



Royaume de Maroc
Ministère de l'emploi et des affaires sociales

REALISATION D'UNE ETUDE D'EVALUATION DU PROGRAMME TAEHIL.

Phase 1 : Rapport méthodologique détaillé

Mai 2015

Version Finale

Table des matières

1. Contexte de l'étude	5
1.1. Situation du marché du travail marocain	5
1.2. Problématique et enjeux de l'évaluation de la politique publique de l'emploi	7
2. Objectifs et consistante de l'étude.....	9
2.1. Programme Taehil	9
2.1.1. Objectif et réalisations	9
2.1.2. Principaux résultats des évaluations qualitatives du programme Taehil.....	10
2.2. Objectifs et consistance de l'étude	11
2.2.1. Objectifs de l'étude	11
2.2.2. Consistance de l'étude	12
2.2.3. Phasage et livrables de l'étude.....	14
3. Evaluation du processus de Taehil	16
3.1. Objectif de l'évaluation du processus	16
3.2. Démarche méthodologique	16
3.3. Activités à entreprendre	20
3.3.1. Revue documentaire	20
3.3.2. Collecte de données primaires.....	20
3.3.2.1. Sélection des unités statistiques	21
3.3.2.2. Modalités et outils de collecte de données	23
3.3.3. Quelques éléments sur la grille d'analyse.....	24
3.4. Dispositif de mise en œuvre des activités de la phase d'évaluation du processus.....	24
4. Evaluation d'impact.....	25
4.1. Objectifs de l'évaluation d'impact.....	26
4.2. Quelques exemples d'indicateurs de mesure de l'impact	27
4.3. Plan de sondage	28
4.3.1. Examen des bases de sondage : Résumé des insuffisances observées.....	28
4.3.2. Taille de l'échantillon et précision escomptée	31
4.3.3. L'enquête auprès des bénéficiaires et des témoins.....	32
4.3.3.1. Constitution des domaines d'étude et allocation de l'échantillon.	33

4.3.3.2. Stratification et tirage des échantillons	35
4.3.3.3 Sélection de l'échantillon témoin-	36
4.3.4. L'enquête opérateur économique	38
4.3.4.1. Constitution des domaines d'étude et allocation de l'échantillon	38
4.3.4.2. Stratification et tirage des échantillons	39
4.3.5. L'enquête opérateur de formation	39
4.4. Structure des questionnaires	40
4.4.1. Questionnaire Bénéficiaire/Témoin	40
4.4.2. Questionnaire opérateur économique	42
4.4.3. Questionnaire opérateur de formation.....	43
4.5. Collecte des données	44
4.5.1 Saisie, codification et apurement des données.	45
4.5.2 Méthodes d'analyses.....	46
4.5.3. Les cubes d'analyses multidimensionnelles.....	47
4.6. Analyse d'ensemble des résultats des deux évaluations	48
5. Chronogramme des phases 2 et 3.....	50
Annexe 1 : Analyse procédurale, outils de collecte	52
Annexe 1.1. Guide focus groupes des bénéficiaires.....	52
Annexe 1.2. Guide d'entretien : Responsables des services centraux (MEAS, ANAPEC).....	57
Annexe 1.3. Guide d'entretien : Directeur Agence locale.....	60
Annexe 1.4. Guide d'entretien : Conseiller à l'emploi	64
Annexe 1.5. Guide d'entretien : Responsable opérateur économique	68
Annexe 1.6. Guide d'entretien : Responsable opérateur de formation	71
Annexe 2 : Analyse d'impact, outils de collecte	75
Annexe 2.1.a. Structure du questionnaire Bénéficiaire/Témoin	75
Annexe 2.1.b. Questionnaire Bénéficiaire/Témoin.....	80
Annexe 2.2.a. Structure du questionnaire Opérateur économique	109
Annexe 2.2.b. Questionnaire Opérateur économique.....	110
Annexe 2.3.a. Structure du questionnaire Opérateur de formation	120
Annexe 2.3.b. Questionnaire Opérateur de formation.....	121

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des entretiens semi-directifs par institution	24
Tableau 2 : A.Exemple de champs non renseignés	29
Tableau 3 : B. Exemples de avec erreur de saisie.....	30
Tableau 4 : D. Défauts de correspondance entre le fichier des bénéficiaires et ceux des OE et OF. ...	30
Tableau 5 : Taille de l'échantillon pour un sondage aléatoire simple.....	31
Tableau 6 : Effectifs pour les différentes composantes de Taehil	33
Tableau 7 : coefficient de corrélation entre les variables de stratification et la variable "d'intérêt" :	34
Tableau 8 : Taille de l'échantillon par composante et unités à tirer.....	36

Liste des schémas

Schéma 1 : le dispositif du programme Taehil	12
Schéma 2 : Chaîne de valeurs générique du processus de mise en œuvre du programme.	17
Schéma 3 : synthétique de l'évaluation procédurale.....	18
Schéma 4 : Structure de la trajectoire professionnelle étudiée.....	41
Schéma 5 : Structure du questionnaire Bénéficiaire/témoin.....	42
Schéma 6 : Structure du questionnaire opérateur économique	43
Schéma 7 : Structure du questionnaire opérateur de formation	43
Schéma 8 : Répartition du personnel des équipes à mobiliser selon la qualité.....	45
Schéma 9 : Les étapes de l'informatique décisionnelle adaptées à l'étude sur l'évaluation du programme TAEHIL	48

L'étude de l'évaluation de l'impact du programme Taehil, lancée par le Ministère de l'emploi et des affaires sociales avec l'appui de l'AFD, a été confiée au groupement Briefs-R&W Expertises dans le cadre de l'appel d'offre ouvert 02/2014. Cette étude vise à analyser deux dimensions complémentaires à savoir le processus de mise en œuvre du programme et l'impact de ce dernier en termes d'employabilité et d'insertion. La réalisation de l'étude est structurée en trois phases. La première explicite le cadrage méthodologique de l'étude. Les deux autres phases sont respectivement dédiées à l'évaluation procédurale et à l'évaluation d'impacts.

Le présent rapport constitue le livrable révisé de la première phase. Ce rapport méthodologique est structuré en 5 points. Le premier point présente le contexte de l'étude et les enjeux de l'évaluation des mesures actives du marché du travail. Le deuxième rappelle les objectifs de l'étude et de la démarche méthodologique préconisée par le cahier des charges. Le troisième point porte sur la démarche méthodologique propre à l'évaluation du processus de mise en œuvre du programme. Après un rappel des objectifs de cette évaluation et du cadre méthodologique, les activités à réaliser sont explicitées. La collecte de données est abordée par ses aspects relatifs aux choix des unités statistiques à étudier et aux contenus des outils de collecte. De manière symétrique, le point 4 présente la démarche méthodologique propre à l'évaluation d'impacts. Le rapport se termine par la présentation du chronogramme des phases 2 et 3 de l'étude. Le rapport comprend également une partie annexe importante dédiée aux outils de collecte de données de chacune des deux évaluations.

Il est important de noter que plusieurs éléments de la démarche méthodologique proposée pour la phase de l'évaluation d'impact (phase 3 de l'étude) sont susceptibles d'être ajustés en fonction, d'une part, des résultats de l'évaluation procédurale et, d'autre part, des travaux complémentaires à mener sur les bases de sondage. Ainsi, les questionnaires des enquêtes quantitatives seront revus en fonction des résultats des entretiens qui seront menés avec les acteurs dans la phase de l'évaluation procédurale. De même, le plan de sondage ne sera finalisé qu'une fois les bases de sondage sont stabilisées.

1. Contexte de l'étude

Le contexte de l'étude renvoie à deux points importants : (i) la situation du marché du travail et (ii) l'enjeu de l'évaluation des politiques actives du marché du travail

1.1. Situation du marché du travail marocain

Le défi de l'emploi est au centre du débat politique national. Ce défi est perceptible sous deux formes contrastées à savoir l'exclusion du marché du travail et la précarité dans l'exercice des activités économiques. Ces deux phénomènes, bien que différents en apparence, sont interdépendants et forment les deux faces d'une même pièce. L'exclusion du marché du travail est reflétée par la forte prévalence du chômage de primo-insertion et du chômage de longue durée particulièrement au sein des diplômés. La précarité renvoie à

la faible prévalence de l'emploi décent et productif notamment au sein des actifs non diplômés. La structure de l'emploi est dominée par l'emploi informel associé à l'absence de la couverture sociale et le plus souvent à des rémunérations insuffisantes et/ou des conditions de travail défavorables. Ce déficit quantitatif et qualitatif en emploi est d'autant plus inquiétant qu'il touche de manière massive les jeunes, jetant ainsi un sérieux doute sur la capacité du Maroc à engranger les dividendes de la phase de transition démographique avancée qu'il traverse. Le risque est réel de voir cette transition démographique se transformer en un fardeau social dont le poids limitera les potentialités productives des individus, des ménages et de la collectivité dans son ensemble.

La réponse à ces deux déséquilibres nécessite une action publique volontariste de promotion de l'emploi décent et productif. Cette dernière doit agir de manière intégrée à la fois sur les deux versants de la dynamique de l'emploi (demande et offre) et sur la gouvernance du marché du travail.

Conscients que la réponse à la problématique de l'emploi passe en premier lieu par le renforcement de la dynamique de création de l'emploi, les pouvoirs publics ont entrepris depuis le milieu des années 1980 un vaste train de réformes économiques, sociales et politiques. Le but de ces réformes est de faire du secteur privé formel le principal moteur de la dynamique de création de l'emploi particulièrement pour faire face à la montée du chômage des diplômés. En effet, dans un marché du travail fortement segmenté, la situation des diplômés ne cesse de se fragiliser sous l'effet mécanique induit par la conjonction de deux facteurs à savoir la croissance continue du flux des diplômés en primo-insertion et la baisse tendancielle des possibilités offertes par le secteur de l'emploi public. La politique de promotion des investissements, les stratégies sectorielles élaborées par les différents départements en charge des secteurs économiques (Agriculture, Artisanat, ...) vont dans ce sens.

Partant du postulat que l'insertion des diplômés dans le secteur de l'emploi privé formel ne peut se faire uniquement par une action de promotion de création de l'emploi dans ce secteur, les pouvoirs publics ont mis en place, à partir de début des années 1990, une politique publique de l'emploi centrée sur la gestion, pour cette catégorie d'actifs, de la phase de transition de l'école vers l'emploi. Cette politique de l'emploi se structure autour de deux axes principaux : (i) assurer le service de l'intermédiation et (ii) faciliter l'intégration de ces jeunes dans les entreprises du secteur formel par le biais de mesures de politique active du marché du travail. Ces mesures actives du marché du travail sont conçues, de manière universelle, autour de deux objectifs complémentaires à savoir la promotion de l'auto-emploi et l'aide pour l'accès à l'emploi salarié.

A partir des années 2000, l'action publique de promotion de l'emploi dans le secteur privé formel a connu une évolution qualitative caractérisée par :

- (i) le renforcement des mesures actives du marché du travail en faveur des diplômés notamment suite aux recommandations des premières assises

nationales de l'emploi, tenues en 1998. Ce volontarisme politique s'est traduit par la création, en 2000, de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) en remplacement des Centres d'Information et d'Orientation pour l'Emploi (CIOPE) et en tant qu'entité autonome dont la mission principale consiste à assurer l'intermédiation et à mettre en œuvre les mesures actives du marché du travail.

- (ii) la visibilité des objectifs de l'emploi dans les stratégies sectorielles des départements en charge des secteurs économiques ;
- (iii) la mise en place d'une action volontariste de lutte contre les vulnérabilités sociales notamment par la promotion de l'emploi en économie sociale et solidaire. Cette dernière vise à encourager l'insertion par l'économie des couches les plus vulnérables et à contribuer au renforcement de l'emploi formel par la requalification/formalisation de l'emploi informel (INDH, ADS, entraide nationale, promotion nationale) ;
- (iv) le lancement du chantier stratégique de la réforme du système d'éducation et de formation avec l'adoption de la Charte nationale d'éducation et de formation ;
- (v) l'adoption d'actions structurantes qui impactent de manière importante le fonctionnement du marché du travail (adoption du code de travail, l'élargissement de la couverture sociale).

Le projet en cours d'élaboration de la Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE), initiée par le ministère de l'emploi et des affaires sociales avec l'appui du BIT, témoigne à la fois de l'importance politique accordée à la question de l'emploi et de l'évolution de la perception que les pouvoirs publics se font de la politique de l'emploi. Sur ce dernier point, le défi est de rompre avec une perception restrictive pour adopter une perception holistique et intégrée. Dans la première perception, encore en vigueur, la politique publique de l'emploi est limitée principalement aux mesures actives du marché du travail conçues pour faire face au chômage de primo-insertion des diplômés. La valeur ajoutée de la SNE réside dans le fait qu'elle adopte une perception holistique et intégrée de la politique de l'emploi qui met l'emploi décent et productif au centre de l'action publique. Dans une telle perspective, la politique de l'emploi devient transversale et inclusive. Elle est transversale en ce sens qu'elle sert de levier pour assurer la cohérence des politiques économiques et des politiques sociales et inclusive en ce sens qu'elle fournit l'accompagnement nécessaire pour une gestion rationnelle de toutes mobilités sur le marché du travail de l'ensemble de la population active, y compris la gestion de la mobilité de primo-insertion des diplômés.

1.2 Problématique et enjeux de l'évaluation de la politique publique de l'emploi

L'évaluation des politiques publiques dans le champ des sciences sociales a pris un essor considérable depuis quelques années en raison de l'accroissement des contraintes budgétaires des Etats, d'une demande croissante de résultats de la part des citoyens et du développement des méthodes d'évaluation, pourtant depuis longtemps expérimentées dans d'autres domaines disciplinaires comme l'épidémiologie par exemple.

La pression sociale associée à la forte prévalence du chômage et le besoin de trouver des solutions pertinentes pour les populations privées d'emploi conduisent le Ministère de l'emploi à s'interroger sur l'efficacité de sa politique pour l'emploi, dont le programme TAEHIL est un des instruments. Compte tenu des moyens humains et financiers engagés par l'Etat marocain, il est légitime que celui-ci s'interroge sur l'efficacité de son action, c'est-à-dire sur le bon usage des ressources mises en œuvre.

L'efficacité d'une politique publique se mesure dans deux grandes dimensions :

- Le ciblage de la politique mise en place : le public cible a-t-il été celui choisi au départ ? l'éligibilité a-t-elle été étendue depuis la mise en place des programmes de formation ? a-t-elle été mise en place dans les conditions préétablies ? comment les différentes parties prenantes se sont-elles emparées du programme ? Ont-elles été coopératives et ont-elles aidé au succès de cette politique pour l'emploi ?
- L'hypothèse généralement posée au départ est que le bénéficiaire du programme aura de plus grandes chances de retrouver un emploi. Les effets de la politique de formation mise en place ont-ils été ceux espérés ? Les bénéficiaires de cette politique active de l'emploi trouvent-ils effectivement un emploi (dans la cible) après la fin des programmes de formation ? Quelle serait la situation de ces personnes si elles n'avaient pas pu bénéficier de ce programme ? Telle est la grande question d'une étude d'impact.

L'évaluation du programme TAEHIL est complète et repose sur différentes approches de l'évaluation en sciences sociales : qualitative (évaluation du processus) et quantitative (mesure statistique de l'output pour les bénéficiaires). Cette évaluation, parce que globale et conduite de façon rigoureuse, permettra d'apporter des recommandations valides sur le plan scientifique et de proposer des pistes d'amélioration pour un fonctionnement optimal du programme, si le projet venait à montrer que le programme ne fonctionne pas correctement. Notre objectif sera de produire des connaissances pertinentes, fiables et partagées sur l'efficacité du programme TAEHIL, en fonction de sa mise en œuvre effective.

L'évaluation globale du programme TAEHIL, menée de façon scientifiquement rigoureuse, pourra répondre à deux questions :

- Le programme est-il efficace au regard des objectifs qui lui ont été assignés ?
- Quelles sont les améliorations possibles à conduire pour accroître son efficacité ?

La conduite d'une politique publique telle que le programme de formation TAEHIL repose en premier lieu sur la cohérence et le périmètre du dispositif lors de sa création, sur la coopération des acteurs (publics, organismes de formation, entreprises, individus) lors de

sa mise en place et sur les conditions du marché du travail au moment où les bénéficiaires chercheront un emploi. Autant de facteurs de « chances » ou de « risques » qui peuvent faire que le programme n’atteigne pas les objectifs initiaux.

Remarquons tout d’abord que le choix d’une évaluation du programme a été décidé après la mise en œuvre du programme lui-même. Lorsque l’action publique doit être évaluée, l’évaluation peut-être soit définie en amont de la mise en place de la politique publique et conduire à un protocole évaluatif randomisé (les bénéficiaires sont tirés au sort), soit en aval, comme c’est le cas ici. L’évaluation du programme TAEHIL telle qu’elle se dessine dans cette étude est une évaluation sur données quasi-expérimentales : les bénéficiaires n’ont pas été choisis aléatoirement et un groupe témoin (population non-bénéficiaire mais potentiellement éligible, appelé également le « contrefactuel ») de comparaison doit être constitué ex-post. Les choix méthodologiques pertinents de la phase 3, mêmes s’ils seront définis et validés lors de la phase 1 (cadre méthodologique) seront appelés à évoluer en fonction des apports de la phase 2 (évaluation du processus) et des travaux complémentaires nécessaires pour stabiliser les bases de sondage.

2. Objectifs et consistante de l’étude

2.1 Programme Taehil

Le programme Taehil fait partie, aux côtés des programmes Idmaj et Moukawalati, du bouquet de mesures actives du marché du travail, mis en place par les pouvoirs publics avec l’objectif global de faciliter l’intégration des diplômés en chômage dans le secteur de l’emploi privé formel. Bien qu’elles soient conçues autour de ce même objectif global, chacune de ces trois mesures répond à un objectif spécifique différent. Le programme Moukawalati vise à l’encouragement de l’auto-emploi alors que les deux autres visent à faciliter l’accès aux emplois salariés dans le segment de l’emploi privé formel selon une perspective propre à chacun d’entre eux. Le programme Idmaj cherche à dynamiser la demande des entreprises en matière d’emploi qualifié en proposant un cadre contractuel flexible et des incitations financières visant à réduire le coût du travail pour l’entreprise. De son côté, le programme Taehil cherche, d’une part, à améliorer l’employabilité des chômeurs diplômés par la formation complémentaire et, d’autre part, à répondre aux besoins exprimés ou anticipés des entreprises moyennant un ajustement des profils. Notons que le programme Taehil peut être complémentaire au programme Idmaj dans la mesure où ce dernier peut constituer un cadre contractuel d’insertion des bénéficiaires du premier.

2.1.1. Objectif et réalisations

L’objectif d’améliorer l’employabilité des chômeurs diplômés¹, assigné au programme Taehil, passe par une offre de formation complémentaire structurée en trois composantes : Formation Contractualisée pour l’Emploi (FCE), Formation Qualifiante ou de Reconversion

¹ Titulaires d’un diplôme de niveau Baccalauréat et plus ou d’un diplôme de la formation professionnelle inscrits à l’ANAPEC.

(FQR) et Formation au profit des Secteurs Emergents (FSE). Chacune d'entre-elles correspond à un type particulier de demande (effective ou potentielle) exprimée par les entreprises.

Comme son nom l'indique, la FSE répond à une demande émanant des entreprises opérant dans les secteurs correspondants aux métiers mondiaux du Maroc (Off-shoring, aéronautique, automobile et électronique). La FSE fait partie de l'offre Maroc faite par le gouvernement pour renforcer la compétitivité de l'économie marocaine et son attractivité des investissements étrangers. La FCE répond à une demande de recrutement exprimée par les entreprises. La FQR vise à préparer les jeunes chômeurs diplômés pour être en mesure de se positionner sur des emplois correspondant aux besoins identifiés du marché du travail. En résumé, le programme Taehil se présente en fait comme une juxtaposition de trois mesures presque indépendantes tellement leurs spécificités propres sont différentes.

Depuis son lancement en 2007 jusqu'à 2013, le programme a bénéficié à près de 100000 demandeurs d'emploi avec une forte prépondérance de la FSE (63%) suivie de la FCE (23%) et de la FQR (14%). Le rythme de réalisation de ces formations s'est considérablement accéléré passant de 9502 bénéficiaires en 2007 à près de 19000 bénéficiaires en 2013.

2.1.2. Principaux résultats des évaluations qualitatives du programme Taehil

Le programme Taehil a fait l'objet d'une évaluation en 2009 par le biais d'une enquête téléphonique réalisée auprès d'un échantillon de 2227 bénéficiaires couvrant l'ensemble du territoire national. Les résultats font ressortir un taux global d'insertion des bénéficiaires de l'ordre de 60%, trois mois après la fin leur passage du dispositif. Ce taux varie considérablement selon la composante du programme (100% pour la FSE, 78% pour la FCE et seulement 35% pour la FQR) reflétant ainsi le niveau d'implication de l'entreprise dans l'expression de la demande en question.

Cette évaluation a permis également de cerner au moins 2 difficultés liées à la mise en œuvre de ce programme. La première renvoie à l'offre de formation existante qui reste partielle aussi bien sur le plan spatial (non couverture de l'ensemble du territoire par les opérateurs de formation en exercice) que sur le plan thématique (difficulté de couvrir les besoins pointus en formation associés aux secteurs). La deuxième renvoie aux contraintes de mobilité auxquelles font face les demandeurs d'emploi particulièrement ceux résidants dans des régions moins développées. Par ailleurs, ces contraintes de mobilité peuvent être dues non seulement à la rareté des moyens de transport mais également au coût d'accès à ces derniers. Ces difficultés liées aux conditions matérielles de ces jeunes limitent les possibilités réelles de ces derniers à bénéficier des formations proposées, lesquelles se déroulent le plus souvent dans les grands centres urbains.

A côté de cette évaluation externe, qui a fait l'objet d'une restitution, le groupement croit savoir que le programme Taehil a fait l'objet d'autres évaluations de nature interne et

dont les résultats ne sont pas publics. La présente étude se doit de capitaliser sur les résultats de toutes les actions de suivi et d'évaluation menées tant en externe qu'en interne.

2.2. Objectifs et consistance de l'étude

2.2.1. Objectifs de l'étude

Le cahier des charges précise que l'objectif général est de 'fournir des éléments d'information fiables pour examiner la cohérence et l'efficacité des programmes Taehil et de formuler des recommandations sur les voies d'amélioration de la performance du programme'. Cet objectif renvoie à trois principales questions de recherche qui permettent de répondre aux attentes des différents acteurs (le MEAS et le gouvernement dans son ensemble, les quatre acteurs clés concernés par la mise en œuvre, les autres institutionnels et la société civile). Ces questions renvoient respectivement aux trois dimensions de la performance du programme à savoir la pertinence, l'efficacité et l'efficacé.

La première question de recherche posée dans le cahier des charges concerne l'évaluation de l'approche utilisée dans la conception du programme et sa mise en perspective par rapport au contexte de l'époque et d'aujourd'hui. Cette question fait partie naturellement des questionnements relatifs à la pertinence du programme

La deuxième principale question porte sur l'évaluation de la mise en œuvre du programme telle qu'elle a été opérationnalisée par les quatre acteurs concernés (ANAPEC, Entreprises, opérateurs de formation et bénéficiaires). Ici, le but principal ici est de détecter les écarts entre la pratique des acteurs et la chaîne de valeurs des activités telles qu'elles sont prévues dans les manuels de procédure du programme. Les questions posées sur les différents maillons de la chaîne sont à adapter, en partie, pour chacune des trois composantes du programme (FSE, FCE et FQR).

La troisième principale question de recherche porte sur l'évaluation de l'impact du programme en mettant un accent particulier sur l'impact sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires en termes d'employabilité et d'insertion et les facteurs déterminants de cet impact.

Le cahier des charges décline ces trois questions en deux dimensions différentes mais complémentaires correspondant chacune à une démarche d'évaluation spécifique. En effet, les deux premières questions relèvent de l'évaluation procédurale alors que la troisième relève de l'évaluation d'impact. Sur le plan méthodologique, l'évaluation procédurale mobilise les techniques de l'audit organisationnel et de l'analyse institutionnelle des acteurs. Elle repose fondamentalement sur une démarche méthodologique qualitative. En revanche, l'évaluation de l'impact mobilise les techniques quantitatives basées sur la collecte et l'analyse des données quantitatives individuelles sur les trois unités statistiques d'études concernées (bénéficiaires, entreprises et opérateurs de formation).

La prise en compte de ces deux dimensions différentes mais complémentaires de l'évaluation constitue un point fort et novateur du cadrage méthodologique défini dans le

cahier des charges. L'évaluation de l'impact du programme sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires ne peut être appréhendée correctement sans tenir compte des résultats de l'évaluation procédurale. En effet, les résultats de cette dernière peuvent fournir des éléments de contexte extrêmement importants pour expliquer la variabilité de l'ampleur de l'impact du programme. En d'autres termes, la qualité du processus de mise en œuvre est susceptible d'affecter positivement ou négativement l'ampleur de l'impact du programme.

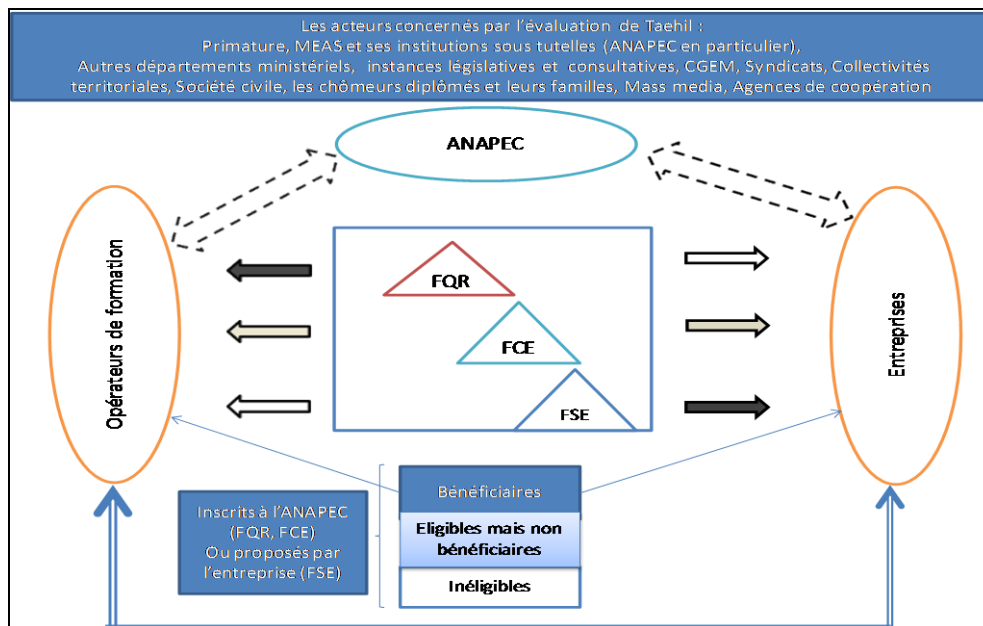
2.2.2. Consistance de l'étude

Le cahier des charges est très clair quant à la nature de la mission, ses objectifs, son phasage, les objectifs et les activités spécifiques à chacune de ses phases.

La mission consiste en une évaluation externe du programme Taehil. De part sa finalité, l'évaluation des politiques actives de l'emploi permet d'alimenter le débat public sur la question de l'emploi et fournit aux pouvoirs publics des éléments d'aide à la décision qui leur permettent de mieux ajuster leur action de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage et la précarité sur le marché du travail. Dans le contexte national actuel, cette évaluation du programme Taehil arrive à un moment opportun où les pouvoirs publics ont lancé le processus participatif d'élaboration de la stratégie nationale de l'emploi en référence au modèle de généralisation de l'emploi décent et productif. Dans cette perspective, la finalité de la politique de l'emploi se voit élargie à la fois pour assurer en amont la cohérence des politiques économiques et sociales et pour fournir en aval l'accompagnement nécessaire pour mieux gérer toutes les mobilités sur le marché du travail pour l'ensemble de la population active. De plus, l'évaluation de Taehil arrive pour compléter celles des deux autres programmes (Moukawalati et Idmaj) formant le bouquet des mesures actives du marché du travail.

Précisons que l'étendue géographique de l'étude est nationale et qu'elle porte sur les trois composantes du programme Taehil. L'évaluation porte sur une période de deux ans (2011 et 2012). L'évaluation va mettre en jeu quatre acteurs à savoir les chômeurs diplômés, les entreprises utilisatrices, les opérateurs de formation et l'ANAPEC. Ces quatre acteurs sont directement impliqués dans la mise en œuvre de ce programme.

Schéma 1 : le dispositif du programme Taehil



Source : Elaboration des auteurs

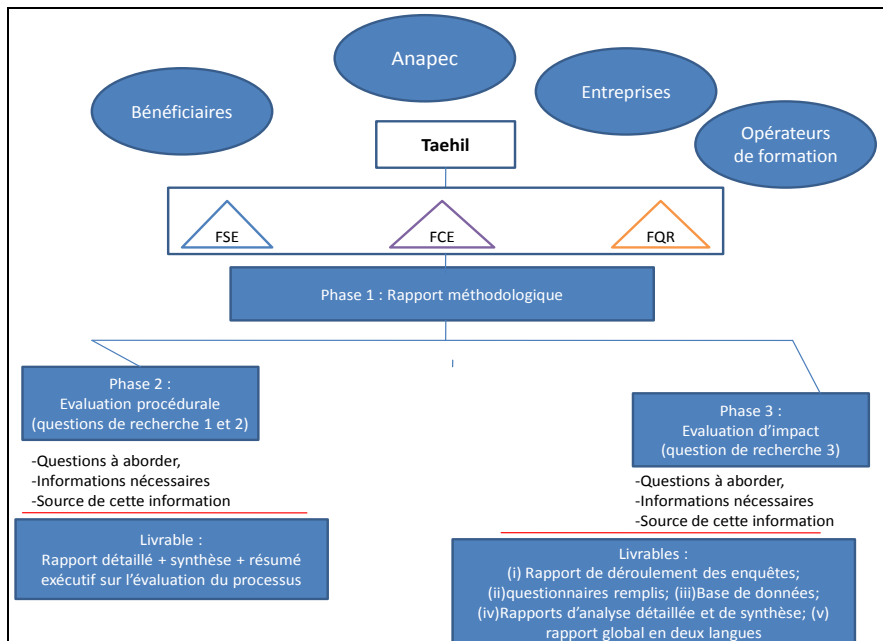
Le schéma précédent récapitule de manière globale le dispositif du programme Tæhil. Il permet de mieux comprendre la consistance de la mission associée à la présente étude. La lecture de ce schéma permet de faire les remarques suivantes :

- L'évaluation de Tæhil se doit de répondre aux attentes de l'ensemble des acteurs concernés par la politique de l'emploi et plus particulièrement aux attentes de ceux qui sont concernés par son volet relatif aux mesures actives du marché du travail. Le caractère transversal de l'emploi et la forte sensibilité sociale et politique de la question du chômage des diplômés font que l'évaluation du programme Tæhil devrait en principe intéresser à des degrés divers l'ensemble des acteurs économiques, sociaux et politiques. Ceci est à la fois une source de difficulté et de challenge pour la réalisation de la mission ;
- Cependant, la conduite de cette évaluation doit se focaliser sur quatre acteurs principaux à savoir les bénéficiaires, les entreprises utilisatrices, les opérateurs de formation et l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) qui sont impliqués directement dans la mise en œuvre du programme.
- Les questions d'évaluation suggérées par ce schéma sont nombreuses. Elles portent d'abord sur la pertinence du programme en rapport avec la problématique de départ. Elles portent également sur le rôle joué par chacun de ces acteurs et la posture qu'il adopte vis-à-vis de ce programme, sur la qualité des relations et des interactions qu'ils entretiennent entre eux, sur les procédures de sélection des bénéficiaires et plus généralement sur la chaîne de valeurs nécessaire à une mise en œuvre complète et de qualité de ce programme. Enfin, ces questions portent sur l'impact de ce programme notamment sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires etc... ;

2.2.3. Phasage et livrables de l'étude

Le cahier des charges détaille pour chacune de ces deux dimensions à évaluer (processus et impact), les questions de recherche, la nature de l'information nécessaire ainsi que les grandes lignes de la démarche méthodologique préconisée.

Schéma 2 : Phasage et livrables de l'étude



Source : élaboré par les auteurs sur la base du cahier des charges

Conformément au cahier des charges, l'étude est structurée en trois phases dont la première est méthodologique et les deux dernières sont dédiées à la réalisation opérationnelle. Dans ce qui suit, nous présentons un rappel du contenu de chacune de ces phases sachant que les détails sur l'approche méthodologique seront développés plus loin dans ce rapport :

- **La première phase consiste à produire un rapport méthodologique** qui explicite les principaux concepts de base utilisés, détaille tous les aspects méthodologiques pour chacune des phases opérationnelles de l'étude (questions de recherche ; outils de collecte de données ; plan de sondage ; modalités de collecte ; démarche d'analyse) ainsi que le dispositif organisationnel de mise en œuvre (chronogramme et planning de mobilisation des experts ; logistique de la collecte..).
- **La deuxième phase est dédiée à l'évaluation procédurale** c'est-à-dire au processus de mise en œuvre. Elle consiste à exploiter toutes les documentations disponibles en relation avec la conception et la mise en œuvre du programme. Cette revue de la littérature sera complétée par une collecte de données de type qualitatif auprès des 4 acteurs concernés par la mise en œuvre du programme et auprès des responsables au

niveau du MEAS. Mis à part les responsables centraux au niveau du MEAS et de l'ANAPEC qui seront interrogés d'office, la collecte de données se fera au niveau de chacun des 4 acteurs sur la base d'un échantillon dont les modalités de constitution sont précisées dans le cahier des charges.

- **La troisième phase est consacrée à l'évaluation d'impact et à la rédaction du rapport de synthèse analytique.** L'impact du programme sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires étant mesuré en termes d'employabilité et d'insertion, cette phase sera menée sur la base d'une enquête statistique réalisée auprès d'un échantillon représentatif des bénéficiaires des trois composantes de Taehil, ainsi qu'auprès d'un échantillon des entreprises utilisatrices et d'un échantillon des opérateurs de formation qui ont été mobilisés dans le cadre de ce programme. Notons que pour mesurer l'impact du passage par le programme sur les trajectoires individuelles, l'enquête auprès des demandeurs d'emploi sera conduite auprès d'un échantillon principal formé par les bénéficiaires et d'un échantillon témoin constitué de demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié du programme bien qu'ils y soient éligibles. Là aussi, le cahier des charges fixe les tailles de chacun des échantillons considérés. Outre le travail lié à la réalisation et à l'exploitation des enquêtes statistiques relatives à l'évaluation d'impact, cette phase comprend un travail analytique nécessaire pour la rédaction du rapport global qui synthétise les résultats des deux phases, et les met en perspective pour dégager les recommandations pour l'action publique en vue d'améliorer la performance du programme

Avant de présenter en détail la démarche méthodologique proposée pour chacune de deux évaluations (processus et impact), il est important de clarifier le concept de la population concernée par cette étude. En fait, la délimitation de cette population renvoie au contenu des questions de recherche posées. Si l'objectif de cette étude est l'évaluation de l'impact du programme Taehil sur les trajectoires professionnelles des jeunes en termes d'employabilité et d'insertion en emploi, il devient naturel de limiter la population cible à l'ensemble des bénéficiaires ayant terminé avec succès la formation. En effet, l'impact sur l'employabilité et l'insertion n'a de sens que si le bénéficiaire a suivi avec succès la formation. En revanche, si l'objectif de l'étude comprend également l'étude des déperditions (avant le démarrage ou en cours de formation), la population cible devrait être étendue à l'ensemble des jeunes ayant été sélectionnés pour bénéficier de l'une des trois formations du programme. Dans le cas de cette étude, la population cible passe de plus de 14000 jeunes (première option) à plus de 34000 jeunes (deuxième option).

Pour pouvoir traiter les deux questions (analyse des déperditions et évaluation d'impact), le groupement propose de travailler dans la phase de l'évaluation du processus sur l'ensemble des jeunes ayant été sélectionnés pour bénéficier du programme Taehil et de

restreindre la population cible dans la phase de l'évaluation d'impacts aux jeunes ayant complétés avec succès la formation.

3. Evaluation du processus de Taehil

3.1. Objectif de l'évaluation du processus

L'évaluation procédurale d'un programme porte sur le processus de sa mise en œuvre. Elle revient à apprécier sa dimension de gouvernance. De ce fait, elle présente un double intérêt. Outre celui lié à l'analyse de la gouvernance, l'évaluation procédurale constitue une étape préliminaire dont les résultats sont utiles pour préparer et mettre en perspective ceux de l'évaluation d'impact. En effet, il est désormais acquis que la gouvernance d'un programme impacte directement sa fonction objective.

L'objectif de l'évaluation du processus est d'apporter des éléments de réponses aux deux premières questions de recherche posées par l'étude à savoir (i) La pertinence de l'approche utilisée dans la conception du programme et sa mise en perspective par rapport au contexte de l'époque et au contexte actuel ; (ii) L'évaluation du processus de mise en œuvre du programme tel que cette dernière est pratiquée par les acteurs concernés (ANAPEC, Opérateurs économiques, opérateurs de formation et bénéficiaires)

L'hypothèse de travail sous-jacente à ces deux questions est que la portée du programme en termes de son impact sur l'employabilité et l'insertion des bénéficiaires est en partie tributaire en premier lieu de la pertinence de sa conception et en deuxième lieu des conditions et des modalités de sa mise en œuvre.

3.2. Démarche méthodologique

Le cahier des charges précise que l'évaluation procédurale va dans un premier temps aborder la question de la pertinence du programme en rapport avec la démarche conceptuelle à la base de son élaboration. Cette démarche conceptuelle est à mettre en perspective par rapport au contexte de l'époque et par rapport au contexte actuel. Ce niveau conceptuel va aussi nous permettre d'apprécier les manuels de procédure en posant la question de leur capacité d'opérationnaliser fidèlement le projet dans sa conception initiale.

Après ce niveau conceptuel, l'évaluation du processus focalisera sur le processus de mise en œuvre. L'objectif principal est de décrire les modalités de mise en œuvre telle qu'elles sont pratiquées par les acteurs et de les comparer aux dispositions prévues par les manuels de procédure. Des écarts entre la pratique et les dispositions des manuels de procédure peuvent s'expliquer soit par des comportements opportunistes de certains acteurs et/ou soit par l'inadéquation des dispositions des manuels de procédure à la réalité sur le terrain.

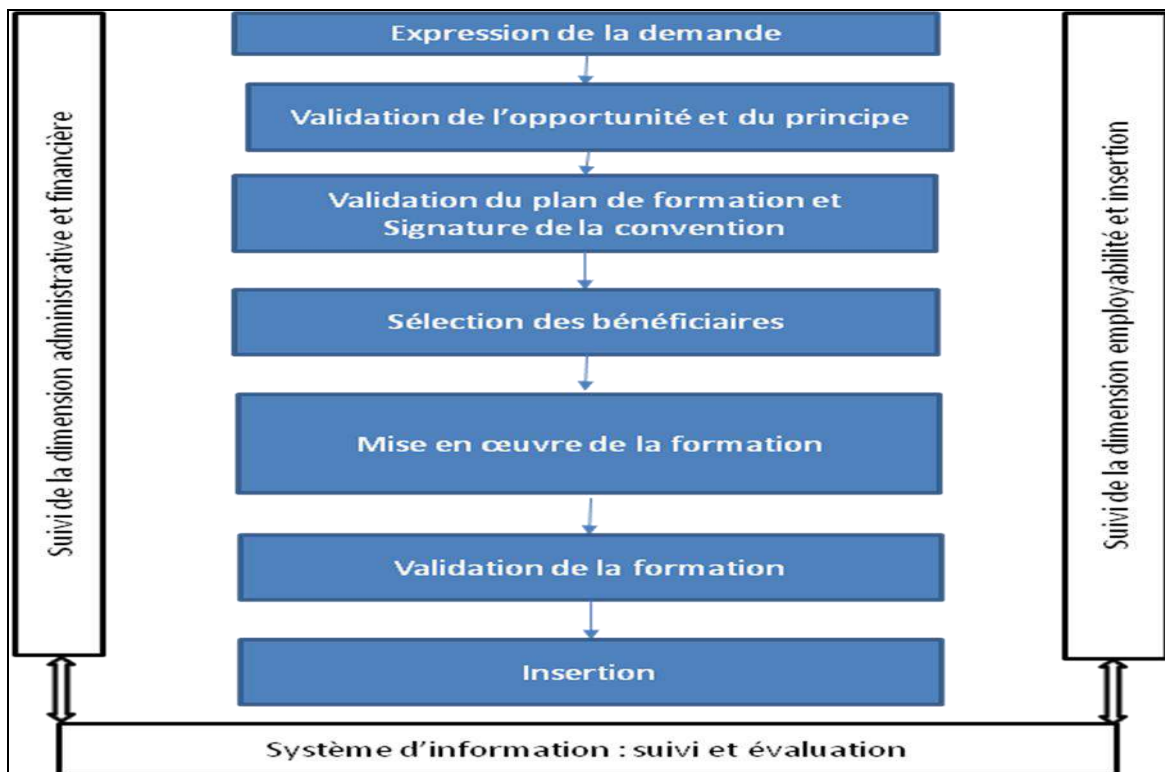
L'évaluation du processus de mise en œuvre consiste à :

-Identifier les écarts entre, d'une part, le dispositif théorique de mise en œuvre tel qu'il défini par le manuel de procédure et les notes de service interne à l'ANAPEC et, d'autre part, le dispositif réel de mise en œuvre tel qu'il ressort des pratiques des acteurs concernés (ANAPEC, opérateurs économique, opérateurs de formation et bénéficiaires) ;

-Examiner les implications de ces écarts sur la fonction objective du programme à savoir l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des jeunes chômeurs.

L'évaluation du processus de mise en œuvre consiste à reconstruire les modèles logiques (logic model) retraçant la chaîne de valeurs de cette dernière. En effet, la chaîne de valeurs de la mise en œuvre renvoie à une suite de phases/activités séquentielles et/ou imbriquées allant de l'expression de la demande pour la formation qualifiante jusqu'au suivi de l'insertion des bénéficiaires au sein des entreprises. A côté de cette liste de phases/activités séquentielles, la mise en œuvre nécessite une activité transversale de suivi et d'évaluation portant aussi bien sur la dimension administrative et financière que sur la dimension de l'employabilité et de l'insertion. Cette chaîne de valeurs de la mise en œuvre est illustrée de façon générique par le schéma suivant :

Schéma 2 : Chaîne de valeurs générique du processus de mise en œuvre du programme



Source : Elaboré par les auteurs

La démarche méthodologique adoptée pour l'évaluation du processus de mise en œuvre consiste, pour chacune des trois composantes de Taehil, à élaborer son modèle logique (logic model) à partir de cette chaîne de valeurs en adoptant respectivement trois

références : (i) les manuels de procédure ; (ii) les manuels de procédures et les notes internes de l'ANAPEC et (iii) les pratiques des acteurs.

Le premier modèle logique, dit modèle théorique, est élaboré en référence aux seuls manuels de procédure de chaque composante. Le deuxième modèle logique, dit modèle théorique amélioré, intègre l'apport des notes internes de l'ANAPEC. Le troisième modèle logique, dit modèle opérationnel, est élaboré sur la base des pratiques effectivement mises en œuvre par les acteurs.

L'élaboration de ces trois modèles logiques permet de procéder pour chacune des composantes de Taehil à deux comparaisons :

La première comparaison porte sur les deux modèles logiques théoriques et permet d'identifier les insuffisances des manuels de procédure et l'apport des notes et directives internes.

La deuxième comparaison se fait entre le modèle théorique amélioré et le modèle opérationnel. Cette comparaison permet d'identifier les écarts entre ce qui a été prévu et ce qui a été mis effectivement en œuvre. Ces écarts seront ensuite examinés pour apprécier leur effet sur la fonction objective du programme à savoir l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des bénéficiaires.

Schéma 3 : Synthèse de l'évaluation procédurale

Etape	Supports à exploiter	Objectifs
<p>Première étape : Appréhension du schéma (ingénierie) théorique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitation des manuels des procédures 	<ul style="list-style-type: none"> - Description du processus du programme (flux d'informations, enchaînement des tâches, acteurs, automatisation, ...) - Analyse et compréhension du fonctionnement du programme (objectifs, procédures, rôles des acteurs, responsabilités des acteurs, missions de chacun,... - Elaboration du logigramme théorique du programme par composante.
<p>Deuxième étape : Appréhension du schéma théorique amélioré</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitation des notes et circulaires internes visant la clarification et l'interprétation du contenu des manuels des procédures 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifications des valeurs ajoutées apportées par ces notes, - Analyse de l'apport des notes et circulaires sur le plan de la clarté et de l'opérationnalisation des procédures - Elaboration du logigramme théorique amélioré.
<p>Troisième étape : Appréhension du schéma pratique mis en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'entretiens semi directifs avec les acteurs - Réalisation de focus groupes ; - Exploitation des rapports d'évaluation interne et rapports d'activité - Analyse des documents et formulaires utilisés dans le processus 	<ul style="list-style-type: none"> - Identification du schéma pratique (logigramme opérationnel) - Analyse du fonctionnement du processus dans son ensemble,
<p>Quatrième étape : Synthèse des travaux d'investigation et production du rapport</p>	<p>Documents produits durant les étapes précédentes du schéma d'analyse procédurale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Appréciation des acteurs sur la performance du programme : pertinence, efficacité et efficacité ; - Identification des dysfonctionnements et des imperfections au niveau de chaque maillon du logigramme - Analyses des causes qui sont derrière ces dysfonctionnements ; - Analyse de la gouvernance du programme : clarté des rôles et des responsabilités, qualité/non qualité du service, qualité des outils utilisés, suivi-évaluation, audit interne ; - Analyse du système de communication et de partage de l'information ; - Analyse stratégique du processus (forces faiblesse, opportunités, menaces) ; - Recommandations d'amélioration du processus

Source : Elaboré par les auteurs

Cette phase de l'évaluation du processus constitue une opportunité pour étudier le rendement interne du programme (déperdition). **Sous réserve de leur disponibilité**, les données quantitatives sur l'activité du programme (nombre de sélectionnés, nombre de participants à la formation, nombre d'abandons avant la fin de la formation, nombre d'échecs au test de validation) permettent de calculer les taux de déperditions à différentes phases de la formation. La collecte de données qualitatives auprès des différents acteurs dans la phase de l'évaluation du processus permet de mettre en perspectives les points de vue de ces derniers quant aux raisons explicatives de ces déperditions. Notons ici que le groupement propose d'organiser un focus groupe supplémentaire dédié aux bénéficiaires concernés par la déperdition.

3.3. Activités à entreprendre

L'évaluation du processus de mise en œuvre repose sur une démarche qualitative nécessitant l'exploitation de deux types d'informations : (i) l'information dite secondaire, issue de la documentation du programme et (ii) l'information primaire collectée auprès des différents acteurs concernés par la mise en œuvre du programme.

De ce fait, cette phase renvoie à trois activités complémentaires et séquentielles à savoir : (i) revue documentaire ; (ii) collecte de données et (iii) analyse.

3.3.1. Revue documentaire

La revue documentaire consiste à collecter et à exploiter principalement les sources suivantes :

- les documents de la politique publique de l'emploi (les actes des assises nationales de l'emploi, les déclarations gouvernementales...)
- la documentation sur l'ANAPEC (Mission et modes de gouvernance) ;
- les documents de base du programme Taehil (manuels de procédure, notes et directives internes, rapports d'évaluation et d'audit internes et externes...)
- la documentation pertinente relative aux autres mesures actives du marché du travail (Idmaj et Moukawalati).

3.3.2. Collecte de données primaires

Les données seront collectées auprès des acteurs concernés directement par le pilotage et/ou sa mise en œuvre. Ces données sont utiles pour l'élaboration du modèle logique opérationnel et pour dégager les éléments pour l'interprétation des écarts entre ce modèle et le modèle logique théorique amélioré. Les termes de référence prévoient de procéder aux investigations auprès des acteurs suivants :

- (i) les responsables de la Direction de l'Emploi au MEAS ;
- (ii) les responsables dans la Direction Générale de l'ANAPEC (DG ou DGA ; Responsables des composantes de Taehil...)

- (iii) les directeurs et les conseillers à l'emploi dans les agences de l'ANAPEC ayant eu une activité liée au programme durant la période d'études 2011-2012 ;
- (iv) les opérateurs économiques (au moins 5 opérateurs par composantes) ;
- (v) les opérateurs de formation (au moins deux formateurs par composantes)
- (vi) les bénéficiaires (un groupe de bénéficiaires ayant achevé avec succès la formation par composante + un groupe dédié aux inscrits ayant abandonné).

Les deux points suivants fournissent des indications respectivement sur le mode de sélection des unités statistiques concernées (agences, opérateurs économiques et opérateurs de formation et bénéficiaires) et sur les outils de collecte de données.

3.3.2.1 Sélection des unités statistiques

A. Les agences

Les termes de référence précisent que l'investigation sera menée auprès d'un échantillon de 10 agences. Trois de ces agences seront choisies parmi les agences locales au sein des principales villes (Casablanca, Rabat-Salé, Marrakech et Tanger) à concurrence d'une agence au plus au niveau de chacune de ces villes. Trois autres agences seront choisies de manière aléatoire parmi les agences locales des autres villes chef lieux des agences régionales autres que celles des 4 principales villes évoquées plus haut. Enfin, les 4 autres agences seront choisies au sein de toutes les autres agences locales qui ne relèvent ni des quatre principales villes ni des autres villes abritant les agences régionales.

Partant du fait que la composante FSE est gérée par l'ANAPEC au niveau central, nous proposons d'inclure la Direction Générale (Service en charge du FSE) dans la liste des agences concernées par l'investigation de la phase d'évaluation du processus. Par ailleurs, nous proposons de prendre en compte 11 agences locales au lieu de 10. L'ajout d'une agence locale supplémentaire se justifie par le souci de pouvoir sélectionner une agence dans chacune des quatre principales villes (Casablanca, Rabat-Salé, Marrakech et Tanger).

La base de sondage est constituée par l'ensemble des agences locales de l'ANAPEC ayant une activité liée au programme Taehil durant les deux années étudiées (2011-2012). Cette base de sondage est stratifiée en trois groupes selon la ville de localisation. La première strate comprend les agences locales relevant des 4 principales villes spécifiées dans le cahier des charges (Casablanca, Rabat-Salé, Tanger et Marrakech). La deuxième strate est constituée d'agences locales relevant des autres villes chef-lieu des agences régionales (Fès, Meknès, Settat, Agadir, Oujda et Laâyoune). La troisième strate est constituée de toutes les autres agences locales qui ne relèvent pas ni des 4 principales villes (Casablanca, Rabat-Salé, Tanger et Marrakech) et ni des autres villes chef-lieu des autres agences régionales.

Hormis la direction générale qui sera sélectionnée pour la composante FSE, le tirage au niveau de chaque strate (respectivement de 4, 3 et 4 agences locales) se fera sur la base d'un choix raisonné en concertation avec l'équipe de l'ANAPEC.

Pour la première strate, le choix portera sur une agence par grande ville de telle sorte que ces grandes villes soient toutes représentées. Le choix pourrait porter sur l'agence la plus importante en termes du nombre de bénéficiaires du programme Taehil.

Pour la deuxième strate, le choix se fera en deux étapes : (i) le choix d'un échantillon de 3 villes parmi les villes chef-lieu des directions régionales (hors les 4 grandes villes de la première strate) et (ii) le choix d'une agence au sein de chacun de ces trois villes. Le choix des trois villes peut se faire de manière raisonnée en concertation avec l'équipe de l'ANAPEC. L'activité liée au programme Taehil pourra servir de critère pour le choix d'une agence dans chacune des trois villes qui auront été identifiées dans la première étape.

La même démarche en deux étapes sera appliquée pour la troisième strate. Le choix raisonné de 4 villes éligibles sera suivi du choix au sein de chacune de ces dernières d'une agence locale sur la base du critère de l'activité liée au programme Taehil. Notons que le choix raisonné des 4 villes parmi les villes éligibles se fera de manière à prendre en compte la diversité des contextes locaux traduite par exemple par la géographie (plaine, montagne) ou par le niveau d'urbanisation.

Au niveau de chaque agence, deux types d'acteurs seront ciblés : la direction et les conseillers à l'emploi. L'investigation se fera auprès du Directeur(trice) de l'agence et auprès de deux conseillers à l'emploi choisis par un tirage aléatoire au sein du collectif des conseillers, ayant effectivement collaboré dans la mise en œuvre de Taehil, stratifié par genre.

Notons qu'il est pertinent d'inscrire cette investigation qualitative dans une perspective territoriale en faisant du choix des agences locales la base du choix des autres unités statistiques (opérateurs économiques, opérateurs de formation et bénéficiaires). En d'autres termes, les agences locales sélectionnées pour les investigations auprès des directeurs d'agence et des conseillers à l'emploi vont servir pour le choix des opérateurs économiques, des opérateurs de formation et des groupes de bénéficiaires. Ce lien autour de l'agence locale présente deux avantages l'un est analytique et l'autre est logistique. En effet, le fait que les acteurs soient affiliés à la même agence locale permet, d'une part, de mettre en perspective leurs points de vue en référence à un contexte local particulier et, d'autre part, de mieux maîtriser les coûts de collecte en optimisant, entre autres, la mobilisation du personnel de collecte.

B. Les opérateurs économiques et les opérateurs de formation

Pour les opérateurs économiques, l'investigation portera sur un échantillon de 15 opérateurs à concurrence de 5 opérateurs par composante du programme Taehil.

Pour les opérateurs de formation, l'investigation portera sur un échantillon de 6 opérateurs à concurrence de 2 opérateurs par composante.

Dans les deux cas, ces opérateurs seront sélectionnés par choix raisonné avec l'équipe de l'ANAPEC en essayant pour chacune des composantes de prendre en compte la diversité des opérateurs, en prenant en compte pour chaque opérateur le nombre de bénéficiaires encadrés. Le but est de procéder à l'investigation auprès des opérateurs de différentes tailles (grande, moyenne et petite) en termes de nombre de bénéficiaires.

C. Les Bénéficiaires

L'investigation par le biais des focus groupes se fera, d'une part, auprès de trois groupes de bénéficiaires représentant chacun les trois composantes de Taehil et, d'autre part, auprès d'un groupe des sélectionnés en situation de déperdition. La taille de chaque groupe sera de 12 à 15 personnes bénéficiaires identifiées par leur agence locale de formation. La constitution de chaque groupe est précédée d'abord par le choix d'une agence locale qui va puiser dans sa base de bénéficiaires pour identifier les personnes à sélectionner. Comme précédemment, le choix des agences se fera de manière raisonnée en concertation avec l'équipe de l'ANAPEC.

En lien avec la question de la déperdition, le groupement propose d'organiser un focus groupe supplémentaire dédié aux jeunes inscrits ayant abandonné la formation.

3.3.2.2. Modalités et outils de collecte de données

Les données à collecter sont de nature qualitative. La collecte se fera soit par le biais d'entretiens semi-directifs soit par le biais de focus groupe. La technique des focus groupes sera mobilisée pour l'investigation auprès des 3 groupes de bénéficiaires et du groupe supplémentaire de jeunes inscrits ayant abandonné la formation. Pour ces 4 groupes, cette technique est pertinente parce qu'elle permet d'interviewer plus de personnes en même temps et d'engendrer une interaction entre les individus du groupe. Les investigations auprès de tous les autres acteurs (directeurs d'agence, conseillers à l'emploi, opérateurs économiques et opérateurs de formation) se feront par le biais d'entretiens semi-directifs.

Les outils de collecte sont donnés en annexe 1. Cette annexe comprend le guide pour les focus groupe et 6 guides d'entretiens concernant respectivement les responsables centraux du MEAS et de l'ANAPEC, les directeurs des agences locales, les conseillers à l'emploi, les responsables des opérateurs économiques et les responsables des opérateurs de formation². Ces outils de collecte ont été élaborés avec l'objectif de capter l'information nécessaire, d'une part, pour décrire le processus effectif de mise en œuvre du programme Taehil et, d'autre part, d'identifier les zones de flottement de ce processus ainsi que les réponses apportées par les acteurs locaux. A chaque phase de la chaîne de valeurs de la mise

² Ces guides seront appelés à être ????

en œuvre du programme (expression de la demande, signature de la convention, sélection des bénéficiaires, mise en œuvre de la formation, validation, insertion, gestion administrative et suivi et évaluation), les acteurs sont sollicités pour indiquer les points de force et les points de faiblesse ainsi que leurs recommandations pour dépasser ces derniers.

3.3.3. Quelques éléments sur la grille d'analyse

Les données secondaires et primaires collectées permettront de procéder à une analyse SWOT pour identifier les points de force et les points de faiblesse du programme en vue de dégager les pistes d'action pour dépasser ces derniers.

Plus spécifiquement, l'exploitation des documentations existantes et les données primaires collectées auprès des acteurs concernés par la mise en œuvre du programme permettra de dégager des éléments d'appréciation sur les questions suivantes :

- La compréhension que les différents acteurs se font du programme ;
- La pertinence du programme en tant de mesure d'aide à l'insertion des jeunes diplômés ;
- La qualité du ciblage aussi bien au niveau des bénéficiaires qu'au niveau des opérateurs (économiques et de formation) ;
- Le degré de capacitation des acteurs concernés pour s'acquitter des missions respectives qui leur sont assignées dans la chaîne de valeurs de la mise en œuvre du programme ;
- la performance du système de gestion administrative et financière
- la performance du système de suivi et d'évaluation.

3.4. Dispositif de mise en œuvre des activités de la phase d'évaluation du processus

Conformément aux dispositions du cahier des charges, la phase d'évaluation procédurale s'étale sur deux mois. Elle est structurée autour d'une activité principale de collecte de données qualitatives auprès des acteurs concernés par la mise en œuvre du programme Taehil. La collecte de données se fera soit par le biais d'entretiens semi-directifs lorsqu'il s'agit d'interviewer une seule personne, soit par le biais de focus groupe lorsqu'il s'agit de discuter avec les groupes (bénéficiaires et inscrits n'ayant pas achevé la formation). Au total, une soixantaine d'entretiens semi-directifs sont à conduire en plus des quatre focus groupes qui seront organisés avec trois groupes de bénéficiaires représentant chacun une composante de Taehil.

Le tableau suivant donne le détail des entretiens à réaliser :

Tableau 1 : Répartition des entretiens semi-directifs par institution

Institution	Nombre d'institution / composante	Nombre d'interview par institution/composante	Total d'interviews par institution
MEAS (Direction de l'emploi)	1	3	3
ANAPEC (Direction centrale)	1	6	6
Agences locales	11	3	33
Opérateurs économiques	3	5	15
Opérateurs de formation	3	2	6
Total prévu :			63

Source : Elaboré par les auteurs

La collecte s'étalera sur un mois. Les entretiens avec les responsables au niveau central (MEAS et ANAPEC) seront menés par deux experts seniors de l'équipe du projet. Le groupement mobilisera 3 personnes ressources qualifiées pour mener les entretiens au niveau des agences locales et auprès des opérateurs économiques et des opérateurs de formation. Une autre personne ressource prendra en charge la conduite des entretiens avec les directeurs d'agences régionales sélectionnées. A cela s'ajoute deux personnes ressources qui auront en charge la conduite des quatre focus groupes. Au total, 8 personnes ressources seront mobilisées pour mener à bien cette activité de collecte de données.

4. Evaluation d'impact

L'évaluation d'impact est, à la différence de l'évaluation procédurale, fondée sur une approche quantitative. Elle consiste à réaliser des enquêtes respectant les principes de la statistique pour interroger largement les différents acteurs (entreprises, opérateurs économiques/de formation, bénéficiaires, témoins). Les choix méthodologiques pour la réalisation des différentes enquêtes statistiques sont faits pour harmoniser l'ensemble du terrain d'enquête. Pour les mêmes raisons que dans l'évaluation procédurale, l'évaluation d'impact cherche à bien représenter l'ensemble des acteurs sur le territoire. C'est la raison pour laquelle – et nous y reviendrons plus en détail –, le choix des régions est élaboré de manière raisonnée.

Une des forces de ce projet est d'interroger simultanément les différents acteurs impliqués dans les trois composantes du programme Taehil. Mais aussi d'interroger des chômeurs diplômés n'ayant pas suivi le programme Taehil. En effet, il est maintenant couramment admis que seul, un suivi de bénéficiaires (ici les participants au programme Taehil) ne suffit pas à fournir une mesure de l'effet d'une politique de formation. La raison avancée est celle de caractéristiques probablement spécifiques des participants qui peuvent elles-mêmes expliquer une partie de l'effet de la politique de formation (L'Horty et Petit, 2011)³. Pour dire les choses autrement, les personnes ayant bénéficié d'un programme de formation qualifiante ne sont pas représentatives des personnes qui auraient pu suivre un tel programme. Parmi les experts de l'évaluation, les débats sont nombreux autour du type d'évaluation à conduire, les puristes prônant les expérimentations aléatoires (voir sur ce

³L'Horty and Petit, "Évaluation aléatoire et expérimentations sociales."

point les cahiers de la Société Française d'Évaluation, www.sfe.org ou Barbier (2012)⁴). Dans le cas de ce projet, la question de l'expérimentation aléatoire ne s'est pas posée puisque la décision d'une démarche évaluative a été décidée ex-post. Compte tenu des contraintes, le seul choix possible est de constituer un groupe « témoin » ou « contrefactuel » que nous chercherons à construire le plus rigoureusement possible pour cette étude. Dans n'importe quel programme d'évaluation, l'idéal serait d'observer le même individu dans les deux situations possibles : après qu'il ait bénéficié du programme de formation qualifiante et après qu'il n'ait pas bénéficié de ce même programme. Comme l'idéal est un objectif inatteignable, le protocole d'évaluation mis en place cherche à contrôler au mieux les biais liés à la sélection des participants et du groupe témoin.

Pour mener à bien l'étude d'impact, les participants (tout au moins un échantillon de participants) au programme sont comparés à des individus – dits « témoins » – qui ont des caractéristiques comparables mais n'ont pas participé au programme. Dans tout ce travail, et en résumé, le concept de témoin doit être compris comme individu éligible au programme mais qui n'y a pas participé.

4.1. Objectifs de l'évaluation d'impact

L'évaluation de l'impact du programme Taehil repose sur une mesure quantitative de l'apport du programme pour ses bénéficiaires, les entreprises et les opérateurs de formation ayant contribué à sa mise en œuvre. Cette évaluation requiert de collecter des données idoines ainsi que d'appliquer des méthodes d'analyses pertinentes (statistiques et économétriques). La définition des objectifs et des outputs (indicateurs d'insertion et d'employabilité) permettront de proposer un protocole adéquat et pertinent de collecte de l'information.

L'étude d'impact est résolument quantitative. Pour les bénéficiaires, par exemple, il s'agit de mesurer de façon statistique les différences imputables au passage par le programme entre les populations de bénéficiaires et non bénéficiaires.

L'évaluation d'impact devrait répondre aux objectifs spécifiques associés chacun à une catégorie d'acteurs (bénéficiaires, entreprises et opérateurs de formation). Il s'agit de :

- Évaluer les résultats et les impacts du programme Taehil, avec ses différentes composantes (FQR, FCE et FSE), en termes d'amélioration de l'employabilité et d'insertion des bénéficiaires. Il s'agit aussi de cerner les appréciations générales de ces derniers sur l'impact de Taehil en termes d'employabilité et d'insertion.
- Mesurer le niveau de satisfaction des besoins des employeurs en termes de compétences requises ;

⁴Barbier, "Évaluations « Expérimentales »."

- Mesurer le niveau de satisfaction des opérateurs de formation bénéficiaires en termes d'adaptation des programmes de formation aux besoins réels du marché du travail⁵.

Notons que cette évaluation d'impact peut intégrer un volet transversal sur la satisfaction tirée par chacun des trois acteurs (bénéficiaires, entreprises et opérateurs de formation).

La conduite de l'évaluation d'impacts nécessite de mener les activités suivantes :

- identifier les 6 populations cibles de l'étude à savoir les trois échantillons de bénéficiaires (chaque échantillon est relatif aux bénéficiaires d'une composante du programme), l'échantillon témoin, l'échantillon des entreprises et l'échantillon des opérateurs de formation.
- mettre en œuvre le protocole d'échantillonnage défini en phase 1 (cadre méthodologique)
- produire les questionnaires d'enquêtes des différentes populations (individus, entreprises, opérateurs de formation)
- mettre en œuvre le protocole de collecte des données défini en phase 1 (cadre méthodologique)
- mettre en forme les données et de les analyser en mettant en œuvre les outils d'analyse définis lors du cadre méthodologique

4.2. Quelques exemples d'indicateurs de mesure de l'impact

L'approche préconisée pour appréhender l'impact du programme Taehil sur la trajectoire professionnelle des inscrits à l'Anapec ayant bénéficié dudit programme, se focalisera principalement sur deux dimensions importantes à savoir l'amélioration de l'employabilité et l'insertion dans le marché du travail.

L'employabilité se définit "comme l'ensemble des préalables qu'une personne doit posséder à un niveau minimal afin de chercher, de trouver et de conserver un emploi" (Bolton, 1981). In fine, il s'agit de connaissance d'habileté et d'attitudes que possède la personne. Ces qualités et compétences peuvent-être examinées sous quatre angles : les préalables généraux, les préalables spécifiques à un secteur d'emploi, les habiletés de recherche d'emploi et l'adaptation au travail. Tous ces aspects sont détaillés dans le questionnaire de l'enquête auprès des bénéficiaires des composantes du programme Taehil. Ils permettront de calculer des indicateurs portant sur :

- L'employabilité :
 - L'état de santé ;
 - L'autonomie sociale ;

⁵ Notons que cette question peut aussi être abordée par les opérateurs économiques et l'ANAPEC.

- La connaissance de la réalité sociale ;
 - La connaissance du marché de travail ;
 - La formation générale et professionnelle ;
 - L'expérience au travail et la capacité de partager ses acquis antérieur ;
 - La ponctualité et l'assiduité au travail ;
 - La communication et l'intégration en milieu de travail...
- L'insertion/non insertion professionnelle fera également l'objet de l'étude pour en appréhender la durée, les raisons, l'opérateur économique ...

4.3. Plan de sondage

Les enquêtes à réaliser dans la cadre de l'évaluation de l'impact du programme Taehil portent sur les 4 populations citées ci-dessus, à savoir les bénéficiaires (2011 et 2012) des composantes FCE, FQR et FSE, la population des témoins (candidats éligibles mais n'ayant pas bénéficié du programme), les opérateurs économiques partenaires du programme et les opérateurs ayant assuré les formations. Le plan de sondage se fixe pour objectif l'optimisation, sous contraintes, du choix de l'échantillon à enquêter pour chacune des populations/sous-populations cibles. Cette optimisation consiste à maximiser la précision des estimateurs au moindre coût, sachant que les tailles des échantillons sont arrêtées à l'avance.

Les données requises pour alimenter les analyses à faire dans le cadre de la phase 3 (Evaluation d'impact du programme Taehil) seront recueillies auprès des populations cibles par l'intermédiaire d'enquêtes en vis-à-vis (interview directe). Les interviews cibleront, pour l'échantillon principal, le chercheur d'emploi⁶ bénéficiaire du programme Taehil et, pour le groupe témoin, le chercheur d'emploi non bénéficiaire des programmes taehil et Idmaj. Dans le cas des entreprises et des opérateurs de formation, les entretiens auront lieu avec le responsable ou son représentant. La taille de l'échantillon est fixée à un minimum de 1450 bénéficiaires, 200 non bénéficiaires, 150 entreprises et 30 opérateurs de formation. Le plan de sondage à concevoir se basera sur les techniques appropriées pour réduire au maximum les biais éventuels et augmenter la précision des estimateurs. Il veillera également à garantir la représentativité de chaque sous-population pour être en mesure d'extrapoler les résultats au niveau de chaque composante du programme.

4.3.1. Examen des bases de sondage : Résumé des insuffisances observées

Les insuffisances relevées pendant l'exploitation des fichiers-bases de sondage mis à la disposition du groupement Briefs-SARL et R&W-Expertise par l'ANAPEC peuvent-être synthétisées dans les principaux points suivants :

- a-Des enregistrements avec des champs non renseignés ;

⁶ La notion de chercheur d'emploi est utilisée par référence à la date d'inscription à l'Anapec, sachant que les inscrits peuvent avoir changé de situation professionnelle depuis. Les termes individus, participants bénéficiaires/témoins, personnes ou jeunes sont plus appropriés.

b-Des champs avec des erreurs de saisie,

c-Des mêmes champs saisis avec des formats différents (saisie libre),

d-Des champs nécessitant une recodification ;

e-Des défauts de correspondances entre fichiers bénéficiaires et fichiers opérateurs économique et opérateurs de formation.

f-Des variables de stratification spécifiées par le CPS ne figurant pas dans les bases : secteur public/privé pour les OF (composante FQR) et les caractéristiques sociodémographiques pour les bénéficiaires FSE (sexe, âge, diplôme) .

Pour illustrer ces lacunes nous dressons dans ce qui suit une liste d'exemples par composante du programme Taéhil.

Tableau 2 : A.Exemple de champs non renseignés

	Variable/champ	Champs non renseignés	Observations
Composante FCE	Diplôme	46	327 dans le fichier SIGEL
	Emploi métier	2322	
	Emploi métier lié à la formation	9	
	Opérateur économique	28	Pour SIGEL : 1284
	Localisation de l'OE	999	Dans le fichier des bénéficiaires il est impossible de déterminer la localisation de ces OE.
	Opérateur de formation	91	SIGEC : 1198
	Localisation de l'OF	1032	SIGEC : 562
	Composante FQR	Date de naissance	165
Diplôme		1062	
Province bénéficiaire		170	
Commune bénéficiaire		163	
Domaines et catégories		4782	
Opérateur de formation fichier bénéficiaires(DSCE)		56	SIGEC : 4323
Province fichier entreprises d'insertion		7	Correspondant à 4 entreprises

Tableau 3 : B. Exemples de avec erreur de saisie

	Nature de l'erreur	Nombre de cas	Observations
FCE	N° de téléphone avec moins de 10 caractères	648	Ces erreurs persistent après corrections systématique des multiples formats utilisés
	N° de téléphone avec plus de 10 caractères	50	
FQR	Agence de formation : corrections manuelles nécessaires	Plusieurs cas	
	Filière : corrections manuelles nécessaires	Plusieurs cas	
	N° de téléphone avec moins de 10 caractères	111	
	N° de téléphone avec plus de 10 caractères	100 environ	
FSE	même employeur enregistré avec des orthographes différentes	Plusieurs cas	

C. Champs à recoder

- Emploi métier en lien avec la formation (FCE);
- Diplôme pour la FQR (400 libellés sont donnés et sont inexploitable)
- Profil pour la FSE (176 appellations différentes hétérogènes)

Tableau 4 : D. Défauts de correspondance entre le fichier des bénéficiaires et ceux des OE et OF.

Fichier concerné	Nombre de cas observés	Observations
Fichier entreprise d'insertion des bénéficiaires et fichier des OE (FCE)	955	
Pas de relation automatique entre le fichier FSE-bénéficiaires et la liste des employeurs FSE_Employeurs (FSE)	1317	Malgré les corrections systématiques opérées sur les noms des employeurs (caps, accents ...)

Il est à noter que les recoupements entre les différents fichiers sont en cours d'élaboration dans le but de lister de tous les opérateurs économiques et les opérateurs de formation utilisateurs de chacune des composantes du programme Taehil.

Pour remédier à ces insuffisances, il y a lieu de prévoir des séances de travail avec l'équipe en charge des bases de données de l'ANAPEC. Sans ce travail de finalisation des bases de données il serait difficile de mettre en œuvre les plans de sondage tels qu'ils prescrits par Le CPS.

Le plan de sondage proposé par le groupement peut faire l'objet d'ajustements éventuels en fonction du contenu final des bases de sondage qui feront l'objet d'une dernière tentative d'amélioration auprès de l'ANAPEC.

4.3.2. Taille de l'échantillon et précision escomptée

En se basant sur la méthode du tirage aléatoire simple pour déterminer la précision à laquelle correspond la taille de l'échantillon fixée par le CPS, nous utilisons la formule qui se présente comme suit :

$$n = \frac{q}{p \cdot v^2}$$
$$v^2 = \frac{r^2}{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

Où n représente la taille de l'échantillon qui est connue à l'avance, p la proportion à estimer, r la marge d'erreur et $z_{1-\frac{\alpha}{2}} = 1.96$ (correspondant à un intervalle de confiance de 95%).

La taille de l'échantillon étant de l'ordre de 1200 jeunes bénéficiaires du programme Taéhil pour l'ensemble du pays, il s'agit de voir, en se référant à la formule ci-dessus, quelle précision peut-on garantir avec cette taille.

Dans le cas d'un sondage aléatoire simple (à un seul degré) l'estimation d'une proportion de 10% et plus avec une précision ne dépassant pas une valeur donnée (erreur relative), le calcul donne les tailles des échantillons comme suit :

Tableau 5 : Taille de l'échantillon pour un sondage aléatoire simple

Marge d'erreur relative (r)	Taille de l'échantillon
1%	345 744
2%	86 436
3%	38 416
4%	21 609
5%	13 830
10%	3 457
15%	1 537
20%	864
24%	600
25%	553

Source : Elaboré par les auteurs

Etant donné que pour cette enquête, nous avons opté pour un sondage à deux degrés, il devient nécessaire de prendre en considération l'effet de grappes que ce genre de sondage implique. Dans le cas des enquêtes similaires, en étant très prudent, on peut ajuster la taille de l'échantillon en multipliant par un coefficient égal à deux. Ainsi l'échantillon de 1200 prévu pour l'enquête auprès des bénéficiaires Taéhil et correspondant à la situation décrite ci-dessus nous situe à un niveau de précision correspond à une erreur relative de l'ordre de 24%.

4.3.3. L'enquête auprès des bénéficiaires et des témoins.

L'objectif de l'enquête quantitative auprès des participants et des témoins est, conformément aux discussions ayant pris place lors de la première rencontre entre le maître d'ouvrage et le groupement Briefs-R&W, de porter le nombre des participants au programme à 1200 et celui des témoins à 450 ; pour garder un nombre total de 1650 individus.

La répartition dans les trois composantes du programme, conformément au CPS, est la suivante :

- FCE : 465 participants (38% de l'ensemble du programme Taéhil)
- FQR : 276 participants (23% de l'ensemble du programme Taéhil)
- FSE : 468 participants (39% de l'ensemble du programme Taéhil)

Ici, il est important de noter que l'on parle de participants « répondants » à l'enquête, qui est la cible visée, qui doit satisfaire à la fois à la contrainte scientifique (représenter au mieux le comportement de l'ensemble des participants) et la contrainte budgétaire. L'échantillon qui sera tiré devra naturellement être plus grand afin de tenir compte du fait que certains des individus de l'échantillon ne répondront pas à l'enquête. Deux échantillons

de réserve représentant respectivement 33% et 20% de l'échantillon principal seront retenus pour chacune des populations étudiées. Le recours au 2^{ème} échantillon de réserve se fera une fois le premier épuisé⁷.

Pour résumer, le tableau suivant indique le nombre total de participants aux différentes composantes du programme Taehil ainsi que le nombre de répondants attendus.

Tableau 6 : Effectifs pour les différentes composantes de Taehil

Type de programme	Nombre total de participants 2011-2012	Nombre de répondants attendus	Echantillon de réserve	
			ER1	ER2
FCE	5053	456	150	91
FQR	5388	276	91	55
FSE	4095	468	154	94
Total	14536	1200	395	240

Source : Elaboré par les auteurs

4.3.3.1. Constitution des domaines d'étude et allocation de l'échantillon.

La performance de la méthode d'échantillonnage est tributaire de la qualité des bases de sondage et des informations auxiliaires qu'elles contiennent. Après un examen approfondi et de multiples manipulations des bases de sondage que l'ANAPEC a fourni, certaines imperfections sont constatées auxquelles s'ajoutent les caractéristiques de la variable d'intérêt qui présente une disparité géographique importante et une variabilité notable dans sa valeur. Pour être mobilisable dans l'objectif de minimiser les erreurs d'estimation et d'optimiser l'organisation de la collecte, l'information auxiliaire disponible dans les bases mises à la disposition du groupement Briefs-R&W par l'ANAPEC, nécessite des traitements et un apurement préalables. Ce travail sera conduit en étroite collaboration avec les services de l'ANAPEC. Les bases de sondage telles qu'elles se présentent actuellement ne permettent pas de peaufiner davantage les plans de sondage et de les appliquer comme ils ont été pensés au départ.

Il est avéré qu'au Maroc le niveau développement du tissu économique (industriel et de services) des provinces et préfectures est fortement corrélé au niveau d'urbanisation et au poids de la population urbaine. Le niveau développement du tissu économique étant lui-même relaté par le nombre d'établissements industriels et de services en activité. Dans

⁷ Des instructions fermes seront données aux enquêteurs de ne faire recours au remplacement que dans les cas où il est impossible d'atteindre l'unité d'enquête de l'échantillon principal. On essaiera chaque fois qu'une personne à enquêter est injoignable dans l'adresse disponible sur la base de sondage d'identifier, avec l'aide des parents ou une personne tierce, son lieu de résidence actuel et lui administrer le questionnaire par l'équipe de terrain qui est la plus proche de ce lieu.

notre stratification nous avons tenu compte à la fois du niveau d'urbanisation et de la taille de la population urbaine. C'est ainsi qu'on parle du domaine D1 comprenant les grandes préfectures (taux d'urbanisation élevé et grande taille en population urbaine). En suite du domaine D2 qui comprend le reste des préfectures (fort taux d'urbanisation) et des provinces qui réalisent un taux d'urbanisation élevé. Enfin, le domaine D3 comprend le reste des provinces qui sont en fait des unités administratives à forte composante rurale et à faible présence des entreprises structurées pouvant-être utilisatrices du programme Taéhil. Au sein des domaines D2 et D3 les préfectures et provinces sont stratifiées selon la taille en population urbaine.

Cette façon de faire tient compte à la fois des entreprises éligibles au programme (nombre d'établissements) et de l'importance numérique des jeunes qui sont ciblés par le programme (taille de la population) qui peuvent être considérés comme des variables d'intérêt.

Le calcul du coefficient de corrélation entre les variables de stratification et la variable "d'intérêt" (nombre de bénéficiaires de Taéhil ou le nombre d'établissements utilisateurs potentiels) donne les résultats suivants

Tableau 7 : coefficient de corrélation entre les variables de stratification et la variable "d'intérêt" :

Variable de stratification	Coefficient de corrélation (en %)	
	Variable d'intérêt	
	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'établissements industriels
Population urbaine	94,44	95,15
Taux d'urbanisation	50,26	42,55

Toutes ces corrélations sont significatives à un niveau de 0.05.

Source : HCP (RGPH, 2014 et annuaire statistique 2012) et ANAPEC (fichiers bénéficiaires Taéhil)

En se basant sur ce que peuvent fournir les bases actuellement en notre disposition, nous avons opté pour un sondage stratifié à deux degrés considérant trois domaines d'étude, basé sur un découpage géographique tenant compte du poids démographique et du niveau d'urbanisation. Les domaines d'études retenus sont :

Domaine d'étude numéro1 : Il comprend les grandes préfectures, à savoir Casablanca, Salé, Marrakech, Rabat, Fès, Skhirate- Témara, Meknès, Tanger-Assilah.

Domaine d'étude numéro 2 : Il comprend le reste des préfectures et les grandes provinces à taux d'urbanisation élevé ;

Domaine d'étude numéro 3 : Il comprend le reste des provinces qui rentrent dans le champ de l'étude⁸.

L'allocation de l'échantillon par domaine d'étude se fera proportionnellement à la taille en bénéficiaires. Le poids de chaque domaine d'étude sera connu une fois les bases de sondage purifiées et stabilisées. Sachant que le type de sondage retenu est un sondage à deux degrés, la fraction de sondage au premier degré et l'échantillon par unité au deuxième degré de tirage seront ajustés au niveau de chaque domaine d'étude en fonction de sa taille en unités primaires (provinces/préfectures) et de la taille de son échantillon des bénéficiaires.

4.3.3.2. Stratification et tirage des échantillons

Le choix des critères de stratification est dépendant de l'information auxiliaire disponible dans les bases de sondage ou qu'on peut puiser dans d'autres sources. Le fait d'avoir opté pour trois domaines distincts nous autorise à utiliser, le cas échéant, des critères de stratification pouvant être spécifiques à chacun de ces domaines. Le choix de critères de stratification différents d'un domaine à l'autre ne s'applique qu'aux unités primaires de tirage c'est-à-dire aux préfectures et provinces. Les unités secondaires (les bénéficiaires) seront stratifiées selon les mêmes critères qui sont d'ailleurs dictés par le CPS.

Pour le premier domaine d'étude, comprenant les grandes préfectures du royaume, le plan de sondage prévoit la sélection de l'ensemble des unités primaires ; donc aucune stratification dans ce cas n'est utile. Les unités secondaires seront, quant à elles, stratifiées selon le sexe, l'âge. Et l'emploi-métier⁹.

Pour le deuxième domaine d'étude les unités primaires seront stratifiées selon la taille de la population urbaine. Les unités secondaires comme pour le premier domaine d'étude seront stratifiées selon le sexe, l'emploi-métier et l'âge.

Pour le troisième et dernier domaine d'étude les provinces (unités primaires) seront stratifiées selon la taille de la population rurale et les mêmes critères que les deux premiers domaines seront adoptés pour la stratification des unités secondaires.

Le tirage des échantillons se fera selon les principes du sondage aléatoire proportionnel à la taille en bénéficiaires pour les unités primaires dans les domaines D2 et D3 et selon le principe du sondage aléatoire simple (à probabilité égale) pour les unités secondaires dans les trois domaines d'étude. Ainsi, le processus du tirage systématique à démarrage aléatoire sera mobilisé pour le tirage des deux types d'unités.

Il y a lieu de signaler que le plan de sondage couple les deux composantes FCE et FQR, en ce qui concerne le tirage des unités primaires mais les dissocier quant au tirage des

⁸ Les provinces hors champs de l'étude sont celles où le nombre de bénéficiaires de l'une des composantes du programme Taéhil (FCE, FQR) est nul ou inférieur ou égale à 10.

⁹ Nous avons jugé utile de ne pas multiplier les critères de stratification, surtout que les échantillons sont assez réduits. Nous pensons que l'emploi métier est plus pertinent et résume en quelque sorte les deux critères de stratification (diplôme et qualification), suggérés par le CPS. De plus la formation dispensée dans le cadre du programme Taéhil est fonction de cet emploi métier

unités secondaires (bénéficiaires). C'est à dire que le tirage des préfectures et provinces se fera en une seule fois (les deux composantes sont présentes simultanément dans toutes les provinces et préfectures champs de l'étude) et le tirage des bénéficiaires sera exécuté séparément pour chacune des deux composantes. Abstraction faite des imperfections dont souffrent les bases de sondage disponibles, le tableau suivant donne le nombre d'unités à tirer par composante et domaine d'étude.

Tableau 8 : Taille de l'échantillon par composante et unités à tirer

Composante Taéhil	Domaine d'étude	UP à tirer (préfecture/province)	Us à tirer par UP (bénéficiaires par province)	Echantillon total de bénéficiaires
FCE	D1	8	29	232
	D2	10	14	140
	D3	9	10	90
FQR	D4	8	21	168
	D5	10	7	70
	D6	9	4	36

Source : Elaboré par les auteurs

La composante FSE fera l'objet d'un échantillonnage à part qui tient compte de la nature des données figurant dans la base de sondage et des spécificités de cette composante qui se rapporte aux secteurs émergents. Ainsi, il est question d'un sondage à deux degrés stratifié. Les unités du premier degré sont les entreprises et les unités du deuxième degré sont les bénéficiaires. Les critères de stratification des entreprises (unités primaires) sont d'ordre géographique (préfecture ou province) et en lien avec l'activité industrielle (secteur d'activité). Pour les unités secondaires (bénéficiaires), la stratification devrait être opérée sur la base des mêmes critères que pour les deux autres composantes Taehil (FCE, FQR) ; c'est-à-dire le sexe, l'âge et l'emploi métier, **si toutefois ces informations sont disponibles pour la FSE.**

Le tirage des unités primaires se fera proportionnellement à la taille en bénéficiaires en faisant appel au processus du tirage systématique à démarrage aléatoire. Les unités secondaires seront tirées à probabilité égale suivant toujours le procédé du tirage systématique. La taille totale de l'échantillon est de 470 bénéficiaires. Le nombre d'entreprises à sélectionner est de 47, ce qui correspond à un échantillon de 10 bénéficiaires par entreprise tirée.

4.3.3.3 Sélection de l'échantillon témoin-

La construction d'un groupe « témoin » ou « contrefactuel », comme nous l'avons déjà souligné doit se faire de la manière la plus rigoureuse possible, en essayant de contrôler au mieux le biais pouvant être liés à la sélection des unités à y intégrer. Les individus – dits

« témoins » – doivent avoir des caractéristiques comparables à celles des éléments de l'échantillon principal mais n'ont pas participé au programme. En résumé, le concept de témoin doit être compris comme individu éligible au programme mais qui n'y a pas participé. L'insuffisance des données contenues dans les bases de sondage ne permettent pas de caractériser au mieux un témoin. Les témoins ne seront, en fait, confirmés témoins qu'après l'enquête, sur la base d'informations collectées dans le questionnaire (pour une réelle comparabilité). Néanmoins, en se basant sur les caractéristiques de l'échantillon de bénéficiaires tirés, on choisira de manière aléatoire, un échantillon parmi une population des non bénéficiaires présentant les mêmes caractéristiques que les individus de l'échantillon principal. Notons à ce niveau que l'échantillon témoin telle qu'il a été défini ne peut pas être formé pour la composante FSE dans la mesure où les bénéficiaires de cette composante ne sont pas tirés de la population des chômeurs inscrits auprès de l'ANAPEC. Pour la sélection l'échantillon de témoin pour les composantes FCE et FQR, on procédera par étape comme suit :

a. Extraction de la base de sondage à partir de la liste des inscrits à l'ANAPEC et n'ayant pas bénéficié de Taéhil. Cette base doit obéir aux critères suivants :

- Contenir uniquement les inscrits à l'Anapec pendant la même période que l'échantillon des bénéficiaires. L'intervalle d'inscription à considérer sera donné par la date d'inscription du plus ancien jeunes parmi l'échantillon des bénéficiaires et par celle du plus récent inscrit de ce même échantillon.
- Retenir parmi ces jeunes représentant la population mère des témoins uniquement ceux appartenant aux provinces et préfectures tirées dans l'échantillonnage des bénéficiaires. Ce travail sera fait par domaine d'étude évoqué précédemment. On aboutira ainsi à une base de sondage des témoins comprenant uniquement les jeunes inscrits à l'Anapec pendant la même période que l'échantillon principal et appartenant aux provinces et préfectures échantillon.
- Stratifier la base de sondage des témoins selon le sexe, l'âge et le diplôme par domaine d'étude.

b. Déterminer la structure de l'échantillon principal selon l'âge, le sexe et le diplôme par domaine d'étude.

c. Appliquer cette structure à l'échantillon de témoin qui est de 450 individus pour avoir sa distribution (par strate) selon le sexe, l'âge et le diplôme par domaine.

d. Sélectionner de manière aléatoire simple l'échantillon des témoins dans chaque strate en utilisant le tirage systématique à démarrage aléatoire.

En résumé la sélection des témoins obéit à un tirage aléatoire simple stratifié dans une base de sondage présentant les mêmes caractéristiques que l'échantillon principal et dont

l'allocation selon les strates est faite en référence à la structure de l'échantillon des bénéficiaires.

4.3.4. L'enquête opérateur économique

Le cahier des charges fixe la taille minimale de l'échantillon d'entreprises à enquêter à 150 unités (établissements). Il s'agit donc pour le mode d'échantillonnage à adopter d'optimiser le choix de l'échantillon pour assurer une précision maximale possible des estimateurs sous contrainte budgétaire et temporelle. Les bases disponibles sont appelées à être travaillées et apurées avant de servir pour le tirage des différentes unités de sondage. En effet, on dispose de 3 bases de sondage relatives aux trois composantes du programme (FCE, FQR, FSE) qu'il convient d'harmoniser (en les fusionnant) et d'apurer pour être exploitables. Pour préparer le plan de sondage relatif aux opérateurs économiques, les travaux préalables suivants s'avèrent nécessaires :

- a. Fusionner les 3 bases de sondages pour avoir la liste exhaustive des entreprises ayant fait appel à l'une ou l'autre composante du programme Taéhil. Il est bien entendu que pour la composante FQR seuls les bénéficiaires ayant déclaré leur insertion à l'ANAPEC figurent sur la base de sondage ;
- b. Apurer les bases de sondage pour ne garder que les entreprises où on a au moins 3 bénéficiaires, et les provinces où existent, au moins, 5 opérateurs économiques partenaires du programme Taéhil ;

Ainsi, le champ de l'enquête opérateur économique est déterminé. Sur le plan territorial, il comprend, l'ensemble des grandes préfectures ainsi que les autres préfectures et provinces dont le nombre d'entreprises partenaires du programme Taéhil est supérieur à 5. Sur le plan du type d'entreprises, il englobe toutes les entreprises partenaires du programme ayant, au moins trois bénéficiaires.

4.3.4.1. Constitution des domaines d'étude et allocation de l'échantillon

Comme pour l'enquête bénéficiaire, on constituera 3 domaines d'étude selon la même approche. Le domaine D1 comprendra les grandes préfectures au nombre de huit, le domaine D2 regroupera les autres préfectures et les grandes provinces à taux d'urbanisation élevé et qui rentrent dans le champ de l'enquête. Le domaine D3 comprendra le reste des provinces qui rentrent dans le champ de l'enquête opérateur économique.

L'allocation de l'échantillon par domaine d'étude sera fonction de la taille en nombre d'entreprise partenaires.

4.3.4.2. Stratification et tirage des échantillons

Pour les opérateurs économiques on est en présence d'un sondage probabiliste à deux degrés qui sera stratifié de la manière suivante :

- Les unités primaires (provinces et préfectures) seront stratifiées de la même manière que celle utilisée pour l'enquête bénéficiaire, c'est-à-dire que pour le premier domaine d'étude (D1) au sein duquel toutes les préfectures seront sélectionnées, le besoin de stratification devient caduc. Par contre les unités primaires (UP) du domaine D2 seront stratifiées selon l'importance numérique de la population urbaine. Pour le domaine D3, le critère de stratification des UP est la taille de la population rurale.
- Les unités secondaires (les entreprises) seront stratifiées au sein des UP selon la composante Taéhil (FCE, FQR, FSE) et le secteur d'activité.
- Pour le tirage des Up et des US, l'échantillonnage retenu prévoit :
 - Un tirage équiprobable pour les provinces et préfectures, avec une probabilité égale à 1 pour les UP du domaine D1. Le nombre d'unités administratives (provinces ou préfectures) sont au nombre de 30 réparties par domaine selon la structure de la population mère (nombre total des entreprises partenaires). La fraction de sondage pour les domaines D2 et D3 et la taille de l'échantillon par UP seront arrêtées une fois les bases de sondage stabilisées ;
 - Le tirage des US (opérateurs économiques) se fera proportionnellement à la taille en bénéficiaires.
 - La sélection des UP et des US s'appuiera sur le processus du tirage systématique à démarrage aléatoire.

4.3.5. L'enquête opérateur de formation

Pour les opérateurs de formations, on suivra pratiquement le même procédé que pour les entreprises. Il s'agira d'abord de travailler, en étroite collaboration avec l'Anapec, les bases de sondage pour remédier aux insuffisances dont elles souffrent à présent et ensuite mettre en œuvre le même processus d'échantillonnage que pour les opérateurs économiques. Ainsi, on gardera les mêmes domaines d'étude avec les mêmes critères de stratification et la même approche pour l'allocation de l'échantillon. Le tirage des 30 unités secondaires échantillons (opérateurs de formation), répartis par domaine et au sein des UP sélectionnées de la manière sus indiquée, se fera proportionnellement la taille en bénéficiaires formés.

Il faut rappeler que le plan de sondage relatif à l'enquête opérateur de formation se veut global en touchant toutes les composantes du programme Taéhil. Cependant, les bases de sondage actuellement disponibles, en dépit des insuffisances dont elles souffrent, ne donnent aucune information sur les opérateurs ayant assuré la formation des bénéficiaires

de la composante FSE. L'opérationnalisation du plan de sondage conçu pour l'enquête opérateur de formation est ainsi tributaire de la stabilisation des bases de sondage.

Notons que les plans de sondage sont conçus pour être appliqués en apportant quelques précisions aux bases de sondage. Ces précisions consistent essentiellement, d'une part, dans le renseignement des variables de stratification pour l'ensemble des unités -tâche aisément faisable pour toutes les populations à part les bénéficiaires de la composante FSE pour lesquels, semble-t-il, il serait difficile d'avoir les caractéristiques "âge" et "emploi métier". Et d'autre part d'assurer l'exhaustivité aux bases de sondage en faisant le recoupement des différents fichiers ANAPEC. Il est également important de veiller à préciser au maximum possible les coordonnées de localisation des unités d'enquête.

4.4. Structure des questionnaires

La phase de l'évaluation d'impact est structurée autour de 4 opérations de collectes de données par enquête par sondage auprès des populations suivantes : (i) les bénéficiaires de chacune des trois composantes ; (ii) la population témoin (les jeunes inscrits à l'ANAPEC n'ayant pas bénéficié du programme Taehil) ; (iii) les opérateurs économiques ayant eu recours au programme Taehil et (iv) les opérateurs de formation ayant participé à l'encadrement des formations dispensés dans le cadre de ce programme.

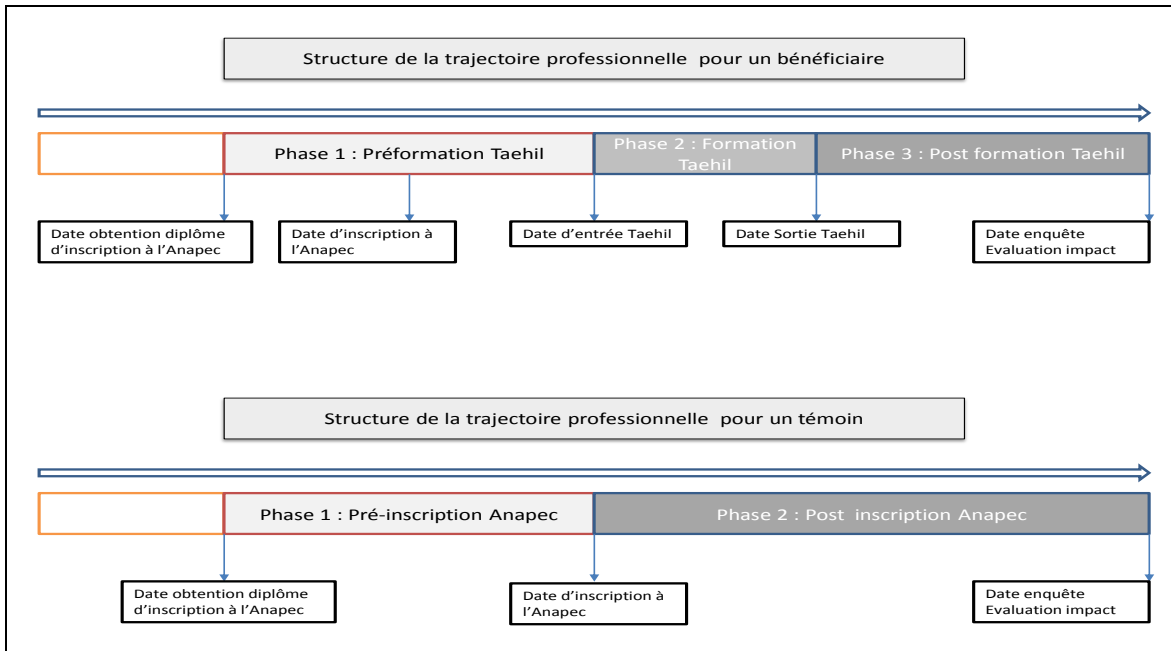
Après avoir fait le point dans le paragraphe précédent les plans de sondage relatifs à chacune de ces enquêtes, nous allons à présent présenter les grandes lignes des questionnaires. Ces derniers sont au nombre de trois : (i) questionnaire bénéficiaire/témoin ; (ii) questionnaire opérateur économique et (iii) questionnaire opérateur de formation.

4.4.1. Questionnaire Bénéficiaire/Témoin

La population des bénéficiaires du programme Taehil constitue la population cible principale de cette étude d'évaluation. L'enquête auprès d'un échantillon de bénéficiaires, complétée par l'enquête auprès d'un échantillon de jeunes en situation de témoin, vise à apprécier l'impact du programme Taehil sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires en termes d'employabilité et d'insertion dans le monde du travail.

Partant de cet objectif, le questionnaire bénéficiaire a été développé avec en trame de fond l'objectif d'apprécier l'évolution dans le temps des deux variables objectives (l'employabilité et l'insertion). Pour se faire, la trajectoire professionnelle du jeune a été structurée en trois sous périodes : (i) la période d'avant la formation Taehil, (ii) la période de formation Taehil et (iii) la période post formation Taehil. Le schéma suivant illustre la structuration de la trajectoire professionnelle étudiée pour le cas du bénéficiaire et son adaptation dans le cas d'un témoin.

Schéma 4 : Structure de la trajectoire professionnelle étudiée



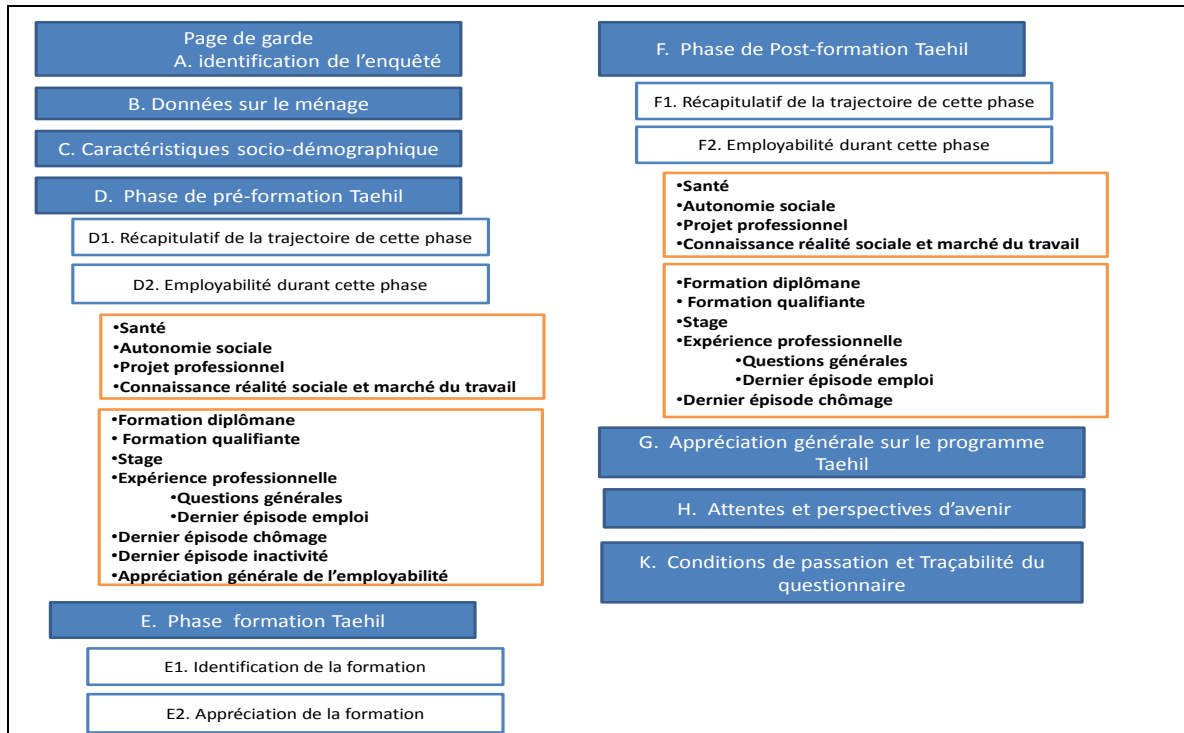
Sources : Elaboré par les auteurs

Le schéma 5 suivant présente la structure du questionnaire bénéficiaire. Elle est organisée en 9 modules. Le premier module est un module de présentation et d'identification de l'enquête. Les deux modules qui suivent (B et C) sont consacrés respectivement aux données sur le ménage¹⁰ et aux données socio-démographiques du bénéficiaire. Le module D porte sur la phase de pré-formation Taehil. Ce module permet, d'une part, de dresser un récapitulatif de la trajectoire professionnelle et, d'autre part, décrire l'employabilité du jeune en référence à cette phase. Le module E, consacré à la phase de la formation de Taehil, permet de caractériser cette formation et de recueillir les appréciations du jeune au sujet de cette dernière. Le module F concerne la phase post formation Taehil. Sa structure et son contenu sont 'calquées' sur le module D. L'objectif est d'avoir une idée précise sur le contenu de la trajectoire professionnelle et d'apprécier l'évolution des différents aspects de l'employabilité et de l'insertion par rapport à la période d'avant la formation Taehil. Le module G a pour objectif de cerner les appréciations du jeune quant à son employabilité au moment de la réalisation de l'enquête et de l'impact du programme Taehil sur sa trajectoire professionnelle. Le module H est dédiée aux attentes et perspectives d'avenir du jeune. Le module K, dernier module du questionnaire, permet de collecter des informations sur les conditions de passation de l'interview, de consigner les remarques qualitatives de l'enquêteur et d'assurer la traçabilité du questionnaire. Les informations de ce module sont pertinentes pour une démarche qualité de l'enquête.

¹⁰L'étude du contexte familial et social du jeune nous semble importante car elle fournit des variables pertinentes pouvant expliquer plusieurs aspects liés à la trajectoire professionnelle de l'enquêté, à son employabilité (état de santé, autonomie, l'existence d'un projet professionnel,...) et à ses comportements et attitudes.

Notons que ce questionnaire peut être ajusté dans le cas des bénéficiaires pour tenir compte des spécificités de chacune des composantes du programme Taehil. Il peut également être adapté pour être administré aux jeunes en situation de témoin. Pour se faire, il suffit de supprimer la phase de formation et de prendre la date d'inscription à l'ANAPEC comme une date charnière entre une période avant et une période après.

Schéma 5 : Structure du questionnaire Bénéficiaire/témoin

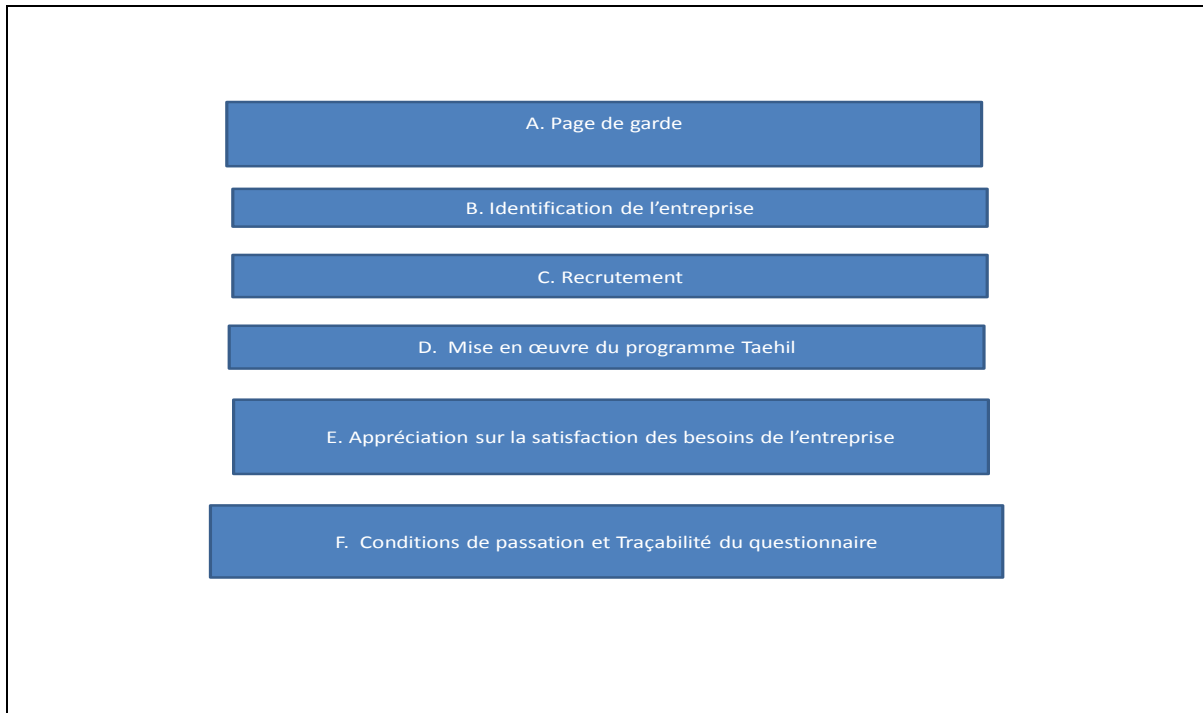


Source : Elaboré par les auteurs

4.4.2. Questionnaire opérateur économique

Le questionnaire opérateur économique sera administré à un échantillon d'entreprises ayant fait recours à au moins une des trois composantes du programme Taehil. Le but est d'apprécier la politique de recrutement et de formation de l'entreprise, de mesurer l'intensité du recours à Taehil par l'entreprise et de cerner les appréciations de cette dernière quant à l'impact de ce programme. Le schéma 6 suivant donne la liste des modules de ce questionnaire leur enchaînement.

Schéma 6 : Structure du questionnaire opérateur économique



Source : Elaboré par les auteurs.

4.4.3. Questionnaire opérateur de formation

Le questionnaire opérateur de formation présente la même structure que celui de l'opérateur économique. L'objectif est d'apprécier l'intensité du recours de l'opérateur de formation aux différentes composantes de Taehil et de dégager ses appréciations quant à l'employabilité et l'insertion des jeunes. Le schéma suivant donne la liste des modules et leur enchaînement.

Schéma 7 : Structure du questionnaire opérateur de formation



Source : Elaboré par les auteurs

Notons que le contenu de ces trois questionnaires est susceptible d'évoluer à la lumière des résultats de la première phase de l'étude dédiée à l'évaluation du processus.

4.5. Collecte des données

La collecte de données est une étape cruciale. La qualité de sa réalisation conditionne la qualité même de l'étude dans son ensemble. Conscient de ce fait, le groupement accorde une importance particulière aux variables qui impactent la qualité de cette collecte. Une importance particulière est accordée aux profils du personnel de terrain (enquêteurs, contrôleurs et superviseurs) et à la qualité de la formation que ce personnel recevra.

Le groupement considère que la formation est une étape cruciale et compte mobiliser les moyens humains et matériels nécessaires pour relever le défi d'une formation de qualité. La formation et la collecte vont être décentralisées au niveau des trois grande zones de supervision à constituer. Deux experts confirmés de l'équipe de l'étude prendront en charge l'encadrement de la formation et la supervision des travaux de collecte de données.

Le processus de collecte de données sera entamé par la réalisation de l'enquête pilote qui permettra de tester, à la fois, les outils et l'organisation à adopter. Elle se déroulera dans la région de Marrakech Tensift Al Haouz et ciblera des unités d'étude (bénéficiaires, OE et OF) hors échantillon principal et de réserve. C'est une simulation de l'enquête proprement dite qui permettra, une fois exploitée, de porter les rectificatifs idoines et de finaliser les supports de l'information et l'organisation de la collecte.

L'organisation de la collecte des données est quasiment dictée par les plans de sondage retenus. Dans un souci d'économie de moyens et de temps, il est impératif d'opter

pour une organisation qui tienne compte des synergies possibles. Ainsi, on opérera sur la base d'une structuration du territoire national en trois zones de supervisions. Une zone nord, une zone centre et une zone sud. Chaque zone comprendra une liste de préfectures/provinces échantillon. Cette liste sera arrêtée une fois les tirages des échantillons effectués. Cette structuration s'attachera à avoir un équilibre relatif qui tienne compte aussi bien de la taille de l'échantillon que de la dispersion de la zone.

Par ailleurs, une idée précise sur la durée de l'interview ne peut être valablement estimée qu'après l'enquête pilote. Toutefois, l'organisation de la collecte adoptée est basée sur un rendement hypothétique plausible pour ce genre d'enquête. Le plus difficile pour ce type d'enquête est d'atteindre l'enquêté (le localiser et pouvoir le joindre). La durée d'administration du questionnaire, notamment pour les bénéficiaires du programme taéhil, ne pose pas, en général, de problème ; souvent quand les thématiques les concernent directement ils manifestent un grand intérêt et réservent le temps nécessaire pour répondre aux items du questionnaire. En outre, l'usage possible du CAPI aiderait à réduire davantage la durée d'administration du questionnaire.

Sur la base de rendements plausibles escomptés et une durée de collecte de 3 mois, l'organisation qui permettra de boucler la collecte dans ces délais serait la suivante :

Répartition du personnel des équipes à mobiliser selon la qualité

Schéma 8 : Répartition du personnel des équipes à mobiliser selon la qualité

Qualité	Nombre	
	Par équipe	Total
Chef d'équipe	1	11
Enquêteur	3	33
Chauffeur	1	11
Total		55

Source : Elaboré par les auteurs

Le personnel de collecte sera donc composé de 3 cadres superviseurs (un par zone de supervision), 11 chefs d'équipe, 33 enquêteurs et 11 chauffeurs. Les 11 équipes seront dotées chacune d'un véhicule pour effectuer les déplacements que nécessite la collecte. Dans chaque équipe, le chef d'équipe aura, en plus de la coordination des travaux, à renseigner les questionnaires OE et OF. Les 3 autres enquêteurs prendront en charge les questionnaires bénéficiaires.

4.5.1 Saisie, codification et apurement des données.

Les questionnaires conçus pour les enquêtes d'évaluation de l'impact du programme Taéhil contiennent, en majorité, des questions pré codifiées. Les quelques questions ouvertes seront codifiées sur la base de nomenclatures existantes (profession, activité, diplôme, ...) ou à élaborer pour les questions dont les nomenclatures n'existent pas.

Concernant la saisie des données deux variantes sont possibles :

Faire une collecte assistée par ordinateur (CAPI) et se passer d'une saisie à posteriori à faire au bureau. Cette option est proposée au comité de pilotage à l'occasion de la première réunion de cadrage. Une discussion avec le comité de pilotage sur la pertinence de l'utilisation de cette technique permettrait de choisir l'option la plus appropriée pour la présente étude.;

Concevoir un masque de saisie sur le logiciel Access avec les tests de cohérence et de plage nécessaires et faire des traitements à plat pour procéder aux corrections nécessaires.

Concernant le traitement des non réponses le groupement mobilisera les techniques statistiques appropriées en fonction de la fréquence et de la nature de ces non réponses. On fera donc appel à la méthode de repondération des individus répondants ou à celle de l'imputation de valeurs manquantes.

4.5.2 Méthodes d'analyses

Deux grands ensembles de méthodes seront utilisés pour produire la mesure de l'impact du programme Taehil : les méthodes usuelles de statistiques descriptives ainsi que les méthodes micro-économétriques d'évaluation des politiques publiques.

Statistique descriptive comparative des bénéficiaires et témoins : Dans le cas où le groupe témoin constitué est le parfait contrefactuel du groupe de bénéficiaires, aucun effet de sélection ne viendrait perturber les comparaisons de moyennes des indicateurs d'output. Autrement dit, dans ce cadre idéal, il suffirait de comparer les taux d'emploi (et autres indicateurs..) entre la population des bénéficiaires et celle des non bénéficiaires (mais éligibles au programme). Or, en sciences sociales en particulier, il est plus que probable que le groupe témoin, même constitué dans les règles de l'art, possède des caractéristiques propres, différentes de celles du groupe des bénéficiaires. On suppose par ailleurs que ces caractéristiques sont susceptibles d'induire une comparaison erronée des indicateurs d'output entre les deux populations. C'est la raison pour laquelle la statistique descriptive ne sera qu'un outil de description des populations et qu'il faudra recourir à des méthodes économétriques appropriées pour prendre en compte ces éventuels biais.

Econométrie à partir des données de parcours sur les bénéficiaires et le groupe témoin :

- Création d'une seule table de données contenant l'ensemble des variables relatives aux bénéficiaires et au groupe témoin. Estimation de modèles sur les indicateurs retenus (exemple : probabilité de détenir un emploi à l'issue du programme) avec comme variable explicative une indicatrice d'appartenance au groupe de bénéficiaires ou au groupe témoin. La modélisation proposée tiendra compte des effets de sélection des populations au programme. On peut en effet supposer que les bénéficiaires ont des caractéristiques individuelles spécifiques, qui les différencient du groupe témoin. Pour cela, il faudra mettre en œuvre une correction de la sélection endogène dans les estimations économétriques.

Selon la nature de l'indicateur - qualitatif ou quantitatif – la méthode appliquée variera mais relèvera toujours du principe général des estimateurs à variables instrumentales.

- Création d'une table de données contenant uniquement les bénéficiaires. Afin de contrôler la validité de la sélection de l'échantillon du groupe témoin, nous proposons de mettre en œuvre des estimations utilisées en micro-économétrie de l'évaluation, développées en l'absence de groupe témoin. Ces méthodes sont regroupées sous le terme « méthodes de matching » ou bien encore « méthodes d'appariement ». Elles consistent à construire sur la base de l'échantillon disponible, un échantillon contrefactuel, sur la base de critères que nous aurons à déterminer (sexe, âge, niveau d'éducation, ancienneté au chômage par exemple). Une fois les deux échantillons constitués, des méthodes standards sont appliquées pour estimer les différences entre les indicateurs.

4.5.3. Les cubes d'analyses multidimensionnelles

Il s'agit là d'un des outils de l'Informatique Décisionnelle (Business Intelligence) qui permet au décideur d'explorer les données en profondeur et de manière interactive, sans avoir recours à un informaticien. Dans le cadre de l'étude TAEHIL, compte tenu du volume des données disponible, et de la pluralité des sources de celle-ci : données issues de l'enquête et fichiers des intervenants fournis par le ministère (bénéficiaires, opérateurs économiques, opérateurs de formation), la production et le rendu uniquement de croisements prédéfinis, qui forcément seraient limités en nombre, appauvrirait considérablement l'analyse des informations disponibles.

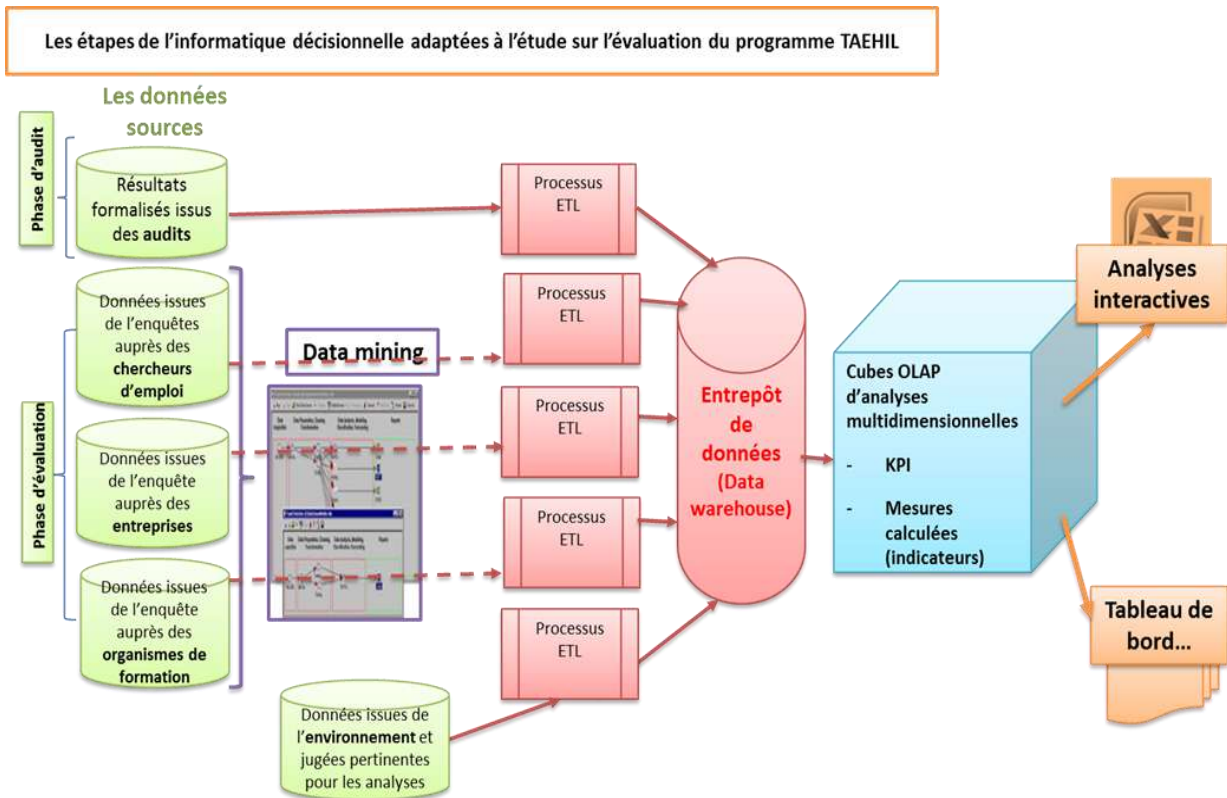
La fourniture des données de l'enquête se fera sous une des formes traditionnelles : classeur Excel, base Access, SAS, STATA ou autre à préciser. Mais en complément à cette livraison, il a été proposé de restituer les données FCE les plus pertinentes pour ce type d'analyse sous forme de classeur Power Pivot, qui est la version bureautique de l'outil d'analyse multidimensionnelle de Microsoft¹¹.

Structurée sous forme de dimensions d'analyses (raison du choix de la formation, opérateur de formation, situation actuelle ...) et faits à analyser (nombre de bénéficiaires concernés, durée du chômage, revenus ...), les tables d'un classeur Power Pivot permettent de combiner à l'infini les analyses en multipliant les dimensions mises en œuvre dans le tableau ou le graphique, la signification statistique étant la seule limite au cumul de ces dimensions. Ces analyses se font par simple « glisser/déposer » des variables souhaitées dans le tableau, le résultat étant recalculé instantanément, là où il faudrait l'écriture de requêtes parfois complexe sans cet outil.

¹¹Excel 2010 est préférable pour l'exploitation de ces classeurs. Excel 2013 permet d'utiliser Power Pivot mais avec certaines fonctionnalités en moins si aucun serveur Share Point n'est disponible. Seul Office 2013 Pro Plus fournit une version d'Excel permettant d'exploiter les classeurs Power Pivot, mais avec la limite évoquée ci-dessus pour Excel 2013. Enfin Excel 365 n'a pas les limites d'Excel 2013, tout en offrant des possibilités supplémentaires par rapport à Excel 2010, telles que Power Map ou Power View.

Le classeur Power Pivot contenant les tables relatives à l'enquête FCE et les tables de dimensions d'analyses associées, sera livré. Un clip vidéo de formation à l'utilisation de ce classeur sera réalisé et fourni en accompagnement du classeur Power Pivot.

Schéma 9 : Les étapes de l'informatique décisionnelle adaptées à l'étude sur l'évaluation du programme TAEHIL



. Source : Elaboré par les auteurs

4.6. Analyse d'ensemble des résultats des deux évaluations

Il s'agit ici de mener un travail analytique sur l'ensemble des résultats des deux évaluations (procédurale et d'impacts) afin de :

- Dégager les principaux enseignements à tirer sur l'efficacité du programme et ses différentes composantes, la cohérence entre les trois composantes, le biais de sélection et les problèmes d'orientation entre les trois composantes (rôles et compétences des conseillers en emploi...)

- Identifier les pistes pour des prolongements intéressants de cette étude

- Présenter les recommandations et préconisations pour l'ajustement des composantes du programme à la lumière des enseignements tirés

Ce rapport de synthèse est analytique. Le groupement se propose de travailler ensemble pour la rédaction, à partir de rapport de synthèse, d'un bouquin sur le marché du travail en partenariat avec le MEAS et l'AFD. Cette publication peut être faite en trois

langues (Français, Arabe, et Anglais). C'est là une forme de valorisation pérenne des résultats de ce programme

Annexes

Annexe 1 : Analyse procédurale, outils de collecte

Annexe 1.1. Guide focus groupes des bénéficiaires



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Guide d'entretien focus groupes – bénéficiaires Taehil¹²

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.
Confidentialité « Secret statistique garanti ».
- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête
Présentation de l'enquête
- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

¹² Ce guide d'entretien sera adapté pour structurer la discussion avec le focus groupe « Sélectionnés en situation de déperdition » que le groupement a proposé d'ajouter

Identification de l'interlocuteur

Non, prénom :

Qualité :

Téléphone GSM (si possible)

1. Avant la formation

FCE / FQR	FSE
<ol style="list-style-type: none">1. Pourquoi ont-ils fait le choix de s'inscrire à l'ANAPEC comme demandeurs d'emploi ?2. Comment ont-ils eu accès aux informations sur le programme Taehil et ses composantes ?3. Le processus (formation/insertion) qui leur a été proposé correspondait-il à leurs attentes / leur projet professionnel ?4. Comment s'est déroulée leur inscription au programme ? <i>Durée ? Démarches administratives ? Sélection ? Entretien(s) ?</i>5. FCE : leur insertion à l'issue de la formation était-elle déjà planifiée ? <i>Sous quelle forme (contrat ; engagement oral ; autre) ? Par qui ? (eux-mêmes ; l'ANAPEC ; l'opérateur de formation ; l'entreprise ?)</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Pourquoi ont-ils été sélectionnés pour bénéficier de cette formation ? Selon quels critères ? Par qui (<i>démarche de l'entreprise ou personnelle</i>) ?2. De quelles compétences supplémentaires avaient-ils besoin dans leur travail ?3. Le processus de formation qui leur a été proposé correspondait-il à leurs attentes / leur projet professionnel ?4. Comment s'est déroulée leur inscription au programme ? <i>Sélection, durée, démarches administratives, entretiens ?</i>5. Quelles possibilités d'évolution de carrière leur étaient proposées à l'issue de la formation ?

2. Pendant la formation

FCE / FQR	FSE
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelle formation ont-ils suivie ? <i>Domaines de formation ; types de compétences visées</i> 2. Comment s'est déroulée la formation ? <i>Durée ? Lieu et infrastructure ? Nombre de bénéficiaires ? Nombre et types de formateurs ? Matériel de formation ? Tâches et compétences ?</i> 3. Y a-t-il eu un suivi de la formation par des responsables de l'ANAPEC et/ou des entreprises ? 4. Ont-ils fait un stage ? Si oui, en quoi a-t-il consisté ? <i>(types d'entreprises ; types de tâches)</i> 5. Comment ont-ils été évalués à l'issue de la formation ? 6. Cette formation était-elle de qualité selon eux ? <i>(satisfaction en termes d'acquisition de compétences et d'amélioration de leur employabilité)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quel type de formation ont-ils suivi ? (domaines de formation ; types de compétences visées) 2. Comment s'est déroulée la formation ? <i>Durée ? Lieu et infrastructure ? Nombre de bénéficiaires ? Nombre et types de formateurs ? Matériel de formation ? Tâches et compétences ?</i> 3. Y a-t-il eu un suivi de la formation par des responsables de l'ANAPEC, de l'entreprise et/ou des institutions/experts mandatés par l'ANAPEC? 4. Comment ont-ils été évalués à l'issue de la formation ? 5. Cette formation était-elle de qualité selon eux ? <i>(satisfaction en termes d'acquisition de compétences dans le domaine ciblé)</i>

3. Après la formation (FCE et FQR)

FCE / FQR	FSE
<ol style="list-style-type: none"> 1. La formation a-t-elle été suivie par leur insertion professionnelle dans une entreprise ? 2. FCE : ont-ils été insérés dans l'entreprise présélectionnée avant la formation ou dans une autre entreprise ? 3. Après quelles démarches ? (<i>personnelles, de l'ANAPEC, de l'opérateur de formation, de l'entreprise</i>) 4. Sous quelles modalités ? (<i>délais, type de contrat, types de démarches faites par qui ?</i>) 5. Cette insertion a-t-elle été durable ? 6. Cette insertion a-t-elle été satisfaisante pour eux ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans les faits, quels changements la formation leur a-t-elle apportés ? 2. Ont-ils eu accès à un poste plus élevé et/ou un changement de responsabilités ? (<i>Changement de statut ? Changement de salaire ?</i>) 3. La formation a-t-elle renforcé leur employabilité / leurs compétences ? (<i>en général et/ou dans le cas d'un départ pour une autre entreprise</i>) 4. Ces changements de statuts (ou non) ont-ils été satisfaisants à pour eux ?

Annexe 1.2. Guide d'entretien : Responsables des services centraux (MEAS, ANAPEC)



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Guide d'entretien : Responsable au niveau central (MEAS, ANAPEC)

Version initiale : 05 05 2015

Cette version : 15 05 2015

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.

Confidentialité « Secret statistique garanti ».

- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête

Présentation de l'enquête

- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

1. Contexte du marché du travail national

- 1.1. Quels sont les principaux défis posés au niveau du marché du travail (au niveau national et au niveau infra-national) ?
- 1.2. Points de force du marché du travail (au niveau national et au niveau infra-national)
- 1.3. Points de faiblesse du marché du travail (au niveau national et au niveau infra-national)

2. Politiques publiques

- 2.1. Quel est le cadrage de la politique publique de l'emploi (priorités et objectifs) ?
- 2.2. Contenu de cette politique ?
- 2.3. Quelle est la place des mesures d'aide à l'insertion dans cette politique et quelle est la place de Taehil dans ces mesures ?

3. Evaluation du processus de Taehil

- 3.1. Appréciation de la pertinence de la démarche de conception de Taehil (détermination des objectifs, élaboration des manuels de procédure, budget et procédures de dépense)
- 3.2. Appréciation sur la procédure de mise en œuvre (par phase, par acteur)
 - les points de faiblesse
 - les points de force
- 3.3. Appréciations sur les résultats atteints en relation avec les besoins et les moyens alloués
- 3.4. Appréciation du système de communication et partage de l'information
- 3.5. Recommandations pour dépasser les points de faiblesse

4. Appréciations générales

- 4.1. Quel est votre point de vue sur la performance du programme Taehil en tant que mesure d'aide à l'insertion des jeunes diplômés ?
 - Pertinence?
 - Efficacité ?
 - Efficace ?
- 4.2 Est-ce que les acteurs concernés sont en capacité de mener à bien la mission de mise en œuvre les mesures actives d'aide à l'insertion et particulièrement Taehil ?
Pourquoi ?
Recommandations ?
- 4.3. Est-ce que les services centraux du Ministère et de l'ANAPEC ont les moyens de mener à bien les missions qui leur incombent ?
Si oui, pourquoi ?
Sinon, pourquoi ? (formation, motivation/implication, surcharge, complexité et difficulté des missions...)

Comment dépasser ces difficultés ?

4.4. Quel est votre point de vue sur l'avenir du programme :

-l'arrêter,

-Maintenir en l'état

-Maintenir en l'améliorant (donner la principale recommandation dans ce sens)

0. Identification du responsable

-Données sociodémographiques (nom, prénom, fonction)

Annexe 1.3. Guide d'entretien : Directeur Agence locale



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Guide d'entretien : Directeur d'agence locale¹³

Version initiale : 05 05 2015

Cette version : 15 05 2015

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.

Confidentialité « Secret statistique garanti ».

- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête

Présentation de l'enquête

- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

¹³ Une adaptation spécifique de ce guide sera faite pour s'entretenir avec les responsables de chaque composante au niveau de l'ANAPEC central.

1. Contexte du marché du travail local

- 1.1. Quels sont les principaux défis posés au niveau du marché du travail local ?
- 1.2. Points de force du marché du travail local
- 1.3. Points de faiblesse du marché du travail local

2. Encadrement et activité de l'agence

2.1. Encadrement :

- Conseillers : nombre, structure par âge, sexe, ancienneté et diplôme
- Personnels administratifs et d'appui : nombre, structure par sexe et par occupation
- Staff administratif
- Point de forces et points de faiblesse de l'encadrement de l'agence

2.2. Activité de l'agence

- Les axes d'action de l'agence : Intermédiation (y compris la prospection), Mise en place des mesures d'aide à l'insertion (Moukawalati, Idma, Taehil), gestion administrative
- Quels sont les objectifs et comment ces objectifs sont déterminés (? marge donnée au local pour contribuer à fixer ces objectifs ?)
- Points de force
- Points de faiblesse

3. Evaluation du processus de Taehil

3.1. Evaluation du processus pour chaque composante (TQR ou FCE)

3.1.1. Quelles sont les phases de mise en œuvre ?

3.1.2. Est-ce que les manuels de procédure et les notes explicitent suffisamment la procédure de mise en œuvre ?

3.1.2. -Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase d'expression de la demande ?

- Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.3. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de conclusion du contrat?

- Comment surmonter les points de faiblesse

3.1.4. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de sélection des bénéficiaires

3.1.5. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi de la formation :

- au niveau du suivi pédagogique (qualité de la formation)
- au niveau du suivi administratif et financier

3.1.6. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de validation de la formation ?

- Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.7. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de post-formation

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.8 Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi et de régularisation administrative et financière des projets retenus ?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.2. Rôle des acteurs

3.2.1. Au niveau des opérateurs de formation

-Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux opérateurs de formation ?

-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)

-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.2. Au niveau des opérateurs économiques

-Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux opérateurs économiques ?

-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)

-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.3. Au niveau des bénéficiaires

-Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires

-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)

-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.4. Au niveau de l'ANAPEC (central et local)

-Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés à l'ANAPEC (structure et fonctionnement) ?

-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)

-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

4. Appréciations générales

4.1. Quel est votre point de vue sur la performance du programme Taehil en tant que mesure d'aide à l'insertion des jeunes diplômés ?

-Pertinence ?

-Efficacité ?

-Efficacité ?

4.2 Est-ce que les agences locales ont les moyens de mener à bien la mission de mise en œuvre des mesures actives d'aide à l'insertion et particulièrement Taehil ?

Pourquoi ?

Recommandations ?

4.3. Est-ce que les Directeurs des agences locales ont-ils les moyens de mener à bien la mission qui leur incombe ?

Si oui, pourquoi

Sinon, pourquoi ? (formation, motivation/implication, surcharge, complexité et difficulté des missions...)

Comment dépasser ces difficultés ?

4.4. Quel est votre point de vue sur l'avenir du programme :

-l'arrêter,

-Maintenir en l'état

-Maintenir en l'améliorant (donner la principale recommandation dans ce sens)

0. Identification du Directeur

-Données socio-démographiques (nom, prénom, âge, sexe, état matrimonial, diplôme, ancienneté dans l'emploi, ancienneté dans l'agence, mobilité géographique ;

Annexe 1.4. Guide d'entretien : Conseiller à l'emploi



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Guide d'entretien : Conseiller à l'emploi

Version initiale : 06 05 2015 Cette version : 15 05 2015

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.

Confidentialité « Secret statistique garanti ».

- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête

Présentation de l'enquête

- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

Province :

Agence :

1. Contexte du marché du travail local

1.1. Quels sont les principaux défis posés au niveau du marché du travail ?

1.2. Points de force du marché du travail local

1.3. Points de faiblesse du marché du travail local

2. Description de l'activité du conseiller

-Quelle est la répartition effective du temps de travail entre les différentes activités (intermédiation, Idmaj, Moukawalati, Taehil, prospection, études, tâches administratives)

-Quelle est la répartition idéale de ce temps de travail du point de vue du conseiller

3. Evaluation du processus de Taehil

3.1. Evaluation du processus pour chaque composante (TQR ou FCE)

3.1.1. Quelles sont les phases de mise en œuvre ?

3.1.2. Est-ce que les manuels de procédure et les notes explicitent suffisamment la procédure de mise en œuvre ?

3.1.2. -Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase d'expression de la demande pour la mise en place de la formation Taehil ?

-Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.3. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de conclusion du contrat ?

-Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.4. Comment se fait la sélection des bénéficiaires ?

Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de sélection des bénéficiaires ?

3.1.5. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi de la formation :

-au niveau du suivi pédagogique (qualité de la formation)

-au niveau du suivi administratif et financier

3.1.6. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de validation de la formation ?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.7. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de post-formation ?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.8. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi et de régularisation administrative et financière des projets retenus ?

Comment surmonter les points de faiblesse..

3.1.9. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi et évaluation des projets retenus ?

Comment surmonter les points de faiblesse..

3.2. Rôle des acteurs

3.2.1. Au niveau des opérateurs de formation

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux opérateurs de formation ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.2. Au niveau des opérateurs économiques

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux opérateurs économiques ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.3. Au niveau des bénéficiaires

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.4. Au niveau de l'ANAPEC (central et local)

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?
(mettre l'accent sur le rôle du Conseiller, les conditions du travail, qualification)

4. Appréciations générales

4.1. Quel est votre point de vue sur la performance du programme Taehil en tant que mesure d'aide à l'insertion des jeunes diplômés ?

- Pertinence ?
- Efficience ?
- Efficacité ?

4.2. Est-ce que les agences locales ont les moyens de mener à bien la mission de mise en œuvre des mesures actives d'aide à l'insertion et particulièrement Taehil ?

Pourquoi ?

Recommandations ?

4.3. Est-ce que les conseillers à l'emploi sont en mesure de s'acquitter convenablement de leurs missions ?

Si oui, pourquoi ?

Sinon, pourquoi ? (formation, motivation/implication, surcharge, complexité et difficulté des missions...)

Comment dépasser ces difficultés ?

4.3. Quel est votre point de vue sur l'avenir du programme :

-l'arrêter / -Maintenir en l'état / -Maintenir avec ajustement (donner la principale recommandation dans ce sens)

0. Identification du Conseiller(ère)

-Données socio-démographiques (nom, prénom, âge, sexe, état matrimonial, diplôme, ancienneté dans l'emploi, ancienneté dans l'agence, mobilité géographique ; choix de ce type d'emploi), perspective de carrière

Annexe 1.5. Guide d'entretien : Responsable opérateur économique



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Guide d'entretien : Responsable d'entreprise
Version initiale : 05 05 2015 Cette version : 15 05 2015

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.

Confidentialité « Secret statistique garanti ».

- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête

Présentation de l'enquête

- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

1. Contexte du marché du travail national

- 1.1. Quels sont les principaux défis posés au niveau du marché du travail local
- 1.2. Points de force et Point de faiblesse du marché du travail local
- 1.3. Connaissance des mesures d'aide à l'insertion des diplômés

2. Politique de ressources humaines et recours aux mesures d'aide à l'insertion

- 2.1. Besoins en compétences (type et volume)
- 2.2. Justification du recours aux mesures d'aide à l'insertion et notamment à Taehil (par rapport aux autres)
- 2.3. Intensité du recours à Taehil (nombre, année, résultats d'insertion)

3. . Evaluation du processus de Taehil

3.1. Evaluation du processus pour chaque composante (TQR ou FCE)

- 3.1.2. Est-ce que les manuels de procédure et les notes explicitent suffisamment la procédure de mise en œuvre ?
- 3.1.2. -Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase d'expression de la demande ?
-Comment surmonter les points de faiblesse ?
- 3.1.3. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de conclusion du contrat ?
-Comment surmonter les points de faiblesse
- 3.1.4. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de sélection des bénéficiaires
- 3.1.5. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de suivi de la formation :
-au niveau du suivi pédagogique (qualité de la formation)
-au niveau du suivi administratif et financier
- 3.1.6. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de validation de la formation ?
Comment surmonter les points de faiblesse ?
- 3.1.7. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de post-formation
Comment surmonter les points de faiblesse ?
- 3.1.8. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de suivi et de régularisation administrative et financière?
Comment surmonter les points de faiblesse..
- 3.1.9. Quels sont les problèmes rencontrés dans la phase de suivi et évaluation?
Comment surmonter les points de faiblesse..

3.2. Rôle des acteurs

- 3.2.1. Au niveau des opérateurs de formation
-Quels sont les problèmes de la mise en œuvre associés aux opérateurs de formation ?
-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?
- 3.2.2. Au niveau des bénéficiaires
-Quels sont les problèmes de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires ?
-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)

-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.3. Au niveau de l'ANAPEC (central et local)

-Quels sont les problèmes de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires ?

-Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)

-Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

(mettre l'accent sur le rôle du Conseiller, les conditions du travail, qualification)

4. Appréciations générales

4.1. Est-vous satisfaits des résultats de ce programme (échelle) ?

Si oui, sur quels aspects

Si non, sur quels aspects

4.2 Est-ce que les acteurs concernés sont en capacité de mener à bien la mission de mise en œuvre les mesures actives d'aide à l'insertion et particulièrement Taehil ?

Pourquoi

Recommandation

4.3. Est-ce que les entreprises locales sont en mesure de tirer profit de Taehil pour renforcer leur collectif de travail et améliorer leur compétitivité ?

Si oui, pourquoi

Sinon, pourquoi ? formation, motivation/implication, surcharge, complexité et difficulté des missions...)

Comment dépasser ces difficultés ?

4.4. Quels sont les points de force et les points de faiblesse de ce programme

Comment dépasser les points de faiblesse ?

4.5. Quel est votre point de vue sur l'avenir du programme :

-l'arrêter,

-Maintenir en l'état

-Maintenir en l'améliorant (donner la principale recommandation dans ce sens)

0. Identification de l'entreprise

0.1.. Information sur l'activité : secteur d'activité, type de marché (local, national, international), chiffres d'affaires

0.2. Structure du personnel : Taille, structure par niveau de qualification, par genre...

0.3. -Données socio-démographiques du responsable OE : nom, prénom, diplôme, fonction

Annexe 1.6. Guide d'entretien : Responsable opérateur de formation



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Guide d'entretien : Responsable Opérateur de formation

Version initiale : 05 05 2015

Cette version : 15 05 2015

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.

Confidentialité« Secret statistique garanti ».

- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête

Présentation de l'enquête

- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

1. Contexte du marché du travail national

1.1. Quels sont les principaux défis posés au niveau du marché du travail local ?

1.2. Points de force et points de faiblesse du marché du travail local :

1.3. Quelles connaissances a-t-il des mesures d'aide à l'insertion des diplômés ?

2. Justification et intensité de production des services de formation dans le cadre des mesures d'aide à l'insertion

2.1. Justification de la participation à l'encadrement des formations Taehil (par rapport aux autres activités)

2.2. Intensité de cette participation à Taehil (nombre, composante, lieu géographique, année, résultats d'insertion)

3. . Evaluation du processus de Taehil

3.1. Evaluation du processus pour chaque composante (TQR ou FCE)

3.1.2. Est-ce que les manuels de procédure et les notes explicitent suffisamment la procédure de mise en œuvre ?

3.1.2. -Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase d'expression de la demande ?

-Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.3. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de conclusion du contrat ?

-Comment surmonter les points de faiblesse

3.1.4. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de sélection des bénéficiaires ?

3.1.5. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi de la formation :

-au niveau du suivi pédagogique (qualité de la formation)

-au niveau du suivi administratif et financier

3.1.6. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de validation de la formation ?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.7. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de post-formation ?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.8. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi et de régularisation administrative et financière?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.1.9. Quels sont les points de force/points de faiblesse rencontrés dans la phase de suivi et évaluation?

Comment surmonter les points de faiblesse ?

3.2. Rôle des acteurs :

3.2.1. Au niveau des opérateurs économiques

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux opérateurs de formation ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.2. Au niveau des bénéficiaires

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?

3.2.3. Au niveau de l'ANAPEC (central et local)

- Quels sont les points de force/points de faiblesse de la mise en œuvre associés aux bénéficiaires ?
- Pour chaque problème, indiquer les raisons principales et les conséquences sur l'objectif assigné au programme ? (quantité et qualité)
- Comment neutraliser/corriger ces problèmes ?
(mettre l'accent sur le rôle du Conseiller, les conditions du travail, qualification)

4. Appréciations générales

4.1. Est-vous satisfaits des résultats de ce programme (échelle) ?

Si oui, sur quels aspects ?

Si non, sur quels aspects ?

4.2 Est-ce que les acteurs concernés sont en capacité de mener à bien la mission de mise en œuvre les mesures actives d'aide à l'insertion et particulièrement Taehil ?

Pourquoi ?

Recommandations ?

4.3. Est-ce que les opérateurs de formation sont en mesure de tirer profit de Taehil pour renforcer leur collectif de travail et améliorer leur compétitivité ?

Si oui, pourquoi

Sinon, pourquoi ? (formation, motivation/implication, surcharge, complexité et difficulté des missions...)

Comment dépasser ces difficultés ?

4.4. Globalement, quels sont les points de force et les points de faiblesse de ce programme

Comment dépasser les points de faiblesse ?

4.5. Quel est votre point de vue sur l'avenir du programme :

-l'arrêter,

-Maintenir en l'état

-Maintenir en l'améliorant (donner la principale recommandation dans ce sens)

0. Identification de l'OF :

- 0.1.. Information sur l'activité : type d'activité, chiffres d'affaires
- 0.2. Structure du personnel : taille, structure par niveau de qualification, par genre...
- 0.3. -Données socio-démographiques du responsable OF (nom, prénom, fonction)

Annexe 2 : Analyse d'impact, outils de collecte

Annexe 2.1.a. Structure du questionnaire Bénéficiaire/Témoign

ENQUETE AUPRES DES BENFICIAIRES DU PROGRAMME TAEHIL

Résumé du questionnaire destiné aux chercheurs d'emploi ayant bénéficié

de l'une des composantes du programme TAEHIL : FCE, FQR ou FSE

Modules et Sous-modules		Questions Nbr Q		Renvois	
Présentation de l'enquête			0	Aucun	
A) Identification de l'enquêté		A10 - A80	8	Aucun	
B) Données sur le ménage		B05 - B65	13	B05	Si B05 = 1, 2 ou 4, les questions B010 à B40 portent sur le ménage d'origine Si B05 = 2, les questions B10 à B40 portent sur le ménage propre de l'enquêté
				B45	Si B45=1 ou 2, Continuer (question B50) Si B45=3, aller à B60 Si B45=4 aller au module C
C) Caractéristiques sociodémographiques de l'enquêté		C05 - C50	10	C15	si C15=2 ou 3
D) Phase pré-formation	D1- Récapitulatif de la trajectoire de la phase Pré-formation	D105 - D125	5	Aucun	
	D2. Employabilité a) Appréciation générale de	D205 - D210	4	Aucun	

Modules et Sous-modules			Questions Nbr Q		Renvois	
	durant la phase de pré-formation	l'employabilité				
		b) Etat de santé (période avant Formation Taehil):	D215 - D260	10	D215	Si D215=1, Continuer (question D220) Si D215=2, aller à D230
					D230	Si D230=1, Continuer (question D235) Si D230=2, aller à D245
					D245	Si D245=1, Continuer (question D250) Si D245=2, aller à D260
		c) Autonomie sociale (avant inscription)	D265 - D280	4	D265	Si (D265 et/ou D270 =1 ou 2), aller à D275 Sinon aller à D280
		d) Projet professionnel (période avant Formation Taehil)	D285 - D285b	3	Aucun	
		e) Connaissance de la réalité sociale et du marché du travail (période avant Formation Taehil)	D290 - D290b	3	D290	Si (D290 =1 ou 2), aller à D290a Sinon aller à D290b
		f) Formation diplômante (période après inscription Anapec et avant Formation Taehil)	D295 - D325	7	Instruction	Instruction : Les questions de D295à D325 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins une formation diplômante durant la période d'avant la formation Taehil
g) Formation qualifiante (période avant Formation Taehil)	D330 - D355	5	Instruction	Les questions de D330à D355suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins une formation qualifiante durant la période d'avant la formation Taehil		

Modules et Sous-modules			Questions Nbr Q		Renvois	
					D330	Si (D330 =1), continuer D335 Sinon aller à D335
					D340	Si (D340 =3ou 4), continuer D345 Sinon aller à D350
		h) Stages (période avant Formation Taehil)	D360 - D365	2	Instruction	Les questions de D360à D365suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Taehil
		i) Expérience professionnelle (période avant Formation Taehil)	D370 - D385	4	Instruction	Les questions de D370à D385suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un emploi durant la période d'avant la formation Taehil
		j) Description du dernier épisode d'emploi de la phase d'avant formation Taehil	D390 - D455	16	Instruction	Les questions de D390à D455suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Taehil
					D415	Si (D415 =1), continuer D420 Sinon aller à D430
		k) Description du dernier épisode de chômage de la phase d'avant formation	D460 - D520	13	D420	Si (D420 =1), continuer D425 Sinon aller à D430
					Instruction	Les questions de D460à D520suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Taehil
					D475	Si (D475 =1), continuer D480 Sinon aller à D485

Modules et Sous-modules			Questions Nbr Q		Renvois	
					D475	Si (D475 =1), continuer D480 Sinon aller à D485
E) Phase de formation Taehil	E1) Identification de la formation		E05 - E35	9		aucun
	E2) Appréciation sur la formation		E40 - E70	7	E45	Si (E45 =3ou4), continuerE50 Sinon aller à E55
F) Phase de post-formation Taehil	F1) Récapitulatif de la trajectoire de la phase Post-formation		F05 - F50	10	F20	Si (F20 =2), continuerF25 Sinon aller à F30
					F35	Si (F35 =2), continuerF40 Sinon aller à F45
	F2) Employabilité durant la phase de post-formation	a) Etat de santé :	F205 - F240	8	F205	Si D205 =2, Continuer (question F210) Si F205=1ou3, aller à F215
					F215	Si F215=2, Continuer (question F220) Si D215=1ou3, aller à F225
					F225	Si F225=1, Continuer (question F230) Si F225=2, aller à F235
		b) Autonomie sociale :	F245 - F260	4	F245	Si (F245et/ou F250=1 ou 2), Continuer (question F255) Sinon aller à F260
	c) Projet professionnel	F265 - F275	3	F265	Si (F265=3 ou 4), Continuer (question F270) Sinon aller à F275	

Modules et Sous-modules		Questions Nbr Q		Renvois	
	d) Connaissance de la réalité sociale et du marché du travail :	F280 - F290	3	Aucun	
	e) Formation diplômante	F295 - F335	9	Instruction	Les questions de F295 à F335 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins une formation diplômante durant la période d'avant la formation Taehil
	f) Formation qualifiante :	F340 - F365	6	Instruction	Les questions de F340 à F365 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins une formation qualifiante durant la période d'avant la formation Taehil
				F340	Si (F340=1), continuer F345 Sinon aller à F350
				F355	Si (F355=3 ou 4), continuer F360 Sinon aller à F365
	g) Stages :	F370 - F375	2	Instruction	Les questions de F370 à F375 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Taehil
	h) Expérience professionnelle :	F380 - F395	4	Instruction	Les questions de F380 à F395 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un emploi durant la période d'avant la formation Taehil
	i) Description du dernier épisode d'emploi	F405 - F470	17	F435	Si (F435=1), continuer F440 Sinon aller à F450
				F440	Si (F440=1), continuer F445 Sinon aller à F450

Modules et Sous-modules			Questions Nbr Q		Renvois	
		j) Description de l'épisode de chômage (pour les bénéficiaires n'ayant pas été en situation d'emploi depuis la fin de la formation Taehil)	F475 - F525	10	Instruction	Les questions de F475 à F525 relatives au dernier épisode de chômage concernent tous les jeunes
		F480			Si (F480=1), continuer F485 Sinon aller à F490	
		F495			Si (F495=1), continuer F505 Sinon aller à F510	
G) Appréciation générale de l'employabilité et sur le programme Taehil			G05 - G35	7	Aucun	
H) Attentes et perspectives d'avenir			H05 - H15	3	H05	Si (H05=2, 3 ou 4), continuer H10 Sinon aller à H15
K) Condition de passation et traçabilité du questionnaire			K10 - X110	18	Aucun	

Annexe 2.1.b. Questionnaire Bénéficiaire/Témoin

B. Données sur le ménage de l'enquêté

B05 Ménage d'appartenance |__| B05mgap

1. Seul(e) 2. Nucléaire 3. Avec parents 4. avec personnes sans lien

Si B05 = 1, 2 ou 4, les questions B010 à B40 portent sur le ménage d'origine
Si B05 = 2, les questions B10 à B40 portent sur le ménage propre de l'enquêté

B10 Taille du ménage |__| |__| B10TMG

B15 Nombre de femmes dans le ménage |__| |__| B15NBF

B20 Nombre de personnes actives occupées |__| |__| B20NBPA

B25 Nombre de personnes en chômage |__| |__| B25NPCH

B30 Nombre de personnes à charge de 15 à 59 ans |__| |__| B30N1559

B35 Nombre de personnes à charge de moins de 15 ans |__| |__| B35NB-15

B40 Nombre de personnes à charge de 60 ans et plus |__| |__| B40NB60+

B45 Vos parents sont-ils vivants ? 1 Les deux 2 Le père 3 La mère 4 Aucun |__| B45PV

Si B45=1 ou 2, Continuer (question B50)
Si B45=3, aller à B60
Si B45=4 aller au module C

B50 Niveau d'étude du père |__| B50NV

B55 Profession du père |__| B55PRP

B60 Niveau d'étude de la mère |__| B60NV

1. Sans niveau 2. Coranique 3. Primaire 4. Collégial 5. Secondaire 6. Supérieur

B65 Profession de la mère |__| B65PRP

C. Caractéristiques sociodémographiques de l'enquête

- C05** Genre 1. Masculin 2. Féminin |__| C05Gr
- C10** Année de naissance |__||__||__||__| C10ANais
- C15** Etat matrimonial 1 Célibataire 2 Marié 3 Autres |__| C15EM
- C20** Nombre d'enfants (si C15=2 ou 3) |__| C20NBEF
- C25** Lien de parenté avec le chef de ménage |__| C25LPCM
1. Lui-même 2. Père
3. Mère 4. Autre
- C30** Quel est le diplôme d'inscription à l'ANAPEC |__| C30DAPEC
- C35** Secteur d'enseignement 1 Public 2 Privé |__| C35SEG
- C40** Spécialité du diplôme de référence |__| C40SDR
- C45** Raison principale du choix de la spécialité |__| C45RPS
1. Choix délibéré guidé par un projet professionnel
2. Choix imposé par des facteurs économiques
3. Choix imposé par des facteurs pédagogiques
4. Autres
- C50** Avec ce diplôme, pensiez-vous alors avoir été bien préparé pour accéder à un emploi |__| C50DEMP
1. Oui 2. Non 3. Sans opinion

D. Phase Pré-formation

(Depuis l'obtention du diplôme d'inscription jusqu'à la date de début de la formation Taehil)

D1- Récapitulatif de la trajectoire de la phase Pré-formation

D105 Date d'inscription à l'ANAPEC

M	M	A	A

 C105DIN

D110 Diplôme d'inscription (de référence)

--

 C110DINR

D115 Date d'obtention de ce diplôme

M	M	A	A

 C115DOD

D120 Structure de la phase pré-inscription selon l'activité

	Durée en mois	fréquence
a. Emploi	_ _ _ F45aDEm	_ _ _ F45aFrEEem
b. Chômage	_ _ _ F45aDCh	_ _ _ F45aFrCh
c. Stage de Formation	_ _ _ F45aDSF	_ _ _ F45aFrSF
d. Etudes	_ _ _ F45aDEt	_ _ _ F45aFrEt
e. Autre forme d'inactivité	_ _ _ F45aDAFI	_ _ _ F45aFrAFI

D125 Type d'activité juste avant l'inscription à l'ANAPEC

--

 D125TACAVINS

- | | | |
|------------------------|-----------------------|-------------|
| 1. En emploi | 2. En chômage | 3. En stage |
| 4. Etudes ou formation | 5. Autres inactivités | |

D2. Employabilité durant la phase de pré-formation

a) Appréciation générale de l'employabilité

D205 Juste avant la formation Taehil, pensiez-vous être en capacité de trouver et de se maintenir en emploi (est-ce que vous aviez-vous un profil qui vous permettez de trouver un emploi et de s'y maintenir ?) |__| D205cap

1. Oui 2. Non

D205a Si oui, quels sont les aspects de votre profil qui justifient cette capacité ?

D205b Sinon, quels sont les aspects de votre profil qui affaiblissent votre capacité ?

D210 Selon votre appréciation, quel est votre niveau de maitrise des langues :(répondre pour chaque item selon l'échelle suivante : Bon ; plutôt bon ; plutôt faible, faible ; aucun) (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Bon	2. plutôt bon	3. plutôt faible	4. faible	5. aucun	Zone réservée au codage
a-Arabe Fosha	__	__	__	__	__	__ D210aAr
b-Français	__	__	__	__	__	__ D210bFr
c-Anglais	__	__	__	__	__	__ D210cAg
d-Espagnol	__	__	__	__	__	__ D210dEs
e-Autre langue (à préciser).....	__	__	__	__	__	__ D210eAt

b) Etat de santé (période avant Formation Taehil):

D215 Souffriez-vous d'une maladie chronique |__| D215MC

1. Oui 2. Non

**Si D215=1, Continuer (question D225)
 Si D215=2, aller à D230**

D225 Durée jusqu'à la date d'inscription (en année) |__| |__| D225DatInsc

D230 Souffriez-vous d'un handicap |__| D230HAN

1. Oui 2. Non

**Si D230=1, Continuer (question D235)
 Si D230=2, aller à D245**

D235 Si oui laquelle |__| D35laq

D240 Depuis quand (en année) |__| |__| D240Q

D245 Aviez-vous été victime d'un accident |__| D245VAc

1. Oui 2. Non

**Si D245=1, Continuer (question D250)
Si D245=2, aller à D260**

D250 Si oui, depuis quand (en année) |__| |__| D250Q

D255 Cet accident avait-il un impact négatif sur votre trajectoire professionnelle ? |__| D255AiTp

1. Oui 2. Non

D260 Ressentiez-vous à l'époque que votre état de santé réduisait votre potentiel professionnel (accès et maintien en emploi, recherche, formation...) ? |__| D260ESRPP

1. Très fortement 2. Fortement 3. Faiblement 4. Très faiblement

c) Autonomie sociale (avant inscription)

D265 Dans les démarches administratives que vous aviez à entreprendre durant cette période, étiez-vous assistés par une personne tierce ? |__| D265Dadm

1. Toujours 2. souvent 3. rarement 4. jamais

D270 Dans les démarches de recherche d'emploi que vous aviez à entreprendre durant cette période, étiez-vous assistés par une personne tierce ? |__| D270DREm

1. Toujours 2. souvent 3. rarement 4. jamais

**Si (D265 et/ou D270 =1 ou 2), aller à D275
Sinon aller à D280**

D275 Expliciter les raisons de cette assistance
.....
.....
.....

D280 A cette époque, disposiez-vous d'un moyen de transport personnel motorisé (voiture, moto) |__| D280MTP

1. Oui 2. Non

D305 Nature du diplôme préparé |_|_| D305NDP

- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1. Deug et équivalent | 2. Licence et équivalent | 3. Master et équivalent | 4. Doctorat et équivalent |
| 5. Ingénieur | 6. FP technicien | 7. FP technicien spécialisé | 8. Autres |

D310 Spécialité du diplôme préparé |_|_|_| D310SDP

D315 Secteur d'enseignement |_|_| D315SE

1. Public 2. Privé

D320 Quelle est la raison principale qui vous a poussé à vous inscrire dans cette formation |_|_| D320RPIF

1. Obtention d'un diplôme plus élevé dans la même spécialité
2. Obtention d'un diplôme dans une autre spécialité plus demandée sur le marché du travail
3. Occupation en attente d'accéder à l'emploi
4. Autres

D325 Au cours de cet épisode de formation, quelles étaient vos sources de financement pour subvenir à vos besoins
(mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Les parents	_	_	_ _ D325aPar
b- Autres membres de la famille	_	_	_ _ D325bMF
c- Economies personnelles	_	_	_ _ D325cEcP
d- Emprunts	_	_	_ _ D325dEm
e- Activité économique marginale	_	_	_ _ D325eAEM
f- Autres moyens	_	_	_ _ D325fAM

g) Formation qualifiante (période avant Formation Taehil)

Instruction : Les questions de D330 à D355 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins une formation qualifiante durant la période d'avant la formation Taehil

D330 Durant cette période, avez-vous suivi des formations qualifiantes ? |_|_| D330SFQ

1. Oui 2. Non

**Si (D330 =1), continuer D335
Sinon aller à D335**

D335 Si oui, Combien ? Durée cumulée en mois |_|_|_| D335Cmb

D340 Globalement, ces formations ont-elles répondu à vos attentes? |_|_| D340FRA

1. Oui, tout à fait 2. Oui, en partie 3. Non, pas vraiment 4. Non pas du tout

**Si (D340 =3 ou 4), continuer D345
Sinon aller à D350**

D350 Pour quelles raisons ces formations n'ont-elles pas répondu à vos attentes?

.....

D355 Sur quelles thématiques ont porté ces formations (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Compétences techniques liées à des métiers	__	__	__ D355aCTM
b- Compétences de gestion	__	__	__ D355bCG
c- Compétences transversales (langues, communication, informatique...)	__	__	__ D355cCT
d- Techniques de recherche d'emploi	__	__	__ D355dTRE
e- Autre (à préciser).....	__	__	__ D355eA

h) Stages (période avant Formation Taehil)

Instruction : Les questions de D360 à D365 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Taehil

D360 Ces stages que vous avez effectués concordaient-ils avec votre formation

|__| D360SCF

1. Oui tous 2. Oui en majorité 3. En minorité 4. Non

D365 Aviez-vous durant ces stages (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Mis vos connaissances en pratique	__	__	__ D365aCP
b- Acquis des connaissances nouvelles	__	__	__ D365bCN
c- Eté familiarisé avec le monde du travail	__	__	__ D365cMT
d- Noué des relations avec les professionnels	__	__	__ D365dRP

i) Expérience professionnelle (période avant Formation Taehil)

Instruction : Les questions de D370 à D385 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un emploi durant la période d'avant la formation Taehil

D370 les emplois que vous avez occupés concordaient-ils avec votre formation

|__| D370ECF

1. Oui tous 2. Oui en majorité 3. En minorité 4. Non

D375 les emplois que vous avez occupés concordaient-ils avec votre formation (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Mis vos connaissances en pratique	__	__	__ D375aCP
b- Acquis des connaissances nouvelles	__	__	__ D375bCN
c- Eté familiarisé avec le monde du travail	__	__	__ D375cMT
d- Noué des relations avec les professionnels	__	__	__ D375dRP

D380 Avez-vous eu durant cette période une expérience d'auto-emploi ?

|_| | D380EAE

1. Non 2. oui de moins de 1 année 3. oui de 1 à 2 année 4. Oui de plus 2 années

D385 Avec l'expérience professionnelle (y compris les formations) acquise avant la formation Taehil, diriez-vous que :
(réponse à chaque item selon l'échelle suivante) (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. très significative	2. significative	3. peu significative	4. Pas du tout significative	Zone réservée au codage
a- Vous avez acquis plus de connaissances techniques	_	_	_	_	_ D385aCT
b- Vous avez acquis plus de connaissances de gestion	_	_	_	_	_ D385bCG
c- Vous avez acquis plus de connaissances transversales (communication..)	_	_	_	_	_ D385cCTr
d- Vous avez pris conscience des réalités du métier	_	_	_	_	_ D385dCRM
e- Vous avez tissé des liens utiles sur le plan professionnel	_	_	_	_	_ D385eLPP

j) Description du dernier épisode d'emploi de la phase d'avant formation Taehil

Instruction : Les questions de D390 à D455 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Taehil

D390 Date de début

|_|_|_|_| D390DD
M M A A

D395 Date de fin

|_|_|_|_| D395DF
M M A A

D3400 Quelle était la profession occupée

|_|_|_|_| D400PO

D405 Par quels moyens aviez-vous accédé à cet emploi

|_|_|_|_| D405MAE

1. Relations familiales 2. Relations professionnelles 3. Contacts directs des employeurs
4. Annonces 5. Autre

D410 Type de l'employeur

|_|_|_|_| D410TE

1. Entreprise publique 2. Entreprise semi publique 3. Entreprise privée (secteur organisé) 4. Entreprise privée (secteur non organisé)
5. ONG 6. Coopérative 7. Auto-emploi 8. Autre

D415 Activité principale de l'employeur

|_|_|_|_| D415APE

D420 Situation dans l'emploi

|_|_|_|_| D420SE

1. Salarié 2. Employeur 3. Indépendant 4. Aide familial

Si (D415 =1), continuer D420

Sinon aller à D430

D465 Date de fin

M	M	A	A

 D465DF

D470 Moyens de recherche de l'emploi (choisir les deux principaux moyens)

1 |__| D470MRE1

2 |__| D470MRE2

1. Relations familiales 2. Relations professionnelles 3. Contacts directs des employeurs
4. Annonces 5. Autre

D475 Quelle situation d'emploi ciblez-vous dans vos recherches

|__| D475SECR

1. Salarié 2. Non salarié 3. Indifférent

**Si (D475 =1), continuer D480
Sinon aller à D485**

D480 Si salarié, quel type d'emploi recherchez-vous à l'époque

|__| D480TERE

1. Cadre 2. Cadre moyen 3. Ouvrier
4. Employé 5. Indifférent

D485 Si non salarié, quel secteur d'activité ciblez-vous (artisanat, tourisme...)?

|__| |__| D485SA

.....

D490 Ciblez-vous des segments d'emplois donnés

|__| D490SED

1. Oui 2. Non

**Si (D475 =1), continuer D480
Sinon aller à D485**

D495 Si oui, lesquels (donner deux principaux segments)

1 |__| D495PS1

2 |__| D495PS2

1. public 2. semi public 3. privé organisé
4. privé non organisé 5. économie sociale (Coopératives, ONG.....)

D500 Concentriez-vous vos recherches sur une zone géographique déterminée

|__| D500RZGD

1. Oui 2. Non

D505 Si oui, laquelle

|__| D505Laq

1. Commune/ville de résidence 2. Province de résidence 3. Région de résidence
4. Ensemble du pays 5. Supranational 6. Autre

E2) Appréciation sur la formation

E40 Quelle votre appréciation sur les conditions de déroulement de la formation ? (répondre aux items suivants de manière indépendante selon l'échelle suivante (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. bonne	2. plutôt bonne	3. plutôt mauvaise	4. mauvaise	Zone réservée au codage
a- Logistique (locaux, matériel didactique..)	_	_	_	_	_ E40aLog
b- Adaptation de l'horaire de formation	_	_	_	_	_ E40bAHF
c- Qualification des formateurs	_	_	_	_	_ E40cQFo
d- Modalités et conditions d'évaluation	_	_	_	_	_ E40dMCE
e- Gestion administrative de la formation	_	_	_	_	_ E40eGAF

E45 Globalement le contenu de la formation a-t-il répondu à vos attentes ?

|_ | E45GCFRA

1. Oui tout à fait 2. Oui en partie 3. non pas vraiment 4. Non pas du tout

**Si (E45 =3ou4), continuer E50
Sinon aller à E55**

E50 Sinon, pour quelles raisons, la formation n'a-t-elle pas répondu à vos attentes ? (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- la formation était trop éloignée des réalités du métier	_	_	_ E50aFER
b- le niveau de la formation était trop bas	_	_	_ E50bNFB
c- le niveau était trop élevé	_	_	_ E50cNFE
d- La formation était trop général	_	_	_ E50dFG
e- Autres (à préciser).....	_	_	_ E50eAut

E55 Depuis la fin de cette formation diriez-vous que : (réponses pour chaque item selon l'échelle suivante : (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. très significative	2. significative	3. peu significative	4. Pas du tout significative	Zone réservée au codage
a- Vous avez acquis plus de connaissances techniques	_	_	_	_	_ DE55aCT
b- Vous avez acquis plus de connaissances de gestion	_	_	_	_	_ D E55bCG
c- Vous avez acquis plus de connaissances transversales (communication..)	_	_	_	_	_ D E55cCTr
d- Vous avez pris conscience des réalités du métier	_	_	_	_	_ D E55dCRM
e- Vous avez tissé des liens utiles sur le plan professionnel	_	_	_	_	_ D E55eLPP

F. Phase de Post-formation Taehil

F1) Récapitulatif de la trajectoire de la phase Post-formation

F05 Quelle votre situation vis-à-vis de l'activité actuellement ? |_|_| F05SAA

1. en emploi 2. en chômage 3. en stages

4. en études 5. autres situations d'inactivité

F10 Combien de temps (en mois) vous a-t-il fallu pour accéder à votre premier emploi après la formation Taehil ?

a. NC (n'a accédé à l'emploi depuis); |_|_|_| F10aNC

b. Durée en mois |_|_|_| F10bDM

F15 Est-ce que votre formation Taehil vous a aidé à accéder à ce premier emploi (post formation) : |_|_| F15FT1E

1. Oui, l'accès a eu lieu dans le cadre du programme Taehil

2. Oui, l'accès a été facilité par les compétences acquises dans le cadre de cette formation

3. Non, cet accès n'a aucun lien avec la formation Taehil

F20 Est-ce que cet emploi est en lien avec la formation Taehil que vous avez suivie ? |_|_| F20EFLT

1. Oui 2. Non

**Si (F20 =2), continuer F25
Sinon aller à F30**

F25 Sinon, votre emploi n'est pas en lien avec cette formation parce que (Citer - plusieurs réponses possibles) (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Vous n'avez pas trouvé d'emploi en lien avec la formation	_ _	_ _	_ _ F25aNTELF
b- Les conditions de travail (salaire, horaires, ..) associés à l'emploi offert dans le cadre de Taehil ne vous conviennent pas	_ _	_ _	_ _ F25bCTAETN
c- Vous préférez exercer un autre métier que celui appris en formation	_ _	_ _	_ _ F25cPEMAF
d- Vous devez travailler (peu importe l'emploi occupé)	_ _	_ _	_ _ F25dDT
e- NSP	_ _	_ _	_ _ F25eNSP

F30 Par rapport aux exigences de cet emploi, pensez-vous : |_|_| F30PREE

1. être surqualifié 2. être au niveau de qualification requis 3. être sous-qualifié

F35 Est-ce que vous occupez cet emploi jusqu'à présent ? |_|_| F35OEIP

1. Oui 2. Non

Si (F35 =2), continuer F38

Si (F35 =1), aller à F45

F38 Pendant combien de temps avez-vous occupé cet emploi (en mois) |__|__| F38DUE

F40 Quelles sont les raisons de perte de cet emploi ? |__| F40RPE

1. Licenciement économique (Cessation d'activité ; réduction des effectifs...)
2. Licenciement pour inadéquation entre profil et emploi
3. Démission pour des raisons liées aux conditions de travail et de santé
4. Démission pour meilleure opportunité
5. Autres raisons individuelles

F45 Structure de la phase post-formation selon l'activité

	Durée en mois	fréquence
a. Emploi	__ __ F45aDEm	__ __ F45aFrEEem
b. Chômage	__ __ F45aDCh	__ __ F45aFrCh
c. Stage de Formation	__ __ F45aDSF	__ __ F45aFrSF
d. Etudes	__ __ F45aDEt	__ __ F45aFrEt
e. Autre forme d'inactivité	__ __ F45aDAFI	__ __ F45aFrAFI

F50 Par rapport à la période d'avant la formation TAEHIL, quelle est votre appréciation sur votre niveau de maîtrise des langues : (répondre pour chaque item selon les modalités suivantes : (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. en progression	2. même niveau	3. en régression	Zone réservée au codage
a-Arabe Fousha	__	__	__	__ D210aAr
b-Français	__	__	__	__ D210bFr
c-Anglais	__	__	__	__ D210cAg
d-Espagnol	__	__	__	__ D210dEs
e-Autre langue (à préciser).....	__	__	__	__ D210eAt

F2) Employabilité durant la phase de post-formation

a) Etat de santé :

F205 Par rapport à la situation de votre santé d'avant la formation Taehil, vous : |__| F205SSFT

1. souffrez de la même maladie chronique
2. Vous souffrez d'une nouvelle maladie chronique
3. vous ne souffrez d'aucune maladie chronique

Si D205=2, Continuer (question F210)
Si F205=1ou3, aller à F215

F210 Si (nouvelle maladie), laquelle |__| F210NM

F215 Par rapport la période d'avant la formation Taehil, vous : |__| F215PFT

1. souffrez du même handicap
2. souffrez d'un nouvel handicap
3. vous ne souffrez d'aucun handicap

Si F215=2, Continuer (question F220)
Si D215=1ou3, aller à F225

F220 Si (nouvel handicap), lequel |__| F220NH

F225 Après la formation Taehil, avez-vous été victime d'un accident |__| F225AFTVA

1. Oui 2. Non

Si F225=1, Continuer (question F230)
Si F225=2, aller à F235

F230 Si oui, depuis quand (en année) |__| |__| F230DQ

F235 Cet accident avait-il un impact négatif sur votre trajectoire professionnelle ? |__| F235AITp

1. Oui 2. Non

F240 Ressentiez-vous à l'époque que votre état de santé réduisait votre potentiel professionnel (accès et maintien en emploi, recherche, formation...) ? |__| F240ESRPP

1. Très fortement 2. Fortement 3. Faiblement 4. Très faiblement

b) Autonomie sociale :

F245 Dans les démarches administratives que vous aviez à entreprendre durant cette période, étiez-vous assistés par une personne tierce ? |__| F245Dadm

1. Toujours 2. souvent 3. rarement 4. jamais

F250 Dans les démarches de recherche d'emploi que vous aviez à entreprendre durant cette période, étiez-vous assistés par une personne tierce ? |__| F250REm

1. Toujours 2. souvent 3. rarement 4. jamais

**Si (F245et/ou F250=1 ou 2), Continuer (question F255)
Sinon aller à F260**

F255 Expliciter les raisons de cette assistance
.....
.....
.....

F260 Disposiez-vous d'un moyen de transport personnel motorisé (voiture, moto) |__| F260MTP

1. Oui 2. Non

c) Projet professionnel

F265 Par rapport à la période d'avant la formation Taehil, diriez-vous que vous : ? |__| F265PFT

1. Vous n'avez encore de projet professionnel
2. vous maintenez votre projet professionnel
3. Vous avez ajusté/revu votre projet professionnel de cette période
4. vous avez opté pour un nouveau projet professionnel

**Si (F265=3 ou 4), Continuer (question F270)
Sinon aller à F275**

F270 quel est ce projet ?? |__| F270QP

1. Salarié dans le public 2. Salarié dans le privé (formel, informel) 3. travailler pour votre compte
4. travailler à l'étranger 5. Suivre une formation diplômante 6. trouver un emploi sans préférence de secteur
7. Autres (à préciser).....

F275 est ce que la formation Taehil est à l'origine de l'évolution de votre projet professionnel ? |__| F275FTOEP

1. Oui 2. Non

F325 Secteur d'enseignement |__| F325SE

1. Public 2. Privé

F330 Quelle est la raison principale qui vous avait poussé à vous s'inscrire dans cette formation |__| F330RPIF

1. Obtention d'un diplôme plus élevé dans la même spécialité
2. Obtention d'un diplôme dans une autre spécialité plus demandée sur le marché du travail
3. Occupation en attente d'accéder à l'emploi
4. Autres

F335 Au cours de cet épisode de formation, quelles étaient vos sources de financement pour subvenir à vos besoins (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Les parents	__	__	__ F335aPar
b- Autres membres de la famille	__	__	__ F335bMF
c- Economies personnelles	__	__	__ F335cEcP
d- Emprunts	__	__	__ F335dEm
e- Activité économique marginale	__	__	__ F335eAEM
f- Autres moyens	__	__	__ F335fAM

f) Formation qualifiante :

Instruction : Les questions de F340 à F365 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins une formation qualifiante durant la période d'avant la formation Taehil

F340 Durant cette période, avez-vous suivi des formations qualifiantes outre que la formation Taehil? |__| F3400SFQ

1. Oui 2. Non

**Si (F340=1), continuer F345
Sinon aller à F350**

F345 Si oui, Combien ? Durée cumulée en mois |__| |__| F345Cmb

F350 Quelle est la raison principale qui vous avait poussé à vous s'inscrire dans cette formation |__| F350RPIF

1. M'occuper en attendant de trouver un emploi
2. Comblent des lacunes ressenties au niveau de mon profil professionnel
3. Formations programmées par l'employeur
4. Autre raison (à préciser)

F355 Globalement, ces formations ont-elles répondu à vos attentes? |__| F355FRA

1. Oui, tout à fait 2. Oui, en partie 3. Non, pas vraiment 4. Non pas du tout

**Si (F355=3 ou 4), continuer F360
Sinon aller à F365**

F360 Pour quelles raisons ces formations n'ont-elles pas répondu à vos attentes?

.....

F365 Sur quelles thématiques ont porté ces formations (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Compétences techniques liées à des métiers	__	__	__ F365aCTM
b- Compétences de gestion	__	__	__ F365bCG
c- Compétences transversales (langues, communication, informatique...)	__	__	__ F365cCT
d- Techniques de recherche d'emploi	__	__	__ F365dTRE
e- Autre (à préciser).....	__	__	__ F365eA

g) Stages :

Instruction : Les questions de F370 à F375 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un stage durant la période d'avant la formation Tæhil

F370 Ces stages que vous avez effectués concordaient-ils avec votre formation |__| F370SCF

1. Oui tous 2. Oui en majorité 3. En minorité 4. Non

F375 Aviez-vous durant ces stages (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Mis vos connaissances en pratique	__	__	__ F375aCP
b- Acquis des connaissances nouvelles	__	__	__ F375bCN
c- Eté familiarisé avec le monde du travail	__	__	__ F375cMT
d- Noué des relations avec les professionnels	__	__	__ F375dRP

h) Expérience professionnelle :

Instruction : Les questions de F380 à F395 suivantes ne concernent que les jeunes ayant effectué au moins un emploi durant la période d'avant la formation Tæhil

F380 les emplois que vous avez occupés concordaient-ils avec votre formation |__| F380ECF

1. Oui tous 2. Oui en majorité 3. En minorité 4. Non

F385 Les emplois que vous avez occupé vous ont permis de : (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- mettre vos connaissances en pratique	__	__	__ F385aCP
b- acquérir des connaissances nouvelles	__	__	__ F385bCN
c- se familiariser avec le monde du travail	__	__	__ F385cMT
d- Nouer des relations avec les professionnels	__	__	__ F385dRP

F390 Avez-vous eu durant cette période une expérience d'auto-emploi ? |_|_| F390EAE

1. Non 2. oui de moins de 1 année 3. oui de 1 à 2 années 4. Oui de plus 2 années

F395 L'expérience professionnelle acquise durant la période post formation Taehil vous a-t-elle permis d'améliorer vos compétences (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. très significative	2. significative	3. peu significative	4. Pas du tout significative	Zone réservée au codage
a- Techniques	_	_	_	_	_ F395aCT
b- de gestion	_	_	_	_	_ F395bCG
c- de communication	_	_	_	_	_ F395cCTr

i) Description du dernier épisode d'emploi

F405 Date de début |_|_|_|_| F405DD
M M A A

F410 Episode d'emploi en cours ? |_|_| F410SFQ

1. Oui 2. Non

F415 Sinon Date de fin |_|_|_|_| F415DF
M M A A

F420 Par quels moyens aviez-vous accédé à cet emploi |_|_|_| F420MAE

1. Directement dans le cadre du programme Taehil
2. Accès facilité par les compétences acquises dans la formation Taehil
3. Relations familiales
4. Relations professionnelles
5. Contacts directs des employeurs
6. Annonces
7. Autre

F420 Quelle est (était) la profession occupée |_|_|_|_| F420PO

F425 Type de l'employeur |_|_|_| F425TE

- | | | | |
|------------------------|-----------------------------|---|---|
| 1. Entreprise publique | 2. Entreprise semi publique | 3. Entreprise privée (secteur organisé) | 4. Entreprise privée (secteur non organisé) |
| 5. ONG | 6. Coopérative | 7. Auto-emploi | 8. Autre |

F430 Activité principale de l'employeur |_|_|_|_| F430APE

4. Contacts directs des employeurs 5. Annonces 6. Autre

F480 Quelle situation d'emploi ciblez-vous dans vos recherches |__| F480SECR

1. Salarié 2. Non salarié 3. Indifférent

**Si (F480=1), continuer F485
Sinon aller à F490**

F485 Si salarié, quel type d'emploi recherchez-vous à l'époque |__| F485TERE

1. Cadre 2. Cadre moyen 3. Ouvrier
4. Employé 5. Indifférent

F490 Si non salarié, quel secteur d'activité ciblez-vous (artisanat, tourisme...)? |__| |__| F490SA
.....

F495 Ciblez-vous des segments d'emplois donnés |__| F495SED

1. Oui 2. Non

**Si (F495=1), continuer F505
Sinon aller à F510**

F505 Si oui, lesquels (donner deux principaux segments) 1 |__| F505PS1
2 |__| F505PS2

1. public 2. semi public 3. privé organisé
4. privé non organisé 5. économie sociale (Coopératives, ONG.....)

F510 Concentriez-vous vos recherches sur une zone géographique déterminée |__| F510RZGD

1. Oui 2. Non

F515 Si oui, laquelle |__| F515Laq

1. Commune/ville de résidence 2. Province de résidence 3. Région de résidence
4. Ensemble du pays 5. Supranational 6. Autre

F520 Au cours de cet épisode de chômage, quelles étaient vos sources de financement pour subvenir à vos besoins (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Les parents	__	__	__ F520aPar
b- Autres membres de la famille	__	__	__ F520bMF
c- Economies personnelles	__	__	__ F520cEcP
d- Emprunts	__	__	__ F520dEm
e- Activité économique marginale	__	__	__ F520eAEM
f- Autres moyens	__	__	__ F520FAM

H) Attentes et perspectives d'avenir

H05 Pour l'avenir, quels sont vos projets professionnels ? (Citer - plusieurs réponses possibles) (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Trouver un emploi (pour les ch)	__	__	__ H05aTE
b- Rester dans l'entreprise actuelle et le même poste	__	__	__ H05bREMP
c- Changer de poste dans la même entreprise	__	__	__ H05cCPME
d- Changer d'entreprise en tant que salarié	__	__	__ H05dCES
e- Créer ou reprendre une entreprise	__	__	__ H05eCRE
f- Suivre une nouvelle formation	__	__	__ H05fSNF
g- Vous n'avez pas de projet professionnel pour le moment	__	__	__ H05gNPPM
h- (ne pas citer) Autre	__	__	__ H05hAutr
i- NSP	__	__	__ H05iNSP

**Si (H05=2, 3 ou 4), continuer H10
Sinon aller à H15**

H10 Pour quelles raisons souhaitez-vous un autre emploi ? (Citer-plusieurs réponses possibles) (mettre une croix dans la bonne case puis coder)

	1. Oui	2. Non	Zone réservée au codage
a- Votre contrat est à durée déterminée ou vous risquez de perdre votre emploi	__	__	__ H10aCDPE
b- Vous désirez un emploi plus intéressant ou correspondant mieux à votre qualification	__	__	__ H10bEIQ
c- Vous désirez un emploi avec un rythme horaire plus adapté ou plus modulable	__	__	__ H10cERHM
d- Vous désirez des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à votre santé	__	__	__ H10dCTPAS
e- Vous désirez un emploi mieux payé	__	__	__ H10eEMP
f- Vous désirez un emploi plus proche de votre domicile	__	__	__ H10fEPD
g- Vous devez ou vous voulez déménager dans une autre région	__	__	__ H10gVDAR
h- NSP	__	__	__ H10hNSP

H15 En ce qui concerne votre avenir professionnel, vous êtes...

|__| H15CAP

1. Plutôt optimiste 2. plutôt inquiète/inquiet 3. (sans objet) (Ne pas lire) 4. NSP

Remercier l'enquêté et aller au Module K (Conditions de passation)

Annexe 2.2.a. Structure du questionnaire Opérateur économique

ENQUETE AUPRES DES ENTREPRISES BENEFICIAIRES
Questionnaire destiné aux entreprises ayant fait recours
à l'une des composantes du programme TAEHIL : FCE, FQR ou FSE

Modules et Sous-modules	Questions		Renvois	
	De ... à	Nbr		
Identification de l'interlocuteur		4	Aucun	
Module A : Identification de l'entreprise	A01 - A20	5	Aucun	
Module B : Caractéristiques de l'activité de l'entreprise	B01 - B25	6	Aucun	
Module C : Recrutement	C01 - C25	6	Aucun	
Module D : Mise en œuvre du programme Taehil	D01 - D70	15	D25	(Renvoi)
			D30	(Renvoi)
			D40	(Si Renvoi D30 vérifié),
			D45	Si Renvoi D40 vérifié
			D55	(Renvoi)
Module E : Appréciation sur la satisfaction des besoins de l'entreprise	E01 - E55	12	E05	si E05 = 1 , E10 sinon E15
			E15	si E15 = 1 , E20 sinon E25
Module K : Condition de passation et traçabilité du questionnaire				

Module A : Identification de l'entreprise

- A01** Raison sociale |A01RS
- A05** Numéro de Patente |A05NP
- A10** Coordonnées de l'établissement |A10CE
- A10a - Adresse :
- A10b - Commune :
- A10c - Province :
- A10d - Téléphone fixe :
- A10e - Fax :
- A10c - Adresse E-mail :
- A15** Forme juridique : |A15FJ
1. SA 2. Non 3. Autres formes juridiques
- A20** Année de création de l'établissement : |A20ACE

Module B : Caractéristiques de l'activité de l'entreprise

- B01** Activité principale de l'établissement : |B01APE
- B05** Activité secondaire (si existe) : |B05AS
- B10** Secteur d'activité de l'établissement : |B10SAE
1. Primaire 2. Secondaire 3. Services
- B15** Effectif total du personnel de l'entreprise à fin 2014 : |B15EPE
- B20** Effectif du personnel, femmes, de l'entreprise à fin 2014 : |B20EPFE
- B25** Répartition du personnel selon la qualification :
- B25a. Ingénieurs et cadres supérieurs : |B25aICS
- B25b. Agents de maîtrise : |B25bAM
- B25c. Techniciens et techniciens spécialisés : |B25cTTS
- B25d. Employé : |B25dE
- B25e. Ouvrier : |B25eO

Module C : Recrutement

C01 Donner le nombre de recrutements et départs observés durant chacune des 4 dernières années :

Années	Nb recrutement	dont femmes	Nb de départ	Dont femmes
2011
2012
2013
2014

C05 Quels sont les canaux de recrutement que vous avez utilisés durant les 4 dernières années (répondre pour chaque item par oui ou non) :

C05a. Vous faites recours à l'Anapec	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> C05aRA
C05b. Vous faites appel aux cabinets de recrutement	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> C05bACR
C05c. Réseau professionnel	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> C05cRP
C05d. Réseau familial	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> C05dRF
C05e. Appels à candidatures ou candidatures spontanées	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> C05eAC
C05f. Autres :	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> C05fAu

C10 Parmi ces canaux, indiquer par ordre de priorité les deux les plus utilisés :

C10a. Canal 1 : C10aC1
 C10b. Canal 2 : C10bC2

C15 Dans votre entreprise, qui s'occupe des recrutements : C15EOR

1. Vous avez un service des RH 2. Le chef de l'entreprise 3. Autres.....

C20 Avez-vous un service ou une personne qui s'occupe de la formation continue ? C20SPFC

1. Oui, un service 2. Oui, une personne 3. Non

C25 Combien de cycles de formation continue avez-vous organisé durant l'année 2014 au profit de votre personnel (0 si pas de formation) : C25CFPP

combien ont-ils abandonné leur emploi avant le terme leur contrat :

D40 (Si Renvoi D30 vérifié), Quelle est la principale raison qui vous a poussé à ne pas recruter la totalité des bénéficiaires ayant validé la formation ? D40PRRTVF

1. Seuls ceux répondant aux exigences en compétences requises ont été retenus
2. Contraintes objectives liées à l'activité ont réduit les capacités de recrutement de notre entreprise
3. Les capacités de recrutement ont été surestimées au moment de l'élaboration du plan de formation
4. Effectifs sélectionnés légèrement gonflé pour les besoins de sélection
5. Autres (à préciser)

D45 (Si Renvoi D40 vérifié), Quelle est la principale raison qui vous a poussé à vous séparer d'une partie des bénéficiaires ayant été insérés après la formation ? D45PRSBF

1. Lacunes sur le plan des compétences techniques
2. Lacunes sur le plan comportemental (difficultés d'intégration dans le collectif, problème d'assiduité...)
3. Les contraintes liées à la conjoncture économique
4. Départ dû aux bénéficiaires (démission, décès...)
5. Autres (à préciser)

D50 Dans quelle mesure votre entreprise a été impliquée dans le processus Taehil (répondre à chaque item selon l'échelle suivante :::)

	Bien impliquée	Plutôt impliquée	Plutôt faiblement impliquée	Pas impliquée du tout	
D50a. Dans le processus de sélection des candidats à la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> D50aPSC
D50b. Dans le choix de l'opérateur de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> D50bCOF
D50c. Dans l'élaboration du plan de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> D50cEPF
D50d. Dans le suivi et l'évaluation de la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> D50dSEF
D50e. Dans la validation des acquis à l'issue de la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> D50eVAF

D55 Comment jugez-vous la qualité de la formation Taehil à laquelle votre entreprise est associée ? (Renvoi) D55QFT

1. Bonne 2. Plutôt bonne 3. Plutôt mauvaise 4. Mauvaise

D60 (Si renvoi D75 vérifié) Quelle sont les raisons qui ont affectées négativement la qualité de cette formation ?

- | | | | |
|---|--------|--------|-----------------------------------|
| D60a. Contenu inadapté | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D60aCI |
| D60b. Conditions pédagogiques non réunies | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D60bCPNR |
| D60c. Conditions logistiques défailtantes | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D60cCLD |
| D60d. Faible intérêt des bénéficiaires | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D60dFIB |
| D60e. Suivi et évaluation défailtants | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D60eSED |
| D60f. Autres : | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D60fAu |

D65 Comment jugez-vous la qualité des compétences des bénéficiaires relativement aux (réponse par item selon l'échelle suivante :

	Bien	Plutôt bien	Plutôt faible	faible
D65a. Savoir (connaissances théoriques et générales)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D65b. Savoir faire (connaissances pratiques)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D65c. Savoir être (attitudes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D65aCTG

D65bCP

D65cA

D70 Quels sont les profils bénéficiaires dont la contribution a été très importante :

D70a. Aucun	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> D70aA
D70b. Lauréats des facultés	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> D70bLF
D70c. Lauréats des grandes écoles	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> D70cLGE
D70d. Lauréats des centres de formation professionnelle	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> D70dLCFP

Module E : Appréciation sur la satisfaction des besoins de l'entreprise

E01 Le programme Taehil a-t-il permis à votre entreprise de combler son besoin en personnel qualifié |E01TEBPQ

1. Totalement 2. Partiellement 3. Pas du tout 4. Sans opinion

E05 Pensez-vous que le programme Taehil vous a permis d'anticiper le recrutement plutôt que prévu |E05TAR

1. Oui 2. Non 3. Sans opinion

E10 Si oui de combien : |E10C

E15 Globalement, diriez vous que le programme Taehil vous incite à recruter plus de candidats que vous ne l'auriez fait en l'absence du programme |E15TRCAP

1. Oui 2. Non 3. Sans opinion

E20 Si oui de combien : |E20C

E25 Globalement, êtes-vous satisfait d'avoir accueilli des jeunes bénéficiaires de Taehil? |E25SAJF

1. Très satisfait 2. Satisfait 3. Pas satisfait 4. Pas du tout satisfait

E30 Pour quelles raisons êtes-vous satisfait ? (plusieurs réponses possibles)

E30a. Accueillir des jeunes Taehil permet de contribuer à l'effort national d'insertion des jeunes	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30aAJF
E30b. Cela apporte du dynamisme dans votre entreprise	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30bADE
E30c. Les jeunes apportent de nouveaux savoirs dans l'entreprise	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30cJNS
E30d. Cela vous permet de détecter de nouvelles compétences	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30dPNC
E30e. Cela vous permet de repérer des jeunes que vous recruterez	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30eRJR
E30f. Cela vous permet de mieux connaître les formations professionnelles	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30fMCF
E30g. Autre (préciser) :	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30gA

E35 Seriez-vous prêts dans l'avenir à accueillir de nouveau des jeunes en formation ? |E35AANJF

1. Oui 2. Non

E40 Recommanderiez-vous à d'autres chefs d'entreprises ce programme de formation Taehil ? |E40RCET

1. Oui 2. Non

E45 Pour quelles raisons n'êtes-vous pas satisfait ? (plusieurs réponses possibles)

E45a. Cela prend trop de temps de former des stagiaires	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45aTFS
E45b. Les stagiaires arrivent dans l'entreprise sans aucun savoir-faire	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45bSEAS
E45c. Les stagiaires ne savent pas se comporter en entreprise (retards, tenue, comportements...)	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45cSNSE
E45d. Il n'y a pas assez de coordination avec l'organisme de formation	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45dCOF
E45e. Il n'y a pas assez de coordination avec l'Anapec	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45eACA
E45f. Vous ne savez ce que vous devez apporter aux stagiaires	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45fSAS
E45g. Autre (préciser) :	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E45gA

E50 Seriez-vous prêts dans l'avenir à accueillir cependant à nouveau des jeunes bénéficiaires du programme Taehil? |E50AANJF

1. Oui 2. Non

E55 Que pensez-vous qu'il faille améliorer dans le programme TAEHIL ?

E55a. Sa souplesse de mise en œuvre	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E55aSMO
E55b. La coordination avec l'organisme de formation et l'Anapec	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E55bCOF
E55c. Le contenu du programme	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E55cCP
E55d. La durée du programme	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E55dDP
E55e. La préparation des jeunes avant d'arriver dans une entreprise	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E55ePJE
E55f. Autre (préciser) :	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E55fA

Annexe 2.3.a. Structure du questionnaire Opérateur de formation

ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Questionnaire destiné aux opérateurs de formation

Modules et Sous-modules	Questions		Renvois	
	De ... à	Nbr		
Identification de l'interlocuteur		4	Aucun	
Module A : Identification de l'opérateur de formation	A01 - A25	6	Aucun	
Module B : Caractéristiques de l'activité de l'entreprise	B01 - B45	10	Aucun	
Module C :				
Module D : Mise en œuvre du programme Taehil	D01 - D30	7	D20	(Renvoi)
			D25	(Renvoi)
			D30	(Si Renvoi D25 vérifié)
Module E : Appréciation générale du programme Taehil	E01 - E40	9	E05	Question mal formulée par rapport à la question précédente
Module K : Condition de passation et traçabilité du questionnaire				

Annexe 2.3.b. Questionnaire Opérateur de formation



ETUDE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL

ENQUETE AUPRES DES ACTEURS PARTICIPANTS AU PROGRAMME

Questionnaire destiné aux opérateurs de formation ayant encadré
l'une des composantes du programme TAEHIL : FCE, FQR ou FSE

Identifiant questionnaire OF :

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Province	Arron/com	Composante	Ident. OF.

Maître d'ouvrage

- Cette enquête est réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Direction de l'emploi.

Confidentialité « Secret statistique garanti ».

- Conformément à la loi statistique, décret Royal portant loi n° 370-67 du Joumada I 1388 (5 Août 1968), les données recueillies ne seront pas exploitées à titre individuel, ni utilisées à des fins autres que les besoins de cette enquête

Présentation de l'enquête

- Remercier la personne répondante et présenter les objectifs de l'enquête

Identification de l'interlocuteur

Non, prénom :

Qualité :

Téléphone GSM (si possible)

Module A : Identification de l'opérateur de formation

A01 Raison sociale : A01RS

A05 Numéro de Patente : A05NP

A10 Coordonnées de l'établissement

A10a - Adresse : A10aA

A10b - Commune : A10bC

A10c - Province : A10cP

A10d - Téléphone fixe : A10dT

A10e - Fax : A10eF

A10c - Adresse E-mail : A10fE

A15 Forme juridique : A15FJ

1. SA 2. SARL 3. Autres formes juridiques

A20 Catégorie d'établissement : A20CE

1. Etablissement public de formation professionnelle ou d'enseignement supérieur ;
2. Etablissement privé de formation professionnelle, ayant une accréditation de l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle ;
3. Etablissement privé d'enseignement supérieur, ayant une qualification de l'autorité gouvernementale chargée de l'enseignement supérieur ;
4. Etablissement privé de formation professionnelle ou d'enseignement supérieur ayant une autorisation d'exercer
5. Cabinet de conseil en formation.

A25 Année de création de l'établissement : A25ACE

Module B : Caractéristiques de l'activité de de l'opérateur

B01 Activité principale de l'établissement : B01APE

B05 Activité secondaire (si, elle existe) : B05AS

B10 Axes d'intervention dans le domaine des ressources humaines :

Domaine des RH	Axes d'intervention	
Recrutement	<input type="checkbox"/> B10aR <input type="checkbox"/> B10bR
Formation	<input type="checkbox"/> B10cF <input type="checkbox"/> B10dF
Coaching	<input type="checkbox"/> B10eC <input type="checkbox"/> B10fC
.....	<input type="checkbox"/> B10gA <input type="checkbox"/> B10hA

B15 Quels sont les deux principaux clients avec lesquels vous réalisez plus de chiffre d'affaire (les trois dernières années): B15PCCA

1. Entreprise publique de grande taille
2. Entreprise privée
3. Entreprise privée de petite taille
4. Autre :

B20 Sur ces trois dernières années, quelle est la part de votre chiffre d'affaire réalisé avec les entreprises localisées dans la région de votre siège social : B20CAE

B25 Effectif total du personnel de l'entreprise à fin 2014 : B25EPE

B30 Effectif du personnel, femmes, de l'entreprise à fin 2014 : B30EPF

B35 Répartition du personnel selon la qualification :

- B35a. Ingénieurs et cadres supérieurs : B35aICS
- B35b. Agents de maîtrise : B35bAM
- B35c. Techniciens et techniciens spécialisés : B35cTS
- B35d. Employé : B35dE
- B35e. Ouvrier : B35eO

B40 En 2014, quel est l'effectif du personnel permanent dédié aux activités de formation : B40EPF

B45 En 2014, quel est l'effectif du personnel non permanent dédié aux activités de formation : B45PNPA
F

Module C : Mise en œuvre du programme Taehil

D01 Comment avez-vous été informé de la possibilité d'accueillir des jeunes de ce programme ? (1 seule réponse possible) D01PAJP

1. Par l'Anapec
2. Par un organisme de formation
3. Par entreprise ou un représentant d'une organisation professionnelle
4. Par le ministère de l'Emploi
5. Autre (préciser)
6. NSP

D05 Quel est le principal motif qui vous a poussé à participer au programme Taehil ? (plusieurs réponses possibles)

- | | | | |
|---|--------|--------|----------------------------------|
| D05a. La niche de l'insertion des jeunes est très porteuse sur le long terme | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D05aNIJ |
| D05b. Les conditions matérielles de court terme sont intéressantes | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D05bCM |
| D05c. Pour valoriser le savoir-faire de l'établissement | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D05cVE |
| D05d. Se comporter en établissement citoyen contribuant à l'emploi des jeunes | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D05dEC |
| D05e. Autres : | 0- Non | 1- Oui | <input type="checkbox"/> D05eA |

D10 Lister les formations Taehil encadrées par votre établissement durant les années 2011 et 2012 :

N. ord. opération	Intitulé/ Thématique	Composante	Année	Durée
..... <input type="checkbox"/> D1011N <input type="checkbox"/> D1012I <input type="checkbox"/> D1013C <input type="checkbox"/> D1014A <input type="checkbox"/> D1015D
..... <input type="checkbox"/> D1021N <input type="checkbox"/> D1022I <input type="checkbox"/> D1023C <input type="checkbox"/> D1024A <input type="checkbox"/> D1025D
..... <input type="checkbox"/> D1031N <input type="checkbox"/> D1032I <input type="checkbox"/> D1033C <input type="checkbox"/> D1034A <input type="checkbox"/> D1035D
..... <input type="checkbox"/> D1041N <input type="checkbox"/> D1042I <input type="checkbox"/> D1043C <input type="checkbox"/> D1044A <input type="checkbox"/> D1045D

D15 Quel est le nombre total des jeunes qui ont entamés formations Taehil, encadrées par votre établissement durant les années 2011 et 2012 ?

- D15.a Réponse pour FQR :
- D15.b Réponse pour FCE :
- D15.c Réponse pour FSE :

D15aFQ
 D15bFC
 D15cFS

D20 Parmi ces jeunes, combien ont terminé et validé la formation Taehil ? (Renvoi)

D20.a Réponse pour FQR :

D20.b Réponse pour FCE :

D20.c Réponse pour FSE :

D20aFQ

D20bFC

D20cFS

D25 Parmi ces derniers (les jeunes ayant terminé et validé la formation), combien sont-ils insérés à l'issue de la formation ? (Renvoi)

D25.a Réponse pour FQR :

D25.b Réponse pour FCE :

D25.c Réponse pour FSE :

D25aFQ

D25bFC

D25cFS

D30 (Si Renvoi D25 vérifié), Quelle est la principale raison qui explique la non validation de la formation par une partie des bénéficiaires ? D30PRVFB

1. Absence des pré-requis pour suivre la formation
2. Manque d'intérêt et d'implication de la part de certains bénéficiaires
3. Effectifs sélectionnés légèrement gonflé pour les besoins de sélection
4. Autres (à préciser)

Module D : Appréciation générale du programme Taehil

E01 A votre avis, est-ce que la formation Taehil telle qu'elle est mise en œuvre permet de contribuer à l'adaptation des profils des jeunes aux besoins en compétences des entreprises (répondre pour chaque composante selon l'échelle suivante :

	Oui	Plutôt Oui	Plutôt Non	Non	
E01a. FQR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> E01aFQ
E01b. FCE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> E01bFC
E01c. FSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> E01cFS

E05 E05 Sinon, si absence de contribution, quelle est la raison principale à votre avis : |E05ACRP
.....

E10 Globalement, êtes-vous satisfait d'avoir accueilli des jeunes en formation ? |E10GSAJ

1. Très satisfait 2. Satisfait 3. Pas satisfait 4. Pas du tout satisfait

E15 Pour quelles raisons êtes-vous satisfait ? (plusieurs réponses possibles)

E15a. Accueillir des jeunes en formation permet de contribuer à l'effort national de formation des jeunes	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E15aAJF
E15b. Cela vous permet de détecter de nouvelles compétences	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E15bDNC
E15c. Cela vous permet de repérer des jeunes que vous allez recommander à des employeurs	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E15cJRE
E15d. Cela vous permet de mieux connaître les formations professionnelles	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E15dMCF
E15e. Autres (préciser) :	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E15eA

E20 Seriez-vous prêts dans l'avenir à accueillir de nouveau des jeunes en formation ? |E20AANJ

1. Oui 2. Non

E25 Recommanderiez-vous à d'autres chefs d'entreprises ce programme de formation Taehil ? |E25RCE

1. Oui 2. Non

E30 Pour quelles raisons n'êtes-vous pas satisfait ? (plusieurs réponses possibles)

E30a. Cela prend trop de temps de former des stagiaires	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30aTFS
E30b. Les stagiaires arrivent en formation sans les pré-requis	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30bSF
E30c. Les stagiaires ne savent pas se comporter en entreprise (retards, tenue, comportements)	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30cSNS
E30d. Il n'y a pas assez de coordination avec l'opérateur économique	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30dCOE
E30e. Il n'y a pas assez de coordination avec l'Anapec	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30eCA
E30f. Vous ne savez ce que vous devez apporter aux stagiaires	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E30fAS

E35 Seriez-vous prêts dans l'avenir à accueillir cependant à nouveau des jeunes en formation ? E35AANJ

1. Oui 2. Non

E40 Que pensez-vous qu'il faille améliorer dans le programme TAEHIL ?

E40a. Sa souplesse de mise en œuvre	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E40aSMO
E40b. La coordination avec l'organisme de formation et l'Anapec	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E40bCOF
E40c. Le contenu du programme	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E40cCP
E40d. La durée du programme	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E40dDP
E40e. La sélection des jeunes	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E40eSJ
E40f. Autre (préciser) :	0- Non	1- Oui	<input type="checkbox"/> E40fA

