

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL  
&  
CONSEIL SUPERIEUR DE L'ENSEIGNEMENT / INSTANCE NATIONALE  
D'EVALUATION

Etude

**EMPLOYABILITE DES JEUNES : LES VOIES ET LES MOYENS**

*Agir sur le chômage et s'engager pour l'emploi qualifié*

Sous la direction de  
Noureddine EL AOUI et Said HANCHANE

Novembre 2011

**Sous la direction de**

Noureddine EL AOUI (Université Mohammed V, Rabat)

Said HANCHANE (Instance nationale d'Évaluation, Conseil supérieur de l'Enseignement)

Wail BENABDELALI (CSE/INE)

Amina BENBIGA (CSE/INE)

Fatima BERAHOU (CSE/INE)

Saadallah BerHILI (CSE/INE)

Sanaa CHEDDADI (CSE/INE)

Houda EL ASMAI (CSE/INE)

Nisrine IDIR (CSE/INE)

Khalid CHANGUTTI (CSE/INE)

Leila LEBIED (CSE/INE)

Abdelhak KAMAL (CSE/INE)

Nawal ZAAJ (CSE/INE)

**Résumé exécutif****1. Le Maroc en projet : une nouvelle perspective pour les jeunes****2. Réexaminer la question de l'emploi des jeunes**

- 2.1. Reformuler les hypothèses relatives au chômage
  - 2.1.1. La relation éducation - formation : une relation synchrone
  - 2.1.2. Le chômage des jeunes n'est pas réductible au chômage des diplômés
  - 2.1.3. Régime industriel : avantage qualitatif *versus* avantage comparatif
  - 2.1.4. La flexsécurité : conjuguer flexibilité du travail et sécurité de l'emploi
- 2.2. Renouveler les approches de l'employabilité des jeunes
  - 2.2.1. L'insertion des jeunes : un processus longitudinal complexe
  - 2.2.2. Segmentation du marché du travail : les coûts d'entrée
  - 2.2.3. Des enquêtes de cheminement...
  - 2.2.4 ...Aux approches en termes de trajectoire et de génération

**3. Employabilité des jeunes : les « mauvais » emplois chassent les « bons »**

- 3.1. Système éducatif et de formation : une espérance de vie scolaire trop faible
  - 3.1.1. Des sorties précoces
  - 3.1.2. L'inactivité hors études
  - 3.1.3. Une nette inflexion depuis la réforme
- 3.2. Marché de l'emploi : une configuration peu favorable aux plus diplômés
  - 3.2.1. Les jeunes plus frappés par le chômage en général...
  - 3.2.2. ... Et par le chômage de longue durée en particulier
  - 3.2.3. Un léger fléchissement de la part des sans diplôme dans le taux de chômage
- 3.3. Système productif : une prévalence de l'emploi peu qualifié
  - 3.3.1. Faible composante salariale et persistance de l'emploi non rémunéré
  - 3.3.2. Inégalité d'accès à l'emploi et instabilité de la relation de travail

**4. Formation professionnelle : segmentation et stigmatisation**

- 4.1. Accès au premier emploi : une durée inégale d'attente
- 4.2. Emplois salariés mais précarité de l'emploi
- 4.3. Des trajectoires alternant épisodes d'emploi et de chômage
  - 4.3.1. Trajectoires mono état : une prévalence de l'état de chômage
  - 4.3.2. Trajectoires hétérogènes : une prévalence de l'épisode de chômage
- 4.4. Où le chômage est un facteur stigmatisant et disqualifiant
- 4.5. Insertion professionnelle, hétérogénéité individuelle et dépendance d'état
  - 4.5.1. L'insertion professionnelle en dynamique
  - 4.5.2. Indicateurs longitudinaux du processus d'insertion
  - 4.5.3. Les « caractéristiques individuelles » ont une influence sur la probabilité d'insertion
  - 4.5.4. La formation par alternance favorise l'insertion et améliore la stabilité de l'emploi
  - 4.5.5. La dépendance d'état surdétermine l'insertion et la qualité de l'emploi
  - 4.5.6. Une tendance à l'amélioration de l'offre des segments supérieurs de la formation professionnelle

## **5. Insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (éléments d'enquête)**

5.1. Principes

5.2. Méthodologie

5.3. Echantillonnage

## **6. Un pacte national pour l'emploi des jeunes**

6.1.1. Education : une valeur performative du développement

6.1.2. Emploi productif : un bien commun

6.1.3. Egalité des capacités : une condition d'accès à l'emploi pour tous

6.1.4. Travail décent : un facteur de dignité humaine

6.1.5. Emploi salarié : un vecteur de progrès social

6.2. Engagements en faveur de l'emploi qualifié et du travail décent

6.2.1. Capital humain et insertion professionnelle

6.2.2. Gouvernance et régulation

## **Références bibliographiques**

### **Annexes**

Annexe 1 : La base longitudinale de l'éducation (BLE)

Annexe 2 : Insertion professionnelle et dépendance d'état

Annexe 3 : Le modèle probit simple

**1. Le Maroc en projet.** La perspective poursuivie prend en compte les changements liés au contexte à la fois international et national.

- Au niveau international, il y a lieu de considérer les principes déclinés dans l'Agenda de l'OIT relatifs au concept de travail décent.

- Au plan national, la nouvelle constitution, votée le 1<sup>er</sup> juillet 2011, place, pour la première fois dans notre pays, le principe d'emploi décent et l'engagement des pouvoirs publics à assurer les conditions d'une « vie décente » à l'ensemble des citoyens au cœur du corps des « libertés et droits fondamentaux » (article 31).

**2. Réexaminer la question de l'emploi des jeunes.** L'étude commence par un réexamen de la question du chômage et de l'employabilité des jeunes au plan à la fois théorique et méthodologique.

Le premier a trait aux hypothèses sous-jacentes à la problématique. Les changements intervenus depuis le début du siècle notamment dans les paramètres associés aux conditions de chômage en général et d'emploi des jeunes en particulier invitent, en effet, à repenser l'ensemble des préalables ayant fondé et justifié les politiques menées par les pouvoirs publics depuis les années 1990 en matière de lutte contre le chômage et de création de l'emploi.

De nouvelles hypothèses ont été suggérées visant à refonder l'action publique en faveur d'une dynamique autoentretenue de coproduction de l'emploi des jeunes impliquant l'engagement volontariste de toutes les parties prenantes.

(i) L'hypothèse que la relation éducation – formation est de nature plus synchrone que séquentielle.

(ii) L'irréductibilité du chômage des jeunes au chômage des diplômés.

(iii) Le rôle croissant au sein du régime industriel de l'avantage qualitatif lié aux emplois qualifiés par rapport à l'avantage comparatif classique fondé sur l'usage de la main d'œuvre bon marché.

(iv) Enfin, l'hypothèse de la flexsécurité selon laquelle la flexibilité du travail peut se combiner, dans un processus vertueux, au principe de la sécurité de l'emploi.

Le niveau méthodologique concerne le dispositif statistique et analytique. Pour appréhender correctement la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes, l'étude plaide en faveur d'un recours à un dispositif multidimensionnel fondé sur des données longitudinales décrivant les trajectoires des jeunes au sein du système scolaire et/ou de formation et sur le marché du travail et sur une spécification de modèles économétriques pertinents.

Certes, l'enquête sur l'emploi effectuée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) reste l'un des dispositifs les plus exhaustifs fournissant des indicateurs sur l'emploi au niveau national. Cependant, des limites sont à souligner quant à l'utilisation de ces données tant au niveau des restrictions imposées par le choix des catégories observées (activité, inactivité, chômage) qu'au niveau de la mesure de la dynamique d'emploi. Parallèlement, les données produites par le département de la Formation professionnelle en termes de « cheminement des lauréats », favorisant une prise en compte du processus d'insertion.

Le présent rapport tente de mobiliser une grille plus fine de concepts et de tests économétriques en termes de *d'épisodes* (succession d'états : emploi, chômage, stage ou inactivité), de *transition* (passage d'un état à un autre : de l'emploi vers le chômage, du chômage vers l'inactivité, etc.), de *trajectoire d'insertion* (processus temporel retraçant les différents états vécus par un individu

depuis sa sortie du système d'éducation et de formation), de *conditions initiales*, de *dépendance d'état*, etc.

**3. Les « mauvais » emplois chassent les « bons ».** L'analyse de la « situation d'ensemble » de l'employabilité des jeunes fait apparaître une forte intrication entre la qualité du système éducatif et de formation et la capacité du mode développement, notamment du régime industriel, à générer des emplois qualifiés.

**4. Une faible espérance de vie scolaire se traduisant par des sorties précoces du système éducatif et par des formes atypiques entre activité et chômage.** En dépit des progrès réalisés au cours des dix dernières années, correspondant à la mise en œuvre progressive de la *Charte de l'éducation*, la durée moyenne de scolarisation de la population âgée de 15 ans et plus ne dépasse pas cinq ans. Le Maroc doit, dès lors, relever cette durée moyenne à 7 ans au moins pour être au même niveau que les pays émergents (7,5 au Brésil, 7 en Turquie, 9,1 au Mexique, 10,1 au Chili).

A examiner les caractéristiques de la distribution de la moyenne de scolarisation de la population, un tel objectif pour être atteint, de façon endogène, implique de retenir le plus longtemps possible à l'école la population aujourd'hui scolarisée.

Il s'agit d'augmenter à plus de 14 ans l'espérance de vie scolaire, estimée aujourd'hui à 10 ans.

Ce qui doit se traduire à la fois par un élargissement/diversification de l'offre d'éducation et de formation et par un prolongement de l'obligation scolaire au-delà de 15 ans sans oublier que la sortie doit être évaluée non pas en termes de durée mais en termes de niveau.

Entre l'emploi, le chômage et l'inactivité on observe, dans la réalité, plusieurs espaces flous, formant ce qu'on appelle le « halo du chômage » : demandeurs renonçant à la recherche d'un emploi par découragement ou par sentiment d'exclusion, étudiants faisant le choix de poursuivre les études faute d'avoir trouvé un emploi, formes atypiques d'emploi comme le travail partiel, l'emploi précaire, situations de sous-emploi, notamment dans l'agriculture et formes hybrides comme les emplois clandestins, le travail « au noir », la vente à la sauvette, etc.

Au Maroc, le Haut-Commissariat au Plan ajoute une restriction à la définition de l'inactivité : la non disponibilité pour la production de biens et de services durant la semaine précédant l'enquête.

Par conséquent, un retour sur la catégorie « inactivité » relative à la population en âge de travailler, impliquant une rétopolation des données relatives à l'emploi, est susceptible de déboucher sur une estimation autrement plus fine du taux de chômage et une appréhension plus correcte de ses formes réelles et, par conséquent, un meilleur ciblage des politiques d'emploi.

**5. La configuration du marché du travail demeure peu favorable aux plus diplômés.** Ce qui traduit une faible composante du système productif national en emplois qualifiés et en offre de travail décent. Plusieurs *faits stylisés* peuvent en témoigner :

- (i) Les jeunes en général et les diplômés en particulier forment la catégorie la plus frappée par le chômage.
- (ii) L'emploi créé demeure dans l'ensemble peu qualifié et les opportunités offertes aux jeunes diplômés ne correspondent pas en général aux niveaux de leur formation.
- (iii) Environ deux salariés sur trois travaillent sans contrat, notamment dans les secteurs de l'agriculture et du BTP où cette proportion dépasse 90%.
- (iv) L'emploi non rémunéré représente 23% de l'emploi au niveau national et 42% en milieu rural.
- (v) Près de 8% du volume global de l'emploi est soit occasionnel soit saisonnier.

(vi) Moins de 20% de la population active occupée bénéficie de la couverture médicale (32% en milieu urbain et 4,5% en milieu rural).

(vii) Globalement, 16% des actifs occupés expriment le désir de changer d'emploi (29% dans le secteur du BTP). Les raisons évoquées : recherche d'une meilleure rémunération (72%), inadéquation de l'emploi occupé au regard du niveau de formation (10%), instabilité de l'emploi (9% et 18,4% dans le BTP).

**6. Le poids de l'emploi peu qualifié est imputable à la faiblesse relative de la composante salariale au sein de l'économie.** De fait, la structure de l'emploi fait apparaître, au niveau national, une faible composante relative de l'emploi salarié : 46% des postes créés en 2009. La catégorie des travailleurs indépendants représente plus de 25% de la population active occupée. Même proportion pour les aides - familiaux ou apprentis qui, il convient de le rappeler, sont des emplois non rémunérés. La proportion des aides - familiaux et apprentis est beaucoup plus élevée chez les jeunes : 52% pour les 15-24 ans et plus de 24% pour les 25-34 ans.

Au total, si l'on prend en compte, à l'instar de l'INSEE en France, la rémunération dans la définition de l'emploi, le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans passe de 18% (définition du BIT et du HCP) à 62%. Le différentiel, qui est de l'ordre de 20 points pour les 25-34 ans (34% au lieu de 14%), tend à se stabiliser autour de 13 points pour les autres tranches d'âge : 18% au lieu de 5% pour les 35 - 44 ans, 15% contre 2% pour les 45 - 59 ans et 15% contre 1% pour les plus de 60 ans.

L'accès à l'emploi constitue une vraie barrière notamment pour les jeunes ayant les diplômes les plus hauts. Il est pointé comme étant la première cause du chômage des jeunes diplômés (71% des niveaux moyens et supérieurs). A l'opposé, les niveaux bas de diplôme sont davantage menacés par l'instabilité de l'emploi : 43% des sans diplôme sont en chômage pour cause de licenciement.

Le chômage lié à l'arrêt d'activité est beaucoup plus important en milieu rural. De même, la part de l'emploi à temps partiel ou occasionnel atteint 22% en milieu rural contre 6% dans le monde urbain.

**7. Inégalité d'accès, segmentation et stigmatisation.** Ces caractéristiques générales on les retrouve, en gros, lorsqu'on focalise l'analyse sur le sous-système de la formation professionnelle. Elles prennent même une tonalité plus accentuée dès lors que les résultats obtenus sont sans commune mesure avec les moyens substantiels qui lui sont affectés.

**8. Une durée inégale d'attente.** la durée moyenne de chômage, avant l'obtention du premier emploi, se situe autour de 8 mois environ. Elle peut varier entre 26 et 37 mois. Le délai d'attente augmente (9 à 14 mois) lorsqu'on prend en compte les occurrences de stage et d'inactivité.

La part des lauréats ne parvenant pas à obtenir un premier emploi obtenu un emploi s'élève à 37% en moyenne, l'épisode long de chômage devenant un facteur de stigmatisation pour les jeunes.

**9. Emplois salariés mais précarité de l'emploi.** Deux situations sont mises en évidence par l'enquête : le premier emploi et le dernier emploi (obtenu quatre années après la sortie du système de formation).

(i) Le premier emploi est un emploi salarié (environ 95% des diplômés). Cette proportion tend à augmenter avec le temps. Par ailleurs, il s'agit d'un emploi de type occasionnel (72% en 2002). La tendance a enregistré, toutefois, une baisse nette en 2006 (56%). Le salaire varie entre 1000 DH et 2000 DH et concerne 45% de diplômés employés (promotion 2006). En revanche, une

proportion relativement importante des diplômés de la formation professionnelle reçoit un salaire inférieur au SMIG, soit environ 37% en 2004 contre 14% dont le premier salaire oscille entre 2000 et 3000 DH.

C'est le secteur privé qui constitue le premier pourvoyeur d'emplois pour les lauréats de la formation professionnelle : plus de 96% des diplômés travaillent dans le privé. L'insertion se fait principalement dans les petites entreprises de moins de 10 salariés (59% des diplômés en 2004 contre 31% dans des structures de 10 à 99 salariés).

(ii) Le taux d'insertion des diplômés, quatre années après leur sortie du système éducatif, se monte à 64% en 2006 (contre 52% en 2000). Le taux de chômage oscille entre 35% et 43% au cours de la même période. La grille des salaires tend à évoluer entre le premier et le dernier emploi traduisant une prise en compte de l'expérience.

La mobilité professionnelle est tributaire des conditions de travail dans l'entreprise. La précarité pousse les diplômés employés à chercher d'autres perspectives ailleurs.

**10. Des trajectoires alternant épisodes d'emploi et de chômage.** Les indicateurs examinés font apparaître des disparités dans les situations d'insertion des lauréats de la formation professionnelle. En effet, il existe différentes trajectoires d'insertion.

(i) Les trajectoires mono état sont marquées par une prévalence de l'état de chômage (environ 27% des personnes interrogées en 2006 contre 7% seulement pour les diplômés à trajectoire « toujours en emploi »).

(ii) Les trajectoires hétérogènes sont également marquées par une prévalence de l'épisode de chômage.

**11. Le chômage : un facteur stigmatisant et disqualifiant.** La diversité des trajectoires d'insertion des diplômés montre qu'il y'a des mouvements sur le marché du travail et que les parcours des diplômés sont marqués par une alternance entre états de chômage, d'emploi, d'inactivité ou encore de stage. L'instabilité sur le marché du travail peut avoir des effets sur l'insertion effective des diplômés sur le marché du travail. La récurrence des situations de chômage peut conduire à une stigmatisation, voire à une disqualification des jeunes diplômés sur le marché du travail.

**12. Hétérogénéité individuelle et dépendance d'état.** Pour modéliser le parcours professionnel des jeunes diplômés de la formation professionnelle, un modèle probit dynamique à effets aléatoires est utilisé. Les données longitudinales permettent en effet d'estimer de façon pertinente les facteurs comme les conditions initiales et la dépendance d'état, une fois contrôlée l'hétérogénéité individuelle, non prise en compte par les variables explicatives.

La dynamique du modèle est appréhendée à travers trois facteurs.

(i) La dépendance d'état capte l'effet des occurrences passées occupées sur le marché du travail. Elle est introduite dans le modèle sous la forme d'une variable dépendante retardée.

(ii) Les conditions initiales qui représentent les situations rencontrées au début du processus de transition vers le marché du travail.

(iii) L'hétérogénéité non observée est également introduite pour pallier au biais des variables omises et capter ses effets constants sur la trajectoire d'insertion de l'individu.

**13. Les « caractéristiques individuelles » ont une influence sur la probabilité d'insertion.** Deux *faits stylisés* peuvent être soulignés quant à l'effet produit par les « caractéristiques individuelles » sur l'insertion professionnelle.

(i) La variable genre : les hommes ont une plus grande probabilité d'être insérés par rapport aux femmes.

(ii) La variable matrimoniale : un diplômé célibataire a plus de chances d'être inséré en raison de sa plus grande mobilité et disposition à accepter un emploi précaire en attendant d'un poste plus stable.

**14. La formation par alternance favorise l'insertion et améliore la stabilité de l'emploi.** Les résultats des différentes spécifications indiquent que les stages ont un impact significatif, mais différencié, sur la probabilité d'insertion des diplômés de la formation professionnelle et laissent suggérer que l'évolution des dispositifs de formation professionnelle vers des formations en alternance et par apprentissage est à même de favoriser l'insertion.

**15. La dépendance d'état surdétermine l'insertion et la qualité de l'emploi.** Les spécifications de modèles révèlent que le fait d'occuper un emploi régulier diminue la probabilité de tomber dans le chômage. En effet, un diplômé de la formation professionnelle aura d'autant plus de chance d'accéder à un emploi qu'il a de par le passé déjà connu des états d'emploi. En revanche, un diplômé, dont la trajectoire est marquée par le chômage, a d'autant moins de chance d'accéder à un emploi.

Le modèle que nous avons élaboré repose sur une variable d'insertion qui définit la qualité de l'emploi par sa stabilité, faute d'attributs directement mobilisables à partir des enquêtes utilisées. La stabilité de l'emploi permet aux jeunes d'échapper à l'exclusion sociale, *via* le risque de précarité, et peut aussi signifier une amélioration du capital initial, dans l'hypothèse raisonnable que les individus les plus stables sont ceux dont les qualifications sont les plus recherchées.

Les effets de retour négatifs, reposant sur la vérification de l'hypothèse de la « dépendance d'état », semblent jouer fortement au sein du marché du travail marocain :

(i) L'instabilité de l'emploi, en exposant davantage les jeunes diplômés au risque de chômage, tend à dégrader leur capital humain initial.

(ii) Le passage par des emplois précaires et instables a pour conséquence de réduire l'accès des jeunes à des postes de travail plus stables et plus rémunérateurs.

**16. Une tendance à l'amélioration de l'offre des segments supérieurs de la formation professionnelle.** Selon les différentes spécifications, les techniciens spécialisés ont plus de chance d'accéder à un emploi comparativement aux diplômés de techniciens, de spécialisation et de qualification. L'effet marginal indique que ces derniers sont désavantagés sur le marché du travail.

On observe une amélioration de l'offre de formation de techniciens, mais elle reste en deçà de la demande exprimée par les jeunes : une place est disponible pour cinq, voire six demandes exprimées.

Cependant, l'extension de l'offre de formation de techniciens spécialisés ne peut être assurée que si le système de formation professionnelle est mis à l'abri d'une trop forte demande pour les bas niveaux de formation émanant, pour l'essentiel, des jeunes en situation d'abandon scolaire.

Autrement dit, l'engagement en faveur d'un « pacte national en faveur de l'emploi des jeunes » doit, dès lors, tenir compte de l'inséparabilité de la relation formation emploi et s'efforcer de conjuguer, dans le même mouvement, poursuite de la réforme du système d'éducation et de formation et incitation des entreprises à relayer l'effort consenti par les pouvoirs publics et par les familles en matière de développement et de valorisation des ressources humaines.

**17. Un « pacte national pour l'emploi des jeunes. »** La nouvelle configuration sociale que la Constitution projette d'instaurer implique l'élaboration d'un consensus national autour de l'objectif de l'emploi pour tous. Il s'agit d'ériger l'emploi, notamment des jeunes, en « cause nationale » et de renouer, ainsi, avec la valeur travail en réhabilitant toutes ses finalités intrinsèques productives de richesse, de dignité et de reconnaissance à la fois pour la collectivité et pour les individus.

Donner une perspective aux jeunes et ouvrir la voie à une plus grande reconnaissance sociale de l'investissement dans le capital humain, c'est mobiliser l'ensemble des composantes de la nation afin de s'engager, dans le même mouvement, en faveur de l'emploi qualifié et de la qualité de l'emploi.

**18. Voies et perspectives pour les jeunes.** Cinq voies et perspectives pourraient être esquissées pour structurer le projet de « pacte national pour l'emploi décent » :

(i) Choix stratégique de l'éducation pour tous comme un « bien premier » une valeur constitutive et instrumentale du développement.

(ii) Assomption de l'emploi par l'ensemble des composantes du pays (Etat, collectivités territoriales, secteur privé, partenaires sociaux, société civile) comme un « bien commun » et sa projection au rang de « grande cause nationale » nécessitant non seulement un engagement de tous, mais également la redéfinition de l'action collective en faveur de l'emploi sur des bases transverses par rapport aux modes d'intervention binaires habituels (public et privé, individuel et collectif).

(iii) Accès équitable à l'emploi exige, dans les conditions prévalentes dans notre pays, la traduction du principe de l'égalité des chances sur le marché du travail en politiques publiques, notamment en matière d'éducation et de formation, visant à créer les conditions d'une égalité réelle d'accès à l'emploi en amont du marché du travail.

(iv) Adoption du principe de travail décent tout à la fois comme facteur de dignité humaine et comme condition d'accroissement de la productivité et d'amélioration de la qualité de la production.

(v) Elargissement de la base salariale de l'emploi comme élément de modernisation des relations sociales au sein des entreprises et, au-delà, comme facteur de progrès social. En effet, le mode salarial suppose l'existence d'un cadre formel définissant les conditions de travail, les règles, les normes et les critères de gestion des ressources humaines, en convergence avec le standard. Il suppose aussi la normalisation contractuelle du travail et la prédominance de l'étalon salarial tend à surenchérir le coût des modalités informelles de mise au travail dans notre pays.

**19. Engagements en faveur de l'emploi qualifié et du travail décent.** En résonance par rapport aux « voies et perspectives » précédentes, les « engagements » en faveur de l'emploi des jeunes ne peuvent être que complémentaires et ce sont les effets de synergie des actions, individuelles et collectives, entreprises de concert par l'ensemble des composantes de la société

qui est susceptible d'enrayer les tendances structurelles en cours et de rompre l'hystérésis du chômage des jeunes. Les rôles et les responsabilités doivent être partagés entre, notamment, trois acteurs essentiels : l'Etat, le secteur privé, la société.

**20. Engagement de l'Etat.** L'engagement principal est celui de l'Etat dont on a réitéré le rôle capital dans le processus stratégique de dotation de la population en capacités humaines. Cet engagement doit privilégier, de façon intégrée et cumulative, outre l'accès aux soins de santé, à l'eau potable et à l'électricité, aux infrastructures de base, etc., les domaines particuliers de l'éducation de base et de la formation du capital humain.

L'arbitrage de l'Etat en faveur de ces derniers domaines est justifié non seulement par l'ampleur du déficit souligné dans le *Rapport du Cinquantenaire* (2006) et dans les rapports du Conseil supérieur de l'Enseignement (2008 et 2010), mais aussi et surtout par les *possibilités* qu'ils offrent en termes de réalisation des choix des citoyens, de réduction des inégalités de *capabilités* et d'amélioration des autres indicateurs de développement humain, en particulier du niveau de revenu et de la croissance économique.

**21. Engagement de l'entreprise.** Dans la même optique, l'engagement de l'Etat ne saurait être exclusif du rôle complémentaire incombant au secteur privé. Outre la création de richesses, l'entreprise moderne contribue aujourd'hui à la régulation du rapport salarial, à l'organisation des relations professionnelles et à l'innovation sociale.

Les nouvelles normes sociales définies par l'OIT tendent à s'imposer, de plus en plus, comme des critères d'efficacité et de compétitivité internationale obligeant les entreprises nationales à reconfigurer leurs procédures de management eu égard au respect des droits fondamentaux des salariés et à l'application de la législation du travail.

Ces principes, convergents avec les objectifs du développement humain, impliquent un infléchissement de la *dépendance du chemin*, c'est-à-dire un recentrage du régime de croissance sur l'avantage qualitatif que peut procurer l'extension du domaine d'usage de l'emploi qualifié et le recours aux compétences.

Un tel recentrage prend acte des perspectives à l'œuvre à l'échelle mondiale en matière de travail et d'emploi. De fait, les modèles productifs ont tendance à valoriser les ressources humaines, à mobiliser les compétences et à asseoir les différentiels de compétitivité sur la qualité des procédés, des processus et des produits.

Les opportunités associées à ces modèles productifs doivent constituer pour l'entreprise privée un facteur d'impulsion d'une nouvelle stratégie d'investissement dans les emplois qualifiés.

Dans le même mouvement, l'investissement par l'entreprise dans la valorisation du capital humain, en amont et en aval du système éducatif, est de nature à agir de façon incitative sur les comportements des jeunes diplômés, sur leurs préférences et leur motivation.

**22. Engagement de la société civile.** De la défiance vis-à-vis de l'entreprise privée, les représentations d'une partie non négligeable des jeunes demandeurs de travail devront évoluer et se transformer en comportements de confiance favorisant l'engagement de la société (individus et familles), comme partie prenante et comme coresponsable, en faveur de l'emploi décent, moyen de reconnaissance et d'affiliation sociale.

**23. Seize engagements pour agir sur le chômage et promouvoir l'emploi qualifié.** Les engagements suivants se répartissent en deux séries complémentaires :

(i) La première concerne l'investissement dans le capital humain en termes d'éducation formation et d'insertion professionnelle.

(ii) La seconde a trait au cadre institutionnel et aux modes de régulation et de gouvernance.

**Engagement 1 :** Accroître l'espérance de vie scolaire à 14 ans à l'horizon 2016 afin de juguler le flux des sortants précoces qui tendent à rigidifier à la baisse le stock des jeunes en chômage, ce qui nécessite la poursuite de l'effort entrepris dans le cadre du Plan d'urgence en matière de renforcement de l'offre scolaire, notamment au niveau des collèges et des lycées. Cet engagement est, par ailleurs, de nature à tirer vers le haut la structure de la population active en termes de niveaux d'instruction et de qualification et à doter notre pays de compétences et de potentiels afin de mieux répondre aux enjeux du nouveau monde industriel et aux exigences de l'avantage comparatif qualitatif.

**Engagement 2 :** Mettre en œuvre les « Réseaux régionaux d'éducation formation » (prévus par la *Charte de l'Education*).

**Engagement 3 :** Recentrer la formation professionnelle sur le système de l'alternance et développer les modalités de formation dédiée et contractuelle sur la base du principe de redevabilité.

**Engagement 4 :** Inciter, notamment par la fiscalité, les entreprises à promouvoir la formation en cours d'emploi et à favoriser le recrutement des compétences et des hauts potentiels dans le triple objectif d'accroître leur performance, d'améliorer la qualité de leurs produits et l'efficacité de leurs modes de management et de développer l'innovation.

**Engagement 5 :** Institutionnaliser l'accès libre et égal à l'emploi dans la fonction publique pour les jeunes diplômés sur la base du mérite et selon des procédures d'évaluation transparentes et non discriminantes.

**Engagement 6 :** Faire de l'action en faveur de l'emploi des jeunes une « priorité nationale » et un « bien commun » à promouvoir par l'ensemble des parties prenantes (Etat, collectivités locales, secteur privé, organisations professionnelles et syndicales, société civile, familles, jeunes, etc.) et à « partager » sur la base des principes d'équité, d'efficacité et de solidarité. Elaborées et mises en œuvre de concert, les politiques publiques doivent être à la fois mieux ciblées et à portée plus générale (couvrant d'autres catégories que les jeunes diplômés) afin d'éviter les comportements opportunistes et les gaspillages.

**Engagement 7 :** Redéfinir les programmes d'appui à l'entreprise de façon à impliquer davantage les entreprises et les associations professionnelles dans la prise en compte des nouvelles normes en matière d'emploi et de travail décent (développement des ressources humaines, responsabilité sociale, formation en cours d'emploi, travail décent, libertés syndicales, etc.).

**Engagement 8 :** Reconfigurer le design institutionnel du dispositif de formation professionnelle dans la perspective d'une plus grande cohérence dans l'offre de formation, d'une concurrence mieux régulée entre les opérateurs et d'une optimisation de l'efficacité et de l'efficacités des formations.

**Engagement 9 :** Procéder de façon systématique à l'évaluation des politiques publiques en matière d'emploi : sans dispositifs et mécanismes transparents de suivi et d'évaluation le risque est grand de renforcer les effets pervers au détriment notamment des jeunes les plus vulnérables.

**Engagement 10 :** Assurer une meilleure coordination entre les différents départements concernés par la formation et l'emploi des jeunes et une meilleure convergence entre les différentes actions et politiques d'insertion

**Engagement 11 :** Accroître l'efficacité du dispositif institutionnel d'intermédiation sur le marché du travail : professionnalisation des agents, décentralisation de l'action de l'ANAPEC en relation avec les bassins d'emploi et création d' « observatoires régionaux de l'emploi et de la formation » dans perspective de la régionalisation avancée.

**Engagement 12 :** Mettre en place une structure de veille et d'alerte permettant aux pouvoirs publics d'anticiper les crises conjoncturelles et d'en atténuer l'impact sur l'emploi par des interventions appropriées et concertées avec le monde du travail.

**Engagement 13 :** Refonder la configuration des relations professionnelles autour des enjeux de l'emploi des jeunes sur la base de procédures négociées entre les partenaires sociaux (accords d'entreprises, conventions collectives).

**Engagement 14 :** Généraliser, de façon graduelle, le contrat de travail et refonder l'engagement en faveur de l'emploi sur le principe de la « flexsécurité » visant à concilier les contraintes de la flexibilité du travail liée aux changements techniques et organisationnels avec les exigences de la sécurisation des parcours d'emploi et de promotion des normes sociales en matière de travail décent, de protection sociale, de droits syndicaux, de participation des salariés à la gestion.

**Engagement 15 :** Renforcer le contrôle des conditions de travail, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, en veillant à l'application effective de la législation du travail en général, et en renforçant la fonction et l'autorité de l'inspection du travail en particulier.

**Engagement 16 :** *Last but not least*, améliorer le système d'information et d'analyse relatif aux jeunes dans le domaine de la relation formation/emploi, de l'employabilité, des conditions de travail, etc. en utilisant les méthodes d'exploitation des données longitudinales et les approches en termes de cohortes et de générations.

« Dans tous les secteurs de la société, il devrait y avoir des perspectives à peu près égales de culture et de réalisation par tous ceux qui ont des motivations et des dons semblables. Les attentes de ceux qui ont les mêmes capacités et les mêmes aspirations ne devraient pas être influencées par leur classe sociale. » John RAWLS, *Théorie de la justice*, Seuil, Paris, p. 104.

## 1. LE MAROC EN PROJET : UNE NOUVELLE PERSPECTIVE POUR LES JEUNES

La présente étude a pour objectif principal de produire une analyse descriptive de la problématique de l'employabilité des jeunes au Maroc en essayant de répondre aux « termes de référence » suivants :

- Faire ressortir les déséquilibres observés entre l'offre et la demande d'emploi aux niveaux national, territorial, sectoriel et en termes de genre.
- Etablir un descriptif analytique de la situation de l'emploi/insertion des jeunes, notamment des diplômés, au Maroc.
- Mettre en évidence l'évolution du système d'éducation formation (type de diplômes, de qualifications et d'apprentissages, cycles, etc.) en relation avec les tendances du marché de l'emploi (nature et qualité des emplois et des qualifications, type d'activités, localisation, forme privée/publique, etc.)
- Analyser les formes du chômage des jeunes et la durée de recherche d'emploi en rapport, outre les niveaux de formation et la nature des diplômes, avec le genre et le milieu social.
- Analyser les facteurs à l'origine des désajustements observés en longue durée entre le système d'éducation formation, d'une part et le monde économique, d'autre part.
- Prendre en compte, dans l'analyse, les dynamiques liées aux changements du travail, aux transformations des formes d'emploi et des activités aux niveaux national et international.

Dans le prolongement d diagnostic, l'étude se propose de formuler une série de mesures susceptibles de favoriser des sorties durables du chômage et de frayer aux jeunes les voies d'accès à un emploi décent. Une telle perspective pourrait prendre appui sur un engagement impliquant, au-delà des pouvoirs publics, l'ensemble des acteurs (secteur privé, organisations professionnelles, ONG, etc.) en faveur d'un « Pacte national pour l'emploi des jeunes ».

La nouvelle Constitution, votée le premier juillet 2011, y invite explicitement, notamment en mettant en exergue les droits et libertés fondamentaux de la citoyenneté de façon congruente avec le « référentiel universel des droits de l'homme » (titre 2 de la Constitution) :

- Primauté des conventions internationales sur le droit interne.
- Promotion de la parité entre les hommes et les femmes, le bannissement de toute discrimination, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue ou du handicap.
- Affermissement des libertés et droits fondamentaux : droit à la vie, droit à la sécurité des personnes et des biens, libertés de pensée, d'opinion et d'expression, liberté de la presse et droit d'accès à l'information, libertés de réunion, de rassemblement, de manifestation pacifique, d'association et d'appartenance syndicale et politique, etc.
- Elargissement des droits économiques, sociaux et environnementaux.

Ce dernier article (article 31) est capital du point de vue de l'élaboration du projet de « société solidaire » dont la Constitution esquisse, dès le préambule, les principes dans les termes suivants : « Il (le Maroc) développe une société solidaire où tous jouissent de la sécurité, de la liberté, de

l'égalité des chances, du respect de leur dignité et de la justice sociale, dans le cadre du principe de corrélation entre les droits et les devoirs de la citoyenneté. »

Dans la même optique, en créant les institutions et instances de concertation, de consultation, contrôle, de régulation, de bonne gouvernance (Conseil économique, social et environnemental, cour des comptes), de promotion du développement humain et durable (Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, Conseil consultatif de la famille et de l'enfance, Conseil consultatif de la jeunesse et de l'action associative), de protection et de promotion des droits de l'homme ( Conseil national des droits de l'homme, Médiateur, Conseil de la communauté marocaine à l'étranger), la Constitution ouvre des perspectives sans précédent aux chantiers, entrepris, depuis 1999 en particulier, dans le domaine du développement économique, social, humain et durable doivent trouver dans les nouvelles dispositions institutionnelles, une base d'appui pour articuler l'ensemble des dynamiques et des initiatives locales et nationales dans un véritable projet sociétal, cohérent et ouvert sur l'avenir.

Le projet doit être porté, comme il a été souligné, par une mobilisation générale exceptionnelle englobant l'ensemble des composantes de la nation (Etat, privé, citoyens) en faveur de l'impulsion d'une dynamique soutenue, en termes de développement humain et durable. L'engagement pour l'emploi en général et pour l'insertion des jeunes en particulier peut constituer un puissant moteur et un facteur d'impulsion d'une dynamique sociétale autoentretenu.

Du point de vue de la présente étude, la prise en compte de la nouvelle dynamique institutionnelle, ainsi que des perspectives stratégiques ouvertes au niveau économique et social par les réformes politiques à l'œuvre au sein de notre pays, implique un préalable méthodologique. Il s'agit du réexamen de la problématique du chômage jeunes en général et des jeunes diplômés en particulier (chapitre 2).

Deux raisons peuvent justifier un tel retour critique sur l'approche dominante jusqu'à présent et sur les fondements théoriques et empiriques des politiques publiques mises en œuvre en matière notamment du traitement du chômage des jeunes.

- La première concerne l'anachronisme des hypothèses sous-jacentes à la plupart des actions et des mesures préconisées. Elaborées pour l'essentiel au début des années 1990, en particulier par le Conseil national de la Jeunesse et de l'Avenir (CNJA), les mêmes hypothèses continuent de former, peu ou prou, le « socle cognitif » performatif de la plupart des politiques d'emploi et de lutte contre le chômage.

Plusieurs changements économiques et technologiques, ayant affecté ces dernières années de façon substantielle le système productif au niveau mondial et provoqué des effets induits sans précédent sur l'économie marocaine, ont tendance à rendre beaucoup moins efficaces les politiques de traitement du chômage des jeunes diplômés suivies jusqu'ici.

- La seconde raison tient aux limites du modèle des données statistiques déployé pour rendre compte de la réalité complexe du chômage et de la relation de plus en plus instable de l'emploi. Fondées sur des données trop agrégées et capturées en statique, les analyses produites occultent ainsi des dimensions de la problématique qui sont essentielles à l'appréhension des phénomènes liés au chômage des jeunes.

On tentera, tout d'abord, de reformuler les hypothèses relatives au chômage et à l'employabilité des jeunes en prenant en compte les métamorphoses de la question du chômage à la lumière à la

fois des transformations productives liées aux programmes sectoriels entrepris par le Maroc depuis une décennie. Ces hypothèses concernent la relation éducation – formation, la structure du chômage des jeunes en termes de niveaux d’instruction, les rapports entre la flexibilité du travail et la sécurité de l’emploi, l’évolution du régime de croissance vers des formes privilégiant de plus en plus l’avantage qualitatif fondé sur le travail qualifié par rapport à la modalité classique et en perte de vitesse tirant un avantage comparatif de la main d’œuvre non qualifiée et bon marché.

On propose, ensuite, dans l’optique de renouveler les approches de l’employabilité des jeunes, d’étendre la démarche méthodologique aux données longitudinales et aux dispositifs statistiques en termes de trajectoires et de générations.

L’analyse de la situation de l’emploi en général et de l’employabilité des jeunes diplômés en particulier (chapitre 3) fait apparaître une interaction systémique entre le système éducatif et le système productif mettant en jeu une situation pour le moins paradoxale : une montée des niveaux d’instruction au sein de la population active liée aux effets induits par ce qu’on pourrait appeler « l’effet réforme du système éducatif » d’une part ; un marché de l’emploi qui continue de connaître des distorsions défavorables aux diplômés d’autre part.

Au-delà du jeu d’interaction structurel, cette situation paradoxale renvoie, en dernière instance, aux logiques internes prévalant dans les deux systèmes. Si depuis la mise en œuvre de la réforme, une tendance au rapprochement entre les profils formés et les besoins des entreprises peut être observée, il n’en demeure pas moins que le niveau faible de l’espérance de vie scolaire constitue désormais un véritable goulot d’étranglement : les flux de sorties précoces de l’école contribuent en grande partie à engorger le marché de l’emploi et à peser sur les opportunités qu’ont les jeunes diplômés d’accéder à un emploi correspondant aux niveaux de leur diplômes. Dans ces conditions la prévalence de l’emploi non ou peu qualifié tend non seulement à produire un effet d’éviction des diplômés du supérieur sur le marché du travail, mais aussi à faire perdurer les formes instables et précaires de l’emploi.

Appliquée au système de formation professionnelle (chapitre 4), l’approche longitudinale fait apparaître, d’une part, une hétérogénéité des trajectoires que traduisent plusieurs paramètres : la durée de recherche du premier emploi, les épisodes qui jalonnent les parcours séparant la formation de l’activité, le type d’emplois, leur qualité, le niveau des rémunérations, etc.

L’analyse fait ressortir, d’autre part, une « dépendance d’état » significative des trajectoires individuelles, le chômage étant de loin l’épisode le plus fréquent et constitue un facteur de stigmatisation et de disqualification sur le marché du travail.

Pour compléter le tableau, il convient de prolonger l’investigation afin de couvrir l’enseignement supérieur. Cette enquête, sans précédent au Maroc, est en cours. On présente, dans ce rapport d’étape, les éléments constitutifs du protocole méthodologique (chapitre 5). La seconde version de l’étude incorporera les résultats de l’enquête une fois réunis en articulation à la fois théorique et méthodologique avec les développements présents.

Ces derniers débouchent sur l’esquisse d’un « pacte national pour l’emploi des jeunes » traçant quelques « voies » et suggérant une série d’« engagements » susceptibles de donner une nouvelle « perspective » aux jeunes (chapitre 6).

Cette esquisse, appelée à être complétée et enrichie par les conclusions de l’enquête portant sur l’enseignement supérieur (second volet de l’étude), comporte deux parties :

- Une partie normative comprenant cinq principes de justification et d'argumentation permettant de frayer des « voies » et des « perspectives » nouvelles aux jeunes et constituant un plaidoyer en faveur du développement (i) du droit à l'éducation comme un « droit premier », (ii) de l'emploi productif comme un « bien commun », (iii) de l'égalité des chances comme une condition d'accès à l'emploi pour tous les jeunes, (iv) de la promotion du travail décent comme un facteur de dignité humaine, (v) et de l'emploi salarié comme base de progrès social.

- Une partie plus positive et procédurale déclinée sous forme d' « engagements » forts en faveur de la promotion de l'emploi décent et plus qualifié dont doivent s'acquitter, en étroite coopération, l'Etat, le secteur privé, la société civile, la famille et, *last but not least*, les jeunes eux-mêmes.

Ces engagements concernent deux champs d'intervention étroitement liés :

- Le capital humain et l'insertion professionnelle.
- La gouvernance et la régulation.

## 2. REEXAMINER LA QUESTION DE L'EMPLOYABILITE DES JEUNES

- 2.1. Reformuler les hypothèses relatives au chômage des jeunes
- 2.1.1. La relation éducation - formation : une relation synchrone
- 2.1.2. Le chômage des jeunes n'est pas réductible au chômage des diplômés
- 2.1.3. Régime industriel : avantage qualitatif *versus* avantage comparatif
- 2.1.4. La flexsécurité : conjuguer flexibilité du travail sécurité de l'emploi
- 2.2. Renouveler les approches de l'employabilité des jeunes
- 2.2.1. L'insertion des jeunes : un processus longitudinal complexe
- 2.2.2. Segmentation du marché du travail : les coûts d'entrée
- 2.2.3. Des enquêtes de cheminement...
- 2.2.4 ...Aux approches en termes de trajectoire et de génération

La pertinence de procéder à un réexamen de la problématique de l'employabilité dans notre pays prend appui sur deux arguments :

- Le premier concerne le décalage observé entre les hypothèses sur les quelles se fondent à la fois les analyses et les politiques publiques en matière d'emploi.
- Le second a trait aux progrès enregistrés aujourd'hui par les approches relatives à l'analyse de l'emploi et du chômage et par les méthodes d'exploitation des données qui ont connu un renouvellement important.

On tentera dans un premier point de reformuler quelques hypothèses sous-jacentes au chômage et à l'employabilité des jeunes et dans le second de mettre en évidence le caractère complexe du processus d'insertion des jeunes en référence aux données longitudinales et aux approches en termes de générations.

### **2.1. Reformuler les hypothèses relatives au chômage des jeunes**

Plusieurs hypothèses relatives au chômage des jeunes, à ses déterminants et aux contraintes pesant sur leur insertion dans le monde du travail sont devenues redondantes alors qu'elles continuent de sous-tendre les politiques publiques et de justifier les actions entreprises par les acteurs publics et privés.

En dépit des efforts accomplis par les pouvoirs publics, notamment depuis les années 1990, en matière de lutte contre le chômage, les résultats ne s'avèrent pas moins insuffisants et la situation des jeunes diplômés ne semble guère s'améliorer, provoquant chez certains jeunes des « affects tristes » de perte d'espoir et de sens pouvant aller, dans des cas extrêmes, jusqu'aux limites du tragique.

Parallèlement au « droit au travail » l'accès à l'emploi est considéré aujourd'hui par les jeunes comme une condition nécessaire, bien qu'insuffisante, pour donner au principe d'égalité des chances, en aval, un contenu réel, comme en témoignent les mots d'ordre du « Mouvement du 20 Février » associant accès à l'« emploi décent, recherche de « reconnaissance » et de « dignité » et aspiration à une « vie décente. »

Deux éléments essentiels semblent mettre en évidence le décalage existant entre l'offre publique en matière d'emploi et la demande sociale :

- Le premier a trait à l'écart constaté entre le coût relativement élevé des politiques et des interventions publiques en faveur de la réduction du taux de chômage des jeunes, notamment des diplômés d'une part, les résultats tous comptes faits peu satisfaisants obtenus jusqu'à présent d'autre part. En dépit des efforts soutenus entrepris depuis environ deux décennies, le stock des diplômés sans travail n'a que fort peu varié et, dans les représentations collectives, l'inefficience des politiques d'emploi est attribuée à un défaut de volonté politique.

- Le second élément est lié à une faible évolution des bases de données, dispositifs d'investigation, d'enquête et d'analyse eu égard à la fois à la dynamique des changements dans les formes du travail et les modes d'emploi et au renouvellement rapide des outils de connaissance théorique et empirique et des instruments d'approche depuis une vingtaine d'années.

De fait, depuis les travaux du CNJA au début des années 1990, l'approche dominante ne s'est pas totalement affranchie des hypothèses générales ayant fondé, explicitement ou implicitement, l'action des pouvoirs publics menée jusqu'à aujourd'hui, même si depuis une dizaine d'années une série de mesures spécifiques et plus volontaristes ont été lancées en particulier depuis 2007 :

- Le programme IDMAJ sur les contrats d'insertion (237 361 demandeurs d'emploi selon le ministre de l'Emploi et 80% des insertions sur le marché de l'emploi obtenues par l'Agence nationale pour l'Emploi et les Compétences (ANAPEC). Il prévoit pour les salaires compris entre 1600 et 6000 DH des exonérations des cotisations CNSS et TFP et de l'IR pendant 24 mois, période prolongée de 12 mois si le contrat de travail est de droit commun. Catégories ciblées : les diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle inscrits à l'ANAPEC depuis plus de six mois et les bacheliers (sans exonération d'IR). Le programme ne prévoit pas, toutefois, une couverture sociale (maladie, vieillesse).

- Le programme TAAHIL, visant à améliorer l'employabilité des jeunes (63 760 jeunes), propose une formation qualifiante pré emploi financée en partie par l'Etat. Les bénéficiaires doivent avoir identifié leur futur employeur ou être en emploi au moment de la formation. Selon les données du ministère de l'Emploi, 19% des bénéficiaires obtiennent à la sortie un contrat à durée indéterminée contre 25% obtenant un contrat à durée déterminée et 53% un contrat d'insertion.

Les rémunérations nettes reçues par les insérés demeurent dans l'ensemble faibles : 34% ont moins de 2000 DH et 28% reçoivent un salaire ne dépassant pas 3000 DH contre 21% dont le salaire se situe entre 3 000 et 4 500 DH et 1% gagnant moins de 7 500 DH (Agence française de développement, 2011).

- Le programme MOUKAWALATI d'appui à la création de petites entreprises : 4 000 créations sur un nombre de dossiers déposés de 31.000 avec, en moyenne, trois emplois créés par projet soutenu.

- Le programme INFITAH (40 292 contrats de travail à l'étranger).

Les quelques développements qui suivent ont pour visée de repenser la question de l'employabilité du jeune compte tenu des évolutions et des dynamiques à l'œuvre au niveau à la fois national et international.

### **2.1.1. La relation éducation - formation : une relation synchrone**

Comme il a été rappelé précédemment, les travaux du CNJA ont contribué dans une large mesure à appréhender la problématique de l'emploi des jeunes telle qu'elle se donnait à voir au début des années 1990.

Le diagnostic établi à l'époque fait ressortir les quelques éléments de dysfonctionnement :

- L'inadéquation formation – emploi.
- La quasi inexistence d'institutions d'intermédiation sur le marché du travail.
- Une carence des politiques d'emploi et leur caractère trop indifférencié.

- Des relations peu coopératives des acteurs et une quasi absence de dialogue social des partenaires sociaux.
- Un environnement économique et financier peu incitatif pour les jeunes à créer leur entreprise.

Du point de vue du CNJA, le premier élément est surdéterminant dans la mesure où il conditionne en amont et en aval l'ensemble des facteurs constitutifs de la problématique de l'emploi. En effet, l'écart enregistré entre l'offre et la demande d'emploi traduit, dans cette optique, une divergence structurelle entre le système éducatif et le système productif, le premier formant des diplômés dont une part importante ne correspond guère aux besoins des entreprises.

Il convient de rappeler que le phénomène du chômage des diplômés est devenu une préoccupation pour l'Etat et la société à partir de la fin des années 1980, suite notamment à l'application du Programme d'Ajustement structurel (PAS) en 1983 préconisant, afin de rétablir l'équilibre financier du pays, entre autres un gel des recrutements au sein de la fonction publique.

La *Charte nationale de l'éducation et de la formation*, élaborée en 1999, met en place pour la première fois au Maroc, sur une base consensuelle, le cadre général condensant les « principes fondamentaux » devant présider à la stabilisation du système éducatif : fondements constants, finalités majeures, droits et devoirs des individus et des collectivités, mobilisation nationale pour la rénovation de l'école.

Parmi les six « espaces de rénovation » et les dix-neuf « leviers de changement » qui forment l'échafaudage de la réforme du système dans toutes ses dimensions, le premier espace concerne en particulier « l'extension de l'enseignement et son ancrage à l'environnement économique. » Les leviers 1 et 3, notamment, visent, respectivement, à « généraliser un enseignement fondamental de qualité dans une école plurielle » et à renforcer « l'adéquation du système d'éducation et de formation à son environnement économique. »

Pour ce faire, la *Charte* a prévu quatre dispositifs :

- les réseaux d'éducation formation,
- les passerelles entre l'enseignement général, la formation professionnelle et la vie active,
- l'apprentissage et la formation alternée,
- la formation continue.

Les trois premiers objectifs déterminants sont loin d'être atteints au terme de la « décennie de l'éducation formation » proclamée dans la *Charte*.

En revanche, la formation en cours d'emploi a connu quelques améliorations en termes de dispositifs.

- Les contrats spéciaux de formation (CSF) financé par la Taxe de Formation Professionnelle (TFP) vise à inciter l'entreprise à intégrer la formation dans ses plans de développement. Un décret adopté en 2002 prévoit l'affectation de 20% du produit de la TFP au financement de ces contrats spéciaux de formation, part portée à 30% en 2007.

- Les Groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) qui servent à évaluer les besoins en compétences des entreprises et à leur apporter une assistance technique et financière leur permettant de mettre en place des formations. Environ 1650 entreprises (dont plus de 75% sont des PME) ont pu bénéficier d'un financement.

Parallèlement, une « mesure formation anticrise » a été adoptée en en 2009, sous forme d'une prise en charge par les pouvoirs publics du financement des actions de formations en faveur des

entreprises exportatrices (textile et cuir, équipements automobiles, électronique et pêches) dans l'objectif de la préservation des emplois et des compétences.

On plaide dans cette étude pour un nouveau *design organisationnel* de la relation éducation formation autour des trois premiers objectifs de la *Charte* évoqués plus haut concernant, d'une part, la création d'espaces matriciels d'articulation entre les deux sous-systèmes d'éducation et de formation. De l'autre, le renforcement de la modalité « formation alternée » comme modalité dominante dans la mesure où elle favorise des apprentissages théorico pratiques et suppose une logique d'adéquation éducation formation de type moins *séquentiel* (séquence 1 : éducation et formation à l'école, séquence 2 : des diplômés et des profils de formation prêts à l'emploi au sein de l'entreprise) et plus simultanée (une école qui forme aussi en fonction des besoins exprimés par les entreprises et des entreprises qui aménagent des espaces de formation en cours d'emploi).

### 2.1.2. Le chômage des jeunes n'est pas réductible au chômage des diplômés

Le chômage des jeunes diplômés a fait l'objet, depuis les années 1990, en particulier d'un traitement particulier. Les tensions sur le marché du travail et le caractère sans précédent du phénomène furent sans doute à la base de ce « traitement de faveur ».

Aujourd'hui, face à l'hystérésis du phénomène et aux limites atteintes par les politiques actives et spécifiques menées en faveur de l'emploi des jeunes diplômés, il y a lieu de changer d'optique et d'élargir le champ d'observation. En d'autres termes, il convient d'appréhender le problème du chômage des jeunes de façon systémique, de ne pas réduire celui-ci à l'arbre (le segment des diplômés) qui cache la forêt (tous les autres segments).

Dans cette nouvelle optique, la prise en compte la structure des sortants du système scolaire selon le niveau d'instruction est susceptible d'autoriser un diagnostic plus approprié des rigidités pesant sur l'emploi en général et sur l'emploi des jeunes diplômés en particulier.

Pour appréhender la structure du stock des sortants selon le niveau d'éducation et de diplôme, deux modalités peuvent être adoptées.

(i) L'estimation des sortants par niveau de diplôme obtenu produite à travers le croisement des données de l'enquête emploi et celles des statistiques du système scolaire disponibles sur la « base longitudinale de l'éducation » (BLE) (voir Annexe 1). Le calcul se fonde sur trois hypothèses permettant de surmonter l'absence des indicateurs par âge simple.

- Les diplômés de la formation professionnelle ne reviennent pas aux études après obtention du diplôme (taux de retour de 5% enquête 2006)
- Les diplômés de l'enseignement supérieur ne s'inscrivent pas en formation professionnelle.
- Les formations professionnelles dispensées dans le cadre de l'éducation non formelle ne sont pas considérées comme étant certificatives.

Tableau 1 : Structure des sortants du SEF en 2005 et 2009 par niveau de diplôme obtenu

	2005	Pct	2009	%
Sans diplôme	5971323	65%	5864213	62%

Diplomes de l'enseignement fondamental	2302562	25%	2657273	28%
Diplomes en qualification professionnelle	266372	3%	257077	3%
Certificats en spécialisation professionnelle	50336	1%	49979	1%
Diplomes de l'enseignement secondaires	65662	1%	47160	0%
Diplomes de l'enseignement supérieur	299357	3%	347781	4%
Diplomes de technicien ou de cadres moyen	224499	2%	239112	3%
Total	9180111	100%	9462595	100%

Source : Conseil supérieur de l'Enseignement, Instance nationale d'Evaluation

Selon cette estimation, 62% des sortants du système d'éducation et de formation en 2008-2009 n'ont aucun diplôme (contre 65% en 2005).

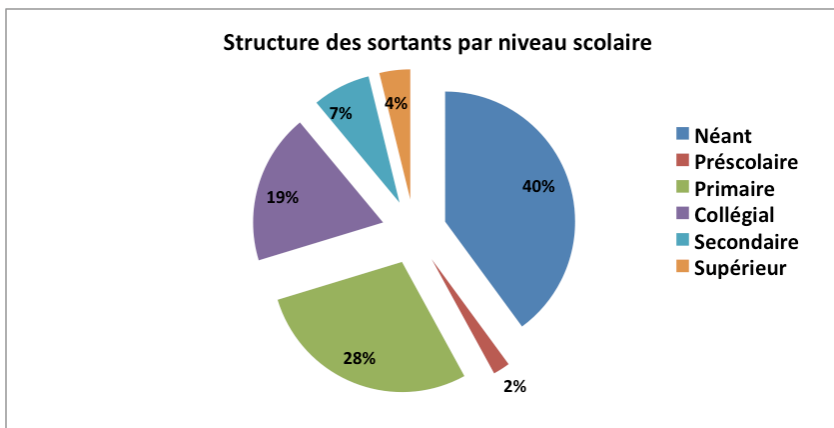
(ii) L'estimation de la population des sortants entre 15 et 34 ans par niveau d'instruction atteint produite à partir de la base du dernier recensement du Haut-Commissariat au Plan en 2004 et du recensement scolaire et de la formation professionnelle. Le calcul des effectifs est effectué compte tenu de certaines hypothèses ayant pour but de surmonter l'incohérence des niveaux d'instruction produite par les trois bases de données.

- Les élèves ayant un niveau scolaire inférieur au CEP n'accèdent pas à la formation professionnelle. L'accès à la formation professionnelle certificative n'est pas autorisé aux non scolarisés et aux sortants du système éducatif avant la sixième année du primaire. Cependant, un nombre faible de formations professionnelles offertes dans le cadre de l'éducation non formelle donne accès à la certification. En l'absence d'une mesure exacte de ces effectifs, ils sont considérés nuls.

- Les élèves qui accèdent au niveau de spécialisation de la formation professionnelle ont le niveau secondaire collégial. L'accès au niveau spécialisation est autorisé aux sortants de la fin du primaire et de la première et deuxième année du collège. Cependant le calcul a été fait en supposant que les sortants de la sixième année du primaire n'accèdent pas à la formation professionnelle. Cette limite est imposée, essentiellement, par la rigidité des catégories entre les deux bases (Haut-Commissariat au Plan et B.I.E) et des catégories d'âge également.

- Les élèves accédant au niveau de qualification de la formation professionnelle ont le niveau secondaire qualifiant.

#### Graphique 1 : Répartition de la population des sortants en 2004 par niveau d'instruction



Source : Conseil supérieur de l'Enseignement, Instance nationale d'Evaluation

Cette seconde estimation fait apparaître en 2004 un stock de sortants dont la scolarité ne dépasse pas le niveau collégial atteignant environ 90% contre 7% de diplômés du secondaire et 4% du supérieur.

Ces résultats sont importants à considérer pour les raisons essentielles ayant trait à la fois à une faible espérance de vie scolaire ainsi qu'au contenu réduit en qualifications du système productif (voir *infra* chapitre 3).

Ce dernier trait renvoie à la nature du régime de croissance en termes d'emploi qui fait l'objet du point qui suit.

### 2.1.3. Régime industriel : avantage qualitatif *versus* avantage comparatif

Une autre hypothèse qui mérite d'être reformulée a trait au rapport entre croissance économique et politiques sociales en général et aux contraintes liées au financement de ces dernières en particulier. Outre l'argumentation théorique en faveur d'une dynamique de la croissance économique tirée par les processus d'accroissement des *capacités humaines* (*Rapport du Cinquantenaire*, 2006), l'inflexion sociale opérée par notre pays depuis la fin des années 1990 (amélioration des dépenses sociales, INDH, etc.) a largement invalidé les modèles faisant dépendre les politiques sociales de la réalisation d'un taux de croissance élevé.

La perspective formulée dans la présente étude met en jeu, au contraire, l'impératif de refonder le régime de croissance sur un bouclage des enchaînements macroéconomiques incorporant dynamique de la productivité et dynamique de la demande sociale. Sans être incompatible avec les critères d'ouverture sur les marchés internationaux, de compétitivité externe, de promotion des exportations et d'incitations aux investissements, cette « macroéconomie sociale » est la seule qualifiée pour amorcer un processus vertueux et autoentretenu de croissance combinant dynamique d'élargissement du marché interne et maîtrise des relations externes.

Une telle orientation prend acte des perspectives à l'œuvre à l'échelle mondiale en matière de travail et d'emploi. De fait, les modèles productifs ont tendance à valoriser les ressources humaines, à mobiliser les compétences et à asseoir les différentiels de compétitivité sur la qualité des procédés, des processus et des produits. Les opportunités associées à ces modèles productifs doivent constituer un facteur d'impulsion d'une nouvelle dynamique de création d'emplois qualifiés et d'incitation à favoriser l'emploi des jeunes.

De façon plus stratégique et structurelle, la définition d'un régime de croissance enrichie en emplois est connivente d'une politique industrielle volontariste et intégrée.

Coordonnée par l'Etat en partenariat avec les associations et les organisations professionnelles, cette politique doit avoir les finalités suivantes :

- Le développement de relations de coopération intersectorielles et d'alliances stratégiques interentreprises.
- L'amélioration de la compétitivité territoriale autour de districts industriels ou de systèmes productifs localisés.
- Le renforcement de relations de sous-traitance nationale entre les grandes entreprises et les PME.
- L'insertion active dans le « nouveau monde industriel » à l'œuvre au niveau mondial.

Outre l'impact décisif produit sur le maillage du tissu productif, une politique industrielle intégrée a pour vertu de contribuer à l'extension de l'emploi salarié (au détriment des formes domestiques, atypiques et vulnérables) et à l'élargissement des bases de la société salariale.

L'examen des relations de longue période entre la croissance économique et les catégories d'emplois font apparaître un processus de *salarisation restreinte*, voire de *désalarisation* qui n'est pas sans liens avec l'échec des stratégies d'industrialisation.

Une telle évolution semble pour le moins paradoxale eu égard précisément au régime de croissance extensive ayant dominé jusqu'à présent, fondé sur des niveaux faibles de productivité et sur un coût du travail relativement bas. Le renforcement des relations clients fournisseurs entre les branches industrielles est susceptible d'engendrer des dynamiques d'emploi salarié contribuant à affranchir les économies des pays en voie de développement des modalités d'emploi domestique et informel et à réduire cette *non liberté économique* que constituent le chômage ou les activités de survie.

Selon une note du Haut-Commissariat au Plan (2011), la prédominance de l'emploi de faible qualification renvoie à la structure de l'économie nationale et au niveau de productivité n'est pas sans lien avec la configuration sectorielle de l'économie nationale. L'agriculture, les BTP et les services (80% de la valeur ajoutée totale) qui sont prédominants (5,8%, 7,2% et 5% de croissance, respectivement, sur la décennie 2000 contre 3% pour l'industrie) sont marqués, en revanche, par leurs médiocres effets multiplicateurs d'emplois, et notamment d'emplois qualifiés. Avec une création de 10 emplois directs, l'agriculture ne crée, en effet, que 2 emplois indirects (contre 2 pour les BTP et 3 pour les services). Leur contribution, directe et indirecte, au recrutement de la main d'œuvre qualifiée demeure également faible : en moyenne 65% de l'emploi cumulé créé par ces secteurs est une main d'œuvre sans qualification et 30% sont des aides familiaux.

En revanche, le secteur industriel, beaucoup plus intensif aussi bien en emplois directs qu'indirects et ayant vocation à mieux valoriser les qualifications, a enregistré un recul de sa part dans la valeur ajoutée totale passant de 18% en 2000 à 14% en 2010. Les branches qui créent le plus d'emplois indirects sont l'industrie alimentaire (5 indirects pour 1 direct), l'industrie des métaux (2 pour 1), l'industrie chimique (2 pou 1) et l'industrie automobile (presque 1,5 pour 1).

Les effets multiplicatifs d'emplois de l'investissement dans les infrastructures économiques (routes, barrages, ports, aéroports, zones industrielles, aménagement de sites, etc.) et sociales

(habitat, eau et électricité, assainissement, infrastructures scolaires et sanitaires, etc.) sont importants mais ne se font, en général, sentir qu'à des maturités plus ou moins longues.

Avec les « programmes structurants » mis en œuvre plus récemment dans les domaines de l'énergie renouvelable, de l'automobile, de l'aéronautique, de la métallurgique, de la chimie et de l'agro-industrie, de l'agriculture solidaire, de la logistique, etc., le Maroc opère une « nouvelle inflexion » du régime de croissance marquée par une plus grande valorisation des ressources humaines et une amélioration du contenu qualitatif des emplois créés.

Le Pacte national pour l'Emergence industrielle (PNEI) prévoit la création de 220 000 emplois sur la période 2009-2015 se répartissant de la manière suivante selon les secteurs et les qualifications :

**Tableau 2 : Plan Emergence et projections d'emplois (2009-2015)**

Secteurs	Managers	Ingénieurs	Techniciens	Opérateurs ou assimilés	Total lauréats
Offshoring	1000	3 000	10 500	55 500	70 000
Automobile	1 500	7 000	29 000	32 500	70 000
Aéronautique et Spatial	300	1 900	3 000	9 800	15 000
Electronique	200	1 400	2 700	4 700	9 000
Textile et Cuir	300	2 000	5 700	24 000	32 000
Agroalimentaire	500	500	8 500	14 500	24 000
<b>Total</b>	<b>3 800</b>	<b>15 800</b>	<b>59 400</b>	<b>141 000</b>	<b>220 000</b>

Source : Agence française de développement (2011), « Formation et emploi au Maroc. Etat des lieux et recommandations.»

Dans la même perspective, les autres programmes sectoriels tendent à anticiper les changements en matière de contenu en travail et à « commander » des formations dédiées et de plus en plus qualifiées, organisées au sein du système de l'enseignement supérieur (universités, grandes écoles d'ingénieurs, écoles supérieures techniques) :

- Agriculture (Plan Maroc vert) : formation par apprentissage de 60 000 jeunes issus du milieu rural (fils et filles d'agriculteurs).
- Tourisme (Vision 2020) : formation de plus de 132 000 jeunes.
- Artisanat (Vision 2015) : formation de 60 000 jeunes par apprentissage dans les métiers porteurs.
- Commerce et distribution (Plan RAWAJ) : création à l'horizon 2020 de plus de 450 000 nouveaux emplois.
- Industrie de la pêche (Plan HALIEUTIS) : passer de 61 650 emplois actuellement à 115 000 à l'horizon 2020.
- Logistique : formation, à l'horizon 2015, de 60 000 personnes tous profils confondus.

#### **2.1.4. La flexsécurité : conjuguer flexibilité du travail et sécurité de l'emploi**

Les nouvelles inflexions, notamment industrielles, du régime de croissance sont en convergence avec les orientations prises par la compétitivité et la performance au niveau international : ces dernières étant de plus en plus définies par la part relative revenant au travail qualifié dans les fonctions de production, d'organisation et de management.

Parallèlement, les changements ayant affecté le paradigme productif et technologique sont synchrones avec des modalités de gestion des ressources humaines et des compétences qui s'avèrent plus flexibles et mieux adaptées aux tendances lourdes observées en termes de mobilité du travail.

Au Maroc, schématiquement il est deux représentations divergentes portées par les partenaires sociaux :

- Une première représentation considère que, dans le contexte de la mondialisation, le maintien de la compétitivité externe des entreprises nationales suppose une plus grande flexibilité du travail, de l'emploi et des salaires. En termes de benchmark, les comparaisons internationales, notamment avec des pays de taille économique similaire, le Maroc « ferait moins bien » en raison précisément des rigidités plus fortes qui caractériseraient le marché du travail dans les faits comme en droit.

- Une seconde représentation considère, en revanche, que la sécurisation des parcours professionnels, la stabilisation de l'emploi et la protection du travail sont des facteurs indispensables à la motivation des salariés et à l'amélioration de la productivité du travail.

L'hypothèse que ces deux approches sont irréconciliables relève davantage de « l'idée reçue » dans la mesure où les « mondes de production » et les modes de management des ressources humaines dominants à l'heure actuelle au niveau mondial impliquent, précisément, une combinaison des deux principes, la flexibilité du travail d'une part, la sécurité de l'emploi de l'autre.

En effet, les phénomènes erratiques de destruction – création d'emplois ont conduit les pouvoirs publics à compenser la disparition d'emplois, condamnés de façon irréversible par le progrès technologique, par des politiques actives de création de nouveaux emplois, de défense des métiers porteurs et de sécurisation des trajectoires professionnelles par la mobilité qualifiante.

La *flexicurité*, mise en œuvre pour la première fois à partir du milieu des années 1990 par les Pays-Bas puis par le Danemark, vise à favoriser la mobilité du travail par le recours aux contrats à durée déterminée par les entreprises notamment et, en contrepartie, à réduire les risques pesant sur l'emploi et les aléas associés au travail en améliorant les droits des travailleurs en matière de conditions d'hygiène et de sécurité, de protection sociale, etc.

Au Maroc, la réforme du Code du travail en 2004 a placé les jalons institutionnels d'une nouvelle configuration des relations sociales plus équilibrée qui trouve dans la Constitution du 1<sup>er</sup> juillet 2011 une référence et une inspiration pour une réactivation des dispositifs de son application.

Dans la même perspective, le Conseil économique, social et environnemental est appelé à octroyer, sur la base d'un compromis institutionnalisé entre les partenaires sociaux, un contenu optimal à l'objectif stratégique de modernisation des relations sociales, de dynamisation de la compétitivité qualitative des entreprises, notamment des petites et moyennes entreprises, et de renforcement de la cohésion sociale.

## **2.2. Renouveler les approches de l'employabilité des jeunes**

Le concept d'insertion suggère l'hypothèse que les mouvements constatés sur le marché du travail des jeunes sont spécifiques et qu'ils nécessitent non seulement un cadre d'analyse et un système d'observation adaptés, mais aussi des politiques publiques spécifiques.

Théoriquement, le caractère spécifique de l'emploi des jeunes n'est pas démontré. Cela nécessiterait la mise en œuvre de tests de segmentation du marché du travail par générations sur les quels la littérature demeure encore fort controversée.

Les travaux de recherche spécifiques aux jeunes sont plutôt le fruit d'un consensus autour de deux constats : la complexité progressive du processus d'insertion d'une part, le besoin d'évaluer l'intervention publique en matière d'aide à l'insertion de l'autre.

### **2.2.1. L'insertion des jeunes : un processus longitudinal complexe**

L'un des buts de la présente étude est d'examiner les facteurs qui dégradent le capital humain des jeunes et contribuent à la formation de « barrières » à l'accès aux « bons » emplois, décents et bien rémunérés. Dans ces conditions, l'insertion est évaluée par l'appréciation ou la dégradation du capital humain et non par le taux et la vitesse d'insertion. Le salaire peut d'ailleurs devenir une variable clé dans cet exercice.

Le problème des barrières à l'entrée sur le marché de l'emploi revêt des caractéristiques particulières pour la population concernée : celle des sortants du système de formation professionnelle comprenant une majorité de jeunes ayant échoué ou abandonné l'enseignement scolaire. La formation professionnelle est, en l'occurrence, censée permettre le développement de leurs compétences et de leur assurer une employabilité durable et de qualité.

Dans ces conditions le système de formation professionnelle peut être assimilé à une série de mesures d'aide à l'insertion adaptées aux profils et aux niveaux des sortants de l'enseignement scolaire.

Il s'agit alors de savoir si ces mesures sont efficaces au maintien et à l'amélioration du niveau du capital humain initial ou, à l'inverse, si elles ne sont qu'une alternative au chômage et à l'inactivité contribuant, au même titre que ces états, à la dégradation de la situation des jeunes.

Les résultats de la présente étude montrent que "l'investissement" dans la formation professionnelle n'implique pas nécessairement d'effets significatifs en termes d'amélioration de la qualité des emplois. Et, en règle générale, on aboutit à un effet vraisemblablement opposé aux objectifs de la politique d'emploi des jeunes.

Le passage par la formation professionnelle crée des « effets de retour négatifs » (voir plus loin) et contribue au renforcement des barrières à l'entrée des "bons emplois". La formation professionnelle intervient, en effet, comme un second filtre et confirme celui opéré par le système éducatif. Cette conclusion fait écho au constat plus général quant à la consistance du filtre auquel aboutissent des systèmes éducatifs comme le notre.

On définit l'insertion comme un processus dont l'analyse nécessite des données longitudinales et une extension de modèles non linéaires à ces dernières.

L'objectif est de démontrer que l'accès des jeunes à l'emploi s'explique par les conditionnements complexes qui existent entre leur mobilité professionnelle en début de vie active et leurs acquis scolaires. Les variables explicatives d'un processus d'insertion renvoient, par conséquent, à l'usage de deux types d'informations : initiales et longitudinales. Ce qui permet de tenir compte d'une éventuelle liaison directe entre conditions initiales et insertion plusieurs années après la fin de la formation initiale.

Les débats théoriques opposent sur ce terrain la théorie du capital humain et la version dualiste de la théorie de la segmentation sur la valeur du diplôme et les conséquences du comportement "stratégique" ou "subi" en matière des premières insertions. Ils concernent la question empirique suivante : pourquoi deux individus qui disposent, au départ, du même capital humain observé, se retrouvent-ils ensuite dans des positions différentes sur le marché du travail ? La description de la position peut être multidimensionnelle : chômage, chômage de longue durée, emploi et ses attributs (type de contrat, salaire, stabilité, qualité du travail, contenu en formation, perspectives de carrière).

Plusieurs arguments, opposés, peuvent être avancés pour privilégier soit le déterminisme par le marché du travail, soit déterminisme par le capital humain initial observé et non observé.

On peut, bien évidemment, souligner que c'est la partie non observée du capital humain ou les capacités individuelles non observables qui vont faire la différence dès la première insertion. Mais on doit signaler que des capacités individuelles différentes, pour deux individus possédant un même diplôme, peuvent ne pas jouer un rôle déterminant auprès de l'employeur.

D'un autre point de vue, la partie non mesurée du capital humain peut être soumise à une dégradation rapide, surtout dans le contexte marocain, par les effets de retour négatifs dus à certains états parcourus sur le marché du travail.

En forçant le trait, on peut même envisager deux cas de figure opposés : dans le premier, on peut soutenir l'idée selon laquelle le rôle du capital humain initial et le capital humain non observé diminuent au fur et à mesure que le temps passe. Dans le second, le capital humain non observé serait le facteur primordial expliquant à la fois le niveau de scolarité et, en permanence, les états parcourus sur le marché du travail.

Adoptant une position intermédiaire, on peut penser que les capacités individuelles ou le capital humain non observé seront progressivement "absorbés" par la trajectoire des jeunes diplômés sur le marché du travail, le diplôme et la trajectoire donnant l'information suffisante pour que l'entreprise prenne la décision d'embauche et de niveau de salaire correspondant.

En tout état de cause, la question centrale est de savoir si les « dépendances entre états » sur le marché du travail (on y reviendra en détail au chapitre 4) peuvent progressivement épuiser le rôle que jouerait la formation initiale, à travers ses effets permanents sur la trajectoire d'un jeune diplômé. Autrement dit, y a-t-il des situations pour lesquelles les différents « états » vécus par une population de jeunes sur le marché du travail soient les seuls déterminants de son processus d'insertion ?

La « dépendance d'état » a un effet déterminant si, par exemple, la transition par le chômage, dans le passé, explique le chômage actuel. Dans ce cas, il y a lieu d'envisager des mesures générales consistant à réduire le risque du chômage pour l'ensemble de la population.

L'hétérogénéité individuelle est prédominante si les caractéristiques individuelles observées et/ou non observées (en termes de capital humain, de milieu familial, etc.) expliquent le risque pour certains jeunes de se retrouver dans des états précaires en début de vie active. Dans ce cas, l'Etat doit cibler les politiques publiques en matière d'éducation et de formation.

Penser le processus d'insertion en termes de temporalités rejoint ces préoccupations. Les temporalités sont au nombre de quatre : (a) archéologique pure (hétérogénéité non observée), (b) archéologique (acquis scolaire), (c) processuelles (les états parcourus par l'individu sur le marché du travail), (d) structurelle (le poids de la conjoncture économique).

Ainsi, un jeune doté d'un ensemble de caractéristiques personnelles (a), sort du système de formation avec un ensemble de caractéristiques scolaires (b), dépendantes de (a). L'ensemble des variables (a) et (b) constitue le « donné archéologique » de l'individu au moment de son entrée sur le marché du travail.

Au moment de l'évaluation de sa probabilité d'être au chômage, par exemple, il a acquis sur le marché du travail un nouvel ensemble de caractéristiques décrivant les états successifs qu'il a traversés. Ces nouvelles caractéristiques relèvent de l'ensemble (c), dépendant de (a) et (b). Elles constituent « l'acquis processuel » de l'individu. Dans la mesure où connaît à la fois le parcours des jeunes depuis leur sortie de l'école et le type de qualification qu'ils ont acquis dans le dispositif de formation, il devient possible d'évaluer l'effet des variables (b) et (c) et de vérifier l'effet des deux instances d'orientation que sont l'école et le marché du travail.

Cette évaluation doit, bien entendu, tenir compte de l'état de la situation économique (d).

Toutes ces interrogations nécessitent la mise en œuvre d'une approche longitudinale du processus d'insertion.

Si la double influence de la scolarité initiale et de l'expérience professionnelle semble acquise en matière de détermination des salaires, elle est, en revanche, moins évidente dès lors qu'il s'agit de la probabilité d'être en emploi au sens où l'expérience est maintes fois retenue comme seul élément déterminant de l'insertion professionnelle.

Certains travaux obtiennent comme résultat que la détention d'emplois temporaires s'explique plus par l'âge et le secteur d'activité que par le diplôme. Les auteurs utilisent l'âge comme une variable proxy de l'expérience sur le marché du travail. Ils constatent que « l'effet du diplôme s'estompe progressivement avec l'âge » et que l'ancienneté dans l'emploi occupé est aussi faiblement expliquée par le diplôme.

Toutefois, ces résultats ne prennent pas en compte l'hétérogénéité individuelle non observée, ni l'effet des conditions initiales sur les acquis successifs sur le marché du travail.

En effet, dès lors que l'on souhaite expliquer la probabilité pour un jeune d'être dans un état à différents moments de son itinéraire, estimer autant de modèles que de dates retenues empêche de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle non observée et/ou non observable. Lire la trajectoire des jeunes à travers les résultats des ces différents modèles ne permet pas d'en saisir véritablement le sens : la relation séquentielle entre les différentes variables tout au long du parcours sur le marché du travail n'est pas appréhendée.

Si l'on se borne, en outre, à expliquer un état du marché du travail à la dernière des dates retenues, l'effet des variables changeant dans le temps (mobilité en début de vie active par exemple) a tendance à être surestimé par rapport à l'effet des variables constantes dans le temps.

En fait, plus la date à laquelle on décide d'expliquer le risque de se retrouver dans un état particulier s'éloigne de la date de sortie du système de formation, plus l'effet des variables ne variant pas dans le temps (diplôme par exemple) tend à s'estomper.

La porte est alors ouverte à des interprétations tendant à minimiser le rôle de la formation initiale délivrée par le système éducatif. Mais une telle interprétation repose sur une mauvaise appréciation des effets combinés des variables mises en jeu, résultant d'une mauvaise spécification du modèle statistique.

L'estimation d'un modèle unique, qui viserait à expliquer la probabilité d'être dans un état aux différentes dates choisies, mais qui ne tiendrait pas compte de l'hétérogénéité individuelle non observée et/ou non observable aboutirait, de même, à des interprétations faussées.

En effet, postuler l'homogénéité individuelle reviendrait à émettre une hypothèse implicite d'indépendance des effets des variables omises par rapport aux variables explicatives du modèle. L'hétérogénéité individuelle non observée et/ou non observable est considérée comme faisant partie du résidu, indépendant des variables explicatives du modèle : tel ne saurait – *a priori* – être le cas.

Cette hypothèse, généralement non vérifiée mais nécessaire pour l'estimation de modèles sur données en coupe, conduit inévitablement à des estimateurs biaisés. Or, l'un des avantages des données longitudinales réside précisément dans la possibilité de décomposer le résidu du modèle : alors qu'une partie relève de l'hétérogénéité individuelle, l'autre est purement aléatoire et indépendante des variables explicatives. Il devient alors possible de contrôler l'effet des variables omises pour aboutir à une évaluation satisfaisante des effets des autres variables.

C'est en partant de ces remarques intuitives que nous avons jugé nécessaire d'adapter les modèles à variables qualitatives au cas longitudinal. Seule cette piste peut permettre, en effet, une évaluation satisfaisante du rôle respectif de l'acquis scolaire et de l'expérience sur le marché du travail dans le processus d'insertion des jeunes diplômés.

L'ensemble de ces analyses justifie pleinement l'approche d'évaluation retenue dans le chapitre 4.

### **2.2.2. Segmentation du marché du travail : les coûts d'entrée**

Dans la version dualiste de la théorie de la segmentation, c'est le fonctionnement de la structure du marché du travail qui explique les barrières à l'entrée des emplois localisés dans le primaire donnant lieu à une segmentation du marché à long terme.

L'originalité de cette théorie réside moins dans la reconnaissance de différenciations entre types d'emplois et catégories de main-d'œuvre, ou d'une concentration de catégories infériorisées sur des "mauvais emplois", que dans l'existence de barrières constituant des obstacles pour accéder aux « bons emplois » et se renforçant au fil du temps. Ainsi d'une période à une autre, la structure dualiste du marché est reproduite.

De là procède la nécessité d'utiliser des données longitudinales pour prendre en compte la trajectoire des jeunes sur le marché du travail. Cependant, à supposer que l'on partage ce point de vue, force est de constater que la mise au point d'un test pour démontrer l'existence de telles barrières sur données longitudinales pose, au préalable, des problèmes délicats et parfois insolubles de spécification et d'estimation.

De manière générale, on peut recenser trois approches, différentes des propositions alternatives des modèles d'appariement, qui permettent d'expliquer le dualisme.

La première renvoie à l'étude du mode de fonctionnement des marchés internes. La deuxième correspond aux « effets de retour négatifs » auxquels l'individu est exposé lors de son passage par le marché dit secondaire ou des « mauvais emplois ». La troisième combine les deux précédentes.

La notion d' « effets de retour négatifs » permet d'envisager l'explication de l'allocation de la main-d'œuvre *ex post* et le phénomène des barrières à l'entrée dans les emplois de qualité. Ces effets de retour renvoient à la relation existant entre la première expérience d'un individu sur le marché du travail et son dernier comportement observé.

L'existence des barrières est une réponse à l'argument de la théorie du capital humain relatif à la possibilité, pour des individus occupant des emplois « secondaires », d'accéder aux emplois stables et bien rémunérés par l'amélioration de leur stock de capital humain.

Dans cette optique, les programmes d'aide à l'insertion paraissent inadéquats et peu susceptibles d'éliminer ces barrières. La solution efficace résiderait plutôt dans des politiques de soutien aux revenus associés aux emplois précaires afin de stabiliser la demande globale d'une économie et arrêter l'extension du marché de ce type d'emplois.

Les barrières dont il est question sont endogènes : elles sont créées par l'existence du « marché secondaire » (emplois précaires et instables) et traduisent l'existence « d'effets de retours négatifs » sur ce dernier. Ces effets renvoient à une causalité dont le mécanisme fonctionne dans le sens "mauvais emplois → mauvais travailleur" : les emplois instables ne peuvent que contribuer à la dégradation de la qualification des travailleurs. L'emploi dans le « marché primaire » (emplois stables et mieux rémunérés) étant rationné, les entreprises y embauchent, à partir d'une « file d'attente », des travailleurs n'envoyant pas de « signaux » négatifs quant à leur qualification.

Le « marché secondaire » ne récompense pas le capital humain et ne permet pas aux travailleurs d'accéder à la formation ou d'avoir une expérience professionnelle transférable et reconnue sur le marché du travail. Le niveau du salaire y est faible et peu sensible aux acquisitions éventuelles du capital humain. Un passage préalable par les emplois offerts sur ce segment va augmenter la probabilité future pour que l'individu se retrouve dans une situation de précarité.

Au bout du compte, les travailleurs "coincés" dès le début de leur vie active dans les emplois de ce secteur ne parviennent plus à rattraper en termes de salaire et de qualification, ceux ayant pu obtenir un emploi stable et mieux rémunéré associé au « marché primaire. »

Ne disposant guère de modèle à même de déterminer le niveau de mobilité professionnelle ou salariale qui soit compatible avec l'hypothèse de la théorie du capital humain ou avec celle de la segmentation, on est forcé de procéder, dans la plupart des cas, à des approximations. De manière générale, il s'avère difficile de tester rigoureusement les « effets de retour. »

On peut, cependant, faire l'hypothèse, beaucoup plus simple à tester, que la fonction d'utilité d'un individu dépend, de façon retardée, de son expérience sur le marché du travail. En termes économétrique, cela revient à tester l'existence d'une dépendance d'états : la situation d'un individu, à un moment donné, s'explique par les états parcourus dans le passé.

On considère alors que l'expérience a des effets qui perdurent dans le temps. Sous cet angle, on considère que le modèle du capital humain peut être interprété comme un modèle d'effets de retour. Car, comme tout autre bien durable, l'introduction du capital humain dans un modèle implique que les événements du passé influencent le comportement de la période courante. Il reste cependant très difficile d'identifier, de manière séparée, l'effet du capital humain en tant que tel, surtout s'il ne prend pas une forme bien explicite (exponentielle, par exemple), et l'effet de retour qu'implique le passage par les emplois.

De façon schématique, on peut considérer qu'un effet de retour négatif peut refléter une situation dans laquelle un individu est censé accumuler du capital humain (un emploi précaire, une mesure d'aide à l'insertion) mais qui se solde par un impact négatif sur son salaire ou qui aboutit à une dégradation de sa chance de retrouver un emploi de "bonne qualité".

D'autres difficultés apparaissent quand il s'agit de tester la segmentation à partir de l'estimation de fonctions de gains distinctes. Elles sont exposées dans ce qui suit, le but ultime étant d'aboutir à une démarche plus appropriée et plus flexible.

La théorie de segmentation ne semble pas avoir aujourd'hui pu définir des hypothèses "empiriquement testables" pour l'identification des segments du marché du travail.

Les tests qui sont fondés sur des estimations de fonctions de gains distinctes présentent certaines ambiguïtés qui n'ont pas toutes été levées. Ces ambiguïtés renvoient, en particulier, à la formulation du test du dualisme et à tous les problèmes qu'il faut signaler à propos de la relation éducation salaire.

En effet, les premiers travaux dans ce domaine ont, tout d'abord, consisté à appliquer la méthode des moindres carrés ordinaire (OLS) sur deux sous échantillons d'une population et à tester l'égalité des deux fonctions de gains pour accepter la dualité en cas de rejet de l'hypothèse nulle. Le critère retenu pour la séparation des deux segments peut être le seuil de salaire qui permet d'échapper à la sphère de pauvreté.

Généralement, les coefficients des fonctions de gains sont significatifs dans ce type d'approche et révèlent souvent des valeurs différentes, parfois paradoxales, selon le segment considéré. Certaines expérimentations, ayant appliqué rigoureusement la méthode d'estimation et de test, n'ont pas manqué de soulever une contradiction : l'hypothèse du dualisme est acceptée alors que les rendements éducatifs les plus élevés sont localisés dans le secteur secondaire.

Ce paradoxe provient souvent d'un problème statistique en amont. Découper un échantillon sur la base de la variable dépendante et effectuer deux régressions séparées conduit à un grave biais de sélection, si une seule fonction de gains peut décrire l'ensemble des salaires de la population. En effet, la proportion des individus appartenant à la partie inférieure ou secondaire du marché (les individus à bas salaires) diminue avec l'augmentation du niveau d'éducation. La relation éducation salaire pour ce sous échantillon est, par conséquent, biaisée en raison de la corrélation négative entre les résidus de la fonction de gains et la scolarité, même si cette dernière est exogène sur l'ensemble de la population.

Une première méthode permettant de tester le dualisme revient alors à effectuer le même découpage entre les deux secteurs, à corriger des biais de sélection et à examiner si les coefficients des deux fonctions de gains sont différents. Cependant ce test n'est valable que si la forme fonctionnelle de l'équation de gains, sous l'hypothèse nulle (marché concurrentiel), est connue pour la population étudiée et que la variable de scolarité est exogène.

On retrouve l'une des difficultés de l'analyse empirique qui doit être fondée sur un modèle correctement spécifié. Rien n'indique, par exemple, que la relation éducation salaire soit linéaire, contrairement à ce qui est posé dans les fonctions de gains sous-jacentes aux approches en termes de dualisme. Après application d'un test de segmentation, les conclusions en faveur du dualisme pourraient alternativement révéler un problème d'erreur de spécification.

Une seconde manière de tester la même hypothèse nulle est de voir si une seule fonction de gains, effectuée sur l'ensemble de l'échantillon, peut prédire le segment des bas salaires. Il suffit de vérifier si les coefficients d'une fonction de gains sont proportionnels aux coefficients d'un modèle Logit, par exemple, déterminant la probabilité d'appartenir à l'un des deux secteurs.

L'une des critiques de ce type d'approche concerne également le caractère arbitraire du critère de sélection retenu et de son découpage. En se donnant comme premier objectif d'éviter la sélection *ad hoc* des segments du marché, certains auteurs estiment un modèle à changement de régime endogène avec règle de séparation inconnue. Le principe est d'écrire une vraisemblance où chaque individu peut, *a priori*, appartenir au segment primaire ou au segment secondaire. La probabilité individuelle d'appartenir à un segment particulier est ensuite calculée *a posteriori*, conditionnellement à l'information fournie par les salaires.

Le modèle proposé par les auteurs n'est cependant qu'un cas particulier d'un modèle à changement de régimes plus général. On peut, en effet, estimer un modèle à changement de régimes avec règle de séparation imparfaite dans lequel tout modèle à changement de régimes devient un cas particulier. Cela consiste à construire la fonction de vraisemblance sur la base d'une matrice de transition entre un indicateur de séparation et une variable dichotomique latente.

Il est certes extrêmement réducteur de ramener la distinction entre segments d'emploi à un seul indicateur. Il est cependant tout aussi problématique de faire l'hypothèse totalement inverse. L'intérêt d'un modèle à changement de régimes imparfaits est de pouvoir tester les différentes configurations, les unes contre les autres (règle de séparation parfaite, imparfaite et inconnue).

La mise en évidence empirique d'équations de salaire distinctes ne permet pas d'invalider l'hypothèse d'un fonctionnement concurrentiel du marché du travail : la présence d'une forte hétérogénéité de la main-d'œuvre confrontée à une demande elle-même différenciée peut ainsi générer des disparités salariales importantes dans un contexte néanmoins concurrentiel.

Du côté de l'offre, les employés se distinguent entre eux par les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur éducation et/ou au sein de l'entreprise. Cette compétence, décrite, en partie seulement, par des informations telles que l'expérience et l'éducation est le résultat d'un investissement qui engendre un coût justement compensé par le différentiel de salaire obtenu.

De même, considérer les équations de salaire comme des fonctions de demande inverse permet de justifier dans un cadre concurrentiel des coefficients/prix attachés aux variables de capital humain mécaniquement plus élevés dans l'un des deux segments. En effet, si on suppose qu'un segment a besoin d'embaucher une forte proportion d'employés qualifiés, il doit attirer plus de travailleurs ayant les compétences adéquates – ou un avantage comparatif – en valorisant davantage le capital humain et en pratiquant, de fait, une politique salariale source de disparités avec l'autre secteur.

Au total, révéler l'existence d'imperfections sur le marché, au travers des disparités salariales, n'est valable que si des différences de salaire non compensatrices – au sens où les différences font plus que compenser le coût d'investissement en capital humain – sont exhibées. Pour ce faire, une démarche préalable passerait par l'appréciation de toute l'hétérogénéité individuelle, c'est-à-dire par l'identification de toutes les caractéristiques productives observables et non observables qui différencient les salariés entre eux.

Une troisième catégorie de test admet que des coefficients distincts de fonctions de gains ne sont pas révélateurs d'un dualisme, si les emplois du segment primaire ne sont pas rationnés et que les individus sont libres de choisir leur segment d'emploi. Partant de ce principe, certains auteurs proposent un test de l'hypothèse nulle d'un non rationnement, tout en supposant que les individus maximisent leurs gains sans coûts de mobilité et que la distribution des non observables des deux fonctions de gains est connue. Sous cette hypothèse, les coefficients de l'équation de changement de régime devraient être proportionnels à la différence des coefficients des variables des équations de gains des deux segments du marché.

Avec le rejet de la proportionnalité, si les contraintes du modèle sont vérifiées, on accepterait alors l'hypothèse de segmentation.

Certains arguments fragilisent ce test. Le premier renvoie directement au dualisme en tant que description très pauvre du marché du travail. Décomposer le marché du travail en deux segments distincts demeure finalement une description fort schématique et peut biaiser le résultat du test si l'un des deux segments, au moins, est lui-même hétérogène. Le deuxième argument renvoie à

l'hypothèse discutable, et pouvant être levée de l'inexistence de coûts de mobilité entre les deux segments.

Au terme de ce bref panorama des modèles empiriques, une approche qui semble plus adaptée au marché de l'emploi marocain, consiste à s'intéresser aux conditions d'entrée sur chacun des segments, conditions fondamentalement différentes selon que la main-d'œuvre se porte sur le segment primaire (emplois qualifiés et mieux rémunérés) ou sur le segment secondaire (emplois précaires, instables et moins bien rémunérés).

Sur le premier marché, les règles de formation des salaires, qu'elles soient dictées par la logique du salaire d'efficience ou par le pouvoir des *insiders*, instaurent des salaires élevés et rigides et engendrent des phénomènes de rationnement. Parallèlement, l'existence de barrières d'accès au segment primaire peut s'illustrer par l'entrée dans la file d'attente, les demandeurs ne pouvant y accéder qu'à l'issue d'une durée d'attente plus ou moins longue.

Tandis qu'une vision standard du marché du travail tend à considérer le salaire comme le facteur exclusif d'accès aux emplois, un coût d'entrée vient en fait s'ajouter et entamer le salaire obtenu pour certains emplois. La révélation de coûts d'entrée sur certains marchés de l'emploi, pouvant influencer la décision des jeunes diplômés, est, en revanche, une manière de valider la thèse de la segmentation et de l'hétérogénéité des trajectoires individuelles ainsi que le montrent certains travaux mettant en évidence la disparité salariale comme résultant d'une forte hétérogénéité de la main-d'œuvre.

En conclusion, on peut dire que l'ensemble des analyses précédentes plaide en faveur d'un recours à un dispositif analytique multidimensionnel pour appréhender correctement la problématique de l'insertion des jeunes et de leurs trajectoires d'emploi.

Il convient dès lors de disposer de données longitudinales décrivant, de façon détaillée, le parcours des individus au sein du système scolaire et/ou de formation, ainsi que leurs trajectoires sur le marché du travail.

De ce point de vue, la spécification de modèles économétriques robustes constitue une étape décisive dans la démarche d'investigation.

### **2.2.3. Des enquêtes de cheminement...**

Le système national de production de données relatives à l'emploi est caractérisé par des porosités, notamment quand il s'agit des populations spécifiques, celle des jeunes en l'occurrence, et par une faible cohérence des dispositifs existants.

Certes, l'enquête sur l'emploi effectuée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) reste l'un des dispositifs les plus exhaustifs fournissant des indicateurs sur l'emploi au niveau national. Cependant, des limites sont à souligner quant à l'utilisation de ces données tant au niveau des restrictions imposées par le choix des catégories observées (activité, inactivité, chômage) qu'au niveau de la mesure de la dynamique d'emploi.

En effet, les données des enquêtes emploi ne donnent qu'un aperçu ponctuel (trimestriel) et ne permettent guère d'appréhender la dynamique d'une cohorte d'une sous population spécifique.

A l'opposé, les données produites par le département de la formation professionnelle sur le cheminement de ses lauréats permettent une meilleure analyse dans le temps du processus d'insertion et une meilleure caractérisation des différents parcours professionnels que peuvent emprunter les sortants du système de la formation professionnelle.

Hormis les enquêtes d'insertion de courte durée réalisées par quelques universités, on déplore l'absence de dispositifs pouvant renseigner, à un niveau fin, les parcours professionnels individuels des sortants du système d'éducation et de formation.

#### Encadré 1 : Activité, inactivité, chômage au sens du BIT

**Population active** : Elle comprend toutes les personnes participant à la production de biens et services pendant une brève période de référence spécifiée et toutes les personnes pourvues normalement d'un emploi, mais absentes de leur travail pour un empêchement temporaire. Elle inclut aussi les stagiaires et les chômeurs.

**Population inactive** est constituée de toutes les personnes qui ne sont pas actives comme défini précédemment, notamment celles s'occupant de leur ménage (femme au foyer), les étudiants, les retraités, les malades et les personnes effectuant le service militaire...

**Chômeurs** : toutes les personnes âgées de 15 ans et plus, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi.

Selon le BIT, est reconnu comme chômeur celui ou celle qui remplit 4 conditions :

- Être sans emploi ;
- Être capable de travailler (capacité + disponibilité) ;
- Être effectivement à la recherche d'un emploi (avoir pris les dispositions appropriées).

L'insertion, considérée dans la présente étude, comme un processus complexe de passage du système éducatif au système productif, ne peut être correctement appréhendée par les indicateurs classiques utilisés en général pour décrire l'analyse des situations d'emploi et d'activité de populations adultes.

Elle repose quant à sa mesure sur un ensemble d'indicateurs et une caractérisation des états de départ et de fin de processus qui diffèrent selon les pays. D'un côté, la date de début peut être appréhendée selon différents angles : diplôme final, fin des études initiales, etc. De l'autre, la fin du processus d'insertion est marquée par des éléments objectifs comme l'emploi stable (contrat à durée déterminée) ou subjectifs basés sur la déclaration individuelle des individus sur leur insertion.

Le taux d'insertion est mesuré, selon le département de la Formation professionnelle, par la part des lauréats ayant accédé à un emploi ou à un stage, quelque soit sa nature ou sa durée, au cours de la période allant de la date d'obtention du diplôme à la date de l'enquête.

L'analyse de l'insertion des jeunes lauréats de la formation professionnelle (chapitre 4) requiert, par conséquent, une conceptualisation plus appropriée et plus fine incorporant les concepts d'*épisode* (succession d'états : emploi, chômage, stage ou inactivité), de *transition* (passage d'un état à un autre : de l'emploi vers le chômage, du chômage vers l'inactivité, etc.), de *trajectoire d'insertion* (processus temporel retraçant les différents états vécus par un individu depuis sa sortie du système d'éducation et de formation).

Dans la même optique, le *temps passé en emploi* est une méthode utilisée pour appréhender le phénomène de la stabilisation en emploi et, plus généralement, pour caractériser les trajectoires professionnelles des jeunes lauréats de la formation professionnelle. Il s'agit de la proportion du temps passé dans l'emploi par rapport à la durée totale depuis l'entrée sur le marché du travail.

$$\text{Part du temps passé en emploi} = \frac{\text{durée d'emploi}}{\text{durée totale d'observation}} \times 100$$

L'analyse du temps passé chaque année en emploi fait apparaître le processus conduisant, au fil des ans, les sortants de la formation soit vers l'emploi, soit vers le non emploi, soit vers un régime intermédiaire combinant emploi et non emploi. Elle permet d'appréhender la stabilité dans l'emploi en relation avec l'âge, le genre, par âge, le niveau de formation, etc.

Parallèlement, le temps passé au chômage est défini par rapport à la durée totale (4 ans après la sortie du système scolaire).

$$\text{part du temps passé en chômage} = \frac{\text{durée de chômage}}{\text{durée totale d'observation}} \times 100$$

Un croisement avec le genre, l'âge et le niveau de formation, etc. permet d'identifier la population la plus exposée au chômage. Le croisement avec le nombre d'épisodes de chômage permet d'analyser le phénomène de la récurrence du chômage. Cette dernière peut être vue sous deux angles :

- Elle est un processus d'apprentissage dans un parcours fait de situations instables et aboutissant à l'emploi durable.

- Le chômage répété peut devenir un élément de stigmatisation et d'exposition au chômage de longue durée (plus d'une année).

La durée de chômage avant de trouver le premier emploi est aussi la durée de recherche du premier emploi. Elle mesure la vitesse d'occupation d'un emploi sur le marché du travail.

Enfin, la trajectoire simple ou mono-état concerne les lauréats n'ayant connu qu'un seul état (emploi, chômage ou inactivité) durant toute la durée d'observation.

#### **2.2.4. ...Aux approches en termes de trajectoires et de générations**

Les enquêtes de cheminement, réalisées tous les deux ans par le département de la Formation professionnelle ont pour objectif, on l'a déjà souligné, d'analyser la nature longitudinale du processus d'insertion et de mesurer le degré d'adaptation du système de formation aux besoins du marché de travail.

Ces enquêtes suivent le cheminement des jeunes par rapport aux caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, situation familiale, milieu de résidence des parents et profession du père) et professionnelles (niveaux et modes de formation), aux situations (quarante huit mois ou trente six mois après l'obtention du diplôme) ou séquences de la trajectoire (emploi, chômage, inactivité, stages ou études). Elles permettent ainsi de retracer, à partir des calendriers individuels, le parcours de l'ensemble de la génération tout au long des trois années qui suivent la sortie du système de la formation professionnelle.

Dans le questionnaire, le lauréat doit décrire son premier et son dernier emploi et indiquer le type d'emploi, sa fonction, sa rémunération, le type et la taille de l'entreprise qui l'a embauché, le secteur d'activité et les moyens par lesquels il a pu trouver son emploi.

Les lauréats au chômage doivent mentionner les causes du chômage et les moyens utilisés dans la recherche d'un nouvel emploi.

Le questionnaire décrit les caractéristiques des projets créés par les lauréats tel que la forme de l'installation, le montant investi et le nombre d'employés. Le lauréat est amené à mentionner s'il est disposé à s'installer pour son propre compte et à préciser les difficultés rencontrées dans la création de son entreprise. L'appréciation de la formation reçue se fait à travers la mesure du degré de satisfaction du lauréat, d'adaptation de la formation à l'emploi occupé et des avantages tirés par le lauréat de sa formation.

Enfin, une rubrique du questionnaire est réservée aux situations de post formation.

### **Encadré 2 : Enquête de cheminement (promotion 2006)**

#### **Base de sondage**

La base de sondage de l'enquête de cheminement 2006 est constituée de l'ensemble des listes des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2006. Ces dernières ont été fournies par la direction de la Planification et de l'Evaluation du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Collectées auprès des établissements de formation professionnelle relevant des 43 provinces et préfectures retenues, ces listes totalisent quelques 70 233 lauréats sur les 87 514 de la promotion 2006 et 85 300 des provinces et préfectures retenues, soient des taux de couverture respectives de près de 80,2% et 82,3%.

Ces dernières ont été triées successivement par province, établissement de formation, niveau et filière de formation. Elles ont fait l'objet d'une procédure de vérification et de contrôle : comparaison avec le fichier de la carte, vérification de la qualité des adresses, etc. Tout lauréat dont l'adresse est illisible, incomplète ou inaccessible a été écarté.

Ainsi et l'issue de cette opération, 52.171 adresses des lauréats de la promotion 2006 ont été retenues pour le tirage de l'échantillon de la présente enquête soient respectivement 59,6% et 61,2% de l'ensemble des lauréats de la promotion 2006 et du champ de la présente enquête.

#### **Approche**

Les lauréats de la promotion 2006 sont au nombre de 87.514 dont 34.394 filles. Ces derniers relèvent de 13 opérateurs de formation dont principalement l'OFPPPT (49% des lauréats de la promotion) et le secteur privé (41%).

Pour le tirage de l'échantillon de l'enquête cheminement, l'approche retenue (...) repose sur la méthode de stratification selon les composantes du système de formation professionnelle. La taille de l'échantillon à enquêter a été déterminée de façon à faire ressortir des résultats significatifs pour les principales composantes du système de la formation professionnelle qui influencent la situation professionnelle des lauréats, en l'occurrence, l'opérateur de formation, le secteur de formation, la filière de formation, le niveau de formation et la région de formation. A ces variables a été associée la variable genre, dont l'effet sur la situation professionnelle a été démontré par les études précédentes.

Ainsi, pour chaque opérateur de formation, un taux de sondage propre a été fixé en fonction de l'effectif des lauréats de manière à garantir une marge d'erreur inférieure à 2,5% au niveau des opérateurs de formation et de près de 1% au niveau national.

Le taux de sondage global préconisé est ainsi fixé à 10%, ce qui correspond à un échantillon de 8 751 lauréats. Ce taux varie de 5% pour les deux principaux opérateurs (OFPPPT et secteur privé) à 100% pour les petits opérateurs. En effet, avec un tirage systématique au niveau de chaque opérateur, toutes les filières seront représentées chacune par un nombre de lauréats insuffisant pour obtenir un degré de signification acceptable à leur niveau. La marge d'erreur ne baisserait en effet au deçà de 15% que pour les filières ayant un peu moins de 900 lauréats.

*Source* : Département de la Formation professionnelle

Le tableau 3 décrit le taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle, tel qu'il est défini par le département de la Formation professionnelle, à partir des enquêtes insertion qui portent sur une période de 9 mois après la sortie. Les résultats des différentes enquêtes, menées

depuis 2001, montrent que le taux d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle atteint environ 64%. Ce taux a peu évolué au cours de la période 2001-2008 passant de 62% à 64%. Toutefois, une hausse plus importante a été enregistrée en 2005, soit un taux d'insertion de l'ordre de 66%.

Entre 2001 et 2008, le taux d'insertion des garçons se situe à un niveau nettement supérieur à celui des filles. L'écart est de 13 points en 2009 (69% pour les garçons contre 56% pour les filles).

Par ailleurs, le taux d'insertion varie selon le niveau de diplôme. En 2008, le taux d'insertion des lauréats issus du niveau Spécialisation a atteint 67% contre 64% pour le niveau Qualification, 65% pour Technicien et 61% pour Technicien spécialisé.

Les données qui viennent d'être examinées concernent une période de 9 mois, trop courte pour appréhender correctement les taux d'insertion. Couvrant une période de 12 ou 16 trimestres, les enquêtes cheminement sont, dès lors, plus pertinentes.

Calculés sur cette base, les taux d'insertion s'avèrent, en effet, plus élevés : 76,6% (tableau 4) contre 64% pour les enquêtes insertion.

L'analyse en termes de genre fait ressortir les mêmes tendances. Les garçons enregistrent des taux d'insertion plus élevés que ceux des filles, avec un écart de 10 points en moyenne pour les promotions 2000, 2002, 2004 et 2006.

Toutefois, la décomposition des taux d'insertion selon les différents diplômes révèle des disparités en fonction du type d'enquête (enquête insertion ou cheminement).

Les sortants de la formation professionnelle, ayant un diplôme de spécialisation et de technicien spécialisé, accèdent plus facilement au marché du travail. Ils enregistrent les taux d'insertion les plus élevés avec, respectivement, 77,4% et 81,5%. Les autres diplômes (qualification et technicien) enregistrent des taux légèrement plus faibles.

Notons, toutefois, que les taux d'insertion calculés à partir des deux types d'enquêtes et selon la définition retenue par le département de la Formation professionnelle, surestiment la dynamique d'intégration des jeunes sur le marché du travail pour deux raisons :

- Le calcul du taux d'insertion intègre les différentes formes de travail, qu'elles soient rémunérées ou non (les stages sont inclus).
- Il recense les situations d'insertion quelque soit leur durée. Il ne peut donc servir d'instrument pour évaluer l'employabilité des jeunes et la qualité de leur insertion.

Par ailleurs, la mesure de l'insertion professionnelle ne peut pas se faire uniquement sur la base d'indicateurs conventionnels comme le taux d'insertion, le taux d'activité ou encore le taux de chômage. Compte tenu de la complexité du processus d'insertion professionnelle des jeunes, il semble plus judicieux d'inclure des indicateurs permettant d'élaborer une typologie plus sophistiquée et plus proche de la réalité complexe de l'insertion des jeunes.

Les indicateurs examinés dans la présente étude mettent en évidence les disparités des situations d'insertion des diplômés de la formation professionnelle. En effet, il existe différentes typologies d'insertion des lauréats de la formation professionnelle.

On peut distinguer deux grandes catégories de trajectoires d'insertion : les trajectoires simples ou mono état et les trajectoires hétérogènes ou composites.

- Les trajectoires simples intègrent différentes situations mono état : chômage, emploi, inactivité, stage, etc.
- Les trajectoires hétérogènes ou composites, c'est-à-dire les trajectoires qui sont jalonnées par le passage d'un état donné à un autre au cours de la période d'observation (par exemple le passage du chômage à l'emploi ou inversement).

Ces mises en garde nous conduisent à proposer au chapitre 4 des indicateurs d'analyses plus appropriés et plus approfondies du processus d'insertion.

**Tableau 3 : Evolution du taux d'insertion par niveau de formation (enquête insertion)**

Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Spécialisation	66	68	72	68	72	74	65	67
Qualification	61	64	65	67	68	61	60	64
Technicien	60	58	58	57	59	59	63	65

Source : Calcul des auteurs d'après les enquêtes insertion de la direction de la Formation professionnelle

**Tableau 4 : Evolution du taux d'insertion par niveau de formation (enquête cheminement)**

Promotions enquêtées	2000	2002	2004	2006
Spécialisation	76	75,5	78,9	77,4
Qualification	67,4	63,9	66,9	74,8
Technicien	75	72,4	70,8	75
Technicien spécialisé	73,8	75,6	76,1	81,5
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>70,3</b>	<b>72,2</b>	<b>76,6</b>

Source : Calcul des auteurs d'après les enquêtes insertion de la direction de la Formation professionnelle

### 3. EMPLOYABILITE DES JEUNES : LES « MAUVAIS » EMPLOIS CHASSENT LES « MPBONS »

3.1. Système éducatif et de formation : une espérance de vie scolaire encore insuffisante

3.1.1. Des sorties précoces

3.1.2. L'inactivité hors études

3.1.3. Une nette inflexion depuis la réforme

- 3.2. Marché de l'emploi : une configuration peu favorable aux plus diplômés
- 3.2.1. Les jeunes plus frappés par le chômage en général...
- 3.2.2. ... Et par le chômage de longue durée en particulier
- 3.2.3. Un léger fléchissement de la part des sans diplôme dans le taux de chômage
- 3.3. Système productif : une prévalence de l'emploi peu qualifié
- 3.3.1. Faible composante salariale et persistance de l'emploi non rémunéré
- 3.3.2. Inégalité d'accès à l'emploi et instabilité de la relation de travail

En dépit des progrès réalisés au cours des dix dernières années, correspondant à la mise en œuvre progressive de la *Charte de l'éducation*, la durée moyenne de scolarisation de la population âgée de 15 ans et plus ne dépasse pas cinq ans.

Le Maroc doit relever cette durée moyenne à 7 ans au moins pour être au même niveau que les pays émergents (7,5 au Brésil, 7 en Turquie, 9,1 au Mexique, 10,1 au Chili).

A examiner les caractéristiques de la distribution de la moyenne de scolarisation de la population, un tel objectif pour être atteint, de façon endogène, implique de retenir le plus longtemps possible à l'école la population aujourd'hui scolarisée.

Il s'agit d'augmenter à plus de 14 ans l'espérance de vie scolaire, estimée aujourd'hui à 10 ans. Rappelons que l'espérance de vie scolaire (EVS) est le nombre total d'années de scolarisation qu'un enfant âgé de 6 ans puisse s'attendre à recevoir, en postulant que la probabilité qu'il soit inscrit à l'école à un âge donné est égale au taux de scolarisation actuel pour cet âge. Cet indicateur évalue la durée moyenne des études et non pas le nombre d'années scolaires achevées. Ce qui doit se traduire à la fois par un élargissement/diversification de l'offre d'éducation et de formation et par un prolongement de l'obligation scolaire au-delà de 15 ans sans oublier que la sortie doit être évaluée non pas en termes de durée mais en termes de niveau.

De 1998 à 2005, l'espérance de vie scolaire, jusqu'au secondaire qualifiant, a connu une certaine progression passant de 8 ans à 9,7 ans. Ce n'est qu'à partir de cette date, notamment suite à l'amélioration de la couverture scolaire et l'extension de l'enseignement aux différents cycles scolaires que ce seuil a été légèrement dépassé. En 2009, un enfant qui atteint l'âge d'entrer à l'école peut espérer passer en moyenne 10,3 années à l'école (9 années en utilisant la méthode basée sur les profils de scolarisation).

**Tableau 5 : Evolution de l'espérance de vie scolaire du primaire au secondaire**

Années	Espérance de vie scolaire		
	TS	PS	Différence
1998	7,9	6,5	1,6
1999	8,0	6,9	2,1
2000	8,1	7,3	2,0
2001	9,0	7,8	1,8

2002	9,3	8,0	1,6
2003	9,5	8,2	2,5
2004	9,7	8,0	2,0
2005	9,7	8,1	1,9
2006	10,0	8,4	1,6
2007	10,0	8,5	1,5
2008	10,0	8,7	1,2
2009	10,3	9,0	1,3

TS : Estimation basée sur la méthode des taux de scolarisation.

PS : Estimation basée sur la méthode des profils de scolarisation.

Source : calcul interne à partir de BLE et recueil statistique

Les données disponibles au niveau international, remontant à 2007 (base de données de l'UNESCO), montrent que l'espérance de vie scolaire jusqu'au secondaire enregistrée au Maroc reste en deçà du niveau de plusieurs pays de la région MENA, tels que la Tunisie (12,7 ans), le Liban et la Jordanie (10,9 ans). Proche de la Turquie, elle est moins élevée que dans certains pays d'Amérique Latine, tels que le Chili (11,8 ans), l'Argentine (12 ans), le Mexique (12,1 ans) et le Brésil (12,2 ans).

Le profil de scolarisation transversal, en tant que série de taux d'accès aux différents niveaux d'enseignement, permet de calculer l'espérance de vie scolaire (somme des taux d'accès aux différentes années d'études) jusqu'au secondaire qualifiant.

Néanmoins, à des fins de comparaisons internationales, on utilise une méthode plus simplifiée, fondée sur les taux de scolarisation par âge spécifique. Selon cette méthode, l'espérance de vie scolaire est égale à la somme des taux de scolarisation aux différents âges pour des niveaux précis. Elle tend à surestimer l'espérance de vie scolaire dans la mesure où elle tient compte des redoublements.

La compilation de cette distribution au niveau de l'enseignement scolaire permet de calculer le nombre d'années probables qu'un enfant passe, en moyenne, dans le système éducatif du primaire jusqu'au secondaire qualifiant. Les deux méthodes présentent, pour l'estimation de cet indicateur durant la période étudiée, une différence variant de plus d'une année à 2,5 années durant la période 1998-2009.

L'analyse plus fine de l'employabilité des jeunes proposée dans la présente étude prend appui, outre les statistiques nationales (HCP) sur les données fournies à la fois sur la « Base longitudinale de l'éducation » (BLE) et par la « Base mondiale des inégalités 1950-2010 ».

C'est en référence à la dotation en capital humain des jeunes que seront abordées ensuite les déterminants du chômage, notamment des jeunes diplômés.

### 3.1. Système éducatif et de formation : une espérance de vie scolaire trop faible

#### 3.1.1. Des sorties précoces

Les jeunes âgés de 15 à 34 ans représentent, en 2009, 38% de la population totale et plus de la moitié de la population en âge de travailler. La part de la population scolarisée progresse de 5 points sur la décennie, atteignant 18% en 2009 contre 13% en 1999.

Si, comme le montre le tableau 7, plus de la moitié de la population des 15-34 ans sont sans diplôme, la tendance est, toutefois, à la baisse depuis 1999 : l'enseignement fondamental

enregistre une augmentation nette de la part des diplômés passant de 30% en 1999 à 37% en 2009.

**Tableau 6 : Caractéristiques de la population 15-34 ans, 1999-2009 (en %)**

	1999	2002	2006	2009
Part dans la population totale (en%)	37	38	36	38
Part dans la population des 15 ans et plus (en%)	56	55	52	51
Part de la population scolarisée (en%)	13	14	16	18
Part de la population hors SEF (en%)	87	86	84	82

Source : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (enquête emploi) et de l'INE (Base BLE)

Parmi les jeunes, âgés de 15 à 34 ans, se trouvant en dehors du système scolaire et de formation, plus de 60% n'ont pas de diplôme et à peu près 30% ont un diplôme de l'enseignement fondamental.

**Tableau 7 : Répartition de la population 15-34 ans par niveau de diplôme (en%)**

	1999	2002	2006	2009
Sans diplôme	59,2	57,6	53,6	51,3
Diplômes de l'enseignement fondamental	30,1	31,3	34,6	36,9
Diplômes en qualification professionnelle	2,1	2,4	2,4	2,2
Certificats en spécialisation professionnelle	0,5	0,5	0,4	0,4
Diplômes de l'enseignement secondaires	3,4	3,6	4,0	4,1
Diplômes de l'enseignement supérieur	2,9	2,7	2,9	3,0
Diplômes de technicien ou de cadres moyens	1,8	2,0	2,1	2,1

Source : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (enquête emploi) et de l'INE (Base BLE)

L'évolution de la structure n'est pas, dans l'ensemble, différente lorsqu'on considère la catégorie des jeunes de 15-24 ans :

- Baisse de la proportion des sans diplômes passant de 56% en 1999 à 41% en 2009.
- Augmentation de la part des jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement fondamental.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, les niveaux de qualification demeurent faibles avec une proportion stable de diplômés malgré l'accroissement des effectifs (tableau 8).

**Tableau 8 : Répartition de la tranche 15-24 et 25-34 ans par niveau de diplôme (en%)**

Niveaux de diplôme	15-24 ans			25-34 ans		
	1999	2004	2009	1999	2004	2009
Sans diplôme	55,7	50,0	41,1	63,8	61,9	60,3
Diplômes de l'enseignement fondamental	37,6	41,8	49,9	20,3	22,0	24,0
Diplômes en qualification professionnelle	1,2	1,4	1,3	3,2	3,8	3,3
Certificats en spécialisation professionnelle	0,4	0,3	0,4	0,6	0,7	0,5
Diplômes de l'enseignement secondaires	3,6	4,8	5,2	3,1	2,9	3,2
Diplômes de technicien ou de cadres moyens	0,6	0,7	0,8	5,5	4,9	5,0
Diplômes de l'enseignement supérieur	1,0	1,1	1,4	3,4	3,8	3,7

Source : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (enquête emploi) et de l'INE (Base BLE)

C'est, au total, environ 90% des 15 - 34 ans hors système d'éducation - formation qui n'ont au plus qu'un brevet d'études collégiales. Le marché du travail se trouve, dès lors, alimenté quasiment par une masse considérable de sortants du système éducatif sans qualification ou ayant des niveaux faibles de qualification.

**Tableau 9 : Répartition des 15-34 ans hors SEF par niveau de diplôme (en%)**

Niveaux de diplôme	1999	2002	2006	2009
Sans diplôme	68	66	64	63
Diplômes de l'enseignement fondamental	23	24	27	29
Diplômes en qualification professionnelle	2	3	3	3
Certificats en spécialisation professionnelle	1	1	0	1
Diplômes de l'enseignement secondaires	1	1	1	1
Diplômes de l'enseignement supérieur	3	3	4	4
Diplômes de technicien ou de cadres moyens	2	2	2	3

*Source* : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (Enquête emploi) et de l'INE (Base BLE)

Le niveau d'instruction et de diplôme des jeunes ruraux est, pour l'année 2009, beaucoup plus faible que celui des jeunes en milieu urbain (tableau 10) :

- 72% des jeunes ruraux sont sans diplôme contre 33% pour les urbains.
- 26% ont un diplôme d'enseignement fondamental contre 48% pour les jeunes urbains.
- 0,6% des jeunes ruraux détiennent une qualification professionnelle moyenne contre 4,1 % pour les jeunes urbains.
- 1,62% des ruraux ont un baccalauréat et plus contre 16% en milieu urbain.

La même observation peut être faite, lorsqu'on compare les niveaux de qualification en termes de genre :

- 56% des femmes sont sans diplôme contre 46% pour les hommes.
- 32% de femmes accèdent aux certifications scolaires contre 44% des hommes.
- La proportion des hommes ayant une qualification professionnelle moyenne représente le double de celle des femmes : 3,6% contre 1,8%.
- Cependant, une faible différence est observée quant aux diplômes supérieurs (bac et plus) : 5,3% pour les hommes contre 5% pour les femmes.

**Tableau 10 : Répartition de la population des 15-34 et 15 ans et plus par genre et milieu 1999-2009 (en%)**

Année	15-34 ans				15 ans et plus			
	Rural	Urbain	Féminin	Masculin	Rural	Urbain	Féminin	Masculin
1999	43	57	51	49	42	58	51	49
2009	43	57	51	49	41	59	51	49

*Source* : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (Enquête Emploi)

### 3.1.2. L'inactivité hors études

Selon la définition classique du Bureau international du Travail (BIT) rappelée plus haut (encadré 1), sont considérées comme inactifs les individus ne travaillant pas et ne remplissant pas les critères de définition du chômage : les personnes en âge de travailler (15 ans et plus) qui (i) n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence; (ii) sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ; (iii) ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Dans la réalité, on observe plusieurs espaces flous formant ce qu'on appelle le « halo du chômage » :

- Entre l'inactivité et le chômage : demandeurs renonçant à la recherche d'un emploi par découragement ou par sentiment d'exclusion, étudiants faisant le choix de poursuivre les études faute d'avoir trouvé un emploi, etc.
- Entre l'emploi et le chômage : formes atypiques d'emploi comme le travail partiel, l'emploi précaire, etc.
- Entre l'emploi et l'inactivité : les situations de sous-emploi notamment dans l'agriculture,
- Enfin des situations hybrides : emplois clandestins, travail « au noir », vente à la sauvette, etc.

Au Maroc, le Haut-Commissariat au Plan ajoute une restriction à la définition de l'inactivité : la non disponibilité pour la production de biens et de services durant la semaine précédant l'enquête.

Dans le contexte marocain, un retour sur la catégorie inactivité relative à la population en âge de travailler, impliquant une rétopolation des données relatives à l'emploi, peut s'avérer nécessaire pour les deux raisons essentielles suivantes :

- D'une part, le taux d'inactivité au sein de la population en âge de travailler est très élevé.
- D'autre part, le nombre moyen d'inactifs par rapport aux actifs dépasse 1,7 par actif au niveau national avec un taux beaucoup plus élevé en milieu urbain (2 inactifs pour chaque actif).

Cette structure nettement déformée s'explique en partie par le déséquilibre générationnel : la part des jeunes demeurant prépondérante. Il faut ajouter à cela une propension, bien que limitée dans l'absolu, des jeunes à prolonger la durée de leurs études ou de leur formation.

L'inactivité peut être également corrélée aux niveaux d'instruction atteints par la population. En effet, les niveaux bas d'instruction connaissent des taux d'inactivité beaucoup plus élevés que les niveaux moyens. Le différentiel étant particulièrement marqué dans le milieu rural (17% pour les sans niveau d'instruction contre 48% pour le niveau du secondaire).

Contrairement aux autres tranches d'âge qui connaissent un rapport inactifs/actifs inchangé, entre 1999 et 2009, l'augmentation de la part des inactifs âgés de 15 à 34 ans est imputable principalement à la montée significative, depuis la réforme du système éducatif, au sein du groupe d'âge des 15-24 ans de la part des étudiants.

Globalement, le taux d'inactivité de la population active (15-60 ans hors SEF) connaît une légère croissance depuis 2003. L'inactivité augmente chez les plus jeunes 15-24, passant de 35% en 1999 à 41% en 2009.

On observe les mêmes proportions d'inactifs chez les 15-34 ans comme pour les 34-60 ans.

L'évolution est plus nettement prononcée dans le milieu rural : 32% en 1999 et 38% en 2009 (37% et 40%, respectivement, en milieu urbain). Les taux d'inactivité sont plus élevés en milieu urbain pour les 34-60 ans alors que pour les jeunes les mêmes parts d'inactivité sont enregistrés quel que soit le milieu.

L'accroissement des taux d'inactivité touche principalement la catégorie des jeunes notamment dans le milieu rural (4% contre 2% en milieu urbain)

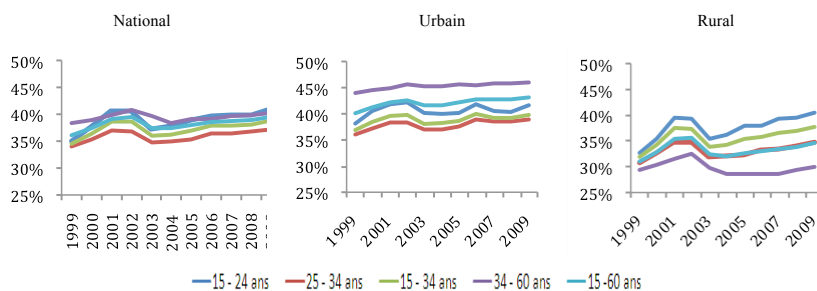
La catégorie des ruraux de 15-24 ans est la plus touchée par cette augmentation (plus de 5% sur la période 2003 - 2009).

**Tableau 11 : Evolution du taux d'inactivité, par tranche d'âge, 1999-2009 (en%)**

Tranches d'âge	1999		2002		2006		2009	
	Total	Dont étudiants	Total	Dont étudiants	Total	Dont étudiants	Total	Dont étudiants
15-24 ans	52,0	50,26	58,0	50,71	59,9	56,10	63	63,0
25-34 ans	35,3	5,34	37,9	4,40	37,5	4,21	38	38,2
35-44 ans	35,8	0,16	38,6	0,16	36,6	0,15	38	38,5
44-59 ans	41,5	0,03	43,5	0,01	41,8	0,00	42	41,8
15-34 ans	44,8	35,03	49,1	34,96	50,0	38,87	52	51,7

Source : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (Enquête Emploi)

**Graphique 2 : Evolution du taux d'inactivité (hors étudiants) par tranche d'âge et par milieu**



### 3.1.3. Une nette inflexion depuis la réforme

La moyenne des années de scolarisation de la population âgée de 15 ans et plus est fréquemment utilisée pour mesurer le niveau du capital humain. Elle est obtenue en associant la proportion de la population ayant atteint un niveau donné d'éducation à la durée du cycle correspondant.

L'analyse de l'évolution de la moyenne des années de scolarisation par tranche d'âge met en évidence une augmentation pour l'ensemble des catégories en âge de travailler (tableau 12). Cet accroissement, particulièrement accentué pour les tranches d'âge 15-19 et 20-24 ans, traduit une nette progression relative du niveau d'éducation.

En effet, en 2010, la durée moyenne de scolarisation a atteint 6,6 ans pour la tranche d'âge 15-19 (contre 2,5 en 1980) et 6,9 ans pour la tranche d'âge 20-24 (contre 3,1 en 1980), soit un gain de près de quatre années sur l'ensemble de la période.

**Tableau 12 : Nombre d'années de scolarisation par tranche d'âge**

Tranche d'âge	Moyenne d'année de scolarisation		
	1950	1980	2010
15-19	0,23	2,52	6,60
20-24	0,45	3,12	6,89
25-29	0,32	2,70	5,94
30-34	0,32	2,16	5,76
35-39	0,27	1,04	5,55
40-44	0,27	1,04	4,79
45-49	0,19	0,45	3,94
50-54	0,17	0,45	3,21
55-59	0,16	0,32	2,76
60-64	0,15	0,32	2,21
65-69	0,14	0,27	1,06
70-74	0,14	0,29	1,14
>75	0,14	0,22	0,53
>25	0,25	1,24	4,37
>15	0,28	1,79	5,00

Source: Benaabdelaali, Hanchane et Kamal (2011)

Il est toutefois important de souligner qu'en dynamique le niveau d'éducation des jeunes, en termes de durée de scolarisation, est supérieur à celui des plus âgés. La proportion des personnes ayant atteint des niveaux supérieurs progresse avec l'âge traduisant un allongement de la scolarité et une élévation relative du niveau moyen d'éducation.

En effet, les 15-19 ans ont pu bénéficier des progrès quantitatifs importants enregistrés, depuis la mise en œuvre de la réforme, dans l'enseignement primaire et, dans une moindre mesure, dans le secondaire : 29% des nouveaux entrants dans le système d'éducation entre 2000 et 2002, ont pu achever le niveau primaire en 2010 et 28% ont arrêté leurs études au secondaire (12% arrivent au terme du cycle secondaire).

La proportion non scolarisée est passée de 98% en 1950 à 25% en 2010. La situation en ce qui concerne les niveaux de scolarisation atteints est bien meilleure pour les 20-24 ans : 32% des élèves terminent le cycle d'enseignement primaire et 17% achèvent le cycle secondaire.

De même, si l'on tient compte des évolutions par cycle, la moyenne des années de scolarisation qui s'est nettement amélioré pour les 15-19 ans (6,6 ans) peut s'expliquer, outre l'accroissement des taux de scolarisation au primaire et au secondaire, par l'allongement de la durée de séjour au primaire avec un degré de rétention élevé au moins jusqu'au niveau de la cinquième année.

Bien que les objectifs fixés par la *Charte* n'aient pas été atteints au terme de la « décennie de l'éducation », il n'en demeure pas moins que les progrès enregistrés sont une conséquence de la mise en œuvre de la réforme, notamment :

- Un taux d'achèvement des cycles fondamentaux plus élevé pour la « génération Charte ».
- Les niveaux scolaires intermédiaires sont de plus en plus accessibles pour les 15-24 ans.
- En revanche, la part des niveaux supérieurs n'a enregistré qu'une légère hausse.
- Une amélioration relative des niveaux d'instruction inférieurs pour les plus jeunes pouvant s'expliquer par l'expansion de la scolarisation sous l'effet de la réforme du système éducatif et de formation en 1999.

**Tableau 13 : Décomposition de la tranche d'âge 15-34 ans selon le niveau d'instruction maximum atteint (en%)**

Niveau d'instruction maximum atteint	15-24 ans			25-34 ans		
	1999	2004	2009	1999	2004	2009
Sans niveau scolaire	30,2	23,2	15,0	39,0	34,1	32,7
Préscolaire	2,4	2,0	1,3	2,0	2,2	2,1
Primaire	23,5	25,6	26,1	23,5	26,3	25,4
Collège	25,3	27,1	29,5	14,0	16,6	17,4
Lycée supérieur	14,0	16,2	21,8	11,7	11,2	12,1
Autres niveaux	4,5	5,7	5,8	9,6	9,3	9,3
	0,1	0,3	0,4	0,2	0,4	1,0

Source : Calcul des auteurs d'après les données du HCP (enquête emploi) et de l'INE (Base BLE)

### 3.2. Marché de l'emploi : une configuration peu favorable aux plus diplômés

Selon une « note » récente du Haut-Commissariat au Plan (2011), l'économie nationale a créé, au cours de la dernière décennie, en moyenne chaque année, 156 000 emplois, le volume de l'emploi passant de 8,845 millions en 2000 à 10,405 millions en 2010. 75% de ces créations bénéficient aux hommes et aux catégories de population âgées de 40-59 ans, les jeunes de 15- 29 ans ayant, en revanche, perdu annuellement 9 000 emplois.

L'emploi créé est, dans sa grande majorité, peu conforme aux normes de l'emploi décent comme l'attestent les données suivantes :

- Un actif occupé sur trois est diplômé (23,7% ont un diplôme de niveau moyen et 10,8% un diplôme de niveau supérieur). Cette proportion est de l'ordre de 12,4% dans l'agriculture, 32% dans le BTP, 44,2% dans l'industrie et 55,7% dans les services.
- Environ deux salariés sur trois travaillent sans contrat, notamment dans les secteurs de l'agriculture et du BTP où cette proportion dépasse 90%.
- L'emploi non rémunéré représente 23% de l'emploi au niveau national et 42% en milieu rural.
- Près de 8% du volume global de l'emploi est soit occasionnel soit saisonnier. Au cours des trois dernières années, ces formes atypiques d'emploi représentent 76% des nouvelles créations ;
- Moins de 20% de la population active occupée bénéficie de la couverture médicale (32% en milieu urbain et 4,5% en milieu rural).
- Globalement, 16% des actifs occupés expriment le désir de changer d'emploi (29% dans le secteur du BTP). Les raisons évoquées : recherche d'une meilleure rémunération (72%),

inadéquation de l'emploi occupé au regard du niveau de formation (10%), instabilité de l'emploi (9% et 18,4% dans le BTP).

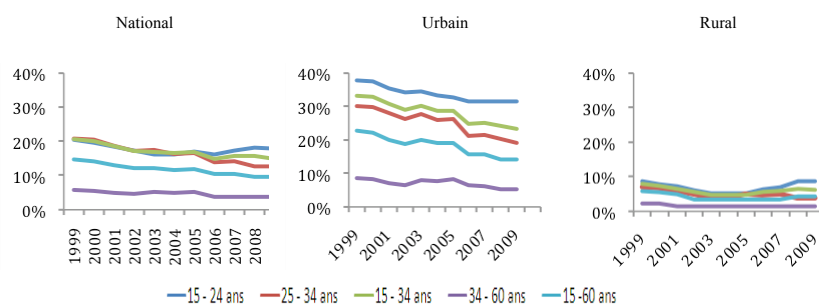
Ces données globales font ainsi ressortir deux *faits stylisés* :

- Les jeunes en général et les diplômés en particulier forment la catégorie la plus frappée par le chômage.
- L'emploi créé demeure dans l'ensemble peu qualifié et les opportunités offertes aux jeunes diplômés ne correspondent pas en général aux niveaux de leur formation.

### 3.2.1. Les jeunes plus frappés par le chômage en général...

Le taux de chômage enregistre une baisse soutenue depuis 1999 (9% en 2009 contre 15% en 1999). Cette baisse est observée pour toutes les tranches d'âge.

**Graphique 3 : Evolution du taux de chômage par tranche d'âge et par milieu, 1999-2009**



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

Le taux de chômage tend à diminuer avec l'âge. Les 15-24 forment la catégorie d'âge la plus frappée. Les taux connaissent, pour les 15-34 ans, une baisse spectaculaire depuis 1999 passant de 21% à 15% en 2009.

Les jeunes, en particulier les 15-24, sont nettement plus touchés (écart moyen supérieur à 11 points par rapport aux séniors de 34 – 60 ans)

A partir de 2005, la situation relative des plus jeunes de 15-24 ans sur le marché du travail semble se détériorer.

En dynamique on note, toutefois, à partir de 2005, une baisse relative du chômage de la catégorie des 15-34 ans imputable principalement à un recul du chômage chez les 25-34 ans tendant à surcompenser l'augmentation du chômage chez les 15-24 ans.

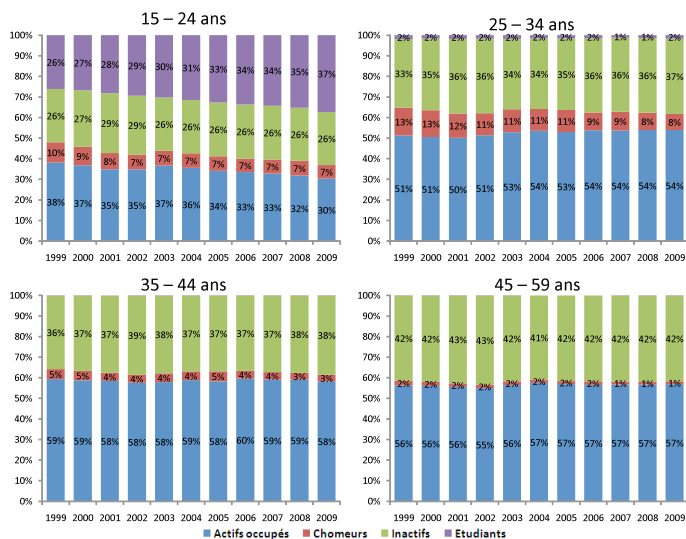
La tranche des 15-24 enregistre, en effet, une hausse du taux de chômage à partir de 2005. Cette hausse est le résultat d'une progression du taux en milieu rural (9% en 2009 contre 5% en 2005), alors que dans le monde urbain la tendance fut marquée sur la même période par une stabilité du taux de chômage pour cette catégorie d'âge (33% en 2005 et 32% en 2009).

Les taux de chômage des 15-34 ans sont beaucoup plus élevés dans le milieu urbain : 23% en 2009 contre 6% dans le milieu rural. Le différentiel de taux entre les jeunes et les seniors atteint le double en milieu urbain par rapport au milieu rural.

30% des 15-24 ans sont employés en 2010 contre 38% en 1999. Le taux de chômage se monte à 7% (10% en 1999). La part des inactifs est de l'ordre de 26%. Si on considère, comme on l'a précisé plus haut, l'hypothèse que, en l'occurrence, l'inactivité peut être assimilée à une situation de chômage, ce sont 33% des sortants qui sont sur le marché du travail.

La configuration des 25-34 ans enregistre un net relèvement tout à la fois à la fois des taux d'emploi (54% en 2000 contre 51% en 1999), des taux de chômage (13% en 2000 contre 8% en 1999) et des taux de l'inactivité (33% en 1999 et 37% en 2009).

**Graphique 4 : Structure de la population par tranche d'âge et type d'activité**



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

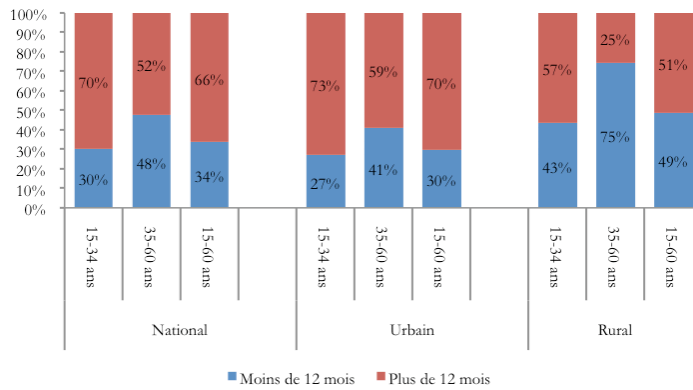
### 3.2.2. ... Et par le chômage de longue durée en particulier

Le chômage de longue durée est la caractéristique générique de la configuration du chômage en général comme pour les catégories jeunes en particulier.

Comme le figure le graphique 5, les trois quarts des jeunes urbains sont au chômage depuis plus d'un an.

Les jeunes ruraux sont moins touchés par le chômage de longue durée comparativement à leurs pairs urbains, cependant plus de 59% d'entre eux connaissent un chômage de longue durée.

**Graphique 5 : Durée de chômage par tranche d'âge (en mois) en 2009**



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

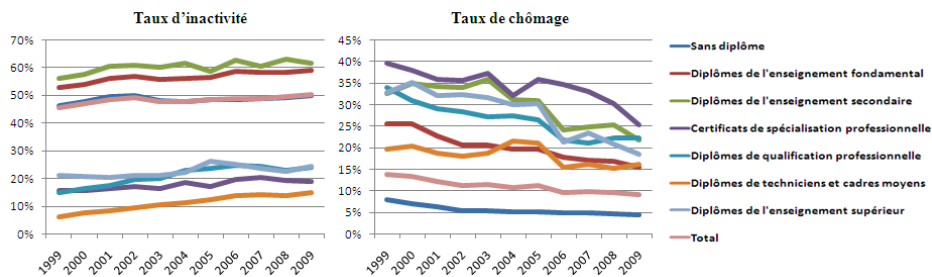
### 3.2.3. Un léger fléchissement de la part des sans diplôme dans le taux de chômage

Comme on l'a souligné plus haut, les taux d'inactivité sont plus élevés pour les faibles niveaux de diplôme. Les certifications scolaires semblent associées à des taux d'inactivité élevés, ces derniers connaissant une augmentation quelque soit la catégorie de diplôme.

Les taux de chômage les plus hauts concernent en premier lieu les diplômés de niveau moyen de la formation professionnelle (25% pour la spécialisation et 23% pour les qualifications professionnelles).

Ils sont suivis par les diplômés de l'enseignement supérieur (19%), puis par les techniciens et cadres moyens (16%).

Graphique 6: Evolution du taux d'inactivité et de chômage par niveau de diplôme (15 ans et plus)



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

Ce qui frappe, on l'a déjà dit, et semble même constituer un invariant de la structure du chômage en termes de niveaux d'instruction et de diplôme, c'est la disqualification des plus diplômés par les logiques dominantes sur le marché du travail. Les sans diplôme et les diplômés de l'enseignement fondamental sont, de loin, les plus recherchés sur le marché du travail.

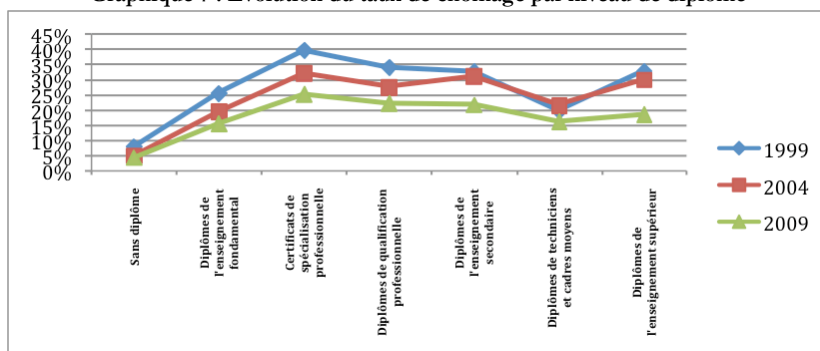
Ce constat récurrent est corroboré par la relation négative enregistrée entre taux d'inactivité et taux de chômage. Les niveaux les plus élevés d'inactivité sont, en effet, corrélés au taux de chômage les plus bas, notamment, la catégorie des sans diplôme.

La part des jeunes actifs occupés désirant changer d'emploi est plus importante que celle des plus âgés.

Se sont les jeunes urbains qui sont le plus enclins à chercher un nouvel emploi. Constat confirmé par la relation négative, déjà soulignée, enregistrée entre les taux d'inactivité et les taux de chômage.

Les raisons de cette situation pour le moins paradoxale semblent tenir, on y reviendra, aux contraintes imposées par la compétitivité externe de l'économie nationale et aux spécialisations productives entraînant une déformation vers le bas de la structure des qualifications.

Graphique 7 : Evolution du taux de chômage par niveau de diplôme



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

Tableau 14 : Structure de l'inactivité et du chômage par niveau de diplôme en 2009

	Chômage	Inactivité		Chômage	Inactivité	
Sans diplôme	2%	50%	100%	31%	63%	63%
Diplômes de l'enseignement fondamental	6%	59%	100%	35%	30%	25%
Diplômes de qualification professionnelle	17%	24%	100%	8%	1%	2%
Certificats de spécialisation professionnelle	20%	19%	100%	1%	0%	0%
Diplômes de l'enseignement secondaire	8%	62%	100%	5%	4%	3%
Diplômes de l'enseignement supérieur	14%	24%	100%	11%	2%	3%
Diplômes de techniciens et cadres moyens	14%	15%	100%	8%	1%	3%
Total	5%	50%	100%	100%	100%	100%

Source : Calcul des auteurs d'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

**Tableau 15 : Structure des actifs occupés à la recherche d'un autre emploi en 2009**

	Urbain			Rural			National			Part de la population active
	Masc	Fém	Tot	Masc	Fém	Tot	Masc	Fém	Tot	
15-24	20	19	20	38	39	38	30	23	29	<b>14</b>
25-34	42	48	43	38	25	37	40	44	40	<b>14</b>
35-44	25	24	25	16	20	16	20	23	21	<b>9</b>
45-59	12	8	12	7	12	7	9	9	9	<b>4</b>

*Source* : Calcul des auteurs d'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

### 3.3. Système productif : le poids de l'emploi peu qualifié

#### 3.3.1. Une faible composante salariale et une prédominance de l'emploi non rémunéré

La structure de l'emploi fait apparaître, au niveau national, une faible composante relative de l'emploi salarié : 46% des postes créés en 2009.

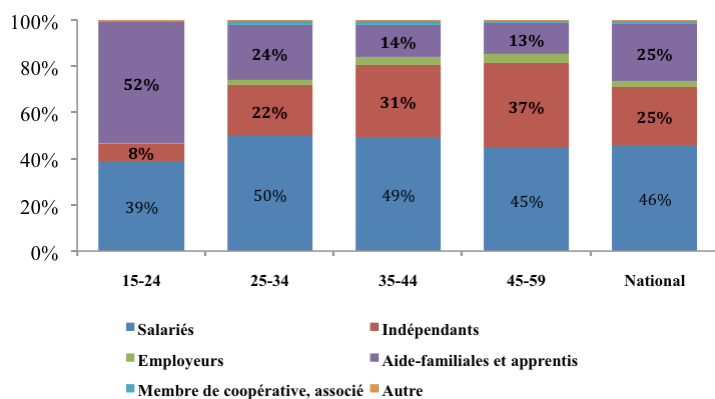
La catégorie des travailleurs indépendants représente plus de 25% de la population active occupée. Même proportion pour les aides - familiaux ou apprentis qui, il convient de le rappeler, sont des emplois non rémunérés.

La proportion des aides - familiaux et apprentis est beaucoup plus élevée chez les jeunes : 52% pour les 15-24 ans et plus de 24% pour les 25-34 ans.

Au total, si l'on prend en compte, à l'instar de l'INSEE en France, la rémunération dans la définition de l'emploi, le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans passe de 18% (définition du BIT et du HCP) à 62%.

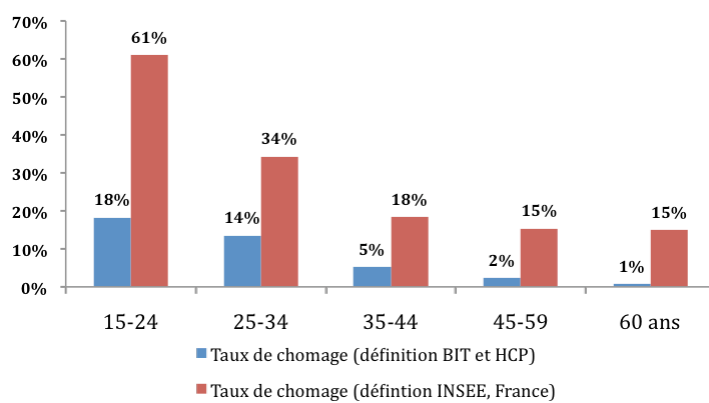
Le différentiel, qui est de l'ordre de 20 points pour les 25-34 ans (34% au lieu de 14%), tend à se stabiliser autour de 13 points pour les autres tranches d'âge : 18% au lieu de 5% pour les 35 - 44 ans, 15% contre 2% pour les 45 - 59 ans et 15% contre 1% pour les plus de 60 ans.

**Graphique 8 : Structure de l'emploi par tranche d'âge en 2009**



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

**Graphique 9 : Taux de chômage avec ou sans critère de rémunération de l'emploi (2009)**



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

### 3.3.2. Inégalité d'accès à l'emploi et instabilité de la relation de travail

L'accès à l'emploi constitue une vraie barrière notamment pour les jeunes ayant les diplômes les plus hauts. Il est pointé comme étant la première cause du chômage des jeunes diplômés (71% des niveaux moyens et supérieurs).

A l'opposé, les niveaux bas de diplôme sont davantage menacés par l'instabilité de l'emploi : 43% des sans diplôme sont en chômage pour cause de licenciement.

Le chômage lié à l'arrêt d'activité est beaucoup plus important en milieu rural. De même, la part de l'emploi à temps partiel ou occasionnel atteint 22% en milieu rural contre 6% dans le monde urbain.

La structure du chômage permanent fait apparaître une augmentation de la part des certifications scolaires qui sont appelées à augmenter sous l'effet de la généralisation du primaire.

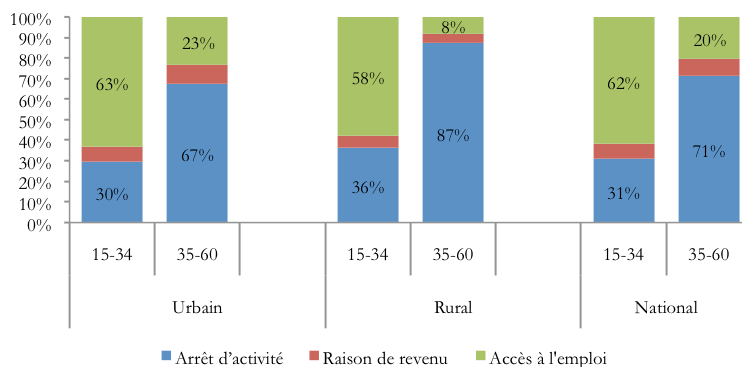
L'intermédiation sur le marché du travail semble ne concerner que les niveaux supérieurs : 35% des demandeurs font appel à des cabinets de recrutement ou répondent à des annonces contre 1,5% pour les niveaux inférieurs d'instruction.

**Tableau 16 : Antécédents des chômeurs sur le marché de l'emploi**

	Taux par catégorie			Structure de population	
	Déjà travaillé	Jamais travaillé		Déjà travaillé	Jamais travaillé
Sans diplôme	70	30	100	45	18
Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental	45	55	100	33	37
Certificats en spécialisation professionnelle	41	59	100	1	2
Diplômes en qualification professionnelle	43	57	100	3	8
Diplômes de l'enseignement secondaire	24	76	100	8	9
Diplômes de techniciens et de cadres moyens	33	67	100	6	10
Diplômes de l'enseignement supérieur	17	83	100	4	17
				100	100

Source : Calcul des auteurs d'après les données du Haut-Commissariat au Plan (enquête emploi 2009)

**Graphique 10 : Causes du chômage par tranche d'âge (2009)**



Source : D'après les données du Haut-Commissariat au Plan (Enquête emploi)

- 4.1. Accès au premier emploi : une durée inégale d'attente
- 4.2. Emplois salariés mais précarité de l'emploi
- 4.3. Des trajectoires alternant épisodes d'emploi et de chômage
  - 4.3.1. Trajectoires mono état : une prévalence de l'état de chômage
  - 4.3.2. Trajectoires hétérogènes : une prévalence de l'épisode de chômage
- 4.4. Où le chômage est un facteur stigmatisant et disqualifiant
- 4.5. Insertion professionnelle, hétérogénéité individuelle et dépendance d'état
  - 4.5.1. L'insertion professionnelle en dynamique
  - 4.5.2. Indicateurs longitudinaux du processus d'insertion
  - 4.5.3. Les « caractéristiques individuelles » ont une influence sur la probabilité d'insertion
  - 4.5.4. La formation par alternance favorise l'insertion et améliore la stabilité de l'emploi
  - 4.5.5. La dépendance d'état surdétermine l'insertion et la qualité de l'emploi
  - 4.5.6. Une tendance à l'amélioration de l'offre des segments supérieurs de la formation professionnelle

L'analyse de l'insertion professionnelle des lauréats de la formation professionnelle requiert au préalable, ainsi qu'on l'a rappelé plus haut, un réexamen des concepts et des catégories analytiques liés à la problématique particulière de l'insertion. Celle-ci est, en effet, un processus complexe qui ne peut être réduit à un passage quasi automatique du système de formation vers le monde du travail.

Considérée comme un processus complexe de passage du système éducatif au système productif, avec un début et une fin, l'insertion n'est pas une catégorie conventionnelle comme le taux de chômage ou taux d'activité. Sa mesure repose sur un ensemble d'indicateurs et sur une caractérisation des états de départ et de fin de processus qui diffèrent d'un pays à l'autre.

D'un côté, la date du début du processus d'insertion peut être appréhendée selon différents angles : diplôme final, fin des études initiales, etc. De l'autre côté, la fin du processus peut être définie par des éléments objectifs comme l'emploi stable (contrat à durée déterminée), ou subjectifs basés sur la déclaration des individus sur leur insertion.

Les définitions « conventionnelles », trop simplistes, pouvant dès lors conduire à une surestimation de l'insertion, plusieurs critères relatifs au contexte et au processus doivent être pris en considération afin de parvenir à une mesure plus appropriée de l'insertion professionnelle :

Le passage de la formation à l'emploi s'inscrit, on l'a déjà souligné, dans un processus fort complexe qui est le résultat de la conjonction de plusieurs « événements » qui commencent à partir de l'entrée effective sur le marché du travail et se poursuit jusqu'à la stabilisation dans l'emploi. Il est jalonné par des phases d'inactivité, de chômage, d'emploi, etc.

Dès lors, la définition officielle de l'insertion professionnelle semble biaisée dans la mesure où elle réduit l'insertion à l'accès au marché du travail matérialisé par un stage ou un emploi, quelque soit sa nature et sa durée. Elle ne prend en compte ni le parcours d'insertion des diplômés, ni la stabilité dans l'emploi, ni le retour aux études, etc.

Dans ce qui suit on propose d'examiner le processus d'insertion dans sa complexité et en prenant en compte l'ensemble de ses dimensions, à savoir les délais effectifs d'entrée dans la vie active (l'accès au premier emploi), les événements de parcours (inactivité, chômage, emploi, etc.), la diversité des trajectoires, etc.

On exploitera les enquêtes cheminement du département de la Formation professionnelle de 2004, 2006, 2008 et 2009. Celles-ci se basent sur un échantillon représentatif des lauréats de la formation professionnelle des promotions de 2000, 2002, 2004 et 2006. Elles retracent les parcours des jeunes diplômés de quatre années après leur sortie du système de formation initiale.

#### 4.1. Accès au premier emploi : une durée inégale d'attente

Le passage, avec l'obtention d'un diplôme, du système éducatif au marché du travail se traduit, dans un premier temps, par une phase de transition qui constitue la période de recherche d'emploi. Cette période varie selon les systèmes, les individus, etc.

Toutefois, on peut estimer que la durée moyenne de chômage, avant l'obtention du premier emploi, se situe autour de 8 mois environ, pour les promotions 2000 et 2004. Elle est plus élevée pour la promotion 2002. Cet écart s'explique, en partie, par le changement de la base de données de 2002, laquelle repose, contrairement aux autres enquêtes, sur un calendrier trimestriel.

Notons, toutefois, que le délai d'attente avant le premier emploi augmente lorsqu'on prend en compte les occurrences de stage et d'inactivité. Dans ce cas, le délai d'attente varie entre 9 et 14 mois pour les quatre promotions. Ce dernier tend à surestimer le temps nécessaire pour décrocher un premier emploi.

**Tableau 17 : Délai moyen d'attente pour accéder à un premier emploi**

	2000	2002	2004	2006 <sup>3</sup>
<b>Les jeunes ayant trouvé un emploi</b>				
Durée moyenne de chômage avant le premier emploi <sup>1</sup>	8,7	9,246	8,42	6,33
Le délai d'attente moyen avant le premier emploi <sup>2</sup>	11,89	14,19	11,83	9,63
<b>Les jeunes n'ayant jamais travaillé</b>				
Durée moyenne de chômage	37,64	33,57	35,45	26,59
Durée moyenne de stage	1,88	3,42	1,24	2,73
Durée moyenne d'inactivité	9,46	10,05	11,23	7,66

Source : calcul des auteurs à partir des enquêtes cheminement du département de la formation professionnelle

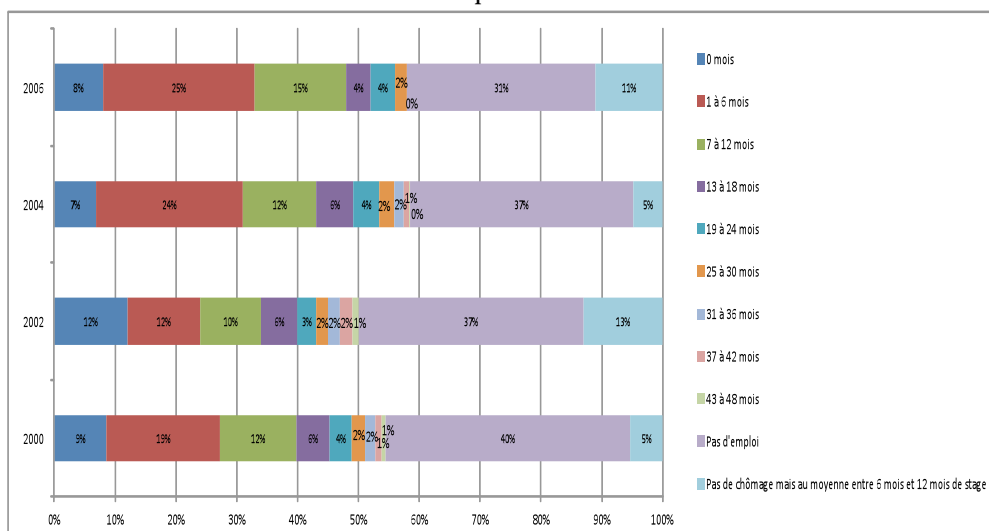
Note : <sup>1</sup> le délai moyen d'attente est calculé en considérant uniquement le chômage.

<sup>2</sup> le délai d'attente est calculé en prenant en considération les états de chômage, de stage et d'inactivité.

<sup>3</sup> L'enquête sur la promotion 2006 repose sur un parcours de trois années contrairement aux autres enquêtes.

En revanche, lorsqu'on s'intéresse aux jeunes diplômés qui n'ont jamais travaillé au cours des quatre années de l'enquête, la durée moyenne de chômage varie entre 26 et 37 mois en moyenne. Les stages et l'inactivité représentent de faibles proportions. Cette différence traduit les difficultés rencontrées par la plupart des diplômés de la formation professionnelle dans leur quête du premier emploi et se trouve à l'origine de phénomènes de « dissonance cognitive » entre, d'une part, les jeunes diplômés faisant prévaloir la valeur intrinsèque de leur diplôme et, de l'autre, les employeurs dont les exigences privilégient davantage l'expérience professionnelle, la connaissance du secteur d'activité, l'opérationnalité immédiate et la motivation.

**Graphique 11 : Part des diplômés selon le délai d'attente avant le premier emploi**



Source : Calcul des auteurs à partir des enquêtes cheminement du département de la formation professionnelle

La part des lauréats n'ayant guère obtenu un emploi tout le long de la période est élevée : 37% en moyenne, à l'exception de l'année 2006 (trois années au lieu de quatre). Ce résultat montre qu'une proportion importante des jeunes connaît un épisode long de chômage pouvant devenir un élément de stigmatisation : d'une part, les employeurs sont réticents quant au recrutement des chômeurs de longue durée ; d'autre part, le capital humain du diplômé tend à s'éroder avec le temps.

Les jeunes diplômés ayant travaillé au cours des six premiers mois représentent 12% à 25% contre 10% à 15% parvenant à accéder à leur premier emploi dans un intervalle de sept mois à un an après l'obtention du diplôme.

En revanche, ceux qui parviennent à trouver un emploi immédiatement après l'achèvement de leur formation initiale ne représentent que 7% pour la promotion 2004.

Par ailleurs, la part des diplômés qui ont effectué un épisode de stage variant entre six et douze mois se situe autour de 5% et 13% pour les quatre enquêtes.

#### 4.2. Emplois salariés mais précarité de l'emploi

Deux situations sont mises en évidence par l'enquête : le premier emploi et le dernier emploi (obtenu quatre années après la sortie du système de formation).

**(i) Premier emploi.** Il s'agit en général d'un emploi salarié : environ 95% des diplômés. Cette proportion tend à augmenter avec le temps. Les différentes enquêtes d'insertion confirment ce résultat concernant la salarisation des diplômés de la formation professionnelle. Pour la plupart des diplômés, il s'agit d'acquiescer d'abord une expérience professionnelle avant de décider de s'installer pour son propre compte (0,2% à 4% des diplômés en moyenne).

Par ailleurs, le premier emploi est essentiellement un emploi de type occasionnel. De l'ordre de 51% en 2000, la proportion des lauréats ayant obtenu un premier emploi occasionnel ou à durée déterminée est passée à 72% en 2002. La tendance a enregistré, toutefois, une baisse nette en 2006 (56%).

Le salaire du premier emploi varie entre 1000 DH et 2000 DH et concerne 45% de diplômés employés (promotion 2006).

En revanche, une proportion relativement importante des diplômés de la formation professionnelle reçoit un salaire inférieur au SMIG, soit environ 37% en 2004. Notons que cette proportion a enregistré une baisse en 2006.

Les lauréats dont le salaire oscille entre 2000 et 3000 DH représentent une part très faible : 14% en moyenne. De même, le salaire supérieur à 3000 DH ne concerne qu'un pourcentage négligeable des diplômés occupés.

C'est le secteur privé qui constitue le premier pourvoyeur d'emplois pour les lauréats de la formation professionnelle : plus de 96% des diplômés travaillent dans le privé. Toutefois, cette proportion a connu une diminution entre 2004 et 2006 s'expliquant, en partie, par un accroissement, au cours de cette période, de l'offre des collectivités locales et de l'administration.

L'insertion des diplômés se fait principalement dans des structures de moins de 10 salariés : 59% des diplômés ayant accédé à un premier emploi en 2004 contre 31% dans des structures qui comptent entre 10 et 99 salariés.

L'accès au premier emploi se fait selon deux moyens essentiels : les candidatures spontanées et les réseaux. Les concours et stages débouchant sur un emploi ne contribuent que dans de faibles proportions à l'accès au premier emploi.

Au total, les jeunes diplômés de la formation professionnelle accèdent à un premier emploi salarié mais précaire dans des entreprises privées de moins de 10 salariés, avec une rémunération mensuelle oscillant autour de 2000 DH.

**(ii) Dernier emploi.** Le taux d'emploi des diplômés, quatre années après leur sortie du système éducatif, se monte à 64% en 2006 (contre 52% en 2000). Le taux de chômage oscille entre 35% et 43% au cours de la même période.

Parmi les jeunes occupant un emploi salarié (promotion 2006), 35% sont des ouvriers qualifiés et 42% des techniciens. La part des techniciens spécialisés est relativement faible. Elle ne dépasse pas 9% pour le dernier emploi occupé en 2002.

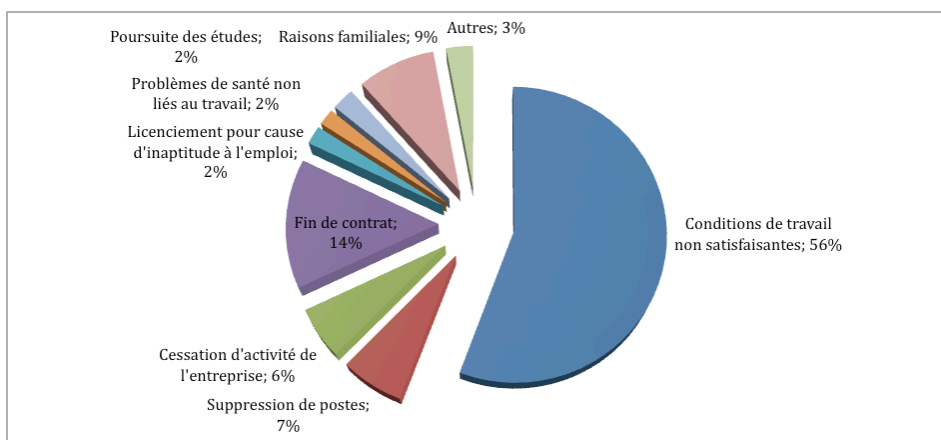
L'emploi permanent est prédominant : 77% des diplômés occupent un emploi permanent en 2006. En revanche, les emplois occasionnels ont tendance à baisser (23% des jeunes diplômés).

Par ailleurs, on constate que la grille des salaires tend à évoluer entre le premier et le dernier emploi traduisant une prise en compte de l'expérience. En effet, pour ce qui est du dernier emploi, 38% des diplômés reçoivent un salaire proche du SMIG contre 36% qui réussissent à obtenir un salaire supérieur.

Notons également que la proportion des diplômés dont le salaire est supérieur à 3 000 DH tend à augmenter. Elle est passée à 21% en 2006.

L'évolution de carrière demeure, dans l'ensemble, assez limitée comme semble l'attester la part faible des diplômés qui changent de statut pour devenir indépendants. Le changement de statut est corrélé à l'expérience acquise, à la motivation et aux moyens financiers à la disposition du jeune diplômé.

**Graphique 12 : Répartition des lauréats ne travaillant pas actuellement selon les raisons de départ de leur dernier emploi (Promotion 2004)**



Source : Calcul des auteurs à partir de l'enquête cheminement 2004

L'évolution de la carrière est tributaire des conditions de travail dans l'entreprise. La précarité pousse les employés à chercher d'autres perspectives ailleurs. Le graphique 12 indique que plus de la moitié des jeunes à la recherche d'un emploi ont quitté leur dernier emploi à cause des conditions non satisfaisantes de travail contre 14% seulement pour cause de fin de contrat.

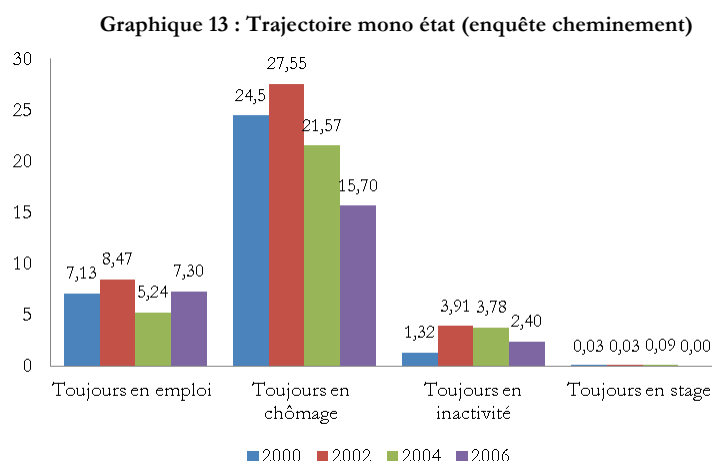
Un croisement par type de qualification indique que 70% des diplômés ne changent pas de qualification entre le premier et le dernier emploi. La stabilité dans l'emploi se maintient entre le premier et le dernier emploi, mais la situation de précarité peut aussi persister entre le premier et le dernier emploi.

### 4.3. Des trajectoires alternant épisodes d'emploi et de chômage

Les indicateurs examinés font apparaître des disparités dans les situations d'insertion des lauréats de la formation professionnelle. En effet, il existe différentes trajectoires d'insertion. On se limitera aux trajectoires simples marquées par des situations mono état et aux trajectoires hétérogènes comprenant une pluralité d'états et d'épisodes différenciés.

### 4.3.1. Trajectoires mono état : une prévalence de l'état de chômage

Les trajectoires simples intègrent différentes situations : chômage, emploi, inactivité, stage, etc. Le graphique 13 révèle une forte prédominance de la situation « chômage ». Les diplômés en chômage tout au long de la période d'observation (quatre années après l'obtention du diplôme) représentent environ 27% des personnes interrogées en 2006, correspondant à la promotion 2002. Toutefois, on observe une tendance à la baisse entre 2002 et 2006.



Source : Calculs des auteurs à partir des données issues de l'enquête « Cheminement » du département de la Formation professionnelle

En revanche, 7% seulement des lauréats connaissent une trajectoire « toujours en emploi ». Cette proportion a peu évolué entre les différentes enquêtes de 2000 à 2006, hormis la génération 2004 ayant enregistré un recul de l'ordre de 5,24%.

Les trajectoires « toujours en stage » et « toujours en inactivité » représentent une faible part de l'échantillon : 0,03% des lauréats pour la première situation et 4% pour la seconde en 2002.

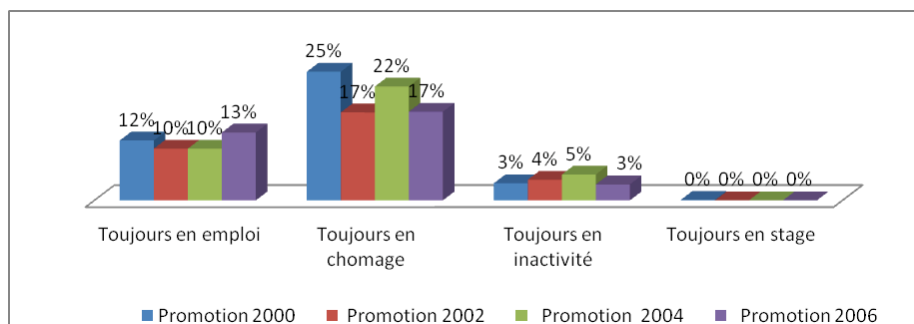
L'analyse précédente des trajectoires mono état était basée sur une hypothèse théorique d'analyse des trajectoires juste après l'obtention du diplôme.

Si l'on considère que l'entrée des jeunes diplômés sur le marché du travail implique, dans les faits, un délai d'attente, plusieurs hypothèses sont à considérer.

Dans l'hypothèse où le délai est de trois mois, la distribution des trajectoires change. Le graphique 14 révèle une augmentation de la situation des individus toujours en emploi pour les quatre promotions. En effet, une proportion plus élevée de lauréats accède au marché du travail trois mois après la sortie du système éducatif, comparativement aux résultats enregistrés à un mois de l'obtention du diplôme.

Cette proportion se situe autour de 10% pour les promotions 2002 et 2004. Elle augmente pour les promotions 2000 et 2006. Les écarts peuvent s'expliquer, en partie, par le nombre plus élevé de diplômés « qualification » en 2000 et « techniciens spécialisés » en 2006 qui sont plus demandés sur le marché du travail.

**Graphique 14 : Distribution des trajectoires mono état après 3 mois**



Source : Calculs des auteurs à partir des données issues de l'enquête « Cheminement » du département de la Formation professionnelle.

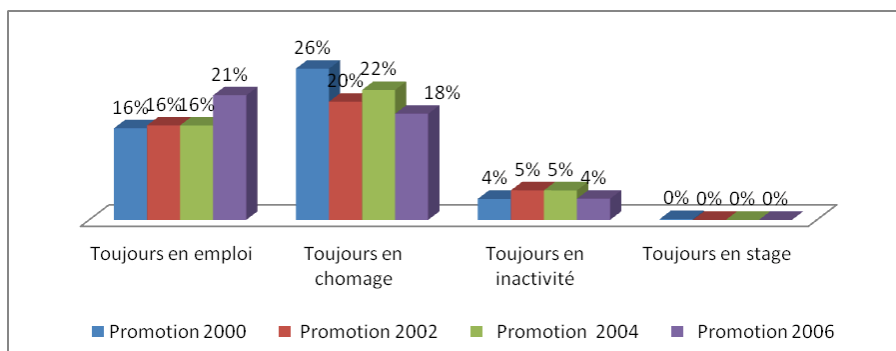
En revanche, la part des lauréats « toujours en situation de chômage » a globalement peu évolué. Les changements ont surtout concerné les promotions 2002 et 2006. Le pourcentage des diplômés « toujours en chômage » a reculé de 10 points par rapport à la trajectoire mono état à un mois de la promotion 2002. En ce qui concerne la promotion 2006, la baisse est de l'ordre de deux points.

Parallèlement, les autres situations, c'est-à-dire les diplômés « toujours en inactivité » et « toujours en stage », ne concernant qu'une faible proportion, n'a pas foncièrement varié.

Six mois après la sortie du système éducatif, les trajectoires mono état « toujours en stage » ou « toujours en emploi » ne changent pas. La proportion des diplômés qui trouvent un emploi six mois après l'obtention du diplôme et jusqu'à la fin de la période d'observation a augmenté. Elle est passée de 12% à 16% en moyenne.

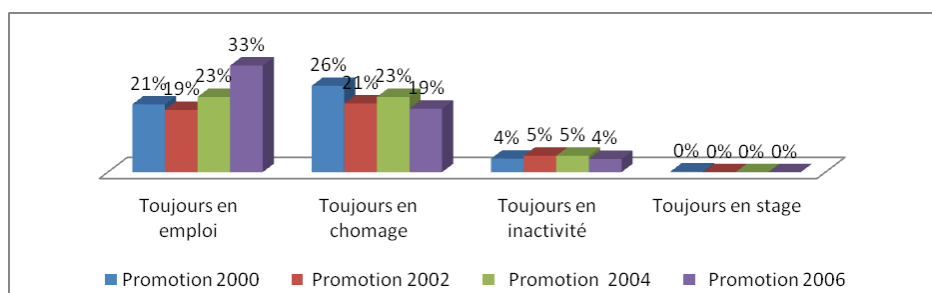
La promotion 2006 a connu la plus forte augmentation. Parallèlement, les diplômés en « situation de chômage » n'ont pas enregistré de baisse six mois après l'obtention du diplôme.

**Graphique 15 : Distribution des trajectoires mono état après 6 mois**



Source : Calculs des auteurs à partir des données issues de l'enquête « Cheminement » du département de la Formation professionnelle.

**Graphique 16 : Distribution des trajectoires mono état après 9 mois**



Source : Calculs des auteurs à partir des données issues de l'enquête « Cheminement » du département de la Formation professionnelle

S'agissant des trajectoires mono état après 9 mois, le graphique 16 montre que la proportion des lauréats « toujours en emploi » augmente sensiblement passant de 21% pour la promotion 2000 à 33% pour la promotion 2006. Parallèlement, les autres « états » restent stables. Notons que la proportion des diplômés qui sont « toujours en emploi » neuf mois après l'obtention du diplôme est trop faible variant entre 19% (promotion 2002) et 33% (promotion 2006).

#### 4.3.2. Trajectoires hétérogènes : une prévalence de l'épisode de chômage

Les graphiques 16 et 17 ci-dessous décrivent les trajectoires hétérogènes marquées par des épisodes, courts ou longs, d'emploi ou de chômage. Elles sont classées en fonction des périodes d'emploi ou des périodes de chômage.

- La première catégorie concerne les individus qui n'ont connu que des épisodes de non emploi ou non chômage. En effet, une proportion importante des diplômés de la formation professionnelle n'a jamais travaillé au cours de la période d'observation, c'est-à-dire la période allant de la date d'obtention du diplôme à la date de l'enquête. Toutefois, le nombre de diplômés qui n'ont jamais travaillé, un mois après l'obtention du diplôme, a reculé entre la promotion 2000 et la promotion 2006. Ces individus sont soit dans une situation de chômage, d'inactivité ou encore en étude.

Parallèlement, d'autres individus n'ont connu que des épisodes de non chômage, en ce sens qu'ils sont soit en emploi, inactifs ou en étude. Ils représentent 20% des lauréats 2006 enquêtés en 2009. Notons que cette proportion a augmenté par rapport à la promotion 2000, enquêtée en 2004.

- La deuxième catégorie regroupe les individus qui ont connu un court épisode d'emploi ou de chômage. La proportion des diplômés ayant alterné des épisodes d'emploi de courte durée (entre 1 et 12 mois) et des épisodes plus importants de non emploi, au cours de la période d'observation se monte à 10% pour la promotion 2002. Elle a reculé pour la promotion 2004. De même, 40% des lauréats de 2006 ont connu une courte durée du chômage (allant de 1 à 12 mois), mais des périodes plus longues d'emploi, d'inactivité ou d'étude. Leur proportion a augmenté par rapport à la promotion 2000.

- La troisième catégorie se situe autour d'épisodes « médians ». Certains lauréats de la formation professionnelle ont alterné une période intermédiaire d'emploi (13 à 24 mois) et des épisodes de non emploi (chômage, inactivité, étude). Leur proportion est relativement plus élevée comparativement au deuxième groupe, avec, respectivement, 13% et 10% pour la promotion 2002. Parallèlement, d'autres individus ont alterné une période moyenne de chômage (13 et 24 mois) et une période d'emploi, inactivité ou étude. Ils représentent en moyenne 15% des lauréats enquêtés, pour quatre cohortes.

- La quatrième catégorie concerne les individus ayant connu des épisodes d'emploi ou de chômage de deux à trois ans. Une proportion relativement importante de diplômés qui ont travaillé entre 2 et 3 années, au cours de la période d'observation. Ils ont atteint 41% de l'ensemble des lauréats de 2006, alors qu'ils ne représentaient que 15% des diplômés de l'année 2000.

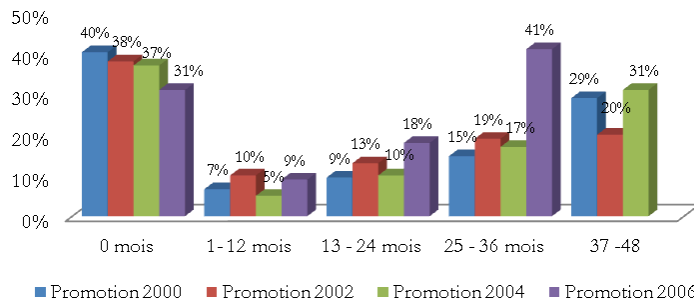
A côté de ces épisodes, d'autres individus ont connu des épisodes de chômage, plus long, qui varient entre 2 et 3 ans. Leur proportion est passée de 9%, au titre de la promotion 2000, à 25% pour la promotion 2006.

- Enfin, la cinquième catégorie concerne les lauréats qui ont connu une longue période d'emploi ou de chômage. En effet, certains ont eu un emploi pendant au moins 37 mois, en ce sens qu'ils ont alterné une longue période de travail et une période courte de chômage ou d'inactivité. Les individus dans cette situation ont atteint une proportion de 31% de l'ensemble des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2004.

De même, les diplômés, dont la trajectoire est caractérisée par une longue période de chômage, représentent 27% des lauréats de 2004. Par opposition, ces individus ont connu de très courtes périodes d'emploi ou d'inactivité.

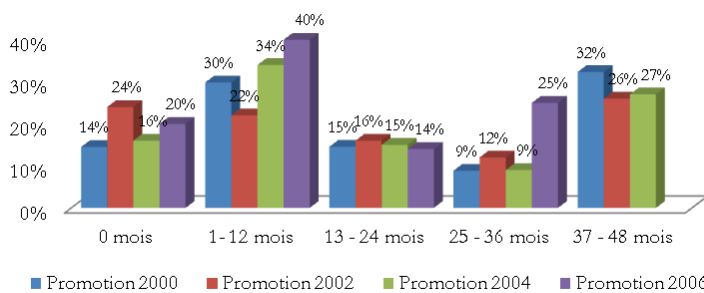
Globalement, les différentes catégories de trajectoires composites, examinées ci-dessus, montrent la diversité des trajectoires d'insertion des lauréats de la formation professionnelle. Dès lors, il n'est pas aisé de définir le taux d'insertion. La définition classique, retenue par le département de la formation professionnelle, ne prend pas en considération la pluralité des trajectoires. Des critères stricts doivent être pris en considération pour appréhender de façon pertinente le taux d'insertion.

#### **Graphique 17 : Durée passée en emploi des lauréats de la formation professionnelle (Enquête cheminement)**



Source : Calculs des auteurs à partir des données issues de l'enquête « cheminement » du département de la Formation professionnelle

Graphique 18 : Durée passée au chômage (enquête cheminement)



Source : calculs des auteurs à partir des données issues de l'enquête « Cheminement » du département de la Formation professionnelle

#### 4.4. Où le chômage est un facteur stigmatisant et disqualifiant

Comme il a été souligné précédemment, la diversité des trajectoires d'insertion des diplômés montre qu'il y'a des mouvements sur le marché du travail et que les parcours des diplômés sont marqués par une alternance entre états de chômage, d'emploi, d'inactivité ou encore de stage. Cette instabilité sur le marché du travail peut avoir des effets sur l'insertion effective des diplômés sur le marché du travail. La récurrence des situations de chômage peut conduire à une stigmatisation, voire à une disqualification des jeunes diplômés sur le marché du travail.

Le tableau 18 décrit la proportion des diplômés qui parviennent à accéder à un emploi après un épisode long de chômage. Cette proportion tend à diminuer avec l'allongement de la durée du chômage. Après six mois de chômage, environ la moitié des diplômés trouve un emploi : 46% en 2000 et 57% en 2006. Ces pourcentages baissent fortement lorsque la durée du chômage se

prolonge au-delà de 12 mois (31% et 26%). Après 24 mois de chômage, 10% seulement des diplômés réussissent à trouver un emploi en 2006 contre 16% pour la promotion 2000.

**Tableau 18 : Part des diplômés qui obtiennent un emploi après une période de chômage**

	2000	2004	2006
Après 6 mois	46%	10%	57%
Après 12 mois	31%	8%	26%
Après 24 mois	16%	5%	10%

*Source* : Calcul des auteurs à partir des bases « cheminement » du département de la Formation professionnelle

#### 4.5. Insertion professionnelle, hétérogénéité individuelle et dépendance d'état

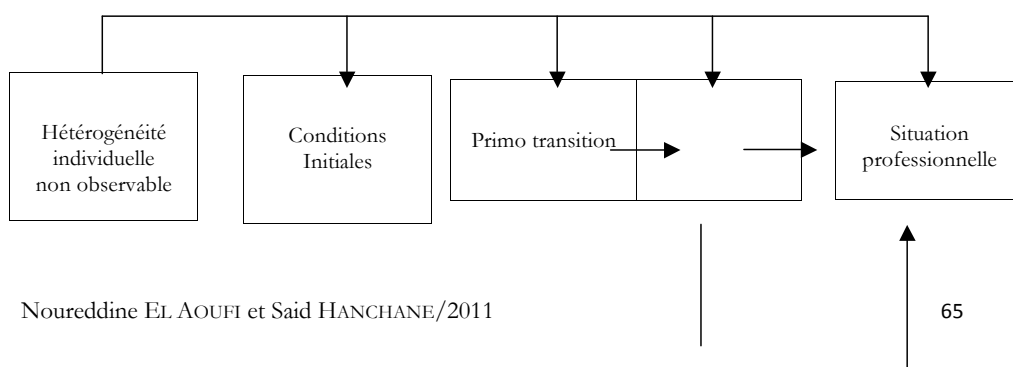
Dans le prolongement des développements précédents et en référence aux perspectives théoriques suggérées au chapitre 2, on présente la spécification et les résultats du modèle d'analyse des facteurs explicatifs de la probabilité d'insertion sur le marché du travail. L'objectif étant de valider les intuitions relevées à travers l'examen des *faits stylisés*.

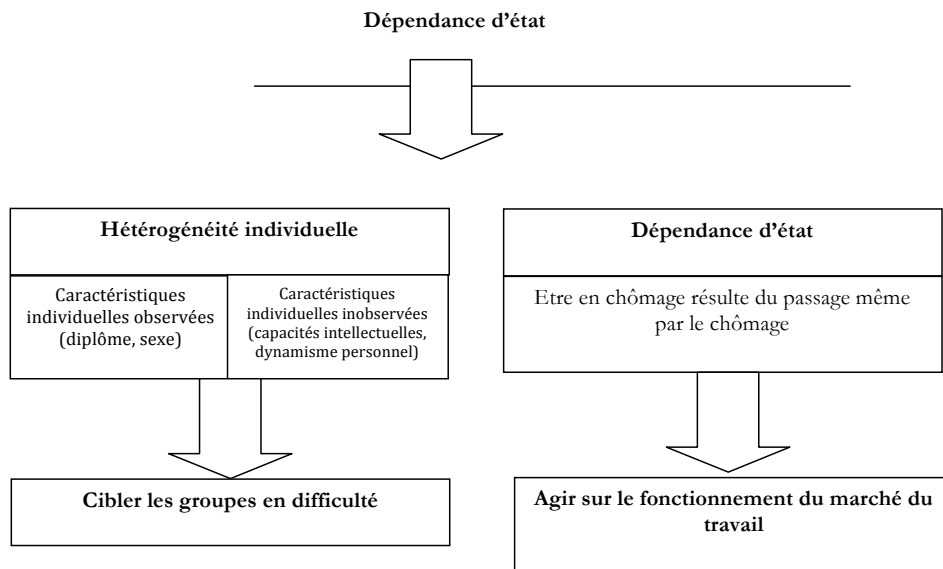
Dans cette optique, attribuer la dynamique de l'insertion sur le marché du travail aux seuls « états parcourus » par les jeunes sur ce dernier peut sembler insuffisant lorsque « l'hétérogénéité individuelle » non observée n'est pas prise en compte.

Deux dynamiques sont à prendre en compte pour une meilleure compréhension du processus d'insertion (figure 1). La première renvoie à « l'hétérogénéité » non observée dont les effets sont constants à chaque point du processus. La seconde à des « états parcourus » qui varient et peuvent donc avoir des effets non uniformes.

L'approche non longitudinale, ne prenant pas en compte l'hétérogénéité non observée, fait hypothèse très restrictive que le marché de travail est dans un équilibre stationnaire se reproduisant à l'identique de période en période.

**Figure 1 : Transition professionnelle, hétérogénéité et conditions initiales**





Plusieurs études empiriques mettent en évidence que la probabilité que les individus ayant dans le passé vécu un événement, en l'occurrence le chômage, le revivent une seconde fois est élevée en comparaison avec les individus qui ne l'ont pas connu. Dès lors, l'utilisation des modèles dynamiques (par rapport aux modèles statiques) semble plus appropriée pour examiner l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de la formation professionnelle. L'insertion suit, on l'a vu, un parcours qui est loin d'être uniforme.

Généralement, ces modèles intègrent la variable dépendante retardée ( $y_{it-1}$ ) comme variable explicative. L'idée étant d'estimer la part de la *dépendance d'état*, c'est-à-dire la variabilité expliquée par la variable dépendante retardée contre la part de l'*hétérogénéité non observée*, c'est-à-dire la variabilité qui est expliquée par tout ce qui n'est pas observé dans l'échantillon.

Toutefois, un problème d'« endogénéité » ou de « conditions initiales » peut se poser. Il s'agit de la présence simultanée des « conditions initiales » et de l'« hétérogénéité non observée » dans l'équation du modèle. Dans certains modèles (modèles statiques standard à choix discret), l'hypothèse d'« exogénéité » faible peut ne pas être retenue. Toutefois, dans un cadre dynamique, cette hypothèse est pour le moins insuffisante dans la mesure où les « conditions initiales » ne peuvent être considérées comme étant faiblement exogènes.

L'approche utilisée se fonde sur l'idée d'approximer l'équation de la forme réduite de l'observation initiale et de l'estimation du maximum de vraisemblance en se servant de l'ensemble des observations et en permettant la corrélation entre l'équation principale et l'équation de la période initiale. Cependant, l'estimateur s'avère très lourd en temps d'exécution, d'où le recours à d'autres alternatives présentant l'avantage de proposer des solutions faisables en passant par l'estimation des fonctions de vraisemblance (cas d'un probit à effets aléatoires statique).

Le présent rapport présente une application de trois méthodes d'estimation des données des quatre enquêtes de cheminement des lauréats de la formation professionnelle au Maroc entre 2004 et 2009.

Une comparaison avec un modèle probit simple et un modèle probit à effets aléatoires est également tentée à titre d'illustration (Annexe 2).

Mais avant d'interpréter les résultats de nos analyses et de les mettre en perspective, on propose un bref rappel des approches inscrivant la problématique de l'insertion professionnelle dans un cadre longitudinal, c'est-à-dire prenant en compte les effets de la dynamique liée au marché du travail et l'hétérogénéité non observée.

#### **4.5.1. L'insertion professionnelle en dynamique**

Plusieurs contributions empiriques se sont intéressées à l'effet de la « dépendance d'état » sur l'emploi ou le chômage.

Ces contributions montrent que l'occurrence du chômage augmente la probabilité d'être en chômage. Toutefois, elles ne permettent pas de mettre en évidence les mécanismes sous-jacents à la dépendance d'état. Certains auteurs examinent la relation entre le chômage et le niveau de salaire. Plus le niveau de salaire est bas, plus grande est la probabilité d'occurrence du chômage. Inversement, une situation de chômage incite à accepter des emplois faiblement rémunérés.

Dans l'ensemble, les résultats obtenus laissent suggérer que la qualité des emplois conditionne les perspectives des individus sur le marché du travail.

Les emplois à salaire bas ne conduisent pas à de meilleures perspectives sur le marché du travail contrairement aux emplois bien rémunérés. Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse selon laquelle les emplois à salaires bas, comme le chômage, n'augmentent pas le capital humain des individus.

D'autres travaux ont cherché à évaluer l'efficacité des mesures publiques en matière d'accès à l'emploi stable. Plusieurs états sont considérés : études, mesures publiques d'insertion, emploi régulier, emploi précaire, chômage et inactivité. Les résultats montrent que la dépendance d'état joue un rôle important dans la probabilité d'insertion. Toutefois, l'importance de la dépendance d'état dans l'explication de la probabilité d'insertion diffère selon le genre. Chez les femmes, l'état occupé l'année précédente n'a pas d'influence significative sur le taux d'accès à un emploi à durée indéterminée.

De l'ensemble de ces travaux, il faut retenir que le processus d'insertion ne peut être compris par un déterminisme lié aux seules caractéristiques observées et/ou non observées des individus. Les conditions initiales de ces derniers lors de leur entrée sur le marché du travail, la structure des états de parcours ainsi que le fonctionnement du marché de travail en termes de relation salariale paraissent tout aussi déterminants.

Agir sur l'employabilité des jeunes nécessite sans doute des politiques publiques fondées sur une combinaison cohérente entre arguments et mécanismes liés au capital humain (hétérogénéité) et à la segmentation (dépendance d'état).

#### 4.5.2. Indicateurs longitudinaux du processus d'insertion

Avant de présenter les résultats de l'analyse des facteurs qui influencent la probabilité d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle, on récapitule les indicateurs utilisés pour identifier le processus d'insertion.

Comme il a été souligné précédemment, on exploite les données issues des enquêtes cheminement du département de la Formation professionnelle. Celles-ci sont basées sur un calendrier rétrospectif retraçant le parcours des lauréats quatre ou trois années après leur sorties de la formation professionnelle initiale.

Ces données ont fait l'objet, dans le cadre de la présente étude, de plusieurs retraitements utiles à la construction des différentes occurrences et des calendriers. Dans un premier temps, en vue d'uniformiser les quatre enquêtes, un calendrier trimestriel a été construit qui retrace le parcours des jeunes diplômés. On distingue ainsi des situations trimestrielles dans lesquelles on considère que l'individu est inséré s'il a été en emploi au moins une fois au cours du trimestre. En revanche, il n'est pas considéré comme inséré s'il est en chômage, en inactivité ou en stage. Nous ne disposons pas d'autres informations relatives aux mesures publiques d'insertion.

Tableau 19 : description des variables utilisées dans le modèle

Variables	Description
Genre	Indicatrice construite à partir des questionnaires des enquêtes cheminement. Elle est égale à 0 en présence du sexe masculin et 1 ailleurs.
Age	L'âge est une variable continue
Etat matrimonial	Cette variable est construite sous forme d'une variable indicatrice qui indique si l'individu est célibataire ou non.
Diplôme (études)	Plusieurs variables dummy sont construite pour distinguer les différents diplômes : spécialisation ; qualification ; technicien ; technicien spécialisé ;
Stage	Indicatrice construite à partir des questionnaires enquêtes cheminement. Elle est égale à 1 si l'individu est en stage et 0 ailleurs.

Parallèlement, le modèle intègre plusieurs variables résumées dans le tableau 20 *infra*. Outre la variable dépendante retardée, qui mesure la dépendance d'état, le modèle inclut les conditions initiales, le genre, la situation familiale, l'âge, la nature du diplôme, le stage d'études et la reprise des études.

En ce qui concerne la dépendance d'état, nous introduisons une variable retardée qui indique la précédente occurrence de l'individu (si le jeune est inséré ou non en t-1). En revanche, les conditions initiales captent l'influence de la situation initiale de l'individu à un intervalle d'un trimestre après l'obtention du diplôme.

Pour modéliser le parcours professionnel des jeunes diplômés de la formation professionnelle, un modèle probit dynamique à effets aléatoires est utilisé. Les données longitudinales permettent en effet d'estimer de façon pertinente les facteurs comme les conditions initiales et la dépendance d'état, une fois contrôlée l'hétérogénéité individuelle, non prise en compte par les variables explicatives.

La dynamique du modèle est appréhendée à travers trois facteurs.

- La dépendance d'état capte l'effet des occurrences passées occupées sur le marché du travail. Elle est introduite dans le modèle sous la forme d'une variable dépendante retardée.
- Les conditions initiales qui représentent les situations rencontrées au début du processus de transition vers le marché du travail.
- L'hétérogénéité non observée est également introduite pour pallier au biais des variables omises et capter ses effets constants sur la trajectoire d'insertion de l'individu.

#### **4.5.3. Les « caractéristiques individuelles » ont une influence sur la probabilité d'insertion**

Deux *faits stylisés* peuvent être soulignés quant à l'effet produit par les « caractéristiques individuelles » sur l'insertion professionnelle (tableau 20).

- La variable genre. Les hommes ont une plus grande probabilité d'être insérés par rapport aux femmes. La présence des enfants fragilise la situation professionnelle des femmes sur le marché du travail et tend à limiter leur mobilité des femmes en comparaison avec les hommes. Par ailleurs, l'observation des effets marginaux, à travers les quatre enquêtes, montre que l'influence du genre sur la probabilité d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle tend à baisser. Les écarts genre en termes d'insertion diminuent avec le temps.

- La variable matrimoniale. Un diplômé célibataire a plus de chances d'être inséré en raison de sa plus grande mobilité et disposition à accepter un emploi précaire en attente d'un poste plus stable.

Contrairement à la variable genre, les effets marginaux liés à l'état matrimonial diffèrent. S'ils augmentent entre 2000 et 2006 de 6% à 27% en moyenne indiquant que le célibat augmente la probabilité d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle, il n'en demeure pas moins que ce résultat devrait être nuancé dans la mesure où il ne contribue que faiblement à l'explication de la probabilité d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle. Par ailleurs, il serait utile de distinguer l'influence de l'état matrimonial sur la probabilité d'insertion des deux sexes.

#### **4.5.4. La formation par alternance favorise l'insertion et améliore la stabilité de l'emploi**

Les résultats des différentes spécifications (tableau 20) indiquent que les stages ont un impact significatif sur la probabilité d'insertion des diplômés de la formation professionnelle.

Toutefois, l'influence des stages diffère d'une enquête à l'autre.

- Les résultats de nos estimations à partir de l'enquête 2004, révèlent que les stages influencent négativement la probabilité d'insertion des jeunes. L'effet marginal lié à cette variable se situe entre 8 et 9% pour les deux spécifications (tableau 20).
- En revanche, les résultats issus des enquêtes de 2008 et de 2009 montrent que les stages augmentent la probabilité de détention d'un emploi.

Ces résultats laissent suggérer que l'évolution des dispositifs de formation professionnelle vers des formations en alternance et par apprentissage favorise l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Ces derniers permettent aux jeunes diplômés de renforcer leur capital humain initial par des stages au cours et après leur formation. Le fait d'intégrer, en partie, le marché du travail, au cours de la formation professionnelle initial facilite l'accès aux entreprises. Nos estimations confortent l'hypothèse selon laquelle les formations en alternance et en apprentissage constituent un tremplin vers le marché du travail.

#### **4.5.5. La dépendance d'état surdétermine l'insertion et la qualité de l'emploi**

Les résultats de nos différentes spécifications révèlent que le fait d'occuper un emploi régulier diminue la probabilité de tomber dans le chômage.

En effet, un diplômé de la formation professionnelle aura d'autant plus de chance d'accéder à un emploi qu'il a de par le passé déjà connu des états d'emploi.

En revanche, un diplômé, dont la trajectoire est marquée par le chômage, a d'autant moins de chance d'accéder à un emploi.

Le fait d'avoir été inséré sur le marché du travail au cours des états passés augmente de 87% la probabilité d'être inséré ultérieurement. Il en résulte que la « dépendance d'état » joue un rôle surdéterminant dans la probabilité d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle, toutes choses étant égales par ailleurs.

Ce résultat, qui rejoint tout à fait les résultats obtenus d'autres pays, notamment développés, est d'une grande portée quant aux enseignements à tirer en vue de l'amélioration des conditions d'employabilité des jeunes.

Il faut rappeler que le modèle que nous avons élaboré repose sur une variable d'insertion qui définit la qualité de l'emploi par sa stabilité, faute d'attributs directement mobilisables à partir des enquêtes utilisées. La stabilité de l'emploi permet aux jeunes d'échapper à l'exclusion sociale, *via* le risque de précarité, et peut aussi signifier une amélioration du capital initial, dans l'hypothèse raisonnable que les individus les plus stables sont ceux dont les qualifications sont les plus recherchées.

Les effets de retour négatifs, reposant sur la vérification de l'hypothèse de la « dépendance d'état » (chapitre 2), semblent jouer fortement au sein du marché du travail marocain :

- L'instabilité de l'emploi, en exposant davantage les jeunes diplômés au risque de chômage, tend à dégrader leur capital humain initial.
- Le passage par des emplois précaires et instables a pour conséquence de réduire l'accès des jeunes à des postes de travail plus stables et plus rémunérateurs.

Comme on peut le constater, ces résultats accréditent l'argumentation développée dans le présent rapport plaidant pour une réforme en profondeur des règles de fonctionnement institutionnel du marché du travail.

Dans la même optique, il a été rappelé l'intensité des liens, établis dans la littérature théorique et empirique, entre les niveaux d'éducation d'une part, la part du travail qualifié créé par les entreprises de l'autre. La prédominance des emplois précaires a pour effets non seulement de tirer vers le bas la demande d'éducation, mais aussi de contribuer à dégrader, au niveau national, le capital humain accumulé par la société et les compétences acquises par les individus.

L'engagement en faveur d'un « pacte national » en faveur de l'emploi des jeunes doit, dès lors, tenir compte de l'inséparabilité de la relation formation emploi et s'efforcer de conjuguer, dans le même mouvement, poursuite de la réforme du système d'éducation et de formation et incitation des entreprises à relayer l'effort consenti par les pouvoirs publics et par les familles en matière de développement et de valorisation des ressources humaines.

#### **4.5.6. Une tendance à l'amélioration de l'offre des segments supérieurs de la formation professionnelle**

Selon les différentes spécifications, les techniciens spécialisés ont plus de chance d'accéder à un emploi comparativement aux diplômés de techniciens, de spécialisation et de qualification. L'effet marginal indique que ces derniers sont désavantagés sur le marché du travail.

Ainsi qu'il ressort de nos différentes estimations, les techniciens et les techniciens spécialisés sont relativement plus avantagés sur le marché du travail et répondent davantage à la demande émanant du marché du travail.

On constate une amélioration de l'offre de formation de techniciens, mais elle reste en deçà de la demande exprimée par les jeunes : une place est disponible pour cinq, voire six demandes exprimées.

Cependant, l'extension de l'offre de formation de techniciens spécialisés ne peut être assurée que si le système de formation professionnelle est mis à l'abri d'une trop forte demande pour les bas niveaux de formation émanant, pour l'essentiel, des jeunes en situation d'abandon scolaire.

Autrement dit, comme le suggèrent les développements du chapitre 3, le système d'enseignement doit s'orienter vers une extension de la durée de scolarisation au minimum jusqu'au niveau baccalauréat.