

Le chômage des diplômés au Maroc : l'inadéquation entre la formation et l'emploi

The unemployment of graduates in Morocco: the mismatch between education and employment

Youssef MOFLIH, (*Enseignant chercheur*) :

*Laboratoire de recherche sur La nouvelle Economie et Développement (LARNED)
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Ain-Sebaa.
Université Hassan II - Maroc*

EL Houssine MOUSTAID, (*Doctorant*) :

*Laboratoire de recherche sur La nouvelle Economie et Développement (LARNED)
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Ain-Sebaa.
Université Hassan II – Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Sbaâ, BP : 2634 Route des Chaux et Ciments Beausite, Casablanca ; Université Hassan II Maroc Code Postal : 20254 Téléphone : 05.22.34.34.82
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	MOFLIH, Y., & MOUSTAID, E. H. (2024). Le chômage des diplômés au Maroc : l'inadéquation entre la formation et l'emploi. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 5(2), 436-454. https://doi.org/10.5281/zenodo.10702158
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: January 22, 2024

Accepted: February 24, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 5, Issue 2 (2024)

Le chômage des diplômés au Maroc : l'inadéquation entre la formation et l'emploi

Résumé :

L'article se concentre sur une analyse théorique de la relation entre l'emploi et la formation, en se penchant particulièrement sur le chômage des diplômés au Maroc. Il explore les diverses approches théoriques du chômage, examine en détail les statistiques associées à cette catégorie, et met en évidence l'inadéquation quantitative entre l'offre de main-d'œuvre formée et la demande sur le marché du travail. Soulignant également une inadéquation qualitative, avec une pénurie de compétences du côté des entreprises et une surqualification du côté des diplômés, l'article propose une analyse basée sur des données existantes. En conclusion, il offre un aperçu des stratégies et interventions pour remédier au chômage des diplômés au Maroc, contribuant ainsi de manière significative à la compréhension et à la résolution de cette problématique cruciale pour le développement socio-économique du pays.

Mots-clés : inadéquation formation-emploi, chômage, jeunes diplômés.

JEL Classification : J08

Type du papier : Recherche Théorique.

Abstract:

The article focuses on a theoretical analysis of the relationship between employment and education, specifically examining graduate unemployment in Morocco. It explores various theoretical approaches to unemployment, delves into detailed statistics related to this category, and highlights the quantitative mismatch between the supply of trained workforce and the demand in the job market. Emphasizing a qualitative mismatch as well, characterized by a shortage of skills on the part of businesses and overqualification on the part of graduates, the article provides an analysis based on existing data, not formulated by the author. In conclusion, it offers an overview of strategies and interventions to address graduate unemployment in Morocco, significantly contributing to the understanding and resolution of this crucial issue for the socio-economic development of the country

Keywords : Mismatch between education and employment, Unemployment, Young graduates.

Classification JEL : J08

Paper type : Theoretical Research

Introduction :

Au cours des deux dernières décennies, le Maroc a réalisé d'importantes avancées économiques, témoignant d'une amélioration significative du niveau de vie de sa population. Ces progrès se manifestent par un doublement du revenu par habitant entre 2000 et 2019, et une réduction substantielle du taux de pauvreté à seulement un tiers de son niveau initial en 2000. Ces réussites ne se limitent pas uniquement aux indicateurs économiques, mais englobent également les domaines de l'alphabétisation, de la santé et de l'accès aux infrastructures de base, tels que l'eau et l'électricité.

Cependant, au sein de cette dynamique positive, la question cruciale de l'emploi se profile comme un défi pressant pour le Maroc. La capacité du pays à générer des emplois s'est révélée insuffisante, dans une situation exacerbée depuis la crise financière mondiale de 2008. Face à ces défis persistants, le Maroc doit impérativement créer davantage d'emplois de meilleure qualité pour absorber une main-d'œuvre en constante augmentation. Cette inquiétude prend une dimension particulière en raison du taux élevé de chômage des diplômés, suscitant des préoccupations au sein de la population et parmi les décideurs.

Le chômage des jeunes diplômés émerge comme un défi majeur, aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale. La demande croissante d'emploi au Maroc progresse à un rythme dépassant largement la capacité de création d'emplois, générant ainsi des inquiétudes quant à une détérioration continue du chômage. Cette situation prend une importance particulière à la lumière de l'ampleur du stock de chômeurs, accentuant les enjeux dans un contexte économique marqué par l'absence d'une reprise de la croissance économique robuste.

La part grandissante des diplômés, en particulier ceux détenant des diplômes de niveaux moyen ou supérieur, constitue une composante de plus en plus sensible de cette dynamique, cette problématique est exacerbée par des statistiques alarmantes, mettant en évidence un taux de chômage élevé parmi les diplômés (Niveau supérieur), atteignant 26,2% en troisième trimestre du 2023, soit bien au-dessus du taux de 5,5% enregistré pour les non-diplômés selon l'Enquête nationale sur l'emploi du Haut-Commissariat au plan.

La complexité de cette réalité du chômage des diplômés ne peut être pleinement appréhendée sans une exploration approfondie de l'inadéquation persistante entre la formation académique et les exigences du marché de l'emploi. Cette inadéquation devient un constat indéniable : détenir un diplôme, loin de garantir un emploi, peut même devenir un facteur de risque pour l'insertion professionnelle des jeunes.

L'objectif de notre recherche est clair : analyser théoriquement la relation entre l'emploi et la formation, en mettant particulièrement l'accent sur le chômage des diplômés au Maroc. Ainsi, la question centrale de notre étude est de savoir si l'inadéquation persistante entre la formation académique des jeunes diplômés et les besoins réels du marché du travail peut être considérée comme l'une des causes fondamentales du chômage des diplômés.

Notre exploration se focalise sur les mesures prises par les autorités publiques au Maroc afin de maîtriser la problématique du chômage des diplômés sur le marché de l'emploi. Ces actions, qu'elles soient d'ordre éducatif, économique ou politique, partagent un objectif commun : atténuer le chômage des diplômés en garantissant une adéquation entre la formation acquise et les opportunités d'emploi.

Ainsi dans cet article, nous aborderons successivement trois axes majeurs. Tout d'abord, nous explorerons les concepts théoriques fondamentaux liés au chômage, fournissant ainsi un cadre conceptuel pour notre analyse. Ensuite, nous nous pencherons sur l'inadéquation entre formation et emploi en tant que facteur explicatif central, en mettant en lumière les spécificités de cette réalité au sein du contexte national. Enfin, nous examinerons les actions publiques entreprises au Maroc pour garantir une certaine adéquation entre la formation et l'emploi.

1. Concepts et Approches théoriques :

1.1 Notion du chômage

Dans l'ère contemporaine, la conceptualisation du chômage repose principalement sur une approche universelle définie par les statisticiens. Il est important de noter que cette définition peut être ajustée en fonction de la législation en vigueur dans un pays particulier au cours de la période examinée. Cette adaptation vise à assurer une interprétation précise des données, en prenant en considération les subtilités juridiques et les spécificités contextuelles propres à chaque nation.

Ainsi, un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions :

- L'absence d'emploi salarié ou non salarié pendant une période de référence ;
- Un comportement de recherche d'emploi : ces dispositions peuvent inclure l'inscription à un bureau de placement public ou privé, la réponse à des offres ;
- Une disponibilité pour l'acceptation d'un emploi (15 jours).

Le taux de chômage est couramment employé comme indicateur principal pour évaluer les performances économiques en matière d'emploi. Il compare le nombre d'individus conventionnellement classés comme étant au chômage (numérateur) avec la population active totale (dénominateur).

Cette méthode est considérée comme étant limitée en raison de divers facteurs tels que la présence de plusieurs catégories de chômeurs, l'influence du secteur informel, et l'existence d'un halo autour du concept de chômage.

Au Maroc, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) établit les statistiques du chômage en se conformant aux critères de définition et aux méthodes de calcul préconisées par le Bureau International du Travail, ainsi, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) définit le chômeur comme étant toute personne âgée de 15 ans et plus, qui n'a pas une activité professionnelle et qui est à la recherche d'un emploi, quant au taux de chômage, il exprime la part des chômeurs dans la population active âgée de 15 ans et plus. Ce taux est obtenu par le rapport de l'effectif des chômeurs à celui des actifs âgés de 15 ans et plus.

En ce qui concerne les chômeurs titulaires de diplômes, leur nombre est évalué en fonction de critères définis par les autorités publiques et conformément aux nomenclatures en vigueur.

La problématique du chômage a engendré divers débats théoriques concernant ses origines et les solutions préconisées.

1.2 Approches traditionnelles et modernes

1.2.1 Approches traditionnelles

Les explications dites "traditionnelles" examinent trois axes pour comprendre le phénomène du chômage : les coûts excessifs liés au travail, la demande insuffisante sur le marché, et l'influence du progrès technologique.

❖ Le chômage classique, un coût du travail trop élevé

Selon cette vision, la principale cause du chômage réside dans deux facteurs principaux : le coût jugé excessif du travail et la persistance de rigidités sur le marché du travail.

Coût élevé du travail : Les économistes néoclassiques estiment que des salaires élevés peuvent décourager les employeurs d'embaucher, car cela augmenterait les coûts de production. De ce point de vue, des coûts du travail jugé excessif peuvent entraîner une réticence des entreprises à embaucher davantage, contribuant ainsi au chômage.

Rigidités sur le marché du travail : La référence aux rigidités sur le marché du travail souligne que des obstacles tels que des réglementations excessives, des salaires minimums rigides, ou des contrats de travail contraignants peuvent entraver l'ajustement rapide de l'offre et de la demande

de travail. Ces rigidités peuvent créer des frictions sur le marché du travail, compliquant la réduction du chômage.

En résumé, selon les économistes néoclassiques et libéraux, pour résoudre le problème du chômage, il est essentiel de réduire les coûts du travail et d'assouplir les rigidités sur le marché du travail, favorisant ainsi une plus grande flexibilité et efficacité dans l'emploi. Cette perspective met l'accent sur le rôle du marché et préconise généralement une intervention gouvernementale minimale.

❖ **Le chômage keynésien, une insuffisance de la demande**

La théorie keynésienne sur le chômage met l'accent sur la demande globale insuffisante comme principale cause du chômage, et elle recommande des politiques gouvernementales actives pour stimuler l'économie et créer de l'emploi pendant les périodes de ralentissement économique.

Selon John Maynard Keynes, exposé notamment dans son ouvrage "La Théorie générale" publié en 1936, le chômage trouve son explication dans une insuffisance de la demande globale.

Keynes explique que les entreprises ajustent leur production et leurs effectifs en fonction de la demande anticipée pour leurs biens et services. Si, pour diverses raisons, elles prévoient des ventes limitées dans le futur, elles réduisent leur production dès aujourd'hui pour éviter l'accumulation de stocks. Cette réduction de la production se traduit par une diminution des effectifs, avec un arrêt ou une diminution des embauches. Si l'ensemble des entreprises adoptent une vision pessimiste de leurs perspectives, le taux de chômage augmente, ce qui contribue à une baisse de la consommation des ménages.

Ce processus crée un cercle vicieux où la baisse de la consommation renforce les anticipations pessimistes des entreprises. En conséquence, les entreprises réduisent davantage leur production, entraînant une diminution de l'emploi, ce qui à son tour amplifie la réduction de la consommation. Cette situation engendre un équilibre de sous-emploi, où les agents économiques seraient collectivement mieux lotis si les ménages consommaient davantage et si les entreprises embauchaient plus. Cependant, la crainte de l'incertitude économique pousse chaque agent à maintenir des comportements conservateurs, créant ainsi un immobilisme généralisé.

Keynes justifie alors l'intervention de l'État pour stimuler la demande globale et sortir l'économie de cet équilibre de sous-emploi. Les politiques gouvernementales, telles que l'augmentation des dépenses publiques, des revenus de transfert et la réduction des impôts, ainsi que les politiques monétaires expansionnistes menées par la banque centrale, sont envisagées pour relancer la demande globale, rétablir l'emploi et ramener l'économie vers un état de plein emploi. En somme, l'objectif des autorités publiques est de transitionner de l'équilibre défavorable, caractérisé par un chômage élevé et une demande globale faible, vers un équilibre favorable, caractérisé par un faible chômage et une forte demande globale.

❖ **Le chômage technologique, le rôle du progrès technique**

Pour appréhender la relation entre le progrès technique et le chômage, certains suggèrent de faire la distinction entre les débats portant sur les effets transitoires de l'introduction du progrès technique et ceux se concentrant sur son impact à long terme. À court terme, le progrès technique agit comme un catalyseur des mutations qui touchent à la fois la composition qualitative (qualifications, organisation du travail, etc.) et la distribution sectorielle de l'emploi. Lorsque l'adaptation des travailleurs à ces évolutions n'est ni parfaite ni immédiate, cela peut entraîner un chômage transitoire. Ceci peut se produire soit parce que les qualifications professionnelles ne correspondent plus aux nouveaux postes de travail, soit parce que la mobilité professionnelle n'est pas immédiate.

En d'autres termes, à court terme, l'introduction du progrès technique peut créer des tensions sur le marché du travail en raison des ajustements nécessaires dans les compétences et les professions.

L'incapacité des travailleurs à s'adapter rapidement à ces changements peut entraîner des périodes de chômage temporaire.

Cependant, à long terme, certains estiment que le progrès technique peut également générer de nouveaux emplois et stimuler la croissance économique. Les technologies émergentes peuvent créer de nouvelles industries et opportunités d'emploi qui n'étaient pas envisageables auparavant. En résumé, la distinction entre les effets transitoires et à long terme du progrès technique sur le chômage met en lumière les défis immédiats d'ajustement et d'adaptation des travailleurs face aux mutations technologiques, tout en soulignant le potentiel de création d'emplois et de développement économique à mesure que ces avancées s'installent à long terme.

À long terme, il est pertinent de se pencher sur le concept de compensation entre les emplois détruits et ceux créés par le progrès technique. Une approche qui illustre cela est celle du "déversement" développée par A. Sauvy dans "La Machine et le chômage" (1980). Cette perspective souligne les effets négatifs là où les nouvelles technologies sont appliquées, notamment le phénomène de substitution du capital au travail, en particulier pour les emplois non qualifiés. Cependant, cet impact peut être compensé par le développement de nouvelles activités liées aux innovations, telles que la recherche et développement ou la maintenance. Les études empiriques peinent à déterminer de manière précise l'intensité de ces compensations. En période de plein emploi, elles mettent en évidence un effet global positif du progrès sur l'emploi. Cependant, depuis le ralentissement de l'activité en Occident, elles soulignent plutôt la réduction significative des besoins en main-d'œuvre, en particulier en raison du développement de l'informatique.

1.2.2 Approches traditionnelles

Les nouvelles théories du chômage se distinguent par leur rupture avec certaines hypothèses traditionnelles, en particulier celles associées à la concurrence pure et parfaite. Contrairement à l'idée que le chômage serait principalement volontaire, ces nouvelles perspectives rejettent cette exclusivité.

Ces théories adoptent une vision plus réaliste du marché du travail en reconnaissant que celui-ci n'est pas transparent. De plus, elles remettent en question l'idée que la force de travail est homogène, soulignant plutôt ses diversités. Les nouvelles approches considèrent également que la force de travail n'est pas parfaitement adaptable, ce qui signifie qu'elle ne peut pas toujours s'ajuster de manière optimale aux conditions du marché.

❖ La théorie de la recherche d'emploi vise à expliquer le taux de chômage frictionnel.

La théorie de la recherche d'emploi, également connue sous le nom de théorie du job search, a été initiée dans les années 1960 grâce aux travaux de George Stigler. Par la suite, elle a été élaborée dans les années 1970 par McCall et Mortensen.

Selon cette approche, la théorie de la recherche d'emploi considère la recherche d'emploi comme un processus temporellement exigeant. Durant cette phase, les individus peuvent être catégorisés comme étant au chômage frictionnel, étant en transition entre deux emplois.

Dans cette perspective, les délais inhérents au processus de recherche d'emploi, qui s'étendent entre la perte d'un emploi et l'acquisition d'un nouvel emploi, contribuent au chômage frictionnel. Au cours de ces périodes, même si les individus sont actifs sur le marché du travail, ils ne sont pas employés immédiatement.

Selon cette théorie, les coûts liés à la recherche d'emploi, englobant les dépenses pour les déplacements aux entretiens, les frais d'impression de CV, et surtout le temps investi dans la recherche, sont des éléments qui peuvent influencer la durée pendant laquelle une personne peut demeurer au chômage frictionnel.

Par ailleurs, cette approche considère le concept de salaire de réserve, représentant le niveau minimum de rémunération que les individus accepteraient. En l'absence d'une opportunité qui offre

un salaire équivalent ou supérieur à leur salaire de réserve, les travailleurs peuvent choisir de rester au chômage jusqu'à ce qu'une opportunité appropriée se présente.

Selon la théorie de la recherche d'emploi, elle éclaire comment le processus de recherche et de transition vers un nouvel emploi contribue au chômage frictionnel. Cela met en relief les délais, les coûts, et les préférences individuelles dans ce processus, permettant de comprendre certains aspects du chômage qui ne sont pas liés à des facteurs structurels ou conjoncturels, mais plutôt à des transitions normales sur le marché du travail.

❖ **L'approche insider/outsider**

Les approches insiders/outsiders développées par Lindbeck et Snower (1988) proposent une analyse approfondie des marchés du travail, mettant en avant les dynamiques entre les travailleurs déjà employés (insiders) et ceux qui cherchent un emploi ou ne sont pas encore sur le marché du travail (outsiders). Cette théorie est souvent associée à la compréhension du chômage structurel.

Selon cette théorie, les insiders, souvent représentés par des syndicats ou impliqués dans des négociations collectives, ont le pouvoir de négocier des avantages tels que des salaires plus élevés, des conditions de travail stables et des avantages sociaux. Ces avantages, considérés comme des "rentes," sont l'objet d'une protection par les insiders.

Dans cette perspective, les avantages acquis par les insiders créent des rigidités sur le marché du travail. Par exemple, des salaires rigides à la hausse peuvent conduire à une résistance à la baisse, même en période de faible demande de main-d'œuvre, rendant difficile l'ajustement rapide des salaires en fonction des conditions économiques.

Selon cette théorie, les avantages protégés des insiders peuvent créer des obstacles à l'entrée pour les outsiders. Les coûts élevés associés à l'embauche de nouveaux travailleurs, en raison des avantages négociés par les insiders, peuvent dissuader les employeurs d'engager de nouvelles personnes, contribuant ainsi au chômage structurel.

Dans cette perspective, la protection des avantages acquis par les insiders peut également entraver l'innovation et l'adoption de nouvelles technologies. Les travailleurs protégés peuvent être moins enclins à accepter des changements qui pourraient menacer leurs avantages existants, affectant ainsi la productivité et la compétitivité économique.

❖ **L'effet d'hystérésis**

Selon la théorie de l'effet d'hystérèse développée par Blanchard et Summers dans les années 1980, les périodes prolongées de chômage peuvent avoir des conséquences persistantes sur le marché du travail et l'économie dans son ensemble. Leur analyse met en lumière le fait que des chocs temporaires peuvent laisser des cicatrices structurelles, influençant le fonctionnement du marché du travail même lorsque la situation économique s'améliore.

Dans cette perspective, le chômage élevé sur une longue période peut conduire à une persistance du chômage, même lorsque l'économie revient à un niveau de production potentiel. Les travailleurs qui ont été au chômage pendant une période prolongée peuvent perdre des compétences, devenir découragés et éprouver des difficultés à réintégrer le marché du travail.

De plus, les chocs économiques peuvent créer des rigidités sur le marché du travail. Par exemple, bien que les entreprises puissent réduire leurs coûts de main-d'œuvre en licenciant du personnel pendant une récession, réembaucher du personnel peut être coûteux et complexe. Les travailleurs licenciés peuvent également perdre des compétences spécifiques à leur ancien emploi, les rendant moins adaptables aux nouvelles opportunités.

La théorie suggère également que les salaires peuvent devenir "collants" à la baisse, ce qui signifie que même lorsque l'économie se redresse, les salaires ne rebondissent pas rapidement. Les employeurs peuvent être réticents à rétablir les niveaux de salaire antérieurs, contribuant ainsi à une stagnation des salaires et à une réduction de la demande globale.

Enfin, la persistance du chômage peut avoir des implications à long terme sur la croissance potentielle de l'économie. Les travailleurs qui restent au chômage pendant de longues périodes peuvent subir des cicatrices durables, réduisant leur productivité et impactant la croissance économique à long terme.

1.3 Revue théorique de la relation offre d'emploi et formation

La corrélation entre la formation et l'emploi constitue un pilier fondamental dans l'analyse socio-économique contemporaine. Cette section vise à apporter une synthèse éclairante des études et des théories qui dévoilent les intrications complexes entre les parcours éducatifs et les trajectoires professionnelles.

❖ Théorie du capital humain (Becker, 1964):

La théorie du capital humain, élaborée par Gary Becker en 1964, souligne que les connaissances et les compétences acquises par l'éducation, la formation et l'expérience sont des éléments déterminants pour accéder au marché du travail et stimuler la croissance.

❖ Théorie du Signal (Spence, 1973) :

La Théorie du Signal, formulée par Spence en 1973, propose une perspective intrigante sur la relation entre formation et emploi. Selon cette théorie, l'éducation n'est pas uniquement un moyen d'augmenter le capital humain, mais plutôt un outil de sélection. Les individus investissent dans l'éducation pour transmettre des signaux aux employeurs, qui, en situation d'asymétrie d'information, utilisent le diplôme comme indicateur de productivité. Ainsi, la hiérarchie des diplômes devient cruciale, avec une mise en garde contre la sur-éducation au-delà d'un certain seuil.

❖ Modèle de Concurrence pour l'Emploi (Thurow, 1975) :

Le modèle de concurrence pour l'emploi, introduit par Thurow en 1975, renverse la perspective traditionnelle en mettant l'accent sur l'emploi plutôt que sur les travailleurs. Selon cette théorie, l'employeur cherche à adapter l'individu à l'emploi, nécessitant une formation interne. Le diplôme devient alors un indicateur des capacités d'apprentissage, réduisant les coûts de formation interne pour les emplois qualifiés.

❖ Théorie de l'Appariement (Jovanovic, 1979) :

La Théorie de l'Appariement, élaborée par Jovanovic en 1979, met en avant la recherche d'un appariement parfait entre le profil de l'individu et les exigences du poste. Elle conteste la pertinence exclusive du diplôme au moment du recrutement, soulignant la nécessité d'une période d'insertion pour évaluer l'adéquation entre le candidat et l'emploi.

❖ Théorie de la Segmentation du Marché du Travail (Doeringer et Piore, 1971) :

La Théorie de la Segmentation du Marché du Travail, proposée par Doeringer et Piore en 1971, expose une vision de l'économie du travail avec des segments distincts. Le diplôme devient un critère significatif, distinguant un secteur primaire avec des avantages tels que de hauts salaires et une sécurité d'emploi, et un secteur secondaire associé à des conditions moins favorables, majoritairement occupé par les "sans diplôme" et les étrangers.

2. Le chômage des diplômés au Maroc

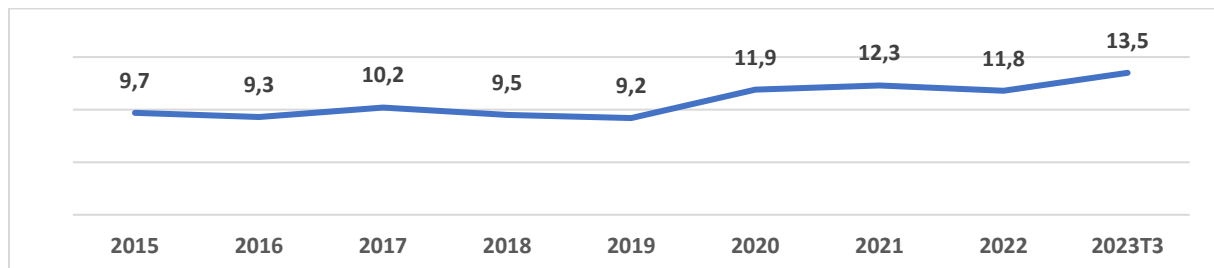
2.1 Constat et statistiques :

Le nombre de demandeurs d'emploi a connu une augmentation de 248 000 personnes entre le troisième trimestre de l'année 2022 et celui de 2023, passant de 1 378 000 à 1 625 000 chômeurs.

Cette augmentation représente une hausse de 18%. Ces chiffres résultent d'une augmentation de 181 000 chômeurs en milieu urbain et de 67 000 en milieu rural, selon les données du Haut-Commissariat au Plan (HCP)

Le taux de chômage est ainsi passé, entre le troisième trimestre de 2022 et celui de 2023, de 11,4% à 13,5% au niveau national, passant de 15% à 17% en milieu urbain et de 5,2% à 7% en milieu rural. Les taux les plus élevés demeurent ceux parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans, enregistrant 38,2%, les femmes, 19,8%, et les diplômés, 19,8%.

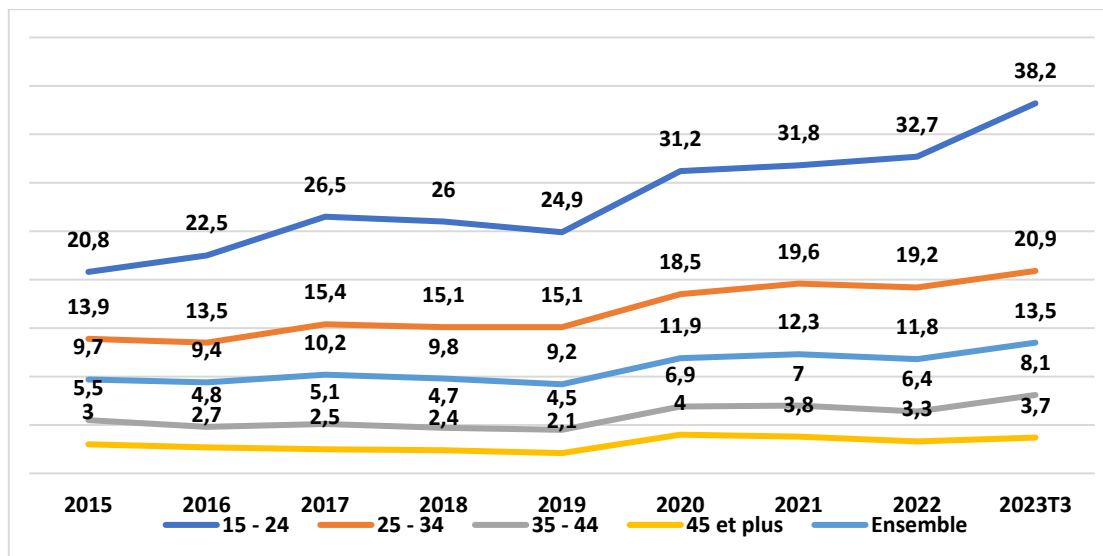
Figure 1 : Evolution du taux de chômage entre 2015 et 2023 (en %)



Source : établie par nos soins sur la base des données du HCP

Le taux de chômage a augmenté de 11,4 % à 13,5 % entre le troisième trimestre de 2022 et celui de 2023.

Figure 2 : Evolution du taux de chômage selon les tranches d'âge entre 2015 et 2023 (en %)



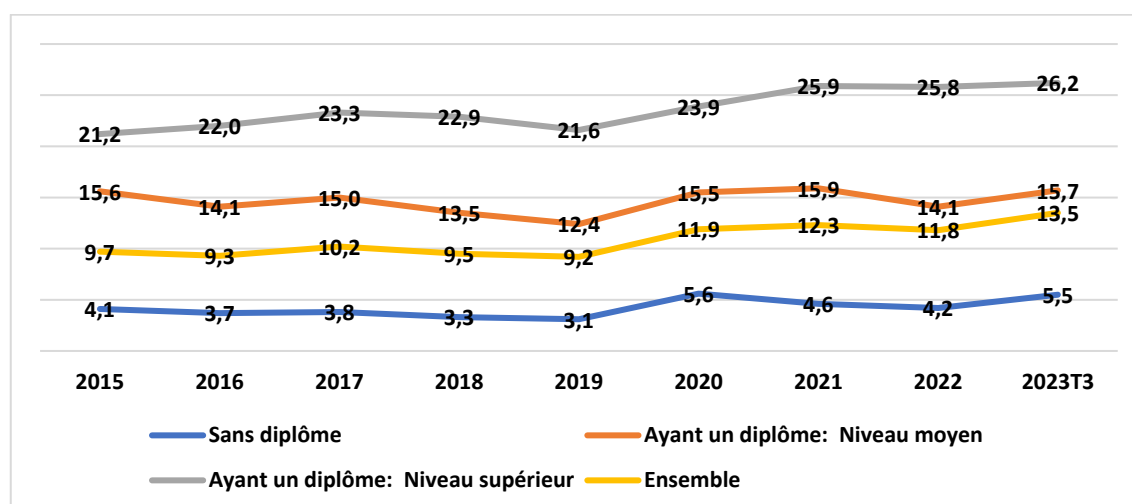
Source : établie par nos soins sur la base des données du HCP

L'analyse de l'évolution du taux de chômage chez les jeunes permet de faire les remarques suivantes :

Selon l'âge, le taux de chômage a connu une hausse, entre 2022 et le troisième trimestre de 2023, de 5,5 points parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans, passant de 32,7% à 38,2%. Il est passé de 19,2% à 20,9% pour les personnes âgées de 25 à 34 ans (1,7 point), de 6,4% à 8,1% pour celles de 35 à 44 ans (1,7) et de 3,3% à 3,7% pour celles de 45 ans et plus (0,4).

On constate que le taux de chômage chez les jeunes est le plus manifeste. En 2023, le taux de chômage des personnes de la tranche 15-24 ans est de 38 % dépassant largement le taux de chômage moyen qui est de 13,5%. Autrement dit, la catégorie la plus touchée en matière de chômage est celle des jeunes, et plus particulièrement la tranche 15-24 ans qui vient en premier suivie de la tranche 25-34 ans.

Figure 4 : Evolution du taux de chômage selon le diplôme entre 2015 et 2023 (en %)



Source : établie par nos soins sur la base des données du HCP

En ce qui concerne les diplômés, on observe une augmentation significative du taux de chômage parmi les titulaires d'un diplôme de niveau moyen entre 2022 et le troisième trimestre de 2023, enregistrant une hausse de 1,6 point, passant de 14,1% à 15,7%.

Le taux de chômage parmi les diplômés de niveau supérieur a connu une augmentation de 0,4 point, atteignant ainsi 26,2%.

En se basant sur l'analyse des taux, la conclusion qui se dégage est que les individus diplômés, en particulier ceux avec un niveau d'éducation supérieur, sont davantage susceptibles de faire face au chômage par rapport à ceux qui ne sont pas diplômés.

2.2 Explication du chômage des Diplômés au Maroc :

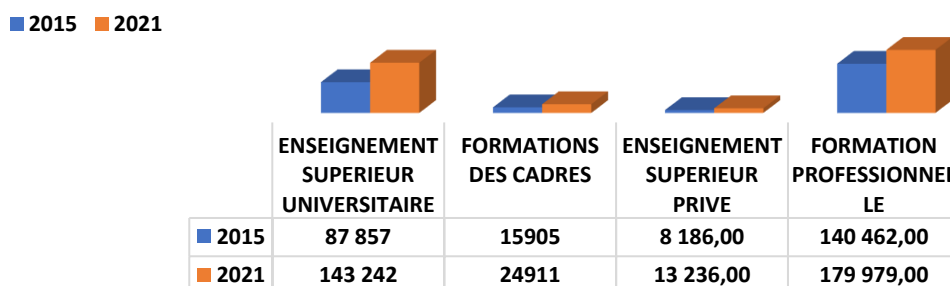
2.2.1 Chômage des diplômés : inadéquation quantitative

L'adéquation quantitative renvoie à un équilibre entre une quantité d'étudiants ou de diplômés par formation et une quantité d'emplois (Vincens, 2005), l'adéquation ici se réfère à un équilibre entre une quantité de main-d'œuvre formée et une quantité d'emplois disponibles sur le marché de travail.

Il s'agit d'une situation où l'offre et la demande de main-d'œuvre ne coïncident pas, créant ainsi soit un équilibre, soit un déséquilibre sur le marché du travail, plus les quantités offertes se rapprocheront des quantités demandées, plus il y aura adéquation quantitative.

L'augmentation exponentielle des diplômés intensifie la compétition pour les emplois qualifiés. Il est de plus en plus évident qu'un déséquilibre se manifeste entre l'offre abondante de diplômés sur le marché du travail et la demande correspondante.

Figure 5 : Evolution des effectifs des diplômés entre 2015 et 2020.



Source : Calculé par l'auteur sur la base des données du MESRSI et MIEPEEC

L'évolution des effectifs des diplômés de l'enseignement supérieur universitaire révèle une augmentation significative, passant de 87 857 diplômés en 2014-2015 à 143 242 diplômés en 2020-2021, soit une hausse de 63%. Pour l'enseignement supérieur privé, le nombre de diplômés est passé de 8 186 à 13 236, enregistrant une progression annuelle moyenne de 62%. Les établissements de formation des cadres ont également connu une croissance, avec une augmentation de 57%, passant de 15 905 à 24 911 diplômés. En ce qui concerne la formation professionnelle, l'effectif des diplômés a augmenté de 28%, passant de 140 462 à 179 979 en moyenne annuelle.

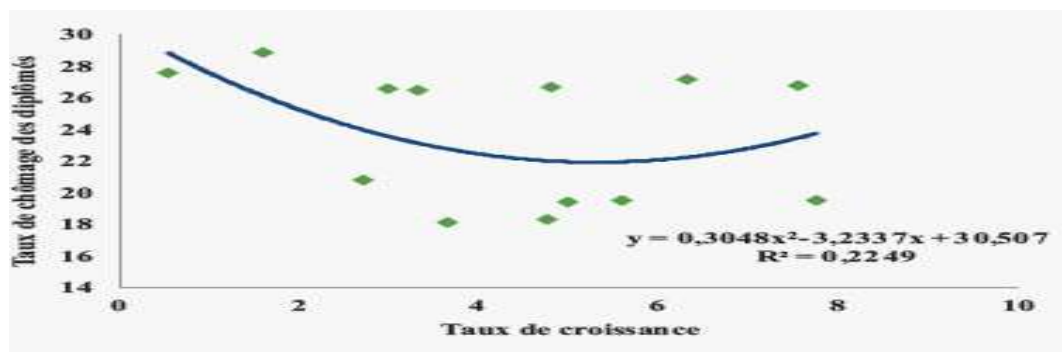
L'effectif des diplômés a connu une augmentation notable de 43% entre 2015 et 2021, passant de 252 410 à 361 368. Cette croissance engendre une pression significative sur le marché du travail, en particulier pour les diplômés, créant ainsi un déséquilibre. En effet, le volume d'emploi dans les secteurs public et privé n'augmente pas aussi rapidement que le nombre croissant de diplômés actifs sur le marché.

Cette disparité soulève des interrogations sur la capacité du système économique à absorber efficacement cet afflux de diplômés, en répondant aux attentes tant des entreprises que des individus concernés.

2.2.2 La croissance économique est peu créatrice d'emplois

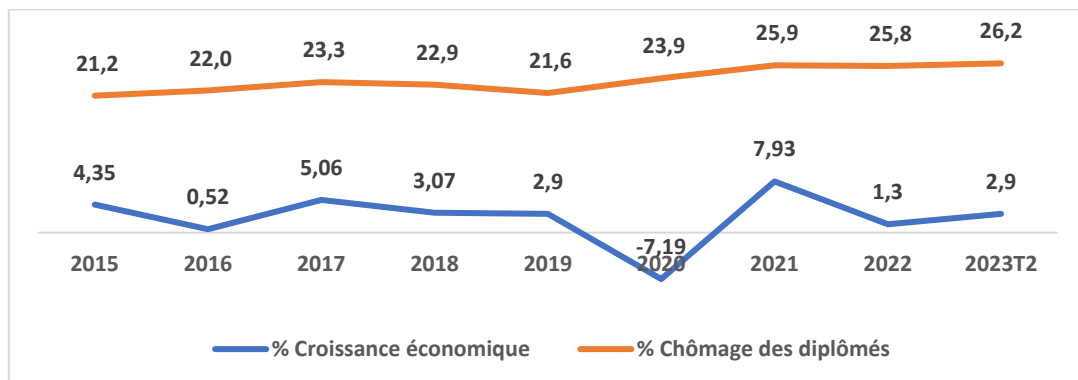
En 1962, l'économiste américain Arthur M. Okun a identifié une corrélation empirique négative entre le taux de chômage et la croissance économique, basée sur des données américaines recueillies de 1947 à 1960.

Figure 6 : Relation croissance-chômage des diplômés



Source : Diagnostic de croissance du Maroc (BAD, MCC, Gouvernement du Maroc)

Figure 6: Evolution de la croissance économique et le chômage des diplômés.



Source : Calculé par l'auteur sur la base des données du HCP

Les recherches empiriques menées par Okun en 1962 ont démontré qu'une augmentation de 3 % du produit intérieur brut (PIB) réel était associée à une diminution de 1 % du taux de chômage par rapport à leurs tendances respectives

Dans le cas du Maroc, d'après l'étude « diagnostic de croissance du Maroc » réalisée par la banque africaine de développement, le gouvernement de notre royaume et MCC (Millenium Challenge Corporation) , la relation entre la croissance économique et la réduction du chômage des diplômés n'est pas linéaire.

Tableau 1 : Relation croissance-chômage des diplômés entre 2015 et 2023

	% Croissance économique	% Chômage des diplômés
2015	4,35	21,2
2016	0,52	22,0
2017	5,06	23,3
2018	3,07	22,9
2019	2,9	21,6
2020	-7,19	23,9
2021	7,93	25,9
2022	1,3	25,8
2023T2	2,9	26,2

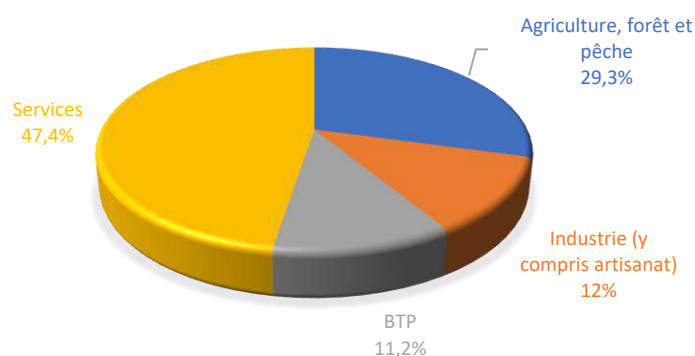
Source : Haut-commissariat au plan

Le graphique met en évidence la persistance du chômage parmi les diplômés malgré les fluctuations du taux de croissance. Cette situation découle principalement de la prédominance de secteurs tels que l'agriculture et le commerce, qui recrutent en grande partie une main-d'œuvre peu qualifiée :

Selon la note d'information du HCP , relatives aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022, la répartition des actifs occupés selon le secteur d'activité indique que le secteur des "Services" occupe la première position avec 5.099.000 personnes représentant de 47,4%, ensuite nous retrouvons le secteur de l'"Agriculture, forêt et pêche" avec 3.149.000 personnes (29,3%), suivi de l'"Industrie y compris l'artisanat", avec 1.289.000 personnes (12%) et, enfin, des BTP avec 1.209.000 personnes (11,2%)

Parmi les 5 099 000 individus travaillant dans le secteur des "Services", 32,9 % sont employés dans le domaine du commerce, 12,1 % œuvrent dans les services sociaux destinés à la collectivité, et 11,9 % sont actifs dans les secteurs du transport, des entrepôts et des communications

Figure 7 : Répartition des actifs occupés selon les secteurs d'activité en 2022 (%)



Source : Haut-commissariat au plan

L'adéquation quantitative entre formation et emploi est une condition nécessaire pour garantir un niveau d'emploi satisfaisant. Cependant, elle ne suffit pas à garantir une insertion professionnelle réussie.

2.2.3 L'inadéquation est aussi qualitative

L'adéquation dite qualitative s'appuie sur la comparaison du contenu de formations à celui des activités productives (Giret et Lopez 2015).

L'inadéquation qualitative entre formation et emploi se manifeste de deux manières :

- D'une part, les entreprises ont du mal à trouver des travailleurs qualifiés pour leurs besoins. Elles déclarent que le système éducatif ne leur fournit pas les compétences et les connaissances nécessaires, Cette forme d'inadéquation qualifiée de "pénurie de compétences". Elle se manifeste par des difficultés de recrutement pour les entreprises, et par une sous-utilisation des compétences des travailleurs.
- D'autre part, les emplois créés ne sont pas toujours en adéquation avec les formations dispensées. Les jeunes diplômés peuvent avoir des difficultés à trouver un emploi qui corresponde à leur niveau de qualification, Cette forme d'inadéquation est souvent qualifiée de « surqualification », elle se manifeste par des difficultés d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés, et par une perte de valeur des diplômes.

Le CSEFRS a indiqué dans son rapport « la réforme de l'enseignement supérieur perspectives stratégiques » que le système de l'enseignement supérieur n'a pas intégré les opportunités d'employabilité et de promotion sociale permises par les nouvelles dynamiques de l'activité économique nationale. Ceci s'est négativement répercuté sur le niveau de rendement extérieur du système, en voyant arriver sur le marché des dizaines de milliers de diplômés dont le profil et la formation ne convergent pas avec les besoins et les attentes du marché de l'emploi.

Malgré les avancées notables réalisées grâce aux dernières réformes, tel que l'introduction du système LMD (Licence, Master, Doctorat) qui a constitué la pierre angulaire du format pédagogique instauré par la Loi 01.00, et motivé par un certain nombre d'objectifs dont le plus important est l'alignement sur les standards internationaux et notamment sur les normes d'organisation pédagogique en vigueur dans les systèmes d'enseignement supérieur des pays européens (Convention de Bologne), les chiffres de la dernière étude de l'HCP auprès des entreprises, montrent que 37% des entreprises déclarent que le système actuel d'éducation et de formation professionnelle ne leur permet pas de trouver sur le marché du travail des profils adéquats. L'industrie, avec 52% des entreprises, est le secteur qui souffre le plus de cette inadéquation.

En dépit des progrès notables résultants des récentes réformes, telles que l'implémentation du système LMD (Licence, Master, Doctorat), qui a constitué la pierre angulaire du format pédagogique instauré par la Loi 01.00 et motivée par plusieurs objectifs, dont le plus essentiel était l'alignement sur les normes internationales, notamment les standards pédagogiques présents dans les systèmes d'enseignement supérieur des pays européens (convention de Bologne) ,les résultats de la dernière étude de l'HCP menée auprès des entreprises montre que 37 % d'entre elles estiment que le système actuel d'éducation et de formation professionnelle ne leur permet pas de recruter des profils adaptés sur le marché du travail.

Cette disparité a un impact significatif sur l'industrie, touchant ainsi 52 % des entreprises qui signalent être fortement affectées par cette inadéquation. Ensuite, le secteur du commerce enregistre une proportion de 38 %, suivi du secteur des services à 37 %, le secteur de la construction en affichant quant à lui 28 %.

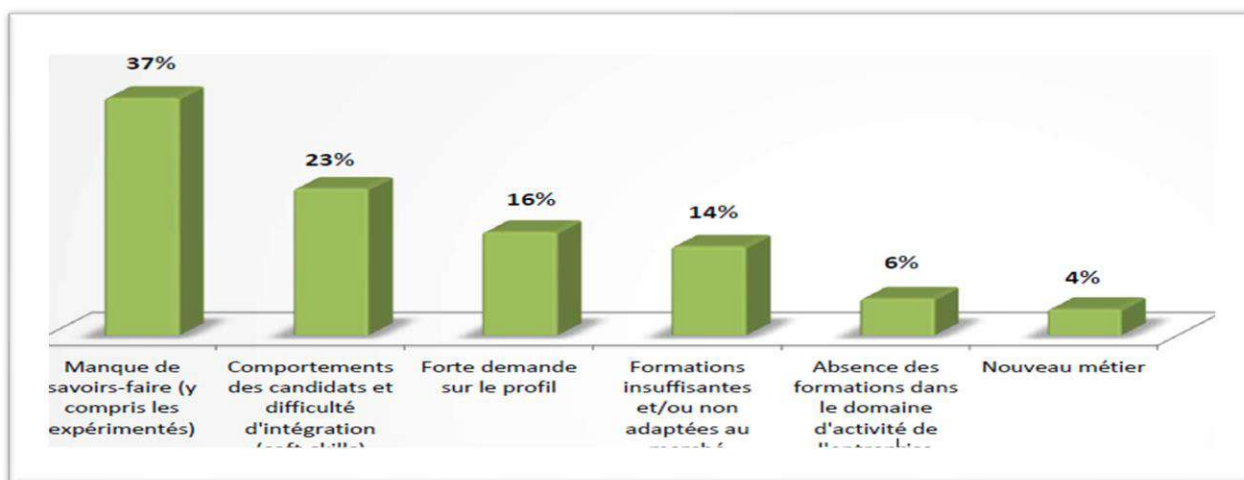
Tableau 2 : Perception des chefs d'entreprises sur le système actuel d'éducation et de formation professionnelle

Secteurs d'activités	Catégories d'entreprises	Parfaitement adéquats	Plutôt adéquat	Adéquats	Plutôt pas adéquats	Pas du tout adéquats	Total
Industrie	TPME	8,4%	4,9%	31,2%	29,0%	26,5%	100%
	GE	10,5%	14,2%	36,4%	23,2%	15,6%	100%
	Total secteur	8,8%	6,6%	32,2%	27,9%	24,4%	100%
Construction	TPME	10,4%	16,1%	44,3%	20,3%	9,0%	100%
	GE	9,3%	24,7%	47,1%	12,1%	6,9%	100%
	Total secteur	10,3%	16,8%	44,5%	19,6%	8,8%	100%
Commerce	TPME	8,0%	9,8%	44,2%	20,1%	17,8%	100%
	GE	13,5%	17,3%	25,3%	17,7%	26,3%	100%
	Total secteur	8,4%	10,4%	42,8%	20,0%	18,4%	100%
Services	TPME	9,7%	14,4%	38,9%	20,4%	16,6%	100%
	GE	10,0%	21,1%	31,7%	25,1%	12,0%	100%
	Total secteur	9,7%	14,7%	38,6%	20,6%	16,4%	100%
Total	TPME	9,3%	12,7%	40,8%	21,1%	16,2%	100%
	GE	10,9%	19,1%	34,7%	19,6%	15,7%	100%
	Total secteur	9,4%	13,1%	40,3%	21,0%	16,2%	100%

Source : HCP enquête nationale auprès des entreprises 2019

Les difficultés de recrutement des entreprises sont une manifestation de l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Selon l'ANAPEC (la veille prospective sur le marché de travail 2018), 39 % des entreprises enquêtées rencontrent des difficultés lors de leurs opérations de recrutement. Les principales raisons de ces difficultés sont le manque de savoir-faire des candidats 37 % et l'inadéquation ou l'insuffisance des formations de base des candidats 14 %.

Figure 10 : Les difficultés rencontrées par les employeurs lors des recrutements



Source : l'ANAPEC (la veille prospective sur le marché de travail 2018)

Le chômage parmi les diplômés trouve également son explication dans le sens inverse : les emplois créés demeurent en grande partie peu qualifiés, et les opportunités proposées aux jeunes diplômés ne correspondent généralement pas à leur niveau de qualification.

Ce deuxième type d'inadéquation s'explique par la nature peu diversifiée de l'économie marocaine. En effet, celle-ci est largement dominée par les PME, n'ayant pas encore atteint un niveau de développement propice à l'absorption d'un grand nombre de cadres hautement qualifiés. Les très petites et moyennes entreprises (TPME) représentent 93 % de l'ensemble des entreprises au Maroc (HCP, 2019a). Ces entreprises ont tendance à privilégier des profils moins qualifiés, leur principal objectif étant de réduire les coûts de la main-d'œuvre.

Figure 10 : Profils recrutés par les TPE

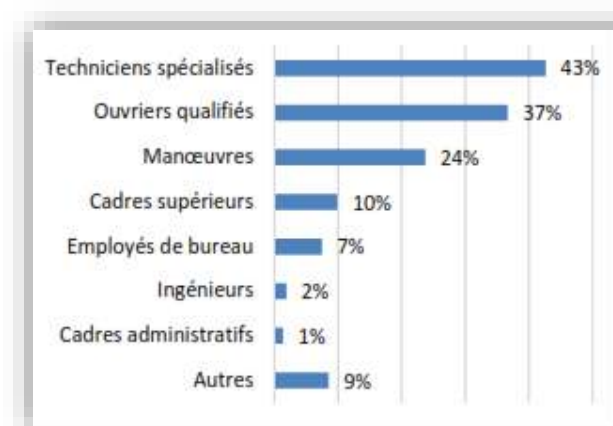
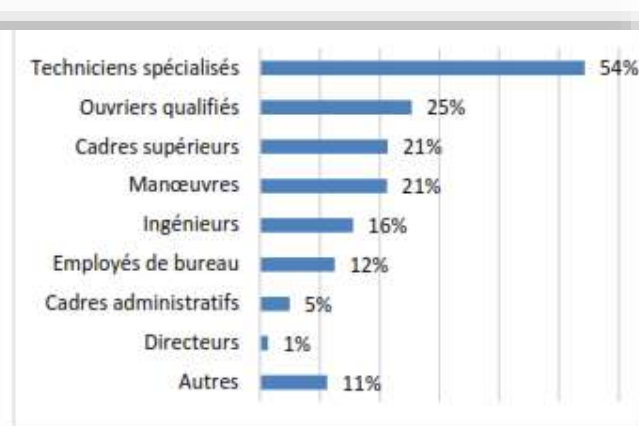


Figure 11 : Profils recrutés par les PME



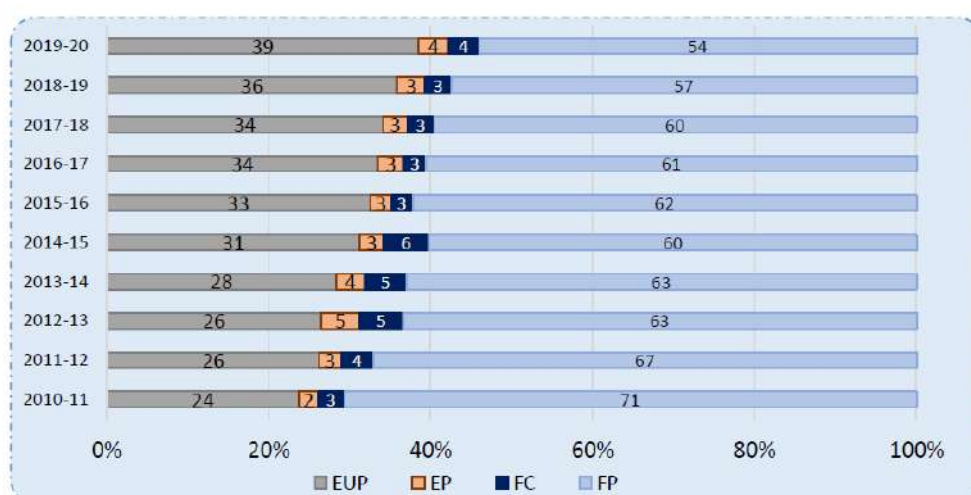
Source : l'ANAPEC (la veille prospective sur le marché de travail 2018)

54 % des PME et 43 % des TPE ont embauché des techniciens spécialisés, soulignant ainsi que les techniciens spécialisés et les ouvriers qualifiés sont les catégories professionnelles privilégiées par les TPME en matière de recrutement.

3. Action publique et chômage des jeunes diplômés :

L'analyse de la répartition des diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle pour l'année 2019-2020 révèle que plus de la moitié des diplômés (54%) proviennent de la formation professionnelle. Ils sont suivis par les lauréats de l'enseignement universitaire public (39%), les lauréats de l'enseignement privé (4%) et ceux de la formation des cadres (4%). Cette constatation nous conduit à concentrer notre analyse sur les initiatives prises dans le domaine de la formation professionnelle, en mettant particulièrement l'accent sur les établissements de l'OFPPPT, qui représentent 65% de l'offre de formation dans le secteur, ainsi que sur l'enseignement universitaire public.

Figure 12 : Evolution des parts des diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle entre 2011 et 2020 en (%).



EUP : Enseignement supérieur public ; EP : Enseignement Supérieur Privé ; FC : Formation des Cadres ; FP : Formation Professionnelle

Source : Elaborée par la DONMT sur la base des données du DFP

3.1 Action dans le cadre de la formation professionnelle

Une feuille de route a été élaborée pour guider le développement du secteur de la formation professionnelle, considéré comme un levier stratégique essentiel pour accroître la compétitivité des entreprises et favoriser l'insertion des jeunes dans la vie active. Cette feuille de route capitalise sur les avancées déjà réalisées dans le domaine de la formation professionnelle et vise à améliorer l'offre de formation. Elle prévoit la restructuration des filières en fonction de leur pertinence sur le marché de l'emploi, la modernisation des méthodes pédagogiques, et l'amélioration de l'employabilité des jeunes à travers des programmes de formation et de requalification de courte durée. De manière innovante, elle envisage la création de nouveaux centres de formation professionnelle sous la forme de Cités des Métiers et des Compétences. Ces structures, multisectorielles et multifonctionnelles, seront établies dans chaque région pour répondre aux besoins spécifiques du marché.

Les orientations majeures de cette feuille de route sont les suivantes :

❖ La restructuration et diversification de l'offre de formation

- La restructuration et diversification de l'offre de formation qui a permis d'asseoir une offre actualisée, co-construite avec les professionnels et les Régions et ouverte sur les métiers d'avenir. L'OFPPT dispose aujourd'hui d'un portefeuille de 365 filières dont 164 créations, 162 restructurations et 39 filières maintenues. Une offre qui couvre 26 sous-secteurs regroupés en 15 secteurs de formation, cette offre sera marquée également par l'instauration des 72 options, correspondant aux 25 tronc communs mis en place en 2021-2022.
- Le digital sera également au cœur de cette nouvelle offre aussi bien comme secteur d'activité pour lequel l'OFPPT a développé une offre de formation de 30 spécialités en réponse aux besoins de l'écosystème, ou en tant que composante incluse à l'ensemble des secteurs conventionnels, tels que la Gestion & Commerce, l'Industrie et le Tourisme.
- Lancement d'un cursus de formation d'excellence pour le secteur de l'Hôtellerie/Tourisme, certifié par l'Ecole Hôtelière de Lausanne (VET by EHL) ;
- Lancement du Programme d'Innovation Entrepreneuriale (P.I.E) en partenariat avec l'UM6P au niveau de 3 Régions pilotes (Souss Massa, l'Oriental et Laâyoune-Sakia El Hamra) en plus de la ville de Benguerir ;
- Lancement d'un programme de formation en commerce électronique transfrontalier développé dans le cadre du projet Luban, avec le concours du partenaire chinois « Tianjin College of Commerce ».

❖ La mise à niveau du dispositif de formation,

En adoptant une démarche intégrée, incluant la modernisation des espaces et des équipements et la qualification de l'encadrement technico-pédagogique. Ce programme vise à instaurer un nouveau standard qualité et inscrire cela dans la durée à travers une démarche d'amélioration continue, visant l'excellence opérationnelle. Ainsi, plusieurs opérations d'extension, d'aménagement et de réhabilitation seront programmés.

❖ Cités des Métiers et des Compétences

Les nouvelles Cités, en tant que structures multisectorielles et multifonctionnelles, joueront un rôle crucial en renforçant la compétitivité et en facilitant l'intégration des jeunes dans le monde professionnel. Elles accorderont une importance particulière aux formations adaptées aux caractéristiques et aux potentiels de chaque région, en se concentrant à la fois sur les métiers liés aux secteurs porteurs de l'écosystème local et sur les métiers émergents tels que le Digital-Offshoring. Ces Cités seront équipées de dispositifs spécifiques tels que des chaînes de production pédagogiques, des centres de simulation et des halls technologiques, recréant ainsi un

environnement professionnel propice à l'acquisition de compétences alignées sur la réalité pratique des métiers.

Toutes les formations liées au Digital-Offshoring seront déployées dans les 12 régions du Royaume, tandis que les formations en Intelligence artificielle seront disponibles dans les régions de Rabat-Salé-Kénitra et de Casablanca-Settat.

Les filières de formation en agriculture-agro-industrie et en industrie seront offertes dans la plupart des régions, avec des programmes supplémentaires axés sur l'Industrie navale à Agadir et Casablanca.

Dans le domaine de l'Hôtellerie-Tourisme, huit régions seront désignées pour accueillir ces formations spécifiques.

Quant aux filières de santé, elles seront implantées dans les huit régions dotées d'un Centre Hospitalier Universitaire (CHU) fonctionnel ou en cours de construction, afin de répondre aux besoins en profils adaptés de ces établissements hospitaliers.

Les formations en artisanat seront principalement déployées dans les régions de Fès-Meknès, Marrakech-Safi et Drâa-Tafilalet, où cette activité revêt une importance particulière, conformément aux directives royales.

Implantation régionale des Cités

Les filières offertes seront adaptées aux besoins et caractéristiques propres à chaque région d'implantation. Cette approche vise à mieux répondre aux attentes des opérateurs économiques locaux, qui constitueront les principaux employeurs des jeunes stagiaires de l'OFPPT.

Programmes de formation

Les Cités nouvellement établies auront pour mission d'accueillir et de promouvoir l'intégralité des programmes destinés aux jeunes œuvrant dans le secteur informel. Ces initiatives visent à renforcer leurs compétences techniques et transversales, particulièrement dans le domaine des langues, afin de faciliter leur transition vers le secteur formel dans des conditions favorables

La gouvernance des CMC

Chaque une des 12 Cités des Métiers et des Compétences sera structurée en tant que Société Anonyme (S.A), agissant comme une filiale de l'OFPPT. Elle disposera d'un conseil d'administration tripartite, comprenant à la fois des représentants des Professionnels, de la région et de l'état.

3.2 Action dans le cadre de l'enseignement supérieur.

À l'instar de la formation professionnelle, l'enseignement supérieur au Maroc a également mis en place un programme visant à améliorer la qualité de l'enseignement au sein des universités.

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation a annoncé le lancement du Plan National d'Accélération de la Transformation de l'Écosystème de l'ESRI (PACTE ESRI 2030). Ce plan, aligné sur les choix du Nouveau Modèle de Développement, s'érige sur des valeurs clés telles que la transparence, l'éthique, l'excellence, la résilience, l'équité, l'égalité des chances, et la capacitation « empowerment ».

Axé sur la construction d'un nouveau modèle pour l'université marocaine, le PACTE ESRI 2030 aborde quatre dimensions essentielles : la rénovation pédagogique, la recherche scientifique alignée sur les standards internationaux, une gouvernance transparente et efficace, et la valorisation du rôle des territoires comme moteurs de l'innovation et échelle de diffusion du progrès économique, social et environnemental.

Pour opérationnaliser ce plan, trois leviers ont été identifiés : la transformation numérique, l'adaptation du cadre réglementaire, et la mobilisation des partenariats nationaux et internationaux.

Conscient des enjeux, le Ministère privilégie une approche participative à travers des séances d'écoute et de consultation suivi des Assises Régionales. Ces démarches impliquent l'ensemble des acteurs de l'écosystème universitaire, des collectivités territoriales, des opérateurs économiques et du monde associatif.

4. Conclusion :

Notre recherche s'est déroulée en plusieurs étapes, débutant par un cadrage théorique exhaustif explorant diverses approches du chômage. En suivant cette base conceptuelle, nous avons procédé à une analyse descriptive, dévoilant les résultats des statistiques tirées des enquêtes officielles menées par le Haut-Commissariat au Plan (HCP). Ces résultats ont mis en lumière un chômage juvénile structurel touchant particulièrement les diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. L'analyse des données contextuelle quantitative a révélé une inadéquation numérique significative, attribuée à la prédominance des diplômés sur le marché du travail qualifié. Cette offre pléthorique a créé un déséquilibre évident. Cependant, le problème ne se limite pas à une simple saturation du marché par les diplômés. Une analyse qualitative a également identifié des disparités entre les attentes des entreprises et les qualifications des diplômés, ainsi qu'une création d'emplois globalement peu qualifiés.

À travers notre recherche, nous avons également examiné les réformes envisagées, axées sur les secteurs liés au fonctionnement du système de l'adéquation formation-emploi. Cependant, malgré les perspectives offertes par cette étude, il est essentiel de reconnaître ses limites. Notre analyse du marché de l'emploi a omis de prendre en compte toutes les composantes, en particulier les chercheurs d'emploi non diplômés. Des recherches futures devraient combler cette lacune en élargissant la perspective pour inclure cette population spécifique.

En conclusion, notre travail met en évidence un défi crucial d'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail au Maroc, nécessitant une collaboration étroite entre l'État et le secteur privé. Les réformes proposées doivent viser à harmoniser les programmes éducatifs avec les besoins du marché et à stimuler la création d'emplois qualifiés. Toutefois, il est impératif de continuer à élargir la portée des recherches pour inclure l'ensemble des chercheurs d'emploi, contribuant ainsi à une compréhension plus complète de la dynamique du marché de l'emploi au Maroc.

Références :

- (1). ANAPEC, (2018), Veille prospective sur le marché de l'emploi.
- (2). AUDIER, F. (2009). La Fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés.
- (3). AYNAOUI, KARIM EL , IBOURK, A. (2018). Les enjeux du marché du travail au Maroc.
- (4). BARBIER, J. (2006). Labor market intermediation in the Maghreb countries: A comparative study between Algeria, Morocco and Tunisia
- (5). BENRIDA, A., & BARAKA, N. (2015). La croissance économique et l'emploi.
- (6). BOUGROUM, IBOURK, SAHIB, OUAGHAD. (2014). ÉTUDE DE DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI AU MAROC.
- (7). BOUGROUM, M., & IBOURK, A. (2002). Le chômage des diplômés au Maroc : Quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion. Formation Emploi
- (8). CSEFRS.(2019). Réforme de l'enseignement supérieur : perspectives stratégiques.
- (9). Doray, P., Simoneau, F. B., & Solar-Pelletier (2019), L. L'adéquation entre la formation et l'emploi : le cas de la formation sur mesure dans l'enseignement supérieur à Montréal.
- (10). EL HAMADI, Y. et ABDOUNI, A. (2018) ; Elasticité sectorielle de l'emploi à la croissance au Maroc ;
- (11). EL HARCHAOUI, E.(2019). Croissance économique et création d'emploi : cas du Maroc.
- (12). ELKHALFI, O., CHAABITA, R.(2021) L'effet de l'enseignement supérieur public sur le type d'adéquation de ses diplômés sur le marché du travail.
- (13). GIRET, JF.(2015). Les mesures de la relation formation-emploi.
- (14). Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale (2017), Le marché du travail au Maroc, Défis et opportunités.
- (15). HCP, (2019), l'adéquation entre formation et emploi au Maroc.

- (16). HCP. (2019a). Enquête nationale auprès des entreprises.
- (17). HCP. (2023). Note d'information relative à la situation du marché du travail au troisième trimestre de 2023.
- (18). HLIMI, Y., HLIMI, M.(2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi : Cas du métier d'un responsable financier.
- (19). KHEMLISH, M., CHERIF, H.(2021). L'adéquation entre la formation et l'emploi : L'évaluation des compétences des adultes,
- (20). MICHAUD, R., BERNIER, A. BEN MANSOUR, J. (2020). Skills Mismatch: Human Resource Management Concepts and Practices.
- (21). Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. (2021). Le marché du travail en 2021.
- (22). Nomenclatures des diplômes, HCP (Décembre 2014).
- (23). OCDE. (2013). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 – premiers résultats de
- (24). OUHEJJOU, O., BOUJNOUNI, S. El. (2010). Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelle liaison entre les connaissances acquises et les compétences professionnelles.
- (25). ZAOUJAL, N., OUTTAJ, B. (2020). Les déterminants de l'emploi inadéquat au Maroc : une approche micro-économétrique.