

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi et des
Affaires Sociales



المملكة المغربية
وزارة التشغيل
والشؤون الاجتماعية

DIRECTION DE L'EMPLOI

TERMES DE REFERENCE DE L'ETUDE
D'EVALUATION DU PROGRAMME TAEHIL

I- CONTEXTE DE L'ETUDE

Face à la persistance du chômage notamment des jeunes diplômés, le Gouvernement a mis en place en 2006, en concertation avec les partenaires économiques et sociaux, un plan d'action de promotion de l'emploi s'appuyant sur trois programmes actifs du marché du travail, en l'occurrence IDMAJ, TAEHIL et MOUKAWALATI.

Le programme TAEHIL, destiné aux diplômés titulaires au minimum du baccalauréat et aux lauréats de la formation professionnelle, vise à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels dans des entreprises du secteur privé ou dans des ONG et coopératives. Il est composé de trois types de formation :

- La Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE) ou Formation à la Carte vise à satisfaire les attentes formulées par les employeurs désireux de recruter des diplômés, moyennant des formations d'adaptation du profil au poste à pourvoir. Le choix de l'opérateur de formation et la sélection des candidats sont de la responsabilité de l'employeur. La contribution moyenne de l'Etat à la formation est de 10.000,00 DH par participant et peut atteindre 24 000,00 DH dans le cas d'entreprises nouvellement créées, d'entreprises lançant un projet d'investissement ou opérant dans les nouveaux métiers.
- La Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR) a pour objectif d'améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi, à travers des formations anticipant les besoins potentiels en compétences d'une région, identifiés dans le cadre des études prospectives réalisées annuellement. Le pilotage des études prospectives et la validation de la carte de formation sont de la responsabilité des comités régionaux d'amélioration de l'employabilité (CRAME). Le coût de formation peut atteindre 18 000,00 DH par candidat dans le cas d'anticipation des besoins en formation pour des projets d'investissement régionaux et sectoriels.
- La Formation d'appui aux Secteurs Emergents (FSE) constitue une composante principale de l'offre Maroc, visant à renforcer sa compétitivité dans les secteurs qualifiés de nouveaux métiers mondiaux du Maroc (NMMM). Son objectif est de répondre aux besoins en compétences, des investisseurs des secteurs de l'offshoring, de l'aéronautique, de l'automobile et de l'électronique (d'autres secteurs pourraient être inclus par la suite), à travers une formation à l'embauche au cours de la première année et une formation continue au cours des deux années suivantes. Ce dispositif est très souple, géré intégralement par l'entreprise et prévoit une subvention de l'Etat allant de 12.000,00 à 66.000,00 DH par candidat selon le secteur.

Le programme «Taehil » a bénéficié à près de 100.000 chercheurs d'emploi diplômés depuis son démarrage en 2007. Le nombre de bénéficiaires dudit programme a évolué à un rythme soutenu entre 2007 et 2013, passant respectivement de 9502 à près de

19000 personnes, dont 63% au titre de la formation d'appui aux secteurs émergents, 23% au titre de la FCE et 14% pour la FQR.

Une première évaluation du programme¹ Taehil, sur la base essentiellement de la comparaison des indicateurs de réalisation du programme ainsi que des études de satisfaction, a permis d'apporter des éclairages sur les réalisations quantitatives et les perceptions des différents publics ciblés. L'appréciation globale du programme a également permis d'identifier un certain nombre de difficultés liées à sa conception et rencontrées durant sa mise en œuvre au niveau opérationnel, dont notamment la non couverture de l'ensemble du territoire national par les opérateurs de formation dispensant les filières demandées avec la qualité requise, la mobilité des chercheurs d'emploi (difficultés de poursuite des formations, l'insertion des bénéficiaires dans des entreprises situées loin de leur résidence), le manque d'opérateurs de formation pour répondre aux besoins des secteurs émergents, la nécessité de recourir dans certaines situations aux opérateurs étrangers de formation, etc.

Cependant, l'éclairage sur la performance du programme Taehil, en tant que mesure principale de la politique proactive de promotion de l'emploi requiert une évaluation rigoureuse pour répondre à trois questions centrales, à savoir :

- La pertinence du ciblage des catégories de chercheurs d'emploi ? Quelles sont les populations effectivement ciblées ? Dans quel cadre a été conçu le programme initialement et comment les objectifs ont été définis ? Quel est le positionnement des objectifs et des réalisations du programme dans le contexte actuel ?
- Comment le programme fonctionne-t-il concrètement sur le terrain ? Est-ce que les prestations sont bien mises en œuvre ? Ces prestations atteignent-elles les populations ciblées ? Les bénéficiaires sont-ils satisfaits ? comment se fait la sélection entre les trois composantes du programme FSE, FCE et FQR ?
- Est-ce que le programme a obtenu l'impact recherché sur l'employabilité et l'insertion des jeunes ? Quelles sont les caractéristiques du programme qui ont conduit à cet impact ? les effets du programme interagissent-ils avec d'autres facteurs ?

Les objectifs et l'importance de l'évaluation rigoureuse du programme Taehil remet au premier plan la question des approches méthodologiques les plus appropriées à adopter. Deux techniques sont communément utilisées : l'évaluation procédurale (évaluation du processus) qui consiste à vérifier si les modalités de mise en œuvre du programme sont adaptées aux manuels de procédure initiaux, et l'évaluation d'impact qui est plus générale et complémentaire à la première, elle permet de mesurer les effets du programme en fonction de ses objectifs et de ses moyens en admettant les relations de causalité qui sont à l'origine de ces effets.

¹ Etudes légères réalisées par l'ANAPEC en 2008 et 2009.

II- OBJECTIF DE L'ETUDE

Conformément aux orientations de la déclaration gouvernementale, en matière d'évaluation des programmes actifs de promotion de l'emploi en vigueur, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales lance une étude d'évaluation rigoureuse du programme Taehil. Cette étude a pour objet de fournir des éléments d'informations et d'analyses fiables pour examiner la cohérence et l'efficacité du programme Taehil et formuler des recommandations sur les voies d'amélioration de la performance du programme.

III- CHAMP DE L'ETUDE

Le champ géographique couvert par l'étude, doit s'étendre à tout le territoire national et couvrir les différentes catégories de populations concernées, en l'occurrence :

- Le groupe « de référence », composé des chercheurs d'emploi ayant bénéficié au moins d'une des trois composantes du programme Taehil (FCE, FSE et FQR) ;
- Le groupe « témoin », composé des chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC et n'ayant bénéficié ni des composantes du programme Taehil ni du contrat d'insertion Idmaj ;
- Les entreprises ayant recouru au programme Taehil ;
- Les opérateurs de formation ayant conclu des contrats avec l'ANAPEC dans le cadre du programme Taehil ;
- Les responsables et conseillers en emploi dans la direction générale, les directions régionales et les agences locales de l'ANAPEC ;
- Les responsables du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales ;
- Autres à définir.

La période de référence de l'étude couvre les années, 2011 et 2012. Sont concernés par cette étude les chercheurs d'emploi bénéficiaires au moins d'une des trois composantes du programme en 2011 ou 2012, les entreprises et les opérateurs de formation ayant bénéficié du programme en 2011 ou en 2012.

IV- CONSISTANCE DE L'ETUDE ET DESCRIPTION DES PRESTATIONS

L'étude d'évaluation du programme Taehil se déroulera en trois étapes :

- **Phase 1** : Cadrage méthodologique de l'étude
- **Phase 2** : Evaluation du processus du programme Taehil
- **Phase 3** : Evaluation de l'impact du programme Taehil

1. PHASE 1 : CADRAGE METHODOLOGIQUE

a) Objectif

La première phase de l'étude a pour objectif de détailler le plan d'évaluation du programme Taehil. Le Consultant doit définir le rapport méthodologique pour la conduite de l'étude.

b) Activités à réaliser

Pour répondre à l'objectif de cette phase de l'étude, le Consultant doit fournir un rapport méthodologique définissant le plan d'évaluation du programme, les activités à réaliser pour chaque type d'évaluation, les outils statistiques, les méthodologies des supports de collecte de données, les caractéristiques techniques des dispositifs d'enquête, les résultats à atteindre, l'organisation des travaux, etc.

2. PHASE 2 : EVALUATION DU PROCESSUS DU PROGRAMME TAEHIL

a) Objectifs

Cette phase de l'étude consiste à évaluer le processus de mise en œuvre du programme Taehil. Le consultant doit proposer une grille d'analyses des questions fondamentales suivantes :

- Comment le programme Taehil, avec ses différentes composantes, fonctionne réellement au niveau opérationnel : description détaillée aux différents niveaux d'opérationnalisation (vérification sur documents et recueil d'information par entrevue) ;
- Est-ce que le programme, tel qu'il est actuellement mis en œuvre par l'ANAPEC, répond aux directives énoncées dans les manuels de procédures ainsi qu'aux différents documents administratifs internes de l'ANAPEC?

b) Activités à réaliser

Pour répondre aux objectifs susmentionnés relatifs à cette phase de l'étude, le consultant doit réaliser les activités suivantes :

(i) Pour l'ensemble des composantes du programme

- Collecter toute l'information écrite sur les directives de mise en œuvre du programme, ainsi que les mécanismes de suivi et évaluation, y compris la totalité des « notes de mise en œuvre » et des « notes opératoires », et ce, pour les trois composantes de Taehil ;
- Documenter la mise en œuvre du programme Taehil (qui fait quoi, quand, où et comment ?) ;
- Développer un modèle logique pour chacune des composantes du programme Taehil (Log Framework ou Logic Model) ;

- Comparer le modèle logique théorique (issu des manuels de procédures et autres documents administratifs internes) et son application dans les faits ;
- Evaluer et documenter les degrés de fidélité et de variabilité dans la mise en œuvre du programme, que celles-ci soient attendues ou non ;
- Comprendre la relation entre le contexte du programme (par exemple, ses paramètres) et les processus du programme.
- Etablir une synthèse sous forme d'un bilan SWOT par programme en mettant en évidence (i) les forces / faiblesses et les opportunités / risques par type de formation (FCE/FQR/FSE) et (ii) les cohérences / incohérences au sein de Taehil entre les différents types de formation.

(ii) Pour chacune des composantes du programme, le consultant devra répondre aux questions suivantes :

- **Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE)**

- La sélection des candidats, des opérateurs de formation se déroule-t-elle selon les manuels de procédures ? Les paiements sont-ils effectués selon le Manuel de Procédures ?
- Les opérateurs de formation répondent-ils correctement aux critères d'éligibilité arrêtés par le Manuel de Procédures ?
- Les opérateurs de formation respectent-ils le plan de formation contractualisé ?

- **Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR)**

- Les formations proposées correspondent-elles aux domaines identifiés comme emplois-métiers porteurs ?
- Les procédures de sélection des opérateurs de formation se déroulent-elles selon le Manuel de Procédures ?
- Les opérateurs de formation respectent-ils le Plan de Formation contractualisé ?
- Dans quelle mesure la mission d'accompagnement des bénéficiaires à l'insertion en entreprise est assurée par l'opérateur de formation au terme de la formation ?
- Les paiements sont-ils effectués selon le Manuel de Procédures ?

- **Formation d'appui aux Secteurs Emergents (FSE)**

- Les formations proposées correspondent-elles aux compétences visées par les entreprises sur le plan qualitatif et quantitatif ?
- Les entreprises opérant dans les secteurs émergents (offshoring, aéronautique, automobile et électronique) sont-elles satisfaites des candidats formés pour les emplois qu'elles proposent ? quels peuvent être, selon elles, les causes d'un manque d'efficacité de la formation. Quelles préconisations d'amélioration suggèrent-elles ?

- La formation continue est-elle organisée systématiquement par les employeurs ?
- Apprécier les modalités de sélection des opérateurs de formation ;
- Apprécier les modalités et paramètres de fixation du coût journalier de la formation dans les secteurs émergents ;
- Les paiements sont-ils effectués selon le Manuel de Procédures ?

c) Approche méthodologique

Pour réaliser les prestations demandées, le consultant doit analyser tous les documents susceptibles d'apporter des informations pour permettre d'émettre des appréciations sur les différentes composantes du programme Taehil, en l'occurrence : les manuels de procédures, les documents administratifs internes de l'ANAPEC, les rapports internes et externes réalisés par les auditeurs de l'ANAPEC, etc. Le consultant doit également mener des entretiens auprès des responsables du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et ceux de l'ANAPEC (responsables et conseillers dans les agences) afin de recueillir des données pertinentes pour l'évaluation des processus de différentes composantes du programme.

(i) Sélection des agences à rencontrer :

Le consultant devra choisir, en concertation avec le Maître d'ouvrage, selon une méthode aléatoire, 10 agences au sein des agences locales de l'ANAPEC. La sélection des agences devra se faire selon la méthodologie suivante : stratification en 3 niveaux – villes principales, autres agences locales, agences restantes, puis tirage aléatoire au sein de chaque strate en concertation avec l'ANAPEC :

- 3 agences seront choisies au sein des agences des villes principales (Casablanca, Rabat-Salé, Tanger, Marrakech) ;
- 3 agences seront choisies au sein des autres agences régionales (autres que Rabat-Salé, Casablanca, Tanger, Marrakech) ;
- 4 agences seront choisies au sein des agences restantes (non régionales, hors Casablanca, Rabat-Salé, Tanger, Marrakech).

(ii) Interlocuteurs à rencontrer :

Le consultant sera amené à rencontrer toutes les personnes qui interviennent directement ou indirectement dans le processus, notamment :

- Les responsables de la Direction de l'Emploi du MEAS ;
- Les responsables et les cadres de l'équipe technique de l'ANAPEC, en particulier la Division des Mesures pour l'Emploi ;
- Les responsables (chef d'agence, directeur régional) et les conseillers en emploi (au moins un conseiller par agence) dans chacune des 10 agences sélectionnées ;

- Au moins 2 opérateurs de formation (public et/ou privé) pour chacune des composantes du programme Taehil ;
- Au moins un groupe de bénéficiaires de chaque formation du programme Taehil (FCE, FQR, FSE) ;
- Au moins 5 employeurs par composante du programme Taehil.

Le consultant n'entamera les auditions qu'après validation, par l'Administration, de la liste des personnes à interviewer.

(iii) Nature des entretiens :

Le consultant préparera des entretiens semi-structurés par le biais de guides d'entretien élaborés en concertation avec le Maître d'ouvrage. Chaque type d'intervenant sera interviewé séparément (personnel de l'ANAPEC, opérateurs de formation, employeurs, bénéficiaires des formations) afin de s'assurer de la cohérence d'ensemble des réponses de chacun d'entre eux.

Le Consultant pourra s'aider des rapports internes et externes réalisés par les auditeurs de l'ANAPEC, et en extraire l'information relative à l'évaluation des processus du programme Taehil.

3. PHASE 3 : EVALUATION D'IMPACT DU PROGRAMME TAEHIL

a) Objectifs

La troisième phase de l'étude complète l'évaluation du processus du programme Taehil par une évaluation d'impact. Le Consultant doit proposer une grille d'analyses permettant de fournir des éléments d'informations sur :

- 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 chercheurs d'emploi ;
- Le niveau de satisfaction des besoins des employeurs en termes de compétences requises ;
- Le niveau de satisfaction des opérateurs de formation bénéficiaires en termes d'adaptation des programmes de formation aux besoins réels du marché du travail.

b) Activités à réaliser

Pour répondre aux objectifs susmentionnés relatifs à cette phase de l'étude, le consultant doit réaliser les activités suivantes :

- Analyser les caractéristiques individuelles et les parcours d'insertion (épisodes d'activité) des chercheurs d'emploi bénéficiaires (groupe de référence) et non bénéficiaires (groupe témoin) des différentes composantes du programme (analyse comparative) ;

- Analyser les caractéristiques professionnelles des entreprises utilisatrices des différentes composantes du programme ;
- Dégager les profils types en regroupant les individus avec des parcours similaires en ce qui concerne l'insertion après l'achèvement de la formation et ceux n'ayant pas été insérés ;
- Apprécier le degré de réalisation des objectifs assignés aux différentes composantes du programme Taehil quant à l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des chercheurs d'emploi et la satisfaction des besoins en compétences des entreprises bénéficiaires ;
- Identifier les facteurs internes et externes d'influence de la performance du programme.
- Apprécier le degré d'influence du recours au programme Taehil sur les plans de formation.

Les analyses à mener, en particulier celles relatives aux parcours d'insertion observés avant et après l'achèvement de la formation, doivent être interprétées avec prudence. La période séparant l'achèvement de la formation et la date de l'enquête n'est pas suffisamment significative et pourrait ne pas permettre de tirer des conclusions définitives.

c) Approche méthodologique

Les différentes analyses à mener dans cette phase doivent être alimentées par des informations à recueillir auprès de différentes populations cibles. Pour cela, le Consultant doit, en effet, réaliser une enquête sur le terrain auprès de plusieurs échantillons composés de chercheurs d'emploi (bénéficiaires et non bénéficiaires), d'entreprises et d'opérateurs de formation. Afin de limiter le biais qui pourrait s'infiltrer par l'adoption de techniques de sondage non appropriées et, partant de la nécessité de s'inspirer des meilleures pratiques adoptées en matière d'évaluation d'impact des mesures de l'emploi, le Consultant doit proposer pour l'enquête à réaliser une approche méthodologique qui tient compte des considérations techniques suivantes :

- L'enquête devrait se faire par interview direct avec le concerné quand il s'agit du chercheur d'emploi (bénéficiaires et non bénéficiaires) et avec le responsable de l'entité ou son représentant quand il s'agit de l'entreprise bénéficiaire. De plus, la représentativité de chaque population devrait être bien étudiée pour faciliter la lecture des résultats par rapport à la population totale (extrapolation) ;
- Concernant les chercheurs d'emploi, en s'inspirant des pratiques adoptées en matière d'évaluation d'impact des programmes de promotion de l'emploi, deux types d'échantillons devront être considérés :
 - o Un échantillon principal des bénéficiaires par composante du programme Taehil (la FCE, la FQR et la FSE) ;

- Un échantillon témoin constitué de chercheurs d'emploi n'ayant bénéficié ni du programme Taehil ni du contrat d'insertion Idmaj, et ayant des caractéristiques similaires aux bénéficiaires du programme Taehil.
- Concernant les entreprises, un échantillon d'employeurs ayant eu recours au dispositif Taehil, une attention particulière devrait être portée à la représentativité, cette fois-ci, des trois mesures dans cet échantillon. En effet, celui-ci devrait satisfaire à la réponse concernant les éléments des trois mesures (chaque employeur suivant la mesure pour laquelle il a opté). Par conséquent, une attention particulière devrait être portée aux secteurs à prendre en considération et leur importance dans l'échantillon selon leur recours aux différentes mesures.
- Un échantillon d'opérateurs de formation public et privé, dont des centres en gestion délégué pour les secteurs émergents (liste à définir en commun accord avec le Maître d'ouvrage).
- Le questionnaire devrait traduire fidèlement les objectifs de l'étude en termes de questions précises et bien agencées, après avoir identifié et défini avec la rigueur requise, les indicateurs et les informations à relever auprès de l'échantillon déterminé, en concertation avec le Maître d'ouvrage. En outre, la population à étudier étant jeune, caractérisée par une vision critique à la situation économique et sociale de son environnement, d'une part, et déjà confrontée à l'épreuve du déséquilibre du marché du travail, d'autre part, le contenu du questionnaire devrait inciter à mettre en place une relation de confiance entre l'enquêteur et l'enquêté. Plus particulièrement pour les chercheurs d'emploi non bénéficiaires du programme, le questionnaire portera sur des questions identiques et/ou symétriques et sur les circonstances de non entrée en programme.
- Enfin, l'analyse et la lecture de l'information recueillie devrait se faire de manière détaillée en relevant les anomalies entachant le dispositif, sur le plan du ciblage du programme, des formations discernées, des secteurs et des besoins en qualification prospectés, des moyens alloués, etc.

d) Base de sondage

Trois types de bases de sondage sont à considérer :

- (i) La base de sondage de la population cible constituée des chercheurs d'emploi diplômés (bac ou plus, ou diplômés de la formation professionnelle) ayant bénéficié du programme Taehil durant la période 2011-2012. Cette liste est répartie en trois sous-listes concernant chacune une population de bénéficiaires différents et donc, une base de sondage différente :
 - 1.1-Sous-population des bénéficiaires de la mesure FCE ;
 - 1.2-Sous-population des bénéficiaires de la mesure FQR ;
 - 1.3-Sous-population des bénéficiaires de la mesure FSE (au niveau national) ;

- (ii) La base de sondage de la population constituée des chercheurs d'emploi diplômés (bac ou plus, ou diplômés de la formation professionnelle) inscrits au niveau des différentes agences de l'ANAPEC durant la période 2011-2012, et n'ayant bénéficié ni du programme Taehil ni du contrat d'insertion Idmaj.
- (iii) La base de sondage des entreprises ayant recouru au programme Taehil durant la période 2011-2012.
- (iv) La base de sondage des opérateurs de formation ayant participé au programme Taehil durant la période de référence.

Le Maître d'ouvrage fournira au Consultant les listes nominatives des personnes bénéficiaires et non bénéficiaires inscrits et des entreprises et opérateurs de formation, faisant partie des bases de sondage, avec adresses et autres coordonnées.

e) Echantillon à enquêter

L'évaluation d'impact du programme Taehil sera faite sur la base d'une enquête auprès de six sous-échantillons statistiques représentatifs, chacun relativement à l'une des six sous-populations exposées ci-dessus. Chaque sous-échantillon sera stratifié selon les normes et techniques de sondage appropriées pour atteindre un niveau d'erreur minimal.

La taille de chacun des sous échantillons est déterminée sur la base de l'importance de chaque sous population, du niveau de précision à atteindre dans l'estimation des indicateurs d'intérêt (les fractions de sondage varieront de 6 à 14% en fonction des composantes du programme et du type des populations concernées).

L'enquête sera menée auprès de :

- Un échantillon global de 1450 chercheurs d'emploi ayant bénéficié du programme Taehil, réparti entre 38% pour la FCE, 23% pour la FQR et 39% pour la FSE.
- Un échantillon additionnel (groupe témoin) de 200 demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié dudit programme.
- Un échantillon de 150 entreprises utilisatrices dudit programme.
- Un échantillon de 30 opérateurs de formation ayant participé au programme.

Afin de maximiser l'atteinte des objectifs et de contrôler à priori la qualité des résultats de l'enquête, le Consultant doit procéder à une stratification optimale des différentes populations de façon à respecter la contrainte de la taille faible des échantillons à enquêter. Au moins quatre variables de stratification doivent être retenues pour la population des chercheurs d'emploi (sexe, âge, diplôme et niveau de qualification² pour chaque composante du programme), deux variables pour les entreprises (type du programme et zone géographique), et deux variables pour les opérateurs de formation

² Quatre niveaux de qualification : opérateur – technicien – cadre – ingénieur.

(public /privé, zone géographique). La liste définitive des variables de stratification et la répartition des échantillons par strate seront arrêtées en commun accord avec le Maître d'ouvrage.

Par ailleurs, des sous-échantillons de réserve devront nécessairement être tirés pour parer au problème des non réponses. La taille de ces échantillons est déterminée selon l'importance des non-réponses rencontrées dans ce type d'enquêtes

f) Questionnaire

L'étude d'évaluation d'impact du programme Taehil sera menée auprès d'une population statistique composée de plusieurs sous populations, à savoir les chercheurs d'emploi bénéficiaires de la FCE, ceux ayant bénéficié de la FQR, ceux ayant bénéficié de la FSE, ceux n'ayant bénéficié d'aucune mesure du dispositif Taehil, les entreprises utilisatrices de l'une au moins de ces mesures et les opérateurs de formation. A cet effet, six types de questionnaires seront administrés selon les unités statistiques à enquêter.

En ce qui concerne les chercheurs d'emploi, les questionnaires seront tous spécifiques, mais comporteront un tronc commun. Les modules ci-dessous ne sont pas définitifs (certains modules pourront être ajoutés et d'autres pourront être éventuellement supprimés) :

- 1) Questionnaire destiné aux chercheurs d'emploi bénéficiaires, comportant un tronc commun de questions aux trois mesures. Il comportera une série de questions articulées en différents modules suivants ; les autres modules spécifiques à chaque mesure seront définis en commun accord avec le Maître d'ouvrage :
 - Identification.
 - Caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, diplôme, filière de formation, ...)
 - Situation professionnelle avant l'entrée en mesure
 - Situation après le passage en mesure
 - Impact de la mesure sur la qualité et le parcours professionnel.
 - Appréciations sur l'utilité de la mesure et attentes.
 - Autres modules à définir.

- 2) Questionnaire destiné aux chercheurs d'emploi n'ayant pas bénéficié du programme Taehil. Il comportera une série de questions articulées en différents modules :
 - Identification.
 - Caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, diplôme, filière de formation, ...)
 - Situation professionnelle avant l'inscription à l'ANAPEC.
 - Situation après l'inscription à l'ANAPEC.
 - Autres modules à définir.

3) Questionnaire destiné aux employeurs utilisateurs du dispositif Taehil, comportant une série de questions articulées en différents modules :

- Identification de l'établissement
- Caractéristiques de l'établissement (l'activité économique, taille, etc.)
- Effectif des bénéficiaires par mesure, au cours de la période 2011-2012
- Effectif des bénéficiaires par mesure, recrutés après la fin du stage (FSE non comprise)
- Effectif des bénéficiaires par mesure et par type de contrat
- Modes et raisons d'usage des mesures (effet de décision, effet d'aubaine, effet de substitution, accompagnement par l'ANAPEC, etc.)
- Appréciations sur l'utilité de la mesure et attentes
- Autres modules à définir.

4) Questionnaire destiné aux opérateurs de formation :

- Critères pour l'élaboration de programmes de formation adaptés aux besoins de l'entreprise.
- Moyens d'adaptation des profils des candidats sélectionnés aux exigences des postes à pourvoir.
- Suivi de l'exécution des formations conformément aux objectifs définis.
- Accompagnement à l'insertion des bénéficiaires des formations au sein des entreprises commanditaires ou d'autres.
- Difficultés dans le montage des dossiers de paiement.
- Autres à définir.

V- LIVRABLES DE L'ETUDE

Phases	Livrables
Phase 1	- Rapport méthodologique explicitant l'approche méthodologique de conduite de l'étude.
Phase 2	- Rapport détaillé sur l'évaluation du processus du programme Taehil. - Rapport de synthèse et un résumé exécutif
Phase 3	- Rapport sur le déroulement de l'enquête sur le terrain - Questionnaires remplis en version papier ; - Bases de données (fichiers de données individuelles, fichiers de traitement des données, tableaux de sortie). - Rapport d'analyse détaillé sur l'évaluation d'impact du programme Taehil. - Rapport de synthèse et un résumé exécutif.