

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX.....	3
LISTE DES FIGURES	4
I- ELEMENTS INTRODUCTIFS ET RESULTATS SAILLANTS DE L'ETUDE	5
1. Introduction.....	5
2. Résultats saillants de l'étude	6
II- DISPOSITIF DU CONTRAT D'INSERTION	8
1. Objectifs et avantages accordés dans le cadre du dispositif du CI	8
2. Bilan de réalisation du dispositif du CI depuis sa mise en œuvre en 2006	8
III- APPARIEMENT DES DONNEES SUR LES BENEFICIAIRES DU CI : DISPOSITIF CONÇU POUR ETUDIER LES EFFETS DU PASSAGE EN CI DANS LE SECTEUR PRIVE FORMEL	10
1. Opération d'appariement des données relatives aux bénéficiaires des CI.....	10
1.1. Objectifs de l'opération d'appariement.....	10
1.2. Consistance de l'opération d'appariement.....	11
2. Caractéristiques des bénéficiaires des CI objet de l'opération d'appariement	11
3. Qualité de l'emploi occupé au cours de la période de stage	14
3.1. Salaires déclarés à la CNSS au cours de la période de stage	14
3.2. Couverture médicale au cours de la période de stage	15
IV- PRINCIPAUX RESULTATS DE L'OPERATION D'APPARIEMENT REALISEE	17
1. Bénéficiaires en emploi trois ans après le début du contrat.....	17
1.1. Caractéristiques des bénéficiaires en emploi en 2021.....	17
1.2. Le maintien en emploi dans les entreprises d'accueil après le passage en CI	19
2. Taux d'insertion des bénéficiaires trois ans après le début du contrat	21
2.1. Les hommes, les techniciens et les ingénieurs semblent bénéficier davantage de leur passage en CI	22
2.2. Les chances d'insertion des bénéficiaires des CI s'améliorent avec la période de stage déclarée à la CNSS	23
2.3. Les caractéristiques de l'entreprise de stage influencent les chances d'insertion des bénéficiaires des CI	24
2.4. Les chances d'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI diffèrent d'une région à l'autre.....	25
V- LES DETERMINANTS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES BENEFICIAIRES DU CI	27
1. Spécification du modèle et données utilisés.....	27
2. Qualité du modèle et résultats obtenus.....	29
3. Présentation des résultats	30
2.1. Effets des caractéristiques des bénéficiaires sur leur insertion professionnelle.....	31
2.2. Effets des caractéristiques de l'entreprise de stage et de l'emploi occupé sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI.....	32
2.3. Effets de l'interaction entre la taille d'entreprise de stage et le genre des bénéficiaires ...	33
VI- ANNEXES	36

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : opérations d'appariement réalisées par l'ONMT depuis 2016.....	10
Tableau 2 : Structure des bénéficiaires des CI en 2018 selon le statut juridique de l'entreprise de stage	11
Tableau 3 : Bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille d'entreprise de stage	13
Tableau 4 : Ecart salariale selon le genre au cours de la période de stage	14
Tableau 5 : Durée moyenne déclarée AMO à la CNSS des VI signés en 2018	16
Tableau 6 : Bénéficiaires insérés en 2021 selon le type et la taille d'entreprise d'insertion	21
Tableau 7 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de 2018 selon le genre et l'âge	22
Tableau 8 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de 2018, selon le genre et la durée de stage déclarée à la CNSS par l'entreprise d'accueil.....	24
Tableau 9 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille de l'entreprise de stage	25
Tableau 10 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 selon la région	26
Tableau 11 : Tests du rapport de vraisemblance	29
Tableau 12 : Estimations des paramètres du modèle logistique binaire (Sans la présence de l'interaction entre les variables taille et genre).....	30
Tableau 13 : Estimations des paramètres du modèle logistique binaire (En présence de l'interaction entre les variables taille et genre)	33
Tableau 14 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon le genre.....	36
Tableau 15 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon l'âge	36
Tableau 16 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon le diplôme	36
Tableau 17 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon la taille d'entreprise de stage	37
Tableau 18 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon le secteur d'activité de l'entreprise de stage	37
Tableau 19 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon la région	37

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Evolution du nombre de bénéficiaires des CI entre 2006 et 2021	9
Figure 2 : Bénéficiaires des CI en 2018 par secteur d'activité	12
Figure 3 : Bénéficiaires des CI en 2018 par diplôme.....	12
Figure 4 : Répartition des bénéficiaires des CI en 2018 par région	13
Figure 5 : Ecart salarial femmes-hommes au cours de la période de stage (en valeur absolue).....	14
Figure 6 : Répartition des bénéficiaires des CI en 2018 par tranche de salaires déclarés à la signature du CI et de ceux perçus au cours de la période de stage	15
Figure 7 : Répartition Bénéficiaires des CI en 2018 selon la période déclarée AMO à la CNSS par l'entreprise de stage	15
Figure 8 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS selon l'issue du contrat.....	17
Figure 9 : Structure des bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon le genre, l'âge et le diplôme	18
Figure 10 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion	18
Figure 11 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon la taille de la dernière entreprise d'insertion.....	19
Figure 12 : Parts des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage selon le genre et le diplôme	20
Figure 13 : Parts des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage selon leurs secteurs d'activité.....	20
Figure 14 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires des CI 2017-2021	21
Figure 15 : Évolution du Taux d'insertion des bénéficiaires des CI selon le genre.....	22
Figure 16 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le diplôme	23
Figure 17 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires (*) des CI en 2018 selon la période déclarée à la CNSS par l'entreprise de stage.....	23
Figure 18 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 par secteur d'activité de l'entreprise de stage	24

1. Introduction

Pour promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage, notamment des jeunes diplômés, les pouvoirs publics interviennent à travers une politique volontariste pour gérer la phase de transition de l'école vers le marché du travail, s'articulant autour de deux axes principaux : d'une part, une politique macroéconomique visant à accélérer le rythme du développement et de la croissance de l'économie nationale et à promouvoir les investissements nationaux et étrangers et d'autre part, une politique active de l'emploi visant à faciliter l'accès à l'emploi salarié dans le secteur privé et à encourager l'auto-emploi. Cette politique active est axée sur quatre programmes phares à savoir, les programmes de promotion de l'emploi salarié (Idmaj et Tahfiz), le programme d'amélioration de l'employabilité (Taehil) et le programme d'encouragement de l'entrepreneuriat (Auto-emploi).

Le dispositif du contrat d'insertion constitue la composante essentielle du programme Idmaj, puisqu'il bénéficie à plus de 60% des bénéficiaires du programme chaque année. Il est mis en œuvre depuis 2006 et amélioré en 2016 suite aux recommandations de l'étude d'évaluation d'impact réalisée par le Ministère chargé de l'emploi en 2011. Ce dispositif est destiné aux demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ANAPEC titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un diplôme de la formation professionnelle ou du baccalauréat. Il fait désormais l'objet d'un suivi et évaluation en continu à travers, notamment d'indicateurs de réalisation, d'insertion et d'impact sur les parcours professionnels des jeunes bénéficiaires, en se basant sur les résultats des travaux d'appariement des fichiers des bénéficiaires des contrats d'insertion (CI) de l'ANAPEC et des fichiers de déclarations des salaires à la CNSS.

Dans ce cadre, le présent rapport a pour objectif de porter des éclairages sur l'issue des bénéficiaires des contrats d'insertion en mettant à profit les résultats des travaux d'appariement réalisés en 2022 qui ont porté sur les bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018. L'exploitation des résultats de ces travaux a permis de fournir plusieurs indicateurs pertinents sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel. Ces indicateurs portent essentiellement sur les caractéristiques des bénéficiaires, leur insertion ainsi que leur maintien en emploi dans l'entreprise d'accueil.

Au regard de cet objectif, les analyses menées dans ce rapport s'articulent en quatre sections. La première présente le dispositif du CI, ses objectifs et les avantages accordés ainsi que son bilan de réalisation depuis sa mise en œuvre en 2006. La seconde section porte, d'une part, sur l'opération d'appariement, son objectif et sa consistance, et d'autre part, elle renseigne sur les caractéristiques des bénéficiaires des contrats d'insertion objet de cette opération d'appariement, la qualité de l'emploi occupé, la couverture médicale et les salaires déclarés à la CNSS au cours de la période de stage. La troisième section présente les principaux résultats de cette opération d'appariement, notamment le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires en emploi après le passage en contrat d'insertion, le maintien en emploi dans les entreprises de stage et les chances d'insertion professionnelle trois ans après l'entrée en contrat. Les déterminants de l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI sont présentés dans la dernière section du rapport.

2. Résultats saillants de l'étude

En 2018, plus de 64.400 contrats d'insertion ont été conclus par l'ANAPEC au profit de 63.394 chercheurs d'emploi, soit près des trois-quarts (74%) des contrats signés dans le cadre du programme Idmaj. Plus de la moitié de ces contrats ont été conclus par des grandes entreprises employant plus de 100 salariés, opérant en majorité dans le secteur des services (52,2%). Les bénéficiaires des CI sont majoritairement jeunes, de sexe féminin et diplômés de niveau moyen (bacheliers ou diplômés de la formation professionnelle). Plus des trois-quarts (75,5%) d'entre eux perçoivent, en moyenne, un salaire mensuel inférieur ou égal à 3000 dhs au cours de la période de stage.

Les résultats des travaux d'appariement réalisés font ressortir que plus de 38.500 bénéficiaires des contrats d'insertion au titre de l'année 2018 sont déclarés à la CNSS en 2021, soit un taux d'insertion de 60,8%, enregistrant ainsi une quasi-stagnation par rapport à 2020 (60,7%). Les hommes, les personnes âgées de 30 ans et plus, les ingénieurs et les techniciens semblent bénéficier davantage de leur passage en contrat d'insertion que les autres catégories des bénéficiaires. En effet, le taux d'insertion en 2021 est relativement élevé chez les hommes (64,8% contre 57,3% chez les femmes), chez les personnes âgées de 30 ans et plus (62,1%) et chez les ingénieurs (74,2%) et les techniciens (65,7%), ainsi que chez les bénéficiaires des régions de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (65,2%), Souss-Massa (63,5%), Casablanca-Settat (62,4%) et Fès-Meknès (61,1%).

L'analyse des résultats montre également une relation positive entre le taux d'insertion et le nombre de mois déclarés à la CNSS au cours de la période de stage. En effet, le taux d'insertion des bénéficiaires des CI trois ans après l'entrée en contrat passe de 44,6% pour une période de stage déclarée à la CNSS de moins de 6 mois, à 60,9% pour une période de 12 à 17 mois, pour s'établir à 91,3% pour une période de 24 mois. Ainsi, plus le stagiaire est maintenu en entreprise de stage, plus ses chances sont grandes de s'insérer sur le marché du travail trois ans après l'entrée en contrat d'insertion. Les efforts doivent donc, être déployés dans le sens de motiver davantage les bénéficiaires du dispositif du CI en leur offrant les conditions propices de travail et l'accompagnement adéquat au sein de l'entreprise de stage. Ces stagiaires doivent également être sensibilisés sur les avantages accordés au titre du dispositif, notamment la couverture sociale et l'obligation pour l'entreprise de recruter au moins 60 % des stagiaires ayant accompli le stage

Par ailleurs, l'analyse des caractéristiques des entreprises de stage en relation avec l'insertion des bénéficiaires du dispositif du CI, montre qu'au moins deux facteurs semblent influencer les chances d'insertion des bénéficiaires trois ans après l'entrée en contrat d'insertion, à savoir, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise de stage. Pour le premier facteur, l'analyse fait ressortir que les chercheurs d'emploi ayant signé un CI en 2018 dans des entreprises d'activités financières ont enregistré le taux d'insertion le plus élevé en 2021 (80,3%), alors que ceux ayant conclu leurs contrats d'insertion dans les secteurs d'hébergement et restauration, de l'enseignement et de l'industrie manufacturière ont enregistré des taux d'insertion relativement faibles.

Quant au deuxième facteur, il ressort que les hommes bénéficiaires du contrat d'insertion dans les grandes entreprises (plus de 100 salariés) ont plus de chances d'être déclarés à la CNSS trois ans après l'entrée en contrat, en particulier ceux ayant conclu leurs contrats d'insertion dans des grandes entreprises opérant dans les secteurs de l'agriculture, l'industrie manufacturière et les services, dont leurs taux d'insertion ont atteint respectivement 76,8%, 69,6% et 65,3% en 2021.

Par ailleurs, les résultats des estimations du modèle logistique montrent un effet significatif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI de certains de leurs caractéristiques (genre, diplôme, et région) et des caractéristiques de l'entreprise d'accueil ainsi que de l'emploi occupé au cours de la période de stage (secteur d'activité, période de stage déclarée à la CNSS, nombre de jours travaillés, salaire moyen déclaré à la CNSS). Pour les caractéristiques des bénéficiaires, les estimations montrent que la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat est plus élevée pour les hommes, les ingénieurs et les techniciens et les stagiaires issus des régions de Rabat-Salé-Kénitra et Casablanca-Settat. Quant aux caractéristiques de l'entreprise d'accueil/emploi occupé, les résultats du modèle font ressortir que cette chance est plus importante pour les stagiaires au sein des entreprises opérant dans le secteur des activités financières et d'assurance, pour les stagiaires qui ont été déclarés à la CNSS pour une période de plus d'une année au cours de la période de stage, pour les stagiaires ayant travaillé en moyenne plus de 20 jours par mois et pour les stagiaires qui ont perçu un salaire mensuel moyen supérieur à 3000 dhs.

II- DISPOSITIF DU CONTRAT D'INSERTION

1. Objectifs et avantages accordés dans le cadre du dispositif du CI

Le dispositif des contrats d'insertion (CI) mis en œuvre par l'ANAPEC depuis 2006 a été conçu pour atteindre un double objectif. Le premier vise l'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi par l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles, notamment à travers une première expérience dans l'entreprise pour un maximum de 24 mois. Le deuxième objectif prétend le développement du capital humain des entreprises sans qu'elles supportent de charges salariales importantes.

Ce dispositif, qui est financé par le Fonds pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (FPEJ), cible les demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur, les bacheliers et les lauréats de la formation professionnelle. En 2016, ce dispositif a connu des améliorations importantes à la lumière des enseignements tirés de l'étude d'évaluation d'impact du dispositif CI réalisée par le Ministère chargé de l'emploi. Ces améliorations ont porté essentiellement sur la durée de stage, la couverture médicale¹ et le système de quota de recrutement², ainsi que l'extension du champ d'application du dispositif aux coopératives, compte tenu des potentialités que recèle ce secteur en termes de création d'emplois.

Ainsi, plusieurs avantages sont accordés aux entreprises bénéficiaires de ce dispositif dans sa nouvelle version entrée en vigueur depuis avril 2016, en l'occurrence: (i) l'exonération des entreprises, des associations et des coopératives des cotisations patronales et salariales dues à la CNSS et de la TFP au titre de l'indemnité de stage; (ii) l'exonération de l'impôt sur le revenu (IR) pendant 24 mois, à hauteur de 6.000,00 DH, versée aux stagiaires inscrits à l'ANAPEC depuis 6 mois et plus; (iii) la prise en charge par l'Etat des cotisations patronales et salariales au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire de base (AMO) durant la période de stage (24 mois au maximum non renouvelable); et (iv) la prise en charge par l'Etat, pendant 12 mois, de la part patronale de la couverture sociale et de la TFP dues à la CNSS en cas de recrutement du stagiaire sur un contrat de travail, au cours ou à l'issue du stage (PCS).

2. Bilan de réalisation du dispositif du CI depuis sa mise en œuvre en 2006

En termes de bilan de réalisation depuis sa mise en œuvre en 2006 et à fin 2021, le dispositif du contrat d'insertion a bénéficié à plus de 705.000 demandeurs d'emploi, soit près des deux tiers (65,2%) du total des bénéficiaires du programme Idmaj³ au cours de cette période. Sur la période 2006-2015, environ 33.100 personnes, en moyenne, ont bénéficié de ce dispositif chaque année. Depuis la mise en œuvre des ajustements opérés en avril 2016 et à fin 2019, le nombre de contrats signés dans le cadre de ce dispositif a connu une hausse remarquable pour s'établir à plus de 68.700 contrats en 2019 (contre près de 47.400 contrats en 2015), soit

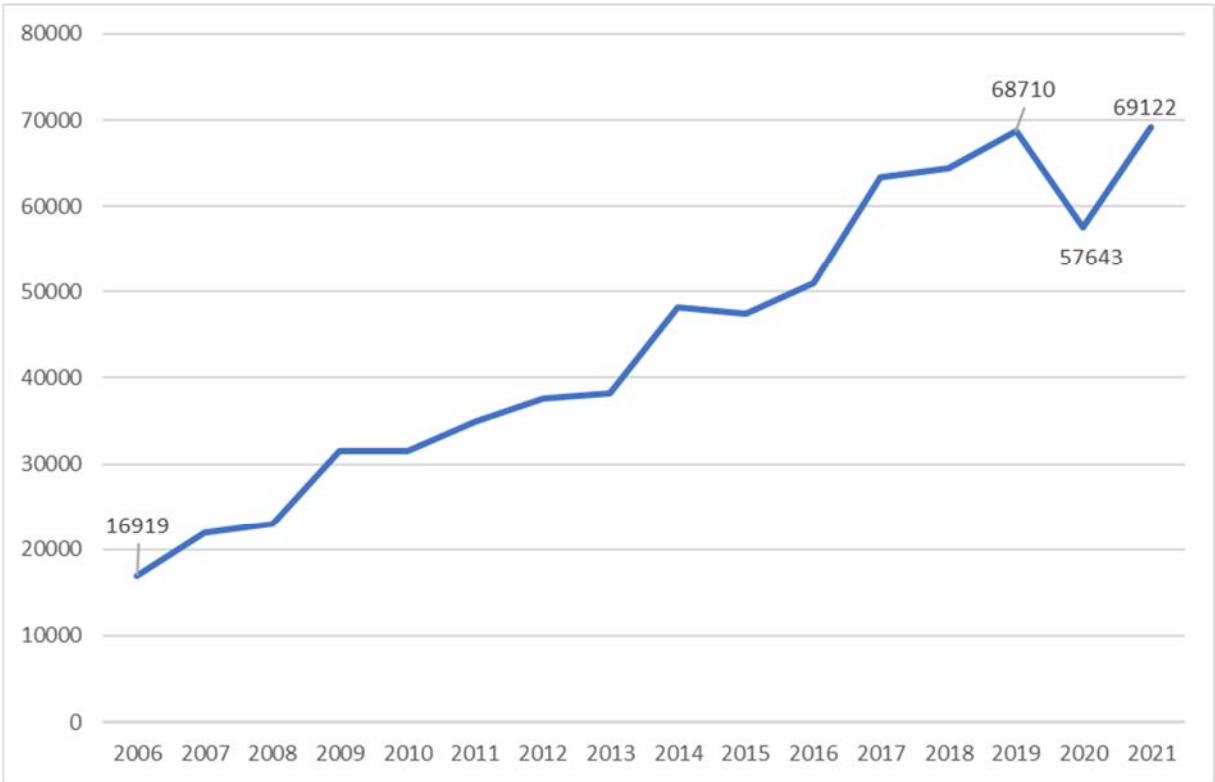
¹ Depuis 2016, l'Etat prend en charge les cotisations patronales et salariales au titre de l'AMO durant la période de stage.

² Depuis avril 2016, les employeurs bénéficiaires du dispositif CI sont tenus de recruter sur un contrat de travail au moins 60% des personnes ayant accompli le stage.

³ En plus du Contrat d'insertion, le programme Idmaj comprend le Contrat de Droit Commun à durée déterminée ou indéterminée.

environ 61.850 contrats signés en moyenne par an entre 2016 et 2019. En 2020, le nombre de contrats signés dans le cadre de ce dispositif a nettement reculé en raison notamment de l'arrêt des activités économiques suite à la crise économique liée à la pandémie de la Covid19. Toutefois, suite à la reprise de l'activité économique en 2021, les contrats d'insertion signés ont été relancés et ont retrouvé leur niveau d'avant covid-19 (voir figure ci-après). En effet, plus de 69.100 contrats d'insertion ont été conclus par l'ANAPEC en 2021, enregistrant ainsi une hausse de près de 20% par rapport à l'année 2020. Plus de la moitié (50,3%) des bénéficiaires de ces contrats sont des femmes, 91% sont des jeunes âgés de moins de 30 ans, 78% sont des bacheliers ou diplômés de la formation professionnelle, et 22% diplômés de l'enseignement supérieur. Au niveau sectoriel, deux secteurs d'activité concentrent environ 84% des contrats d'insertion signés en 2021 à savoir, le secteur de l'industrie (46%) et celui des services (38%). Par ailleurs, le dispositif du CI a bénéficié davantage aux jeunes issus de l'axe Casablanca –Tanger qui concentre près des trois quarts (72%) des bénéficiaires en 2021 (35% au niveau de la région de Casablanca- Settat, 24% dans la région de Rabat- Salé- Kenitra et 13% dans la région de Tanger-Tétouan- Al Hoceima).

Figure 1: Evolution du nombre de bénéficiaires des CI entre 2006 et 2021



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

III- APPARIEMENT DES DONNEES SUR LES BENEFICIAIRES DU CI : DISPOSITIF CONÇU POUR ETUDIER LES EFFETS DU PASSAGE EN CI DANS LE SECTEUR PRIVE FORMEL

1. Opération d'appariement des données relatives aux bénéficiaires des CI

De par son objectif qui vise à améliorer les compétences des bénéficiaires à travers une première expérience professionnelle au sein de l'entreprise, le dispositif du contrat d'insertion devrait permettre d'augmenter les chances d'un bénéficiaire de trouver un emploi et de bénéficier du maintien en emploi dans l'entreprise de stage après le passage en contrat d'insertion. Des études réalisées au niveau international sur les effets des contrats subventionnés ont mis en évidence un effet positif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires, et d'autres travaux ont conclu à des effets légèrement positifs, voire négatif sur l'insertion à court, moyen et long terme.

Afin de porter des éclairages sur les effets du passage en contrat d'insertion sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires dans le secteur privé formel, l'Observatoire national du marché du travail (ONMT) réalise annuellement des travaux d'appariement des données de l'ANAPEC relatives aux bénéficiaires des contrats d'insertion avec des données sur les déclarations salariales de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Le tableau ci-après présente les opérations d'appariement réalisées par l'ONMT dans ce cadre :

Tableau 1 : opérations d'appariement réalisées par l'ONMT depuis 2016

Opérations d'appariement	Nombre de bénéficiaires concernés	Période de signature du CI (n)	Année de référence (repérage des bénéficiaires à la CNSS) (n+3)	Année de réalisation de l'appariement
1 ^{ère} opération	176245	2009-2013	2015	2016
2 ^{ème} opération	48256	2014	2017	2018
3 ^{ème} opération	46232	2015	2018	2019
4 ^{ème} opération	50175	2016	2019	2020
5 ^{ème} opération	62482	2017	2020	2021
6 ^{ème} opération	63394	2018	2021	2022

1.1. Objectifs de l'opération d'appariement

L'opération d'appariement des données relatives aux bénéficiaires du contrat d'insertion a pour objectif principal d'apporter des éclairages sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des bénéficiaires dans le secteur privé formel. Cet objectif global se décline en trois objectifs intermédiaires suivants :

- Elaboration et actualisation des indicateurs sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires du contrat d'insertion dans le secteur privé formel ;
- Alimentation et mise à jour des bases de données relatives au suivi et à l'évaluation des programmes actifs d'emploi ;
- Fournir des données de base pour la réalisation des études et des analyses sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des bénéficiaires du dispositif du CI.

1.2. Consistance de l'opération d'appariement

L'opération d'appariement consiste à repérer les bénéficiaires des contrats d'insertion au titre de l'année (n) déclarés à la CNSS à l'année (n+3) sur la base d'un identifiant unique. Outre des données relatives aux caractéristiques des bénéficiaires qui sont fournies par l'ANAPEC, des informations pertinentes sont extraites via cette opération d'appariement portant notamment sur les déclarations salariales effectuées à la CNSS par les entreprises bénéficiaires de ce dispositif. Pour l'entreprise, ces informations concernent le numéro d'affiliation, la raison sociale, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Pour le salarié, ces informations portent sur le salaire mensuel déclaré, le nombre de jours de travail déclarés et les cotisations au titre de l'assurance maladie obligatoire (AMO).

En 2021, les travaux d'appariement réalisés ont porté sur 63.394 bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018. L'exploitation des résultats de ces travaux a permis de fournir plusieurs indicateurs pertinents sur les effets du passage en contrat d'insertion, notamment le maintien en emploi dans l'entreprise de stage, la qualité de l'emploi occupé, l'insertion professionnelle des bénéficiaires dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel.

2. Caractéristiques des bénéficiaires des CI objet de l'opération d'appariement

En 2018, plus de 64.400 contrats d'insertion ont été conclus par l'ANAPEC au profit de 63.394 chercheurs d'emploi, soit près des trois quarts (74%) des contrats signés dans le cadre du programme Idmaj. La quasi-totalité (96%) de ces contrats ont été conclus par des entreprises privées, avec prédominance des sociétés à responsabilité limitée (47,5%) et des sociétés anonymes (41,7%). En revanche, seulement 2,6% des contrats ont été conclus par des coopératives et des associations et moins de 1% par des entreprises publiques.

Tableau 2 : Structure des bénéficiaires des CI en 2018 selon le statut juridique de l'entreprise de stage

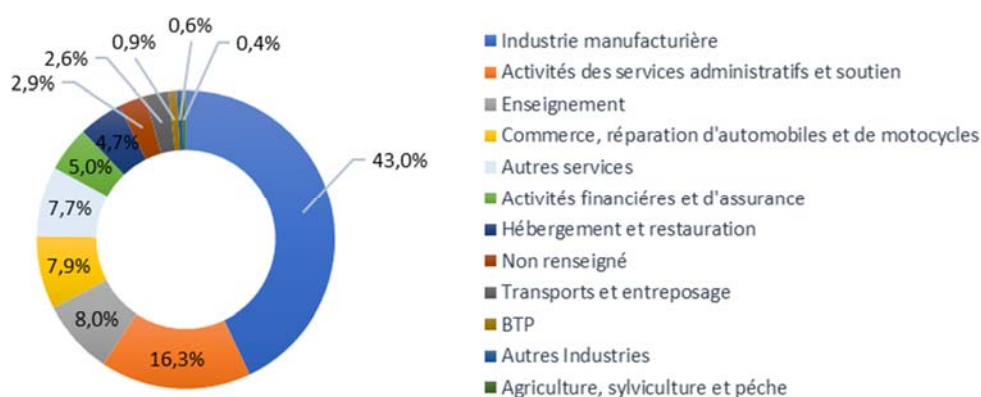
	Femmes	Hommes	Total
Société à responsabilité limitée	44,3%	51,1%	47,5%
Société anonyme	43,8%	39,3%	41,7%
Personne physique	6,0%	1,6%	4,0%
Coopérative	0,3%	3,1%	1,6%
Association	1,0%	1,1%	1,0%
Autres statuts	0,7%	0,2%	0,5%
Entreprise publique	0,4%	0,1%	0,2%
Non renseigné	3,4%	3,4%	3,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Au niveau sectoriel, le secteur des services vient en tête des secteurs attractifs des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018, avec 52,2% des bénéficiaires, particulièrement les activités des services administratifs et soutien (16,3%), l'enseignement (8%) et le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (7,9%). Le secteur de l'industrie

manufacturière se positionne en deuxième rang, avec 43% des bénéficiaires. En revanche, les secteurs du BTP et de l'agriculture n'attirent qu'une faible proportion des bénéficiaires, avec respectivement 0,9% et 0,4%.

Figure 2 : Bénéficiaires des CI en 2018 par secteur d'activité

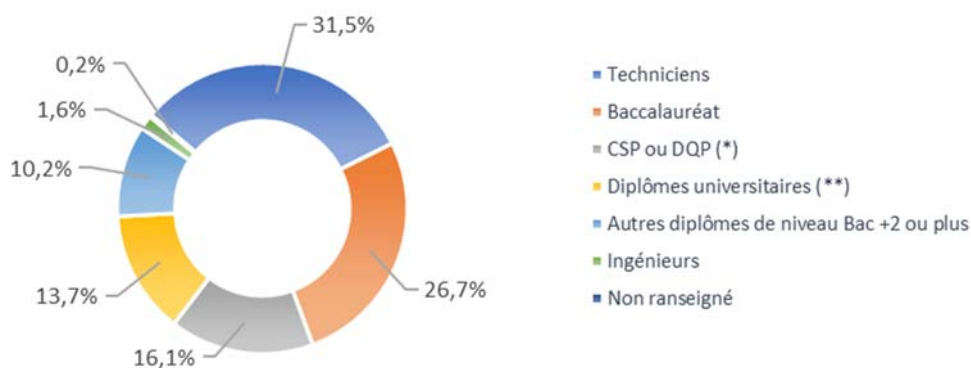


Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des données l'ANAPEC.

En ce qui concerne le profil des bénéficiaires des CI conclus en 2018, ils sont majoritairement jeunes, de sexe féminin et diplômés de niveau moyen. En effet, plus de la moitié de ces bénéficiaires sont des femmes (53,6%) et près de neuf bénéficiaires sur dix (88,5%) sont des jeunes âgés de moins de 30 ans, dont 54,6% sont âgés de moins de 25 ans.

Les bénéficiaires se caractérisent également par un niveau de qualification⁴ relativement moyen, puisque près des trois quarts (74,3%) d'entre eux sont des bacheliers ou titulaires de diplômes de techniciens ou diplômes de qualification ou spécialisation professionnelle. Cette proportion reste relativement élevée chez les hommes (77% contre 72% chez les femmes). En revanche, les femmes bénéficiaires sont relativement nombreuses à disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes. En effet, 60,5% des bénéficiaires titulaires de diplômes des études universitaires ou diplômes d'ingénieurs sont des femmes contre 39,5% pour les hommes.

Figure 3 : Bénéficiaires des CI en 2018 par diplôme



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC. (*) CSP : Certificat de spécialisation professionnelle, DQP : Diplôme de qualification professionnelle ; (**): Diplômes des 1er, 2èmes et 3èmes cycles universitaires.

⁴ Le niveau de qualification est appréhendé par le niveau de diplôme.

La structure des bénéficiaires des CI selon la taille⁵ de l'entreprise de stage révèle que le dispositif du contrat d'insertion semble être plus attractif pour les grandes entreprises. En effet, plus de la moitié (51%) des bénéficiaires en 2018 ont signé leurs contrats d'insertion dans les entreprises employant plus de 100 employés. Cette proportion s'élève à près de 31% pour les petites et moyennes entreprises (11 à 100 salariés), et 17,2% pour les très petites entreprises (1 à 10 salariés).

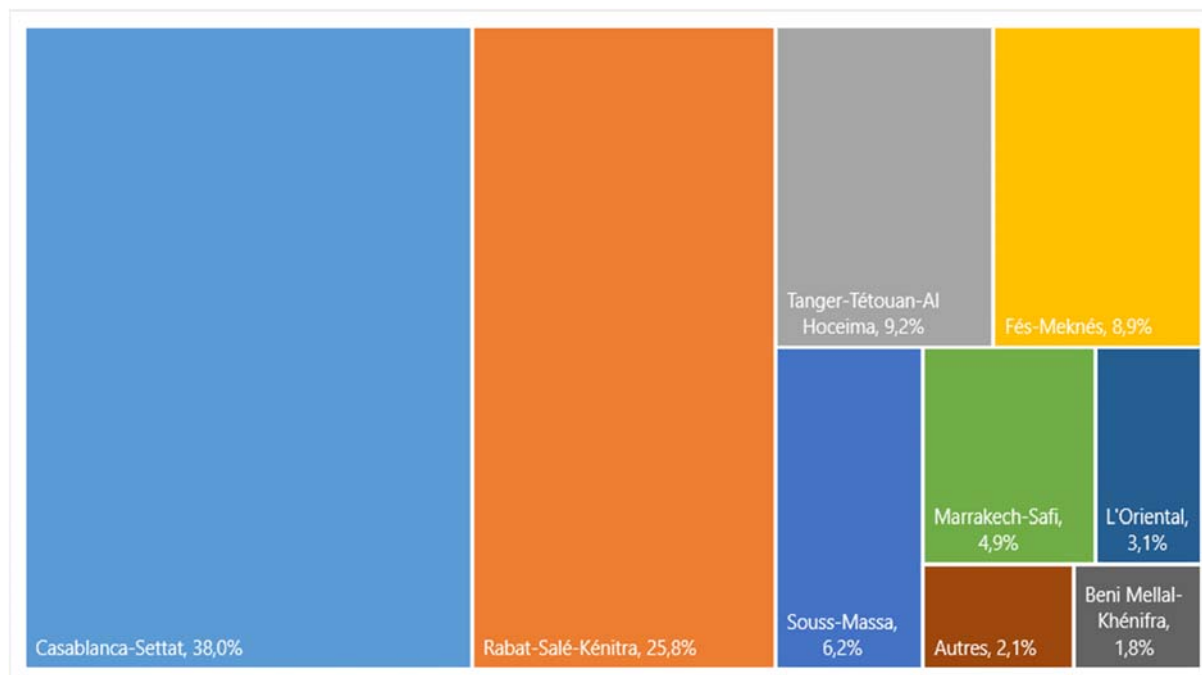
Tableau 3 : Bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille d'entreprise de stage

	Femmes	Hommes	Total
1-10 salariés	18,0%	16,3%	17,2%
11-50 salariés	15,3%	17,4%	16,3%
51-100 salariés	11,1%	18,2%	14,4%
Plus de 100 salariés	54,4%	47,2%	51,0%
Non renseigné	1,1%	1,0%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Par ailleurs, la région de Casablanca-Settat est la région la plus dynamique en termes d'insertion des bénéficiaires du dispositif du CI, elle a concentré plus d'un tiers des bénéficiaires des contrats d'insertion (38%) en 2018, suivie de la région de Rabat-Salé-Kénitra avec 25,8%. En revanche, les régions les moins touchées par ce dispositif sont les régions du Sud (1,1%), la région de Drâa-Tafilalet (1%) et celle de Beni Mellal-Khénifra (1,8%).

Figure 4 : Répartition des bénéficiaires des CI en 2018 par région



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

⁵ La taille de l'entreprise est appréhendée par le nombre de salariés déclarés à la CNSS par l'entreprise sur l'année 2018.

3. Qualité de l'emploi occupé au cours de la période de stage

L'analyse de la qualité de l'emploi occupé par les bénéficiaires des contrats d'insertion au cours de la période du stage est appréhendée à travers deux indicateurs à savoir, la rémunération mensuelle perçue par le stagiaire et la couverture médicale.

3.1. Salaires déclarés à la CNSS au cours de la période de stage

L'analyse de la distribution des bénéficiaires selon le salaire mensuel déclaré à la CNSS par les entreprises d'accueil au cours de la période de stage montre que plus des trois quarts (75,5%) des bénéficiaires perçoivent, en moyenne, un salaire mensuel inférieur ou égal à 3000 dhs, contre seulement 24,5% des bénéficiaires ont un salaire moyen mensuel supérieur à 3000 dhs.

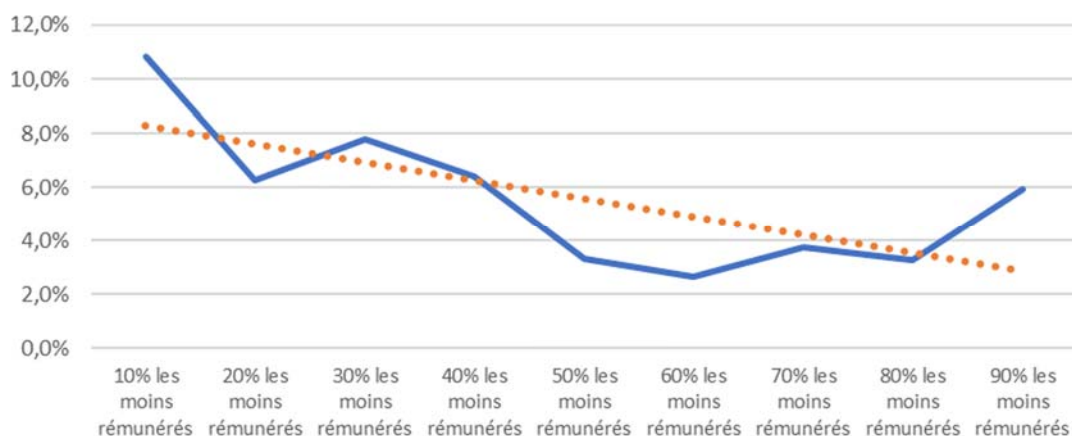
Les femmes perçoivent, en moyenne, un salaire généralement plus faible que celui des hommes, avec un écart salarial plus important en bas de l'échelle des salaires. Globalement, plus le salaire augmente, plus l'écart entre les femmes et les hommes diminue. Les 10% des femmes les moins bien rémunérées au cours de la période de stage (premier décile) ont un salaire maximum inférieur de 10,8% à celui des hommes, alors que le salaire minimum des 10% des femmes les mieux rémunérées (dernier décile) est inférieur de 6% à celui des hommes.

Tableau 4 : Ecartes salariales selon le genre au cours de la période de stage

	Hommes (en dhs)	Femmes (en dhs)	Ecart en %
10% des bénéficiaires perçoivent moins de	1773	1600	-10,8
20% des bénéficiaires perçoivent moins de	2047	1926	-6,3
30% des bénéficiaires perçoivent moins de	2285	2120	-7,8
40% des bénéficiaires perçoivent moins de	2466	2317	-6,4
50% des bénéficiaires perçoivent moins de	2583	2500	-3,3
60% des bénéficiaires perçoivent moins de	2730	2659	-2,7
70% des bénéficiaires perçoivent moins de	2963	2856	-3,7
80% des bénéficiaires perçoivent moins de	3172	3072	-3,3
90% des bénéficiaires perçoivent moins de	3790	3578	-5,9

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

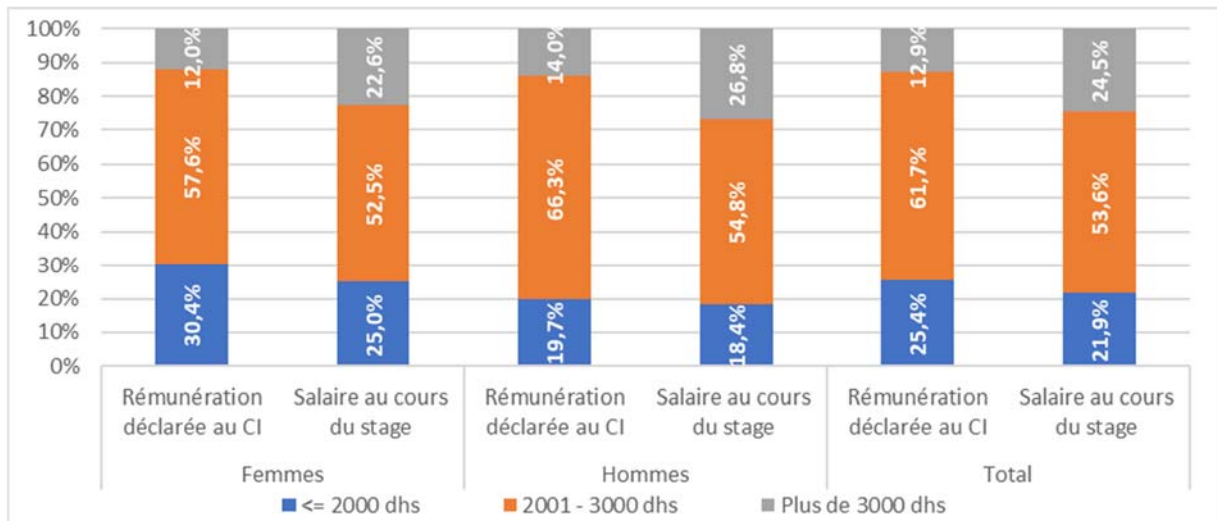
Figure 5 : Ecartes salariaux femmes-hommes au cours de la période de stage (en valeur absolue)



Source : Calculs de l'ONMT sur la base des données de l'ANAPEC.

Autre trait marquant, les salaires perçus par les bénéficiaires au cours de la période de stage sont globalement supérieurs aux salaires déclarés aux contrats d’insertion. En effet, près d’un quart (24,5%) des bénéficiaires perçoivent un salaire supérieur à 3000 dhs par mois au cours de la période de stage déclarée à la CNSS, alors que seulement 13% des bénéficiaires ont des rémunérations mensuelles déclarées aux contrats d’insertion dans cette tranche salariale. Ces proportions sont respectivement 22,6% et 12% chez les femmes et 26,8% et 14% chez les hommes.

Figure 6 : Répartition des bénéficiaires des CI en 2018 par tranche de salaires déclarés à la signature du CI et de ceux perçus au cours de la période de stage

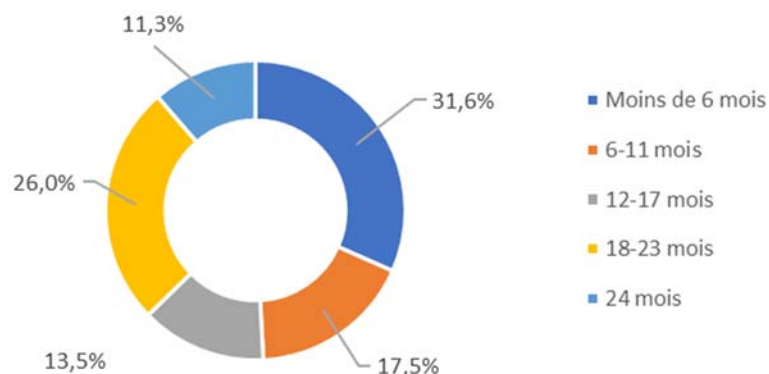


Source : Elaborée par l’ONMT sur la base des données de l’ANAPEC.

3.2. Couverture médicale au cours de la période de stage

Sur un total de 63.394 bénéficiaires des CI au titre de l’année 2018, 56.094 bénéficiaires ont été déclarés à la CNSS en tant que stagiaires bénéficiant de l’AMO (Assurance Maladie Obligatoire assurée par l’Etat), soit 88,5% du total des bénéficiaires. Le suivi mensuel de ces bénéficiaires a révélé que seulement 11,3 % des contrats signés en 2018 et déclarés AMO par l’entreprise de stage à la CNSS sont arrivés au terme de la période de stage (24 mois), contre 31,6% des contrats ont été déclarés AMO pour une période inférieure ou égale 6 mois.

Figure 7 : Répartition Bénéficiaires des CI en 2018 selon la période déclarée AMO à la CNSS par l'entreprise de stage



Source : Elaborée par l’ONMT sur la base des résultats d’appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Globalement, la durée moyenne déclarée AMO à la CNSS des contrats d'insertion signés en 2018 est de 12,51 mois. Elle est relativement élevée chez les diplômés de qualification ou spécialisation professionnelle (13,74 mois) et chez les techniciens (13,04 mois) ainsi que chez les bénéficiaires du secteur des activités financières et d'assurance (14,68 mois).

Tableau 5 : Durée moyenne déclarée AMO à la CNSS des VI signés en 2018

Durée moyenne déclarée AMO (en mois)	
Genre	
Hommes	12,62
Femmes	12,38
Diplôme	
Baccalauréat	11,98
CSP ou DQP	13,74
Techniciens	13,04
Diplômes 1er, 2e et 3e cycles universitaires	12,48
Ingénieurs	6,32
Autres diplômes de niveau Bac +2 ou plus	11,30
Secteur d'activité de l'entreprise de stage	
Agriculture, sylviculture et pêche	12,10
Industrie manufacturière	12,68
Autres Industries	11,66
BTP	12,60
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	13,20
Transports et entreposage	11,25
Hébergement et restauration	10,66
Activités financières et d'assurance	14,68
Activités des services administratifs et soutien	11,14
Enseignement	13,17
Autres services	13,41
Total (ensemble des bénéficiaires déclarés AMO)	12,51

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

Le non achèvement de la période de stage peut être à l'initiative du stagiaire ou de l'employeur ou suite à une décision commune entre les deux parties. Du côté stagiaire, la décision peut être due à des raisons liées au poste de travail occupé (métier, conditions de travail, salaire, raisons familiales, etc.) ou pour saisir une autre opportunité d'emploi ailleurs. Pour l'employeur cette décision peut avoir lieu suite à une décision de maintenir le stagiaire au cours de la période de stage sous contrat PCS⁶ ou sous contrat de droit commun (CDD ou CDI), ou de ne pas le garder dans son établissement pour des raisons liées notamment à l'évolution de l'activité de l'établissement, à l'inadéquation des compétences du stagiaire au poste occupé, à l'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle du stagiaire, etc.

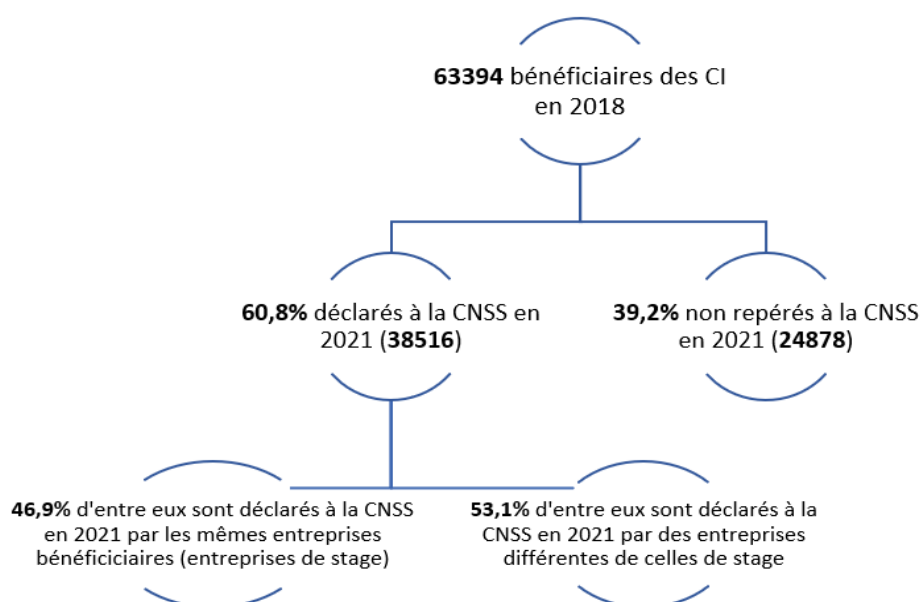
⁶ Prise en charge par l'État, pendant une année, de la part patronale de la Couverture Sociale et de la TFP dues à la CNSS en cas de recrutement du stagiaire sur un contrat de travail, au cours ou à l'issue des 24 mois de stage de formation insertion.

IV- PRINCIPAUX RESULTATS DE L'OPERATION D'APPARIEMENT REALISEE

1. Bénéficiaires en emploi trois ans après le début du contrat

Comme précisé précédemment, les résultats des travaux d'appariement réalisés en 2022 font ressortir que plus de 38,5 mille bénéficiaires du contrat d'insertion (CI) au titre de l'année 2018 sont déclarés à la CNSS après environ trois ans de la date de signature des contrats (2021), soit 60,8% du total des bénéficiaires (64,8% chez les hommes et 57,3% chez les femmes). Selon le type de contrat, plus de 85% de ces bénéficiaires sont insérés sous contrats de droit commun (CDD ou CDI) et environ 15% sous contrat PCS. Ces proportions varient selon le genre, elles ont atteint respectivement 83,3% et 16,7% pour les femmes et 86,9% et 13,1% pour les hommes.

Figure 8 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS selon l'issue du contrat



Source : Elaboré par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

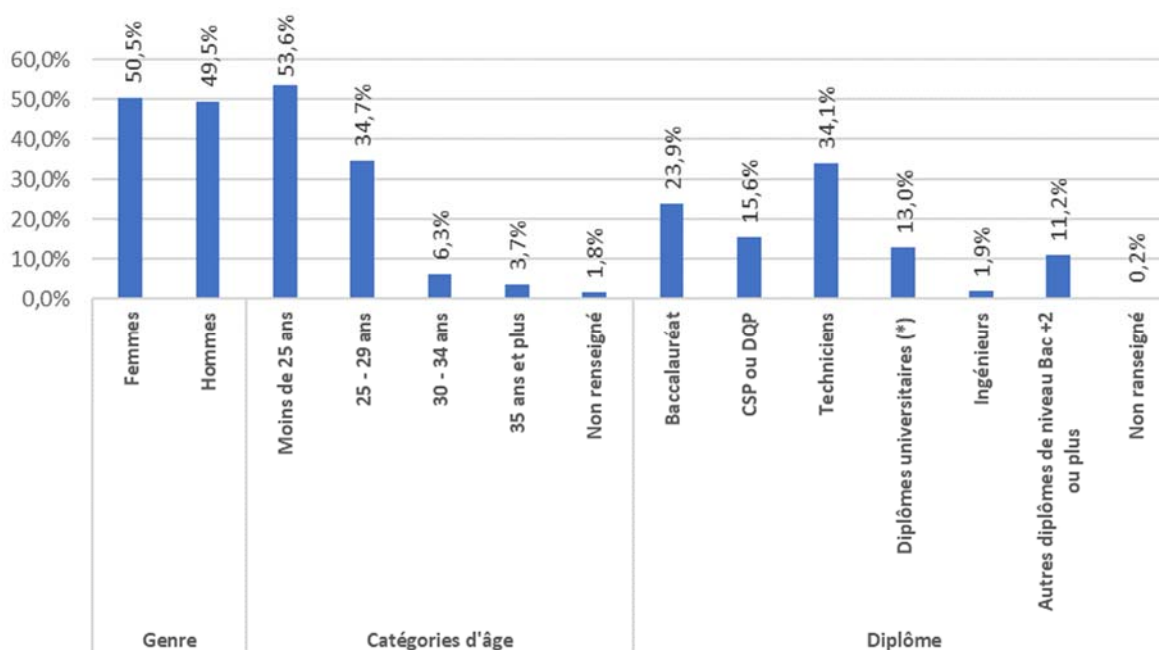
En se référant à la dernière entreprise d'insertion en 2021, les résultats d'appariement révèlent que près de la moitié (46,9%) des bénéficiaires des CI en 2018 ont été déclarés à la CNSS en 2021 par les entreprises dans lesquelles ils ont effectué leurs stages. Cet indicateur révèle que le dispositif du CI facilite non seulement l'intégration professionnelle des jeunes diplômés, mais aussi facilite leur accès à un emploi stable et durable, notamment pour les diplômés de qualification ou spécialisation professionnelle et les titulaires des diplômes universitaires.

1.1. Caractéristiques des bénéficiaires en emploi en 2021

Les bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 déclarés à la CNSS en 2021 se caractérisent par leur jeunesse (88,3% d'entre eux sont âgés de moins de 30 ans) et par une répartition quasi-égale entre les hommes (49,5%) et les femmes (50,5%). Ils sont majoritairement

titulaires d'un diplôme de niveau moyen (bacheliers, techniciens, diplôme de qualification ou spécialisation professionnelle) et employés par les entreprises du secteur des services.

Figure 9 : Structure des bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon le genre, l'âge et le diplôme



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Au niveau sectoriel, l'analyse de la structure des bénéficiaires des contrats d'insertion selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion en 2021 fait ressortir que la majorité d'entre eux (75%) ont été déclarés à la CNSS, après environ trois ans de la date de signature du contrat, par des entreprises opérant dans le secteur des services, suivi par le secteur de l'industrie manufacturière, avec près de 18%. Les autres secteurs bénéficient du programme dans une moindre mesure, avec 4,8% pour le BTP et 2,1% pour l'agriculture et pêche.

Figure 10 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon le secteur d'activité de la dernière entreprise d'insertion

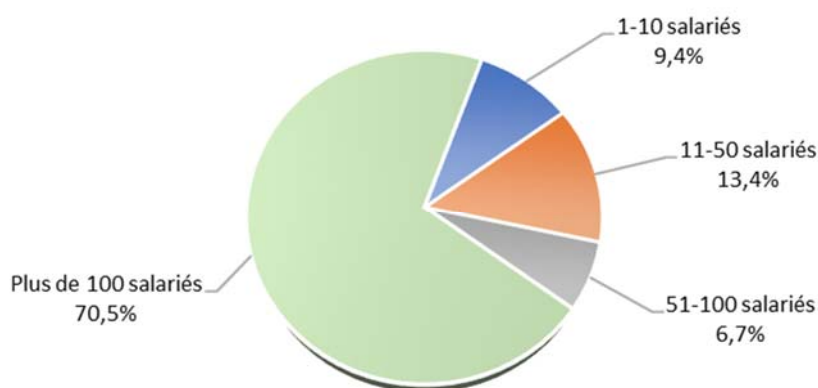


Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

L'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI diffère également en fonction de la taille de l'entreprise. En effet, les entreprises employant plus de 100 salariés demeurent le principal pourvoyeur d'emploi de ces bénéficiaires après environ trois ans de la date de signature du

contrat. Elles concentrent plus des deux tiers (70,5%) des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2021. Ces entreprises opèrent principalement dans le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (24%), le secteur de l'industrie manufacturière (22%) et les activités des services administratifs et soutien (21%).

Figure 11 : Bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 selon la taille de la dernière entreprise d'insertion



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

1.2. Le maintien en emploi dans les entreprises d'accueil après le passage en CI

Sur un total de 38.516 bénéficiaires du contrat d'insertion en 2018 déclarés à la CNSS en 2021, plus de 18.000 d'entre eux sont déclarés par les mêmes entreprises de stage⁷ sous contrats PCS ou contrats de travail de droit commun (CDI ou CDD), soit un taux de 46,9% enregistrant ainsi une quasi-stagnation par rapport à celui enregistré en 2020 (46,6%). Ce constat peut être expliqué notamment par le fait que les entreprises d'accueil ont pu former les bénéficiaires concernés à des emplois spécifiques, et ont été convaincues de leurs capacités professionnelles par rapport à celles des autres demandeurs d'emploi.

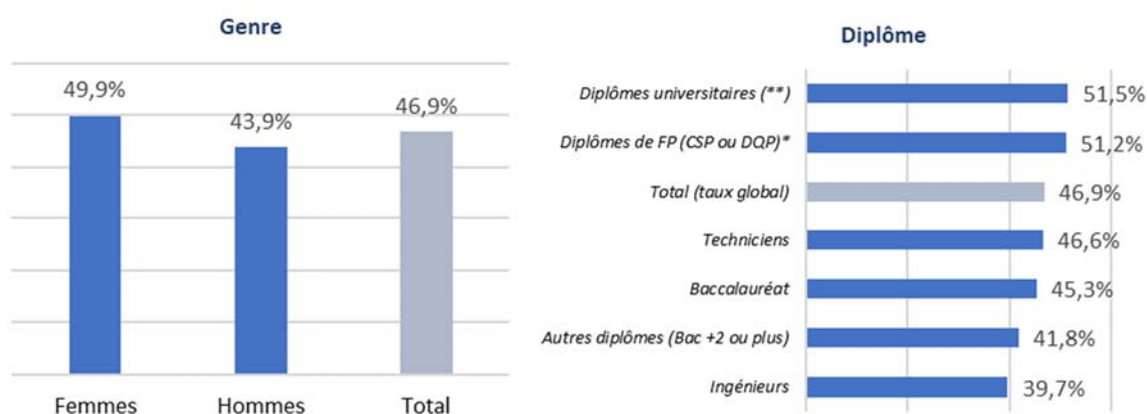
Autre trait marquant qui découle de cette analyse, l'expérience professionnelle acquise au cours de la période de stage d'insertion peut produire également un effet de signalement positif sur le marché du travail pour d'autres employeurs à travers la communication des bénéficiaires sur les tâches effectuées et les compétences acquises. En effet, plus de la moitié (53,1%) des bénéficiaires des CI en 2018 déclarés à la CNSS en 2021 ont été insérés par d'autres entreprises autres que celles de stage.

Par ailleurs, des différences significatives ont été décelées en matière de maintien en emploi selon le genre des bénéficiaires, leur diplôme et la taille et le secteur d'activité de l'entreprise de stage. En effet, la part des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage⁸ est relativement élevée chez les femmes (49,9% contre 43,9% chez les hommes), chez les diplômés universitaires (51,5%) et les titulaires d'un diplôme de qualification ou spécialisation professionnelle (51,2%). En revanche, la part la plus faible a été observée chez les ingénieurs avec 39,7%.

⁷ La comparaison est effectuée entre l'entreprise de stage et la dernière entreprise d'insertion en 2021.

⁸ Le calcul est effectué par rapport au total des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2021 (38516 bénéficiaires).

Figure 12 : Parts des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage selon le genre et le diplôme

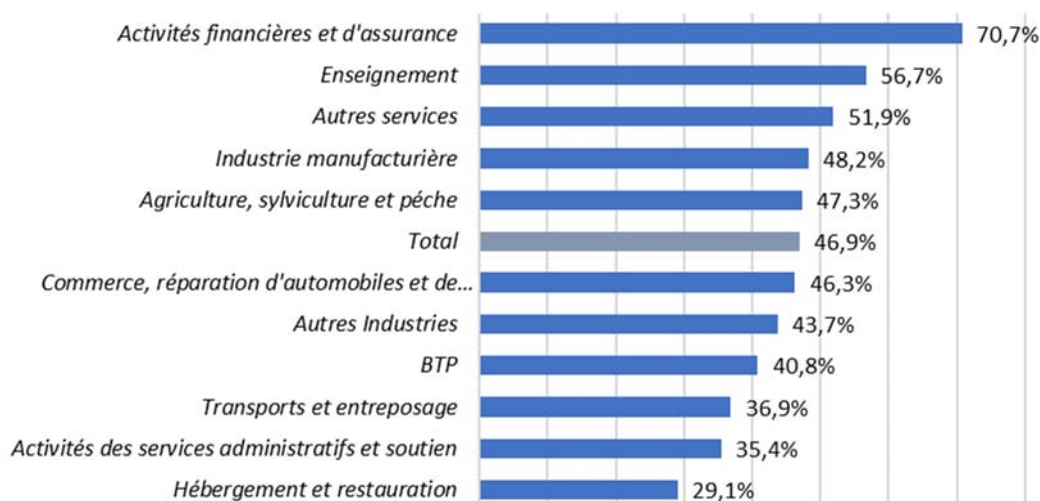


Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

(*) FP : Formation professionnelle ; CSP : Certificat de spécialisation professionnelle, DQP : Diplôme de qualification professionnelle / (**) Diplômes 1er, 2e et 3e cycles universitaires.

Le secteur des « activités financières et d'assurance » s'avère le secteur le plus dynamique en termes de maintien en emploi des bénéficiaires du contrat d'insertion après environ trois ans de la date de signature du contrat. En effet, près des trois quarts (70,7%) des bénéficiaires des CI déclarés à la CNSS en 2021 dans ce secteur ont été insérés par les mêmes entreprises de stage, suivi du secteur de l'enseignement (56,7%), des autres services (51,9%) et des industries manufacturières (48,2%). Les parts les plus faibles ont été enregistrées parmi les bénéficiaires ayant signé leurs contrats d'insertion dans des entreprises opérant dans les secteurs de l'hébergement et restauration (29,1%), les activités des services administratifs et soutien (35,4%) et les transports et entreposage (36,9%).

Figure 13 : Parts des bénéficiaires insérés en 2021 par les mêmes entreprises de stage selon leurs secteurs d'activité



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Par rapport à la taille d'entreprise, l'analyse des résultats montre que ce sont les grandes entreprises qui maintiennent le plus les bénéficiaires après leur stage en CI. En effet, la moitié (50%) des bénéficiaires qui ont effectué leurs stages dans des grandes entreprises et qui sont insérés en 2021, ont été déclarés par les mêmes entreprises de stage après environ trois ans

de la date de signature du contrat. Ce taux reste relativement faible parmi les autres catégories d'entreprises, variant de 37,8% pour les moyennes entreprises à 40,5% pour les très petites entreprises. Ce constat indique qu'un bénéficiaire du CI dans une entreprise de grande taille a plus de chance d'être maintenu en emploi dans la même entreprise de stage après environ trois ans de l'entrée en contrat, qu'un bénéficiaire ayant signé son contrat dans une petite ou moyenne entreprise.

Tableau 6 : Bénéficiaires insérés en 2021 selon le type et la taille d'entreprise d'insertion

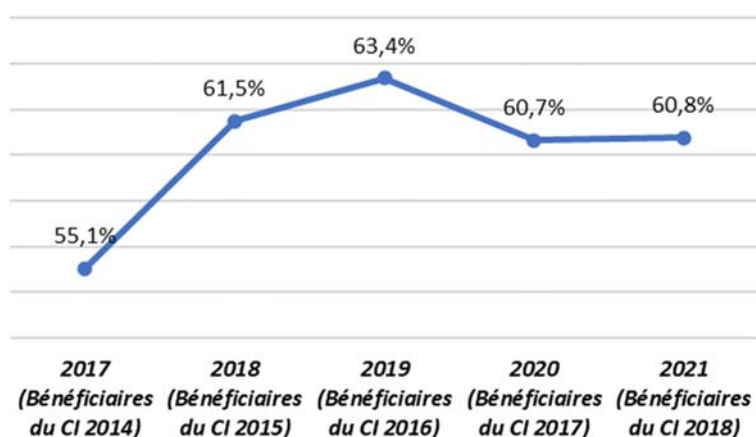
	Bénéficiaires insérés en 2021 par :		Non renseigné	Total
	Mêmes entreprises de stage	Entreprises différentes de celles de stage		
1-10 salariés	40,5%	59,3%	0,2%	100,0%
11-50 salariés	39,6%	60,3%	0,1%	100,0%
51-100 salariés	37,8%	62,1%	0,1%	100,0%
Plus de 100 salariés	50,0%	49,9%	0,0%	100,0%
Total	46,9%	53,0%	0,1%	100,0%

Source : Calculs de l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

2. Taux d'insertion des bénéficiaires trois ans après le début du contrat

D'après ce qui précède, les résultats des travaux d'appariement font ressortir que 38.516 bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 sont déclarés à la CNSS en 2021, soit un taux d'insertion de 60,8%, enregistrant ainsi une quasi-stagnation par rapport à l'année 2020 (60,7%) et une baisse par rapport à 2019 (63,4%), en raison notamment de la conjoncture économique particulièrement difficile imposée par le contexte marqué par la crise de la Covid-19. Ce taux se caractérise par des disparités notamment selon le genre et le diplôme. Il est relativement élevé chez les hommes (64,8% contre 57,3% chez les femmes) et chez les ingénieurs et les techniciens (respectivement 74,2% et 65,7% contre 57,9% chez les titulaires des diplômes universitaires).

Figure 14 : Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires des CI 2017-2021



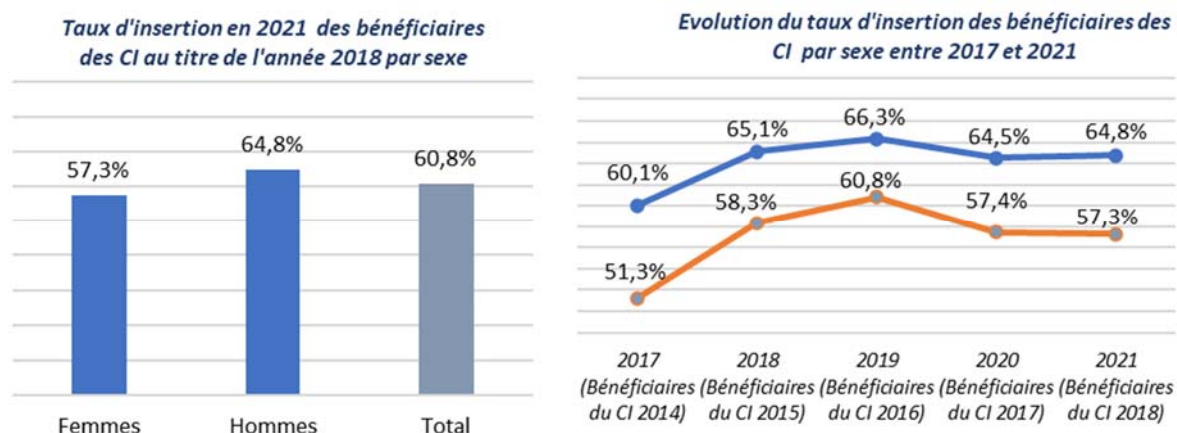
Concepts et définitions

L'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI est renseignée par le **taux d'insertion** qui est mesuré par rapport à la date de déclaration à la CNSS. Ce taux est défini comme la **proportion des bénéficiaires des CI au titre de l'année (n) déclarés à la CNSS à l'année (n+3)**.

2.1. Les hommes, les techniciens et les ingénieurs semblent bénéficier davantage de leur passage en CI

L'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI sur le marché du travail est plus favorable aux hommes qu'aux femmes. En effet, sur un total de plus de 29.400 hommes bénéficiaires des CI en 2018, plus de 19.000 d'entre eux sont déclarés à la CNSS en 2021, soit un taux d'insertion de 64,8% contre 57,3% chez les femmes, soit un écart de 7,5 points de pourcentage en faveur des hommes. Cet écart a connu ainsi une légère hausse par rapport à celui enregistré en 2020 (7,1 points).

Figure 15 : Évolution du Taux d'insertion des bénéficiaires des CI selon le genre



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

Les personnes âgées de 30 ans et plus ont bénéficié davantage de leur passage en contrat d'insertion que les jeunes âgés de moins de 30 ans ; leurs taux d'insertion dans le secteur privé formel a atteint 62,1% trois ans après l'entrée en contrat d'insertion, contre 60,6% pour les moins de 30 ans et 59,6% pour les moins de 25 ans. Selon le genre, les femmes âgées de 30 ans et plus semblent s'insérer davantage que celles âgées de moins de 30 ans, avec des taux d'insertion respectivement de 59,6% et 57,0%, soit un écart de près de 3 points de pourcentage. Cet écart est quasiment nul chez les hommes.

Tableau 7 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de 2018 selon le genre et l'âge

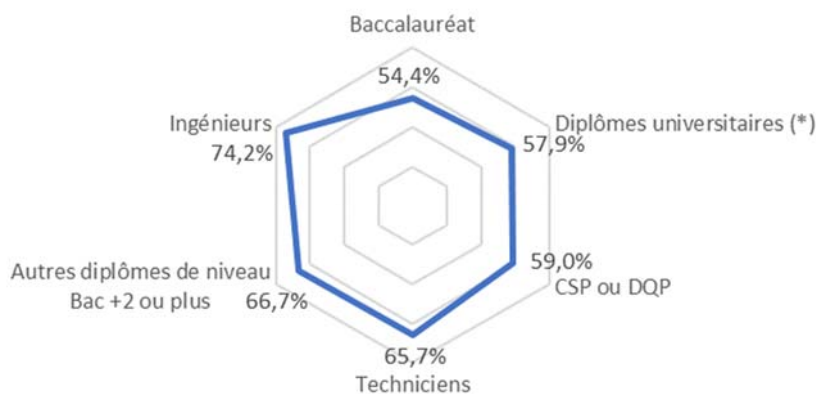
	Femmes	Hommes	Total
Moins de 30 ans	57,0%	64,7%	60,6%
Moins de 25 ans	56,6%	63,9%	59,6%
25 - 29 ans	57,9%	65,8%	62,1%
30 ans et plus	59,6%	64,6%	62,1%
Total	57,3%	64,8%	60,8%

Source : Calcul de l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022)

L'analyse de l'insertion professionnelle selon le niveau de diplômes des bénéficiaires des CI montre que ce sont les ingénieurs, les techniciens et les diplômés de niveau Bac+2 ou plus (hors universitaires et formation professionnelle) qui semblent avoir plus de chance d'être insérés dans un emploi déclaré dans le secteur privé formel, leurs taux d'insertion varient de 65,7% à 74,2% en 2021. En revanche, les autres diplômés ont enregistré des taux d'insertion inférieurs à la moyenne nationale (60,8%). Par

rapport à 2020, à l'exception des diplômés de qualification professionnelle et des bacheliers, toutes les catégories de diplômés ont enregistré une hausse du taux d'insertion en 2021. Les hausses les plus importantes ont été observées chez les diplômés du premier cycle universitaire (+ 5,7 points, passant de 53,5% à 59,2%), les diplômés des 2^{ème} et 3^{ème} cycles universitaires (respectivement +3,2 et +3,1 points).

Figure 16 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le diplôme

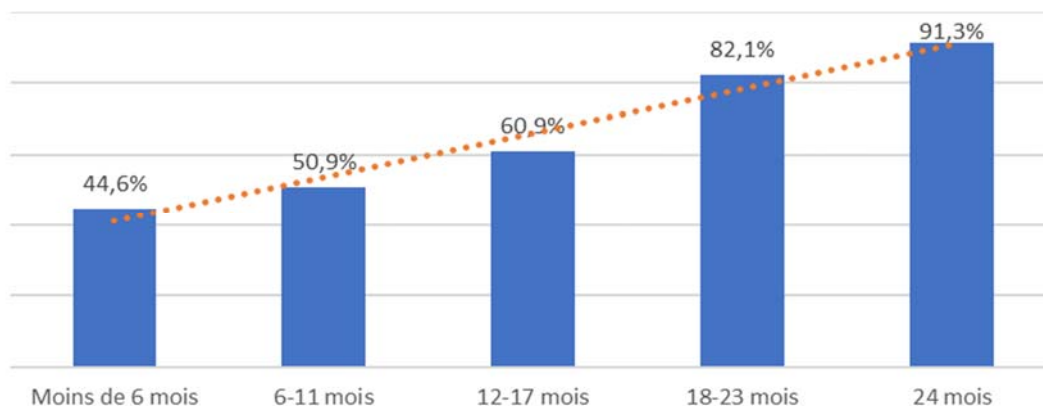


*Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).
(*) Diplômes 1er, 2e et 3e cycles universitaires*

2.2. Les chances d'insertion des bénéficiaires des CI s'améliorent avec la période de stage déclarée à la CNSS

En se référant aux bénéficiaires des CI en 2018 qui ont été déclarés à la CNSS au cours de la période de stage et qui représentent 88,5% du total des bénéficiaires, l'analyse des résultats d'appariement montre une relation positive entre le taux d'insertion et la durée de stage déclarée à la Caisse. En effet, le taux d'insertion des bénéficiaires passe de 44,6% pour une période de stage déclarée à la CNSS de moins de 6 mois à 91,3% pour les stagiaires qui ont été déclarés pour une période de 24 mois, soit plus que le doublement du taux entre les deux périodes (graphique ci-après). Selon le genre, le taux d'insertion suit le même trend aussi bien pour les hommes que pour les femmes bénéficiaires, avec un différentiel à l'avantage des hommes, qui atteint 12 points de pourcentage pour une période déclarée à la CNSS de 12 à 17 mois (54,9% pour les femmes et 67,2% pour les hommes) et qui presque s'annule à 24 mois (91% pour les femmes et 91,3% pour les hommes).

Figure 17 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires (*) des CI en 2018 selon la période déclarée à la CNSS par l'entreprise de stage



*Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).
(*) Le taux d'insertion est calculé par rapport aux bénéficiaires des CI déclarés à la CNSS par l'entreprise d'accueil au cours de la période de stage.*

Il ressort de l'analyse précédente que plus le stagiaire est maintenu en entreprise de stage, plus ses chances sont grandes de s'insérer sur le marché du travail trois ans après l'entrée en contrat d'insertion. Les efforts doivent donc, être déployés dans le sens de motiver davantage les bénéficiaires du dispositif du contrat d'insertion en leur offrant les conditions propices de travail et l'accompagnement adéquat au sein de l'entreprise de stage. Ces stagiaires doivent également être sensibilisés sur les avantages accordés au titre du dispositif, notamment la couverture sociale et l'obligation pour l'entreprise de recruter au moins 60 % des stagiaires ayant accompli le stage.

Tableau 8 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de 2018, selon le genre et la durée de stage déclarée à la CNSS par l'entreprise d'accueil

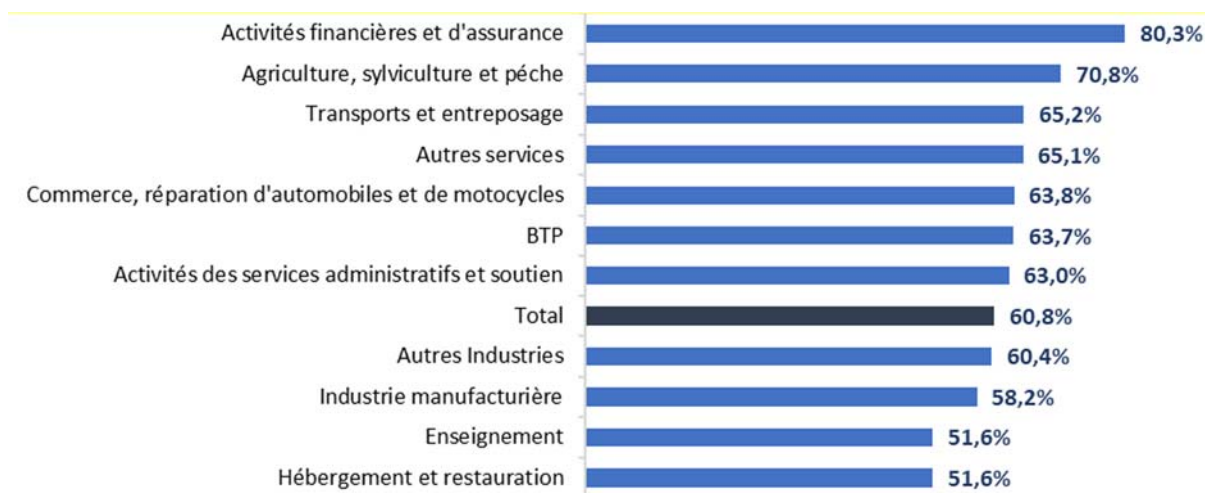
Durée déclarée AMO	Femmes	Hommes	Total
Moins de 6 mois	40,5%	49,3%	44,6%
6-11 mois	46,0%	56,3%	50,9%
12-17 mois	54,9%	67,2%	60,9%
18-23 mois	80,3%	84,3%	82,1%
24 mois	91,0%	91,6%	91,3%

Source : Calcul de l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

2.3. Les caractéristiques de l'entreprise de stage influencent les chances d'insertion des bénéficiaires des CI

L'analyse des caractéristiques des entreprises de stage en relation avec l'insertion des bénéficiaires du dispositif du CI montre qu'au moins deux facteurs semblent influencer les chances d'insertion des bénéficiaires trois ans après l'entrée en contrat, à savoir : le secteur d'activité et la taille de l'entreprise de stage. En effet, les chercheurs d'emploi ayant signé un CI en 2018 dans des entreprises d'activités financières ont enregistré les taux d'insertion les plus élevés en 2021 (80,3%). Viennent ensuite les secteurs de « l'agriculture, sylviculture et pêche, les transports et entreposage », le commerce, le BTP et les « activités des services administratifs et soutien », avec des taux d'insertion variant entre 63% et 70,8%. Les entreprises de stage qui présentent les taux d'insertion les plus faibles sont celles qui opèrent dans les secteurs d'hébergement et restauration (51,6%), et de l'enseignement (51,6%).

Figure 18 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 par secteur d'activité de l'entreprise de stage



Source : Elaborée par l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

Concernant le deuxième facteur, l'analyse des résultats de l'appariement révèle l'existence d'une relation positive entre le taux d'insertion des hommes bénéficiaires et la taille d'entreprise de stage, dont leur taux d'insertion passe de 61,8% pour les entreprises employant de 1 à 10 salariés à 67,4% pour les grandes entreprises (plus de 100 salariés). Globalement, les hommes qui ont signé un contrat d'insertion en 2018 dans les grandes entreprises sont relativement les plus déclarés à la CNSS en 2021, en particulier dans les entreprises opérant dans les secteurs de l'agriculture, l'industrie manufacturière et les services, où le taux d'insertion a atteint, respectivement, 76,8%, 69,6% et 65,3% en 2021. En revanche, pour les femmes, le taux d'insertion diminue avec l'augmentation de la taille d'entreprise de stage, passant de 59,3% pour les entreprises de 1 à 10 salariés à 56,6% pour celles employant plus de 100 salariés.

Tableau 9 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI en 2018 selon le genre et la taille de l'entreprise de stage

	Femmes	Hommes	Ensemble
1-10 salariés	59,3%	61,8%	60,4%
11-50 salariés	59,1%	62,4%	60,7%
51-100 salariés	55,3%	62,8%	59,7%
Plus de 100 salariés	56,6%	67,4%	61,3%
Total	57,3%	64,8%	60,8%

Source : Calcul de l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

2.4. Les chances d'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI diffèrent d'une région à l'autre

Le taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 varie selon les régions. En effet, la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima affiche le taux d'insertion le plus élevé (65,2%), alors que la région de Drâa-Tafilalet affiche le taux d'insertion le plus bas (45,3%), soit un écart de près de 20 points de pourcentage. Cet écart a enregistré ainsi une hausse de plus de 10 points de pourcentage par rapport à 2020 (10,2 points).

Outre la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, trois régions ont enregistré des taux d'insertion supérieurs à la moyenne nationale en 2021, à savoir la région de Souss-Massa (63,5%), Casablanca-Settat (62,4%) et Fès-Meknès (61,1%). Les autres régions ont connu des taux d'insertion relativement faibles variant entre 45,3% et 59,4%.

Par ailleurs, des différences régionales en matière d'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI ont été relevées selon le genre. En effet, si l'écart entre le taux d'insertion des femmes et celui des hommes est de 7,5 points de pourcentage en faveur de ces derniers au niveau national, il atteint 12,8 points dans les régions du Sud (45,2% chez les femmes et 57% chez les hommes), 8,8 points dans la région de Souss-Massa (58,4% contre 67,2%) et 8,2 points dans la région de Casablanca-Settat (58,4% contre 66,6%). En revanche, cet écart est relativement faible dans les autres régions, variant de 1,8 à 7,6 points.

Tableau 10 : Taux d'insertion en 2021 des bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 selon la région

	Femmes	Hommes	Total
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	61,10%	68,00%	65,20%
Souss-Massa	58,40%	67,20%	63,50%
Casablanca-Settat	58,40%	66,60%	62,40%
Fès-Meknès	60,20%	62,50%	61,10%
Rabat-Salé-Kénitra	56,40%	64,00%	59,40%
Marrakech-Safi	54,70%	57,50%	56,00%
L'Oriental	52,90%	59,30%	55,40%
Régions du Sud	45,20%	57,00%	51,00%
Beni Mellal-Khénifra	48,70%	50,50%	49,30%
Drâa-Tafilalet	41,70%	49,30%	45,30%
Total	57,30%	64,80%	60,80%

Source : Calcul de l'ONMT sur la base des résultats d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS (2022).

V- LES DETERMINANTS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES BENEFICIAIRES DU CI

Dans cette section, il est question d'examiner les facteurs déterminant de l'insertion professionnelle des bénéficiaires du dispositif du CI trois ans après leur entrée en contrat. Deux catégories de facteurs ont été prises en compte dans le cadre de ce travail : (i) les facteurs liés aux caractéristiques individuelles des bénéficiaires, et (ii) les facteurs liés à l'entreprise d'accueil et à l'emploi occupé au cours de la période de stage. Ce travail repose sur une approche économétrique basée sur l'estimation d'un modèle logistique binaire sur les données relatives aux résultats de l'opération d'appariement des fichiers ANAPEC et CNSS réalisée en 2022.

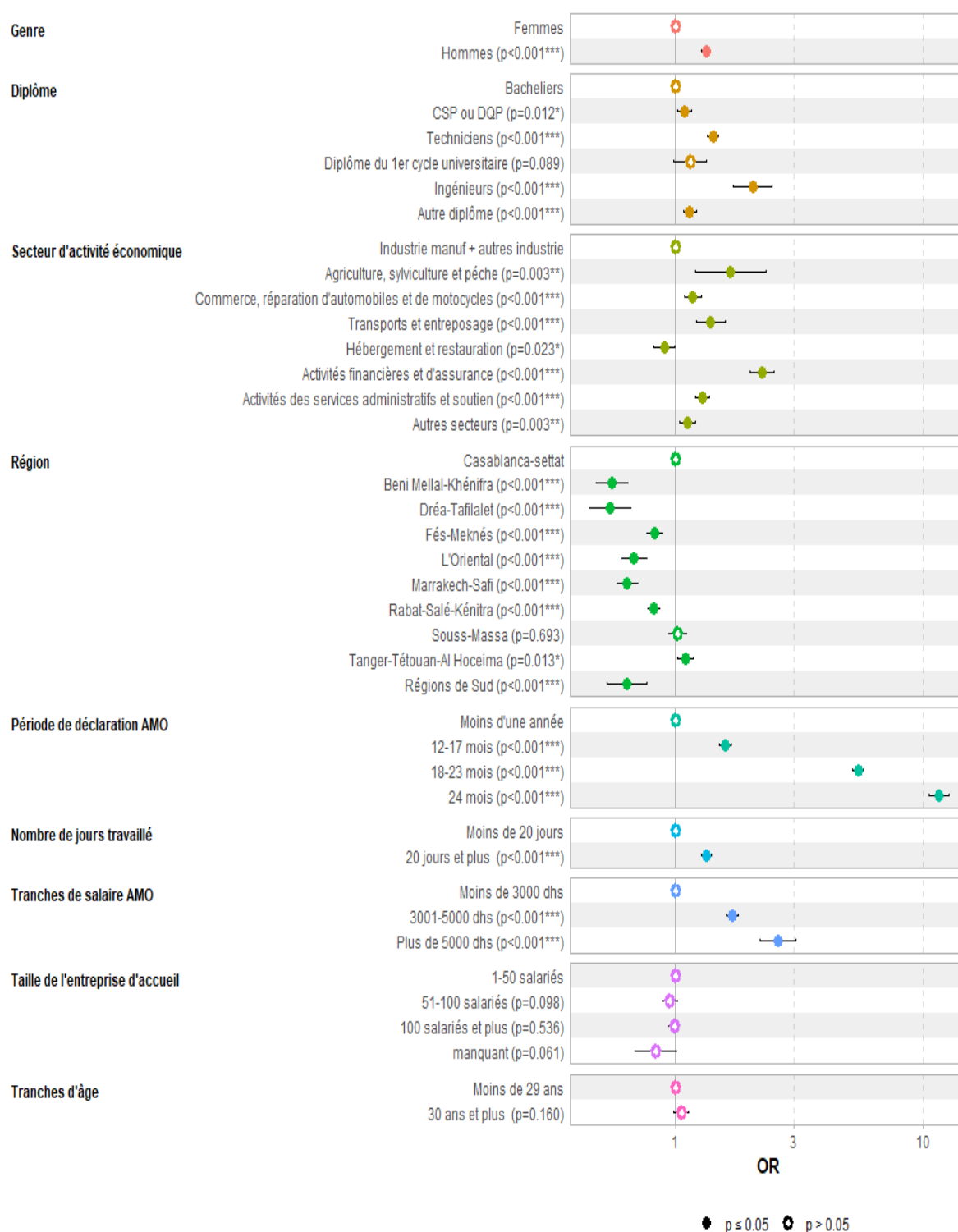
1. Spécification du modèle et données utilisés

Cette section vise à identifier les déterminants individuels de l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI au titre de l'année de 2018 à l'aide d'un modèle logistique binaire. Le recours à ce type de modèle est justifié puisque son principe est d'expliquer la survenance ou non d'un évènement (la variable dépendante) par des variables explicatives. Ce modèle vise, pour le présent travail, à évaluer la probabilité, pour ces bénéficiaires, d'avoir un emploi dans le secteur privé formel environ trois ans après l'entrée en contrat, en fonction de leurs caractéristiques individuelles et de celles des entreprises de stage. La variable dépendante Y est donc une variable binaire qui prend la valeur 1 si le bénéficiaire est déclaré à la CNSS en 2021 et 0 sinon déclaré cette année.

Les données mobilisées dans le cadre de ce travail sont issues de l'opération d'appariement des données de l'ANAPEC relatives aux bénéficiaires des contrats d'insertion avec celles de déclarations des salaires à la CNSS. Il s'agit particulièrement des données portant sur les bénéficiaires des CI au titre de l'année 2018 qui ont été déclarés à la CNSS par leurs entreprises de stage en tant que stagiaires bénéficiant de l'AMO, et qui représentent 88,5% du total des bénéficiaires des CI en 2018, comme précisé auparavant.

Sept variables explicatives sont retenues dans ce travail portant sur certaines caractéristiques individuelles des bénéficiaires et sur celles des entreprises de stage (encadré ci-après). Ces variables ont été sélectionnées en plusieurs étapes. La première étape consiste à inclure dans notre modèle de régression logistique binaire toutes les variables jugées significatives et disponibles dans notre base de données. Ensuite, nous avons utilisé une représentation graphique des différents rapports de côtes (odds ratio) du modèle ainsi qu'un test d'effet global des variables explicatives pour déterminer quelles variables ont un impact significatif sur notre variable dépendante. En visualisant la figure ci-dessous, il semble clairement que l'ensemble des variables sont pertinents pour le modèle, à l'exception des deux variables (la taille de l'entreprise de stage et les tranches d'âge des bénéficiaires), dont leurs modalités n'ont pas d'effet significatif par rapport aux modalités de référence. Cependant, les analyses descriptives menées dans les sections précédentes ont mis en évidence l'effet de la taille d'entreprise de stage sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires en fonction de genre (homme/femme). A cet effet, il est donc nécessaire de prendre en compte dans notre modèle les effets d'interaction entre la taille d'entreprise et le genre des bénéficiaires.

Figure 1 : Visualisation des variables incluses dans le modèle



L'analyse de la structure de la population des bénéficiaires des CI sur laquelle repose l'estimation du modèle fait ressortir que les femmes représentent plus de la moitié (53,3%) de cette population issue majoritairement de deux régions, à savoir : Casablanca-Settat (36,2%) et Rabat-Salé-Kénitra (26,6%). Cette population est caractérisée également par sa jeunesse (plus de 90% sont âgés de moins de 29 ans) et par son niveau de qualification relativement moyen (75% sont des bacheliers ou techniciens ou titulaires d'un diplôme de qualification ou spécialisation professionnelle).

Encadré : Modèle logistique utilisé

La forme fonctionnelle du modèle retenu pour estimer la probabilité d'avoir un emploi dans le secteur privé formel environ trois ans après l'entrée en contrat est binomiale logistique. Elle est donnée par la formule suivante :

$$\text{logit}(p) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right), \text{ où } p \text{ désigne la moyenne conditionnelle de } Y, \text{ i.e. } p = \text{Prob}(Y = 1 | X)$$

$$\text{Le modèle logistique est ainsi : } \log\left(\frac{p}{1-p}\right) = X^T \beta$$

Pour chaque bénéficiaire i , on note Y_i la valeur de la situation de déclaration à la CNSS en 2021 (0 ou 1) :

$Y_i=1$ Si le bénéficiaire i est déclaré à la CNSS en 2021

$Y_i=0$ Sinon

Ainsi, le modèle théorique s'écrit comme suit :

$$\log(P/(1 - P)) = \beta_0 + \beta_1 * X1 + \beta_2 * X2 + \beta_3 * X3 + \dots + \beta_n * Xn + \varepsilon_i$$

Où, $P = P(Y_i=1)$

Y_i : la variable dépendante

X_i : les variables explicatives (Sexe, diplôme, secteur d'activité, région, période déclarée AMO, nombre de jours travaillés, salaire déclaré au cours de la période de stage).

β_i : Paramètres à estimer

2. Qualité du modèle et résultats obtenus

Pour apprécier l'effet de certaines variables indépendantes sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI, trois modèles logistiques binaires ont été examinés. Le premier modèle intègre seulement la constante. Pour le deuxième modèle, l'estimation se fait sur la base de certaines variables liées aux caractéristiques des bénéficiaires. Le troisième incorpore, en plus des variables retenues au niveau du deuxième modèle, des variables liées à l'entreprise d'accueil et à l'emploi occupé au cours de la période de stage.

Tableau 11 : Tests du rapport de vraisemblance

Tests du rapport de vraisemblance						
Effet	Critères d'ajustement du modèle			Tests du rapport de vraisemblance		
	AIC de modèle réduit	BIC de modèle réduit	-2 log vraisemblance du modèle réduit	Khi-deux	ddl	Sig.
Modèle 1	70267,05	70275,94	35132,53	0	1	.
Modèle 2	68810,35	69014,64	34382,18	1500,70	23	0,000
Modèle 3	59863,3	60120,89	29902,65	10459,75	29	0,000

Le modèle 1 intègre uniquement la constante. **Le modèle 2** intègre les variables suivantes : le sexe, le secteur d'activité, le diplôme et la région. **Le modèle 3** intègre, en plus des variables du modèle 2, les trois variables suivantes : la période de stage déclarée AMO, le nombre de jours travaillés et les tranches de salaire AMO.

Les résultats de l'estimation de ces trois modèles révèlent que le modèle 3 est le plus adéquat d'après les critères AIC (59863,3) et BIC (60120,89). A cet effet, l'analyse des résultats de cette modélisation portera uniquement sur ce troisième modèle qui intègre aussi bien les caractéristiques des bénéficiaires que celles de l'entreprise de stage et l'emploi occupé.

L'examen des critères d'évaluation de la qualité de l'ajustement et de la discrimination du modèle logistique retenu (modèle 3) montre que ce dernier est hautement significatif au seuil de 0.00. La valeur du test du log-vraisemblance est relativement élevée par rapport à celle de Khi-deux au même degré de liberté. La qualité du modèle a été évaluée également à travers la matrice de confusion qui permet d'observer les écarts entre les valeurs prédites par notre modèle et celles observées. Selon cette matrice, le taux de bon classement est égal à 70 %, ce qui montre que ce modèle est précis et classe correctement les cas.

Des tests du rapport de vraisemblance ont été également utilisés pour déterminer les variables qui peuvent être retenues dans le modèle. Ces tests permettent de comparer un modèle complet à un modèle réduit comportant moins de variables explicatives. Les résultats de ces tests montrent que toutes les variables explicatives testées (sexe, secteur d'activité, diplôme, région, période déclarée AMO, nombre de jours travaillés, tranches de salaire AMO) contribuent de manière significative à l'effet global du modèle.

3. Présentation des résultats

La présente section met l'accent sur les principaux résultats de l'estimation du modèle de régression logistique retenu (modèle 3). Ce dernier a permis de déterminer l'effet de certaines variables sur la probabilité d'avoir un emploi dans le secteur privé formel environ trois ans après l'entrée en contrat d'insertion. Ces variables portent essentiellement sur les caractéristiques des bénéficiaires des CI et de celles de l'entreprise d'accueil et de l'emploi occupé au cours de la période de stage.

Tableau 12 : Estimations des paramètres du modèle logistique binaire (Sans la présence de l'interaction entre les variables taille et genre)

Genre : réf (Femme)	Odds Ratio	(OR)-1	Std. Err.	z	P> z
Homme	1,320	32,0%	0,027	13,360	0,000
Diplôme : réf (Bacheliers)					
CSP ou DQP	1,086	8,6%	0,034	2,650	0,008
Techniciens	1,413	41,3%	0,037	13,100	0,000
Diplôme du 1er cycle universitaire	1,144	14,4%	0,089	1,720	0,085
Ingénieurs	2,014	2,014	0,183	7,690	0,000
Autre diplôme	1,137	13,7%	0,035	4,190	0,000
Secteur d'activité économique : réf(industrie)					
Agriculture, sylviculture et pêche	1,665	66,5%	0,277	3,070	0,002
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1,180	18,0%	0,046	4,250	0,000
Transports et entreposage	1,394	39,4%	0,093	4,970	0,000
Hébergement et restauration	0,904	-9,6%	0,043	-2,120	0,034
Activités financières et d'assurance	2,241	2,241	0,125	14,490	0,000

Activités des services administratifs et soutien	1,292	29,2%	0,040	8,370	0,000
Autres secteurs	1,137	13,7%	0,036	4,060	0,000
Région : réf (Casablanca-Settat)					
Beni Mellal-Khénifra	0,553	-44,7%	0,042	-7,770	0,000
Drâa-Tafilalet	0,546	-45,4%	0,055	-6,040	0,000
Fès-Meknès	0,826	-17,4%	0,031	-5,040	0,000
L'Oriental	0,683	-31,7%	0,041	-6,390	0,000
Marrakech-Safi	0,641	-35,9%	0,032	-8,920	0,000
Rabat-Salé-Kénitra	0,820	-18,0%	0,021	-7,550	0,000
Souss-Massa	1,018	1,8%	0,044	0,410	0,680
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	1,108	10,8%	0,041	2,790	0,005
Régions de Sud	0,641	-35,9%	0,061	-4,700	0,000
Période de déclaration AMO : réf (Moins d'une année)					
12-17 mois	1,579	57,9%	0,045	15,970	0,000
18-23 mois	5,456	5,456	0,145	63,860	0,000
24 mois	11,562	11,562	0,557	50,830	0,000
Nombre de jours travaillé : réf (Moins de 20 jours)					
20 jours et plus	1,326	32,6%	0,032	11,770	0,000
Tranches de salaire AMO : réf (Moins de 3000 dhs)					
3000-5000 dhs	1,680	68,0%	0,046	18,760	0,000
Plus de 5000 dhs	2,581	2,581	0,219	11,200	0,000

Les résultats d'estimation du modèle, fournis dans le tableau ci-dessus, peuvent être présentés selon les variables retenues en deux volets suivants :

- (i) Effets des caractéristiques des bénéficiaires sur leur insertion professionnelle ;
- (ii) Effets des caractéristiques de l'entreprise de stage et de l'emploi occupé sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires.

2.1. Effets des caractéristiques des bénéficiaires sur leur insertion professionnelle

L'analyse des résultats de l'estimation du modèle fait ressortir que l'effet des caractéristiques individuelles des bénéficiaires sur la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat est significatif pour le genre, le diplôme et la région. Cette chance est plus forte chez les hommes comparativement aux femmes. En effet, être un homme augmente la chance d'être inséré sur le marché du travail trois ans après l'entrée en contrat de 32 % par rapport au fait d'être une femme.

Le diplôme est également un facteur déterminant dans l'insertion professionnelle des bénéficiaires. En effet, être titulaire d'un diplôme autre que le baccalauréat augmente la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat. Cette chance est deux fois plus importante chez les ingénieurs comparés aux bacheliers. Aussi, les techniciens, les diplômés du premier cycle universitaire et les titulaires des certificats de spécialisation ou de

qualification professionnelle ont respectivement 41,3%, 14,4% et 8,6% de chance de plus d'être insérés sur le marché du travail que les bacheliers.

La dimension territoriale a également un effet significatif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des contrats d'insertion. Les bénéficiaires issues de la région de Casablanca-Settat ont plus de chance d'être insérés sur le marché du travail trois ans après la date de signature du contrat que les bénéficiaires des autres régions à l'exception de Souss-Massa (l'effet n'est pas significatif) et de la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, où la chance est plus élevée que celle de Casablanca-Settat (+10,8%). Les bénéficiaires résidant à Beni Mellal-Khénifra, Drâa-Tafilalet, Marrakech-Safi et régions du Sud voient leur chance d'être insérés trois ans après l'entrée en contrat diminuer respectivement de 44,7% 45,4%, 35,9% et 35,9% relativement aux bénéficiaires issues de la région de Casablanca-Settat.

2.2. Effets des caractéristiques de l'entreprise de stage et de l'emploi occupé sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI

Les résultats des estimations montrent que les caractéristiques de l'entreprise de stage et de celles de l'emploi occupé au cours de la période de stage ont également un effet important sur les chances d'insertion des bénéficiaires des CI sur le marché du travail. En effet, la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat est significative pour le secteur d'activité, la période déclarée AMO, le nombre de jours travaillés et le salaire moyen déclaré à la CNSS au cours de la période de stage.

Au niveau sectoriel, les bénéficiaires qui ont effectué leur stage dans des entreprises exerçant dans les secteurs de l'industrie et de l'hébergement et restauration ont moins de chance d'être insérés sur le marché du travail que les bénéficiaires des autres secteurs d'activité. En effet, les bénéficiaires ayant signé leur contrat d'insertion dans des entreprises exerçant dans le secteur des activités financières et d'assurance voient leur chance d'insertion sur le marché du travail en 2021, deux fois plus importante par rapport aux bénéficiaires ayant effectué leur stage dans des entreprises opérant dans le secteur de l'industrie. De même, être bénéficiaire du CI dans les secteurs de « l'agriculture, sylviculture et pêche », des « transports et entreposage » et des « activités des services administratifs et soutien » augmente la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat de 66,5%, 39,4% et 29,2% respectivement par rapport au fait d'être bénéficiaire du CI dans le secteur de l'industrie.

Quant à l'effet des caractéristiques de l'emploi occupé, l'analyse des résultats du modèle retenu montre que la chance d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat augmente avec le nombre de mois déclarés AMO au cours de la période de stage. Par rapport à ceux qui ont été déclarés AMO pour une période de moins d'une année, cette chance est 1,5 fois, 5,5 fois et 11,6 fois plus importante pour les bénéficiaires qui ont été déclarés AMO respectivement pour une période de 12 à 17 mois, 18 à 23 mois et de 24 mois. Le nombre moyen de jours travaillés a également un effet significatif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI. En effet, les bénéficiaires qui ont travaillé en moyenne 20 jours et plus par mois voient leur chance d'être insérés trois ans après l'entrée en contrat augmenter de 32,6% par rapport à ceux qui ont travaillé moins de 20 jours par mois.

Le salaire perçu au cours de la période de stage a, également, un effet positif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI. Le fait de percevoir un salaire mensuel moyen entre 3000 et 5000 dhs augmente la chance d'être inséré trois ans après l'entrée en contrat de 68% par rapport à ceux qui ont perçu un salaire inférieur à 3000 dhs. Cette chance est 2,6 fois plus importante pour les bénéficiaires qui ont un salaire mensuel moyen supérieur à 5000 dhs. En revanche, les résultats du modèle relatifs aux autres caractéristiques de l'entreprise de stage ne sont pas significatifs.

2.3. Effets de l'interaction entre la taille d'entreprise de stage et le genre des bénéficiaires

Afin de tenir compte de l'effet de la taille d'entreprise de stage selon le genre des bénéficiaires, nous allons introduire une interaction entre ces deux variables dans notre modèle, ce qui sera représenté par « Genre * Taille d'entreprise » dans le tableau des résultats du modèle ci-dessus.

Tableau 13 : Estimations des paramètres du modèle logistique binaire (En présence de l'interaction entre les variables taille et genre)

	Odds Ratio	(OR)-1	95% CI ⁷	p-value
Genre : réf (Femme*1-50 salariés)				<0.001
Homme	1,15	15,0%	1.07, 1.23	
Diplôme : réf (Bacheliers)				<0.001
CSP ou DQP	1,09	9,0%	1.03, 1.16	
Techniciens	1,41	41,0%	1.34, 1.48	
Diplôme du 1er cycle universitaire	1,14	14,0%	0.98, 1.32	
Ingénieurs	2,03	2,03	1.70, 2.43	
Autre diplôme	1,13	13,0%	1.07, 1.20	
Secteur d'activité économique : réf(industrie)				<0.001
Agriculture, sylviculture et pêche	1,63	63,0%	1.18, 2.28	
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1,15	15,0%	1.07, 1.25	
Transports et entreposage	1,37	37,0%	1.20, 1.56	
Hébergement et restauration	0,89	-11,0%	0.81, 0.97	
Activités financières et d'assurance	2,19	2,19	1.96, 2.44	
Activités des services administratifs et soutien	1,27	27,0%	1.20, 1.36	
Autres secteurs	1,08	8,0%	1.00, 1.16	
Région : réf (Casablanca-Settat)				<0.001
Casablanca-Settat	—		—	
Beni Mellal-Khénifra	0,55	-45,0%	0.48, 0.64	
Drâa-Tafilalet	0,54	-46,0%	0.45, 0.66	
Fès-Meknès	0,82	-18,0%	0.76, 0.89	
L'Oriental	0,68	-32,0%	0.61, 0.77	
Marrakech-Safi	0,64	-36,0%	0.58, 0.70	
Rabat-Salé-Kénitra	0,82	-18,0%	0.78, 0.87	
Souss-Massa	1,01	1,0%	0.93, 1.10	
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	1,09	9,0%	1.01, 1.17	

Régions de Sud	0,63	-37,0%	0.52, 0.76	
Taille de l'entreprise de stage : réf (Femme*1-50 salariés)				<0.001
51-100 salariés	0,88	-12,0%	0.80, 0.97	
100 salariés et plus	0,87	-13,0%	0.81, 0.94	
Période de déclaration AMO : réf (Moins d'une année)				<0.001
12-17 mois	1,57	57,0%	1.49, 1.66	
18-23 mois	5,43	5,43	5.16, 5.72	
24 mois	11,5	11,50	10.5, 12.7	
Nombre de jours travaillé : réf (Moins de 20 jours)				<0.001
20 jours et plus	1,33	33,0%	1.27, 1.40	
Tranches de salaire AMO : réf (Moins de 3000 dhs)				<0.001
3001-5000 dhs	1,69	69,0%	1.60, 1.78	
Plus de 5000 dhs	2,58	2,58	2.19, 3.05	
Genre *Taille de l'entreprise de stage : réf(Femme*1-50 salariés)				<0.001
Hommes * 51-100 salariés	1,14	14,0%	1.00, 1.29	
Hommes * 100 salariés et plus	1,26	26,0%	1.15, 1.38	
1 OR = Odds Ratio, CI = Confidence Interval				

Afin de faciliter la lecture des résultats de ce modèle, il est utile d'apporter les précisions suivantes, portant sur les variables impliquées dans l'interaction :

- L'estimation du coefficient de la variable « genre » décrit les chances d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat pour les hommes opérant dans des petites entreprises (1 à 50 salariés) par rapport aux femmes exerçant dans la même catégorie d'entreprises (modalité de référence).
- L'estimation du coefficient de la variable « taille d'entreprise de stage » décrit les chances d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat pour les femmes opérant dans des moyennes et grandes entreprises par rapport aux femmes exerçant dans des petites entreprises (modalité de référence).
- L'estimation du rapport de côtes pour le terme d'interaction ne correspond pas aux véritables rapports de côtes. A cet effet, le rapport de côte de l'interaction entre les deux variables concernées (taille et genre) est le produit entre le coefficient d'interaction indiqué par le modèle et les rapports de côtes de tous les prédicteurs impliqués dans cette interaction.
- Seuls les rapports de côtes des variables impliquées dans l'interaction, à savoir le genre et la taille de l'entreprise de stage, ont connu une diminution par rapport à ceux fournis par le modèle sans interaction (tableau 12). En revanche, les rapports de côtes relatifs aux autres variables n'ont pas connu de changement significatif.

Ainsi, l'analyse des résultats de l'estimation du modèle fait ressortir que l'interaction, entre la variable taille d'entreprise de stage et celle du genre des bénéficiaires, a un effet significatif

sur les chances d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat d'insertion. En effet, la lecture des résultats du modèle fait ressortir les constats suivants :

- Les hommes exerçant dans les petites entreprises ont plus de chances d'occuper un emploi formel trois ans après la signature du contrat que les femmes employant dans la même catégorie d'entreprises.
- Les femmes travaillant dans des moyennes et grandes entreprises ont moins de chances de se retrouver dans un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat, en comparaison avec les femmes travaillant dans des petites entreprises.
- Le calcul des rapports de côtes relatifs à l'interaction révèle que les hommes exerçant dans des entreprises de taille moyenne ou grande ont respectivement 1,15 et 1,26 fois plus de chances d'occuper un emploi formel trois ans après la signature du contrat, que les femmes exerçant dans des petites entreprises.

Globalement, il ressort que l'augmentation de la taille d'entreprise de stage entraîne une augmentation significative des chances d'avoir un emploi formel trois ans après l'entrée en contrat d'insertion pour les hommes et une diminution pour les femmes.

Enfin, il est à noter que les facteurs explicatifs étudiés dans le cadre de ce travail ne sont pas exhaustifs, mais ils permettent d'apporter des éclairages sur les déterminants de l'insertion professionnelle des bénéficiaires des CI en s'appuyant sur les données disponibles via les résultats d'appariement des fichiers des données individuelles de l'ANAPEC et de la CNSS. D'autres facteurs peuvent aussi être examinés si les données étaient disponibles, notamment l'expérience professionnelle avant l'entrée en contrat d'insertion, la situation familiale du stagiaire, l'adéquation entre l'emploi occupé et le profil du stagiaire, etc.

VI- ANNEXES

Tableau 14 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon le genre

	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes	60,1%	65,1%	66,3%	64,5%	64,8%
Femmes	51,3%	58,3%	60,8%	57,4%	57,3%
Total	55,1%	61,5%	63,4%	60,7%	60,8%

Tableau 15 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon l'âge

	2017	2018	2019	2020	2021
Moins de 25 ans	54,6%	61,7%	63,2%	59,9%	59,6%
25-29 ans	56,8%	62,1%	64,2%	61,9%	62,1%
30-34 ans	51,9%	59,9%	62,0%	61,4%	61,0%
35 ans et plus	55,2%	56,9%	60,1%	62,2%	64,1%
Total	55,1%	61,5%	63,4%	60,7%	60,8%

Tableau 16 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon le diplôme

	2017	2018	2019	2020	2021
Baccalauréat	50,5%	58,7%	60,3%	55,2%	54,4%
Certificat de spécialisation professionnelle	50,3%	57,9%	60,1%	56,3%	57,1%
Diplôme de qualification professionnelle	53,6%	60,8%	65,5%	63,0%	59,7%
Technicien	58,7%	65,6%	67,7%	65,6%	65,7%
Diplôme du 1er cycle universitaire	54,4%	57,3%	56,5%	53,5%	59,2%
Diplôme du 2ème cycle universitaire	54,3%	53,2%	52,2%	54,3%	57,4%
Diplôme du 3ème cycle universitaire	53,0%	58,9%	60,3%	56,3%	59,3%
Ingénieur	66,4%	74,0%	74,1%	72,7%	74,2%
Autres diplômes de niveau Bac+2ou3	64,1%	66,8%	67,7%	62,3%	64,7%
Autres diplômes de niveau Bac+4 ou plus	69,5%	71,7%	68,1%	68,8%	71,5%
Total	55,1%	61,5%	63,4%	60,7%	60,8%

Tableau 17 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon la taille d'entreprise de stage

	2017	2018	2019	2020	2021
1-10 salariés	50,2%	55,5%	57,7%	58,7%	60,4%
11-50 salariés	53,8%	58,4%	61,2%	58,4%	60,7%
51-100 salariés	56,6%	62,7%	63,5%	62,2%	59,7%
Plus de 100 salariés	56,4%	64,5%	65,7%	61,6%	61,3%
Total	55,1%	61,5%	63,4%	60,7%	60,8%

Tableau 18 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon le secteur d'activité de l'entreprise de stage

	2017	2018	2019	2020	2021
Agriculture, sylviculture et pêche	57,3%	75,4%	73,0%	63,2%	70,8%
Industrie manufacturière	53,2%	61,1%	64,6%	59,9%	58,2%
Autres Industries	50,5%	59,0%	67,7%	62,1%	60,4%
BTP	53,4%	65,3%	53,8%	63,9%	63,7%
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	57,5%	63,3%	64,9%	60,6%	63,8%
Transports et entreposage	61,6%	63,8%	60,4%	63,5%	65,2%
Hébergement et restauration	46,0%	56,0%	59,6%	53,2%	51,6%
Activités financières et d'assurance	81,2%	81,4%	79,2%	80,0%	80,3%
Activités des services administratifs et de soutien	55,6%	62,9%	64,0%	62,4%	63,0%
Enseignement	47,2%	46,6%	49,7%	50,9%	51,6%
Autres services	57,2%	61,8%	61,8%	63,0%	65,1%
Total	55,1%	61,5%	63,4%	60,7%	60,8%

Tableau 19 : Evolution du taux d'insertion trois ans après l'entrée en CI selon la région

	2017	2018	2019	2020	2021
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	60,0%	60,8%	66,3%	64,8%	65,2%
L'Oriental	53,9%	51,5%	54,2%	53,5%	55,4%
Fès-Meknès	52,3%	60,9%	63,9%	61,9%	61,1%
Rabat-Salé-Kénitra	53,5%	59,4%	64,6%	59,8%	59,4%
Béni Mellal-Khénifra	43,7%	50,2%	52,2%	49,6%	49,3%
Casablanca-Settat	57,7%	66,3%	64,7%	62,9%	62,4%
Marrakech-Safi	52,5%	59,2%	59,0%	56,9%	56,0%
Drâa-Tafilalet	49,4%	38,2%	48,7%	54,6%	45,3%
Souss-Massa	54,7%	59,8%	59,0%	57,4%	63,5%
Guelmim-Oued Noun	45,2%	46,7%	39,5%	44,2%	46,9%
Laâyoune-Sakia El Hamra	38,5%	43,6%	48,4%	46,0%	50,4%
Dakhla-Oued Eddahab	43,2%	38,5%	48,1%	55,8%	66,7%
Total	55,1%	61,5%	63,4%	60,7%	60,8%