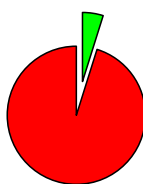




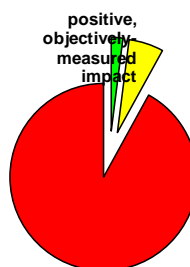
## Politique d'intervention sur le marché du travail à l'intention des jeunes

Mattias Lundberg  
Accra, mai 2010

## Pourquoi évaluer ?



positive impact and  
cost-effective



positive,  
objectively  
measured  
impact

positive impact

D'après la revue de  
Betcherman sur le travail des  
jeunes (2007)

(14 de 289)

D'après la revue de WDR  
sur l'évaluation du VIH chez  
les jeunes (2007)

(6 de 300+)

## Revue de la BID (Ibarrarán et Rosas 2009)

Pays	Programme	Années d'activités	Méthode d'évaluation	Groupes témoins	Ligne de référence
Argentina	Proyecto Joven	1994-2001	Non-Expérimentale	Définis a priori parmi les postulants inscrits qui n'ont pas commencé la formation	Oui
Chili	Chile Joven	1991-2001	Non-Expérimentale	Définis a priori parmi les non postulants éligibles	Oui
Colombia	Jóvenes en Acción	2002-2005	Expérimentale	Définis a priori par conception randomisée	Oui
République Dominicaine	Juventud y Empleo	1999 -	Expérimentale	Définis a priori par conception randomisée	Oui
Mexique	Probeca	1984 -	Non-Expérimentale	Défini a posteriori parmi les individus similaires d'après l'enquête sur le marché du travail	Non
Panama	ProCaJoven	2002 -	Naturelle Expérimentale	Définis a posteriori parmi les postulants éligibles exclus par l'expérience naturelle	Pas de ligne de référence ; comparaison avec les données rétrospectives
Peru	PROJoven	1996-	Non-Expérimentale	Définis a priori parmi les non postulants	Oui

## Outils de base

- ▶ **Résoudre le problème d'identification, définir un contrefactuel plausible, permettre l'inférence de causalité :**
    - ▶ **Contrôles randomisés**
    - ▶ **Promotion randomisée (IV)**
    - ▶ **Conception de discontinuité**
    - ▶ **Méthode des doubles différences**
    - ▶ **Appariement (Score de propension)**
- } a priori
- } a posteriori

## Contrôles randomisés

Quand la population éligible dépasse le nombre de places :

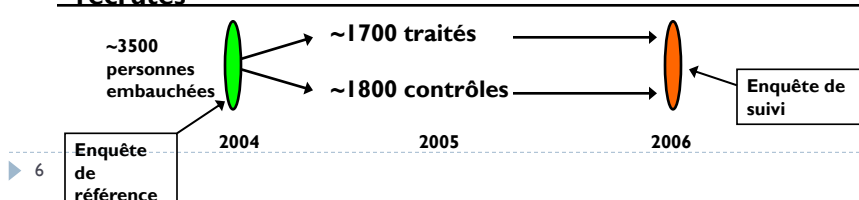
- ▶ **Assignment aléatoire (tirage par exemple)**
  - ▶ Donner à chaque unité éligible la même possibilité de recevoir du traitement.
  - ▶ Comparer ceux qui ont reçu du traitement à ceux qui ne l'ont pas reçu (contrôle).
- ▶ **Mise en place progressive et randomisée (“pipeline”)**
  - ▶ Donner à chaque unité éligible la même possibilité de recevoir du traitement, premier, deuxième, troisième, ...
  - ▶ Comparer ceux qui ont reçu le traitement premièrement à ceux qui l'ont reçu plus tard (contrôles) .

▶ **Faire en sorte que la méthode d'assignation soit juste et transparente.**

## Contrôles randomisés

**Etude de case : Attanasio, Kugler et Meghir (2007) Jóvenes en Acción, Colombia**

- ▶ **Assignment aléatoire des programmes de formation en vue d'améliorer les résultats du marché du travail**
- ▶ **Randomisation individuelle :**
  - ▶ Les prestataires de formation recrutent 50% plus de candidats que ce que leur capacité ne leur permet
  - ▶ Les participants sélectionnés au hasard parmi les candidats recrutés



## Contrôles randomisés

- ▶ Vérifier que l'échantillon soit équilibré au niveau de référence

Différences de base entre les groupes expérimentaux et les groupes témoins

	Hommes	Femmes
Employés rémunérés	-0,002 (0,008)	-0,004 (0,005)
Education	0,004 (0,031)	-0,043 (0,044)
Age	-0,028 (0,042)	0,121 * (0,073)
Mariés	-0,001 (0,002)	0,038 * (0,022)

▶ 7

(Attanasio, Kugler and Meghir 2007)

## Contrôles randomisés

- ▶ Résultats

L'impact des formations sur les résultats du marché du travail

	Hommes	Femmes
Employés rémunérés	0,035 (0,023)	0,052 ** (0,022)
Détenteurs de contrats	0,070 *** (0,024)	0,054 *** (0,020)
Salaire	22 603 ** (11 309)	30 401 *** (9 111)
Durée de l'occupation du poste	-2,538 *** (0,753)	-1,604 *** (0,559)
Nombre de jours par semaine	0,064	1,149 **

▶ 8

## Méthode des doubles différences

---

- ▶ Si vous savez ou soupçonner que les groupes expérimentaux sont systématiquement différents au début,
- ▶ Comparez les changements dans les résultats parmi les groupes expérimentaux aux changements parmi les groupes témoins :

$$(Y_{t1} - Y_{t0}) - (Y_{c1} - Y_{c0})$$

- ▶ Cela suppose que les tendances (inclinaison) seraient identiques chez les groupes expérimentaux et les groupes témoins si les groupes expérimentaux n'ont pas été traités.
- ▶ Il faut avoir au moins trois observations : deux avant et une après l'intervention afin de vérifier les tendances.

---

▶ 9

## Méthode des doubles différences

---

**Etude de cas : Galasso, Ravallion, Salvia (2001)  
Faciliter la transition de l'allocation  
conditionnelle à l'obtention d'un emploi**

- ▶ “Proempleo” programme destiné aux personnes à faible revenu et sans emploi en Argentine :
  - ▶ Bon de subvention salariale
  - ▶ Formation
- ▶ Quel est l'impact de ces interventions de remplacement sur l'emploi et les salaires ?

---

▶ 10

## Méthode des doubles différences

### Résultats :

- ▶ Le bon de subvention salariale a augmenté la probabilité des emplois rémunérés, mais n'a pas eu d'effet sur les autres résultats (après 18 mois).
- ▶ Le programme de formation n'a eu d'effet supplémentaire considérable sur aucun résultat.

Impact du traitement sur le changement de la probabilité des emplois rémunérés

$[(\Delta Y | t = 1) - (\Delta Y | t = 0)]$

	Changement au niveau des groupes traités	Changement au niveau des groupes témoins	Méthode des doubles différences
N'importe quel traitement	0,123	0,075	0,049*
▶ II Bon uniquement	0,124	0,075	0,050*

(Colles Ravallion, Salvia 2001)

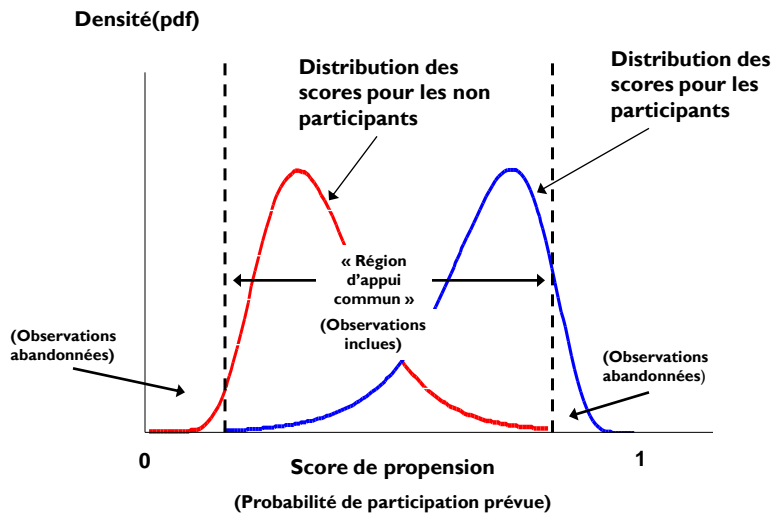
## Appariement par score de propension

- ▶ Groupe témoin des non participants (peut-être d'après une autre enquête) ayant les mêmes caractéristiques que les participants
  - ▶ Au fait, quelles caractéristiques ? L'ensemble des caractéristiques observées est pléthorique.
- ▶ D'après Rosenbaum et Rubin (1983): appariement par score de propension

$$P(X_i) = Pr (D_i=1|X)$$

- ▶ Appairer les probabilités de participation, étant donné un ensemble de caractéristiques.

## Appariement par score de propension



► 13

## Appariement par score de propension

**Etude de cas : Diaz et Jaramillo (2006) « Une évaluation du 'Programme de formation des jeunes péruviens pour le marché de travail' (Projovent) »**

- Programme de formation et de stage pour les jeunes sans emploi, moins éduqués, issus des ménages pauvres.
- Le programme accroît-il la probabilité d'obtention d'un emploi, celle des heures de travail hebdomadaires et des gains ?
- Les échantillons recueillis de différentes vagues du programme de Projovent.

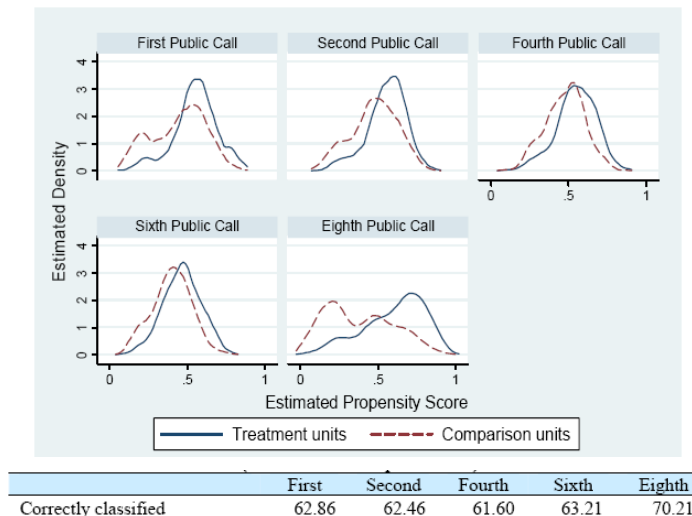
► 14

## Appariement par score de propension

- ▶ **Deux sources potentielles de biais :**
  - ▶ **Ceux qui ont postulé au programme pourraient être systématiquement différents des non postulants ;**
  - ▶ **Les administrateurs du programme pourraient choisir « les meilleurs » pour recevoir la formation.**
- ▶ **Solution: calculer les scores de propension pour sélectionner les groupes expérimentaux et les groupes témoins :**
  - ▶ **Échantillon de traitement recueilli chez les participants au programme ;**
  - ▶ **L'enquête sur les échantillons de comparaison menée dans les mêmes voisinages où résident les individus provenant de l'échantillon de traitement.**

▶ 15

## Appariement par score de propension



▶ 16

(Diaz and Jaramillo 2006)



## Appariement par score de propension

### Résultats:

- ▶ **Emploi** : pour les jeunes hommes, les possibilités d'emploi sont en fait plus faibles chez les participants (dans certaines vagues) ; pour les jeunes femmes, les possibilités d'emploi sont plus élevées.
- ▶ **Emploi rémunéré** : positif pour les jeunes femmes, situation peu favorable aux jeunes hommes.
- ▶ **Possibilités d'emploi dans le secteur formel** : positif pour les hommes aussi bien que les femmes.
- ▶ **Gains** : positif pour les hommes aussi bien que les femmes, plus élevés pour les hommes.

▶ 17

(Diaz and Jaramillo 2006)

## Message important

- ▶ **L'élément probant s'améliore :**
  - ▶ Nous savons que les interventions centrées sur l'offre peuvent être efficaces.
- ▶ **Mais nous ne savons pas réellement ...**
  - ▶ Quel type de formation serait la plus efficace (les aptitudes professionnelles, l'autonomie fonctionnelle ...)?
  - ▶ Quelles sont les combinaisons de formation qui sont les plus efficaces ?
  - ▶ Sur quel groupe d'individus la formation est la plus efficace ?
  - ▶ Dans quel environnement ou circonstance ?
  - ▶ Si la formation est rentable.
- ▶ **Et surtout qu'est -ce qui limite les possibilités d'emploi ?**
  - ▶ La main-d'œuvre a-t-elle reçu une formation « inappropriée » ou a-t-elle été mal formée ?
  - ▶ N'y a-t-il pas simplement suffisamment d'emploi ?
  - ▶ Les contraintes se trouvent ailleurs (le marché du crédit par exemple)?

▶ 18

## Quelques références

---

**Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother, et A. Stavreska, 2007.** *A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory.* SP Document d'analyse No. 0715. Washington, DC: Banque mondiale.

**Cunningham, W., L.M. Cohan, S. Naudeau, et L. McGinnis, 2008.** *Supporting Youth at Risk: A Policy Toolkit for Middle-Income Countries.* Washington, DC: Banque mondiale.

**Ibarrarán, P. et D. Rosas Shady, 2009.** Evaluating the Impact of Job Training Programs in Latin America: Evidence from IDB funded operations." *Journal of Development Effectiveness*, juin.

**Knowles, J.C. et J.R. Behrman, 2005.** *The Economic Returns to Investing in Youth in Developing Countries: A Review of the Literature.* HNP Discussion Paper. Washington, DC: Banque mondiale.

**Banque mondiale, 2006.** *Rapport sur le développement mondial 2007: Le développement et la prochaine génération.* Washington, DC: Banque mondiale.

<http://www.3ieimpact.org/>

<http://www.worldbank.org/reference/>

<http://www.worldbank.org/childrenandyouth>

<http://go.worldbank.org/169GZ6W820>

▶ 19