dominante au Népal, les employés n'ont souvent pas de contrats de travail avec des détails précis sur leur salaire, leurs heures de travail, leurs devoirs et leurs droits. La Sécurité sociale ou les pensions, essentielles dans les économies développées, font aussi défaut.

Dans l'ensemble, les études de suivi ont montré que 93% des diplômés indépendants ou salariés étaient satisfaits de leur emploi actuel. Néanmoins, les bas salaires, l'absence de formation supplémentaire et la discrimination restent les principaux défis identifiés. Deux ans après l'obtention du diplôme, 70% des diplômés travaillaient toujours dans la profession pour laquelle ils avaient été formés.

Revenu

Après la formation, le revenu mensuel moyen est passé de 2,471 à 8,933 Roupies népalaises. Avant la formation, les diplômés contribuaient pour 48% au revenu de leur ménage, alors qu'après la formation, cette proportion atteignait 67%.

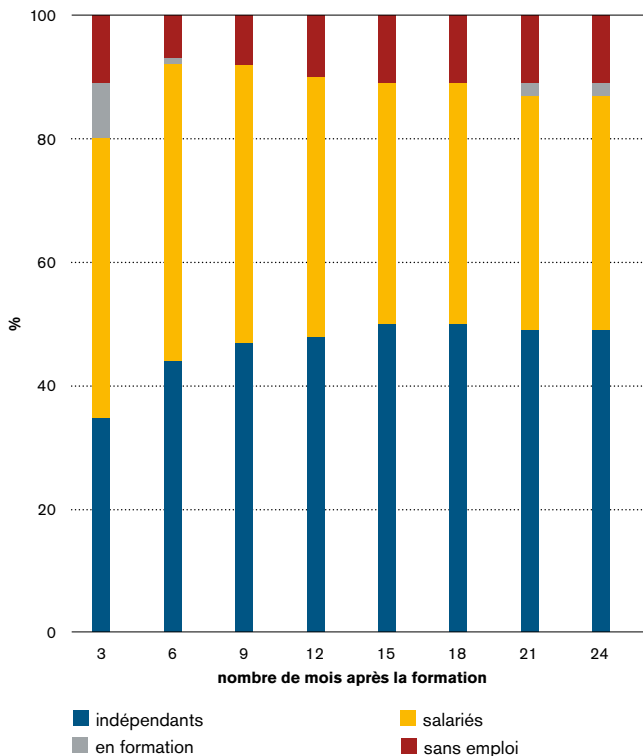


Schéma 3. Statuts des diplômés dans les deux premières années après la formation (2012).



Radhika Maka, réparant une TV dans sa boutique de Bhaktapur.

ATTEIGNONS-NOUS LES PAUVRES ?

L'institut népalais RIDA a été chargé, en collaboration avec le Département de Géographie de l'Université de Zurich, d'effectuer une analyse approfondie des changements qualitatifs obtenus par le Fonds pour l'Emploi. Ils se sont concentrés sur les groupes défavorisés, en particulier les femmes et les Dalits. L'étude a été menée dans cinq districts (Kanchanpur, Jumla, Kaski, Parsa et Terhathum, schéma 4) pour couvrir plusieurs régions et assurer à la diversité rurale/urbaine.

Dans chaque district, les personnes suivantes ont été interrogées:

- 2 prestataires de formation,
- 12–14 diplômés dont deux employés, 2 appartenant à un groupe défavorisé, 1 jeune avec des besoins spécifiques et 1 au chômage,
- 2 personnes non formées, 1 homme et 1 femme,
- 2 membres de la famille de diplômés,
- 2 employeurs de diplômés,
- 1 représentant d'une institution financière (banque),
- 1 représentant du gouvernement local,
- 1 représentant de la Chambre du Commerce.

Ajouté à cela, une discussion de groupe avec 5–6 diplômés a été menée dans chaque district. Ainsi, plus de 120 personnes interrogées ont été incluses dans l'étude qualitative.



Illustration 4: Districts où ont été menées les études, au Népal

.....
« Je gagnais 250 roupies par jour. Aujourd'hui, je suis employé et je gagne 15,000 roupies par mois.

Je suis payé mensuellement... J'économise 7,000–8,000 roupies par mois... et j'en envoie aussi chez mes parents, à la maison. »

Sher Bahadur Tamang, 24 ans, jeune plombier
.....

Résultat des entretiens

Les méthodes de recherche se sont appuyées sur ce que les personnes interrogées ont perçu. Comme résultats clés de la formation professionnelle, ces personnes ont principalement identifié les compétences acquises, l'emploi et les revenus supplémentaires.

Les diplômés ont trouvé la formation d'une grande qualité et ont senti que, grâce aux compétences acquises, ils avaient gagné confiance en eux, par exemple, lors d'une recherche d'emploi. Ils ont cependant estimé que leurs acquisitions étaient insuffisantes pour répondre à leurs aspirations, de revenus principalement. De même, les employeurs ont mentionné un besoin de capacités et d'expérience supplémentaires pour que les employés soient performants. Les diplômés ont apprécié la reconnaissance de leurs compétences et l'importance du certificat attestant de leurs aptitudes lors d'une candidature.

Bien que la grande majorité des diplômés aient trouvé un emploi après la formation et aient été satisfaits de cet important changement de statut, la plupart des personnes interrogées espéraient progresser encore en devenant entrepreneurs, ce qui confirme les résultats des études de cas. Du fait des discriminations sociales ou de castes, les groupes marginalisés tels que les Dalits ont encore des difficultés à trouver certains emplois. Une femme Dalit, par exemple, peut trouver un emploi de couturière mais il lui est presque impossible de devenir cuisinière dans un restaurant local.

En ce qui concerne les revenus, les diplômés ont connu une augmentation significative de ces derniers et donc une situation financière plus sûre. Bien que le Fonds pour l'Emploi situe l'emploi « rémunérateur » à un revenu mensuel d'au moins 4 600 Roupies népalaises, chacun a une perception de son revenu et de son « adéquation » différente selon sa situation personnelle, ses aspirations, les coûts de subsistance, les besoins familiaux, les revenus passés et la proportion d'emplois disponibles dans sa région. Dans les zones rurales, même un revenu inférieur au salaire minimum est le bienvenu du fait que le coût de la vie est nettement inférieur.

L'impact global est perceptible à trois niveaux:

Niveau personnel: Selon les bénéficiaires, le grand changement à l'issue de la formation est d'avoir gagné une plus grande confiance en soi et indépendance. Les femmes diplômées ont en particulier souligné le fait de ne plus avoir besoin de quelqu'un d'autre pour leurs besoins fondamentaux ou autres.

Niveau familial: Le revenu de cet emploi nouvellement acquis a complété le revenu familial ou a été la principale source de revenu familial, parfois même la seule. Par conséquent, il a été utilisé pour les dépenses de première nécessité telles que la nourriture, les vêtements, l'éducation et les frais de santé. Il a également promu une « culture de l'épargne » parmi de nombreux diplômés et leurs familles.

Niveau communautaire: La grande majorité des diplômés ont déclaré que l'amélioration des relations avec la communauté était l'un des principaux changements dans leur vie. Les diplômés et leurs familles pensent que la communauté – y compris les voisins – a une attitude plus positive envers eux et les perçoit de façon plus favorable depuis leur formation. La reconnaissance de la société est particulièrement importante chez les personnes défavorisées que le système de caste classe en bas de l'échelle. Leur formation et l'emploi qui a suivi leur ont fait gagner le respect des autres et la confiance en eux-mêmes.



© Helvetas

Tulasa Thapa, conductrice de tempo.

LEÇONS APPRISSES

- Le paiement basé sur les résultats s'est avéré une approche efficace pour offrir une formation pratique à de très nombreux jeunes et les mener à un emploi rémunérateur. En incluant plusieurs modalités du Fonds pour l'Emploi dans sa politique d'Enseignement et Formation Techniques Professionnels, et en utilisant ce dernier comme modèle pour un futur fonds national d'EFTP, le gouvernement du Népal valide cette réussite.
- Le système de paiement basé sur les résultats pour la formation et l'emploi a été reproduit par HELVETAS et par d'autres en Éthiopie, au Mozambique, au Laos et dans d'autres pays. Il doit être adapté au contexte local.
- Le Fonds pour l'Emploi a contribué à modifier certaines perceptions sociétales en formant les femmes à des métiers traditionnellement considérés comme «masculins». Un tel changement social ne peut cependant pas être obtenu par un seul projet car les femmes sont plus susceptibles d'abandonner l'emploi en raison du mariage et des enfants.
- Un système de suivi complet est essentiel pour un bon pilotage du projet. Dans le cas du Fonds pour l'Emploi, qui fournit des incitations aux prestataires de services selon des critères de performance spécifiques, le suivi des cours de formation et de l'emploi des diplômés est un élément central du projet. Il garantit que les prestataires de formation respectent les accords et il s'assure également de la redevabilité. C'est un facteur clé pour cibler correctement la formation et veiller à ce qu'elle corresponde au marché du travail.
- Les études de suivi sont importantes pour suivre les diplômés et s'informer de leur évolution professionnelle. Elles permettent à l'équipe d'ajuster la mise en œuvre du projet, de valider régulièrement l'hypothèse d'impact et d'adapter les critères d'incitations en conséquence. Lors du renforcement de capacités des équipes et des organisations partenaires, il est essentiel que des systèmes de S&E significatifs, qui rassemblent les informations quantitatives et qualitatives et utilisent des méthodes de discussions de groupe et d'entretiens approfondis, soient instaurés.



© Helvetas / Patrick Rohr

Daulima Sherpa a appris comment construire des maisons résistantes aux tremblements de terre.

BIBLIOGRAPHIE

Development Vision – Nepal (P) Ltd., 2012: Tracer Study of Technical Skills Development Training Graduates.

Employment Fund webpage. www.employmentfund.org.np
Employment Fund, 2010. Blossoms in the dust. Stories from the field.

HELVETAS, 2015. How to increase access of women to employment opportunities. HELVETAS Nepal.

HELVETAS Swiss Intercooperation, 2015. Results-based financing in technical and vocational training, a step-by-step guide. HELVETAS Swiss Intercooperation, Kathmandu.

Hofstetter, S., Jenny, B., 2016: Training and employment for masses: The Employment Fund in Nepal. In: Strahm, R., Geiger, B., Oertle, C. and Swars, E., 2016. Vocational and professional education and training in Switzerland.

Hollenbach, P., Jaggi A., Müller-Böcker U., Seithel S., Lohani Jeevan R., Bhetwal B., Prasad Upadhyay U., Upreti K., 2015. Employment Fund Nepal: Qualitative Impact Evaluation Report. HELVETAS, University of Zurich, RIDA Nepal.

Macchi, M., Jenny, B., Wilhelm, K., 2009. Measuring education's path to prosperity. Tracer studies for Vocational Education and Training Programmes – A practical tool kit. HELVETAS and Practical Action Publishing.

Bettina Jenny (Développement de Capacités & Education) et Kai Schrader (Evaluation & Apprentissage) d'après divers résultats d'études du Service de Conseil d'HELVETAS.



Bettina Jenny



Kai Schrader