

UNITÉ DE SANTÉ INTERNATIONALE
École de santé publique



Université 
de Montréal



جامعة محمد الخامس بالرباط
Université Mohammed V de Rabat



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada

Université du Québec en Outaouais – Gatineau
30 Mai 2019

Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc

Jalila AIT SOUDANE

Sanae SOLHI

Karima GHAZOUANI

Meryem CHIADMI

Projet: compétences pour l'emploi au sein de la francophonie Maroc/ Liban

Chômage plus important et plus long pour les diplômés universitaires

Importantes tensions sur le marché du travail

L'investissement en capital humain ne garantit pas toujours un accès facile à l'emploi

Constats par rapport au marché du travail marocain

Problématique

Quels facteurs conditionnent l'accès des jeunes diplômés au marché de l'emploi ?

Quelles compétences autres que la qualification, sont sollicitées pour un recrutement assuré des jeunes diplômés ?

PLAN

1

La situation de la crise du marché du travail

- Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc
- La crise de l'emploi pour les diplômés universitaires marocains

2

Revue de littérature sur les éléments déterminants d'accès à l'emploi

- Capital humain
- Soft skills
- Capital social

3

Evaluation empirique des facteurs d'accès à l'emploi au Maroc

- Par le modèle Probit
- Par croisement des facteurs

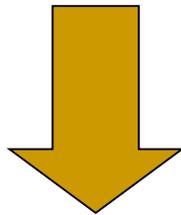
4

Conclusion et validation des hypothèses

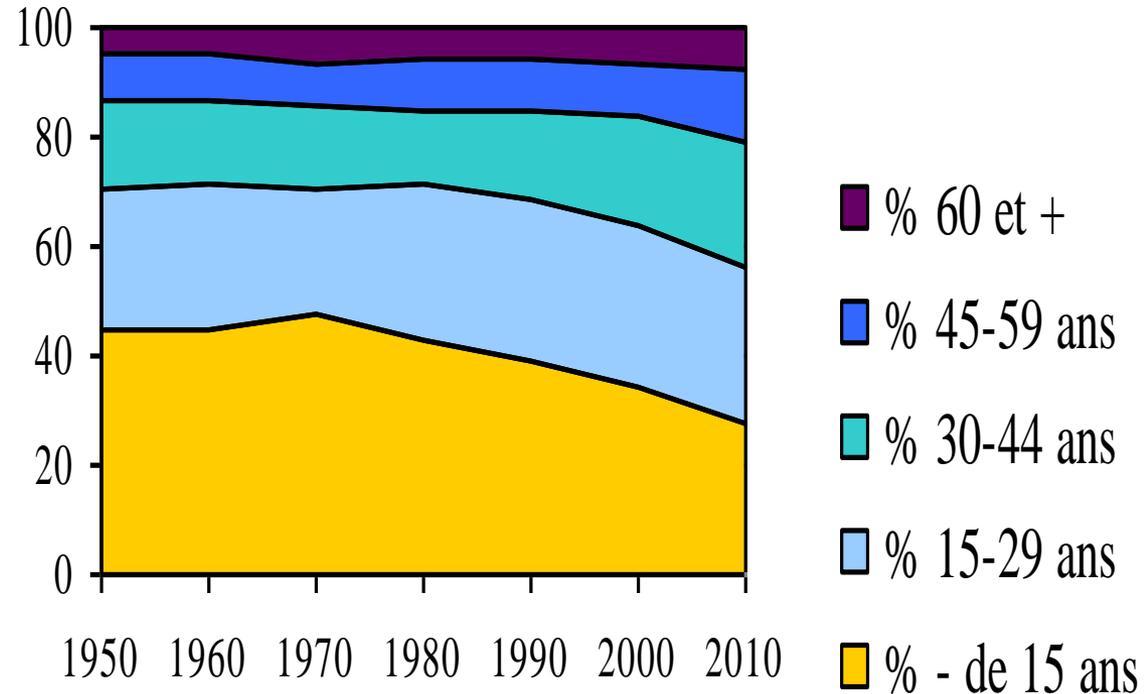
Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc

- La crise de l'emploi pour les diplômés universitaires marocains

Malgré le ralentissement de la démographie (le poids des moins de 15 ans est passé de 45% dans les années 70 à 37% en 1994 et 27% en 2017)



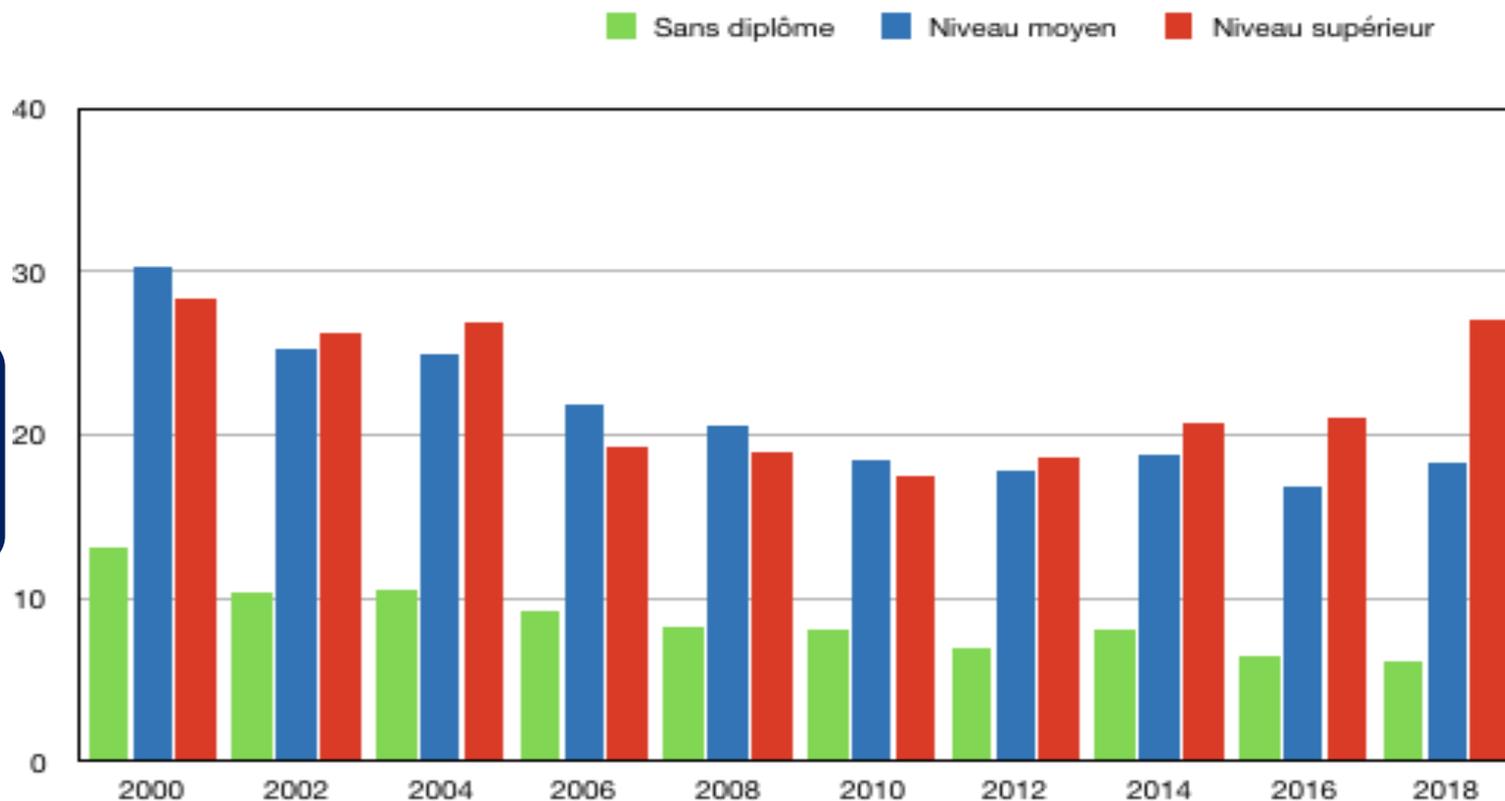
**Contraintes sur le
marché du travail**



Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc

La crise de l'emploi pour les diplômés universitaires marocains

Aperçu sur l'évolution du taux de chômage par niveau de diplôme en milieu urbain



Crise de l'emploi
pour les diplômés
du niveau supérieur

Le taux du chômage
des non diplômés est
relativement stable

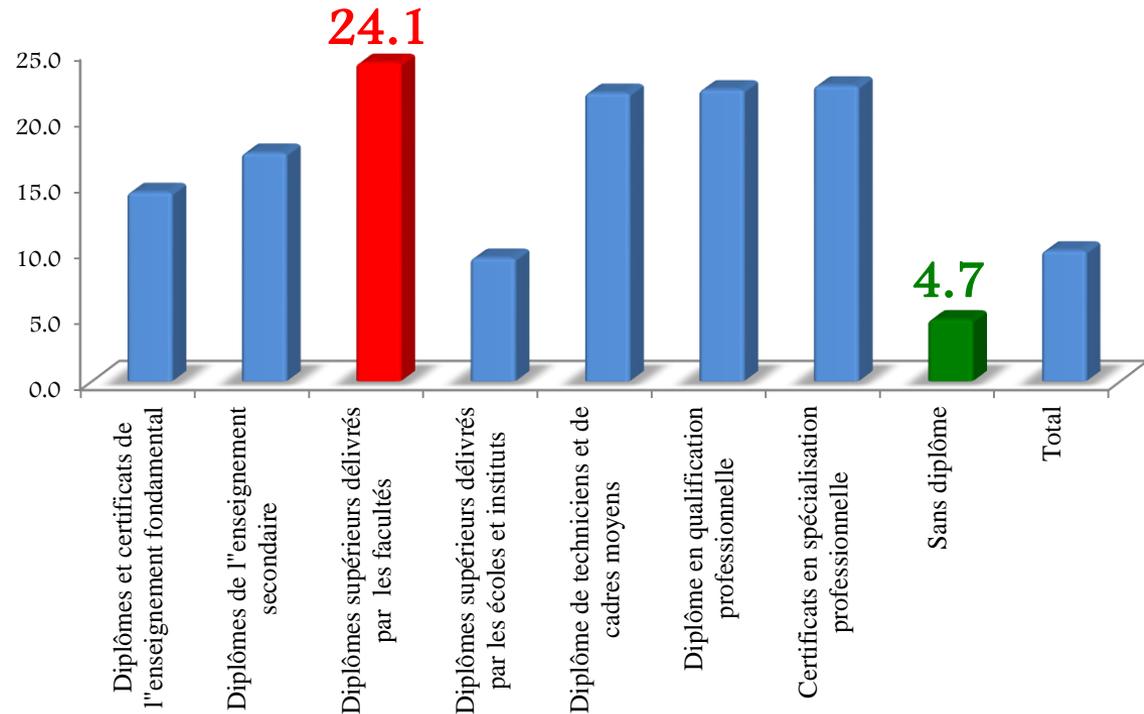
Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc

La crise de l'emploi pour les diplômés universitaires marocains

Aperçu sur l'évolution du taux de chômage par niveau de diplôme en milieu urbain

Crise de l'emploi
pour les diplômés

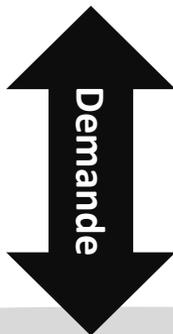
Le taux du chômage
est très élevé chez les
universitaires



La situation de la crise du marché du travail marocain

Contraintes
d'embauche
dans le secteur
privé

Contraintes
d'embauche
dans la fonction
publique



**Chômage des
diplômés
universitaires**

Problème de
capital humain ?

Problème de
Soft skills?

Problème de
capital social?





KH

Gary Becker (1964), Marshall (1894), Spence (1973), Chamak et Fromage (2006), Lepak et Snell (1999), Galunic et Anderson (2000), Hitt (2001)

« Les personnes ayant un niveau plus élevé d'instruction et qui possèdent plus de compétences gagnent plus que les autres » (Woolcock, 2001).

«est un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité » (OCDE, 2001)

KS

Bourdieu; Colman (1980); Putnam (1995),

l'accès à l'emploi est fonction de :

la densité des liens (liens forts et liens faibles) (Granovetter, 1983) ; la nature des liens «bonding », «bridging» ou «linking» (Banque mondiale, 2000); l'ouverture ou de «fermeture » des réseaux (Coleman, 1990)

SS

Shudz (2008); Phani(2007)

Certains soft skills peuvent être très valorisés par les employeurs sur certains emplois (Shudz ,2008).

60 compétences sont les traits et les compétences personnels que les employeurs déclarent être les plus importants lors de la sélection des employés pour tout type d'emploi (Phani , 2007) .

- Enquête Nationale du Haut Commissariat au Plan (2018).
- Questionnaire administré auprès de diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2016 et 2017

Population Cible :

- Diplômés : Licence et Master;
- Non diplômés : ceux ayant quitté l'université sans décrocher un diplôme.

Le questionnaire est axé sur trois composantes :

- Le capital humain acquis en formation et requis dans l'emploi
- Le capital social
- Les soft skills.

Caractéristiques de l'Echantillon

| | | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Effectif</i> | <i>Pourcentage</i> |
|----------------------|----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| <i>Diplômés</i> | <i>Master</i> | <i>100</i> | <i>50</i> | <i>90</i> | <i>45</i> |
| | <i>Licence</i> | | | <i>60</i> | <i>30</i> |
| <i>Non diplômés*</i> | | <i>15</i> | <i>35</i> | <i>50</i> | <i>25</i> |
| Total | | <i>115</i> | <i>85</i> | <i>200</i> | <i>100</i> |

Hypothèses

H1 : Capital humain agit favorablement sur l'insertion des diplômés ;

H2 : Capital social impact positivement sur la recherche de l'emploi ;

H3 : Softs Skills favorisent l'insertion des diplômés.

1- Méthodologie de l'étude

2. Présentation du modèle Probit

3. Résultats de l'analyse

Le modèle Probit a été retenu car il permet d'étudier certains comportements tels que la recherche d'emploi en associant des variables quantitatives et qualitatives.

$$y_i^* = \beta' X_i + \mu_i$$

- Y_i^* : la variable latente de recherche d'emploi.
- B' : le vecteur des paramètres à estimer,
- X_i : le vecteur des variables explicatives
- μ_i : est le terme d'erreur suppose suivre une loi normale de centrée réduite $N(0,1)$.
- ϕ la fonction de répartition et $\phi()$ la fonction de densité.

$$P_i = \Phi (X_i \text{ Probit})$$

Avec Probit le vecteur de paramètres du modèle Probit estimé par la méthode du maximum de vraisemblance

Variable dépendante : adéquation Accès à l'Emploi – KH-CS- SS (modèle probit)

| | % | | coefficient | Sign. | % adéquat | |
|---|----------|----------|-------------|----------|--------------|-----------|
| Constante | | | -0,4310 | -3,5 | | |
| Capital Humain (niveau d'études) | | | | | | |
| Sans diplôme | 26,2* | | 0,0990 | 1,6 | 50,9** | |
| Diplôme Licence | 3,1 | | -0,0713 | -0,7 | 39,7 | |
| Licence avec certificat | 19,8 | | 0,2603 | 4,2 | 48,2 | |
| Licence sans certificat | 5,2 | | -0,0221 | -0,3 | 35,2 | |
| Master certifié | 33,4 | | 0,2504 | 5,2 | 45,8 | |
| Master non certifié | 12,2 | | ref. | ref. | 28,4 | |
| Capital social | | | | | | |
| Accéder à un emploi sans diplôme | 2,9 | | -0,1999 | -2,4 | 40,6 | |
| Accéder à un emploi Licence | 3,3 | | -0,2522 | -3,0 | 52,9 | |
| Accéder à un emploi Master | 3,4 | | -0,5170 | -6,5 | 34,5 | |
| Sans emploi Sans diplôme | 11,4 | | 0,1747 | 3,3 | 54,7 | |
| Sans emploi Licence | 7,7 | | -0,3485 | -5,6 | 30,6 | |
| Sans emploi Master | 19,4 | | -0,3870 | -8,6 | 28,7 | |
| s'estime sans emploi | 25,2 | | -0,1191 | -3,8 | 39,3 | |
| Profil du père | 39,0 | | 0,3297 | 4,3 | 50,6 | |
| Lieu de résidence | 16,0 | | 0,4061 | 8,9 | 41,9 | |
| Réseaux | 56,9 | | 0,2343 | 3,3 | 64,1** | |
| Caractéristiques socio-économique | 23,7 | | -0,1512 | -4,6 | 35,5 | |
| Soft Skills | 26,9 | | ref. | | 57,8 | |
| Communication | 28,7 | | -0,0873 | -2,2 | 47,3 | |
| Négociation | 20,4 | | -0,1733 | -3,9 | 40,2 | |
| Estime de soi | 11,1 | | -0,1938 | -3,5 | 36,8 | |
| Aversion risque | 12,9 | | -0,2254 | -4,1 | 35,0 | |
| Spécialités Formation – Emploi | F | E | F | E | F | E |
| Droit | 24 | 18,0 | ref. | ref. | 35,7 | 50,4 |
| Economie & gestion | 24,3* | 26,5* | -0,1369 | -1,7 | 0,4000 4,8 | 41,2 49,2 |
| Sciences humaines | 9,6 | 2,8 | -0,1823 | -2,8 | 0,2763 3,9 | 34,1 33,8 |
| sciences et techniques | 12,7 | 14,3 | 0,2084 | 2,7 | 0,2371 2,7 | 55,7 65,3 |
| Sciences fondamentale s | 3,2 | 2,4 | -0,1821 | -1,8 | 0,4362 4,0 | 44,5 60,4 |
| Ecole de commerce | 12,6 | 15,9 | 0,6482 | 10,9 | 0,1398 2,0 | 59,1 59,8 |
| Médecine | 8,9 | 70,0 | 0,4450 | 6,9 | -0,1259 -1,8 | 49,7 65,9 |
| Ecole d'ingénieurs | 5 | 75,2 | 0,0742 | 0,9 | 0,7835 8,1 | 52,8 75,0 |
| R² Ajusté | | | 0,4065 | | | |

Variable dépendante : adéquation Accès à l'Emploi – KH-CS- SS (modèle probit)

| | % | | coefficient | Sign. | % adéquat | | | |
|---|----------|----------|-------------|-------|-----------|----------|----------|------|
| Constante | | | -0,4310 | -3,5 | | | | |
| Capital Humain (niveau d'études) | | | | | | | | |
| Sans diplôme | 26,2* | | 0,0990 | 1,6 | 50,9 | ** | | |
| Diplôme Licence | 3,1 | | -0,0713 | -0,7 | 39,7 | | | |
| Licence avec certificat | 19,8 | | 0,2603 | 4,2 | 48,2 | | | |
| Licence sans certificat | 5,2 | | -0,0221 | -0,3 | 35,2 | | | |
| Master certifié | 33,4 | | 0,2504 | 5,2 | 45,8 | | | |
| Master non certifié | 12,2 | | ref. | ref. | 28,4 | | | |
| Capital social | | | | | | | | |
| Accéder à un emploi sans diplôme | 2,9 | | -0,1999 | -2,4 | 40,6 | | | |
| Accéder à un emploi Licence | 3,3 | | -0,2522 | -3,0 | 52,9 | | | |
| Accéder à un emploi Master | 3,4 | | -0,5170 | -6,5 | 34,5 | | | |
| Sans emploi Sans diplôme | 11,4 | | 0,1747 | 3,3 | 54,7 | | | |
| Sans emploi Licence | 7,7 | | -0,3485 | -5,6 | 30,6 | | | |
| Sans emploi Master | 19,4 | | -0,3870 | -8,6 | 28,7 | | | |
| s'estime sans emploi | 25,2 | | -0,1191 | -3,8 | 39,3 | | | |
| Profil du père | 39,0 | | 0,3297 | 4,3 | 50,6 | | | |
| Lieu de résidence | 16,0 | | 0,4061 | 8,9 | 41,9 | | | |
| Réseaux | 56,9 | | 0,2343 | 3,3 | 64,1** | | | |
| Caractéristiques socio-économique | 23,7 | | -0,1512 | -4,6 | 35,5 | | | |
| Soft Skills | | | | | | | | |
| Communication | 26,9 | | ref. | | 57,8 | | | |
| Négociation | 28,7 | | -0,0873 | -2,2 | 47,3 | | | |
| Estime de soi | 20,4 | | -0,1733 | -3,9 | 40,2 | | | |
| Aversion risque | 11,1 | | -0,1938 | -3,5 | 36,8 | | | |
| | 12,9 | | -0,2254 | -4,1 | 35,0 | | | |
| Spécialités Formation – Emploi | | | | | | | | |
| | F | E | F | | E | F | E | |
| Droit | 24 | 18,9 | ref. | | ref. | 35,7 | 50,4 | |
| Economie & gestion | 24,3* | 26,5* | -0,1369 | -1,7 | 0,4000 | 4,8 | 41,2 | 49,2 |
| Sciences humaines | 9,6 | 2,8 | -0,1823 | -2,8 | 0,2763 | 3,9 | 34,1 | 33,8 |
| sciences et techniques | 12,7 | 14,3 | 0,2084 | 2,7 | 0,2371 | 2,7 | 55,7 | 65,3 |
| Sciences fondamentale s | 3,2 | 2,4 | -0,1821 | -1,8 | 0,4362 | 4,0 | 44,5 | 60,4 |
| Ecole de commerce | 12,6 | 15,9 | 0,6482 | 10,9 | 0,1398 | 2,0 | 59,1 | 59,8 |
| Médecine | 8,9 | 70,0 | 0,4450 | 6,9 | -0,1259 | -1,8 | 49,7 | 65,9 |
| Ecole d'ingénieurs | 5 | 75,2 | 0,0742 | 0,9 | 0,7835 | 8,1 | 52,8 | 75,0 |
| R² Ajusté | | | 0,4065 | | | | | |

Variable dépendante : adéquation Accès à l'Emploi – KH-CS- SS (modèle probit)

| | % | | coefficient | Sign. | % adéquat | | | |
|---|----------|----------|-------------|-------|-----------|----------|----------|------|
| Constante | | | -0,4310 | -3,5 | | | | |
| Capital Humain (niveau d'études) | | | | | | | | |
| Sans diplôme | 26,2* | | 0,0990 | 1,6 | 50,9 | ** | | |
| Diplôme Licence | 3,1 | | -0,0713 | -0,7 | 39,7 | | | |
| Licence avec certificat | 19,8 | | 0,2603 | 4,2 | 48,2 | | | |
| Licence sans certificat | 5,2 | | -0,0221 | -0,3 | 35,2 | | | |
| Master certifié | 33,4 | | 0,2504 | 5,2 | 45,8 | | | |
| Master non certifié | 12,2 | | ref. | ref. | 28,4 | | | |
| Capital social | | | | | | | | |
| Accéder à un emploi sans diplôme | 2,9 | | -0,1999 | -2,4 | 40,6 | | | |
| Accéder à un emploi Licence | 3,3 | | -0,2522 | -3,0 | 52,9 | | | |
| Accéder à un emploi Master | 3,4 | | -0,5170 | -6,5 | 34,5 | | | |
| Sans emploi Sans diplôme | 11,4 | | 0,1747 | 3,3 | 54,7 | | | |
| Sans emploi Licence | 7,7 | | -0,3485 | -5,6 | 30,6 | | | |
| Sans emploi Master | 19,4 | | -0,3870 | -8,6 | 28,7 | | | |
| s'estime sans emploi | 25,2 | | -0,1191 | -3,8 | 39,3 | | | |
| Profil du père | 39,0 | | 0,3297 | 4,3 | 50,6 | | | |
| Lieu de résidence | 16,0 | | 0,4061 | 8,9 | 41,9 | | | |
| Réseaux | 56,9 | | 0,2343 | 3,3 | 64,1** | | | |
| Caractéristiques socio-économique | 23,7 | | -0,1512 | -4,6 | 35,5 | | | |
| Soft Skills | 26,9 | | ref. | | 57,8 | | | |
| Communication | 28,7 | | -0,0873 | -2,2 | 47,3 | | | |
| Négociation | 20,4 | | -0,1733 | -3,9 | 40,2 | | | |
| Estime de soi | 11,1 | | -0,1938 | -3,5 | 36,8 | | | |
| Aversion risque | 12,9 | | -0,2254 | -4,1 | 35,0 | | | |
| Spécialités Formation – Emploi | F | E | F | | E | F | E | |
| Droit | 24 | 18,9 | ref. | | ref. | 35,7 | 50,4 | |
| Economie & gestion | 24,3* | 26,5* | -0,1369 | -1,7 | 0,4000 | 4,8 | 41,2 | 49,2 |
| Sciences humaines | 9,6 | 2,8 | -0,1823 | -2,8 | 0,2763 | 3,9 | 34,1 | 33,8 |
| sciences et techniques | 12,7 | 14,3 | 0,2084 | 2,7 | 0,2371 | 2,7 | 55,7 | 65,3 |
| Sciences fondamentale s | 3,2 | 2,4 | -0,1821 | -1,8 | 0,4362 | 4,0 | 44,5 | 60,4 |
| Ecole de commerce | 12,6 | 15,9 | 0,6482 | 10,9 | 0,1398 | 2,0 | 59,1 | 59,8 |
| Médecine | 8,9 | 70,0 | 0,4450 | 6,9 | -0,1259 | -1,8 | 49,7 | 65,9 |
| Ecole d'ingénieurs | 5 | 75,2 | 0,0742 | 0,9 | 0,7835 | 8,1 | 52,8 | 75,0 |
| R² Ajusté | | | 0,4065 | | | | | |

Résultats de l'Analyse par croisement

Diplômes versus soft skills: lesquels mènent plus au marché de l'emploi ?

les apports du capital social et du capital humain dans la recherche d'emploi

| | <i>Capital humain fort (KH+) (diplômes)</i> | <i>Capital humain faible (KH-) (sans diplômes)</i> |
|---------------------------------|---|--|
| <i>Soft skills fort (SS+)</i> | <i>(catégorie 1)</i> 60% | <i>(catégorie 2)</i> 20% |
| <i>Soft skills faible (SS-)</i> | <i>(catégorie 3)</i> 15% | <i>(catégorie 4)</i> 5% |

| | <i>KH-</i> | <i>KH+</i> | |
|------------|------------|---------------|----------------|
| | | <i>Master</i> | <i>Licence</i> |
| <i>SS+</i> | 8 % | 80 % | 12 % |

Diplômes versus soft skills: lesquels mènent plus au marché de l'emploi ?

les apports du capital social et du capital humain dans la recherche d'emploi

| | <i>Capital humain fort (Hard skills, diplômes)</i> | <i>Capital humain faible (Sans diplômes)</i> |
|--|--|--|
| <i>Capital social fort (CS+)</i> | <i>Catégorie 1</i> 25% | <i>Catégorie 2</i> 30% |
| <i>Capital social faible (CS-)</i> | <i>Catégorie 3</i> 35% | <i>Catégorie 4</i> 10% |

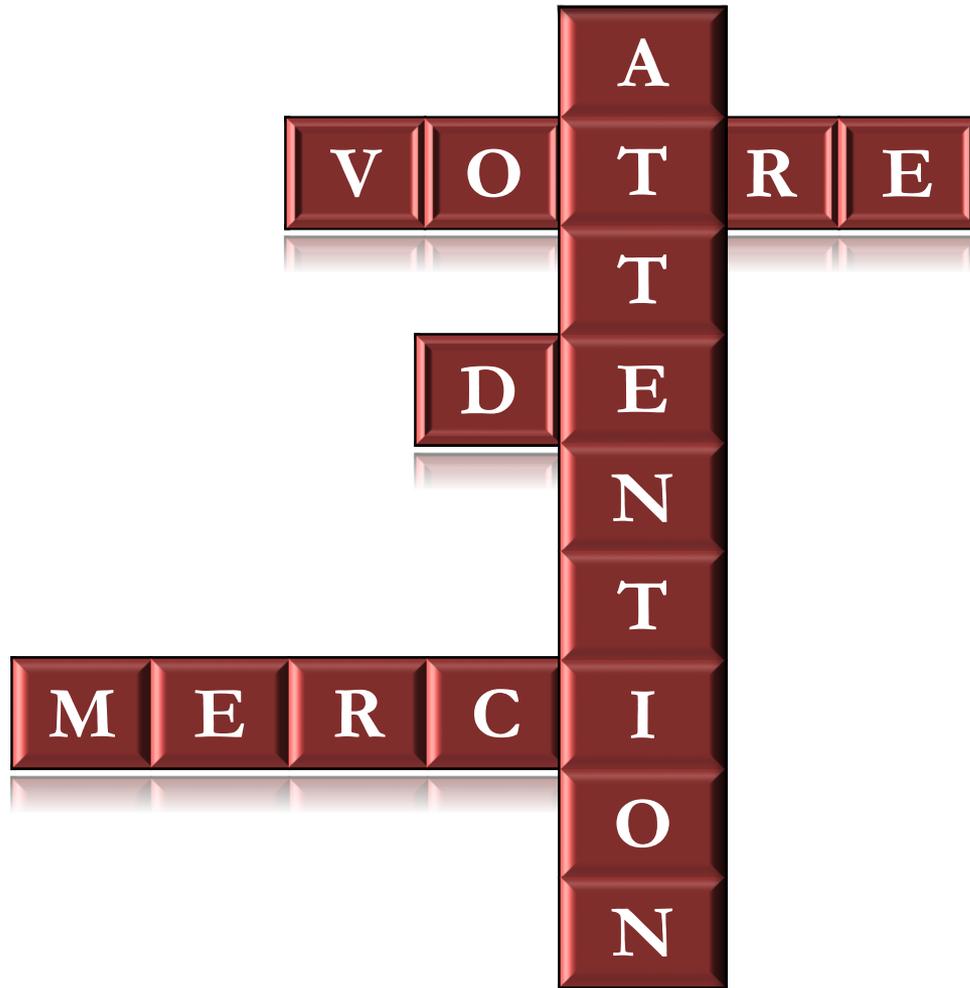
Conclusion et Validation des Hypothèses

A la fin cette analyse, certes les trois hypothèses ont été validées mais avec quelques restrictions.

H1 : le capital humain favorise l'accès au travail dans la limite où le diplôme est supérieur avec une spécialité bien défini, en l'occurrence Ecoles d'ingénieur et de commerce, et la médecine.

H2 : le capital social ne joue son rôle que si le diplôme supérieur est dans une spécialité bien précise.

H3 : les soft Skills sont de nature à renforcer les chances d'insertion dans le monde professionnel.



UNITÉ DE SANTÉ INTERNATIONALE
École de santé publique



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada

Jalila AIT SOUDANE: jalila.ait-soudane@um5.ac.ma

Sanae SOLHI: sanae.solhi@um5.ac.ma

Karima GHAZOUANI: karima.ghazouani@um5.ac.ma

Meryem CHIADMI: m.chiadmi@um5s.net.ma

Projet: compétences pour l'emploi au sein de la francophonie Maroc/ Liban