

**Effet des stages subventionnés sur le processus d'insertion des diplômés au Maroc :
Une approche microéconométrique**

**Mohammed BOUGROUM, Aomar IBOURK
Université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc**

**A proposal research for the Tenth Annual Conference of the Economic Research Forum (ERF)
Theme : Population, Labor and Human Resource Development.**

Introduction

Les déséquilibres sur le marché du travail cristallisent les dysfonctionnements de l'économie marocaine. L'évolution du volume et de la structure du chômage montre à quel point les modalités de mobilisation du travail sont défaillantes. Le chômage a fortement augmenté durant ces deux dernières décennies particulièrement en milieu urbain. En l'espace de 20 ans, le nombre de chômeurs urbains a presque quadruplé passant de 322.000 chômeurs en 1982 à 1 017 000 chômeurs en 2002¹. Sur la même période, le taux chômage urbain a augmenté de 6 points (18.3% en 2002 contre 12.3% en 1982). Plus que par la croissance de son volume, le chômage inquiète par l'évolution de sa physionomie qui fait ressortir la dualité entre diplômés et non diplômés.

Les diplômés font face à une forte sélectivité sur le marché du travail alors que, paradoxalement, le taux d'encadrement des entreprises et le niveau général d'instruction de la population active sont très faibles (CNJA, 1996). En 2001, le taux de chômage des diplômés du supérieur en milieu urbain est quatre fois plus élevé que celui des non diplômés (26,3,9% contre 7,1%). La part que représente les diplômés du supérieur dans la population en chômage est presque deux fois plus élevée que leur part dans la population active (18.7% contre 10%). Les diplômés sont relativement plus touchés par le chômage de longue durée. Plus de 85.% des chômeurs titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ont une ancienneté au chômage au moins égale à une année contre 60.5%¹ pour les non diplômés. De même, la proportion des chômeurs de très longue durée ou des chômeurs en situation d'exclusion (ancienneté supérieure ou égal à 5 ans) est relativement élevée (36.4%) chez les diplômés du supérieur comparativement aux non diplômés (21.5%). Le chômage des diplômés est essentiellement un chômage de primo-insertion. Les difficultés pour les diplômés d'accès au premier emploi se traduisent par un chômage de longue durée qui, dans 4 cas sur 10, débouche sur le chômage de très longue durée ou d'exclusion.

La persistance et l'aggravation du chômage des diplômés ont poussé les pouvoirs publics à s'impliquer en matière de politique de l'emploi. Partant du constat que l'écart entre le rythme de création d'emplois dans le secteur public² et celui de la croissance de l'offre du travail diplômé ne peut que s'accroître, la politique de l'emploi initiée vise à faciliter l'insertion des diplômés dans le secteur privé. L'institutionnalisation de l'intermédiation publique puis la mise en place de dispositifs d'aide à la création d'emploi dans le secteur privé constituent l'ossature de l'action publique (Bougroum, Ibouk, 2002a, 2002b).

Le programme « Action-Emploi » (PAE), mis en place en 1997 pour quatre années, est l'un des principaux dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés. Le mécanisme incitatif sur lequel s'appuie ce programme pour dynamiser la demande de l'entreprise repose sur une baisse du coût salarial, une garantie de flexibilité totale et, si besoin est, un soutien financier pour améliorer, par la formation, la qualité de l'appariement. Se faisant, les pouvoirs publics visent trois objectifs. Les deux premiers sont explicites. Il s'agit d'un côté d'inciter les entreprises à modifier leur attitude réticente et distante vis-à-vis des travailleurs diplômés, et, de l'autre côté, donner à ces derniers l'opportunité d'une expérience professionnelle susceptible de les faire sortir du cycle vicieux du chômage de longue durée. Le troisième objectif est implicite. Il s'agit de permettre à l'opérateur public d'intermédiation³, encore en phase de recherche d'une légitimité, d'acquiescer plus de crédibilité sur le marché du travail.

La mise en place des programmes d'aide à la création d'emploi met au premier plan la question de l'évaluation (Van Derliden, 1997, Marx I., 2001). Cette dernière se justifie compte tenu des enjeux considérables de la politique publique de l'emploi sur les plans politique, économique et social. Elle se justifie également dans la mesure où elle contribue à répondre à l'impératif de rationalisation de l'utilisation des ressources publiques (Barbier, Gautié, 1998).

L'évaluation d'un programme d'aide à la création d'emploi peut être menée dans une optique micro et/ou macroéconomique (Gautié, 1998). Lorsqu'il s'agit d'apprécier, dans la première optique, des mesures d'aide à l'emploi, une difficulté majeure ayant trait au phénomène de sélectivité se pose. En effet, en l'absence

¹ Sur la même période, le volume du chômage en milieu rural a enregistré une baisse passant de 320.000 à 213 873. Sauf mention contraire, les statistiques présentées sont celles publiées par la Direction de la Statistique.

² Avant la mise en place du programme d'ajustement structurel au début des années 1980, ce secteur constituait la filière traditionnelle d'insertion pour les diplômés.

³ L'intermédiation publique sur le marché du travail des diplômés a été mise en place en 1993 sous forme de Centres Régionaux d'Informations et d'Orientations Pour l'Emploi (CIOPEs). Au départ, ces centres étaient gérés par l'administration centrale du ministère de l'Emploi. Avec le lancement du PAE en 1997, ces centres ont été placés sous la houlette de l'Office de Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPPT) puis ont été organisés, en 2000, en agence nationale avec la création de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC). Dans la suite du texte, on utilisera indifféremment les sigles CIOPE ou ANAPEC pour désigner l'opérateur public d'intermédiation sur le marché des diplômés.

d'expériences contrôlées, les économistes sont en butte au fait que les participants aux programmes ne sont pas sélectionnés de manière totalement aléatoire. Plus précisément, la question est de comparer la situation sur le marché du travail de bénéficiaires et de non bénéficiaires, sans savoir ce qu'il serait advenu des jeunes s'ils n'avaient pas participé à un programme.

La question de l'évaluation des programmes est donc intimement liée à la décision de participation (Werquin, 1999). Pour résoudre cette difficulté, plusieurs méthodes économétriques peuvent être mises en œuvre selon le critère de résultat choisi. Dans le cas d'un critère discret et sur données en coupe (salaire, probabilité d'obtenir un emploi) le problème est résolu par l'utilisation de variable instrumentales (Maddala, 1986). Dans le cas d'un critère continu (durée de chômage ou d'emploi) la solution passe par l'estimation de modèles de transition (Lancaster, 1990). Les travaux se différencient selon le critère de résultat choisi et la méthode de correction du biais de sélection mis en œuvre. Ainsi on distingue les travaux relatifs à l'effet des programmes sur le salaire (Balsan et al., 1994; Ashenfelter et Card, 1985; Lynch, 1991). Une seconde catégorie de modèles retient comme le critère d'obtention d'emploi comme principe d'évaluation. A partir de données britanniques, Dolton et al (1994) mesurent l'effet du passage des jeunes chômeurs par le programme Yts (Youth training scheme). Les auteurs mettent en évidence un effet positif pour l'accès à un "bon" emploi. En France, les résultats distinguent les mesures ayant un contenu en formation de celles n'en ayant pas. (Bonnal et al., 1995, Lollivier, 1999, Magnac, 1997). La troisième catégorie de modèles utilise le critère de trajectoire comme principe d'évaluation. Les recherches menées (Gritz, 1993; Pénard et Sollogoub, 1994; Ham et Lalonde, 1996; Bonnal et al., 1997; Kamionka 1999) utilisent des estimations de modèles de transition sous forme réduite.

Dans ce travail, nous nous inscrivons dans l'optique de l'évaluation microéconomique et cherchons à dégager, par le biais d'une analyse économétrique, des éléments d'évaluation du programme « Action-Emploi ». Par rapport au contexte marocain, ce travail présente un double intérêt. Sur le plan méthodologique, cette contribution constitue, à notre connaissance, la première application de l'approche microéconométrique à l'évaluation d'un programme public en matière de politique sociale (emploi, santé, lutte contre la pauvreté, programme d'alphabétisation). Sur le plan analytique, les résultats de ce travail viennent compléter ceux des rares travaux d'évaluation descriptive du programme 'Action-Emploi' (Bougroum, Ibouk, 2002a, 2002b, 2003).

La suite est structurée en quatre sections. La première rappelle le contexte de mise en place du programme 'Action-Emploi' et les principaux résultats des travaux descriptifs. La deuxième présente les données utilisées et la méthodologie. La troisième fournit une lecture de la structure des données utilisées grâce à une analyse descriptive multivariée. Les estimations économétriques et leurs commentaires font l'objet de la quatrième section. Les implications politiques feront l'objet de remarques de conclusions.

1. Le programme 'Action-Emploi' : contexte et principaux résultats descriptifs.

1.1. Contexte du programme 'Action-Emploi'

Le programme « Action-Emploi » (PAE) s'inscrit dans le cadre de la politique de promotion des stages, de la formation-insertion, instituée par les lois 16/93 et 13/98. Il a été mis en œuvre de juin 1997 à juin 2001. La finalité de ce programme est de lutter contre le chômage de longue durée des diplômés par la promotion de leur insertion dans l'emploi salarié dans le secteur privé. L'objectif quantitatif est d'atteindre au moins 100000 bénéficiaires. La population ciblée est constituée des diplômés en situation de chômage depuis plus d'un an, titulaires d'un diplôme général ou professionnel de niveau « bac + 2 » minimum. Ce programme permet à toute entreprise (ou association) d'engager un diplômé dans le cadre d'une convention de stage de 18 mois sans aucune promesse d'embauche. En contrepartie, l'entreprise bénéficie de l'exonération de la totalité des charges sociales inhérentes à ce stage et d'une prise en charge, par l'État, d'une partie des indemnités versées au stagiaire (la moitié du Smic soit 800 Dh par mois). A la demande de l'entreprise et/ou du stagiaire, ce dernier peut bénéficier d'une formation complémentaire dont les frais sont pris en charge par l'Etat de façon forfaitaire.

La mise en place de ce programme est une reconnaissance implicite de la vulnérabilité des diplômés sur le marché du travail et constitue une évolution qualitative dans la politique publique en faveur de cette catégorie. Cette évolution est perceptible tant sur le plan de l'objectif de cette politique que sur celui des moyens mis en place pour les atteindre. Au niveau de la finalité de l'action publique, l'objectif initial de l'insertion professionnelle par l'accès à l'emploi normal laisse la place à l'objectif d'aider les diplômés à initier leur processus d'insertion professionnelle par l'accès à des substituts de l'emploi (stages). Au niveau des moyens, l'évolution se reflète sur l'action de l'opérateur public d'intermédiation en charge de la gestion du programme. Après avoir inscrit son action dans une logique d'intermédiation informationnelle, l'opérateur public se met dans une posture d'intermédiation transformatrice. L'impératif de dynamiser la demande des entreprises prend le pas sur son rôle traditionnel de favoriser la fluidité de l'information. Le rôle de l'intermédiaire ne se limite plus à

servir de support de circulation de l'information entre les acteurs. L'intermédiaire agit désormais directement sur les conditions de l'échange dans le but d'inciter les entreprises à augmenter leur demande du travail diplômé. L'action transformatrice de l'intermédiaire passe par la baisse du coût salarial, la flexibilité qui dispense l'entreprise de toute promesse préalable d'embauche et lui laisse la liberté totale de mettre fin au stage de façon unilatérale et enfin par la possibilité de l'amélioration de la qualité de l'appariement en activant la disposition de la formation complémentaire.

1.2. Principaux résultats descriptifs du PAE

Par rapport aux trois objectifs fixés du programme à savoir la dynamisation de la demande du travail qualifié, l'amélioration de l'employabilité des diplômés chômeurs et la consolidation du rôle de l'opérateur public dans l'espace de l'intermédiation, l'examen des réalisations quantitatives du programme pousse à conclure à un effet positif. La production de l'intermédiaire a fortement augmenté. Le nombre des conventions de stage réalisées dans le cadre de ce programme est dix fois plus élevé que celui réalisé dans le cadre du programme 'Formation-insertion' (ANAPEC, 2001).

Cependant, les performances du programme sur le plan quantitatif ne peuvent être dissociées du contexte de sa mise en place. Deux spécificités de ce contexte appellent à relativiser les réalisations du programme. D'abord, le PAE a bénéficié d'une forte implication des pouvoirs publics. Des campagnes de sensibilisation et de sollicitation ont été menées auprès des entreprises semi-publiques et des organisations patronales. Ensuite, l'opérateur public d'intermédiation, à qui la gestion du programme a été confiée, a connu à l'occasion une restructuration importante tant au niveau administratif qu'au niveau des moyens. Sur le plan administratif, l'opérateur public d'intermédiation a beaucoup gagné en autonomie. Il a d'abord été placé sous la houlette de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) puis transformé en Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC). Sur le plan des moyens, l'opérateur d'intermédiation a été également doté de moyens humains et matériels substantiels. Le PAE a donc bénéficié des effets externes positifs liés à la nouvelle dynamique interne de l'opérateur d'intermédiation induite par cette restructuration.

Par ailleurs, l'analyse des modalités d'application du programme dans la région de Marrakech fait ressortir plusieurs éléments qui conduisent à relativiser son impact au niveau de chacun de ses trois objectifs.

i. L'impact du PAE sur la demande du travail diplômé : Cet impact devrait être relativisé par rapport à deux effets induits par le programme tel qu'il a été mis en œuvre. Il s'agit de l'effet de pertes sèches et celui de substitution. Ces deux effets, bien qu'ils soient difficiles à quantifier, sont facilement observables dans la réalité. L'effet de pertes sèches renvoie au fait qu'une partie, au moins, de la demande exprimée par certaines entreprises ne correspondrait pas à des besoins de recrutement générés par le PAE. Dans certains cas, les entreprises décalent leur programme de recrutement pour le faire coïncider avec la période d'implémentation du programme⁴. Dans d'autres cas, les conventions de stage signées dans le cadre de ce programme correspondent en fait à des emplois existants. Beaucoup de jeunes diplômés qui exerçaient soit en tant que stagiaires non rémunérés au sein d'un établissement soit en tant que bénévoles au sein d'une association ont eu recours au PAE. Cela présentait pour eux le double avantage de percevoir une rémunération et d'avoir l'opportunité de bénéficier gratuitement d'une formation. Les risques d'un effet de substitution sont réels, particulièrement pour deux catégories de travailleurs : les chômeurs diplômés dont l'ancienneté au chômage est inférieure à une année et les travailleurs les moins diplômés. Ce risque de substitution est la conséquence du fait que ces deux catégories ne font pas partie de la population ciblée par le programme. Ainsi, le fait que certains stages correspondent à des emplois non qualifiés, comme c'est le cas par exemple des stages réalisés au sein des téléboutiques⁵, témoigne de l'existence d'un effet de substitution au détriment des travailleurs moins diplômés⁶.

ii. Amélioration de l'employabilité des diplômés chômeurs : L'impact positif du programme sur l'employabilité des bénéficiaires est atténué par l'effet d'écrémage dont l'existence est manifeste pour au moins deux raisons. En premier lieu, l'opérateur public d'intermédiation adopte clairement une stratégie de maximisation de sa production (atteindre les objectifs quantitatifs qui lui ont été assignés). De ce fait, les conventions de stage ont bénéficié aux diplômés les plus employables: Ces derniers sont de deux types. Ceux qui

⁴ Souvent cette pratique est encouragée par les pouvoirs publics soucieux d'atteindre les objectifs de production assignés à l'intermédiaire public d'intermédiation. Cette pratique a été constatée également en 1991 lors de la mise en place du programme national de l'insertion des jeunes diplômés. Les recrutements dans le secteur public ont été gelés pendant la période précédant ce programme.

⁵ Les téléboutiques sont des taxi-phones gérés par des particuliers. L'emploi de caissier est le seul emploi direct généré par la gestion d'une télé-boutique.

⁶ Le fait que les chômeurs diplômés acceptent des stages correspondant à des emplois non qualifiés pourrait refléter une attitude selon laquelle le stage est accepté beaucoup plus pour sa fonction de refuge contre le chômage que pour des considérations liées à l'accumulation de l'expérience professionnelle.

ont été jugés plus employables par les conseillers à l'emploi lors de l'entretien de positionnement et ceux qui sont employables grâce à leur dotation en capital social qui leur a permis de décrocher une convention de stage sans intervention de l'opérateur d'intermédiation. En deuxième lieu, la population ciblée par le PAE est formé d'un stock de chômeurs qui s'avère être une catégorie statistique très hétérogène⁷ (Voir section suivante). Il est tout à fait concevable que le niveau d'employabilité d'une frange de ce stock par rapport au référentiel du secteur privé soit faible. L'insertion professionnelle de cette frange exigerait, entre autres, de la part de l'intermédiaire un effort d'accompagnement incompatible avec la logique 'de maximisation de la production' qu'il a adopté.

iii. Consolidation du rôle de l'opérateur public dans l'espace de l'intermédiation : La mise en place du PAE a entraîné une très forte hausse de l'activité de l'opérateur public. Cependant, l'impact de cette hausse de l'activité sur le positionnement de l'opérateur public dans l'espace de l'intermédiation reste tributaire de la manière avec laquelle l'opérateur a conduit son action. A ce niveau, l'analyse qualitative de l'action de l'opérateur public au niveau de la ville de Marrakech est instructive. La primauté accordée à la réalisation des objectifs quantitatifs a conduit l'opérateur à privilégier l'étape de prospection et de gestion administrative au détriment de l'étape d'évaluation et de contrôle. Ce qui a laissé libre court aux acteurs (entreprises, opérateurs de formation et jeunes diplômés) de développer des comportements opportunistes conduisant à une utilisation abusive du programme et particulièrement de son volet de formation. Se faisant, l'opérateur public prend le risque d'être perçu par les partenaires comme un fournisseur de main d'œuvre diplômée bon marché au lieu d'être perçu comme un partenaire incontournable oeuvrant à la mise en place d'un marché du travail structuré. L'image de l'opérateur auprès des acteurs (entreprises et jeunes) a également pâti des difficultés administratives qui ont caractérisées la gestion du programme particulièrement sur son aspect financier (retard de versement des indemnités ...).

2. Données et méthodologie

2.1. Données

Les données utilisées concernent l'activité de l'opérateur d'intermédiation au niveau de la ville de Marrakech (ANAPEC-Marrakech). Deux fichiers administratifs ont été mis à notre disposition.

Le premier fichier concerne le stock des diplômés en chômage inscrits auprès de l'ANAPEC de Marrakech entre 1994 et 1998, soit 13463 individus. Les inscrits sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat. Parmi ces inscrits, seuls 6509 jeunes répondent aux conditions d'éligibilité du programme 'Action-Emploi' à savoir être titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à 'bac + 2' et avoir une ancienneté de diplôme d'au moins d'une année. Ce fichier comprend les variables suivantes : Ancienneté du diplôme, ancienneté en chômage, expérience professionnelle, âge en classe, genre, diplôme, spécialité du diplôme, possession d'un permis de conduire, maîtrise de l'anglais, maîtrise d'une autre langue étrangère, métier initial, métier recherché. La codification détaillée de ces variables est présentée dans le tableau 2 de l'annexe de 1.

Notons que ce fichier résulte de la procédure administrative d'inscription auprès de l'opérateur d'intermédiation. Il constitue donc un stock qui ne prend en compte que les flux d'entrée. Les flux de sortie ne sont pas enregistrés dans la mesure où l'opérateur d'intermédiation n'a aucun moyen de suivre les changements de situation professionnelle des inscrits pour qui l'inscription auprès de l'opérateur n'est qu'un moyen d'insertion professionnelle parmi d'autres. Même en décrochant un emploi par ses propres moyens, le jeune préfère garder son inscription auprès de l'opérateur d'intermédiation dans l'espoir d'accéder à un emploi qui correspond mieux à ses aspirations.

Le deuxième fichier porte sur tous bénéficiaires du programme 'Action-Emploi'. Il comprend 4173 individus. Chaque observation (bénéficiaire) est décrite par trois types de variables : Les variables individuelles (genre, âge en classe, diplôme, spécialité du diplôme, ancienneté du diplôme, organisme ayant délivré le diplôme), les variables relatives au stage (Issue du stage, durée du stage, Formation complémentaire, organisme de formation complémentaire) ; les variables relatives à l'établissement d'accueil (nature de l'établissement, taille de l'établissement, pourcentage des stagiaires dans l'effectif total de l'établissement, pourcentage des stages avec formation dans le total des stages, pourcentage des stages résiliés dans le total des stages). Le tableau 3 de l'annexe 1 fournit la codification détaillée de ces variables.

A deux exceptions près (issue du stage et sa durée), toutes les informations de ce fichier sont collectées de façon administrative à l'occasion de la signature de la convention du stage. Les informations relatives à l'issue du stage et à sa durée ont fait l'objet d'une démarche séparée de collecte de données (par contact direct et par téléphone). Cependant, selon le responsable de l'ANAPEC-Marrakech, cet effort de collecte de données n'a pas

⁷ Ne serait-ce que par l'ancienneté en chômage et la nature professionnelle ou non du diplôme.

été maintenu tout au long de la période d'implémentation du programme. De ce fait, les informations relatives à l'issue du stage et à sa durée n'ont pas été systématiquement collectées pour les stages commencés à partir janvier 2000. Par convention, ces stages pour lesquels ces deux variables ne sont pas renseignées ont été considérés comme des stages en cours.

Notons que tels qu'ils se présentent, les fichiers des inscrits et des bénéficiaires ne peuvent être exploités conjointement. L'absence d'une variable commune d'identification rend impossible l'établissement d'un lien entre ces deux fichiers. De plus, le fait que le fichier des inscrits ne soit pas mis à jour régulièrement diminue considérablement l'intérêt d'un tel lien. Cependant, l'exploitation conjointe de ces deux fichiers, convenablement mis à jour, aurait pu permettre d'aborder techniquement la question du contrôle du biais de sélection induit par l'effet d'écrémage.

2.2. Méthodologie

L'approche proposée est structurée en deux étapes :

La première, descriptive, vise à faire ressortir les traits marquants de la structure des données. Elle fait appel aux techniques descriptives multivariées, en l'occurrence l'Analyse Factorielle Multiple (AFM) (Escofier, Pagès, 1998). Cette dernière technique permet de décrire l'ensemble du tableau analysé en tenant compte simultanément de plusieurs variables. L'application de cette technique fournit des axes factoriels qu'il faudrait interpréter en utilisant les aides à l'interprétation. Le travail d'interprétation consiste à donner un sens aux regroupements mis en évidence par chaque axe factoriel. Cette démarche descriptive sera appliquée aux deux fichiers (celui des inscrits et celui des bénéficiaires). L'analyse du premier fichier permet de dégager les caractéristiques de la population qui recourt aux services de l'opérateur public d'intermédiation. L'analyse du deuxième fichier a pour but de mettre en évidence les principaux regroupements qui structurent la population des bénéficiaires.

La deuxième étape est économétrique. Elle a pour objectif d'étudier la durabilité des stages. En effet, suivant le modèle de Jovanovic (1979) les appariements de bonne qualité perdurent tandis que les appariements de mauvaise qualité se défont rapidement. Ce choix est motivé par les spécificités du programme 'Action-Emploi'. Ce dernier se caractérise par : i. un taux relativement élevé des résiliations (17%) ; ii. un usage intensif de la formation complémentaire (72%) et iii. un comportement différencié des établissements relativement à ces deux indicateurs (Bougroum, Ibouk, 2002b).

Notons d'ores et déjà que les résultats économétriques doivent être relativisés par rapport au contexte du programme 'Action-Emploi'. D'abord, l'impossibilité de lier le fichier des inscrits et celui des bénéficiaires rend difficile le contrôle de biais de sélection. Ensuite, le programme 'Action-Emploi' a bénéficié de plusieurs facteurs positifs liés à l'effet de nouveauté et à la dynamique créée par la restructuration de l'opérateur public d'intermédiation.

La démarche économétrique est menée en deux temps. Dans un premier temps, nous cherchons à dégager l'impact de certaines variables (prises séparément) sur la probabilité de mener le stage à son terme. Time spent by a participant in the programme is represented by a non-negative random variable that we will call T , which is also smaller than the maximum possible duration for the training period. Then the instant probability of interrupting the programme is given, at any time t , by the risk function of T :

$$h(t) = \lim_{\Delta \rightarrow 0} P(t \leq T \leq t + \Delta / T \geq t)$$

Similarly, the probability that time spent in the programme is larger than t is given by the survival function of T :

$$S(t) = P(T > t) \quad (\text{Voir Annexe 4})$$

We have used a nonparametric approach to estimate these functions. Studying how a variable has an impact on the duration of the training period is done as follows: the sample is stratified as a function of that particular variable or factor of interest (age, gender, education level,...). The survival function is estimated in every group and the resulting shapes can be compared afterwards. The groups with the highest survival curves are the most favourable, because chances are that there is no withdrawal. If the survival curves in the different strata are almost equal, then this means that the stratifying variable has no effect on the distribution of durations.

Dans un deuxième temps, nous distinguons trois profils (résiliation du contrat avant terme ; fin normale du contrat sans embauche; fin normale du contrat avec embauche). Nous estimons, ensuite, les déterminants de chacun des deux derniers profils par rapport au premier profil. All the participants in the programme have been

classified in three groups according to the final status: withdrawal, normal end without recruitment and normal end with a contract. We will take the first group as the reference class and we will estimate the effect of certain variables on the probability to end the programme in each of the two possible states. This causal relationship can be represented, under certain statistical hypothesis (McFadden 1974, 1977) as individual choice scheme, based on the rationality of the agents: every individual will choose the status that maximizes utility. In this context we may say that the agreement has a final state, which corresponds to the maximum utility. If we consider that the three alternatives are independent, then we can use a multinomial logit model. If we assume that there exists some proximity between two possible final states, then we will use the nested logit model, which helps to overcome the correlation between two possible choices.

3. Structure des données

Dans cette section nous analyserons successivement le fichier des inscrits et celui des bénéficiaires.

3.1. Analyse du fichier des inscrits

Entre 1994 et 1998, le nombre de diplômés chômeurs qui se sont inscrits auprès de L'ANAPEC-Marrakech s'élève à 13463. Presque 40% d'entre eux a plus de 30 ans et plus de 73% est sans aucune expérience professionnelle. Parmi les inscrits ayant une expérience professionnelle, plus de la moitié possèdent un diplôme de technicien supérieur. 68% des inscrits sont lauréats de l'enseignement général public (Baccalauréat, Deug, Licence)⁸. L'ancienneté du diplôme est relativement élevée puisque plus de 60% des inscrits sont diplômés depuis au moins une année au moment de leur inscription auprès de l'opérateur public. De même l'ancienneté de plus d'une année en chômage concerne un peu plus de la moitié des inscrits. Une grande majorité des inscrits n'a pas de projet professionnel précis puisque presque 80% déclarent ne pas avoir de métier d'attache et 63% reconnaissent ne pas avoir d'idée précise sur le métier qu'ils souhaitent exercer.

Dans ce qui suit, nous commentons les deux premiers axes de l'analyse factorielle multiple appliquée au tableau des inscrits (Cf. Graphique 1 et Annexe 2).

Le premier axe fait ressortir des regroupements sur la base des variables suivantes : métier initial (19%), spécialité du diplôme (19.2%), diplôme (19%), expérience professionnelle⁹ (18,1%) et métier recherché (13,5%). Cet axe met en évidence l'existence de deux profils diamétralement opposés. Le premier correspond aux jeunes ayant un diplôme de technicien supérieur, ayant une expérience professionnelle et ayant des repères dans leur projet professionnel (métier d'appartenance et métier recherché). A l'opposé, l'autre profil est associé aux jeunes lauréats de l'enseignement général, pour une grande partie dépourvus d'expérience professionnelle et ayant des difficultés à se positionner sur le marché du travail (pas de métier d'appartenance, pas de métier précis recherché).

Le deuxième axe factoriel est formé grâce à la contribution des variables suivantes : diplôme (25,7%), spécialité du diplôme (26,1%), ancienneté du diplôme (19,6%), l'ancienneté en chômage (15,1%). Cet axe oppose les bacheliers (toutes spécialités confondues) aux titulaires d'un diplôme de licence (toutes spécialités confondues). Les premiers sont beaucoup plus associés à des anciennetés de chômage et des anciennetés du diplôme plus longues que les seconds. En d'autres termes, la catégorie formée par les lauréats de l'enseignement général n'est pas homogène. Le niveau diplôme y est une variable de segmentation.

Ce plan factoriel montre l'importance du rôle joué par le diplôme en tant que variable structurante de la population des diplômés chômeurs ayant sollicités les services de l'opérateur public d'intermédiation. Le diplôme intervient d'abord par sa nature pour opposer les lauréats de l'enseignement général à ceux de l'enseignement professionnel (1^{er} axe factoriel) et ensuite par son niveau pour opposer les bacheliers aux licenciés (2^{ème} axe).

3.2. Analyse du fichier des bénéficiaires

Au niveau de la ville de Marrakech, les bénéficiaires du programme 'Action-Emploi' sont pour 98% titulaires d'un diplôme de l'enseignement public. La moitié d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de technicien. 75% des bénéficiaires ont moins de 30 ans et 53% ont une ancienneté du diplôme de moins de 3 ans. 71% des stages ont été mis en place avec le volet formation. Cette formation a été assurée dans 60% des cas par un établissement d'enseignement privé. Dans 46% des cas, le stage a été réalisé dans un établissement de petite taille (moins de 5 personnes). Les entreprises privées commerciales et industrielles occupent le premier rang des établissements d'accueil (avec 47% des stages) suivies des écoles privées (22%). A l'évidence, une proportion importante des établissements d'accueil ont eu recours de façon intensive au programme 'Action-Emploi'. 30% des stages se sont déroulés au sein d'établissements dont le nombre de stagiaires engagés dépasse l'effectif total du personnel permanent.

⁸ Deug et Licence sont des diplômés universitaires respectivement de niveau Baccalauréat + 2 ans et Baccalauréat + 4 ans.

⁹ Notons ici que les données ne permettent pas de différencier entre expérience professionnelle acquise dans le cadre de la formation (stages..) et celle acquise en dehors de la formation.

Dans ce qui suit, nous commentons les deux premiers axes de l'analyse factorielle multiple du tableau des bénéficiaires (Graphique 2 et Annexe 3).

Le premier axe est formé grâce aux contributions des variables suivantes : Etablissement d'accueil (16,8%), organisme de formation (16,3%), Taille de l'établissement (11,3%) et issue du stage (11%). Cet axe met en évidence la particularité des stages réalisées au sein l'Office Chérifien des Phosphates (OCP)¹⁰ (modalité ETA4 de la variable 'établissement d'accueil'). Ces stages se caractérisent par un taux de formation égal à 100% et un taux de recrutement de presque 99%. Les 360 stagiaires engagés ont été tous formés en interne et seuls 4 n'ont pas été recrutés. A elle seule cette entreprise a accueilli presque 9% de l'ensemble des bénéficiaires du PAE et a assuré plus de 57% de l'ensemble des recrutements liés à ce programme. En mettant en évidence la particularité de l'OCP par rapport au reste des établissements, cet axe conduit à poser la question centrale de l'hétérogénéité des attitudes des établissements envers le programme 'Action-Emploi'. L'attitude d'une grande entreprise nationale, comme l'OCP, très sensible aux sollicitations des pouvoirs publics peut être qualifiée d'attitude civique dans la mesure où elle s'inscrit parfaitement dans la logique du programme. Cette attitude contraste avec celles adoptées par certains établissements de petite taille qui perçoivent le programme 'Action-Emploi' comme un moyen de concrétiser leur stratégie de gestion des ressources humaines basée sur la flexibilité externe.

Le deuxième axe est formée par les contributions des variables suivantes : Etablissement de formation (15,3%), formation (14,9%), Pourcentage des stages avec formation dans le total des stages (12,1%), Spécialité du diplôme (11,7%), diplôme (10%) et organisme délivrant le diplôme (10%). Cet axe oppose les stages avec formation aux stages sans formation. Les stages sans formation sont plutôt associés aux stagiaires ayant une formation technique tertiaire, lauréats de l'enseignement professionnel. Les établissements d'accueil de type 'Ecole' font plus recours à la formation que les établissements de type 'Entreprise commerciale industrielle'. Cet axe met en évidence un fait remarquable relatif à la formation complémentaire. Le recours à cette disposition du programme semble être une pratique liée à l'entreprise plus qu'au profil du stagiaire. En effet, plus de 73% des stages avec formation se sont déroulés dans des établissements qui recourent systématiquement à la formation. De même, ces établissements faisant un recours systématique à la formation représentent plus de la moitié des établissements ayant participé au programme 'Action-Emploi'.

¹⁰ L'Office Chérifien des Phosphates (OCP), établissement semi-public, est l'une des plus grandes entreprises au Maroc.

4. Estimations économétriques

L'évaluation globale basée uniquement sur le nombre de contrats réalisés reste insuffisante pour apprécier de façon plus réaliste l'impact de ce programme. Dans ce qui suit, nous proposons une démarche complémentaire susceptible de dégager d'autres éléments d'évaluation. Nous cherchons à étudier la durabilité du stage. L'hypothèse sous jacente est que cette variable ne peut être appréhendée en dehors des conditions de déroulement du stage. Les spécificités de ces dernières peuvent être liées aux caractéristiques du stagiaire (diplôme, ancienneté du diplôme) et/ou à celles des entreprises (taille, secteur d'activité). Elles peuvent aussi être liées au fait que le stage ait nécessité ou non une formation complémentaire préalable.

4.1. Déterminants de la durée de stage

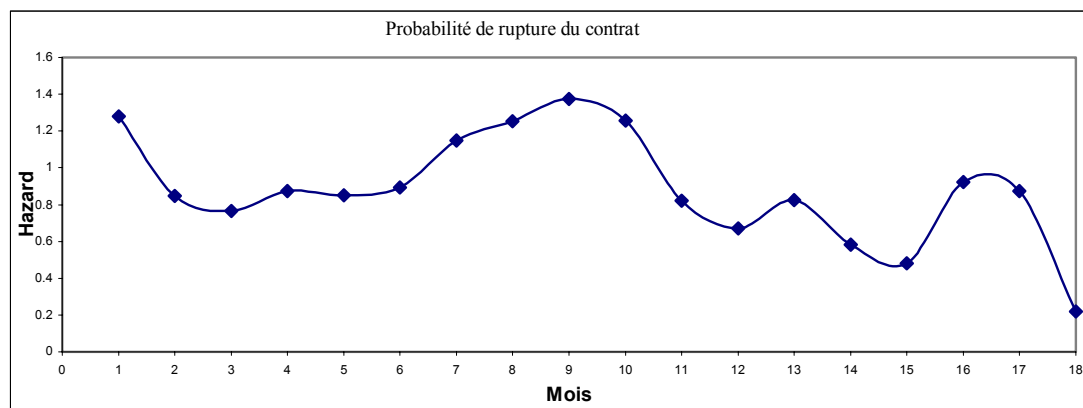
Dans ce paragraphe, nous commentons les résultats d'estimation des fonctions de risque pour l'ensemble de l'échantillon et par groupes formés successivement par les variables suivantes : Stage avec formation, taille de l'établissement, nature de l'établissement, spécialité du diplôme et ancienneté du diplôme (Voir tableau 1 pour codification).

4.1.1. Estimation de la fonction de risque de l'ensemble de l'échantillon

Le graphique 3 montre que la probabilité de résiliation varie dans le temps. Elle est élevée soit tout au début ou bien en milieu de la période du stage. Relativement au contexte propre au programme « Action-Emploi », la résiliation peut être la conséquence d'une décision de l'entreprise et/ou du stagiaire. Dans le premier cas, l'entreprise peut résilier soit pour des raisons professionnelles (faible productivité du stagiaire, manque de rigueur comportementale de la part de ce dernier) soit pour raisons liées à la stratégie de gestion des ressources humaines (embaucher d'autres stagiaires). De même, le stagiaire peut renoncer à poursuivre son stage pour saisir une proposition d'emploi plus sûre ou bien tout simplement parce que les conditions du déroulement du stage ne répondent pas à ses attentes (conditions de travail défavorables, l'occupation d'un emploi non qualifié, non respect par l'entreprise des termes du contrat de stage, entreprises à la recherche d'effet d'aubaine, le stage ne débouche sur aucune perspective d'avenir et ne fournit aucune possibilité de concrétisation d'un projet professionnel).

Certains de ces facteurs de résiliation peuvent être appréciés très rapidement par les contractants. C'est le cas par exemple du non respect par l'entreprise des termes du contrat du stage¹¹ ou bien le manque de rigueur comportementale de la part du stagiaire. D'autres facteurs nécessitent, au contraire, plus de temps pour être appréciés comme par exemple la faible productivité du stagiaire ou l'absence d'impact du stage sur la concrétisation d'un projet professionnel. La variabilité de la probabilité de résiliation peut donc être expliquée par le fait que dans certains cas, les conditions de non viabilité de l'appariement apparaissent très rapidement alors que dans d'autres cas, l'appréciation de la qualité de l'appariement nécessite un temps d'expérimentation.

Graphique 3 :



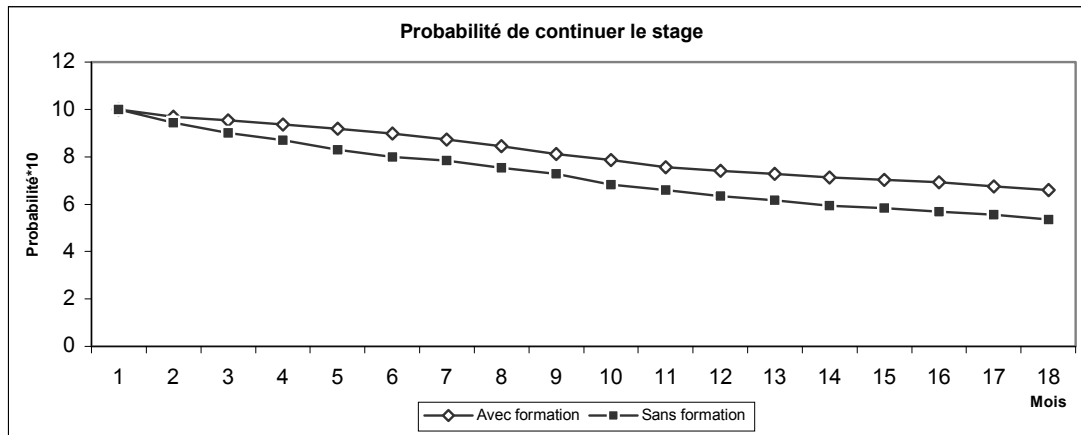
4.1.2. Estimation des fonctions de survie selon l'impact de la formation : le stagiaire a bénéficié ou non d'une formation complémentaire pendant la période de stage

L'effet de la formation sur la probabilité de mener à terme le stage est positif (Cf. Graphique 4). Cela veut dire que le forfait formation prévu dans le dispositif du programme diminue les risques de résiliation du stage sans pour autant les faire disparaître. Les trois tests statistiques, le test de Log-Rank, de Wilcoxon et du rapport

¹¹Les engagements non respectés peuvent concerner les conditions du travail (horaires du travail,...) et/ou le versement de la part de l'indemnité mensuel du stagiaire prévue par les dispositions du programme (au moins la moitié du Smic mensuel).

de vraisemblance ont rejeté aux seuils de signification habituels l'homogénéité des populations lorsque l'on distingue les stagiaires selon cette variable de formation.

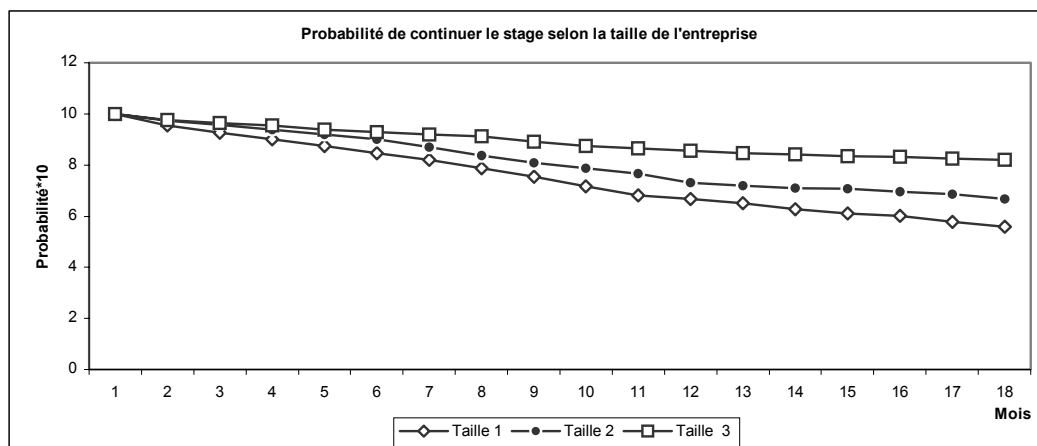
Graphique 4 :



4.1.3. Estimation des fonctions de survie selon la taille et la nature d'établissement

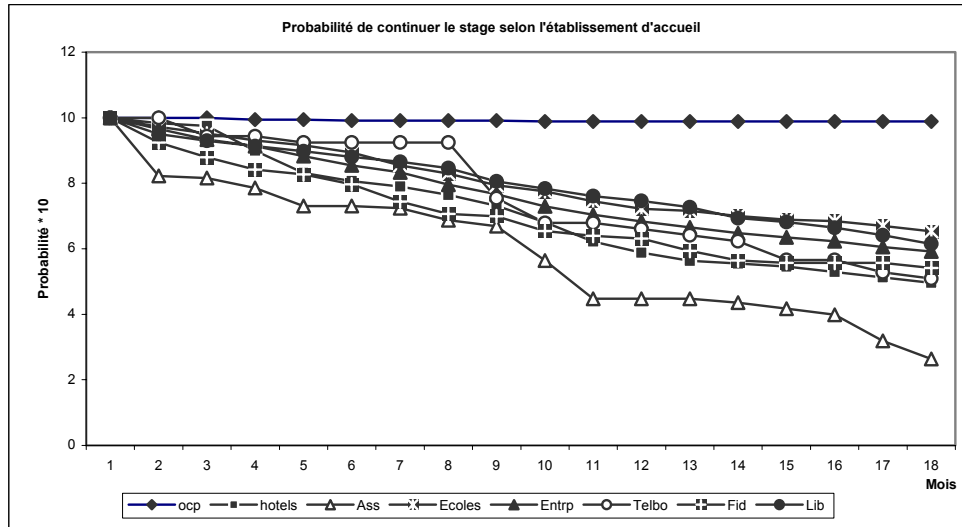
Les graphiques 5 et 6 montrent que les chances de mener à terme le stage varient en fonction de la taille et la nature de l'établissement. Les risques de résiliation sont négativement corrélés avec la taille de l'établissement. Les associations, les télé-boutiques et les fiduciaires présentent les risques les plus élevés et contrastent avec le cas de l'OCP. Ce résultat renvoie à deux explications non mutuellement exclusives. La première est relative aux différences de politique de gestion de ressources humaines adoptées par les établissements. D'un côté, les stages effectués dans les établissements de petite taille tels que les fiduciaires et des télé-boutiques dont la gestion du personnel fait une place de choix à la flexibilité externe ont plus de chances d'être interrompus avant leur terme. De l'autre côté, les stages effectués dans établissements de grande taille tel que l'OCP dont la gestion du personnel est moins basée sur la flexibilité externe ont plus de chance d'aboutir à l'une des issues alternatives à la résiliation. La deuxième explication concerne le degré de compatibilité des attitudes de l'établissement avec les objectifs du programme. Certains établissements adoptent une attitude en parfaite symbiose avec les objectifs du programme. C'est le cas de l'OCP par exemple. D'autres établissements, à la recherche d'effet d'aubaine, adoptent un comportement de type « opportuniste » où le programme est utilisé pour servir leurs intérêts propres de minimisation du coût salarial ou pour servir ceux de leurs partenaires dans le cadre d'une logique de réseau¹²

Graphique 5 :



¹² Comme par exemple permettre à certains établissements de formation de conclure le maximum de convention ou permettre à certains chômeurs de bénéficier de la formation sans effectuer le stage.

Graphique 6 :



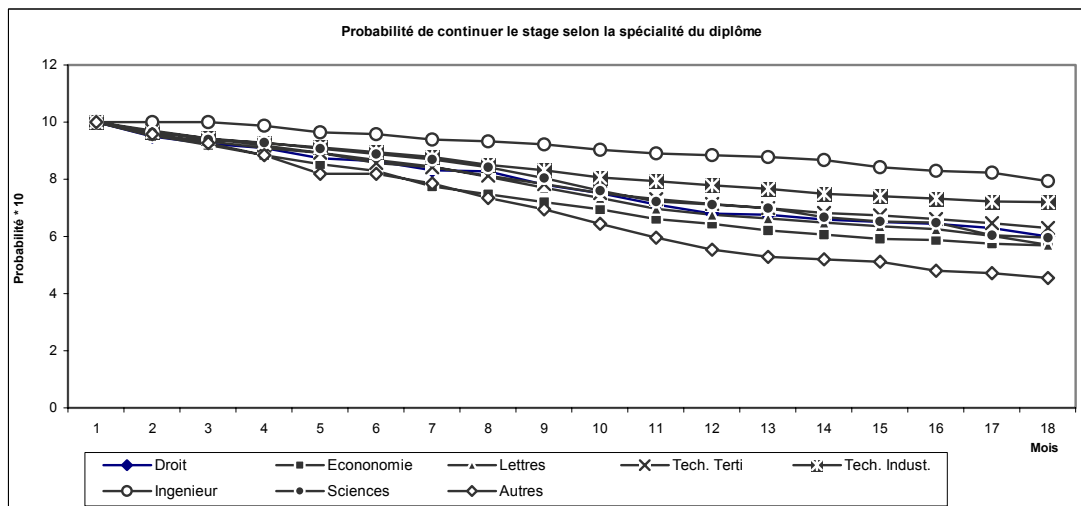
4.1.4 Estimation des fonctions de survie selon la spécialité et l'ancienneté du diplôme.

Le graphique 7 montre que l'effet de la spécialité du diplôme est significatif. Ce sont les diplômes d'ingénieurs et de techniciens industriels qui présentent les probabilités les plus élevées pour que le stage soit mené à son terme.

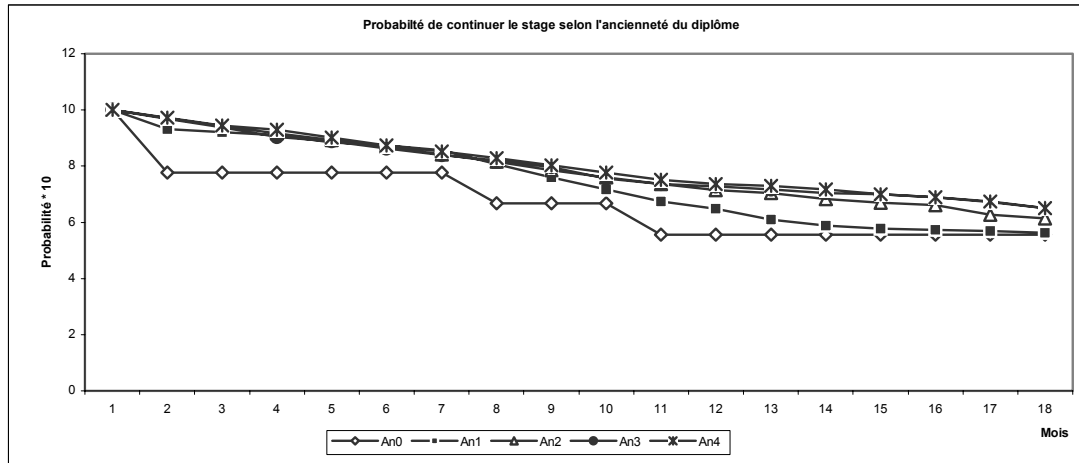
L'effet de la spécialité du diplôme s'explique par le lien existant entre cette variable et la nature et la taille de l'établissement. En fait, ce profil de stagiaires est demandé plutôt par les grandes entreprises de type industriel et rarement par les établissements de petites tailles tels que les associations, les fiduciaires, les télé-boutiques pour lesquels la probabilité d'interruption du stage est élevée.

Le graphique 8 montre que la probabilité de mener le stage à son terme est plus élevée chez les stagiaires dont l'ancienneté du diplôme est plus élevée.

Graphique 5 :



Graphique 6 :



4.2. Déterminants de l'issue du stage.

Après avoir regroupé les stagiaires en trois groupes selon l'issue finale du stage (stage résilié, stage terminé sans recrutement et stage terminé avec recrutement), nous estimons, en prenant le premier groupe comme référence, l'effet de certaines variables sur la probabilité d'appartenir à chacun des deux derniers.

Compte tenu de l'importance de l'OCP à la fois dans le total des contrats réalisés (9%) et dans le total des recrutements réalisés (57%), le modèle est estimé pour chaque groupe dans l'optique où l'ensemble des stages est pris en considération et dans l'optique alternative où les stages OCP ne sont pas considérés (Voir tableau 1). Dans ce qui suit, nous présentons les principaux commentaires de ces estimations.

L'effet de la formation sur la probabilité de mener à terme le stage est positif. Cela veut dire que le forfait formation prévu dans le dispositif du programme diminue les risques de résiliation du stage sans pour autant les faire disparaître. La formation augmente très significativement la probabilité d'être embauché à l'issue du stage. Cet effet est significatif aussi bien avec ou sans prise en compte des stages OCP. La formation a également un effet positif sur la probabilité de mener à terme le stage. Ce résultat montre que la pérennité de la relation du travail dépend non seulement des conditions matérielles (coût salarial...) mais également d'actions d'amélioration de la qualité de l'appariement par la formation. Ceci constitue un indicateur sur la pertinence de l'inadéquation des profils des chômeurs comme facteur explicatif du chômage des diplômés. Le passage de l'école à l'emploi nécessite le plus souvent une mise à jour des connaissances et, dans certains cas, la reconversion par l'acquisition des compétences dans des domaines autres que dans celui de la formation initiale. Cet investissement complémentaire est d'autant plus nécessaire que, dans la plupart des cas, les diplômés vivent des épisodes longs de chômage de primo-insertion. Cependant, ces résultats devraient être relativisés. L'effet de la formation peut être surestimé à cause du biais lié à la stratégie adoptée par l'opérateur public en charge de gestion du programme. L'effet d'écramage induit par le choix des stagiaires parmi les chômeurs les mieux « employables » contribue à amplifier l'effet positif de la formation. De plus, la formation complémentaire, bien qu'elle constitue un levier important d'action, ne peut être considérée comme une panacée contre le chômage d'inadéquation. Une étude plus fine sur le volet formation de ce dispositif tenant compte notamment de la spécialité des formations réalisées est nécessaire pour apprécier son effet sur le déroulement et sur l'issue du stage. De plus, dans certains cas, la formation complémentaire ne peut à elle seule pallier le chômage d'inadéquation qui résulte de la conjonction d'une formation initiale défailante et du vécu relatif à un passage de longue durée par une situation de chômage de primo-insertion.

L'effet de la spécialité du diplôme s'explique par le lien existant entre cette variable et la nature et la taille de l'établissement. En fait, ce profil de stagiaires est demandé plutôt par les grandes entreprises de type industriel et rarement par les établissements de petites tailles tels que les associations, les télé-boutiques pour lesquels la probabilité d'interruption du stage est élevée. Ces résultats conduisent à avancer une hypothèse selon laquelle les différences constatées entre spécialités pourraient en fait refléter la segmentation du tissu productif et/ou des différences dans les caractéristiques des emplois associés à chaque grand type de spécialité. En effet, l'impact négatif des spécialités tertiaires sur la probabilité de décrocher un emploi à l'issue du stage peut refléter le fait que ce profil est associé aux établissements de petite taille qui, le plus souvent, sont caractérisés par une forte rotation du personnel. En revanche, l'effet positif des spécialités scientifiques sur l'intégration potentiellement définitive au sein de l'entreprise d'accueil peut s'expliquer par l'association de ce profil avec les établissements de grande taille dont la gestion des ressources humaines est moins basée sur la flexibilité externe notamment lorsqu'il s'agit du personnel technique. En effet, cette catégorie présente des coûts de rotation relativement élevés en termes de formation et du temps nécessaire à l'adaptation au poste de travail ;

ce qui pousse les entreprises à être plus exigeantes au niveau de la sélection des stagiaires et à concevoir le stage dans une optique temporelle plus longue.

La probabilité que le stage débouche sur une intégration potentiellement définitive au sein de l'entreprise d'accueil est relativement élevée si l'ancienneté du diplôme est élevée. Par ailleurs Si l'ancienneté du diplôme dépasse 4 ans, cette variable agit également de façon positive sur la probabilité de suivre le parcours « fin normale du stage sans recrutement ». L'effet de l'ancienneté du diplôme pourrait refléter une différence dans le degré de motivation du stagiaire. Plus l'ancienneté du diplôme est élevée, plus le stagiaire est conscient des risques d'exclusion qu'il encourt et plus son attachement au stage est grand. En d'autres termes, partant de l'hypothèse que les possibilités de stages ou d'emplois se raréfient avec l'ancienneté du diplômé, les stagiaires dont le diplôme est ancien montrent plus de motivation à mener à terme ce stage qui, pour certains, constitue une des rares opportunités qui leur est offerte pour décrocher un emploi qualifié. L'effet de l'ancienneté du diplôme peut également refléter un effet de maturité et de réalisme lié à l'âge. Avec l'âge, le chômeur est plus disposé à œuvrer pour pérenniser cet appariement dans l'espoir de sortir du chômage de longue durée. Le chômeur finit par ajuster son projet professionnel initial (baisse des prétentions salariales et des exigences en termes de conditions de travail) pour tenir compte de la réalité du travail et faire face aux différentes pressions auxquelles il est soumis (famille, société...).

Tableau.1 - Déterminants individuels de l'issue finale du stage.

	Parcours : fin du contrat sans recrutement				Parcours : fin du contrat avec recrutement			
	Avec OCP		Sans OCP		Avec OCP		Sans OCP	
Variables explicatives	Coeff.	Seuil	Coeff.	Seuil	Coeff.	Seuil	Coeff.	Seuil
Constante	1.620	****	1.555	*****	-3.135	****	-3.949	*****
Genre								
-Femme	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
-Homme	-0.112	Ns	-0.091	ns	-0.394	****	-0.628	*****
Formation								
-Sans formation	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
-Avec formation	0.040	Ns	0.093	*****	1.357	****	0.544	*****
Spécialité du diplôme								
-Droit	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
-Economie	-0.046	ns	-0.043	ns	-0.671	*	-0.498	ns
-Lettres	-0.388	***	-0.409	ns	0.242	ns	0.360	ns
-Technicien tertiaire	-0.063	ns	-0.063	ns	-1.039	****	-0.719	***
-Techniciens industriels	-0.246	ns	-0.169	ns	1.256	****	0.344	ns
-ingénieurs	-0.586	*	-0.087	ns	1.646	****	-0.192	ns
-Sciences	-0.228	ns	-0.243	ns	0.796	***	0.659	***
Taille de l'établissement								
-Inférieur à 10	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
-Entre 10 et 50	0.305	****	0.263	***	1.472	****	1.396	*****
-50 et plus	0.120	ns	0.467	*****	3.350	****	1.457	*****
Ancienneté du diplôme								
-Moins de 3 ans	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
- 3 ans	0.119	ns	0.164	ns	0.712	****	0.591	*****
- 4 ans et plus	0.269	***	0.291	*****	0.628	****	0.396	***
Ville								
-Autres que Marrakech (Vil 2)	Réf.		Réf.		Réf.			
-Marrakech (Vil 1)	-1.008	****	-1.047	*****	-0.076	ns	2.230	*****
Age	0.050	ns	0.031	ns	0.032	Ns	0.181	ns
Nombre d'observations	3302		2942		3302		2942	
Log vraisemblance	-2448.612		-2148.439		-2448.612		-2148.439	
Degrés de liberté	28		28		28		28	
Seuil de significativité	0.00000		0.0000000		0.00000		0.0000000	
Pourcentage des prédictions correctes	89.5				89.5			

**** : seuil de signification à 1% *** : seuil de signification à 5% ns : non significatif

Eléments de Conclusions

Le chômage massif (19.5% des actifs urbains) témoigne de la forte sélectivité qui caractérise le marché du travail urbain au Maroc. La forte proportion des chômeurs en primo-insertion (51,8% de la population en chômage) montre que cette sélectivité s'exerce notamment à l'entrée du marché du travail. Ces difficultés d'accès au premier emploi touchent plus les diplômés et débouchent le plus souvent sur un chômage de longue durée lequel conduit progressivement à une exclusion de fait du marché du travail.

Ces données montrent l'impérieuse nécessité de l'organisation de la phase de passage de l'école à l'emploi. Cependant, si l'intervention publique dans cette phase paraît nécessaire, son efficacité reste en grande partie tributaire des conditions de sa mise en œuvre. L'expérience du programme 'Action-Emploi' est à ce sens très instructive. Elle met en évidence l'importance de trois éléments : La production des statistiques, le ciblage des mesures et le jeu des acteurs impliqués.

i. La production des statistiques : Si sur le plan du développement des outils statistiques d'énormes progrès ont été réalisés ces dernières décennies, la question de l'évaluation des programmes de politiques d'emploi bute encore sur la disponibilité des statistiques adéquates. Ce manque de statistiques est particulièrement ressenti dans des pays comme le Maroc où l'action publique est relativement récente. L'exemple du programme 'Action-Emploi' montre que ce souci de production de données n'était pas suffisamment pris en compte lors de la conception de ce programme. Ceci reflète le rôle secondaire voir marginal accordé à l'évaluation et au contrôle dans la conception du programme. Pour éviter que cette situation ne se répète, les programmes d'aides à l'insertion devraient prévoir l'évaluation comme un objectif explicite. La production de données ad hoc devrait être considérée comme une activité essentielle dans le processus de mise en œuvre du programme. L'éventail des questions qui pourraient être abordées en matière d'évaluation serait considérablement élargi si l'opérateur d'intermédiation procède à la mise à jour de ces fichiers administratifs et met en place des partenariats lui permettant de réaliser le suivi de ces populations bénéficiaires.

ii. Le ciblage des programmes : L'efficacité d'un programme dépend de son degré de ciblage. En principe, plus la mesure est ciblée, plus les chances de son efficacité sont grandes. L'exemple du programme « Action-Emploi » montre la nécessité d'un ciblage plus rigoureux tant des bénéficiaires que des établissements d'accueil. En effet, la catégorie des chômeurs de longue durée, définie sur la base d'une ancienneté en chômage supérieure à une année, s'avère une catégorie statistique trop hétérogène pour qu'elle soit soumise à un même dispositif. En effet, il est très difficile de comparer les conditions nécessaires pour l'insertion d'un jeune dont l'ancienneté est égale à une année avec celles d'un diplômé en chômage de primo-insertion depuis plus de 5 ans. De même, l'hétérogénéité des établissements d'accueil est illustrée par la diversité de leurs attitudes vis-à-vis du programme. Le ciblage des programmes ne peut se faire que si la conception des programmes est basée sur une lecture réaliste du marché du travail qui remet en cause l'hypothèse implicite de l'homogénéité des catégories statistiques utilisées (offre, demande, formation, entreprise, diplômé, opérateur d'intermédiation...). Le ciblage des mesures nécessite également de la part de l'opérateur d'intermédiation de renforcer le volet de contrôle et de suivi.

iii Le jeu des acteurs : A ce niveau, les interactions des intérêts des acteurs locaux peuvent conduire à l'émergence d'effets pervers. En effet, la concordance de plusieurs micro-intérêts peut aboutir à une utilisation du dispositif ne cadrant pas avec les objectifs qui lui sont assignés. Ainsi, dans plusieurs cas, le recours à la formation dans le cadre du programme « Action-Emploi » semble répondre moins aux exigences de l'emploi qu'à un ensemble de préoccupations liées aux intérêts privés des acteurs locaux. De même, le jeu des acteurs renvoie également à l'action de l'opérateur public chargé de la gestion du dispositif. Cette action n'est pas neutre. Les modalités de mise en œuvre du dispositif diffèrent selon que la posture adoptée par l'opérateur public privilégie l'aspect quantitatif (faire du chiffre) ou l'aspect qualitatif (s'attacher à la qualité des appariements, établir des relations durables avec les acteurs de la relation de travail, renforcer le contrôle et suivi). Les modalités de mise en œuvre du dispositif dépendent aussi du degré d'efficacité de l'opérateur public en tant que collectif de travail. La qualité des ressources humaines mobilisées conditionne ses réalisations tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Il est donc impératif de prendre en compte la réalité des logiques sous-jacentes aux comportements des acteurs impliqués dans la réalisation d'un programme. Ne pas prendre en compte ces logiques augmenterait les risques de déphasage entre les dispositions du programme et la réalité du marché du travail.

La prise en compte de ces trois éléments (production des données, ciblage, jeu des acteurs) ne peut se faire que si l'opérateur d'intermédiation rééquilibre son action en faisant plus dans le qualitatif et moins dans le quantitatif. En d'autres termes, l'opérateur devrait se débarrasser de l'image de 'vendeur de mesures', qui a

résultat de la manière dont il a géré le programme 'Action-Emploi' et l'affaire 'Ennajate'¹³. Cette dernière action a quelque peu ébranlé la crédibilité de l'ANAPEC. De ce fait, le changement de stratégie souhaité ne devrait pas se faire sans difficulté. Les cinq dispositifs ciblés d'aide à l'insertion mis en place après le PAE se sont accompagnés d'une baisse très sensible de l'activité de l'ANAPEC¹⁴. Un travail d'évaluation est nécessaire pour dire si cette baisse est induite par le caractère ciblé des nouvelles mesures et/ou bien par le processus de marginalisation de l'opérateur d'intermédiation.

Par ailleurs, l'hétérogénéité de la population des diplômés en chômage rendrait inévitable un processus de spécialisation au sein des opérateurs d'intermédiation. Il y a lieu donc de créer une structure d'intermédiation spécialisée dans l'accompagnement des diplômés chômeurs en situation d'exclusion du marché du travail. L'intermédiation au profit de travailleurs « employables » n'a rien à avoir avec l'intermédiation au profit de travailleurs en situation d'exclusion du marché du travail. Ces deux types d'intermédiations ne peuvent être assurés par un même opérateur.

Enfin, les mesures portant sur l'intermédiation et les dispositifs d'aide à l'insertion seront insuffisants tant qu'elles ne sont pas intégrées dans une politique publique globale incluant les actions en amont sur les modes de production des qualifications ; c'est à dire les mesures visant à améliorer le fonctionnement interne du système éducatif et du système productif et à renforcer leur interaction.

¹³ Du nom d'une société étrangère qui a sollicité l'ANAPEC pour une opération d'intermédiation portant sur 30000 postes dans le tourisme de croisière. L'ANAPEC voulait faire de cette opération un grand coup. Elle a mobilisé tous les moyens pour l'inscription et la sélection des candidats. Malheureusement, l'ANAPEC a été dupée et cette affaire s'est révélée être une escroquerie. La crédibilité de l'ANAPEC a été sérieusement atteinte.

¹⁴ Les cinq dispositifs sont : Contrat d'insertion, Contrat d'accès à l'emploi, Contrat de développement de l'emploi, Contrat d'utilité sociale, Crédit formation. Au niveau de l'ANAPEC-Marrakech, le nombre total des contrats réalisés de septembre 2001 à août 2003 ne dépasse pas 1000 pour l'ensemble des dispositifs.

Références

- ANAPEC (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences), (2001), *Bilan des réalisations en matière d'insertion des jeunes diplômés*, Casablanca.
- Ashenfelter O., Card D., (1985), "Using the Longitudinal Structure of Earnings to estimate the effects of Training Programs" in *Economics of Training*, vol. II, pp648-660
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., (1994), "Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion", *Formation-Emploi*, No 46, pp31-46
- Barbier J-C, Gautié J, (1998), « Enjeux de l'analyse internationale des politiques de l'emploi » in Barbier J-C, Gautié J, (Sous la Direction), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux USA*, Cahier du CEE n°37, PUF
- Bonnal L., Fougere D., Serandon A., (1995), "L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs: une évaluation économétrique sur données longitudinales", *Economie et prévision*, No 155, pp537-547
- Bonnal L., Fougere D., Serandon A., (1997), "Evaluating the Impact of French Employment Policies of Individual Labour Market Histories", *Review of Economic Studies*, No 64, pp 683-713
- Bougroum M, Ibouk A, (2002a), « Politique publique de l'emploi en faveur des diplômés au Maroc : Analyse et perspective », *Revue Critique Economique*, n°8, Rabat.
- Bougroum M, Ibouk A, (2002b), « Le chômage des diplômés au Maroc : Quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion », *Revue Formation-Emploi*, n°79, pp83-10, (France).
- Bougroum M, Ibouk A, (2003) : "Les effets des dispositifs d'aide à la création d'emploi dans un pays en développement : Cas du Maroc", *Revue Internationale du Travail (BIT)*, Vol. 142 (2003), n° 3.
- CNJA (Conseil National de la Jeunesse et l'Avenir), (1996), *Enquête sur l'encadrement des entreprises privées*, Résultats, Volume 1, 2 et 3, CNJA, Rabat.
- Davidson R., MacKinnon, J.G (1993), *Estimation and Inference in econometric*, Oxford.
- Direction de la Statistique, *Enquête Activité, emploi et chômage*, Rabat, 2001, 2002.
- Direction de la Statistique, *Recensement général de la population et de l'habitat de 1982*, Rabat, 1982.
- Dolton P., Makepeace G.H., Treble J.GI (1994) "The Youth Training Scheme and The Scoll-to- Work Transition", *Oxford Economic Papers*, No 46, pp 629-657
- Escofier B., Pagès J.P. (1988), *L'analyse factorielle simple et multiple*, Dunod, 1998, 3^{ème} édition.
- Foudi R., Stankiewicz F., Trelcat-Toutin M.H., (1993), « L'efficacité des stages de formation : le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification », *Formation-Emploi*, -n°41, pp. 21-32.
- Gautié J, (1998), « Les évaluations d'ordre micro-économiques : impacts sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi » in Barbier J-C, Gautié J, (Sous la Direction), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux USA*, Cahier du CEE n°37, PUF
- Gritz M., (1993), "The impact of Training on the frequency and Duration of Employment", *Journal of Econometrics*, No.57, pp21-51
- Ham J.C., Lalonde R.J, (1996), "The effect of Sample Selection and Initial Conditions in Durations Models : Evidence from Experimental Data on Training", *Econometrica*, vol 64, No.1, pp 175-205
- Ibouk A, (1996), *Econométrie des modèles de durée et application aux transitions sur le marché du travail marocain : Cas des jeunes diplômés de Marrakech*, Mémoire de D.ES, Université Cadi Ayyad, Marrakech
- Kamionka T., (1999) "Mobilités individuelles sur le marché du travail: le rôle des emplois aidés" Communication aux XVIèmes Journées de microéconomie Appliquée, Lyon, 3-4 juin
- Jovanovic B., (1979), "Firm-specific capital and turnover", *Journal of Political Economy* (Chicago), Vol.87, n°6, Décembre, pp. 1246-1260.
- Lancaster T.,(1990), *The Econometric Analysis of transition Data*, Econometric Society Monographs ed.
- Lollivier S., (1999), "Transitions sur le marché u travail de 1994 à 1997. Le cas des jeunes de 30 ans ou moins" Communication aux Journées de l' IDEP, 21-22 juin Marseille
- Lynch L M.,(1991) "Gender and Productivity- the Role of Off-the-Job vs On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers", *American Economic Review*, No 2 , pp 151-156
- Maddala G.S, (1986), "Desequilibrium, self-selection and switching models" in *Handdbook Of Econometrics*, vol III, Elsevier Science Publishers
- Maddala, G.S (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge, Cambridge Press.
- Magnac T (1997) " Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes: une évaluation statistique", *Economie et*

Statistique, N 304-305, pp 75-94

- Marx I. (2001), « Aides à la création d'emplois et allègement des cotisations sociales à la charge des employeurs : bilan de divers travaux d'évaluation empirique », *Revue internationale du travail*, vol. 140, pp. 77-93
- Pénard T., Sollogoub M, (1995), "les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes : une évaluation économétrique", *Revue Economique*, vol 46, No.3
- Van Der Linden B. (1997), « Effets des formations professionnelles et des aides à l'embauche : exploitation d'une enquête auprès d'employeurs belges », *Economie et prévision*, n°131, pp. 113-130.
- Werquin P., (1999), "Youth Labor Market Entry in France" i , Ocde,pp265-288

Annexe 1 :

Tableau 2 : Codification des variables du fichier des inscrits auprès du CIOPE-Marrakech (1994-1998).

Variable	modalités
Ancienneté du diplôme (a_d)	
a_d1	a_d ≤ 6 mois
a_d2	6 mois < a_d ≤ 12 mois
a_d3	12 mois < a_d ≤ 24 mois
a_d4	24 mois < a_d ≤ 36 mois
a_d5	a_d > 36 mois
Ancienneté en chômage (a_c)	Si l'individu n'a pas d'expérience professionnelle, a_c = a_d Si l'individu a une expérience professionnelle, a_c = date d'inscription – date de fin de l'expérience professionnelle
a_c1	a_c ≤ 6 mois
a_c2	6 mois < a_c ≤ 12 mois
a_c3	12 mois < a_c ≤ 24 mois
a_c4	24 mois < a_c ≤ 36 mois
a_c5	a_c > 36 mois
Expérience professionnelle (e_p)	L'individu a une expérience professionnelle (e_p1) L'individu n'a pas aucune expérience professionnelle (e_p0)
Age en classes (agc)	
agc1	agc ≤ 25 ans
agc2	25 < agc ≤ 30
Agc3	30 < agc ≤ 35
Agc4	agc > 35
Genre (gen)	Homme (gen1) ; Femme (Gen2)
Diplôme (dip)	
Dip1	Technicien supérieur
Dip2	Licence
Dip3	Baccalauréat
Dip4	Deug
Dip5	Autres diplômes (y compris diplômes d'ingénieur).
Spécialité du diplôme (sp)	
Sp1	Technicien supérieur en bureautique et secrétariat de direction
Sp2	Technicien supérieur en comptabilité
Sp3	Technicien supérieur en informatique
Sp4	Technicien supérieur (autre spécialité)
Sp5	Licence en biologie
Sp6	Licence en Economie
sp7	Licence en littérature
sp8	Licence (autre spécialité)
sp9	Grande Ecole (gestion et autre)
sp10	Bacc Sciences
sp11	Bacc Lettres
sp12	Bacc (autres options)
sp13	Deug Littérature
sp14	Deug Economie et Droit
sp15	Deug Sciences
sp16	Deug autres options
sp17	Autres spécialités
Permis de conduire (per)	L'individu n'a pas le permis de conduire (per0) L'individu est titulaire d'un permis de conduire (per1)

Maîtrise de l'anglais (ang)	L'individu déclare maîtriser l'anglais (ang1)
	L'individu déclara ne pas maîtriser l'anglais (ang0)
Maîtrise d'une autre langue (a 1)	L'individu déclare maîtriser une autre langue étrangère (a 11)
	L'individu déclara ne pas maîtriser aucune autre étrangère (a 10)
Métier initial déclaré (dom)	
dom1	Métier lié aux professions de secrétariat et de bureautique
dom2	Métier lié aux professions de gestion des entreprises
dom3	Métier lié aux professions de maintenance des équipements industriels
dom4	Métier lié aux professions des BTP
dom5	Le demandeur déclare ne pas avoir de métier précis
om6	Autres métiers
Métier recherché (dor)	
dor1	Métier lié aux professions de l'enseignement et de la formation
dor2	Métier lié aux professions de secrétariat et de bureautique
dor3	Métier lié aux professions de gestion des entreprises
dor4	Métier lié aux professions de maintenance des équipements industriels
dor5	Le demandeur déclare ne pas avoir de métier précis
dor6	Autres métiers

ANNEXE 1 :

Tableau 2 : Codification des variables du fichier des bénéficiaires du PAE (ANAPEC-Marrakech)

Variable	modalités
Spécialité du diplôme (spe)	
spe1	Droit
spe2	Economie
spe3	Lettres
spe4	Technicien tertiaire
spe5	Technicien industriel
spe6	Ingénieur
spe7	Sciences
spe8	Autres spécialités
Diplôme (dip)	
dip1	Licence
dip2	Technicien
dip3	Autres diplômes
Pourcentage des stagiaires dans l'effectif total de l'entreprise (pse)	
pse1	pse <= 20%
pse2	20 < pse <= 50%
pse3	50 < pse <= 100%
pse4	Ppse > 100
Pourcentage des stages avec formation dans le total de stages (pfs)	
-pfs1	pfs <= 25%
-pfs2	25 < pfs < 100%
-pfs3	pfs = 100%
Pourcentage des stages résiliés dans le total de stages (prs)	
-prs1	prs = 0
-prs2	0 < prs <= 25%
-prs3	prs > 25%
Etablissement d'accueil (eta)	
eta1	Etablissement de profession libérale (pharmacien, avocat....)
eta2	Entreprise privée
eta3	Etablissement d'enseignement (écoles)
eta4	Office chérifien des phosphates (OCP)
eta5	Téléboutique, fiduciaire, association, hôtel
Issue du stage (iss)	
issu1	Fin du stage avec recrutement
issu2	Fin du stage sans recrutement
issu3	Résiliation
issu4	En cours
Formation (for)	
	Le stagiaire a bénéficié d'une formation (for1)
	Le stagiaire n'a pas bénéficié d'une formation (for0)
Durée du stage (d s)	
d s1	d s <= 9 mois
d s2	9 mois < d s < 18 mois
d s3	d s = 18 mois

Genre (gen)	Homme (gen1); Femme (gen2)
Taille de l'établissement d'accueil (tai)	
tai1	tai <= 5
tai2	5 < tai <=50
tai3	tai > 50
Age en classes (agc)	
agc1	agc <= 25 ans
agc2	25 < agc <= 30
Agc3	agc > 30
Ancienneté du diplôme (a_d)	
a_d1	a_d <= 1 an
a_d2	1 < a_d <= 3
a_d3	3 < a_d <= 5
a_d4	a_d > 5
Organisme de diplôme (o_d)	
o_d1	Etablissement d'enseignement supérieur public
o_d2	Etablissement d'enseignement professionnel public
o_d3	Autres
Organisme de formation (o_f)	
o_f0	Pas de formation complémentaire
o_f1	Etablissement d'enseignement supérieur public
o_f2	Etablissement d'enseignement supérieur privé
o_f3	Etablissement d'enseignement professionnel public
o_f4	Etablissement d'enseignement professionnel privé

ANNEXE 4 : Notions de base de l'analyse de survie

Définition

La particularité majeure des données de durées réside dans le fait qu'elles peuvent s'interpréter facilement comme résultant d'un processus stochastique sous-jacent et qu'elles correspondent à des variables à valeurs sur la demi droite réelle $[0, +\infty[$.

Ainsi, la situation la plus simple se rencontre dans des processus dits "de vie et de mort", c'est à dire des processus ponctuels caractérisés par deux états $\{E_0, E_1\}$ avec $X_0 = E_0$ et une seule transition. On interprétera E_0 comme "la vie" et E_1 comme la "mort". La trajectoire d'un tel processus est alors caractérisée par une seule variable aléatoire positive : la durée de permanence dans l'état initial (de vie). On parlera alors de "modèle de durée" sans nécessairement se référer explicitement à un processus ponctuel sous-jacent.

Concepts de base

Notons T la variable de durée de loi continue sur R^+ . En pratique cette variable représente la durée passée dans le stage. Il existe différentes façons de spécifier la distribution d'une telle variable aléatoire non négative T que nous exposons ici:

Cumulative distribution function

$$F(t) = \Pr(Y \leq t) = \int_0^t f(x)dx$$

Density

$f(t)$, $t \in IR^+$ represent la densité de Y correspond à la probabilité que T soit située dans un petit intervalle de temps donné, elle est définie par:

$$f(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr[t \leq T \leq t + \Delta t]}{\Delta t}$$

Hazard rate function

$$S(t) = \Pr(Y > t) = 1 - F(t) = \int_t^{+\infty} f(x)dx$$

Hazard rate function

$$h(t) = \frac{f(t)}{1 - F(t)} = \frac{f(t)}{S(t)} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t < T < t + \Delta t / T > t)}{\Delta t}$$

Résumé des différentes relations existantes entre les diverses spécifications de distribution de T.

	F(t)	S(t)	f(t)	h(t)
F(t)	F(t)	1- S(t)	$\int_0^t f(u)du$	$1 - \exp(-\int_0^t h(u)du)$
S(t)	1- F(t)	S(t)	$\int_t^{+\infty} f(u)du$	$\exp(-\int_0^t h(u)du)$
F(t)	$\frac{dF(t)}{dt}$	$-\frac{dS(t)}{dt}$	f(t)	h(t) . S(t)
H(t)	$\frac{1}{(1 - F(t))} \frac{dF(t)}{dt}$	$\frac{-1}{1 - F(t)} \frac{dS(t)}{dt}$	$\frac{f(t)}{S(t)}$	h(t)