

Direction des bibliothèques

AVIS

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

**Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés
de la formation professionnelle au Maroc**

Présenté par :

Jennifer Schonholzer
SCHJ06628203

Directeur de recherche :

Brahim Boudarbat

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de
l'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles

Avril 2008

© Jennifer Schonholzer, 2008



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

**Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés
de la formation professionnelle au Maroc**

Présenté par :

Jennifer Schonholzer

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Président rapporteur :

Monsieur Adnane Belout

Directeur de recherche :

Monsieur Brahim Boudarbat

Membre du jury :

Monsieur Alain Marchand

Résumé

Au Maroc, le problème de chômage chez les jeunes diplômés semble s'empirer. L'objectif de cette recherche est d'explorer les facteurs qui favorisent ou limitent l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de la formation professionnelle (FP) au Maroc. Malgré le fait que le problème de chômage est un problème qui touche toutes les composantes du système éducatif marocain (secondaire, université et FP), nous nous sommes concentrés sur les diplômés de la FP. Cette population semble avoir reçu peu d'intérêt dans la littérature, les médias, et les programmes gouvernementaux comparativement aux diplômés universitaires. De plus, nous avons voulu que notre recherche soit plus spécifique et ciblée. En somme, notre objectif est d'étudier l'accès à l'emploi chez cette population et les facteurs qui l'influencent. Plus précisément, notre étude vise à répondre la question suivante : Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle au Maroc ? Nous y avons répondu en examinant la situation des diplômés de la promotion de l'année 2000, quatre (4) années après leur sortie (c'est-à-dire en 2004).

Dans la littérature, plusieurs explications ont été données pour le taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés. L'accroissement rapide de la population en général et de la population éduquée en particulier, sous l'effet du facteur démographique (la taille de la population marocaine a triplé au cours des 50 dernières années) et la scolarisation croissante des enfants, en sont quelques uns. Cependant, malgré la tendance de la population marocaine à poursuivre une éducation (notamment supérieure), il n'y a pas eu des changements structurels dans le marché du travail marocain. Ce dernier reste plus favorable aux travailleurs sans éducation.

Nos principaux résultats démontrent que les femmes ont moins de chance d'accéder à l'emploi que les hommes. De plus, les diplômés dont le père exerce une profession de « Cadre supérieur » ou d'« Artisan » ont une probabilité sensiblement supérieure aux autres diplômés d'accéder à l'emploi. En outre, les diplômés des niveaux de formation les plus élevés (technicien et technicien spécialisé) sont plus susceptibles de trouver un emploi que les autres, toute chose égale par ailleurs. Aussi, certains domaines de formation favorisent l'accès à l'emploi (« Bâtiments et travaux publics » et « Artisanat de services »). Enfin, l'accès à l'emploi dépend de l'opérateur de formation. Les diplômés de certains opérateurs publics ont plus de chance d'accéder à l'emploi que ceux formés par les centres privés.

Ces résultats peuvent servir pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes diplômés de la FP au Maroc. De nouvelles politiques peuvent être développées ainsi que de nouveaux programmes qui visent ces groupes qui sont parmi les plus vulnérables au chômage. De cette manière, les programmes peuvent être plus ciblés et mieux adaptés aux personnes ayant vraiment besoin de l'aide pour accéder à l'emploi. Nous pensons qu'une augmentation de connaissance des groupes les plus vulnérables au chômage, l'implantation de nouveaux programmes, associée à une prise de conscience de la nécessité d'encourager les employeurs à embaucher ces jeunes diplômés, apporterait des réponses à certains des problèmes d'accès à l'emploi pour cette population.

Mots clés : Accès à l'emploi, formation professionnelle, Maroc, régression logistique, politiques gouvernementales.

Abstract

The problem of unemployment among educated youth in Morocco seems to be worsening. The present research's objective is to explore the factors that help or limit access to employment for vocational training (VT) graduates in Morocco. Even though the problem of unemployment affects all educated workers in Morocco, we chose to focus on VT graduates. This population seems to have received little or no attention in the literature, the media or the government programs compared to university graduates. Also, we wanted our research to be more specific and more targeted towards this population. Therefore, our objective is to study the access to employment and the factors that influence it. More precisely, our study aims to answer the following question: What are the factors that help or limit employment access for VT graduates in Morocco? We tried to answer this question by examining the situation of VT graduates of the year 2000, four years after they have received their diplomas (i.e. in 2004).

In the literature, many explanations have been given for the high unemployment rate among educated youth. The general population's rapid growth and more particularly that of the educated population (the Moroccan population's size has tripled during the past 50 years) and the children's ever-growing schooling rate are some of the factors that help explain the high unemployment rate among educated youth. However, despite the Moroccan population's tendency to pursue their education (notably at a higher level), there has been no structural changes in the Moroccan labor market. The latter remains more favorable to workers with little or no education.

Our main results show that women have lower probabilities than men to access employment. In addition, the graduates who have a father who is a highly ranked executive or a craftsman have a sensibly higher probability than other students when it comes to employment access, when comparing them to the students who have a father who occupies any other profession than the two mentioned above. Likewise, students who obtained the highest level of training (Technician and Specialized-Technician) are more likely to find a job than others, all else being equal. Also, certain domains of training favor employment access (« Bâtiments et travaux publics » and « Artisanat de services »). Finally, employment access depends on the operator that provided the training. Students who have received their training from some public operators have more chances to get a job than those who received their training from a private center.

Thus, these results can be used to improve the situation of educated youth on the Moroccan labour market. New policies can be developed as well as new programs that take aim at the groups that are more “prone” to unemployment. This way, the programs can be more targeted and better adapted to the people who really need help getting jobs. We think that increasing our knowledge of these groups, the implantation of new programs, associated with acknowledging the need to encourage employers to hire these young graduates, will bring answers to certain problems of unemployment for the given population.

Key words: Access to employment, vocational training, Morocco, logistic regression, public policies.

Table des matières

RÉSUMÉ	II
ABSTRACT	IV
TABLE DES MATIÈRES	VI
LISTE DES TABLEAUX :	VIII
LISTE DES FIGURES :	VIII
LISTES DES GRAPHIQUES :	VIII
REMERCIEMENTS	X
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : REVUE DE LA LITTÉRATURE	7
1.1 SYSTÈMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION AU MAROC	7
1.1.1 <i>Système d'éducation</i>	7
1.1.2 <i>Système de formation professionnelle</i>	11
1.2 SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC	15
1.2.1 <i>Situation globale sur le marché du travail marocain</i>	15
1.2.2 <i>Chômage des diplômés de la formation professionnelle</i>	22
1.2.3 <i>Déterminants du chômage au Maroc</i>	25
1.2.4 <i>Conséquences du chômage au Maroc</i>	28
1.2.5 <i>Actions gouvernementales</i>	30
1.3 CADRES THÉORIQUES	35
CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE, MODÈLE D'ANALYSE ET HYPOTHÈSES	48
2.1 MODÈLE D'ANALYSE	49
2.1.1 <i>Modèle conceptuel</i>	50
2.2 HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	52
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	58
3.1 SOURCE DES DONNÉES	58
3.2 MODÈLE OPÉRATOIRE	61
3.3 PLAN D'ANALYSES STATISTIQUES	65
CHAPITRE 4 : RÉSULTATS EMPIRIQUES	67
4.1 STATISTIQUES DESCRIPTIVES	68
4.1.1 <i>Caractéristiques sociodémographiques des diplômés</i>	68
4.1.2 <i>Caractéristiques de la formation</i>	71
4.1.3 <i>Caractéristiques du milieu de résidence</i>	72
4.1.4 <i>Situation des diplômés sur le marché du travail</i>	72
4.2 PRINCIPAUX RÉSULTATS SUR LES DÉTERMINANTS DE L'ACCÈS À L'EMPLOI	76
4.2.1 <i>Différences des moyennes</i>	76
4.2.2 <i>Régression logistique</i>	81
4.2.3 <i>Test des hypothèses de recherche</i>	88

CHAPITRE 5 : DISCUSSION	93
5.1 SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE	93
5.2 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	95
5.3 PERSPECTIVES DE LA RECHERCHE	100
5.4 APPORTS ET LIMITES DE LA RECHERCHE	102
5.4.1 <i>Apports</i>	102
5.4.2 <i>Limites</i>	104
5.5 PISTES DE RECHERCHES FUTURES.....	106
5.6 IMPLICATIONS DE LA RECHERCHE	107
CONCLUSION.....	109
BIBLIOGRAPHIE	111
ANNEXES.....	114
ANNEXE 1 : MATRICE DES COEFFICIENTS DE CORRÉLATION LINÉAIRE ENTRE LES VARIABLES INDÉPENDANTES ET DE CONTRÔLE.....	114
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES DIPLÔMÉS DE LA PROMOTION 2000.....	117

Liste des tableaux :

TABLEAU 1 : DONNÉES STATISTIQUES.....	17
TABLEAU 2 : RÉSUMÉ DE LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC	34
TABLEAU 3 : EXPLICATIONS OFFERTES POUR LE TAUX DE CHÔMAGE ÉLEVÉ DES DIPLOMÉS AU MAROC	42
TABLEAU 4 : DÉTERMINANTS DE L'ACCÈS À L'EMPLOI CHEZ LES DIPLOMÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	46
TABLEAU 5 : HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	53
TABLEAU 6 : INDICATEURS DE LA VARIABLE DÉPENDANTE	62
TABLEAU 7 : INDICATEURS DES VARIABLES INDÉPENDANTES	63
TABLEAU 8 : INDICATEURS DES VARIABLES DE CONTRÔLE	65
TABLEAU 9 : STATISTIQUES DESCRIPTIVES (N = 6 376 DIPLOMÉS).....	69
TABLEAU 10 : COMPARAISON DES PROPORTIONS/MOYENNES.....	77
TABLEAU 11 : RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE	84
TABLEAU 12 : COMPARAISON DES HYPOTHÈSES AVEC LES RÉSULTATS OBTENUS	92

Liste des figures :

FIGURE 1 : SYSTÈME ÉDUCATIF AU MAROC.....	8
FIGURE 2 : ORGANISATION DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU MAROC	12
FIGURE 3 : DÉTERMINANTS MACROÉCONOMIQUES DE L'ACCÈS À L'EMPLOI	26
FIGURE 4 : DÉTERMINANTS MICROÉCONOMIQUES DE L'ACCÈS À L'EMPLOI.....	28
FIGURE 5 : MODÈLE CONCEPTUEL.....	52

Listes des graphiques :

GRAPHIQUE 1 : TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLOMÉS SELON LE SEXE.....	73
GRAPHIQUE 2 : TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLOMÉS SELON LE NIVEAU DE FORMATION	74
GRAPHIQUE 3 : TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLOMÉS SELON LE DOMAINE DE FORMATION	75
GRAPHIQUE 4 : TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLOMÉS SELON L'OPÉRATEUR DE FORMATION	76

Je dédie ce mémoire aux jeunes marocains et marocaines qui, malgré toutes les complications auxquelles ils font face sur le marché du travail, prennent la sage décision de poursuivre leurs études afin de perfectionner sans cesse leurs compétences et contribuer au développement de leur pays.

Remerciements

L'accomplissement de ce mémoire aurait été impossible sans le soutien, l'aide, la compréhension et le constant encouragement des personnes dans mon entourage. Je dois avouer que ce n'était pas facile de rédiger ce mémoire. Cependant, arriver finalement à ce moment me donne une satisfaction qu'aucun mot ne peut décrire.

D'abord, un énorme merci à mon directeur de recherche, le professeur Brahim Boudarbat, pour son aide, son encouragement, sa positivité, son calme, ses conseils et ses disponibilités pour m'aider.

Je dois aussi remercier mes parents et mon frère qui n'ont fait que me supporter et m'encourager pendant la rédaction de ce mémoire.

Un gros merci à ma tante, Lorette, qui m'a dirigé vers ce fabuleux domaine des relations industrielles.

Finalement, j'aimerais remercier les professeurs de l'Université de Montréal. Grâce à eux, j'ai pu apprendre et développer des connaissances nécessaires dans le domaine des relations industrielles qui m'ont permis, et me permettent encore, de m'adapter à plusieurs changements ainsi qu'à gérer plusieurs dossiers en ressources humaines. Je mets mes connaissances à l'épreuve au quotidien, à titre de conseillère en ressources humaines, ce qui se veut le début de ma carrière dans le domaine des relations industrielles.

Introduction

Le Maroc s'est fixé comme objectifs le maintien d'une forte croissance économique ainsi que l'amélioration de son système d'éducation et de formation comme solution aux problèmes socio-économiques dont souffre le pays. Le Maroc souffre, entre autres, d'un taux d'analphabétisme exorbitant qui avoisine les 50 % de la population de 15 ans et plus, et d'un taux de chômage excessif en milieu urbain, notamment chez les travailleurs éduqués (Bouharbat et Lahlou, 2007). En 2005, le taux de chômage était de 11 % au niveau national, alors qu'il était de 18,3 % en milieu urbain et 26,8 % chez les travailleurs ayant au moins un diplôme des études secondaires contre 3,6 % en milieu rural et 5,2 % chez les travailleurs sans aucun diplôme (Direction de la Statistique – Maroc, 2006).

Le développement du système éducatif marocain est problématique dans le sens que la jeunesse marocaine est encouragée à obtenir une éducation supérieure, mais une fois diplômée, elle devra faire face à un grand risque de chômage. Les jeunes diplômés se retrouvent au chômage à cause d'une inadéquation tant quantitative que qualitative entre l'offre de travail qualifiée et les besoins du marché du travail marocain, en plus d'une structure économique peu favorable aux travailleurs qualifiés. À l'opposé, les personnes à faibles qualifications sont plus recherchées que les personnes éduquées, comme nous allons le voir plus loin. Le Maroc présente ainsi une situation où l'investissement dans le capital humain n'est pas toujours rentable, ce qui entraîne des répercussions sur le plan tant social qu'économique. Le problème d'accès à l'emploi pour les diplômés est aujourd'hui l'une des principales causes du dysfonctionnement social au Maroc (Kasriel, 2005). D'ailleurs, le Maroc

considère ce problème une priorité nationale sur son agenda, donc, l'effort et la volonté y sont pour arriver à une solution.

Dans la littérature, plusieurs explications sont offertes pour le taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés. L'accroissement rapide de la population en général et de la population éduquée en particulier, sous l'effet du facteur démographique (la taille de la population marocaine a triplé au cours des 50 dernières années) et la scolarisation croissante des enfants, en sont quelques uns. Cependant, malgré la tendance de la population marocaine à poursuivre une éducation (notamment supérieure), il n'y a pas eu des changements structurels dans le marché du travail marocain. Ce dernier reste plus favorable aux travailleurs sans éducation.

Upadhyay (1994) pense que les subventions gouvernementales au système éducatif dans les pays en voie de développement¹ ont fait que les individus étaient incités à acquérir une éducation sans rapport avec la situation sur le marché du travail. Donc, d'après ce fait, il y a « trop d'éducation qui est produite » par rapport aux besoins du marché de travail.

Le comportement des travailleurs en matière de choix du secteur d'emploi a été également évoqué dans la littérature. En effet, certains chômeurs sont « blâmés » pour le fait même qu'ils se retrouvent sans emploi. Ceci s'applique aux chômeurs qui décident volontairement de rester au chômage pour des périodes plus longues afin de trouver un travail dans le secteur formel, composé du secteur public et du secteur privé organisé. Cette théorie, qui s'inspire du modèle de Harris et Todaro (1970), suit

¹ Au Maroc, l'éducation publique est gratuite à tous les niveaux, y compris l'université et la formation professionnelle.

le raisonnement suivant : au lieu d'accepter un emploi dans le secteur informel, les diplômés *choisissent* de rester en chômage en poursuivant la recherche d'un emploi dans le secteur formel où les conditions d'emploi sont plus avantageuses. Boudarbat (2006) a fourni de l'évidence empirique pour ce comportement chez les diplômés universitaires au Maroc en considérant le choix entre l'emploi dans le secteur public (salaires élevés) et l'emploi dans le secteur privé (salaires moins élevés).

D'autres explications se rapportent à l'insuffisance de la demande de travail et au changement de la structure de l'emploi en faveur des industries liées au secteur d'exportation, lesquelles paient des salaires faibles et emploient massivement les travailleurs sans qualification (Lane, Hakim et Miranda, 1999).

Du point de vue des pouvoirs publics, les causes du chômage chez les jeunes diplômés sont la forte croissance démographique, la préférence que démontrent les jeunes pour des emplois dans la fonction publique et le grand nombre de jeunes qui décident de poursuivre « irrationnellement » une éducation supérieure. Du point de vue des employeurs, les raisons sont différentes. Ce sont les faibles compétences en matière de communication et de savoir-faire qui empêchent les employeurs marocains d'embaucher les jeunes diplômés. En d'autres termes, les programmes de formation et d'éducation ne correspondent pas à leurs besoins.

Les autorités publiques ont essayé d'adopter des politiques à même d'atténuer le problème du chômage des diplômés au Maroc. Nous citons, entre autres, la création du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir (CNJA) en 1990. Le CNJA a été chargé de trouver des solutions efficaces et durables au chômage des

jeunes en général et des diplômés en particulier. Cet organisme fut rapidement abandonné avec la création, en 2000, de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences comme intermédiaire entre l'offre et la demande de travail. Présentement, la politique gouvernementale de promotion de l'emploi des diplômés au Maroc consiste en la subvention de stages en milieu de travail et en l'octroi de crédits préférentiels aux jeunes détenteurs de projets.

Une des actions les plus importantes prises par le gouvernement marocain dans le but de promouvoir l'emploi des jeunes et la croissance économique de façon générale, consiste en la réforme de l'appareil de la formation professionnelle (FP) initiée en 1984. Cette réforme visait à permettre aux jeunes de se trouver plus facilement un emploi (dans le secteur privé essentiellement), et aux entreprises de disposer d'un capital humain qualifié pour améliorer leurs performances et leur compétitivité. Parallèlement, la réforme visait à réduire le taux d'abandon scolaire et à diriger une proportion plus importante d'élèves vers la FP à différents stades du système scolaire (Bouarbat et Lahlou, 2007). Pour atteindre ces objectifs, la réforme a tablé sur l'accroissement de la capacité d'accueil de l'appareil de FP, sur l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, et sur la valorisation des métiers (Bouarbat, 2007).

Malgré ces efforts, la réforme de 1984 ne semble pas atteindre ses objectifs. En 2002, le taux de chômage des diplômés de la FP variait en 18 % et 36 % (selon le niveau) pour une moyenne nationale estimée de 11,6 % (Direction de la Politique, Royaume du Maroc, 2003). De nouvelles initiatives ont été prises pour remédier à cette situation attribuée par les autorités au grand écart entre la théorie dans les écoles

marocaines et la pratique dans le marché du travail. Il s'agit, notamment, de la mise en place de nouveaux modes de formation (alternée et par apprentissage) où au moins 50 % (mode alterné) à 80 % (apprentissage) de la formation se fait dans une entreprise.

Malgré tous les efforts précités, le problème de chômage chez les jeunes diplômés semble s'empirer. L'objectif de cette recherche est d'explorer les facteurs qui favorisent ou limitent l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de la FP au Maroc. Malgré le fait que le problème de chômage est un problème qui touche toutes les composantes du système éducatif marocain (secondaire, université et FP), nous allons nous concentrer sur les diplômés de la FP. Cette population semble avoir reçu peu d'intérêt dans la littérature, les médias, et les programmes gouvernementaux comparativement aux diplômés universitaires. De plus, nous voudrions que notre recherche soit plus spécifique et ciblée. En somme, nous voulons étudier l'accès à l'emploi chez cette population et les facteurs qui l'influencent. Plus précisément, notre étude vise à répondre la question suivante :

Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle au Maroc ?

Nous y répondrons en examinant la situation des diplômés de la promotion de l'année 2000, quatre (4) années après leur sortie (c'est-à-dire en 2004).

Nous pensons que telle que posée, notre question de recherche répond aux critères de Quivy et Campenhoudt (2006). En effet, ce que nous voulons étudier est clair : les facteurs qui influent l'accès à l'emploi. De plus, la population sous étude

est clairement définie, soit les diplômés de la formation professionnelle au Maroc. Aussi, notre question de recherche est succincte c'est-à-dire elle n'est ni trop longue, ni trop vague. Nous croyons que nos buts de recherche sont réalistes et accessibles car le sujet que nous voulons explorer est bien défini. À mentionner également que nous avons à notre disposition une base de données sur l'emploi des diplômés de la formation professionnelle au Maroc. Donc, notre recherche est, en fait, faisable.

Enfin, est-ce que ce sujet est pertinent dans le domaine des relations industrielles ? Nous croyons que oui étant donné qu'il traite les questions de formation et de marché du travail qui sont des sujets importants en relations industrielles, surtout dans le domaine des politiques publiques. Donc, nous croyons fortement que les acteurs des relations industrielles (gouvernement, employeurs et travailleurs) seront intéressés par les résultats de notre recherche.

Chapitre 1 : Revue de la littérature

Dans ce chapitre, nous présentons un résumé des études existantes en lien avec notre sujet de recherche. Nous considérons ce qui suit comme étant la base de notre recherche et donc un aspect crucial pour l'avancement et la compréhension de celle-ci. Avant d'aborder la revue de littérature, nous croyons qu'il est impératif d'avoir une compréhension générale du système d'éducation et de formation au Maroc. Nous allons présenter ces systèmes en nous basant sur les descriptions de Boudarbat et Lahlou (2007). En ayant une idée générale du fonctionnement de ces systèmes, nous développerons une plus grande compréhension du contexte dans lequel se retrouvent les chômeurs marocains.

Ce chapitre est divisé en trois (3) parties principales. Dans la première partie, nous présentons le système d'éducation et de formation au Maroc. Dans la deuxième partie, nous examinons la situation du marché du travail marocain ainsi que le taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés. Finalement, dans la troisième partie, nous examinons les différentes théories avancées pour expliquer le chômage des diplômés au Maroc.

1.1 Systèmes d'éducation et de formation au Maroc

1.1.1 Système d'éducation

Le système d'éducation marocain est composé de quatre (4) piliers. Le premier pilier est composé de l'enseignement préscolaire. Ce dernier comprend deux (2) types d'enseignement : l'école coranique (M'sid) où l'enseignement se déroule dans une lumière religieuse, et la maternelle (ou jardin d'enfants) où l'enseignement se

déroule d'une manière plus traditionnelle. Le deuxième pilier comprend l'enseignement fondamental. Ce pilier est subdivisé en deux (2) cycles successifs : l'école dite primaire qui dure six (6) ans (celle-ci débute à l'âge de six ans) suivie du cycle collégial qui dure trois (3) ans. Le troisième pilier est l'école secondaire où les études sont soit générales ou techniques. Après trois (3) ans dans cette étape, les jeunes obtiennent un baccalauréat (diplôme d'études secondaires). À l'obtention de ce diplôme, les étudiants peuvent continuer leurs études postsecondaires. Enfin, le quatrième et dernier pilier du système d'éducation au Maroc est l'enseignement supérieur. Ce dernier comprend les universités et les écoles techniques spécialisées de niveau supérieur y compris des écoles de formation professionnelle postsecondaire. L'organisation du système éducatif au Maroc est reprise dans la figure 1.

Figure 1 : Système éducatif au Maroc

Niveau	Contenu	Durée (ans)
0	Précolaire	-
1	Études Fondamentales 1er cycle - École primaire	6
2	Études Fondamentales 2ème cycle - Collégial	3
3	École secondaire	3
4	Éducation supérieure	varie

Comme nous le démontrent Boudarbat et Lahlou (2007), le système d'éducation marocain a connu des mutations quantitatives ainsi que qualitatives au cours des dernières décennies. Sur le plan politique, la « Charte nationale de l'éducation/ formation » adoptée en 2002, a érigé l'éducation/formation comme une priorité nationale au cours de la décennie 2000-2010. Le gouvernement s'est engagé à allouer les fonds nécessaires à ce propos. Parmi les objectifs visés se trouve l'éradication de l'analphabétisme. En 1960, le Maroc affichait un taux d'analphabétisme excessif avec 78 % des hommes et 96 % des femmes (de plus de dix ans) qui ne savaient ni lire ni écrire. Malgré les efforts déployés depuis, l'analphabétisme continue de marquer plus de 50 % de la population marocaine adulte d'aujourd'hui.

Sur le plan financier, les dépenses publiques en éducation ont connu une augmentation rapide comme en témoigne leur part dans le budget général de l'État. Cette part est passée de 24,1 % en 1990 à 28,2 % en 2003. Par rapport à la richesse produite annuellement, les dépenses publiques en éducation représentaient 6,2 % du PIB en 2000 contre 5,3 % en 1990 (Boudarbat et Lahlou, 2007).

Une amélioration relativement importante des différents indicateurs de scolarisation a été enregistrée au cours des dernières quinze (15) années. Par exemple, au cours de la période 1989-1990 à 2003-2004, les taux nets de

scolarisations² (TNS) des élèves sont passés de 52,4 % à 92,0 % dans l'enseignement primaire (soit les 6 premières années de l'enseignement fondamental), de 17,5 % à 32,0 % dans l'enseignement collégial (deuxième cycle de l'enseignement fondamental qui comporte 3 années) et de 6,1 % à 14,9 % dans l'enseignement secondaire. Quant au niveau supérieur d'éducation, il y a eu un accroissement du nombre des diplômés des centres de formation, soit de 3,5% par année entre 1983 et 2003. Le nombre annuel de diplômés qui ont eu recours à la formation par apprentissage ainsi que les cours de soir a atteint 81 000 en 2002, soit une augmentation de 11% par rapport à 2001. Le gouvernement marocain a prévu d'accentuer cette expansion puisqu'il s'est fixé comme objectif en 2002 la formation de 400 000 jeunes entre 2005 et 2007 (Boudarbat et Lahlou, 2007). Par ailleurs, nous enregistrons une amélioration significative du taux d'accès des filles à l'école, notamment dans le milieu rural.

Des efforts ont également été déployés pour améliorer les programmes d'éducation et leur contenu afin de leur donner une plus grande adéquation par rapport aux besoins du marché du travail. Aussi, le secteur privé a pris de plus en plus de place dans le système éducatif marocain. Les effectifs scolarisés dans ce secteur ont doublé entre 1993 et 2002 (Boudarbat et Lahlou, 2007).

Cependant, l'amélioration de l'accès des enfants à l'éducation a eu comme conséquence la massification de l'éducation dans le système public, laquelle s'est accompagnée d'une dégradation de la qualité des études. Le nombre de jeunes qui

² Le TNS est le nombre d'enfants enregistrés dans un niveau scolaire donné et appartenant à la classe d'âge correspondant à ce niveau scolaire exprimé en pourcentage du nombre total d'enfants de cette classe d'âge.

ont décidé de poursuivre leur éducation s'est multiplié par 60 depuis 1960 (Bunel et Lenoir, 2004). Le diplôme de l'université publique perd sa valeur, spécialement, en comparaison avec le diplôme des institutions privées. Comparés aux écoles privées, les élèves des écoles publiques ne sont pas aussi bien encadrés à cause du grand nombre d'inscriptions. En conséquence, ces étudiants éprouvent des défaillances lorsqu'ils prennent des notes, font des résumés ou des synthèses et lorsqu'ils raisonnent par eux-mêmes (Zouaoui, 2005). Certaines écoles françaises refusent même les étudiants marocains à cause de leurs faiblesses en langue française.

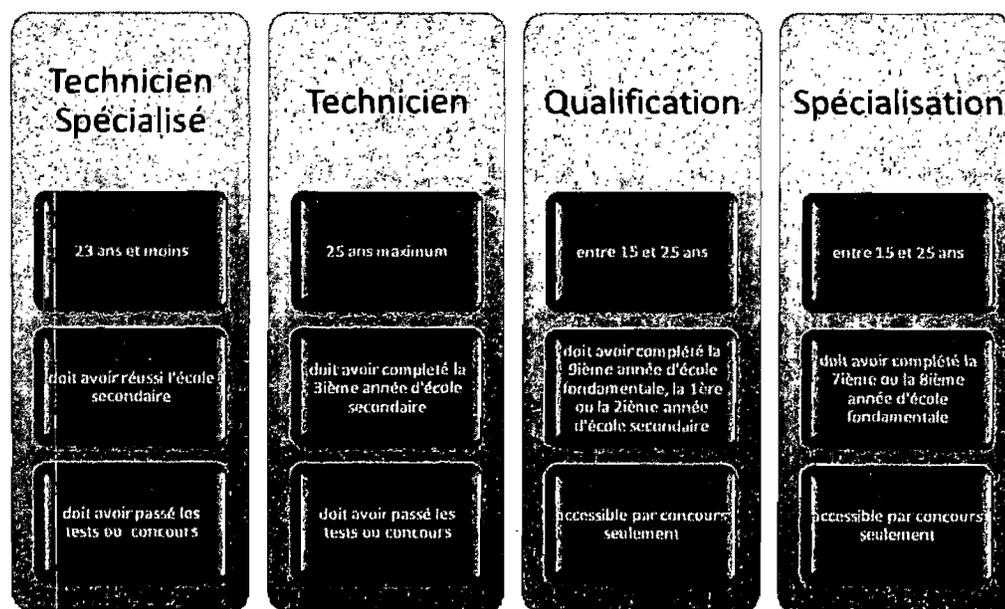
D'ailleurs, certaines études ont démontré que les objectifs pédagogiques ne sont que partiellement atteints dans les institutions publiques au Maroc (Bunel et Lenoir, 2004). Bref, le système d'éducation marocain présente des faiblesses telles que l'utilisation inefficace des moyens ainsi qu'un manque d'encadrement adéquat. Ceci engendre des difficultés futures pour les étudiants. D'après Bougroum & Werquin (1995), certaines aptitudes, telles que le goût pour la lecture et la capacité d'analyse, s'acquièrent plus facilement durant l'enseignement primaire que durant l'enseignement universitaire. Un bon encadrement, à un jeune âge, est alors essentiel pour une bonne réussite scolaire.

1.1.2 Système de formation professionnelle

Le système de formation professionnelle au Maroc est composé de quatre (4) niveaux (voir figure 2). En ordre décroissant, le niveau le plus élevé est constitué du « Technicien Spécialisé ». Les diplômés de l'enseignement secondaire âgés d'un maximum de 23 ans peuvent devenir « Technicien Spécialisé », après avoir passé les tests d'entrée nécessaires ou avoir réussi les concours requis. Le deuxième niveau,

celui de « Technicien », est accessible aux étudiants ayant complété la troisième année de l'enseignement secondaire mais qui n'ont pas décroché le diplôme des études secondaires (i.e., le baccalauréat dans la terminologie marocaine). Ces étudiants doivent avoir passé les tests d'entrée nécessaires ou avoir réussi les concours requis pour être admis dans ce niveau. L'âge limite pour l'admission est de 25 ans. Le troisième niveau est celui de « Qualification » ouvert aux étudiants ayant complété entre neuf (9) et onze (11) années de scolarité (9^{ème} année d'enseignement fondamental à la 2^{ème} année de l'enseignement secondaire). L'admission se fait par concours seulement et les étudiants doivent être âgés entre 15 et 25 ans. Le dernier niveau dans le système de formation professionnelle au Maroc est appelé « Spécialisation ». Ce niveau est accessible par concours seulement, et il est ouvert aux étudiants qui ont complété l'école primaire et qui sont âgés entre 15 et 25 ans. La durée de la formation est généralement de deux (2) ans dans tous les niveaux.

Figure 2 : Organisation du système de formation professionnelle au Maroc



Bouharbat et Lahlou (2007) ont critiqué les limitations d'âge imposées pour l'entrée dans le système de formation professionnelle. Selon les auteurs, ces limitations ne permettent pas aux travailleurs âgés de plus de 25 ans de bénéficier d'une formation initiale dans le cadre d'un recyclage, d'un retour aux études, ou simplement pour se trouver un emploi (le cas, par exemple, des diplômés universitaires chômeurs de longue durée).

Il convient de signaler qu'au Maroc, la formation professionnelle et l'enseignement technique sont deux choses distinctes. L'enseignement technique est constitué des facultés de sciences et d'ingénieurs ainsi que des écoles supérieures de technologie (EST) qui mènent au diplôme universitaire de technologie (DUT), et les lycées techniques qui mènent au brevet de technicien supérieur (BTS). Cependant, le niveau d'acquisition du DUT ou BTS est faible.

Le système de la formation professionnelle au Maroc a beaucoup évolué, en part, à cause de la réforme de 1984. Un des buts de cette réforme était de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement socioéconomique du pays. Elle avait trois objectifs principaux : développer un système qui valorisera les ressources humaines, réduire l'écart entre les formations reçues et les exigences du marché du travail et, finalement, aider les jeunes à trouver un emploi après la formation.

Depuis 1984, il y a eu une croissance rapide du nombre de diplômés de la formation professionnelle. Dans le système public, ce nombre a augmenté de 3,5 % en moyenne par an entre 1984 et 2003. Le secteur privé de formation a aussi

enregistré une augmentation dans le nombre de diplômés, soit 6,5 % de plus en moyenne par année durant la même période. En 2001, le nombre de diplômés (secteurs public et privé) a atteint 81 000, soit 11 % de plus par rapport à 2001 (Boudarbat, 2007). Enfin, signalons la prédominance féminine dans le secteur privé de formation, soit 62 % contre 35,1 % dans le secteur public.

Vingt ans plus tard, les jeunes diplômés font encore face à de sérieuses difficultés pour trouver un emploi. Le but ultime de la réforme de 1984 était de pallier l'aggravation du chômage des diplômés. Malheureusement, comme nous le verrons plus loin, la réforme de 1984 n'a fait qu'aggraver la situation de chômage des diplômés. Récemment, des innovations importantes ont été apportées au système de formation professionnelle pour améliorer l'emploi des jeunes. Il s'agit surtout de la mise en place de nouveaux modes de formation consacrant l'entreprise comme espace privilégié pour l'acquisition des qualifications. Ainsi, la formation résidentielle qui se donne exclusivement dans des centres de formation a progressivement cédé la place à la formation par apprentissage qui nécessite qu'au moins 80 % de la formation soit donnée en entreprise, et à la formation alternée qui stipule qu'au moins 50 % de la formation doit être donnée dans un milieu de travail et qu'au moins un tiers soit donnée dans un centre de formation.

Il y a aussi eu le lancement de programmes de formation à caractère sectoriel. Les autorités marocaines ont établi des plans ambitieux pour développer les trois (3) secteurs d'activité suivants : tourisme, textile et technologies de l'information. Le développement de ces secteurs engendrera un grand besoin en main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, le nombre projeté d'étudiants à être formés est de 72 000 en

tourisme, 75 000 dans le domaine du textile et 63 000 dans le domaine des technologies de l'information, et ce à l'horizon 2010.

Un autre changement qui sera apporté au système de formation professionnelle au Maroc consiste en l'introduction progressive de l'approche par compétence (APC). L'APC est un projet élaboré, avec une assistance canadienne, qui a comme objectif de renforcer l'adéquation du système de formation professionnelle avec son environnement économique. L'APC consiste à concevoir des programmes de formation basés sur les compétences requises par les travailleurs qui sont à l'œuvre du marché du travail. La mise en œuvre de cette approche a débuté en 2003 et est présentement en phase d'expérimentation pour une durée de quatre (4) ans, ensuite un autre quatre (4) ans permettra d'évaluer son efficacité. Si prouvée efficace, l'APC sera généralisée à l'ensemble du système pour permettre aux jeunes d'acquérir les qualifications spécifiquement requises par les employeurs (Boudarbat et Lahlou, 2007).

1.2 Situation sur le marché du travail au Maroc

1.2.1 Situation globale sur le marché du travail marocain

Source de pression sur le marché du travail, la population marocaine a connu une forte augmentation durant les dernières années. Elle est passée de 20 millions de personnes en 1982 à 30 millions en 2004. Il est prévu que la population marocaine atteindra 35 millions d'habitants à l'horizon 2014 (El Aoufi et Bensaïd, 2005). En 2005, la population active âgée de 15 ans et plus était de 11,2 millions travailleurs au Maroc, correspondant à un taux d'activité de 52,1 %. Ce taux n'est que de 27,9 % chez les femmes contre 76,9 % chez les hommes. Le taux d'activité est en croissance

par rapport à 1982 où il était de 49,9 %, et il est prévu de passer à 65% à l'horizon 2010. Avec ceci, la Maroc peut s'attendre à accueillir quelque 430 000 jeunes par année qui sont prêts à travailler. Il convient de signaler qu'en 2005, 66,2 % des travailleurs au Maroc n'ont aucun diplôme et à peine 10,3 % ont complété les études secondaires.

Toujours en 2005, le taux de chômage était de 11 %. En terme absolu, le nombre de chômeurs était de 1,2 million, soit 2,8 % de plus par rapport à 2004. Ainsi, le marché du travail marocain est caractérisé par un très grand déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. La population active augmente plus vite que la croissance économique au Maroc. Comme le PIB au Maroc est considéré comme étant faible au cours des dernières années, la croissance économique n'a pas pu générer suffisamment d'emplois pour satisfaire l'offre de travail (Direction de la Statistique – Maroc, 2006). Donc, le marché du travail marocain est incapable d'accommoder toutes ces personnes qui se cherchent un emploi.

Il convient de noter que la population marocaine est surtout caractérisée par sa jeunesse et sa tendance vers l'urbanisation. Par exemple, en 2003, 68,5 % de la population marocaine étaient âgés de moins de 35 ans et 51,3 % étaient âgés de moins de 25 ans. Le Maroc est une société traditionnelle qui semble devenir urbaine (Kasriel, 2005). En 1980, 41,1 % de la population marocaine vivait dans des zones urbaines et ce taux est prévu d'augmenter à 66 % à l'horizon 2020. D'ailleurs, la crise de l'emploi est bien plus sévère dans les villes que dans les zones rurales (El Aoufi et Bensaïd, 2005).

Le chômage au Maroc a trois (3) caractéristiques essentielles. Il est d'abord un phénomène urbain. En 2005, le taux de chômage en milieu urbain était de 18,3 % contre 3,6 % en milieu rural. Le taux de chômage urbain était de 12,3 %. Ensuite, c'est un problème qui concerne les jeunes avec un taux de chômage d'environ 16 % chez les personnes âgées entre 15 et 34 ans. Enfin, le chômage est un problème qui touche les diplômés en premier lieu. En effet, le taux de chômage des travailleurs ayant au moins un diplôme des études secondaires était de 26,8 %. Il était de 20,5 % parmi les diplômés de niveau moyen (études secondaires non complétées) contre 5,2 % seulement parmi les personnes qui n'ont aucun diplôme.

Le tableau 1 résume les données statistiques présentées ci-dessus.

De façon globale, il n'y a pas d'écart important de taux de chômage entre hommes et femmes (10,8 % pour les hommes et 11,6 % pour les femmes). Toutefois, un écart important entre les deux (2) sexes surgit lorsque nous examinons la situation par milieu de résidence. Ainsi, en milieu urbain 24,8 % des femmes étaient en chômage en 2005 contre 16,3 % des hommes. En milieu rural, le taux de chômage des femmes était de 1,4 % seulement contre 4,6 % chez les hommes.

Tableau 1 : Données statistiques

Population marocaine :	<p>-En 2004, la population marocaine est passée à 30 millions de personnes (en 1982, elle était de 20 millions).</p> <p>-Le Maroc peut s'attendre à accueillir 430 000 jeunes par années qui sont prêts à travailler.</p> <p>-En 2003, 68,5% de la population marocaine étaient âgés de moins de 35 ans et 51,3% étaient âgés de moins de 25 ans.</p>
Population active (âgée de 15 ans et plus) :	<p>-Était de plus de 11,2 millions de travailleurs en 2005 au Maroc, ce qui correspond à un taux d'activité de 52,1%.</p>
Taux de chômage :	<p>-En 2005, le taux de chômage était de 11%, soit 1,2 millions de chômeurs (ceci est une augmentation de 2,8% comparé à 2004).</p> <p>-Toujours en 2005, le taux de chômage en milieu urbain était de 18,3% contre 3,6% en milieu rural.</p>
Taux d'activité :	<p>-Est prévu d'augmenter à 65% à l'horizon 2010 comparé à 1982 où il était à 49,9%.</p>
Travailleurs marocains :	<p>-En 2005, 66,2% des travailleurs marocains n'ont aucun diplôme et à peine 10,3% ont complété leurs études secondaires.</p>

Quant à la structure du marché du travail marocain, nous voyons que ce dernier est segmenté en deux (2) secteurs, soit le secteur formel (composé du secteur public et du secteur privé organisé) et le secteur informel. Dans le secteur formel, nous retrouvons une réglementation et une régulation de la part de l'État. Contrairement, dans le secteur informel, nous voyons l'absence des règles. Le secteur informel est très peu favorable à l'investissement en capital humain, c'est-à-dire que les caractéristiques du capital humain ne vont pas influencer significativement les salaires dans ce secteur et il n'y a pas vraiment de mobilité des travailleurs (Agénor et El Aynaoui, 2003). Le secteur public joue un rôle important dans le marché du travail marocain. En 2000, il comptait 635 000 employés. Une étude faite par la banque mondiale en 2002 a démontré que les salaires du secteur public étaient 8 % plus élevés que ceux du secteur privé. Pour certains, trouver un emploi dans le secteur public est associé à un statut social élevé. Conséquemment, il y a plus de personnes, notamment les travailleurs qualifiés, qui cherchent un emploi dans le secteur formel (dont le secteur public en particulier) (Agénor et El Aynaoui, 2003 et Boudarbat, 2006).

Regardons maintenant certaines caractéristiques réglementaires et institutionnelles du marché du travail marocain. Il est intéressant de noter qu'au Maroc, le congédiement d'un individu pour un motif économique est interdit. La seule raison qui est valable pour un congédiement est de nature disciplinaire. Il y a aussi un droit octroyé au licencié qui lui permet de faire appel devant un tribunal. Les personnes qui sont à l'intérieur d'une entreprise (c'est-à-dire les employés qui occupent un poste permanent) ont donc un grand pouvoir de négociation. Les

entreprises préfèrent faire des arrangements coûteux avec les personnes congédiées au lieu de passer en cour. En conséquence, les contrats temporaires pour les nouvelles embauches sont plus fréquents que les positions permanentes (Agénor et El Aynaoui, 2003).

De façon générale, les contrats de travail temporaire et le travail indépendant sont devenus très prévalents dans le marché du travail marocain, ce qui n'aide nullement le problème de chômage. Le nombre de personnes qui se cherchent un emploi ne fait que croître, mais, les employeurs marocains restent hésitants devant les nouvelles embauches permanentes.

Il convient aussi de mentionner que les employeurs marocains cherchent des candidats ayant les caractéristiques suivantes : discipline (81,8 %), confiance (91 %) et convivialité (76,6 %). Ils ne cherchent pas particulièrement la créativité (19,9 %) ou la formation (22,9 %) (Aksebi, 1999). Ceci remet en question la valorisation des ressources humaines et le développement des qualifications sur le marché du travail marocain. Les qualités recherchées sont souvent celles qui se développent avec l'expérience au travail et avec l'âge. Ces compétences sont liées à la maturité. Donc, les employeurs marocains démontrent une préférence pour l'expérience de travail et non pour le diplôme.

Comment se fait la recherche d'un emploi? Nous nous limiterons à trois (3) façons : soit par les marchés externes, par les agences d'intermédiation ou encore par l'intermédiaire du réseau social. Lorsque nous parlons de marchés externes, nous parlons de toute institution qui affiche un poste soit dans le journal ou encore sur

l'internet. Quand à l'intermédiaire public, il devient un acteur très important dans la recherche d'un emploi au Maroc, notamment pour les diplômés. Il s'agit d'offrir une aide aux diplômés qui n'ont pas de ressources pour se payer des agences d'intermédiaires privées. L'intermédiation offre aussi des avantages pour les employeurs. Elle leur offre une plus grande variété d'employés, donc plus de choix. De cette façon, les employeurs pourront choisir l'employé qui a le meilleur « fit » avec l'entreprise en question (Bunel et Lenoir, 2004).

Quant au réseau social, nous voyons que les emplois trouvés de cette façon sont de nature temporaires ou encore précaires (Bunel et Lenoir, 2004). L'utilisation du réseau familial facilite l'accès à l'emploi par rapport au moyen conventionnel de chercher un emploi i.e. répondre à un affichage de poste en envoyant son CV. Plusieurs diplômés comptent sur leur réseau social (famille ou amis) pour trouver un emploi. Le réseau social, paraît-il, est une façon populaire de s'insérer dans le marché de travail pour les jeunes. Connaître les bonnes personnes ou utiliser ses connections s'avère être un moyen de recherche informel, mais très efficace pour se trouver un emploi au Maroc (Boudarbat, 2007).

Une grande partie des personnes au chômage, soit environ les deux tiers, vont chercher un emploi à travers des contacts personnels. Seul 9 % des chercheurs vont chercher un emploi en utilisant des méthodes formelles. Comme les réglementations sont très strictes sur l'embauche et le congédiement, les employeurs sont en quelque sorte « protégés » lorsqu'ils passent par l'intermédiaire du réseau social (Agénor et El Aynaoui, 2003). Par exemple, un salarié qui réfère un candidat pour un poste met sa

propre réputation sur la ligne. Les employeurs ont donc plus confiance d'embaucher une personne de cette façon.

Toutefois, trouver un emploi par l'intermédiaire d'un contact n'est pas synonyme avec un emploi payant. Des études montrent que l'utilisation d'un réseau social augmente les chances de trouver un emploi mais ces emplois sont, en effet, moins payants (25 % de moins) (Agénor et El Aynaoui, 2003).

1.2.2 Chômage des diplômés de la formation professionnelle

Depuis le début des années 1980, le Maroc a enregistré une forte augmentation du taux de chômage chez les jeunes diplômés. La mise en place du programme d'ajustement structurel (PAS) en août 1983, s'est accompagnée d'une détérioration significative de l'emploi des diplômés. Sous l'égide du Fond Monétaire International (FMI), ce programme consistait, entre autres, en la réduction substantielle de la création de nouveaux postes d'emploi dans le secteur public. Depuis 1983, le nombre de ces emplois est maintenu assez bas, soit entre 10 000 et 15 000 par année, comparé à plus de 45 000 postes comblés en 1982 (Bouarbat, 2007). Ceci était très problématique car il y a eu de plus en plus de personnes qui s'inscrivaient à l'école, mais de moins en moins d'emplois qui étaient disponibles pour les travailleurs scolarisés. La réduction de l'emploi dans le secteur public a été suivie d'une augmentation du taux de chômage des travailleurs scolarisés car le secteur public était le principal recruteur de ces travailleurs au Maroc. Le programme d'ajustement structurel de 1983 a aussi visé une plus grande implication du secteur privé dans l'emploi des diplômés, mais ce secteur privé cherchait plutôt de la main-d'œuvre non-qualifiée pour des raisons que nous verrons plus loin (Bunel et Lenoir, 2004).

Le taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés démontre l'incapacité du système éducatif et de formation à s'adapter au marché du travail marocain et à stimuler la demande de travail. De plus, les diplômés restent au chômage pour des périodes de longue durée. En 2002, le chômage de longue durée (12 mois et plus) touchait quelque 258 391 jeunes, soit 70,7% des jeunes chômeurs. La moitié d'entre eux étaient au chômage depuis au moins trois (3) ans. Il y a aussi une plus grande incidence de chômage de longue durée chez les personnes âgées de 25 à 34 ans. Par contre, le chômage de longue durée est lié à la « fin d'études ou de formation » et c'est pourquoi il affecte plus les jeunes (nouveaux arrivants sur le marché du travail). D'ailleurs, 38 % des diplômés de l'enseignement supérieur sont touchés par le chômage de longue durée. Donc, nous pouvons constater que le chômage de longue durée affecte surtout les plus qualifiés (El Aoufi et Bensaïd, 2005).

Il convient de noter qu'il n'existe aucun régime d'assurance-chômage ou de soutien de revenu pour les chômeurs au Maroc. La famille demeure le principal soutien pour ces chômeurs (Direction de la Statistique – Maroc, 2006). Un chômage persistant peut engendrer des sentiments de détresse et d'angoisse chez les jeunes chercheurs. Alors, le marché du travail est un facteur qui joue un rôle important dans le bien être individuel, surtout dans les pays en voie de développement (Direction de la Statistique - Maroc, 1999).

En 2004, le département de la formation professionnelle du Maroc a effectué une étude qui a suivi l'insertion professionnelle des diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2000 (Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle, 2005). Les résultats de l'étude démontrent clairement que le système

de formation professionnelle qui, initialement, a été développé pour atténuer les déséquilibres sur le marché du travail, renforce plutôt les déséquilibres sur ce marché (Boudarbat et Lahlou, 2007). D'après l'étude, le taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle demeure très élevé même quatre (4) années après l'obtention du diplôme. Ainsi, parmi les jeunes qui ont obtenu leur diplôme en 2000, soit 41 % étaient encore au chômage en 2004. Selon le Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (2005), ce taux de chômage élevé est expliqué par les régressions des mesures d'ajustements structurels dans le secteur public et semi-public durant la décennie 1980 en addition à la faible économie nationale durant la décennie de 1990. Cependant, aucune référence n'est faite à la qualité de la formation dispensée aux jeunes.

Toujours selon la même étude, les diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2000 avaient un taux d'inactivité de 12 % en 2004. Ce taux était de 20,5 % chez les femmes contre 5,1 % chez les hommes. De plus, les lauréats sont très peu mobiles sur le marché de l'emploi. Depuis leur sortie de l'établissement, 36,5 % d'entre eux n'ont exercé aucun emploi et 55,4% n'ont occupé qu'un seul emploi. Par ailleurs, plus de 62% des diplômés employés ont attendu au moins un an avant de trouver leur premier emploi. Le plus inquiétant dans ces chiffres est le fait qu'un grand pourcentage de diplômés n'a jamais exercé une activité professionnelle depuis leur graduation (en raison du chômage ou de l'inactivité), ce qui pose la question de l'utilité de l'investissement dans la formation professionnelle.

Signalons, enfin, que près de 26 % des diplômés employés occupent un poste dans un emploi à un niveau inférieur à celui de la formation qu'ils ont suivie.

1.2.3 Déterminants du chômage au Maroc

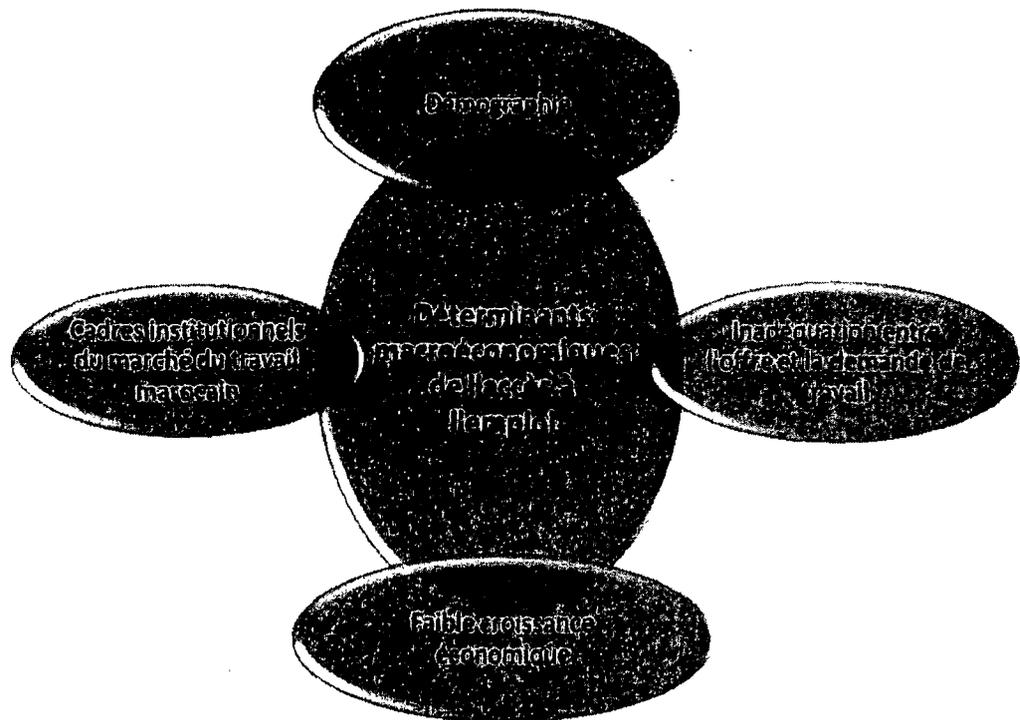
Il y a plusieurs facteurs, macro et microéconomiques, qui influencent le taux de chômage au Maroc. Regardons d'abord les facteurs macroéconomiques. La démographie, par exemple, en est un. Comme nous l'avons vu, la population marocaine a augmenté et augmente à un rythme supérieur à celui de sa croissance économique. Donc, il n'y a pas assez d'emplois pour satisfaire tous les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Un autre facteur est le cadre institutionnel propre à la régulation du marché du travail (El Aoufi et Bensaïd, 2006). L'inadéquation entre l'offre et la demande de travail est un autre facteur. Ibourk (2004) parle du chômage de dysfonctionnement qui découle des lacunes des mécanismes d'intermédiation et des difficultés à mettre en relation les offres et les demandes d'emploi. D'après Ibourk, ceci favorise le développement des modes informels de recrutement et a comme conséquence d'augmenter le caractère sélectif du marché du travail marocain.

Malgré les efforts des autorités marocaines, le taux de croissance économique du pays demeure insuffisant pour atténuer le haut taux de chômage chez les jeunes diplômés. Trop faible, la croissance économique du Maroc ne génère pas assez d'emplois pour satisfaire l'offre de travail. Le salaire moyen dans la fonction publique est 4 fois le PIB par habitant. La croissance rapide de la population au Maroc a limité la croissance du revenu par habitant. De plus, l'importante augmentation de l'offre de travail en liaison avec la croissance rapide de la population ne fait qu'aggraver le chômage pour les jeunes diplômés (Agénor et El Aynaoui, 2003). Selon les auteurs, une bonne compréhension du marché du travail marocain est une condition essentielle pour la mise en œuvre de réformes favorisant la

croissance. Comme le PIB au Maroc est considéré comme étant faible et imprédictible depuis les années 1980, l'évolution de l'épargne domestique et le montant des investissements du secteur de production n'ont pas atteint le niveau nécessaire pour assurer un niveau de création d'emploi fort et durable.

Les facteurs macroéconomiques sont résumés dans le schéma suivant :

Figure 3 : Déterminants macroéconomiques de l'accès à l'emploi



Maintenant, passons à des facteurs microéconomiques qui expliquent le taux élevé de chômage chez les jeunes diplômés. L'âge est un bon exemple. Le taux de chômage des jeunes marocains est presque deux (2) fois plus élevé que celui des adultes. Ce taux a tendance à augmenter pour la tranche de la population âgée de 15 à 34 ans. Le sexe est un deuxième facteur qui influence le haut taux de chômage au

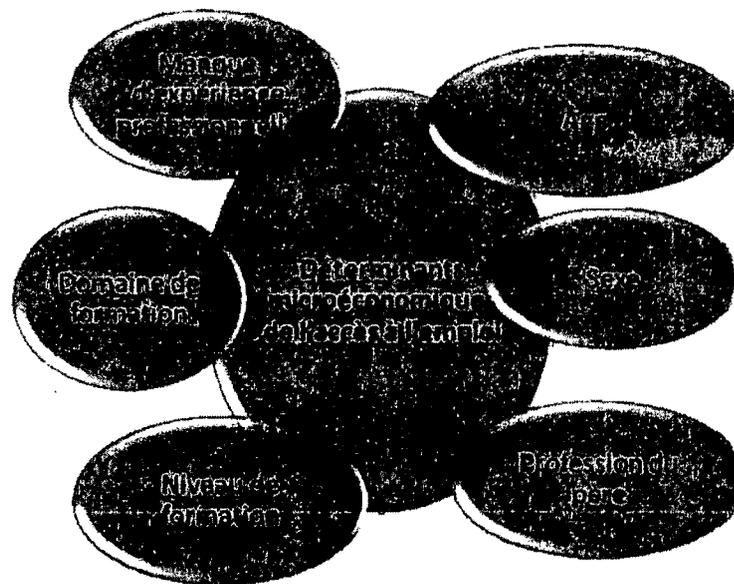
Maroc. Comme nous l'avons vu, en milieu urbain, les femmes sont plus exposées au chômage que les hommes. De plus, les femmes diplômées de la formation professionnelle de 2000 affichaient un taux de chômage de 48,8 % en 2004 contre 35,1 % pour les hommes (Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle, 2005). De plus, un grand nombre de femmes inactives, soit 73,3% décident d'abandonner la recherche d'emploi pour s'occuper de leur foyer (Boudarbat, 2007). La profession du père est un autre facteur microéconomique qui explique le haut taux de chômage chez les jeunes diplômés. Comme nous allons le voir, les enfants de parents cadres supérieurs ont moins tendance à se trouver au chômage comparés aux autres. Le niveau de formation va aussi affecter le taux de chômage. Plus le niveau est élevé, plus grande sont les chances d'être au chômage car le marché du travail marocain est incapable d'accommoder une main d'œuvre qualifiée. De plus, comme nous le verrons un peu plus loin, le domaine de formation influence aussi le taux de chômage avec certains domaines plus propices à l'accès à l'emploi que d'autres.

D'autre part, le manque d'expérience professionnelle semble être un contributeur non négligeable de la situation des diplômés. Ceci constitue la deuxième cause de chômage évoquée par les diplômés de la formation professionnelle de 2000 (Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle, 2005). Ceci est un peu ironique car les diplômés cherchent un emploi pour acquérir de l'expérience. Tant et aussi longtemps qu'ils ne trouvent pas d'emploi, et qu'ils n'obtiennent pas d'expérience pratique, ils auront toujours ce « manque d'expérience ». Ceci est un cercle vicieux. Personne ne veut les embaucher car ils manquent d'expérience et ils n'ont pas d'opportunités pour combler ce manque. C'est le problème de primo-

insertion où la majorité des jeunes éduqués au chômage sont à la recherche de leur premier emploi (Boudarbat, 2007).

Les facteurs microéconomiques sont présentés ci-dessous.

Figure 4 : Déterminants microéconomiques de l'accès à l'emploi



1.2.4 Conséquences du chômage au Maroc

Les conséquences du chômage sont multiples. À cause du taux de chômage élevé, les jeunes diplômés perdent espoir dans les autorités publiques et dans le système éducatif. Il est donc crucial et nécessaire de rendre la confiance et l'espoir aux jeunes marocains. Pourquoi poursuivre une éducation postsecondaire s'il n'est pas possible de se trouver un emploi respectable par la suite (Kasriel, 2005). Ceci crée des sentiments d'isolement et d'exclusion pour les chômeurs. D'après Kasriel, il y a deux (2) niveaux d'exclusion : le niveau particulier ou individuel et le niveau global. Les chômeurs au Maroc sont considérés comme étant « socialement inutiles »

car ce sont des personnes dites inoccupées. Cette classification comprend non seulement les jeunes diplômés au chômage, mais toute autre personne qui ne contribue pas à l'accroissement économique du pays. Cette classification, malgré qu'elle soit non officielle, affecte le moral des jeunes chômeurs. De plus, les parents des diplômés perdent aussi confiance dans le système d'éducation marocain. Ils ne croient plus à son contenu ni à sa finalité.

D'autres conséquences du chômage sont à signaler. Nous assistons naturellement à une dépréciation du capital humain ainsi qu'au gaspillage des moyens humains et matériels investis dans l'éducation et la formation des jeunes. Rappelons qu'en 2003, 28,2 % du budget général de l'État a été consacré à l'éducation, sans oublier les fonds mobilisés par les jeunes et leurs familles (Boudarbat et Lahlou, 2007).

Par ailleurs, à cause de la pénurie d'emplois, de plus en plus de jeunes chômeurs décident de quitter le Maroc afin d'essayer de trouver un emploi ailleurs. D'après El Aoufi et Bensaïd (2005), lorsque les jeunes diplômés se retrouvent sans emplois pour des périodes parfois indéterminées, ils décident de se diriger vers l'étranger. De cette façon, le Maroc « perd » une grande partie de sa main d'œuvre qualifiée à cause du manque d'emploi comme nous le voyons dans ce qui suit : *« L'émigration, notamment vers l'Europe, s'est développée sous toutes ses formes légale et clandestine. L'émigration internationale offre une « issue de secours » aux jeunes, notamment à ceux qui sont hautement qualifiés, ce qui prive le pays de la partie de sa population dont il a le plus besoin pour bâtir son futur et dont*

l'éducation a coûté des fonds publics substantiels dans un pays à ressources très limitées » (Bouarbat et Ajbilou, 2007).

L'exode rural s'est également aggravé. À cause de la longue durée de leur chômage, les jeunes diplômés ne voient pas d'autres options que de déménager vers les villes. Ils préfèrent donc tenter leur chance ailleurs (Kasriel, 2005). En moyenne, 200 000 ruraux migrent annuellement vers les villes depuis le milieu des années 1990. La migration de ces jeunes vers les villes est d'ailleurs un des facteurs qui expliquent les tensions existantes sur le marché du travail marocain (El Aoufi et Bensaïd, 2005). Les jeunes femmes ont plus tendance à migrer vers les villes que les jeunes hommes, soit 15,8 % contre 11,8 %, respectivement. Nous voyons aussi que plus le niveau des jeunes diplômés est élevé, plus ils ont tendance à migrer vers les villes car les perspectives d'emploi dans les milieux ruraux ne sont pas très bonnes pour les travailleurs éduqués.

1.2.5 Actions gouvernementales

Des actions ont été prises par le gouvernement marocain pour redresser la situation. Par exemple, le programme Action-Emploi est un programme qui encourage les entreprises à embaucher les diplômés pour un stage de 18 mois dans leur entreprise. L'État prend en charge une partie de la rémunération versée aux stagiaires et exonère l'employeur de toute charge sociale pendant le stage et pendant une certaine période de temps si le stagiaire est recruté. Ce programme permet donc aux jeunes diplômés de briser le « cercle vicieux » en leur offrant une vraie expérience professionnelle. Ce programme affiche un bon taux de recrutement, soit 56 % des stagiaires qui sont recrutés à la fin du stage par l'entreprise d'accueil. Un

désavantage reste que ce programme ne produit pas assez d'emplois pour aider les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire ceux qui sont au chômage depuis plus d'un an (Bougroum et Ibourk, 2003).

En 1991, il y a eu la création du Conseil National de la jeunesse et de l'Avenir (CJNA). Le but de la création du CJNA était de répondre, entre autres, aux objectifs suivants : contribuer à l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux besoins de l'économie du pays, à la préparation adéquate de l'avenir des jeunes marocains et à la réalisation de leur insertion dans le système productif national. Le CJNA a élaboré un autre programme intitulé « Programme d'urgence d'insertion des jeunes diplômés ». Ce programme avait comme but de promouvoir des investissements créateurs d'emploi et d'améliorer l'environnement financier des entreprises (El Aoufi et Bansaïd, 2005).

L'Agence nationale de Promotion et l'Emploi des compétences (ANAPEC) a été créée en 2000. Voici quelques uns de ses objectifs : agir à titre d'intermédiaire sur le marché du travail, agir à titre de conseil aux employeurs ainsi qu'aux chercheurs d'emploi. Aujourd'hui, l'ANAPEC compte plusieurs agences. En 2003, les résultats enregistrés montrent l'insertion de plus de 17 085 demandeurs d'emploi et le placement à l'international de plus de 350 diplômés (El Aoufi et Bansaïd, 2005).

S'agissant de la formation professionnelle et comme cela a indiqué ci-dessus, il y a eu surtout le développement de nouveaux modes de formation (alterné et par apprentissage) pour réduire l'écart entre la formation et le marché du travail. Il y a

plusieurs autres actions qui ont été prises par les autorités marocaines. Toutefois, le chômage des jeunes diplômés est encore un sérieux problème au Maroc.

D'après El Aoufi et Bensaïd (2005), les réformes du marché de travail devraient être une priorité durant cette période difficile de chômage au Maroc. La réduction du taux de chômage des diplômés demeure un défi de taille à relever pour les autorités marocaines. De plus, les réformes du marché du travail marocain mises en place sont insuffisantes, par elles-mêmes, pour augmenter la création d'emplois. Ces dernières devraient être considérées dans un contexte plus large qui vise à inciter une croissance économique soutenue (Agénor et El Aynaoui, 2003).

Une différence importante entre le Maroc et les autres pays réside dans le fait que les politiques publiques d'emploi visent à lutter contre le chômage des diplômés uniquement, et excluent les moins qualifiés (Bougroum, Ibourk et Trachen, 2002). Ceci démontre à quel point ce problème est prévalent dans la société marocaine. Il est évident que le Maroc fait face à de grands défis. Il devra trouver des moyens pour stabiliser le marché de travail, réduire les tensions sociales et atteindre et maintenir une forte croissance économique. Il faudrait mettre en place une stratégie globale pour lutter contre le chômage c'est-à-dire, combiner les politiques macroéconomiques, sociales et d'emploi, et les adapter à l'économie marocaine. Il y a aussi un besoin de réviser les règles d'embauche afin que les embauches, les licenciements et les contrats de travail soient plus flexibles (Direction de la Politique, - Maroc, 2002).

Comme nous sommes en train de discuter des actions gouvernementales pour lutter contre le chômage des diplômés, il convient de parler brièvement de l'Initiative Nationale pour le Développement humain ou l'INDH. C'est un projet important qui a été lancé par le Roi du Maroc en mai 2005. Cette initiative vise à réduire la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale. L'INDH tente d'instaurer une dynamique en faveur du développement humain en s'appuyant sur les principes suivants : participation, planification stratégique ainsi qu'une bonne gouvernance. Une enveloppe de démarrage de \$ 250 000 000,00 Dirham a été allouée aux trois (3) programmes suivants : programme de lutte contre la pauvreté, programme de lutte contre l'exclusion sociale en milieu urbain et programme de lutte contre la précarité (Royaume du Maroc - <http://www.indh.gov.ma/fr/index.asp>). Comme l'INDH vise à réduire l'exclusion sociale, nous n'allons pas élaborer à ce sujet pour les fins de notre recherche. Néanmoins, c'est un projet important qui est digne de mention.

Le tableau 2 présente un résumé de la situation globale sur le marché du travail marocain.

Tableau 2 : Résumé de la situation sur le marché du travail au Maroc

<p>-La population marocaine a connu une forte augmentation durant les dernières années et elle est prévue passer à 35 millions à l'horizon 2014.</p>
<p>-En 2005, le taux de chômage était de 11% au Maroc.</p>
<p>-Le PIB au Maroc est faible et imprédictible au cours de dernières années, donc la croissance économique ne peut pas générer suffisamment d'emplois pour satisfaire l'offre de travail.</p>
<p>-Au Maroc, le chômage a trois (3) caractéristiques essentielles : c'est un phénomène urbain, qui concerne les jeunes et qui touche les diplômés en premier lieu.</p>
<p>-Le marché du travail marocain est divisé en deux (2) secteurs, soit le secteur formel et le secteur informel. Dans le secteur formel, nous retrouvons une réglementation et une régulation de la part de l'Etat. Contrairement, dans le secteur informel, nous voyons l'absence des règles. Le secteur informel est très peu favorable à l'investissement en capital humain, c'est-à-dire que les caractéristiques du capital humain ne vont pas influencer significativement les salaires dans ce secteur et il n'y a pas vraiment de mobilité des travailleurs</p>
<p>-Au Maroc, le congédiement d'un individu pour un motif économique est interdit. La seule raison qui est valable pour un congédiement est de nature disciplinaire.</p>
<p>-Les employeurs marocains démontrent une préférence pour des travailleurs avec de l'expérience de travail et non avec une formation.</p>
<p>-Une grande majorité des diplômés au chômage vont se chercher un travail par l'intermédiaire de leur réseau social.</p>
<p>-Il n'existe aucun régime d'assurance-chômage au Maroc. La famille des chômeurs demeure leur principal soutien financier.</p>
<p>-Il y a plusieurs conséquences du haut taux de chômage au Maroc telles qu'une dépréciation du capital humain et l'exode vers l'étranger.</p>
<p>-Les autorités marocaines ont pris plusieurs actions pour redresser la situation de chômage des diplômés (programme Action-Emploi, CJNA, ANAPEC, etc).</p>

1.3 Cadres théoriques

Dans cette troisième partie, nous examinerons les différents cadres théoriques offerts sur le chômage au Maroc. Ceci nous aidera à identifier les facteurs qui favorisent ou freinent l'accès à l'emploi, ou l'employabilité, chez les diplômés de la formation professionnelle.

Un premier cadre théorique stipule qu'il y a « trop d'éducation » qui est produite au Maroc par rapport aux besoins du marché du travail. Depuis son indépendance, le Maroc a essayé de généraliser l'éducation et d'orienter les jeunes vers des études supérieures. Les intentions étaient bonnes, celles de réduire les inégalités de revenu et d'avoir une main-d'œuvre qualifiée.

Ainsi, l'éducation dans le système public est gratuite (de l'école primaire à l'université) et les étudiants universitaires reçoivent des bourses d'études.

Uphaday (1994) mentionne que les gouvernements des pays en voie de développement offrent des subventions beaucoup trop généreuses aux jeunes. Ces gouvernements encouragent, voire « insistent » presque, les jeunes à poursuivre leurs études, mais cela ne contribue qu'à un taux de chômage plus élevé à cause du manque d'emplois pour les diplômés. Il y a un problème d'absorption de cette main-d'œuvre surqualifiée. Selon Uphaday, les subventions gouvernementales au système éducatif amènent les jeunes à investir de façon « irrationnelle » dans l'éducation de sorte que « trop » d'éducation est produite par rapport aux besoins du marché. De plus, il y a beaucoup de biens qui sont sous-produits et certains sont produits à basse qualité à cause du nombre décroissant de travailleurs non-qualifiés. En d'autres termes,

certaines emplois au Maroc exigent des habiletés manuelles que les travailleurs éduqués manquent souvent.

C'est une situation paradoxale car il est impératif que les jeunes s'éduquent et aspirent à poursuivre des études supérieures, mais le marché du travail marocain est incapable d'accommoder cette population en termes d'emplois. En suivant cette théorie, le gouvernement est partiellement responsable pour les hauts taux de chômage chez les jeunes éduqués.

Comme nous le savons, il existe deux (2) formes complémentaires d'acquisition de capital humain, soit les investissements scolaires ou les investissements en expérience professionnelle (Benhayoun et Bazem, 1995). Nous avons vu que pour les employeurs marocains, en général, une expérience professionnelle est plus importante qu'un diplôme ou une qualification quelconque. De plus, ils cherchent des employés qui ont des faibles qualifications et qui seront prêts à travailler dans un milieu avec des conditions médiocres et à faible rémunération. Boudarbat et Lahlou (2007) indiquent que beaucoup d'employeurs n'apprécient pas les formations prodiguées aux jeunes par le système marocain et préfèrent plutôt fournir eux-mêmes une formation sur le tas à leurs personnels. Un employé qualifié est moins susceptible d'accepter de travailler dans de telles conditions. Uphadyay (1994) suppose qu'une fois éduqués, les employés n'iront pas travailler dans des domaines accessibles aux travailleurs non éduqués. Donc, même si ceci paraît étrange à dire, il y a un manque de travailleurs sous-qualifiés et un surplus de travailleurs qualifiés dans le marché du travail marocain.

Harris et Todaro (1970) nous parlent d'un phénomène économique fréquent dans les pays en voie de développement, soit la migration urbaine. Les auteurs ont développé un modèle leur permettant de démontrer que la migration des zones rurales vers les zones urbaines est un choix économiquement rationnel. Le modèle qu'ils utilisent reconnaît l'existence d'un salaire minimum urbain qui est néanmoins plus élevé que le salaire dans les zones rurales. D'après leur modèle, la migration rurale-urbaine continuera tant et aussi longtemps que le revenu anticipé dans le secteur urbain dépasse celui du secteur agricole. La conclusion du modèle de Harris et Todaro est que les écarts de salaire (entre secteurs d'emploi) créent du chômage (dit volontaire) parmi les travailleurs qui quittent le secteur à faible salaire pour chercher un emploi dans le secteur à salaire élevé.

Suivant la même logique, Boudarbat (2004) nous montre que l'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé est en partie responsable du chômage chez les jeunes diplômés universitaires, en créant ce qu'il appelle « le chômage d'attente ». En effet, il y a des jeunes diplômés qui ne visent que l'emploi bien rémunéré dans le secteur public et refusent de ce fait de chercher (et d'accepter) un emploi dans le secteur privé. D'autres jeunes acceptent de travailler dans le secteur privé tout en continuant leur recherche pour un emploi dans le secteur public. Le modèle de Boudarbat (2004) permet d'estimer le poids de l'écart salarial public-privé dans les décisions des jeunes lorsqu'ils choisissent un secteur d'emploi. Un écart salarial estimé par l'auteur à 42,5 % au début de l'emploi (en faveur du secteur public) combiné avec les bonnes conditions de travail dans le secteur public, font en sorte que les jeunes diplômés décident *volontairement* de rester au chômage jusqu'à temps

qu'ils trouvent un emploi dans le secteur public. L'auteur conclut que tant et aussi longtemps que l'écart de salaire entre les deux (2) secteurs ne diminue pas, le chômage des diplômés persistera.

Il convient de noter qu'il y a deux (2) demandeurs d'emploi, ceux de primo-insertion et ceux qui ont déjà participé dans une activité professionnelle. Comme le nom l'indique, les primo-demandeurs sont à la recherche de leur premier emploi (ils n'ont jamais exercé une activité professionnelle auparavant) tandis que l'autre type de demandeurs a déjà participé dans une activité professionnelle. Boudarbat (2004) met également en cause les politiques d'embauche dans le secteur public. Ces politiques favorisent les primo-demandeurs d'emploi (ceux qui cherchent leur premier emploi). Ceci encourage les jeunes en quête d'emploi dans le secteur public à ne pas accepter d'emploi ailleurs par crainte de perdre la priorité dans l'embauche dans le secteur public. Les politiques d'embauche au Maroc devraient être élargies dans le sens où elles devraient offrir plus de choix aux jeunes diplômés qui sont à la recherche d'un emploi. Ceci permettra aux jeunes d'avoir plus de choix et remettre un équilibre dans le marché du travail marocain. Une des façons par laquelle les autorités marocaines pourraient contribuer serait d'améliorer les conditions de travail dans le secteur privé afin de rendre les conditions de travail et les salaires offerts dans ce dernier plus équitables comparativement à ceux du secteur public.

En liaison avec le rôle du secteur public dans le chômage élevé des diplômés, Bougroum et Werquin (1995) blâment le rôle de l'État qui a beaucoup changé depuis 1983. L'État a réduit ses interventions directes sur le marché du travail en tant qu'employeur. En contrepartie, l'État s'est concentré sur d'autres aspects du marché

du travail tels que la formation et l'information. Le secteur public au Maroc a été le plus grand demandeur de travail qualifié. Depuis les changements structureaux de 1983, l'État a diminué son recrutement, comme nous l'avons vu. Ceci a directement influencé à la hausse le taux de chômage des diplômés, notamment ceux de niveau universitaire.

Une autre théorie parle de l'écart entre la formation reçue et les demandes du marché du travail. D'après Ibourk (2004), le taux de chômage élevé des diplômés est dû, en partie, à l'inadéquation entre la formation et les exigences du marché de travail et à une dépréciation du stock du capital humain qui est causée par des périodes de chômage de longue durée. De plus, c'est la durée du chômage et non son occurrence qui désavantage l'investissement dans le capital humain (Kabbani et Kothari, 2005).

D'après Zouaoui (2005), la qualité de l'enseignement supérieur donnée au Maroc laisse parfois à désirer. Ceci est un autre contributeur possible au taux de chômage élevé chez les diplômés. Zouaoui signale qu'une éducation supérieure ne peut être de très bonne qualité si l'enseignement primaire et secondaire était d'un niveau médiocre. D'ailleurs, il y a certaines aptitudes que les élèves développent plus facilement au primaire et/ou au secondaire telles que le goût pour la lecture, l'esprit d'observation et la curiosité. L'auteur ajoute qu'à cause de la massification des études, il y a eu une dégradation de la qualité de la formation du primaire et du secondaire. Donc, il se peut que de mauvaises habitudes développées au primaire suivent les jeunes marocains jusqu'à leur formation professionnelle ou leurs études supérieures. Ceci contribue au manque d'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, facteur qui explique le taux de chômage élevé des diplômés.

Comme les diplômes des institutions publiques sont communs, les employeurs qui recherchent une main d'œuvre qualifiée préfèrent embaucher les finissants des écoles privées (Bunel et Lenoir, 2004). D'ailleurs, les jeunes diplômés sortants des écoles privées de niveau universitaire rencontrent moins de problèmes d'insertion professionnelle que leurs homologues des établissements publics. Mais, l'accès aux écoles privées n'est pas à la portée de tous les jeunes à cause de leurs frais de scolarité très élevés.

D'après une étude faite par la Direction de la Politique – Maroc, 2003, le haut taux de chômage des diplômés est expliqué par un déséquilibre quantitatif entre la demande et l'offre de travail. Suivant cette même logique, Bougroum et Ibourek (2003) nous disent qu'il y a un grand écart entre le nombre d'emplois disponibles (demande) et le nombre de diplômés qui se cherchent un emploi (offre), ce qui crée un déséquilibre sur le marché du travail marocain.

L'étude faite par la Direction de la Politique – Maroc, 2003, évoque aussi la forte croissance démographique au Maroc pour expliquer le déséquilibre sur le marché du travail. En 2004, la population marocaine était composée d'environ 30 millions personnes, soit trois (3) fois la taille enregistrée il y a cinquante ans (grâce à la baisse du taux de mortalité infantile et au taux de naissances élevé). Le facteur démographique a particulièrement affecté le milieu urbain qui est le plus concerné par la détérioration de l'emploi. Entre 1960 et 2001, la taille de la population urbaine a augmenté de 381 % contre seulement 56 % pour la population rurale (Boudarbat et Lahlou, 2007).

L'accroissement démographique combiné avec l'amélioration de la scolarisation des enfants ont entraîné une croissance rapide de la population éduquée au Maroc. L'économie marocaine ne semble pas s'adapter à ce changement dans la structure de la main-d'œuvre. La structure du marché du travail marocain et donc la majorité des emplois restent favorables aux personnes n'ayant pas reçu une éducation formelle (Bouarbat, 2006).

D'après El Aoufi et Bensaïd (2005), la migration des jeunes ruraux est également un grand contributeur aux tensions existantes sur le marché de travail. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus la tendance vers la migration s'élève. Il y a aussi un problème de sous-emploi que nous retrouvons lorsque le taux d'investissement dans le capital humain augmente beaucoup plus rapidement que le taux de croissance de la population ou de l'économie.

Lane, Hakim et Miranda (1999) utilisent les facteurs de l'offre et de la demande pour essayer de comprendre pourquoi les salaires offerts sont peu élevés au Maroc. Selon les auteurs, le Maroc a connu un changement dans la structure de l'emploi dans les industries manufacturières, avec le développement des industries à faibles salaires tournées vers l'exportation. Ce changement du côté de la demande du travail était défavorable aux travailleurs éduqués à la recherche de salaires à même de justifier l'investissement en capital humain. Du côté de l'offre, les auteurs croient que la baisse des salaires pourrait être signe d'une détérioration dans la qualité de la main-d'œuvre.

Le tableau 3 résume les différents cadres théoriques que nous venons de présenter :

Tableau 3 : Explications offertes pour le taux de chômage élevé des diplômés au Maroc

Cadres théoriques	Auteurs
<p><u>Investissement irrationnel dans l'éducation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les subventions gouvernementales pour l'éducation sont trop généreuses; - les jeunes sont encouragés à poursuivre leurs études le plus loin possible sans lien avec les besoins du marché; - les diplômés ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur éducation/formation à cause du déséquilibre entre l'offre et la demande de travail qualifié. 	<p>Uphadyay (1994)</p>
<p><u>Segmentation du marché du travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il y a un écart salarial important entre le secteur primaire et le secteur secondaire; - des travailleurs quittent « volontairement » leur emploi dans le secteur secondaire pour se chercher un autre mieux rémunéré dans le secteur primaire ; - il y a un écart de salaire entre le secteur privé et le secteur public au Maroc; - les diplômés universitaires préfèrent « attendre » une offre d'emploi dans le secteur public plutôt que de chercher un emploi dans le secteur privé. 	<p>Harris et Todaro (1970)</p> <p>Bouharbat (2004)</p>
<p><u>Inadéquation entre la formation et l'emploi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il y a un écart entre la formation donnée aux jeunes et les besoins du marché du travail marocain. 	<p>Ibourk (2004) et Zouaoui (2005)</p>

Tableau 3 : Explications offertes pour le taux de chômage élevé des diplômés au Maroc (Suite)

Cadres théoriques	Auteurs
<p><u>Offre supérieure à la demande :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il y a un déséquilibre quantitatif entre la demande et l'offre de travail au Maroc, spécialement pour la main-d'œuvre qualifiée. 	<p>Direction de la Politique - Maroc (2003); Bougroum et al. (2002)</p>
<p><u>Exode rural :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il y a une forte migration des ruraux vers les villes pour la recherche d'emploi; - plus le niveau d'éducation est élevé, plus la tendance vers la migration s'élève. 	<p>El Aoufi et Bensaïd (2005)</p>
<p><u>Réduction de l'emploi dans le secteur public :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - depuis 1983, date de mise en œuvre du programme d'ajustement structurel, l'État a significativement réduit le recrutement dans le secteur public; - ceci a créé un manque d'emplois pour les diplômés car le secteur public était le plus grand demandeur de travailleurs qualifiés. 	<p>Bougroum et Werquin (1995)</p>
<p><u>Structure de l'économie marocaine :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'économie marocaine est dominée par les activités informelles qui sont favorables aux travailleurs qui n'ont jamais été à l'école. - il y a eu un changement dans la structure de l'emploi au Maroc en faveur des industries d'exportation, lesquelles paient des salaires faibles et emploient massivement les travailleurs sans qualification. 	<p>Bouharbat (2006)</p> <p>Hakim et Miranda (1999)</p>

Dans la littérature consultée, et à notre connaissance, deux études seulement ont analysé la situation des diplômés de la FP sur le marché du travail au Maroc. Il s'agit de Boudarbat (2007) et de Montmarquette, Mourji et Garni (1996). La première étude a porté sur l'ensemble des diplômés de 2000, alors que la deuxième s'est limitée aux diplômés de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail sortis en 1992. Les deux ont adopté la même approche, soit l'analyse de la durée avant l'accès au premier emploi (au cours des quatre (4) premières années pour Boudarbat, 2007, et au cours de la première année pour Montmarquette, Mourji et Garni, 1996). En effet, les deux (2) études étaient basées sur des modèles de durée de chômage. Ces modèles permettent de tenir compte de l'importance de l'effet des variables explicatives sur la vitesse avec laquelle les diplômés quittent l'état de chômage.

Dans son étude, Boudarbat (2007) a exploité les données de l'Enquête sur le cheminement professionnel des diplômés de 2000. L'auteur a étudié l'effet des variables suivantes sur la durée de chômage : sexe, niveau de formation, domaine de formation, organisme qui a offert la formation, moyens utilisés pour chercher l'emploi, la profession du père et le taux de chômage local. Selon Boudarbat, il y a plusieurs déterminants qui influencent l'accès à l'emploi chez les diplômés de la FP. Par exemple, les femmes ont tendance à rester plus longtemps au chômage comparativement aux hommes, et l'âge affecte (négativement) uniquement les femmes. Par ailleurs, chez les hommes, les diplômés de niveau spécialisation (niveau le moins élevé) accèdent à l'emploi plus rapidement que les autres. La situation s'inverse chez les femmes. De plus, les diplômés des départements publics de

l'Intérieur et de l'Agriculture restent moins longtemps au chômage comparativement aux diplômés des autres départements (y compris ceux du secteur privé). À l'opposé, les jeunes formés par les départements de l'Artisanat, de la Jeunesse et des Anciens résistants, sont ceux qui connaissent les durées de chômage les plus longues. En outre, les formations les plus liées au secteur informel (notamment l'artisanat de services) offrent une plus grande chance d'emploi. Le recours au réseau social (famille ou amis) facilite énormément l'accès à l'emploi, surtout chez les filles. L'intervention du centre de formation augmente aussi l'accès à l'emploi. De plus, les enfants de cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être employés que le reste. Enfin, Boudarbat a trouvé que la vitesse avec laquelle les diplômés décrochent des emplois diminue avec le taux de chômage local.

Montmarquette, Mourji et Garni (1996) abordent la question de l'efficacité du marché du travail marocain dans leur étude. Ils donnent un aperçu sur l'aptitude de ce marché à reconnaître les qualifications des individus et à développer des signaux permettant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. De plus, ils identifient les modalités institutionnelles les plus efficaces pour la recherche d'un emploi au Maroc. Montmarquette, Mourji et Garni ont analysé les déterminants de l'insertion dans la vie active des diplômés des centres de formation professionnelle, l'OFPPPT en particulier. Les déterminants observés sont les suivants : l'âge, le niveau de formation, la spécialité choisie (domaine d'études), les performances au cours du cursus de formation et de l'expérience acquise lors d'un éventuel stage, la préférence pour un lieu donné de travail, le rôle des relations personnelles pour trouver un emploi, les qualités individuelles des lauréats, l'adéquation entre la formation et les

De tout ce qui précède, il ressort que le chômage chez les jeunes diplômés est un sérieux problème pour le Maroc. Afin d'accommoder les finissants, le Maroc devra faire face à plusieurs défis. Le système d'éducation doit être révisé car à l'instant, la structure du marché du travail marocain n'est pas apte à accueillir une abondance de main d'œuvre qualifiée. Il y a un grand problème d'absorption dans le marché du travail marocain où l'offre d'emploi surpasse de loin la demande.

Afin d'atténuer les déséquilibres du marché du travail, à moyen et long terme, une croissance économique forte et créatrice d'emploi est nécessaire. Celle-ci devrait permettre de promouvoir l'investissement privé et la mise en place d'un ensemble de mécanismes de renforcement des compétences, d'intermédiation et de formation-insertion. Comme nous l'avons vu, une grande partie de la main d'œuvre qualifiée marocaine décident d'émigrer vers d'autres pays car le Maroc ne peut pas combler leurs attentes. Ceci prive le Maroc d'une jeunesse dont il a plus besoin pour bâtir son futur et dont l'éducation a coûté des fonds publics et privés très importants (Bouarbat et Ajbilou, 2007).

Chapitre 2 : Problématique, modèle d'analyse et hypothèses

Malgré qu'il y ait eu des innovations récentes dans le domaine de la formation professionnelle au Maroc, les finissants ont toujours un problème d'accès à l'emploi. Les autorités marocaines ont réalisé qu'il y a une différence marquée entre la formation obtenue et les exigences du marché de travail. Donc, ils essaient de minimiser cet écart en offrant des stages et des formations plus axées sur les besoins du marché du travail marocain. Le taux de chômage élevé au Maroc pose un problème important car la jeunesse marocaine aspire à recevoir une éducation supérieure, mais une fois gradués, les jeunes ne peuvent pas se trouver un emploi. La situation n'est plus la même qu'auparavant. Dans le passé, une éducation assurait l'obtention d'un emploi respectable. Mais, de nos jours, l'offre de la main d'œuvre qualifiée au Maroc dépasse grandement sa demande. Le chômage des diplômés a commencé à s'aggraver à compter des années 1980 et continue de s'empirer à travers le temps. De plus, les travailleurs éduqués se retrouvent au chômage pour des longues durées.

En 2002, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur était de 32,2%. Nous pouvons comparer ce taux avec celui des personnes qui n'ont pas de diplôme, soit 5,6 % (Bouharbat, 2007). Bref, les personnes qui ont « investi » dans leur capital humain en poursuivant leurs études se retrouvent désavantagées par rapport au reste de la population marocaine.

Ceci représente un énorme problème pour le Maroc. Que peuvent faire les autorités afin d'anéantir ce problème de chômage? Décourager l'éducation serait

contre la logique. Certes, le Maroc doit continuer à encourager sa jeunesse à poursuivre son éducation, mais aussi, assurer son insertion au marché du travail à la fin des études. C'est un défi de taille pour le Maroc. Toutefois, ce défi n'est pas impossible à relever. Il nécessite au préalable une bonne connaissance des facteurs qui sont associés avec le chômage des diplômés.

Tel que mentionné, dans le cadre de la présente recherche, nous essayerons de répondre à la question suivante :

Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle au Maroc ?

Nous allons tenter de répondre à cette question en utilisant la base de données sur le cheminement des diplômés de la formation professionnelle (de l'an 2000) au Maroc. Boudarbat (2007) a utilisé la même base de données dans son étude.

2.1 Modèle d'analyse

Notre modèle d'analyse a trois (3) dimensions : un modèle conceptuel et six (6) hypothèses de recherche. Comme Quivy et Campenhoudt (2006) indiquent : « Il faut donc les (idées) traduire dans un langage et sous des formes qui les rendent propres à guider le travail systématique de collecte et d'analyse de données d'observation ou d'expérimentation qui doit suivre. Tel est l'objet de cette phase de construction du modèle d'analyse » (p. 105).

C'est justement ce que nous allons faire dans ce chapitre : traduire nos idées afin de préparer l'exploitation des données.

2.1.1 Modèle conceptuel

Dans cette partie, nous illustrons notre modèle qui est composé de nos concepts de base. Nous chercherons à trouver les facteurs qui influencent les probabilités de trouver un emploi pour les diplômés de la formation professionnelle en nous basant sur les travaux recensés ci-dessus. C'est pourquoi nous proposons un modèle conceptuel composé d'une (1) variable dépendante, de six (6) variables indépendantes, et de trois (3) variables de contrôle.

Notre variable dépendante correspond à l'accès à l'emploi. Nos variables indépendantes sont les suivantes : le sexe, l'âge, la profession du père ou du tuteur, le niveau de formation, le domaine de formation et l'opérateur de formation. Afin de mieux définir notre collection de variables, nous allons diviser nos variables indépendantes en deux (2) grandes dimensions, soit une dimension à caractère individuelle/sociodémographique des diplômés (sexe, âge et profession du père), et l'autre dimension regroupant les caractéristiques de la formation (niveau, domaine et opérateur de formation). Nous nous sommes basés sur plusieurs cadres théoriques pour trouver chacune de nos variables indépendantes. Par exemple, Boudarbat (2007) nous dit que l'âge a plus d'effet pour les filles que pour les garçons lorsqu'il s'agit de l'accès à l'emploi. De plus, il nous mentionne que les enfants des cadres supérieurs peuvent se trouver légèrement plus avantagés lorsqu'il s'agit de se trouver un emploi. En ce qui concerne le niveau de formation, un niveau d'éducation élevé n'est pas profitable pour les garçons alors qu'il l'est pour les filles (Boudarbat 2007). De plus, le taux de chômage augmente avec le niveau de la formation (Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle, 2005). Par ailleurs, certains domaines de

formation sont plus propices à l'accès à l'emploi que d'autres. Il s'agit notamment de l'Artisanat de service (Bouarbat, 2007). Quant à l'opérateur de formation, Bouarbat (2007) nous informe que les diplômés de certains départements (Artisanat, Jeunesse et Anciens résistants) sont plus susceptibles de demeurer en chômage pendant de longues durées.

Nos variables de contrôle sont constituées du milieu de résidence du diplômé, du taux de chômage local et de la situation familiale du diplômé. Si l'origine géographique du diplômé est la ville, la durée de recherche d'emploi se voit allongée (Montmarquette, Mourji et Garni, 1996). D'après les auteurs, une explication possible serait que les jeunes de la campagne viennent en ville pour acquérir ou compléter leur formation dans des centres spécialisés. Donc, ils se montrent plus actifs dans leur recherche d'emploi car ils désirent demeurer en ville. Aussi, ils sont probablement moins exigeants dans leurs attentes salariales. D'une autre part, les diplômés d'origine citadine ont moins de contraintes puisque leur famille leur assure leur logement et l'alimentation. Alors, leur salaire de réserve serait donc plus élevé (Montmarquette, Mourji et Garni, 1996). Il convient, par ailleurs, de rappeler que pour l'ensemble de la population active, le taux de chômage est beaucoup plus élevé en milieu urbain comparativement au milieu rural, soit 18,3 % contre 3,6 % en 2005 (Direction de la Statistique – Maroc, 2006).

Quant au taux de chômage local, le résultat de Bouarbat (2007) indique que lorsque ce taux augmente de 1 point de pourcentage, la probabilité de quitter l'épisode de chômage par les diplômés baisse de 2 % pour les garçons et de 4,3% pour les filles. Enfin, nous tenons compte de l'état matrimonial même si

Montmarquette, Mourji et Garni (1996) rapportent qu'il n'est pas une variable discriminante pour l'accès à l'emploi. En effet, nous voudrions tester si cette conclusion se maintient avec un horizon de quatre (4) ans (l'étude de Montmarquette, Mourji et Garni, 1996, porte sur un horizon de un (1) an seulement).

Notre modèle conceptuel est résumé comme suit :

Figure 5 : Modèle conceptuel



2.2 Hypothèses de recherche

Nous avons formulé six (6) hypothèses que nous allons tester dans le cadre de la présente recherche. Les trois (3) premières hypothèses traitent les caractéristiques

sociodémographiques des diplômés, tandis que les trois (3) dernières traitent les caractéristiques de la formation donnée.

Tableau 5 : Hypothèses de recherche

Hypothèses sur les caractéristiques sociodémographiques des diplômés :
H1 : Les hommes sont plus susceptibles de trouver un emploi que les femmes.
H2 : L'âge augmente la probabilité de trouver un emploi.
H3 : L'accès à l'emploi est associé avec la profession du père.
Hypothèses sur les caractéristiques de la formation :
H4 : L'augmentation du niveau de formation réduit les chances d'accéder à l'emploi.
H5 : Certains domaines de formation favorisent l'accès à l'emploi.
H6 : L'accès à l'emploi dépend de l'opérateur de formation.

Hypothèse 1 : Les hommes sont plus susceptibles de trouver un emploi que les femmes.

Cette hypothèse est basée sur les résultats du Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (2005), de Boudarbat (2007) et de Montmarquette, Mourji et Garni (1996). Il existe des différences importantes selon le sexe. Les femmes diplômées de la formation professionnelle sorties en 2000, avaient un taux de chômage de 49,0 % contre 35,3 % pour les garçons quatre (4) ans après l'obtention du diplôme. De plus, le taux d'inactivité des femmes a atteint 20,5 % comparé à 5 %

pour les hommes. Donc, les femmes marocaines se montrent moins actives à la recherche d'emploi que les hommes.

Hypothèse 2: L'âge augmente la probabilité de trouver un emploi.

Cette hypothèse est basée sur les données de la Direction de la Statistique – Maroc (2006) qui indiquent le taux de chômage était le plus élevé pour les jeunes actifs. Dans le cas des diplômés de la formation professionnelle, Boudarbat (2007) a montré que la vitesse d'accès à l'emploi augmente avec l'âge chez les femmes. Ainsi, nous pensons que les jeunes diplômés auront plus de difficulté à trouver un emploi que les plus âgés car le marché du travail marocain reste défavorable aux diplômés. Un jeune diplômé, qui vient d'obtenir son diplôme, va avoir plus de difficulté à trouver un emploi car il manque d'expérience comparativement aux personnes plus âgées. C'est le problème de primo-insertion où, comme nous l'avons vu, la majorité des jeunes éduqués au chômage sont à la recherche de leur premier emploi (Boudarbat, 2007). Les chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'une année représentent 59 % dont la majorité est à la recherche de leur premier emploi (Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle, 2005). Donc, pour les employeurs, un nouveau diplômé est synonyme avec un manque d'expérience professionnelle. Cependant, nous ne disons pas qu'il est facile pour un diplômé plus âgé de se trouver un emploi, mais moins difficile que pour un jeune diplômé.

Hypothèse 3 : L'accès à l'emploi est associé avec la profession du père.

Boudarbat (2007) nous dit que les enfants de parents cadres ont plus de chances d'accéder à l'emploi. Cependant, ces résultats tiennent vrais plus pour les garçons

que pour les filles. Il est intéressant de noter que ce sont les fils et non les filles de père cadre supérieur qui ont des chances d'emploi plus élevée, 14,2% des garçons contre 10,0% des filles, respectivement. Donc, la profession du père ou du tuteur aura une influence positive sur l'accès à l'emploi des diplômés de la formation professionnelle.

Hypothèse 4 : L'augmentation du niveau de formation réduit les chances d'accéder à l'emploi.

Cette hypothèse est avant tout basée sur le résultat selon lequel l'éducation augmente le risque de chômage au Maroc (Direction de la Statistique – Maroc, 2006). Par ailleurs, l'étude de Boudarbat (2007) indique que parmi les hommes diplômés de la formation professionnelle, ceux du niveau le moins élevé (i.e. Spécialisation) ont plus de chance de quitter le chômage comparativement aux autres diplômés. Il convient de signaler également que le phénomène d'inactivité augmente au fur et à mesure que le niveau de formation augmente, ce qui pourrait être un signe des difficultés d'insertion. Ainsi, le taux d'inactivité des diplômés de niveau « Spécialisation » était de 9% en 2004 contre 13% pour ceux de niveau « Technicien Spécialisé » pour la même année. Comme nous l'avons vu, plus un diplômé est spécialisé, le plus de difficulté il ou elle aura pour pénétrer le marché du travail, possiblement en relation avec le fait que ses attentes salariales seront plus élevées. En d'autres mots, ils pourront trouver un emploi, mais si cet emploi ne satisfait pas leurs critères, ils vont continuer à chercher un autre qui va les satisfaire. Certes, leur difficulté à l'accès à l'emploi serait dû, en partie, à leur sélectivité qui elle, est due, à leur investissement en capital humain. De plus, les employeurs marocains

démontrent une préférence pour l'expérience professionnelle et non pour le diplôme, comme nous avons vu. Donc, les diplômés de haut niveau se trouvent, désormais, désavantagés sur le marché du travail marocain.

Hypothèse 5 : Certains domaines de formation favorisent l'accès à l'emploi.

L'« Administration Publique » présente une situation professionnelle la plus confortable pour les diplômés de la FP de la promotion 2000. Ce secteur de formation a un taux de chômage de 5,3 % seulement. À l'opposé, les secteurs de formation « Artisanat de production » et « Textile Confection Cuir » ont un taux de chômage dépassant 50 % (Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle, 2005). Donc, dépendamment du domaine de formation, le taux de chômage des lauréats va fluctuer.

Hypothèse 6 : L'accès à l'emploi dépend de l'opérateur de formation.

Bouharbat (2007) nous mentionne que la formation professionnelle est donnée par plusieurs opérateurs dont l'opérateur privé, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) ou par d'autres opérateurs publics. D'après l'étude faite par le Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (2005), l'OFPPT est le seul opérateur à présenter des lauréats occupés dans toutes les branches d'activités. Selon la même étude, il y a une grande variation du taux de chômage en fonction de l'opérateur de formation. Par exemple, il n'était que de 6 % pour les diplômés formés dans les centres du Département de l'Intérieur contre 40 % pour les diplômés de l'OFPPT et 42 % pour les diplômés des centres privés.

En conclusion, nous voyons que la vérification empirique de nos six (6) hypothèses nous permettra de répondre à notre question de recherche. De plus, nous verrons si les caractéristiques sociodémographiques augmentent plus les chances d'accès à l'emploi que les caractéristiques de la formation. Ainsi, nous améliorons nos connaissances sur le sujet de chômage des diplômés de la formation professionnelle au Maroc.

Chapitre 3 : Méthodologie de recherche

Ce chapitre présente notre méthodologie de recherche. Il s'agit essentiellement de la description des données utilisées et de notre plan d'analyse statistique.

3.1 Source des données

Avec la collaboration de notre directeur de recherche, le Professeur Brahim Boudarbat, nous utiliserons une base de données existante (base de données secondaires) qui a été tirée d'un questionnaire. Plus précisément, les données proviennent de l'Enquête sur le cheminement professionnel des diplômés conçue et réalisée par le Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (Royaume du Maroc). Cette enquête, réalisée régulièrement une fois tous les trois (3) ans, a pour objectif d'analyser l'évolution de la situation des diplômés de la formation professionnelle sur le marché du travail au cours des quatre (4) années qui suivent leur sortie. Elle fait partie d'un système d'évaluation et de planification mis en place par le Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle du Maroc dans le but de permettre au système de formation professionnelle d'être constamment en adéquation avec les besoins du marché du travail tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Par conséquent, une grande importance est accordée à cette enquête, et tous les moyens nécessaires sont pris pour assurer une bonne qualité des données recueillies.

L'enquête sur terrain a été réalisée à travers des entrevues directes auprès d'un échantillon représentatif de diplômés. La taille de l'échantillon est déterminée avec l'objectif d'assurer une signification des indicateurs estimés de l'emploi des diplômés

à différents niveaux : domaine de formation, niveau de formation, opérateur de formation, province de résidence et sexe. L'échantillon retenu est stratifié puisqu'un taux de sondage a été fixé pour chaque opérateur de formation en fonction de l'effectif des lauréats de manière à garantir une marge d'erreur de 4% au maximum au niveau des opérateurs de formation et de 1% au niveau national. Il est intéressant de noter aussi que le tirage, au sein de chaque opérateur, a été fait d'une manière systématique après avoir classé les lauréats par opérateur, province, établissement, niveau et filière de formation. Aussi, l'échantillon déterminé au niveau de chaque opérateur X filière a été réparti proportionnellement selon la province de formation et le sexe. Cette procédure a permis d'avoir une marge d'erreur de 15% au maximum pour 89 filières de formation dont 30 avec une erreur maximale de 11%.

En vue d'écartier tout biais éventuel, le tirage de l'échantillon a été opéré séparément au niveau de chaque opérateur de formation. Ainsi, les lauréats retenus par opérateur de formation, après redressement des listes, ont été classés par province puis dans chaque province par niveau de formation et, enfin, dans chaque niveau par filière de formation et établissement de formation.

Un échantillon dit principal de 6 544 diplômés a été tiré suivant cette procédure. En plus, un échantillon de réserve de 33% de l'échantillon principal a été retenu pour remplacer les non-réponses et atteindre ainsi le nombre de diplômés souhaité. Le nombre de lauréats effectivement enquêtés s'élève à 6 381 après recours aux unités de réserve, ce qui représente 97,7% de l'échantillon principal.

Afin d'en assurer une bonne qualité, les enquêteurs reçoivent au préalable une formation pour qu'ils se familiarisent avec les concepts de l'étude. Des contrôles sont également effectués sur le terrain afin de redresser toute anomalie qui pourrait affecter la fiabilité et la cohérence des résultats obtenus. Ensuite, la qualité de remplissage des questionnaires est évaluée par des statisticiens spécialisés.

Bref, l'enquête dont nous exploitons les données a été réalisée en juillet 2004 auprès des diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2000. Ainsi, les données recueillies se rapportent à une cohorte sur le marché du travail depuis 49 mois. Les diplômés de la promotion 2000 sont au nombre de 65 843 (population totale) dont 3 0672 filles relevant de 15 opérateurs de formation (dont principalement l'OFPPT et le secteur Privé) et 16 secteurs de formation. La base de données dont nous disposons est composée de 6 376 diplômés, soit environ 10 % de la population totale, et comprend des données se rapportant à 57 questions (voir questionnaire en annexe). Ces données nous permettent de tester et vérifier empiriquement nos hypothèses de recherche.

En résumé, la méthode de collecte de données pour notre recherche est celle du recueil des données existantes : données secondaires. La population étudiée est constituée de tous les diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2000. Notre unité d'analyse est un diplômé de la formation professionnelle de la promotion 2000.

3.2 Mesure des variables

À l'intérieur de cette section, nous exposerons les indicateurs permettant de mesurer quantitativement les variables de notre modèle conceptuel.

Variable dépendante : accès à l'emploi

Notre variable dépendante est l'accès à l'emploi. Nous définissons cette dernière comme étant à l'emploi le jour de l'enquête. Cette variable est traitée de façon dichotomique c'est-à-dire avoir un emploi ou être au chômage au moment de l'enquête. Les personnes au chômage sont des demandeurs d'emploi. Notre définition exclut, de notre champ d'analyse, les personnes inactives (c'est-à-dire celles qui ne travaillent pas et ne cherchent pas à travailler). Les premiers sont sur le marché du travail du moment qu'ils manifestent le désir d'y participer en cherchant activement un emploi. Les seconds, par contre, ne sont pas à la recherche d'un emploi, soit parce qu'ils n'ont pas la possibilité de travailler (étudiants ou personnes en formation), soit parce qu'ils n'ont pas la possibilité de chercher un travail en dehors de la maison (femmes au foyer). De l'autre côté, les personnes occupées, ou actifs occupés, comprennent toutes les personnes participant à la production des biens et services. Il s'agit d'un concept large qui englobe tous les types d'emplois y compris le travail occasionnel, le travail à temps partiel, et toutes les formes d'emplois irréguliers. Un actif occupé peut être un employeur, un salarié, un indépendant, un aide familiale ou un apprenti (Direction de la Statistique - Maroc, 1999). Il convient de mentionner aussi que le Secrétariat d'État à la FP utilise le concept « d'insertion » pour mesurer l'accès à l'emploi des diplômés. Ce concept inclut aussi des chômeurs qui ont déjà travaillé. Les indicateurs de notre variable

indépendante sont donnés dans le tableau 6. En effet, cette variable est traitée de façon dichotomique, soit 1 pour employé et 0 pour chômeur. Donc, il n'y a que deux possibilités : ceux qui travaillent versus ceux qui ne travaillent pas mais cherchent un emploi. Les diplômés inactifs ne sont pas considérés dans cette recherche.

Tableau 6 : Indicateurs de la variable dépendante

Concept	Indicateurs
Accès à l'emploi	Question 18 : Quelle est votre situation professionnelle actuelle? 1 si Employé, 0 si Chômeur

Variables indépendantes :

Nous avons deux (2) grandes dimensions pour nos variables indépendantes. La première dimension regroupe les caractéristiques sociodémographiques ou individuelles des diplômés, soit le sexe, l'âge et la profession du père ou du tuteur du diplômé. La deuxième dimension regroupe les caractéristiques de la formation donnée, soit le niveau de formation, le domaine de formation et l'opérateur de formation. Nos variables indépendantes sont tirées de la littérature et les indicateurs qui servent à mesurer ces variables sont tirés du questionnaire de l'Enquête sur le cheminement professionnel des diplômés de 2000. Nos variables indépendantes sont indiquées dans le tableau 7.

Le concept « Sexe » nous renseigne sur le sexe, masculin ou féminin, du diplômé tandis que le concept « Âge » correspond à l'âge des diplômés (mesuré en années). Le concept « Profession du père ou du tuteur » nous renseigne sur la

profession qu'occupe le père du diplômé, soit cadre supérieur, cadre moyen, commerçant, artisan ou encore employé. Le concept « Niveau de formation » indique le niveau de formation du diplômé, soit le niveau de Qualification, Spécialisation, Technicien ou encore Technicien Spécialisé. Le concept de « Domaine de formation » nous renseigne sur le domaine de formation soit Administration, Textile, Industrie, Bâtiment et travaux publics, Artisanat de production, Artisanat de service, Tourisme ou encore un Autre domaine. Finalement, le concept « Opérateur de formation » nous dit si la formation a été donnée par un opérateur privé, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) ou encore par un opérateur public.

Tableau 7 : Indicateurs des variables indépendantes

Concepts	Indicateurs
Caractéristiques sociodémographiques des diplômés :	
Sexe	1 si féminin, 0 si masculin (question # 13)
Âge du diplômé	Mesuré en années (question # 14)
Profession du père ou du tuteur	(1) Cadre supérieur, (2) Cadre moyen, (3) Commerçant, (4) Artisan, (5) Employé y compris travailleur agricole, de la pêche et de la chasse, et travailleur des petits métiers (question # 17)

Tableau 7 : Indicateurs des variables indépendantes (Suite)

Concepts	Indicateurs
Caractéristiques de la formation :	
Niveau de formation du diplômé	(1) Spécialisation, (2) Qualification, (3) Technicien, (4) Technicien spécialisé (question # 11)
Domaine de formation	(1) Administration, (2) Textile, (3) Industrie, (4) Bâtiment et travaux publics (5) Artisanat de production, (6) Artisanat de service, (7) Tourisme, (8) Autres domaines (Question # 10)
Opérateur de formation	(1) Secteur privé, (2) Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail, (3) Autres opérateurs publics (Variable DÉPARTEMENT dérivée de la question # 9)

Variables de contrôle :

À l'instar des variables indépendantes, les variables de contrôle sont tirées de la littérature et leurs indicateurs du questionnaire de l'Enquête sur le cheminement professionnel des diplômés de 2000. Nos variables de contrôle sont les suivantes : milieu de résidence, taux de chômage local et la situation familiale des diplômés. Les variables de contrôle sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 8 : Indicateurs des variables de contrôle

Concepts	Indicateurs
Milieu de résidence	1 si Urbain, 0 si rural (question # 8)
Taux de chômage local urbain	Variable dérivée de l'Enquête sur la population active de 2004
Situation familiale	1 si Célibataire, 0 si autrement (question # 15)

Le concept « Milieu de résidence » mesure si le diplômé réside en milieu urbain ou en milieu rural. Le concept « Taux de chômage local » nous renseigne sur le taux de chômage local urbain au Maroc. Ainsi, nous pouvons comparer le taux de chômage dans la province de résidence du diplômé. Ce taux est obtenu à partir des données de l'Enquête sur la population active. Finalement, le concept « Situation familiale » nous dit si le diplômé est célibataire ou autre.

3.3 Plan d'analyses statistiques

Dans un premier lieu, notre plan d'analyse statistique nous permettra de faire état des caractéristiques sociodémographiques des répondants de notre échantillon et de leur situation sur le marché du travail. Il s'agit plus précisément de produire des statistiques descriptives (mesures de tendance centrale et mesures de dispersion), ou, en d'autres termes, d'une analyse univariée qui servira à décrire notre échantillon. C'est-à-dire nous allons présenter la moyenne, l'écart-type, le minimum et le maximum pour chacune des variables étudiées.

Pour vérifier empiriquement nos six (6) hypothèses de recherche, nous effectuerons des tests statistiques de différences de moyenne et une analyse multivariée. Il s'agit d'identifier les facteurs qui sont significativement associés avec la situation des diplômés sur le marché du travail.

Les tests de différence de moyennes/proportions entre le groupe de diplômés à l'emploi et le groupe de diplômés en chômage permettent de déterminer (de façon univariée ou isolée) la force d'association entre la variable dépendante d'une part, et les variables indépendantes, d'autre part. Ainsi, nous effectuerons, pour chacune des variables indépendantes, un test de différence de moyenne/proportion en relation avec l'accès à l'emploi. Ce type d'analyse nous permettra de mettre en relation, de manière isolée, chacune des variables indépendantes avec l'accès à l'emploi (variable dépendante) et, par conséquent, d'identifier les indicateurs qui sont positivement et ceux qui sont négativement associés avec cette variable.

Ensuite, nous effectuerons une analyse multivariée. Au préalable, nous allons produire la matrice de coefficients de corrélation linéaire simple entre toutes les variables retenues (indépendantes et de contrôle) pour vérifier si ces variables pourraient amener des problèmes de multicollinéarité. Puis, à l'aide d'une régression multivariée nous expliquerons l'accès à l'emploi en lien avec les variables retenues. Comme notre variable dépendante (accès à l'emploi) est une variable dichotomique (prend la valeur 1 si le diplômé est employé, 0 autrement), nous allons recourir à une régression logistique. Ce type de régression est basé sur le calcul des probabilités qu'un événement se produise, comme être ou ne pas être employé dans le cas de cette étude. Ainsi, cette technique statistique permet de connaître le sens et la force de la

relation entre la variable dépendante et le groupe de variables indépendantes et de contrôle. Elle permet également de déterminer l'effet marginal de chaque variable sur la probabilité de trouver un emploi.

Une fois les résultats de la régression logistique obtenus, nous procéderons à des tests de signification des coefficients estimés. Les variables dont le coefficient est statistiquement différent de zéro influent significativement sur l'accès à l'emploi. De plus, pour ces variables, le signe du coefficient indique le sens de la relation entre la variable en question et l'accès à l'emploi. Ainsi, les résultats de la régression logistique (signification et signe du coefficient) nous permettront de tester nos hypothèses de recherche.

En résumé, à l'aide des techniques statistiques précitées, nous serons en mesure de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses et de répondre à notre question de recherche. Nous serons donc capables de déterminer les caractéristiques qui influencent l'accès à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle au Maroc.

Chapitre 4 : Résultats empiriques

Dans ce chapitre, nous présenterons les résultats de nos analyses empiriques. Le chapitre est divisé en trois (3) sections. La première section traite les statistiques descriptives de notre échantillon concernant l'accès à l'emploi ainsi que les variables sociodémographiques et celles propres à la formation obtenue. Dans la deuxième et la troisième section, nous présentons les principaux résultats qui vont nous permettre de tester nos six (6) hypothèses de recherche et ainsi alimenter notre discussion.

Nous allons donc analyser les moyennes/pourcentages (deuxième section) ainsi que les résultats de la régression logistique (troisième section) testant l'impact de nos variables dépendantes et de contrôle sur l'accès à l'emploi des diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2000 au Maroc.

4.1 Statistiques descriptives

4.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des diplômés

Le tableau 9 présente les statistiques descriptives de notre échantillon des diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2000 au Maroc. Au total, notre échantillon contient 6 376 diplômés. En premier lieu, nous allons examiner les caractéristiques sociodémographiques susceptibles d'influencer l'accès à l'emploi. Si nous faisons la distinction entre les hommes et les femmes, nous voyons que 45,7 % des diplômés de la formation professionnelle de l'an 2000 sont des femmes et 54,3 % sont des hommes. L'âge moyen des diplômés (hommes et femmes ensemble) est de 26,1 ans ou encore environ 22 ans au moment de la diplômation. C'est-à-dire qu'il s'agit d'une population très jeune. D'ailleurs, 90 % des diplômés sont âgés entre 20 et 30 ans.

Tableau 9 : Statistiques descriptives (N = 6 376 diplômés)

Variable	Moyenne/ Proportion	Écart-type	Min	Max
Caractéristiques sociodémographiques :				
Femme	0,457			
Âge	26,1	2,5	18	50
Situation familiale :				
Célibataire	0,867			
Autre situation	0,133			
Profession du père :				
Cadre supérieur	0,043			
Cadre moyen	0,070			
Commerçant	0,170			
Artisan	0,123			
Autre (*)	0,594			
Caractéristiques de la formation :				
Niveau (par ordre croissant) :				
Spécialisation	0,176			
Qualification	0,401			
Technicien	0,334			
Technicien Spécialisé	0,089			
Domaine de formation :				
Administration	0,276			
Textile	0,079			
Industrie	0,148			
Bâtiment et travaux publics	0,075			
Artisanat de production	0,111			
Artisanat de services	0,209			
Tourisme	0,035			
Autres domaines	0,067			

Tableau 9 : Statistiques descriptives (Suite)

Variable	Moyenne/ Proportion	Écart-type	Min	Max
Opérateur de formation :				
OFPPT	0,424			
Jeunesse et Sports–HCAR (**)	0,070			
Département de l'Artisanat	0,019			
Autres opérateurs publics	0,086			
Privé	0,402			
Caractéristiques du milieu de résidence :				
Diplômés résidant en milieu urbain	0,994			
Taux de chômage local (urbain)	0,189	0,044	0,090	0,310
Situation sur le marché du travail :				
Inactifs	0,121			
Actifs :	0,879			
Employés	0,520			
Chômeurs	0,359			
Chômeurs ayant déjà travaillé	0,113			
Taux de chômage (***)	40,9 %			

Notes : (*) Employé y compris travailleur agricole, de la pêche et de la chasse, et travailleur des petits métiers. (**) Haut Commissariat aux anciens résistants. (***) Nombre de diplômés en chômage exprimé en pourcentage de la population active.

S'agissant de la profession du père des diplômés, nous trouvons les résultats suivants : 4,3 % des diplômés ont un père qui occupe un poste de cadre supérieur, 7,0 % des pères des diplômés occupent un poste de cadre moyen, 17,0 % sont des commerçants, 13,3 % sont des artisans et 59,4 % des pères des diplômés occupent un poste autre que ceux mentionnés ci-dessus.

S'agissant de la situation matrimoniale des diplômés de la formation professionnelle, nous constatons que 86,7% d'entre eux sont célibataires tandis que 13,3% ont une autre situation (marié ou autre).

4.1.2 Caractéristiques de la formation

Examinons maintenant les caractéristiques de la formation. Par niveau de formation, nous constatons que 17,6 % des diplômés de la promotion de 2000 ont suivi une formation de niveau « Spécialisation » tandis que seulement 8,9 % des diplômés ont suivi une formation de « Technicien Spécialisé » - le niveau le plus élevé dans le système de formation professionnelle au Maroc. Un grand pourcentage de diplômés, soit 40,1 %, sont de niveau « Qualification » et 33,4 % sont de niveau de « Technicien ».

Quant au domaine de formation, le tableau 9 indique que 27,6 % des diplômés ont été formés dans le domaine « Administration », 14,8 % dans le domaine « Industrie », 11,1 % dans le domaine « Artisanat de production » et 3,5 % en « Tourisme ».

Au niveau de l'opérateur de formation, 42,2 % des diplômés de la formation professionnelle de 2000 ont été formés par l'OFPPT³, 40,2 % ont été formés par un opérateur privé et seulement 8,6 % ont été formés par un opérateur public autre que l'OFPPT.

³ Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail.

4.1.3 Caractéristiques du milieu de résidence

Il convient de mentionner que 99,4 % des diplômés enquêtés habitaient dans un milieu urbain⁴. Étant donnée cette forte concentration, il ne sera pas possible d'inclure la variable « Milieu de résidence » dans nos analyses ci-dessous. C'est pourquoi nous avons également jugé utile de considérer le taux de chômage local urbain comme indicateur de la situation sur le marché du travail. Ce taux de chômage local urbain était de 18,9 % en moyenne en 2004.

4.1.4 Situation des diplômés sur le marché du travail

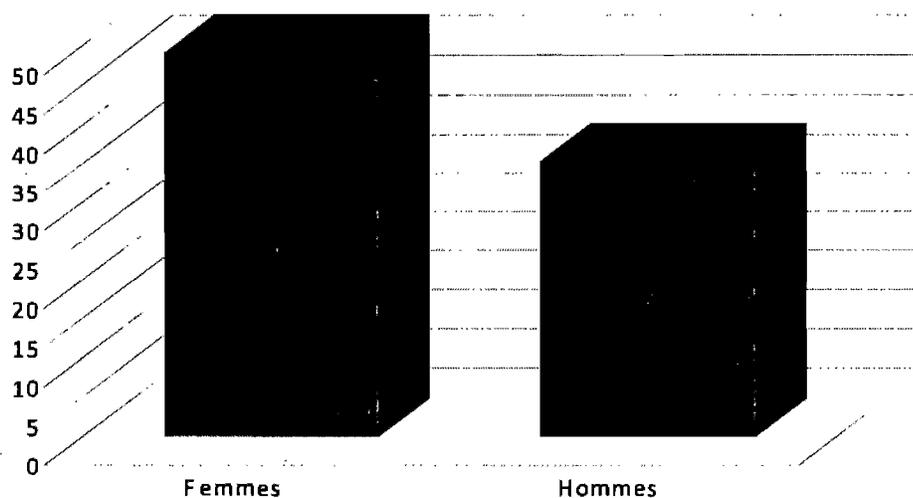
Si nous regardons la situation des diplômés sur le marché du travail, nous constatons que 87,9 % des diplômés étaient actifs, alors que 12,1% d'entre eux étaient inactifs. Il y a 52,0% de tous les diplômés qui étaient employés le jour de l'enquête et 35,9 % des diplômés qui étaient au chômage. Le taux de chômage⁵ s'établit à 40,9 %. Il est intéressant de noter que seulement 11,3% de tous diplômés (ou encore 31,2 % des chômeurs) sont des chômeurs ayant déjà exercé une activité professionnelle au sein d'une organisation.

Le graphique 1 indique le taux de chômage selon le sexe. Ainsi, les hommes enregistrent un taux de chômage de 35,2 % comparé à 48,9 % pour les femmes. Donc, les femmes diplômées de la formation professionnelle de 2000 ont un taux de chômage qui est 13,7 points plus élevé que celui des hommes de la même promotion.

⁴ Cette concentration de l'échantillon en milieu urbain est justifiée par des considérations liées à l'accès aux diplômés sur terrain.

⁵ Nombre de diplômés en chômage exprimé en pourcentage de la population active.

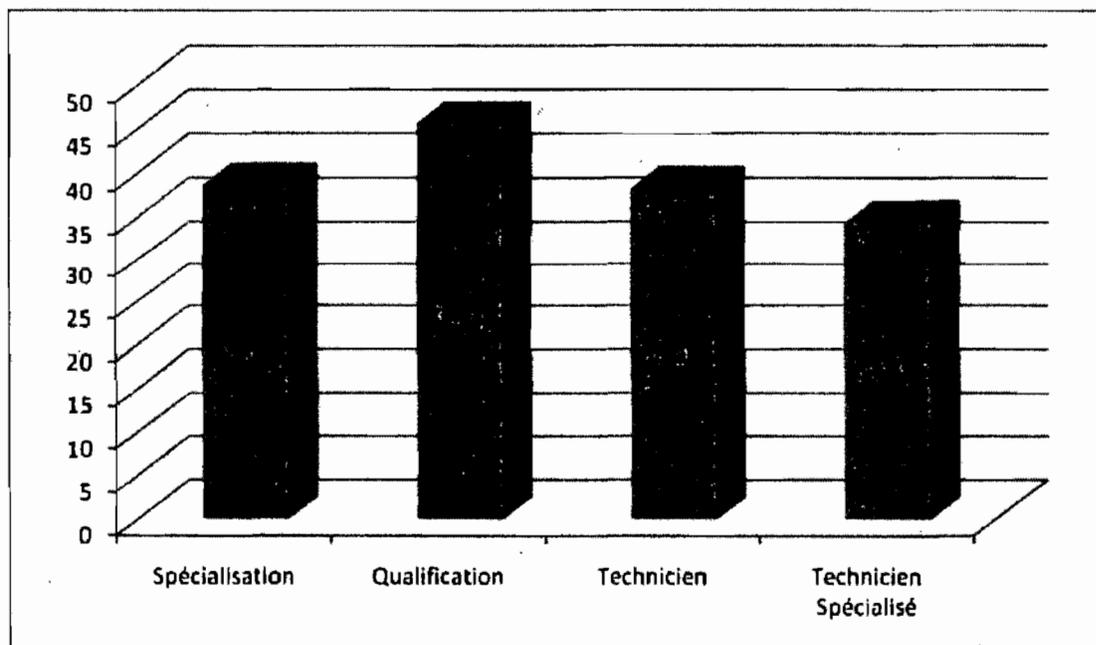
Graphique 1 : Taux de chômage des diplômés selon le sexe



Les graphiques 2 à 4 ci-dessous représentent le taux de chômage selon différentes caractéristiques de la formation.

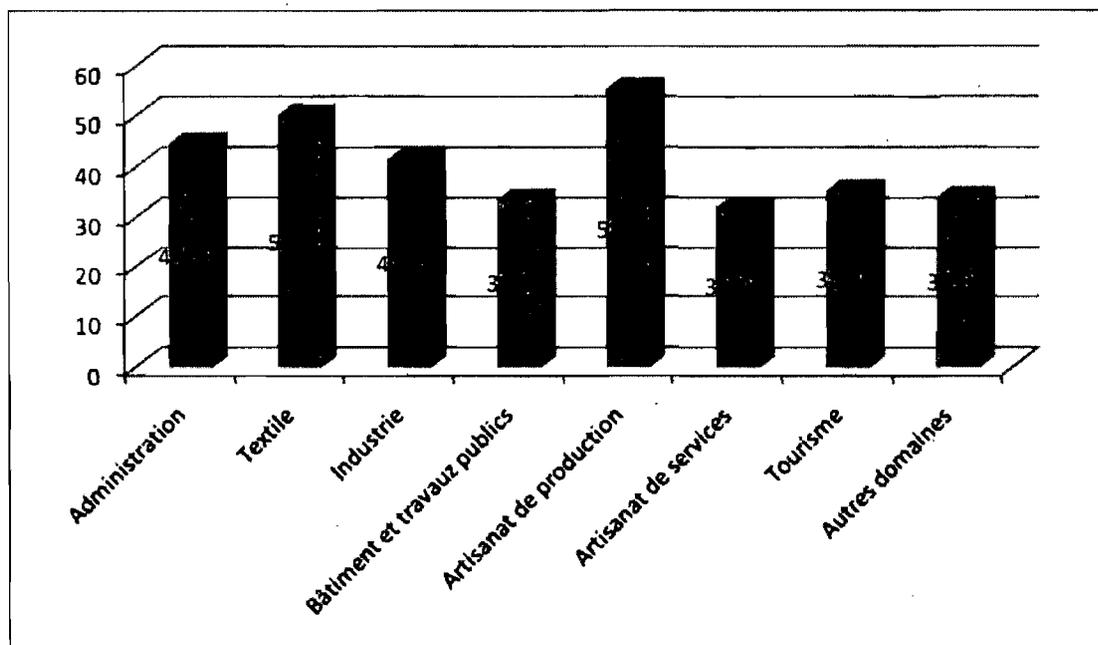
Sur le graphique 2, nous constatons que les diplômés de niveau « Qualification » ont le taux de chômage le plus élevé, soit 45,6 %. Ceci peut être expliqué par le fait que la majorité des diplômés de notre échantillon ont décidé de poursuivre la formation « Qualification », soit 40,1%. Les « Techniciens spécialisés » ont enregistré le taux de chômage relativement le moins élevé, soit 34,4 % sachant qu'ils ne représentent que 8,9 % de l'ensemble des diplômés de 2000.

Graphique 2 : Taux de chômage des diplômés selon le niveau de formation



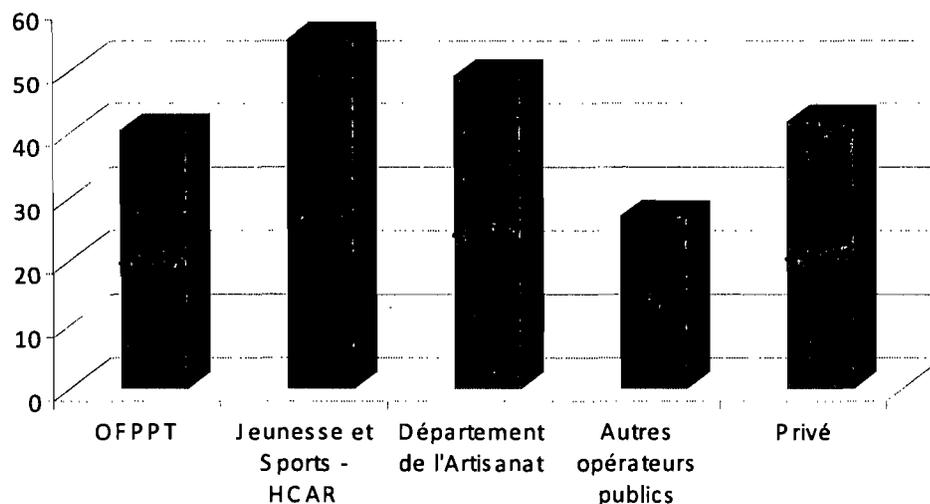
Lorsque nous examinons le taux de chômage par domaine de formation, nous constatons que les diplômés du domaine de « Artisanat de production » affichent le plus haut taux de chômage, soit 55,4 %, qui est plus de 14,5 points au dessus de la moyenne globale. À l'opposé, les diplômés de « l'Artisanat de services » ont le taux de chômage le plus bas, soit 31,9 %.

Graphique 3 : Taux de chômage des diplômés selon le domaine de formation



En ce qui concerne les Opérateurs de formation, les diplômés formés par un opérateur public ont un taux de chômage moyen de 40,3 % (40,4 % pour ceux formés par l'OFPPT) comparé à 41,8 % pour les diplômés formés par un opérateur privé. Il y a, par contre, une grande disparité entre les résultats des opérateurs publics. Ainsi, le taux de chômage varie entre 27 % pour le groupe « Autres opérateurs publics » et 55 % pour le groupe « Jeunesse et Sports-HCAR » comme nous pouvons le constater dans le graphique 4.

Graphique 4 : Taux de chômage des diplômés selon l'opérateur de formation



Notes : HCAR : Haut Commissariat aux anciens résistants.

4.2 Principaux résultats sur les déterminants de l'accès à l'emploi

4.2.1 Différences des moyennes

Le tableau 10 présente les moyennes et les écarts-types des variables à l'étude pour l'accès à l'emploi des diplômés de la formation professionnelle de 2000 au Maroc. Nous avons indiqué les différences de moyenne qui sont significatives à 1 %, 5 % ou encore à 10 %.

Tableau 10 : Comparaison des proportions/moyennes

Variable	Chômeurs (1)	Employés (2)	Différence (2)-(1)	P_value ^(c)
Caractéristiques sociodémographiques :				
Femmes	0,495	0,357	-0,138***	0,000
Âge	26,0	26,1	0,084	0,543
Situation familiale :				
Célibataire	0,943	0,906	-0,037***	0,000
Autre situation	0,057	0,094	0,037***	0,000
Profession du père :				
Cadre supérieur	0,039	0,045	0,006	0,462
Cadre moyen	0,071	0,061	-0,010	0,321
Commerçant	0,167	0,171	0,003	0,835
Artisan	0,100	0,142	0,042***	0,001
Autre ^(a)	0,622	0,582	-0,041**	0,050
Caractéristiques de la formation :				
Niveau (par ordre croissant) :				
Spécialisation	0,171	0,189	0,017	0,448
Qualification	0,444	0,366	-0,078***	0,000
Technicien	0,311	0,348	0,038*	0,059
Technicien Spécialisé	0,074	0,097	0,023***	0,009
Domaine de formation :				
Administration	0,282	0,244	-0,038**	0,043
Textile	0,091	0,063	-0,029***	0,004
Industrie	0,161	0,157	-0,004	0,773
Bâtiment et travaux publics	0,067	0,092	0,025***	0,006
Artisanat de production	0,142	0,079	-0,063***	0,000
Artisanat de services	0,172	0,255	0,082***	0,000
Tourisme	0,030	0,038	0,008*	0,086
Autres domaines	0,055	0,074	0,019***	0,008
Opérateur de formation :				
OFPPT	0,438	0,447	0,009	0,656
Jeunesse et Sports–HCAR ^(b)	0,089	0,050	-0,039***	0,000
Département de l'Artisanat	0,023	0,017	-0,007***	0,005
Autres opérateurs publics	0,058	0,108	0,050***	0,000
Privé	0,392	0,378	-0,014	
Caractéristiques du milieu de résidence :				
Taux de chômage local (urbain, %)	19,17	18,71	-0,460**	0,033

Notes : (a) Employé y compris travailleur agricole, de la pêche et de la chasse, et travailleur des petits métiers.

(b) Haut Commissariat aux anciens résistants.

(c) t-test pour les variables quantitatives; test chi2 pour les variables dichotomiques.

***, **, * : Différence statistiquement significative au niveau 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Au niveau des caractéristiques sociodémographiques des diplômés, nous voyons que 49,5 % des chômeurs de notre population sont des femmes alors que celles-ci ne représentent que 35,7 % des diplômés employés. L'écart entre les deux proportions (13,8 %) est statistiquement significatif au niveau 1 %, ce qui signifie que les femmes sont nettement plus exposées au chômage que les hommes. La variable « sexe » est ainsi déterminante dans l'accès à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle.

Par ailleurs, le tableau 10 indique que la variable « âge » a une moyenne de 26,0 ans chez les diplômés chômeurs et 26,1 pour les diplômés à l'emploi. Ce faible écart de 0,1 année entre les deux (2) groupes n'est pas statistiquement significatif, ce qui permet de conclure que l'âge n'a pas d'effet significatif sur l'accès à l'emploi pour les diplômés.

La majorité des diplômés au chômage sont célibataires, soit 94,3%, tandis que 90,6% des diplômés à l'emploi le sont aussi, ce qui signifie que la situation familiale est corrélée avec l'accès à l'emploi. L'écart entre le groupe des chômeurs et le groupe des employés est de 3,7 %. Cette différence est statistiquement significative au niveau 1%. Ainsi, les diplômés célibataires sont plus présents dans le groupe de chômeurs que les diplômés qui sont dans une situation autre que célibataire. Cette corrélation entre la situation familiale et l'accès à l'emploi peut être interprétée de deux façons. La première serait que les diplômés mariés et donc avec des responsabilités familiales, sont obligés de se trouver un emploi rapidement afin de soutenir leur famille. Dans ce cas, ils peuvent même accepter des emplois qui ne

correspondent pas à leurs qualifications. La deuxième explication serait que les diplômés qui accèdent à l'emploi peuvent se permettre de constituer une famille; dans ce cas la situation familiale devient elle-même dépendante de l'accès à l'emploi.

D'autre part, 3,9 % des diplômés chômeurs ont un père qui est cadre supérieur; 7,1% ont un père qui est cadre moyen; 16,7% ont un père qui est commerçant; 10% ont un père qui est artisan. Cependant, parmi les diplômés à l'emploi, nous constatons que 4,5% des diplômés ont un père qui est cadre supérieur; 6,1% ont un père qui est cadre moyen; 17,1% ont un père commerçant et finalement 14,2% ont un père qui exerce une profession d'artisan. L'écart entre les deux (2) groupes est statistiquement significatif uniquement pour les niveaux de professions « Artisan » et « Autres » avec des différences de pourcentage de 4,2 et 4,1, respectivement. En d'autres termes, les enfants des artisans ont plus de chance d'accéder à l'emploi.

Passons maintenant aux caractéristiques de la formation des diplômés. Lorsque nous considérons les niveaux de formation, nous constatons que 17,1% des diplômés chômeurs sont de niveau « Spécialisation », 44,4% sont de niveau « Qualification », 31,1% sont des « Techniciens » et seulement 7,4% sont des « Techniciens spécialisés ». Par contre, parmi les diplômés à l'emploi, ces proportions sont de 18,9 %, 36,6 %, 34,8 % et 9,7 % respectivement. L'écart entre les deux (2) groupes est statistiquement différent de zéro pour les niveaux de formation suivants : « Qualification », « Technicien » et « Technicien spécialisé » (avec des différences de 7,8%, 3,8% et 2,3%, respectivement). Les diplômés qui ont le niveau de « Technicien » ou de « Technicien spécialisé » ont plus de chance d'accéder à l'emploi que ceux qui ont le niveau de « Spécialisation ». Cependant, les diplômés

qui ont le niveau de « Qualification » ont moins de chance d'accéder à l'emploi que les diplômés qui ont un autre niveau de formation.

Lorsque nous regardons le domaine de formation, nous voyons que parmi les diplômés chômeurs, 28,2% ont été formés en « Administration », 9,1% en « Textile », 16,1% en « Industrie », 6,7% en « Bâtiment et travaux publics », 14,2% en « Artisanat de production », 17,2% en « Artisanat de services », 3,0% en « Tourisme » et 5,5% dans les autres domaines comparativement à 24,4%, 6,3%, 15,7%, 9,2%, 7,9%, 25,5%, 3,8% et 7,4%, respectivement, pour les diplômés à l'emploi. L'écart entre le groupe des diplômés chômeurs et le groupe des diplômés employés est statistiquement significatif pour les domaines de formation suivants : « Administration », « Textile », « Bâtiments et travaux publics », « Artisanat de production », « Artisanat de services » et « Tourisme ». Les diplômés qui ont obtenu une formation dans le domaine « Bâtiments et travaux publics », « Artisanat de services » et « Tourisme » ont plus de chances d'accéder à l'emploi tandis que les diplômés avec la formation en « Administration », « Textile » ou encore en « Artisanat de production » ont moins de chance d'accéder à l'emploi.

Lorsqu'il s'agit de l'opérateur de formation, l'OFPPT a formé 43,8 % des diplômés chômeurs contre 44,7 % des diplômés employés. L'écart entre les deux (2) proportions n'est, toutefois, pas statistiquement significatif. La même conclusion s'applique aux opérateurs privés dont les diplômés sont présents dans les deux (2) groupes avec des proportions qui ne sont pas statistiquement différentes (39,2 % dans le groupe des chômeurs contre 37,8 % dans le groupe des employés). Le tableau 10 indique que l'écart de proportions est statistiquement significatif au niveau 1 % pour

l'opérateur « Jeunesse et Sports-HCAR » (-3,9%), pour le « Département de l'Artisanat » (-0,7%) et pour les autres opérateurs publics (5,0%). Ainsi, selon ces résultats, les diplômés qui ont été formés par les opérateurs « Jeunesse et Sports-HCAR » et « Département de l'Artisanat » sont plus susceptibles d'être en chômage tandis que ceux qui ont été formés par les autres opérateurs publics (excluant l'OFPP) sont plus susceptibles d'accéder à l'emploi.

Enfin, notre analyse univariée laisse conclure que le taux de chômage local affecte significativement l'accès à l'emploi. Ainsi, l'augmentation du taux de chômage local s'accompagne d'une réduction du taux d'accès à l'emploi.

4.2.2 Régression logistique

Dans cette section, nous analysons les résultats de la régression logistique afin de déterminer le lien entre les différentes caractéristiques retenues et la probabilité d'accéder à l'emploi. Notre modèle de régression logistique a été ajusté en tenant compte de l'ensemble des variables de contrôle énumérées au chapitre 3 dans la section sur le modèle d'analyse. Nous avons constaté que ces variables pouvaient avoir un effet sur l'accès à l'emploi. Il est alors important d'en tenir compte pour obtenir des résultats plus précis. Dans l'interprétation des résultats, nous rappelons que si un coefficient a un signe positif, ceci indique que la variable correspondante augmente la probabilité d'accéder à l'emploi tandis que si son signe est négatif, ceci indique que la variable correspondante réduit la probabilité d'accéder à l'emploi. Les résultats sont présentés dans le tableau 11. Les rapports de cotes (RC) provenant des régressions logistiques ont été calculés à partir du groupe de référence pour chaque variable. Les groupes de référence sont indiqués dans le tableau.

Avant d'analyser les résultats de la régression logistique, mentionnons que la matrice des coefficients de corrélation linéaire entre les variables retenues pour étudier l'accès à l'emploi (variables dépendantes et de contrôle) indique que les valeurs estimées sont généralement inférieures à 0,4 (voir annexe). Ceci nous permet de conclure que les problèmes de colinéarité seront moins probables dans notre cas. Néanmoins, deux exceptions sont à signaler : le coefficient de corrélation entre le niveau « Technicien » et le niveau « Qualification » qui est de -0,5743, puis le coefficient de corrélation entre l'opérateur « Privé » et l'opérateur « OFPPT » qui est de -0,7034⁶.

Caractéristiques sociodémographiques :

Les résultats indiquent que les femmes ont une probabilité d'accès à l'emploi qui est 39% (1-0,614) inférieure à celle des hommes. Ceci signifie que parmi les diplômés de la formation professionnelle, les femmes ont beaucoup moins de chance d'accéder à l'emploi que les hommes. Cet effet du sexe sur la probabilité d'accéder à l'emploi est statistiquement très significatif.

De plus, l'âge est négativement associé à l'accès à l'emploi avec un coefficient de -0,012 qui est significatif au niveau 5 %. Ceci signifie que la probabilité de trouver un emploi diminue avec l'âge. Pour chaque année de plus, la chance d'accéder à l'emploi est réduite de 1,2 %.

⁶ Rappelons que ces groupes (« Technicien », « Qualification », « Privé » et « OFPPT ») sont dominants dans la population des diplômés (tableau 9).

En ce qui concerne la profession du père du diplômé, nous voyons que seule la profession d' « Artisan » est positivement et significativement associée à l'accès à l'emploi (coefficient estimé de 0,209). Les autres professions des pères (cadre moyen, commerçant et autre profession) sont négativement et significativement associées à l'accès à l'emploi (coefficients estimés de -0,316, -0,125 et -0,227, respectivement). Donc, les diplômés qui ont un père qui est « Artisan » ont plus de probabilité (+23,3 %) d'accéder à l'emploi comparativement aux diplômés qui ont un père qui est « Cadre supérieur ». Par ailleurs, les diplômés qui ont un père qui est « Cadre moyen », « Commerçant » ou qui occupe n'importe quelle profession autre que celle d' « Artisan », ont moins de chance (de 27%, 12% et 20%, respectivement) d'accéder à l'emploi comparativement aux diplômés qui ont un père qui est « Cadre supérieur ».

Tableau 11 : Résultats de la régression logistique (Variable dépendante = 1 si employé, 0 si chômeur)

Variable	Coefficient β	Erreur- type	R.C. exp(β)	Erreur- type	Intervalle de confiance (95 %)	
Constante	1,801***	0,169	-	-		
Caractéristiques sociodémographiques :						
Femmes (Réf. = hommes)	-0,487***	0,029	0,614***	0,018	0.581	0.650
Âge	-0,012**	0,005	0,988**	0,005	0.979	0.998
Profession du père (Réf. = Cadre supérieur) :						
Cadre moyen	-0,316***	0,072	0,729***	0,053	0.633	0.839
Commerçant	-0,125**	0,063	0,883**	0,056	0.780	0.999
Artisan	0,209***	0,067	1,233***	0,082	1.082	1.405
Autre	-0,227***	0,059	0,797***	0,047	0.710	0.894
Caractéristiques de la formation :						
Niveau (Réf. = Spécialisation) :						
Qualification	-0,202***	0,040	0,817***	0,033	0.755	0.883
Technicien	0,155***	0,048	1,167***	0,056	1.062	1.283
Technicien spécialisé	0,307***	0,061	1,360***	0,083	1.206	1.532
Domaine de formation (Réf. = Industrie) :						
Administration	0,013	0,043	1,013	0,044	0.931	1.103
Textile	-0,103*	0,055	0,902*	0,049	0.811	1.004
Bâtiment et travaux publics	0,262***	0,052	1,299***	0,067	1.174	1.437

Tableau 11 : Résultats de la régression logistique (Suite)

Variable	Coefficient β	Erreur- type	R.C. exp(β)	Erreur- type	Intervalle de confiance (95 %)	
Domaine de formation (Réf. = Industrie) :						
Artisanat de production	-0,144***	0,053	0,866***	0,046	0.780	0.961
Artisanat de services	0,600***	0,045	1,822***	0,081	1.670	1.989
Tourisme	-0,086	0,080	0,918	0,073	0.785	1.073
Autres domaines	0,135**	0,062	1,144**	0,071	1.013	1.293
Opérateur de formation (Réf. = Privé) :						
OFPPT	-0,016	0,031	0,984	0,031	0.925	1.047
Jeunesse et Sports-HCAR	-0,110**	0,054	0,896**	0,048	0.806	0.996
Département de l'Artisanat	-0,273***	0,089	0,761***	0,067	0.640	0.906
Autres opérateurs publics	0,558***	0,059	1,747***	0,102	1.558	1.960
Variabiles de contrôle :						
Taux de chômage local (urbain, %)	-0,016***	0,003	0,984***	0,003	0.979	0.989
Célibataire (Réf. = autre situation)	-0,653***	0,046	0,520***	0,024	0.476	0.569
Pseudo R ²	0,043					
Nombre d'observations	5 578					

Notes :***, **, * : statistiquement significatif au niveau 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Caractéristiques de la formation :

Pour les niveaux de formation, nous voyons que le niveau « Qualification » est négativement associé avec l'accès à l'emploi (coefficient estimé de -0,202). À l'opposé, les niveaux de « Technicien » et « Technicien Spécialisé » ont des coefficients positifs de 0,155 et 0,307, respectivement. Ceci signifie qu'un « Technicien Spécialisé » et un « Technicien » ont plus de probabilité d'accéder à l'emploi qu'un diplômé ayant obtenu le niveau « Spécialisation » (+36% et +16,7% respectivement). Cependant, un diplômé qui a obtenu le niveau de « Qualification » a moins de probabilité (18% moins de chance) d'accéder à l'emploi qu'un diplômé qui a la distinction de « Spécialisation », toute chose égale par ailleurs. Ainsi, nous pourrions conclure que l'investissement dans une formation de niveau « Technicien Spécialisé » est plus rentable. Toutefois, la capacité d'accueil de ce niveau est très faible comme cela a été dit et c'est peut-être pour cette raison que les chances d'emploi sont bonnes.

Concernant les domaines de la formation, les domaines qui sont positivement associés à l'accès à l'emploi sont les suivants : « Bâtiment et travaux publics », « Artisanat de services » et « Autres domaines » (coefficients estimés de 0,262, 0,600 et 0,135, respectivement) tandis que les domaines de « Textile », « Artisanat de production » y sont négativement associés, (coefficients estimés de -0,103 et -0,144, respectivement). Ceci démontre que les diplômés qui étudient dans les domaines de « Bâtiment et travaux publics », « Artisanat de services » et « Autres domaines » ont plus de chance d'accéder à l'emploi comparativement à ceux qui ont étudié dans le domaine « Industrie ». Toutefois, c'est le domaine « Artisanat de services » qui a le

RC le plus élevé (1,822), ce qui signifie que ses diplômés ont une probabilité de trouver un emploi qui est 82,2 % supérieure à celle des diplômés en « Industrie ». Les diplômés qui ont étudié dans les domaines de « Textile » ou « Artisanat de production » ont moins de probabilité d'accéder à l'emploi que ceux dans le domaine de l'« Industrie » (10 % et 14 % moins de chance, respectivement). Toutefois, le coefficient de « Textile » n'est significatif qu'au niveau de 10 %

Toujours dans le tableau 11, nous constatons que le groupe des opérateurs publics autres que l'OFPPT est positivement associé avec l'accès à l'emploi (coefficient estimé 0,558). En fait, ce groupe a un RC significatif d'une valeur de 1,747, ce qui signifie que comparativement à un diplômé formé par un opérateur privé, le diplômé du groupe en question a une probabilité d'accéder à l'emploi qui est 74,7 % plus élevée. Toutefois, les diplômés formés par un opérateur privé se comportent mieux que les diplômés formés par les opérateurs « Jeunesse et Sports-HCAR » et « Département de l'Artisanat » qui ont relativement moins de chance d'accéder à l'emploi (respectivement 10% et 24% de moins comparativement aux diplômés des centres privés).

Variables de contrôle :

Le taux de chômage local urbain est négativement lié à l'accès à l'emploi des diplômés de la formation professionnelle (RC = 0,984). Ce résultat attendu signifie que, toute chose égale par ailleurs, les diplômés résidant des les zones à taux de chômage élevé sont plus susceptibles de se retrouver sans emploi. En effet, le RC

indique qu'un point de pourcentage de plus dans le taux de chômage entraîne une réduction de 1,6 % de la probabilité de trouver un emploi.

De son côté, la situation familiale (i.e. être célibataire) est aussi négativement associée à l'accès à l'emploi (-0,653). Ainsi, les diplômés qui sont célibataires sont moins susceptibles d'être employés. Se peut-il que les employeurs marocains associent être célibataire avec un manque de maturité ou un manque d'expérience et donc refusent d'embaucher des diplômés célibataires? Ou bien, et comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le lien de causalité entre la situation familiale et l'accès emploi devrait plutôt être inversé dans le sens que l'accès à l'emploi précède la formation de la famille.

4.2.3 Test des hypothèses de recherche

À présent, nous allons confronter les résultats mentionnés ci-dessus avec nos six (6) hypothèses de recherche afin de déterminer si ces résultats supportent les hypothèses ou non.

Hypothèse 1 :

Cette hypothèse stipule que les hommes sont plus susceptibles de trouver un emploi que les femmes. Les résultats du Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (2005) démontrent qu'il existe des différences importantes entre les deux (2) sexes lorsqu'il s'agit de se trouver un emploi. D'après les résultats de la régression logistique (tableau 11), la variable « sexe » (être une femme) est négativement associée avec l'accès à l'emploi. C'est-à-dire que parmi les diplômés de la formation professionnelle de 2000, les femmes ont, en effet, moins de chance

d'accéder à l'emploi que les hommes. Ce qui veut dire que notre première hypothèse est confirmée.

Hypothèse 2 :

La deuxième hypothèse stipule que les chances d'accéder à l'emploi augmentent avec l'âge. Les données de la Direction de la Statistique – Maroc (2006) nous disent que le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes actifs, tous niveaux de scolarité confondus. Notre analyse multivariée laisse conclure le contraire dans le sens que la variable « âge » est négativement associée avec l'accès à l'emploi. Ceci signifie que les plus jeunes ont plus de probabilité d'accéder à l'emploi que les moins jeunes. Donc, notre deuxième hypothèse est infirmée. Il faudrait, toutefois, relativiser notre résultat puisque notre échantillon qui ne comprend que des jeunes, présente peu de variation au niveau de l'âge contrairement à l'enquête sur la population active (source des données de la Direction de la Statistique – Maroc (2006)).

Hypothèse 3 :

La troisième hypothèse spécifie que l'accès à l'emploi est associé avec la profession du père du diplômé. Boudarbat (2007) a trouvé que les enfants de parents cadres accèdent plus rapidement à l'emploi. Les résultats de notre régression logistique confirment ce lien entre la profession du père et l'accès à l'emploi. En effet, les diplômés qui ont un père qui est « Cadre moyen », « Commerçant » ou qui occupe n'importe quelle profession autre que celle d'« Artisan », ont moins de chance d'accéder à l'emploi comparativement aux diplômés qui ont un père qui est « Cadre supérieur ». Toutefois, nous trouvons que les enfants des « Artisans » sont

plus susceptibles d'être à l'emploi que ceux des « Cadres supérieurs ». Donc, notre troisième hypothèse est confirmée.

Hypothèse 4 :

Cette hypothèse précise que l'augmentation du niveau de formation réduit les chances d'accéder à l'emploi. Boudarbat (2007) a trouvé un lien négatif entre le niveau de formation et la vitesse avec laquelle les diplômés trouvent un emploi. De son côté, la Direction de la Statistique – Maroc (2006) établit un lien positif entre le niveau de scolarité et le taux de chômage. Dans notre étude, nous avons trouvé que ce sont plutôt les niveaux de formation les plus élevés qui sont positivement associés avec l'accès à l'emploi. En effet, les diplômés des niveaux « Technicien Spécialisé » et « Technicien » ont plus de chance d'accéder à l'emploi que ceux des niveaux « Spécialisation » et « Qualification ». Ainsi, nous constatons que plus le niveau de formation augmente, plus les chances d'accéder à l'emploi augmentent, selon nos résultats. Ceci vient donc infirmer notre quatrième hypothèse.

Hypothèse 5 :

Notre cinquième hypothèse qui indique que certains domaines de formation favorisent l'accès à l'emploi est confirmée par les résultats de notre régression logistique (tableau 11). Les domaines tels que « Bâtiments et travaux publics » et « Artisanat de services » sont positivement associés avec l'accès à l'emploi. D'autres domaines tels que « Artisanat de production » sont moins porteurs en termes d'emploi pour les diplômés.

Hypothèse 6 :

Finalement, notre dernière hypothèse stipule que l'accès à l'emploi est associé avec l'opérateur de formation. D'après les résultats obtenus, nous voyons que les diplômés des opérateurs publics, autres que l'OFPPT, ont plus de chance de trouver un emploi que ceux du secteur privé. À l'opposé, les diplômés des opérateurs « Jeunesse et Sports-HCAR » et « Département de l'Artisanat » sont défavorisés. Ainsi, la probabilité d'accéder à l'emploi dépend, entre autre, de l'opérateur de formation du diplômé et par conséquent, notre sixième hypothèse est confirmée.

En conclusion, sur nos trois (3) premières hypothèses relatives aux caractéristiques sociodémographiques des diplômés, deux (2) d'entre elles ont été confirmées par nos résultats. Puis, sur nos trois (3) dernières hypothèses, traitant cette fois-ci des caractéristiques de la formation, deux (2) d'entre elles ont aussi été confirmées par nos résultats. Ces conclusions correspondent également aux résultats de l'analyse univariée. Le tableau suivant résume les résultats des tests de nos six (6) hypothèses :

Tableau 12 : Comparaison des hypothèses avec les résultats obtenus

Hypothèses	Analyse univariée	Analyse multivariée
Hypothèses sur les caractéristiques sociodémographiques des diplômés :		
Hypothèse 1 : Les hommes sont plus susceptibles de trouver un emploi que les femmes	Confirmée	Confirmée
Hypothèse 2 : L'âge augmente la probabilité de trouver un emploi	Infirmée	Infirmée
Hypothèse 3 : L'accès à l'emploi est associé avec la profession du père	Confirmée	Confirmée
Hypothèses sur les caractéristiques de la formation :		
Hypothèse 4 : L'augmentation du niveau de formation réduit les chances d'accéder à l'emploi.	Infirmée	Infirmée
Hypothèse 5 : Certains domaines de formation favorisent l'accès à l'emploi	Confirmée	Confirmée
Hypothèse 6 : L'accès à l'emploi dépend de l'opérateur de formation	Confirmée	Confirmée

Chapitre 5 : Discussion

Notre recherche visait donc à comprendre les déterminants qui influencent ou qui freinent l'accès à l'emploi chez les diplômés de la formation professionnelle au Maroc. Dans ce chapitre de discussion, nous ferons un bilan de nos résultats en y apportant des réflexions personnelles. Dans la première partie de ce chapitre, nous ferons un bref rappel de la question de recherche ainsi que ses objectifs. Ensuite, nous montrerons comment les résultats confirment ou infirment chacune de nos six (6) hypothèses de recherche. Par la suite, nous développerons sur les nouveaux éléments mis en relief par cette recherche ainsi que les forces et les faiblesses de celle-ci. Finalement, nous discuterons les pistes de recherches futures et les implications de nos résultats pour des politiques publiques sur l'accès à l'emploi au Maroc.

5.1 Synthèse de la recherche

Tout d'abord, nous rappelons que notre question de recherche est la suivante :

« Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle au Maroc ? »

Dans un premier temps, nous avons développé la problématique en traitant le problème des jeunes diplômés de la formation professionnelle au Maroc. Ensuite, nous nous sommes attardés à identifier, à travers une vaste revue de littérature, les facteurs qui favorisent ou qui freinent l'accès à l'emploi.

En partant des fondements théoriques, nous voyons que le chômage est un grand problème pour les jeunes au Maroc, spécialement pour les jeunes éduqués. La

population marocaine est prévue d'atteindre 35 millions d'habitants à l'horizon 2014. Avec cette augmentation rapide, le Maroc peut s'attendre à accueillir 430 000 jeunes par année qui sont prêts à travailler. Il convient de rappeler qu'en 2005, 66,2% des travailleurs au Maroc n'avaient aucun diplôme et 10,3% des travailleurs ont à peine complété leurs études secondaires. Toujours en 2005, le taux de chômage au Maroc était de 11%. En terme absolu, le nombre de chômeurs était de 1,2 millions (Bouarbat et Lahlou, 2007). Ainsi, le marché du travail au Maroc est caractérisé par un très grand déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. Nous avons présenté certaines théories et études sur le chômage des jeunes au Maroc qui sont pertinentes pour notre sujet de recherche.

Tel que mentionné, en 1983 des changements structureaux ont pris place au Maroc. L'État a dû diminuer son recrutement. Ceci a directement affecté la situation des jeunes scolarisés. Le chômage au Maroc a certaines caractéristiques. C'est un phénomène urbain. En 2005, le taux de chômage urbain était de 18,3% comparé à 3,6% en milieu rural. Aussi, c'est un phénomène qui affecte surtout les jeunes. Le taux de chômage parmi les personnes âgées entre 15 et 34 ans est de 16%. Enfin, c'est un problème qui affecte surtout les diplômés. Le taux de chômage pour les diplômés est de 20,5% comparé à 5,2% pour ceux qui n'ont aucun diplôme.

Comme le PIB au Maroc est considéré comme étant faible et imprédictible durant les dernières années, la croissance économique du pays n'a pas pu générer suffisamment d'emplois pour satisfaire l'offre de travail au Maroc. De plus, les employeurs marocains ne cherchent pas nécessairement des employeurs à hautes

qualifications pour combler les postes; les jeunes diplômés se retrouvent alors dans un cercle vicieux.

Donc, il est évident que le chômage des diplômés est un problème majeur auquel fait face le Maroc.

5.2 Interprétation des résultats

Pour tester nos hypothèses, nous avons utilisé les données provenant de l'Enquête sur le cheminement professionnel des diplômés de la formation professionnelle réalisée par le Secrétariat d'État de la FP du Maroc. Tel que mentionné, cette enquête est réalisée régulièrement et a comme objectif d'analyser l'évolution de la situation des diplômés de la formation professionnelle sur le marché du travail au cours des quatre (4) années qui suivent leur sortie.

Pour vérifier la relation entre l'accès à l'emploi et ses déterminants, nous avons opté pour une approche quantitative. Plus précisément, nous avons cherché à vérifier l'association qui peut exister entre l'accès à l'emploi d'une part, et le sexe du diplômé, l'âge du diplômé, la profession du père, le niveau de formation, le domaine de formation et l'opérateur de formation (nos variables indépendantes) d'autre part, tout en contrôlant pour d'autres variables (le taux de chômage local et la situation familiale du diplômé).

Nous avons effectué des tests statistiques basés sur des analyses univariée et multivariée afin de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses de recherche.

Il ressort de nos résultats empiriques que la probabilité d'accéder à l'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle varie selon certaines caractéristiques, propres au diplômé lui-même ou à sa formation. Nous avons effectué des tests statistiques (régression logistique), afin de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses.

Premier résultat :

Nous avons constaté que les femmes ont moins de chance d'accéder à l'emploi que les hommes. Ceci vient confirmer notre première hypothèse de recherche. Donc, les femmes diplômées au Maroc ont plus de probabilité d'être au chômage que les hommes, toute chose égale par ailleurs. Une explication possible dériverait, peut-être, de la discrimination contre les femmes au niveau de l'embauche. Cette discrimination pourrait être pure due au fait que les employeurs nourriraient des préjugés à l'égard des femmes pour des motifs irrationnels. Elle pourrait également être systémique dont les causes pourraient être historiques ou culturelle (Cousineau, 2005). Par exemple, si les femmes sont vues comme étant des « travailleurs secondaires » et les hommes comme étant le soutien financier principal de la famille, alors l'emploi des femmes serait considéré comme moins prioritaire comparativement à celui des hommes. Au Maroc, la culture veut que les femmes soient éduquées pour devenir des femmes au foyer. Malgré que ceci ne soit pas aussi prononcé qu'autrefois et que plusieurs femmes marocaines choisissent d'obtenir une carrière avant de se marier, il reste toujours que la culture marocaine dicte que la priorité des femmes est de prendre soin de leur foyer. Bref, nous pensons que ces facteurs sociaux et culturels sont peut-être les moteurs de cette inégalité de chômage entre les hommes et les femmes au Maroc.

Deuxième résultat :

Nous avons trouvé que l'âge du diplômé est négativement associé avec l'accès à l'emploi. Donc, plus un diplômé est âgé, moins grandes seront ses chances d'y accéder. Ceci va à l'encontre de notre hypothèse qui stipulait que l'âge augmente les chances d'accéder à l'emploi. D'après notre logique, nous pensions que plus un diplômé est âgé, plus il sera vu comme ayant de l'expérience aux yeux de l'employeur. Comme les employeurs marocains préfèrent l'expérience par rapport au diplôme, nous avons pensé que l'âge serait un facteur qui augmenterait les probabilités d'accéder à l'emploi pour le jeune diplômé car celui-ci peut être associé avec plus d'expérience ou une plus grande maturité. Par contre, selon les résultats, les plus jeunes diplômés ont plus de probabilité d'accéder à l'emploi que les moins jeunes. Peut-être que les emplois que ces plus jeunes diplômés obtiennent sont ceux à très basses qualifications dont le salaire est aussi peu élevé. Toutefois et comme nous l'avions signalé, notre échantillon présente peu de variation au niveau de l'âge (90 % des diplômés dans l'échantillon sont âgés entre 20 et 30 ans) et c'est peut-être pour cette raison que le résultat obtenu ne correspond pas aux attentes.

Troisième résultat :

L'accès à l'emploi est associé avec la profession du père du diplômé. Les enfants dont le père est cadre supérieur ou artisan ont une probabilité d'accéder à l'emploi sensiblement supérieure à celle des autres diplômés. Une explication possible serait que les pères qui sont « Cadres supérieurs » ou « Artisans » sont plus confortables financièrement que les autres parents de diplômés. Donc, les enfants ont

plus de chance de grandir dans un environnement instructive. Peut-être aussi que ces diplômés ont été élevés dans un environnement où l'obtention d'une éducation et d'un bon métier étaient considérées comme étant une chose importante. De plus, si le père est « Cadre supérieur », les chances que ce dernier ait des « contacts » pour aider ses enfants à se trouver un emploi sont plus grandes. En effet, une grande partie des chercheurs d'emploi utilisent leur réseau social (famille ou amis) afin de se trouver un emploi au Maroc.

Quatrième résultat :

La quatrième hypothèse stipule que l'augmentation du niveau de formation réduit les chances d'accéder à l'emploi. Selon nos résultats, ceci n'est pas le cas, du moins en ce qui concerne les diplômés de la formation professionnelle. Les diplômés de niveau « Technicien spécialisé » ou « Technicien » ont plus de chance d'accéder à l'emploi que les diplômés des autres niveaux, notamment ceux du niveau « Qualification ». Selon notre revue de littérature, nous avons constaté que les employeurs marocains cherchent plus des employés avec des qualifications qui se développent avec l'âge et l'expérience de travail comme la convivialité, la discipline et la confiance que des employés diplômés. Mais les employeurs qui cherchent à combler des postes à hautes qualifications, préfèrent-ils peut-être embaucher des diplômés très qualifiés.

De ce point de vue, ces résultats contribuent à renforcer les incitations à s'éduquer. Les diplômés, hautement qualifiés, sont alors présentés comme un moyen de se prémunir, en partie, contre le chômage. Cependant, ce résultat est relatif.

Comme nous avons pu le constater dans notre revue de littérature, le taux de chômage est plus élevé parmi les travailleurs éduqués comparativement aux travailleurs non scolarisés.

Cinquième résultat :

Certains domaines de formation favorisent l'accès à l'emploi. Les domaines tels que « Bâtiments et travaux publics » et « Artisanat de services » sont positivement associés avec l'accès à l'emploi. Suivant la même logique que celle pour les niveaux de formation, les emplois disponibles aux diplômés de la formation professionnelle sont peut-être ceux qui sont liés aux deux (2) domaines d'études mentionnés ci-dessus. Donc, les diplômés qui ont décidé de poursuivre une formation dans ces dits domaines se retrouvent plus avantagés quant à leurs chances d'accéder à l'emploi. Cependant, les domaines porteurs d'emploi pourraient varier avec le temps en fonction des besoins du marché du travail marocain. C'est pourquoi le système de formation professionnelle devrait s'ajuster constamment pour mieux correspondre aux besoins des employeurs.

Sixième résultat :

L'accès à l'emploi dépend de l'opérateur de formation. Les diplômés qui ont été formés par le groupe « Autres opérateurs publics »⁷ ont plus de chance d'accéder à l'emploi que ceux formés par les autres opérateurs y compris l'OFPPPT et le secteur privé. Ce sont les diplômés de « Jeunesse et Sports-HCAR » et « Artisanat » qui sont

⁷ Ce groupe comprend les départements suivants : Intérieur, Énergie et mines, Pêches maritimes, Agriculture, Urbanisme, Tourisme, Équipement et Éducation nationale.

les plus exposés au chômage. D'après l'étude faite par le Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (2005), l'OFPPT était le seul opérateur à présenter des lauréats occupés dans toutes les branches d'activités. Par ailleurs, nous retrouvons une grande variation du taux de chômage en fonction de l'opérateur de formation, soit 6 % pour les diplômés formés dans les centres du Département de l'Intérieur, 40 % pour les diplômés de l'OFPPT et 42 % pour les diplômés des centres privés. Il faudra, toutefois, relativiser ces résultats en tenant compte du nombre de diplômés mis par chaque département sur le marché du travail. Sur l'ensemble des opérateurs existants, deux (2) sont de loin les plus importants : l'OFPPT avec 42,4 % des diplômés de 2000 et le secteur Privé avec 40,2 %. Or, l'écart en termes de probabilité d'accès à l'emploi entre les diplômés de ces deux (2) opérateurs n'est pas significatif après contrôle pour les autres variables

5.3 Perspectives de la recherche

Nos résultats ont permis, entre autre, d'identifier les groupes de diplômés qui sont les plus susceptibles d'être au chômage. Par exemple, les femmes, les diplômés plus âgés, les diplômés qui ont un père qui occupe une profession autre que celles de "Cadre Supérieur" ou « Artisans », les diplômés qui ont des niveaux de formation moins élevée, les diplômés qui ont étudié dans certains domaines (autre que « Bâtiments et travaux publics » et « Artisanat de services ») et les diplômés qui ont été formés par certains opérateurs de formation sont tous des groupes qui ont plus de probabilité d'être au chômage.

Notre recherche peut servir aux autorités marocaines, qui depuis longtemps, essayent d'éradiquer le problème de chômage au niveau national, mais aussi, au

niveau des jeunes diplômés. De nouvelles politiques peuvent être développées ainsi que de nouveaux programmes qui visent les groupes qui sont plus vulnérables au chômage. De cette manière, les programmes peuvent être plus ciblés et mieux adaptés aux personnes ayant vraiment besoin de l'aide pour accéder à l'emploi.

Par exemple, une loi sur l'équité en matière d'accès à l'emploi pourrait atténuer les problèmes éventuels de discrimination et d'inégalité dans la représentation de certains groupes d'individus sur le marché de l'emploi. Ceci pourrait ainsi favoriser l'emploi des femmes marocaines. Parallèlement, il faudrait considérer tous les moyens pour favoriser la réussite d'une telle loi.

Également, l'investissement destiné aux domaines et niveaux de formation exposés au chômage devrait être transféré vers les domaines et niveaux de formation associés avec le taux d'accès à l'emploi le plus élevé.

Le taux de chômage au Maroc ne semble pas s'améliorer. Il continue d'être un sérieux problème, spécialement pour les jeunes. Malgré les efforts des autorités marocaines, l'implantation de programmes ayant comme but d'augmenter l'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés, la situation demeure inchangée sur le terrain. Donc, il s'avérerait très utile de bien connaître la population cible, qui bénéficierait de ces programmes et politiques d'emploi.

De plus, notre étude nous a permis de développer des réflexions plus approfondies sur ce problème auquel fait face le Maroc.

5.4 Apports et limites de la recherche

5.4.1 Apports

Pour nous, la réalisation de cette recherche a été riche d'enseignements dont certains pourront, nous l'espérons, avoir des effets positifs sur la façon dont les autorités marocaines voient l'accès à l'emploi.

Notre recherche comporte certaines forces dont nous allons parler. Concernant la source de nos données secondaires, nous sommes certains de sa qualité étant donné qu'elle provient du Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle (Royaume du Maroc). Ce dernier est très rigoureux dans son processus d'enquête et de traitement de données.

De plus, nous avons utilisé un grand échantillon représentatif de la population des diplômés de la formation professionnelle. Notre échantillon nous a permis de vérifier avec assurance l'ensemble de nos hypothèses de recherche. En se limitant aux diplômés de la formation professionnelle, notre étude donne une image plus détaillée de leur problème d'accès à l'emploi.

Nous avons aussi utilisé un modèle d'analyse qui nous a permis de diviser nos hypothèses en deux (2) groupes, soit celles traitant les caractéristiques sociodémographiques des diplômés et celles traitant les caractéristiques de la formation obtenue. De cette façon, nous pensons que notre modèle d'analyse a du potentiel à être utilisé dans des recherches futures.

D'une part, la conceptualisation de notre problématique nous a permis de mesurer l'ampleur du problème de chômage au Maroc, surtout pour les jeunes

diplômés de la formation professionnelle. D'autre part, nous avons pu identifier les groupes cibles qui sont plus probables d'être au chômage, selon nos résultats.

Par ailleurs, nous ressentons que l'élaboration de ce problème permettra de refléter sa grandeur, son importance ainsi que toutes ses difficultés pour les personnes concernées.

Un autre apport de notre travail fut de constater que le taux de chômage actuel au Maroc ne s'est pas amélioré depuis assez longtemps, malgré les efforts des autorités. Dans cette perspective, nous pouvons déduire qu'il existe un sérieux problème dans les façons utilisées pour essayer de réduire le chômage : elles ne sont pas assez efficaces.

L'analyse de nos résultats a permis de déterminer et de mieux comprendre le chômage et certaines de ses causes. A ce sujet, plusieurs constats paraissent intéressants tels que le fait que les jeunes sont probablement « surqualifiés » par rapport aux besoins du marché du travail marocain actuels. Ceci est un grand contributeur au taux de chômage élevé. Également, il ressort que les caractéristiques sociodémographiques et propres à la formation donnée ont une grande influence sur l'accès à l'emploi des diplômés marocains.

Enfin, de nombreux auteurs considèrent que le chômage a des causes multidimensionnelles qui impliquent plusieurs parties (le gouvernement, les employeurs et les jeunes eux-mêmes). De fait, la Maroc fait face à un défi énorme, mais possible à relever, thème important de la recherche actuelle.

5.4.2 Limites

Chaque recherche a ses forces, mais aussi ses limites. Il s'agit de les faire ressortir afin de pouvoir améliorer les recherches futures qui toucheront au présent sujet. Notre recherche est largement tributaire de divers éléments dont l'influence sur les résultats nous invite à en cerner certaines limites.

Une première limite est que notre recherche n'analyse pas l'évolution de l'accès à l'emploi depuis l'obtention du diplôme. Nous avons étudié les diplômés de la formation professionnelle au Maroc de l'an 2000 à leur sortie en 2004, soit quatre (4) ans après l'obtention de leur diplôme. Ceci veut dire que nous n'avons pas analysé des variables importantes comme la durée de chômage, la stabilité des emplois occupés, etc. Telle que conduite, notre analyse ne fait pas de distinction entre un diplômé qui a trouvé un emploi le premier jour, et celui qui l'a trouvé la veille de l'enquête. Dans le futur, des recherches de type longitudinales pourront être effectuées afin d'étudier l'évolution dans le temps de la situation des diplômés.

Une autre des limites de notre étude se rapporte à la procédure d'enquête que nous avons choisie : l'utilisation d'un questionnaire. Malgré les précautions d'usage, il nous est difficile de déterminer si les réponses obtenues correspondent bien et bel aux perceptions des diplômés vis-à-vis de la formation qu'ils ont obtenue. Ensuite, même si le questionnaire utilisé pour récolter nos données secondaires fut donné sous une grande supervision, certains biais pourraient avoir glissé lors des réponses du questionnaire. D'ailleurs, ceci demeure une possibilité pour toutes données récoltées de cette manière.

Comme nous ne pouvons exclure que ce phénomène est une possibilité qui a pu avoir des incidences sur l'orientation de nos résultats, nous comprenons que ces derniers doivent être pris avec une certaine prudence.

Par ailleurs, nous pensons que la période d'observation pourrait être un facteur agissant sur les attitudes recueillies. En effet, des facteurs externes au système de la formation tel que la situation sur le marché du travail peuvent affecter les résultats de l'enquête. Si celle est reconduite dans des conditions macroéconomiques différentes, les résultats pourraient varier aussi.

Ensuite, le choix de nous intéresser exclusivement aux diplômés de la formation professionnelle et non aux diplômés universitaires ne nous permet pas d'étendre nos interprétations et nos conclusions à l'ensemble de la population marocaine. Cependant, nous supposons que les problématiques qui ont été soulevées dans cette recherche peuvent s'étendre à une bonne partie de la population marocaine, avec précaution. La raison pour laquelle nous avons choisi de nous limiter à cette population était parce que la littérature qui traite la situation des diplômés universitaires est beaucoup plus volumineuse que celle qui traite le problème de chômage chez les diplômés de la formation professionnelle. À notre connaissance, deux (2) études seulement ont analysé la situation des diplômés de la FP sur le marché du travail au Maroc. Il s'agit de Boudarbat (2007) et de Montmarquette, Mourji et Garni (1996), comme nous l'avons vu dans notre revue de littérature. De plus, la formation professionnelle au Maroc a connu beaucoup de changements depuis les années 1980. Donc, nous avons pensé que ce serait intéressant de voir les effets et les causes du chômage chez cette population en forte croissance.

5.5 Pistes de recherches futures

Les constats établis par notre recherche nous incitent à proposer certains axes d'action visant à répondre aux problématiques qu'ils soulèvent et à envisager de nouvelles investigations en vue d'élargir la réflexion sur le problème de chômage des jeunes diplômés de la formation professionnelle au Maroc.

Apparemment, les difficultés d'accès à l'emploi relevées par notre échantillon démontrent que les diplômés se trouvent quelque peu désarmés face au marché du travail marocain. Cette situation s'explique par le fait qu'il y a un grand déséquilibre entre l'offre de travail qualifié et la demande que ce soit sur le plan quantitatif ou qualitatif. D'autant plus que les postes à hautes qualifications sont souvent comblés par des personnes plus âgées, ayant plus d'expérience de travail que par des jeunes diplômés. Par conséquent, ces jeunes se retrouvent en chômage pour des périodes parfois indéterminées à cause du manque d'expérience professionnelle.

Nous pensons qu'une amélioration des connaissances sur les groupes les plus vulnérables au chômage, l'implantation de nouveaux programmes, associée à une prise de conscience de la nécessité d'encourager les employeurs à embaucher ces jeunes diplômés ou même de leur offrir un stage au sein de leur organisation, apporterait des réponses à certains des problèmes d'accès à l'emploi pour cette population. A cet égard, les contributions de notre recherche sur le problème de chômage pourraient constituer une source d'inspiration intéressante.

L'ensemble de ces problématiques (surqualification de la main d'œuvre, chômage élevé, manque d'expérience professionnelle, etc.) nous paraît susceptible

d'orienter le contenu des cours de la formation professionnelle vers l'acquisition d'expérience pratique. Donc, nous ne pouvons qu'espérer pour une meilleure implication dans les processus de formation mis à disposition des jeunes diplômés au Maroc.

Comme nous l'avons vu dans la partie théorique de notre recherche, les stages dans les entreprises peuvent permettre de développer des compétences utiles pour les employés une fois à l'emploi. Dès lors, il conviendrait peut-être d'encourager les entreprises à offrir des possibilités de stage aux diplômés pour leur permettre de parfaire leurs qualifications et d'acquérir une première expérience professionnelle à même de les aider à intégrer le marché du travail. Il faut pour cela que les employeurs soient soutenus par un contexte institutionnel favorable.

Par ailleurs, afin d'apprécier l'intégration complète d'un tel système, il est nécessaire de se questionner sur les modalités pratiques à mettre en place. Comment seront organisées les séances d'apprentissage ? Quelles sont les compétences que les stagiaires vont apprendre ? Il faudra assurer un bon suivi du stage ainsi que des apprentissages.

On le voit, à l'heure du bilan, même si quelques réponses ont été apportées, de nombreuses questions subsistent toujours. Mais, comme toute autre recherche, cela ne fait qu'encourager des recherches futures.

5.6 Implications de la recherche

Notre recherche a apporté des informations très pertinentes sur l'accès à l'emploi par les jeunes diplômés au Maroc. Nos résultats principaux peuvent être très

utiles pour mettre en place des politiques d'emploi bien ciblées mais également pour mieux rapprocher le système de formation des besoins du marché du travail. Donc, l'information que nous procurons via ce mémoire peut être utile à différents niveaux. Afin d'aider l'implantation de certains programmes, nos résultats peuvent servir pour identifier les domaines et les niveaux de formation qui sont plus propices à l'emploi. Toutefois, nous croyons que plus d'efforts et de ressources doivent être orientés vers les groupes qui sont présentement au chômage au Maroc. De cette façon, les autorités pourront utiliser une approche par secteur prioritaire, ce qui augmenterait les chances de voir la prévalence du chômage diminuer au niveau de toute la population active au Maroc.

Conclusion

Comme nous avons pu le constater dans le cadre de ce mémoire, le Maroc fait face à un grand problème de chômage des jeunes scolarisés. Les statistiques dévoilent que le taux de chômage au Maroc en 2005 était de 11%. Nous pouvons comparer ce taux avec celui des personnes qui n'ont pas de diplôme, soit 5,6 % (Bouharbat, 2007). Ces statistiques sont très inquiétantes autant pour les autorités marocaines que pour les jeunes chômeurs et leurs familles. La perte en termes de qualifications et de temps est à noter. Ces diplômés n'arrivent pas à se trouver un emploi une fois qu'ils terminent leur formation. De plus, leurs formations ne sont pas mises à utilisation, mais sont plutôt gaspillées. Les jeunes diplômés de la formation professionnelle sont parmi les plus touchés par ce problème.

Le chômage élevé a des conséquences négatives sur la jeunesse marocaine. Elle souffre d'un manque de revenu et n'a pas de choix que de compter sur la famille comme étant le principal soutien financier. Ceci engendre des sentiments d'exclusion ainsi que des difficultés psychologiques pour les jeunes au chômage. D'un point de vue sociétal, il y a la marginalisation de cette partie de la population. D'autant plus qu'il y a des risques sociaux liés au chômage : les jeunes chômeurs perdent confiance dans l'efficacité du gouvernement.

Selon Bouharbat et Ajbilou (2007), les conséquences de l'exclusion économique des jeunes sont multiples : faible participation à l'activité économique (notamment pour les femmes citadines), forte augmentation du célibat parmi les jeunes, et aggravation du phénomène de l'émigration vers d'autres pays, sous toutes

ses formes légale et clandestine. Selon les auteurs, ces conséquences sont très visibles dans la société marocaine, et, certainement, néfastes pour le développement présent et futur du pays.

Notre compréhension de ce problème d'accès à l'emploi ne cesse de s'améliorer. Comme nous avons pu le constater, ceci est un problème multifactoriel. Lorsque nous étudions l'accès à l'emploi, il y a des facteurs sociodémographiques qui entrent en jeu ainsi que des caractéristiques culturelles et sociales.

Afin d'améliorer les opportunités d'emploi, de nouvelles politiques et de nouveaux programmes devraient être implantés par les autorités concernées. Notre recherche a permis de cibler les groupes qui sont plus vulnérables au chômage ainsi que d'expliquer les raisons de cette dite vulnérabilité. Nous ne pouvons qu'espérer que ces nouvelles connaissances mises en lumière par la présente seront utilisées par des personnes ressources et qu'elles permettront de diminuer drastiquement le chômage pour les jeunes diplômés de la formation professionnelle au Maroc.

Bibliographie

- Agénor, Pierre Richard et Karim El Aynaoui. 2003. "Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : Une analyse quantitative", publié comme document de travail No. 3091 de la Banque Mondiale, pp 4-18.
- Akesbi, Azeddine. 1999. "Analysis of the labour market in Morocco : A segmented approach". Centre d'orientation et de planification de l'Éducation Morocco. pp 2-16
- Benhayoun, Gilbert et Steve Bazen. 1995. "Salaire-éducation au Maroc", Revue Région & Développement, numéro 1-1995, pp 5-12.
- Boudarbat, Brahim. 2004. "Employment Sector Choice in a Developing Labour Market", wp-003, *Centre for Labour and Empirical Economic Research*, UBC.
- Boudarbat, Brahim. 2006. "Unemployment, Status in Employment and Wages in Morocco." *Applied Econometrics and International Development*, Volume 6, Issue 1, pp. 165-184.
- Boudarbat, Brahim. 2007. "La situation des diplômés de la formation professionnelle sur le marché du travail au Maroc : Une analyse sexo-spécifique à l'aide des modèles de durée", *Revue canadienne d'études du développement*, Volume 28, numéro 2, pp. 287-308.
- Boudarbat, Brahim et Aziz Ajbilou. 2007. "Youth exclusion in Morocco: Trends and policies", working paper #5, The Brookings Institution's Wolfensohn Center for Development.
- Boudarbat, Brahim et Mehdi Lahlou. 2007. "Vocational Training in Morocco: Social and Economic Issues for the Labour Market", à paraître dans "*Vocational Training in the 21st Century: A Comparative Perspective on Systems and Innovations in Ten Countries*", Gerhard Bosch et Jean Charest (éditeurs), Routledge Press.
- Bougroum, Mohammed et Aomar Ibourk. 2003. "Effet des stages subventionnés sur le processus d'insertion des diplômés au Maroc : Une approche

- microéconométrique”, A proposal research for the Tenth Annual Conference of the Economic Research Forum (ERF), Marrakech, pp. 2-16
- Bougroum, Mohammed, Aomar Ibourk et Ahmed Trachen. 2002. “L’insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels”, *Revue Région et Développement*, numéro 15-2002, pp 58-73.
- Bougroum, Mohammed et Patrick Werquin. 1995. “Mobilité et chômage des jeunes diplômés dans la région de Marrakech”, *Revue Région & Développement*, numéro 1-1995, pp. 2-11.
- Bunel, Matthieu et Magali Lenoir. 2004. “Le réseau social des diplômés marocains : une garantie pour l’emploi mais pas pour le salaire”. Laboratoire du GATE – Université Lumière de Lyon 2 – Université de Savoie. pp 2-13.
- Cousineau, Jean-Michel. 2005. *Emploi et salaire*, Montréal : Les Presses de l’université de Montréal.
- Direction de la Politique – Maroc. 2002. “Les politiques sociales au Maroc : État des lieux”, Document de travail No. 80, Royaume du Maroc. pp 1-40.
- Direction de la Politique – Maroc. 2003. “La masse salariale et ses impacts sur les équilibres économiques et financiers”, Document de travail No. 84, Royaume du Maroc. pp 2-12.
- Direction de la Statistique – Maroc. 2006. “Activité, emploi et chômage en 2005. Rapport de synthèse”, Royaume du Maroc.
(<http://www.hcp.ma/pubData/emploiChomage/rapportsSyntheseAnnuelle/2005.pdf>).
- Direction de la Statistique – Maroc. 1999. “Activité, emploi et chômage en 1999. Rapport de synthèse”, Royaume du Maroc.
- El Aoufi, N., et M. Bensaïd. 2005. “Chômage et employabilité des jeunes au Maroc”. *Cahiers de la stratégie de l’emploi*, Unité politiques de l’emploi - Département de la stratégie en matière d’emploi, Bureau International du Travail.
- Harris, J. R., et M. P. Todaro. 1970. “Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis.” *The American Economic Review*, Volume 60, Issue 1 (1970), 126-142.

- Ibourk, Aomar. 2004. "Les jeunes diplômés au Maroc face au dilemme de l'emploi : contenu et évaluation des dispositifs mis en œuvre", Colloque EMMA - Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid - 4 et 5 Juin 2004.
- Kabbani, Nader et Ekta Kothari. 2005. "Youth employment in the MENA region: A situational assessment". Social Protection, The World Bank. Discussion paper No.0534.
- Kasriel, Michèle. 2005. "Exclusion sociale, pauvreté et analphabétisme : Processus d'exclusion", in "50 ans de développement humain et perspectives 2025", Royaume du Maroc, pp 61-88.
- Lane, J.; G. Hakim et J. Miranda. 1999. "Labour Market Analysis and Public Policy: The Case of Morocco," *The World Bank Economic Review*, Volume 13, Septembre 1999, numéro 3, pp. 561-578.
- Montmarquette, C.; F. Mourji et A. Garni (1996). "L'insertion des diplômés de la formation professionnelles dans le marché du travail marocain : une application des modèles de durée". *Région et développement*, no 3-1996.
- Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt. 2006. "Manuel de recherche en sciences sociales". Dunod, Paris, 1995, 2006. ISBN 2 10 050039 2, ISSN 0080 7648. pp 7-59.
- Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle. 2005. "Étude sur le cheminement professionnel des lauréats de la promotion 2000. Rapport de synthèse".
- Upadhyay, M.P. 1994. "Accumulation of Human Capital in LDCs in the Presence of Unemployment," *Economica*, New Series, Vol. 61, No. 243, pp. 355-378.
- Zouaoui, Mekki. 2005. «L'enseignement supérieur depuis l'Indépendance : La dégradation de la qualité était-elle inéluctable?», in "50 ans de développement humain et perspectives 2025", Royaume du Maroc, pp. 161-195

Annexes

Annexe 1 : Matrice des coefficients de corrélation linéaire entre les variables indépendantes et de contrôle

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1) Femme	1									
(2) Célibataire	-0,1169*	1								
(3) Autre situation	0,1169*	-1,0000*	1							
(4) Âge	0,0045	-0,1640*	0,1640*	1						
(5) Cadre sup.	0,0587*	-0,0279*	0,0279*	-0,0044	1					
(6) Cadre moy.	0,0153*	0,0089	-0,0089	0,0208*	-0,0557*	1				
(7) Commerçant	0,0179*	-0,008	0,008	0,0392*	-0,0953*	-0,1190*	1			
(8) Artisan	-0,0634*	0,0365*	-0,0365*	-0,0363*	-0,0798*	-0,0996*	-0,1705*	1		
(9) Autre prof.	-0,0029	-0,0115*	0,0115*	-0,0140*	-0,2577*	-0,3217*	-0,5507*	-0,4608*	1	
(10) Spécialisation	0,0745*	0,0356*	-0,0356*	-0,1766*	-0,0637*	-0,0757*	-0,0159*	0,0210*	0,0624*	1
(11) Qualification	-0,0441*	0,0444*	-0,0444*	-0,1778*	-0,0460*	-0,0597*	-0,0364*	0,0466*	0,0454*	-0,3831*
(12) Technicien	0,0044	-0,0558*	0,0558*	0,3058*	0,0321*	0,1045*	0,0520*	-0,0395*	-0,0789*	-0,3327*
(13) Tech. spéci.	-0,0327*	-0,0326*	0,0326*	0,0391*	0,1129*	0,0326*	-0,0019	-0,0435*	-0,0322*	-0,1459*
(14) Administration	0,2572*	-0,0842*	0,0842*	0,1497*	0,0545*	0,0801*	0,0621*	-0,0749*	-0,0597*	-0,2787*
(15) Textile	0,1570*	-0,0001	0,0001	0,0017	-0,0319*	-0,0261*	0,0194*	0,0227*	-0,0039	-0,0011
(16) Industrie	-0,3403*	0,0716*	-0,0716*	0,0089	-0,0006	0,0152*	-0,0339*	0,0148*	0,0085	-0,2043*
(17) BTP	-0,1933*	0,0089	-0,0089	-0,0093*	-0,0158*	-0,0293*	-0,0142*	0,0118*	0,0242*	0,0478*
(18) Artisanat prod	0,2112*	-0,0131*	0,0131*	-0,1068*	-0,0019	-0,0254*	-0,0026	0,0551*	-0,0216*	0,1907*
(19) Artisanat serv.	-0,0910*	0,0426*	-0,0426*	-0,1454*	-0,0685*	-0,0703*	-0,0403*	0,0406*	0,0670*	0,4166*
(20) Tourisme	-0,0187*	0,0115*	-0,0115*	0,0417*	0,0271*	0,0349*	0,0140*	-0,0214*	-0,0250*	-0,0889*
(21) Autres dom.	-0,0016	-0,0298*	0,0298*	0,0754*	0,0526*	0,0195*	-0,0044	-0,0466*	0,0033	-0,1254*
(22) MJS HCAR	0,2959*	-0,0306*	0,0306*	-0,0669*	-0,0208*	-0,0173*	0,0022	0,0137*	0,0063	-0,0780*
(23) Op. Artisanat	-0,0417*	0,0283*	-0,0283*	-0,0677*	-0,0159*	-0,0197*	-0,001	0,0191*	0,0043	0,2034*
(24) OFPPT	-0,3485*	0,0883*	-0,0883*	-0,0441*	-0,0188*	-0,0117*	-0,0584*	0,0652*	0,0143*	-0,2123*
(25) Privé	0,2564*	-0,0479*	0,0479*	0,0225*	0,0320*	0,0157*	0,0626*	-0,0645*	-0,0255*	0,2841*
(26) Autres opér.	-0,0681*	-0,0596*	0,0596*	0,1308*	0,0041	0,0183*	-0,0064	-0,0250*	0,0109*	-0,1462*
(27) Taux chôm.	0,0021	0,0681*	-0,0681*	-0,0744*	-0,0431*	-0,0413*	-0,0551*	-0,0116*	0,0885*	0,0150*

(*) Coefficient statistiquement différent de zéro au niveau 5 %.

Annexe 1 (Suite)

	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
(11) Qualification	1									
(12) Technicien	-0,5743*	1								
(13) Tech. spéci.	-0,2519*	-0,2188*	1							
(14) Administration	-0,1770*	0,3192*	0,1546*	1						
(15) Textile	-0,0002	0,0182*	-0,0285*	-0,1678*	1					
(16) Industrie	0,1216*	0,0061	0,0579*	-0,2565*	-0,1229*	1				
(17) BTP	-0,0215*	0,0027	-0,0325*	-0,1764*	-0,0846*	-0,1293*	1			
(18) Artisanat prod.	0,1336*	-0,2312*	-0,1061*	-0,2026*	-0,0971*	-0,1485*	-0,1022*	1		
(19) Artisanat serv.	0,0475*	-0,3019*	-0,1472*	-0,3150*	-0,1510*	-0,2308*	-0,1588*	-0,1824*	1	
(20) Tourisme	-0,0505*	0,1132*	0,0200*	-0,1116*	-0,0535*	-0,0818*	-0,0563*	-0,0646*	-0,1005*	1
(21) Autres dom.	-0,0496*	0,1120*	0,0703*	-0,1575*	-0,0755*	-0,1154*	-0,0794*	-0,0912*	-0,1417*	-0,0502*
(22) MJS_HCAR	0,2339*	-0,1297*	-0,0825*	0,0119*	-0,0755*	-0,1154*	-0,0794*	0,3358*	0,0055	-0,0502*
(23) Op. Artisanat	-0,0393*	-0,0994*	-0,0436*	-0,0833*	0,0085	-0,0610*	0,0626*	0,1870*	-0,0090*	-0,0266*
(24) OFPPT	0,1215*	0,0056	0,0699*	-0,2079*	0,0579*	0,3915*	0,1865*	-0,0750*	-0,0844*	-0,0887*
(25) Privé	-0,1830*	-0,0096*	-0,0546*	0,3063*	0,0007	-0,2501*	-0,2298*	-0,0864*	0,1644*	-0,1245*
(26) Autres opér.	-0,0852*	0,1692*	0,0648*	-0,1311*	-0,0408*	-0,1265*	0,1065*	-0,1063*	-0,1348*	0,4267*
(27) Taux chôm.	0,0567*	-0,0635*	-0,0128*	-0,0399*	0,0131*	0,0631*	0,0135*	0,0007	-0,008	-0,0203*

(*) Coefficient statistiquement différent de zéro au niveau 5 %.

Annexe 1 (Suite)

	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)s
(21) Autres dom.	1						
(22) MJS_HCAR	-0,0709*	1					
(23) Op. Artisanat	-0,0375*	-0,0375*	1				
(24) OFPPT	-0,1768*	-0,2377*	-0,1257*	1			
(25) Privé	0,0031	-0,2097*	-0,1109*	-0,7034*	1		
(26) Autres opér.	0,3856*	-0,0826*	-0,0437*	-0,2770*	-0,2444*	1	
(27) Taux chôm.	-0,0237*	0,0305*	-0,0029	0,0424*	-0,0414*	-0,0287*	1

(*) Coefficient statistiquement différent de zéro au niveau 5 %.

**Annexe 2 : Questionnaire de l'Enquête sur le cheminement
professionnel des diplômés de la promotion 2000**

ROYAUME DU MAROC

===

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

===

SECRETARIAT D'ETAT CHARGÉ DE DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

===

DIRECTION DE LA PLANIFICATION DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

ENQUÊTE SUR LE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES LAURÉATS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PROMOTION 2000

QUESTIONNAIRE

I. DEROULEMENT DE L'ENQUETE :

1. Nom de l'enquêteur :

2. Date de l'enquête : / / 2004 (jour / mois / année)

3. S'agit-il d'un lauréat de l'échantillon : 1 principal 2 de réserve

4. Dans quel passage le questionnaire a-t-il été rempli ? 1 Premier 2 Second

5. Comment le questionnaire a-t-il été rempli ?

- 1 En interviewant le lauréat lui-même 2 En interviewant un proche/voisin du lauréat
3 Le questionnaire a été rempli par le lauréat et remis par une autre personne
4 Autre manière à préciser

V. EVOLUTION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE DU LAUREAT

21. Veuillez indiquer toutes les dates approximatives, à partir du 01.07.2000, dans lesquelles votre situation professionnelle a subi un changement. Pour chaque date, indiquez votre nouvelle situation professionnelle correspondante : employé, chômeur, étudiant, femme au foyer, service militaire ou toute autre situation qu'il faut préciser.

Par exemple :

1/ Juillet 2000 : Chômeur 3/ Septembre 2001 : Etudiant
2/ Octobre 2000 : Employé 4/ Juillet 2003 : Employé

Date	Situation	Date	Situation	Date	Situation
1)	4)	7)
2)	5)	8)
3)	6)	9)

VI. POUR LES LAUREATS ACTUELLEMENT AU CHOMAGE

22. Cherchez-vous un travail 1 oui 2 Non

VI.1 Pour les lauréats actuellement au chômage et qui cherchent du travail

23. Pourquoi n'arrivez-vous pas à trouver un emploi (cochez la raison principale) ?

- 1 Pas de poste disponible
- 2 Les employeurs exigent plus d'expérience
- 3 Les employeurs exigent plus de qualification
- 4 Salaire proposé insuffisant
- 5 Vous ne savez pas comment chercher un emploi
- 6 Autre raison (préciser) :

24. Quels sont les moyens que vous utilisez actuellement pour chercher un emploi ? (cochez les cases appropriées)

- 1 Vous écrivez des demandes
- 2 Vous contactez directement des employeurs
- 3 Vous contactez votre établissement de Formation
- 4 Vous utilisez un intermédiaire (ami, famille)
- 5 Vous vous êtes inscrits dans les CIOPE
- 6 Vous répondez aux annonces des journaux ou vous passez des concours
- 7 Vous utilisez d'autres moyens (à préciser) :

25. A quand remonte la date de votre dernière action de recherche d'un emploi ?

Mois Année

VI.2 Pour les lauréats actuellement au chômage et qui ne cherchent pas du travail

26. Pourquoi ne cherchez-vous pas d'emploi ?

- 1 Vous avez des promesses d'embauche
- 2 Vous n'avez plus d'espoir d'en trouver
- 3 Autre raison (à préciser) :

VII. POUR LES LAUREATS AYANT OCCUPE UN OU PLUSIEURS EMPLOIS DEPUIS JUILLET 2000

Si vous avez occupé plusieurs emplois, décrivez votre premier emploi dans la première colonne et votre dernier emploi -dans la 2ème colonne. Au niveau de chaque colonne, mettez dans chaque case le numéro ou la réponse qui correspond le mieux à votre situation.

Si vous n'avez occupé qu'un seul emploi, remplissez la deuxième colonne seulement.

	Premier emploi	Dernier emploi
27. Vous travaillez en tant que : 1 <input type="checkbox"/> Salarié 2 <input type="checkbox"/> Propre compte 3 <input type="checkbox"/> Aide familiale	□ □	□ □
28. Quel est votre emploi : (exemple maçon, couturier, mécanicien,...)
29. Vous travaillez en tant que : 1 <input type="checkbox"/> Manœuvre 2 <input type="checkbox"/> Ouvrier spécialisé 3 <input type="checkbox"/> Ouvrier qualifié 4 <input type="checkbox"/> Technicien 5 <input type="checkbox"/> Autre (à préciser)	□ □	□ □
30. Votre emploi est : 1 <input type="checkbox"/> Permanent 2 <input type="checkbox"/> Occasionnel	□ □	□ □
31. Combien d'heures en moyenne travaillez-vous par semaine ?
32. Quel est votre revenu mensuel net lié au travail, y compris toute forme de prime ? 1 <input type="checkbox"/> Moins de 1000 DH 2 <input type="checkbox"/> Entre 1000 et 2000 DH 3 <input type="checkbox"/> Entre 2000 DH et 3000 DH 4 <input type="checkbox"/> Plus de 3000 DH	□ □	□ □
33. Si vous êtes salarié, votre employeur est : 1 <input type="checkbox"/> Une entreprise privée 2 <input type="checkbox"/> Une entreprise semi-publique (office, régie,...) 3 <input type="checkbox"/> Une Administration Publique (services centraux, régionaux, provinciaux ou locaux) 4 <input type="checkbox"/> Une collectivité locale	□ □	□ □
34. Quelle est l'activité principale de votre employeur ? (Exemple : agriculture, industrie textile, transports, etc...)
35. Si vous travaillez dans une entreprise privée, quel est à peu près le nombre de salariés de cette entreprise ? 1 <input type="checkbox"/> Moins de 10 personnes 2 <input type="checkbox"/> Entre 10 et 99 personnes 3 <input type="checkbox"/> Entre 100 et 500 personnes 4 <input type="checkbox"/> Plus de 500 personnes	□ □	□ □
36. Dans quelle province travaillez-vous ?
37. Comment avez-vous trouvé cet emploi ? 1 <input type="checkbox"/> Grâce à votre établissement de formation 2 <input type="checkbox"/> En contactant vous même l'employeur 3 <input type="checkbox"/> Par des relations personnelles (amis, famille) 4 <input type="checkbox"/> Grâce à votre stage d'application pendant la formation 5 <input type="checkbox"/> En répondant à une annonce au journal ou en passant un concours 6 <input type="checkbox"/> Autre (à préciser)	□ □	□ □

VIII. POUR LES LAUREATS INSTALLES ACTUELLEMENT A LEUR PROPRE COMPTE

38. Date de l'installation à propre compte : Mois □ □ Année □ □

39. S'agit-il de :

- 1 Création légale d'entreprise 2 Activité autonome informelle dans un local professionnel
3 Bricolage ou travail à domicile 4 Autre (à préciser) :

40. Forme de l'installation :

- 1 Entreprise individuelle avec cadre légal 2 Entreprise individuelle sans cadre légal
3 Société en nom collectif 4 SARL
5 Association avec d'autres personnes sans cadre légal
6 Autre (à préciser) :

41. Avez-vous réalisé votre projet dans le cadre du programme Auto-Emploi ? 1 Oui 2 Non

42. Total des montants investis : DH

43. Nombre d'employés (y compris le lauréat et les associés travaillant dans cette entreprise)

44. Comment avez-vous financé votre projet ?

- 1 Crédit Jeunes Promoteurs (.....%) 2 Crédit bancaire normal (.....%)
3 Fonds propres (.....%) 4 Autre (à préciser)..... (.....%)

45. Avez-vous bénéficié d'une assistance spécifique pour réaliser votre projet ? 1 Oui 2 Non

45.1. Si oui, de quel type d'assistance avez-vous bénéficié ?

- 1 Information 2 Conseil pour la création légale de l'entreprise
3 Etude de faisabilité du projet 4 Montage du dossier de financement
5 Négociation du crédit bancaire 6 Montage du dossier relatif à la loi 16/87
7 Autre (à préciser) :

46. Avez-vous bénéficié des avantages de la loi 16/87 ? 1 Oui 2 Non

46.1. Si non, pourquoi ?

- 1 Non informé 2 Non éligible 3 Non intéressé 4 Autre (à préciser) :

47. Rencontrez-vous des difficultés dans votre activité? 1 Oui 2 Non

47.1. Si oui, à quel niveau ?

- 1 Approvisionnement 2 Production 3 Commercialisation
4 Trésorerie 5 Autre (à préciser) :

IX. POUR LES LAUREATS NON INSTALLES ACTUELLEMENT A LEUR PROPRE COMPTE

48. Pensez-vous vous installer à votre propre compte dans le futur proche ? 1 Oui 2 Non

49. Avez-vous été intéressé par l'installation à votre propre compte ? 1 Oui 2 Non

Si oui, quelles sont les raisons principales qui vous en ont empêché ? (Citez dans l'ordre les trois principales raisons)

- Pas de fonds propres Le marché est saturé ou difficile à pénétrer
 Tentative échouée dans le passé Encouragements accordés par l'Etat insuffisants
 Assistance insuffisante Autre (à préciser) :

50. Etes-vous au courant du dispositif instauré par l'Etat pour encourager les jeunes à créer leur propre entreprise ?

- 50.1. Crédit Jeunes Promoteurs 1 Oui 2 Non
50.2. Loi 16/87 1 Oui 2 Non
50.3. Programme Auto-Emploi 1 Oui 2 Non

X. APPRECIATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE REÇUE

X.1 Pour tous les lauréats

51. Trouvez-vous que la formation reçue vous a permis ?

- | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| 51.1. D'apprendre un métier | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 51.2. D'acquérir une formation | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 51.3. D'acquérir des capacités d'adaptation à l'entreprise | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 51.4. De développer un comportement d'initiative privée | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 51.5. A été sans aucune utilité | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |

X.2 Pour les lauréats qui occupent ou ayant occupé un emploi

52. Trouvez-vous que la formation reçue vous a préparé suffisamment à l'emploi que vous occupez?

- 1 Oui 2 Moyennement 3 Non

53. Avez-vous trouvé des difficultés à vous adapter aux tâches qui vous ont été assignées et/ou au matériel utilisé dans l'entreprise ?

- 1 Aucune difficulté 2 Peu de difficultés 3 Beaucoup de difficultés

54. Après combien de temps vous êtes-vous adapté à ces tâches ?mois

55. Si vous êtes salarié, votre employeur est-il satisfait de votre formation ?

- 1 Entièrement 2 Moyennement 3 Pas du tout

56. Avez-vous bénéficié d'actions de formation continue organisées par votre employeur (ou par vous-même si vous êtes installé à votre propre compte)?

- 1 Oui 2 Non

Si oui, cette formation est-elle ?

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 56.1. Technique | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 56.2. Générale | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 56.3. Administrative et/ou comptable | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |

XI. POST-FORMATION

57. Depuis votre sortie de l'Etablissement de Formation en 2000, avez-vous suivi :

- | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| 57.1. Des stages de formation ? | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 57.2. Une nouvelle formation professionnelle ? | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 57.3. Des études générales secondaires ou supérieures ? | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |

OBSERVATIONS DE L'ENQUÊTEUR :

.....
.....
.....
.....

VISA DU RESPONSABLE PROVINCIAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

.....
.....
.....
.....