



Le **GREAT** *Savoir*

Groupe de recherche en économie appliquée et théorique

N° 077

" Réfléchir à changer "

Mai 2017

Problématique de l'insertion professionnelle des diplômés dans le marché du travail

Massa COULIBALY

Editorial



La question de l'emploi des jeunes est devenue de nos jours un enjeu majeur de politique économique ou sociale. Aussi, assiste-t-on, depuis quelques années, au développement d'initiatives qui mettent en avant la notion d'insertion socioprofessionnelle des jeunes dont les objectifs sont de contribuer à la diminution du chômage, à l'accès à un revenu et à l'autonomie. Que deviennent les jeunes diplômés sur le marché du travail. Qu'est-ce qui joue véritablement un rôle sur le

marché du travail, le jeune diplômé ou le diplôme du jeune. Il s'avèrerait, en tout cas sous d'autres cieux, que le diplôme spécialisé s'insère mieux sur le marché du travail que tout autre diplôme. Mais tout autre diplôme semble plus apprécié et plus valorisé intrinsèquement que le diplôme technique ou professionnel spécialisé. Chaque acteur peut jouer un rôle dans le processus d'insertion des jeunes diplômés confrontés aux problèmes du chômage et de l'inactivité, le jeune lui-même, l'Etat et ses institutions, l'environnement familial, le secteur privé, les collectivités territoriales, le partenariat régional, continental et mondial. Au bout de l'effort collectif, le modèle de développement économique doit produire la réduction sensible du chômage, le développement du salariat, l'émergence et l'élargissement des couches moyennes grâce à la croissance économique soutenue et la massification de l'enseignement.

Massa Coulibaly

1. Termes de référence

Des Termes de référence de la 2^{ème} Journée scientifique de l'ONEF (Observatoire national de l'emploi et de la formation), il se dégage 3 défis et 3 objectifs assignés à mon panel.

Les trois défis portent sur:

- la formalité, trop d'emplois informels et d'entreprises informelles
- le diplôme, fort taux de chômage des diplômés
- la sécurité, risque d'insécurité élevé s'i; n'y a pas de retour sur investissements en capital humain.

Les trois objectifs assignés au panel sont

- des solutions à l'employabilité et à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés
- la définition du rôle des acteurs (Etat, secteur privé, organismes de formation) dans la promotion de l'emploi
- des recommandations pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Les TDR en eux-mêmes m'inspirent quelques idées qui sont des pistes de solutions:

- l'instauration de stages en entreprises ou administration publique avec obligation de rédaction et de publication de rapports de stages
- l'instauration d'un module de projet de recherche en licence ou équivalent
- l'inscription automatique de tous les diplômés à l'ANPE et à l'APEJ
- l'offre d'emploi temporaire aux diplômés sous des conditions fiscales avantageuses
- l'octroi d'un revenu minimum garanti aux diplômés sous forme d'allocations chômage en contrepartie de recherche active d'emploi
- le recours aux PPP (partenariat public-privé) pour des infrastructures universitaires et le lien école-entreprise
- la conduite d'une étude comparative de la relation bas salaire – faible productivité du travail
- la conduite d'une autre étude comparative des taux d'admission aux examens nationaux.

2. Guide OIT

Le fait que le taux de chômage des diplômés soit élevé peut être dû à deux faits majeurs, chacun ayant deux causes:

1. Inadéquation éducation/formation et besoins du marché du travail
 - ✓ Programmes d'études dépassés
 - ✓ Liens insuffisants avec le monde du travail
2. Pénurie d'emplois pour les diplômés
 - ✓ Les secteurs à forte croissance ne créent pas d'emplois "diplômés"

- ✓ Un secteur privé réduit et sous-développé.

Le rôle de l'Etat comme des autres acteurs se situe aussi dans l'élaboration des politiques d'emploi dont les principaux éléments constitutifs sont:

1. l'analyse de la situation de l'emploi
 - ✓ analyse du marché du travail
 - ✓ perspectives de développement et de croissance économique
 - ✓ projections des tendances du marché du travail
2. l'identification des principaux défis
 - ✓ défis de la politique du marché du travail
 - ✓ priorités et orientations stratégiques
3. les objectifs et plan d'activités
 - ✓ objectif général
 - ✓ objectifs spécifiques
4. la mise en œuvre et suivi
 - ✓ indicateurs de performance de base
 - ✓ mécanisme de mise en œuvre et de coordination
 - ✓ suivi-évaluation.

3. Modèle MDP¹

Les politiques de l'emploi ont un impact sur le taux de chômage. A cet effet, elles se répartissent en deux catégories (non étanches):

- les politiques actives qui aident à préserver les emplois existants, à promouvoir de nouveaux emplois et à adapter la main-d'œuvre aux besoins de l'économie e.g. service de l'emploi, formation professionnelle, mesures en faveur des jeunes, mesures en faveur des publics défavorisés et aides à l'embauche
- les politiques passives qui cherchent à atténuer les effets du rationnement sur le marché du travail en apportant une aide sociale ou en essayant de limiter la population active e.g. l'indemnisation des chômeurs et les retraites anticipées.

Les politiques de formation, dans un contexte de chômage, se répartissent en:

- (en amont du chômage) formation professionnelle organisée au sein des entreprises publiques ou privées, visant à entretenir les compétences de l'employé et à ajuster ses compétences au processus de production adopté dans l'entreprise
- (en aval du chômage) formation organisée par les services publics de l'emploi pour permettre la réinsertion e.g. formation scolaire pure, formation en alternance, formation professionnelle dans le public par le biais d'un emploi temporaire, formation professionnelle dans le privé par le biais d'un emploi temporaire subventionné.

¹ Initiales des trois prix Nobel 2010, Dale Mortensen, Peter Diamond, et Christopher Pissarides

La littérature économique définit la politique de l'emploi comme étant cet "ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître"². Ainsi, une politique de l'emploi n'est pas en soi ni exclusivement destinée à lutter contre le chômage. "Ce n'est que lorsque le chômage est le problème principal sur le marché du travail, par pénurie de demande de travail, que les politiques de l'emploi peuvent se voir assigner cet objectif global". De même, elles sont à distinguer des "politiques pour l'emploi" visant à agir sur le niveau et la quantité de l'emploi et donc pouvant être déployées sur n'importe quel marché au-delà du seul marché du travail sur lequel agissent les politiques de l'emploi.

Le modèle MDP distingue 3 types de politiques de l'emploi selon qu'elles portent sur l'appariement sur le marché du travail, les salaires ou le taux de chômage.

(1) l'appariement sur le marché du travail comme la formation et le temps partiel

Le modèle de Pissaridès veut qu'au lieu de partir d'une abstraction de marchés efficients et d'en déduire que tout déséquilibre (chômage) est peu ou prou le résultat de contraintes inefficaces comme les régulations ou l'existence de prix rigides, les frictions ont plutôt un rôle structurant des marchés. Les efforts consacrés par un demandeur d'emploi à retrouver un travail sont en fait un facteur de production comme un autre, de même que ceux d'une entreprise pour recruter, et plus généralement, de tout acteur économique pour échanger avec un autre agent économique. "Tous ces efforts contribuent à l'efficacité collective et doivent être encouragés"³.

(2) les salaires

Qui peut agir sur les salaires, les pouvoirs publics (à travers la taxation du salaire, le fameux tax wedge ou coin fiscal) et/ou les partenaires sociaux (à travers les négociations collectives e.g. salaire minimum, grilles salariales). La baisse de taxe est bénéfique pour l'emploi tant que les allocations chômage ne sont pas indexées sur les salaires e.g. diminuer le coût du travail sans diminuer le salaire perçu par les employés. Les politiques d'aide à l'emploi sont (i) fonction des caractéristiques de l'employé, (2) fonction des caractéristiques de l'employeur e.g. "faire des chômeurs leurs propres employeurs", (3) fonction des caractéristiques de l'emploi, ou (iv) sont sans condition.

(3) le taux de chômage

Les politiques de l'emploi qui portent sur le taux de chômage, soit du côté de l'offre de travail (préretraites), soit du côté de la demande (création d'emploi public), sont par extension du temps de travail (temps partiel et réduction collective du temps de travail).

² Gautié (1993), Les politiques de l'emploi, Vuibert

³ Soenens J. (2011), Les Prix Nobel d'économie – Marchés avec frictions de recherche, Revue des questions scientifiques, 2011, 182 (1) : 139-146