

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

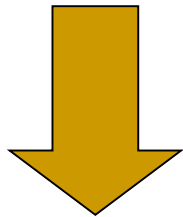
- Par le modèle Probit
- Par croisement des facteurs

4 Conclusion et validation des hypothèses

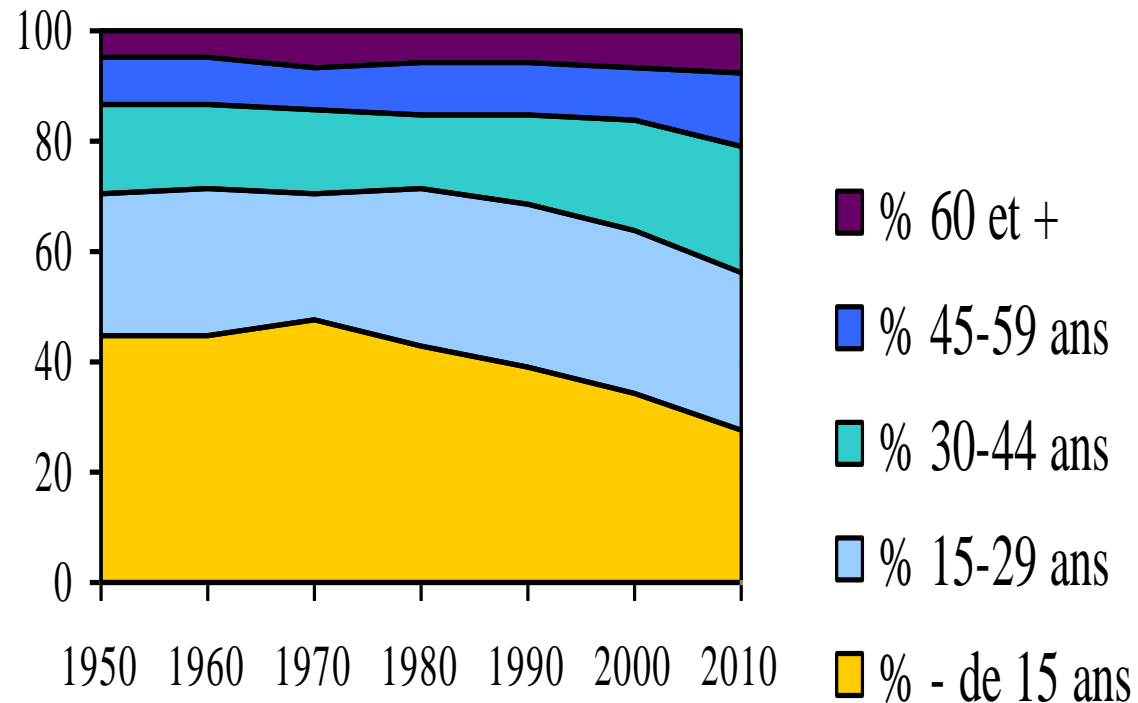
Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc

- 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)



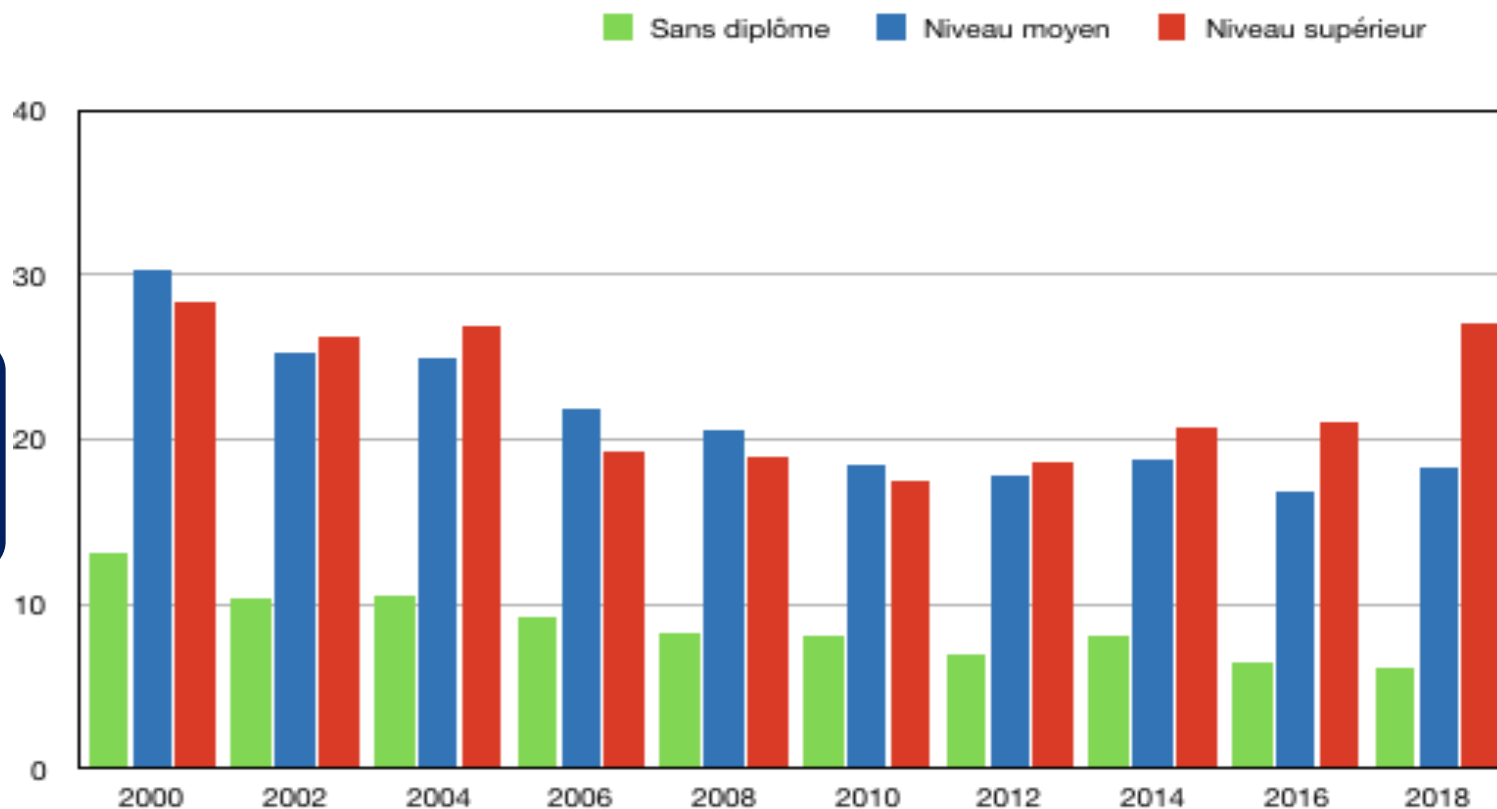
**Contraintes sur le
marché du travail**



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

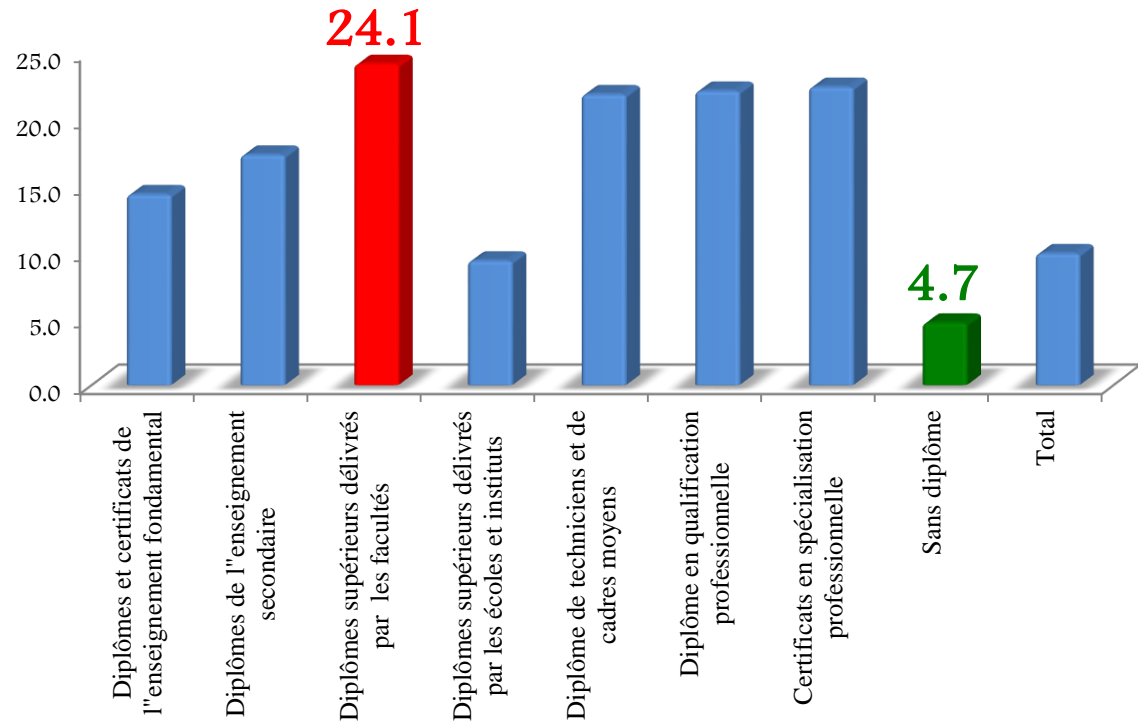
Contrainte démographique et crise de l'emploi au Maroc

La crise de l'emploi pour les diplômés universitaires marocains

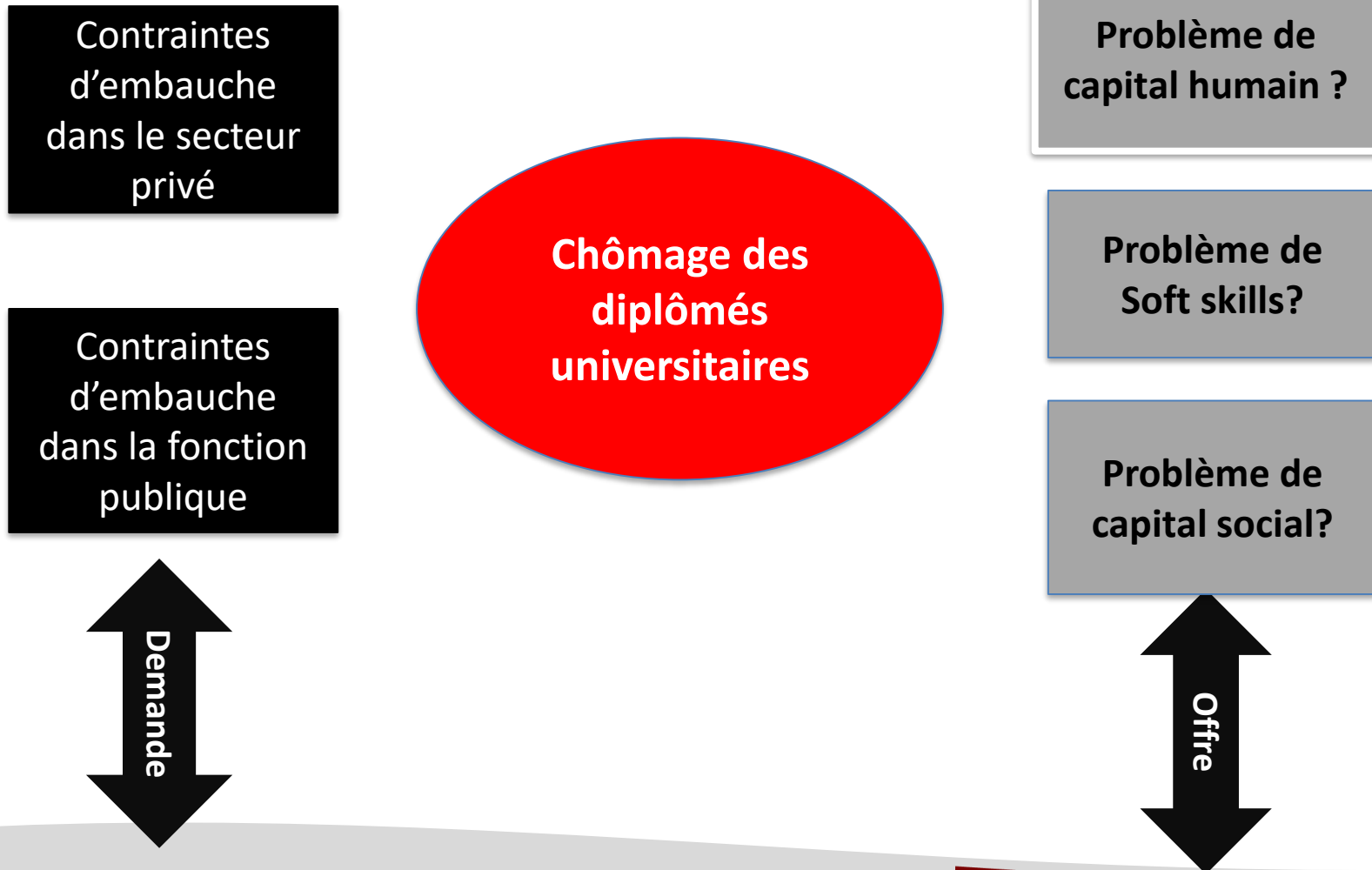
Aperçu sur l'évolution du taux de chômage par niveau de diplôme en milieu urbain

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





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							
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				

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%

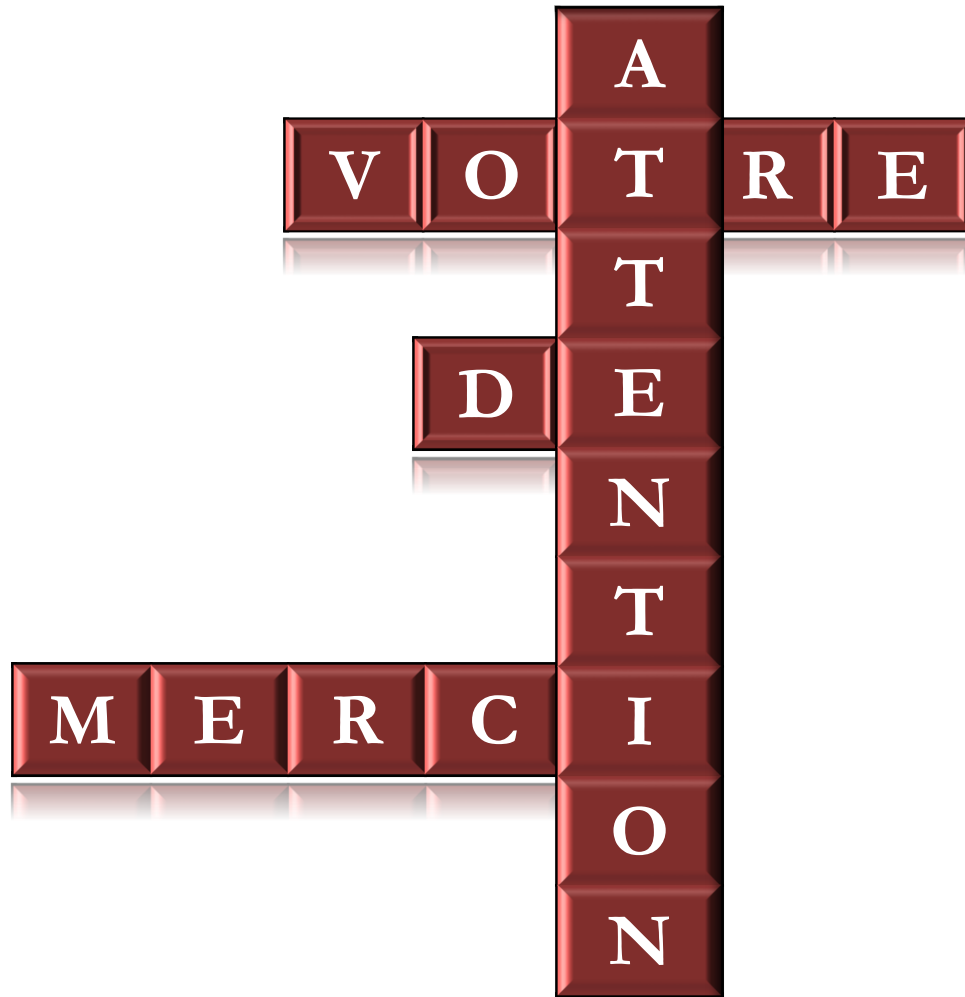
Conclusion et Validation des Hypothèses

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.





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