

Les Déterminants de l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés de l'Enseignement Supérieur au Maroc : Cas des Diplômés d'Ibn Zohr de la Préfecture d'Agadir-Ida Outanane

The Determinants of the Professional Integration of Young Graduates from Higher Education in Morocco: The Case of Graduates from Ibn Zohr University in the Agadir Ida-Outanane Prefecture

Soukaina BENSMAA, (Doctorante)

*Laboratoire des Etudes et Recherches en Sciences Economiques et de Management
(LERSEM)*

*Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ait Melloul
Université Ibn zohr d'Agadir Maroc*

Youssef TICHOUA, (Maitre de Conférences Habilité)

*Laboratoire des Etudes et Recherches en Sciences Economiques et de Management
(LERSEM)*

*Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ait Melloul
Université Ibn zohr d'Agadir Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ait Melloul. Route Nationale N°10, Cité Azrou, Ait Melloul Université Ibn zohr Agadir Maroc (Ait Melloul), 80000 Télé: +212 5 28 24 24 23
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	BENSMAA, S., & TICHOUA, Y. (2025). The Determinants of the Professional Integration of Young Graduates from Higher Education in Morocco : The Case of Graduates from Ibn Zohr University in the Agadir Ida-Outanane Prefecture. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(2), 398-415. https://doi.org/10.5281/zenodo.14873331
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: January 02, 2025

Accepted: February 10, 2025

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

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 02 (2025)

Les Déterminants de l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés de l'Enseignement Supérieur au Maroc : Cas des Diplômés d'Ibn Zohr de la Préfecture d'Agadir-Ida Outanane

Résumé

Les jeunes diplômés au Maroc font souvent face à des problèmes croissants lorsqu'il s'agit de s'insérer sur le marché du travail. L'objectif de cette recherche est de déterminer les déterminants qui favorisent l'accès à l'emploi chez les diplômés universitaires « Cas des diplômés d'IBN ZOHR de la préfecture d'Agadir-Ida Outanane ». La présente recherche expose les résultats d'une étude quantitative. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire auprès d'un échantillon constitué de 120 diplômés de différents établissements d'IBN ZOHR, puis une étude confirmatoire sur les mêmes échantillons adressés par la régression multiple a été utilisée pour identifier les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Le logiciel SPSS a été utilisé comme outil d'analyse des résultats. Les résultats montrent que l'aspect professionnel et les soft skills sont déterminants pour l'accès à l'emploi, alors que l'influence des caractéristiques sociodémographiques reste peu significative.

Mots clés : L'insertion professionnelle, marché de l'emploi, caractéristiques sociodémographiques, l'aspect professionnel, Soft Skills.

JEL Classification : J21, J24, J64

Type du papier : Recherche empirique

Abstract

Young graduates in Morocco often face increasing challenges when it comes to integrating into the labor market. The aim of this research is to identify the determinants that facilitate access to employment for university graduates, specifically the graduates from IBN ZOHR in the prefecture of Agadir-Ida Outanane. The research presents the results of a quantitative study. Data were collected through a questionnaire administered to a sample of 120 graduates from various IBN ZOHR institutions. A confirmatory study using multiple regression analysis was then conducted on the same samples to identify the factors influencing the professional integration of young graduates. The SPSS software was used as the analytical tool for the results. The findings indicate that professional aspects and soft skills are critical for access to employment, while the influence of sociodemographic characteristics remains relatively insignificant.

Keywords: Professional integration, labor market, sociodemographic characteristics, professional aspects, soft skills.

Classification JEL : J21, J24, J64

Paper type: Empirical Research

1. Introduction

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc constitue un enjeu majeur depuis les années 1980. Malgré les efforts déployés par les autorités publiques, tels que les programmes d'aide à l'emploi, le chômage des jeunes diplômés reste élevé, entraînant une sous-utilisation du capital humain et des répercussions négatives sur la croissance économique et le bien-être social.

Selon les données récentes du Haut-Commissariat au Plan HCP, (2024), Les taux de chômage les plus élevés demeurent enregistrés parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans (39,5%) dont les diplômés (19,8%). De plus, bien que le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur ait baissé de 26,5 % à 24,9 % entre 2023 et 2024, il reste alarmant. Cette situation est exacerbée par une inadéquation persistante entre les formations universitaires et les attentes du marché du travail. Les employeurs reprochent aux diplômés leur manque de compétences pratiques et comportementales, tandis que ces derniers manifestent une préférence marquée pour les emplois publics. Ce désalignement structurel entre le système éducatif et les besoins économiques met en lumière des problématiques complexes liées à l'insertion professionnelle. Sur le plan théorique, plusieurs approches permettent d'analyser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. La théorie du capital humain (Becker, 1964) postule que l'investissement dans l'éducation et la formation accroît la productivité individuelle et améliore l'employabilité. Toutefois, cette approche est remise en question par la théorie du signalement (Spence, 1973), qui soutient que les diplômes servent davantage d'indicateurs de compétences aux employeurs que de véritables garants de productivité. Plus récemment, les travaux de Heckman et al. (2006) ont mis en avant l'importance des compétences comportementales et de l'expérience professionnelle comme facteurs clés d'employabilité.

Cette étude s'inscrit dans cette perspective en explorant les déterminants multiples de l'accès à l'emploi des diplômés universitaires au Maroc. Le choix de l'Université Ibn Zohr dans la préfecture d'Agadir-Ida Outanane est motivé par sa diversité de formations et son rôle central dans l'économie régionale.

Dans ce contexte, cette recherche soulève la question suivante : **Quels sont les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc ?** Pour répondre à cette problématique, nous adoptons une approche hypothético-déductive positiviste. Une revue approfondie de la littérature portant sur les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés constitue la première étape de notre démarche. Elle permettra de définir un cadre théorique solide pour orienter l'analyse. Cette revue s'appuiera sur des travaux académiques, des études empiriques et des rapports institutionnels traitant des facteurs influençant l'accès à l'emploi. Ces éléments serviront de base à la formulation des hypothèses de recherche.

Les données nécessaires à cette étude seront collectées par le biais d'un questionnaire structuré administré à un échantillon de 120 jeunes diplômés des établissements de l'Université Ibn Zohr, situés dans la préfecture d'Agadir-Ida-Outanane. Le questionnaire comprendra des questions fermées et semi-ouvertes afin de capter des informations à la fois quantitatives et qualitatives sur les parcours de ces jeunes.

Les données recueillies seront analysées à l'aide du logiciel SPSS. Une analyse descriptive permettra de dresser un profil général des répondants, tandis qu'une régression multiple sera utilisée pour identifier les facteurs les plus significatifs influençant leur insertion professionnelle. Les résultats permettront d'examiner la force et la direction des relations entre les déterminants étudiés et l'insertion professionnelle.

Ainsi, cet article est structuré comme suit :

Tout d'abord, une revue de la littérature présente les principales théories sur l'insertion professionnelle et les travaux antérieurs sur ses déterminants. Ensuite, nous exposons la

méthodologie adoptée, en détaillant la collecte des données, les variables étudiées et les méthodes d'analyse. L'analyse des résultats mettra en lumière les principaux facteurs d'insertion professionnelle et proposera un profil type des diplômés les plus susceptibles de réussir leur intégration sur le marché du travail marocain. Enfin, nous discutons des implications pratiques de ces résultats et formulerons des recommandations destinées aux décideurs, aux établissements de formation et aux jeunes diplômés eux-mêmes, afin d'améliorer leur employabilité.

2. Revue théorique

2.1. Les théories du marché du travail

Le marché du travail désigne le lieu de rencontre des offres de travail (demandes d'emploi émanant des actifs) et des demandes de travail (offres d'emploi émanant des entreprises). Le concept de marché du travail est un terme théorique qui ne fait pas référence à un lieu réel, mais un ensemble de mécanismes mettant en relation offreurs et demandeurs de travail. Cette notion facilite la compréhension des niveaux d'emploi et de chômage, ainsi que des niveaux de salaire. (Alain Beitone, 2012).

Pour John Maynard Keynes, dans sa célèbre œuvre « Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie (1936) », il est essentiel de réfuter la conception néoclassique du marché du travail. Selon lui les salariés sont victimes de l'illusion monétaire, ils n'ajustent pas leurs comportements aux variations du salaire réel. L'équilibre potentiel existe, mais il n'y a aucune raison pour que les seules forces du marché l'assurent puisqu'offre du travail résulte de variables différentes (salaire nominal pour l'offre de travail et salaire réel pour la demande de travail).

Selon Keynes, le niveau de l'emploi résulte de mécanisme macroéconomique et non de mécanisme microéconomique, le niveau de l'emploi n'est pas fixé sur le marché du travail, mais il résulte directement du niveau global de la production qui lui-même résulte du niveau de la demande effective.

Les entreprises recrutent uniquement lorsqu'elles peuvent produire, et elles produisent seulement si elles parviennent à vendre. Le chômage qui résulte de la différence entre le niveau de l'emploi et l'effectif de la population active peut ainsi être considéré comme involontaire.

Alors, Keynes déclare qu'une situation d'équilibre de sous-emploi est possible, il n'est pas nécessaire que l'économie soit en crise et de connaître un déséquilibre sur le marché des biens et des services et être en situation de sous-emploi.

2.2. Les théories de l'insertion professionnelle

D'après le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et la formation (1994), l'insertion professionnelle est définie comme « le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché de travail.

Parmi les théories auxquelles renvoient les travaux concernant le marché du travail des jeunes et l'insertion dans la vie active, on peut citer la théorie du capital humain (Becker, 1964), la théorie du filtre (Arrows et Spence, 1973, 1974), la théorie de la recherche d'emploi, la théorie du salaire de réserve, etc. L'ensemble des travaux relatifs à l'insertion professionnelle s'inscrit dans le cadre de l'une ou l'autre de ces théories.

- **La théorie du capital humain**

Pour cette théorie, les revenus sont une fonction de la qualification, déterminée par le capital humain accumulé. De ce fait, les individus investissent dans leur propre capital pour accroître leur productivité de travail et donc leur revenu.

Pour J.C. Eicher, (1979), la théorie du capital humain ne prouve pas que la productivité est totalement liée au niveau de formation. Les partisans de cette théorie ont dû intégrer d'autres variables dans le modèle de base pour expliquer le niveau du revenu. Les variables rajoutées sont l'âge, le sexe, la race, la région, la branche, la profession ainsi que la durée du travail. (Rabah Arrache, 2002, p.7).

- ***La théorie du filtre (SPENCE, 1973)***

Cette thèse postule que le niveau de formation joue un rôle de filtre qui permet d'identifier les individus les plus productifs. La productivité marginale étant liée à des caractéristiques innées (l'aptitude), elle est révélée par un signal donné par le niveau de formation. Pour les tenants de l'école du filtre, la population est hétérogène avant même d'entrer en formation. Ils expliquent cela par des coûts de formation différents selon les individus. Ces coûts seraient plus bas pour les plus intelligents, contrairement à ce que postule la théorie du capital humain pour laquelle l'hétérogénéité résulte du capital accumulé par les individus qui à l'origine avaient des aptitudes semblables. (Rabah Arrache, 2002, p.8).

- ***La théorie de la recherche d'emploi (Job Search)***

Selon cette théorie, la recherche d'emploi est une démarche volontaire qui permet au chercheur de trouver un emploi. Il s'agit d'un processus volontaire d'information et d'évaluation des emplois disponibles et de leurs caractéristiques, ce qui permet de trouver un emploi assurant un gain salarial net. (Rabah Arrache, 2002, p.9).

3. Revue empirique et développement des hypothèses

- ***H1 : Les caractéristiques sociodémographiques agiraient favorablement sur l'insertion des diplômés***

Cette hypothèse repose sur l'idée que les caractéristiques sociodémographiques, telles que le genre, l'âge, l'origine sociale et le lieu de résidence, influencent significativement les opportunités d'insertion professionnelle. La littérature explore ces relations à travers des méthodologies variées.

Ainsi, Berahou & Abdouni (2021) examinent les trajectoires professionnelles des diplômés des universités marocaines de la promotion 2009 en utilisant une approche longitudinale. Les auteurs ont appliqué la méthode de classification par appariement optimal et un modèle logit multinomial pour identifier les trajectoires professionnelles types et analyser les facteurs influençant l'insertion professionnelle. En effet, les résultats de l'étude soulignent l'importance de facteurs tels que le genre, l'origine sociale et le niveau d'instruction des parents dans la détermination des trajectoires professionnelles.

Dans une optique similaire, l'étude d'Abdou Karim Kobre, (2022) analyse les déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés des universités au Burkina Faso, en se basant sur un échantillon de 7280 individus issus de l'ERI-ESI et utilise un modèle Logit comme méthodologie d'analyse. Les résultats révèlent que des caractéristiques sociodémographiques comme le sexe, le niveau d'instruction et la catégorie socio-professionnelle des parents influencent de manière significative les chances d'accès à l'emploi dans les secteurs public et privé.

Par ailleurs, Dabet et al., (2024) exploitent les résultats de l'enquête Génération 2017 pour analyser l'impact de l'origine sociale sur les trajectoires scolaires et professionnelles. À l'aide de statistiques descriptives et de typologies de parcours, ils mettent en évidence que les inégalités sociales s'observent dès le début du cursus scolaire et se prolongent jusqu'à l'insertion professionnelle. L'origine sociale influence fortement l'accès aux diplômes et à des emplois

qualifiés, avec des différences notables dans la réussite scolaire et l'insertion professionnelle entre les jeunes issus de familles favorisées et celles d'origine modeste.

En somme, ces différentes études corroborent l'idée que les caractéristiques sociodémographiques jouent un rôle clé dans l'insertion professionnelle des diplômés. En effet, l'influence des facteurs tels que le genre, l'âge, l'origine sociale et le niveau d'instruction des parents se manifeste de manière évidente dans les trajectoires professionnelles,

- ***H2 : Les aspects professionnels influenceront positivement l'insertion des diplômés***

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés ne repose pas uniquement sur leurs caractéristiques personnelles ou sociodémographiques. Selon la littérature, les expériences professionnelles et les compétences acquises durant la formation, niveau de formation jouent un rôle déterminant.

Ibourk & Berhili (2019) s'appuient sur une base de données concernant 1 621 diplômés des universités Hassan 1er de Settat, Hassan II de Casablanca et Mohammed V-Agdal de Rabat, issu de la promotion 2008-2009. Ces diplômés ont été suivis 34 mois après l'obtention de leur diplôme dans le cadre d'une enquête longitudinale menée par l'INE en 2012. L'aide d'une modélisation par arbres de régression, leur analyse révèle que les expériences pratiques, notamment les stages en lien direct avec le domaine d'études, constituent un levier essentiel pour améliorer l'employabilité des diplômés.

De même, Jalila Ait Soudane al., (2020) analysent les déterminants de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc, en utilisant des données de l'enquête nationale du HCP (2018) et un questionnaire administré à 200 étudiants des promotions 2016 et 2017, Ils adoptent une méthodologie combinant une analyse descriptive et la régression logistique pour analyser les comportements des jeunes diplômés. Les résultats montrent que le niveau d'instruction influence fortement l'accès à l'emploi, avec une probabilité plus élevée d'être actifs pour les jeunes diplômés ayant un niveau d'études supérieur.

L'étude de Berahou & Abdouni (2021) met également en lumière que les aspects professionnels influencent positivement l'insertion des diplômés. Les résultats montrent que l'expérience pratique et les compétences techniques améliorent l'accès à l'emploi. L'approche longitudinale permet de suivre l'évolution des trajectoires sur plusieurs années, offrant ainsi une vue complète et dynamique de l'insertion des diplômés sur le marché du travail.

Enfin, Bouasria & Hassani (2023) Cette étude analyse l'impact du programme « Amélioration du Revenu et Inclusion Économique des Jeunes » (ARIEJ) dans la région Tanger-Tétouan Al Hoceima, entre 2019 et 2022. La méthodologie utilisée repose sur une enquête quantitative auprès de 300 jeunes bénéficiaires, avec une analyse des données via SPSS. L'étude de montre que bien que les jeunes rencontrent des difficultés d'insertion liées à l'inadéquation de leurs formations, le programme ARIEJ a facilité l'accès à l'emploi et la création d'entreprises grâce à un accompagnement adapté. Cependant, la faible création d'emplois et l'absence de données longitudinales soulignent la nécessité d'améliorer l'accompagnement entrepreneurial et de mieux évaluer l'impact à long terme.

Ces études montrent clairement que l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est largement influencée par des facteurs liés à l'expérience professionnelle, les compétences acquises pendant la formation et le niveau d'instruction. Ces résultats confirment l'importance d'intégrer ces éléments dans les politiques publiques et les programmes d'accompagnement des diplômés pour favoriser leur insertion sur le marché du travail.

- ***H3 : Les soft skills favoriseraient l'insertion des diplômés***

Les compétences transversales, ou soft skills, sont de plus en plus reconnues comme un facteur essentiel dans l'insertion professionnelle. La littérature examine cet aspect en mobilisant des méthodologies diversifiées.

Tout d'abord, les résultats de Jalila Ait Soudane et al., (2020), mettent également en évidence que, bien que le niveau d'instruction soit déterminant pour l'accès à l'emploi, les compétences non cognitives (soft skills) jouent un rôle tout aussi crucial. En effet, même avec un niveau d'études élevé, l'absence de ces compétences limite l'accès aux emplois les plus qualifiés, soulignant ainsi l'importance de ces compétences dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

L'article de Kissani (2021) met en évidence l'importance des soft skills dans l'employabilité des jeunes diplômés au Maroc, en lien avec la troisième hypothèse selon laquelle les soft skills favoriseraient l'insertion des diplômés. L'étude, menée auprès de 20 étudiants de l'École Supérieure d'Éducation et de Formation de l'Université Ibn Tofail ayant effectué un stage dans le milieu éducatif, adopte une méthodologie qualitative basée sur l'observation et l'accompagnement des étudiants durant leur stage. L'étude montre que des compétences telles que la communication, la résolution de problèmes et l'adaptation à des situations professionnelles ont été essentielles à leur efficacité sur le terrain. Ces résultats soulignent l'importance des soft skills pour l'employabilité, prouvant leur rôle crucial dans l'intégration des diplômés sur le marché du travail.

De plus, l'étude menée par Fallaki & Akharras (2023) se concentre sur l'impact des soft skills sur l'employabilité des diplômés marocains. À travers une étude quantitative utilisant un sondage en ligne, administré à des enseignants-chercheurs de l'Université Hassan II et à des recruteurs, les auteurs ont analysé les perceptions et les attentes vis-à-vis des compétences comportementales. Les résultats montrent que l'intégration appropriée des soft skills, en phase avec les besoins du marché du travail aussi bien national qu'international, pourrait significativement renforcer l'employabilité des diplômés.

Enfin, Tahiri & Qachar (2024) souligne l'importance des soft skills dans l'employabilité des jeunes diplômés, en particulier dans le secteur industriel. À travers une enquête qualitative auprès de professionnels des ressources humaines, les auteurs montrent que les recruteurs recherchent des candidats alliant qualifications académiques et compétences techniques, mais aussi des compétences non techniques telles que la communication, la gestion du temps et du stress, la pensée critique, la créativité et la flexibilité.

De manière générale, ces études mettent en évidence l'importance des soft skills dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il apparaît clairement que, outre les qualifications académiques, ces compétences non techniques jouent un rôle central pour favoriser l'employabilité et faciliter l'intégration des diplômés sur le marché du travail.

4. Méthodologie de recherche

4.1. Terrain et données de l'étude

L'étude a ciblé les diplômés universitaires des différents établissements d'enseignement supérieur de l'Université Ibn Zohr à Agadir. Ces établissements incluent :

- Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales d'Agadir
- Faculté des sciences d'Agadir
- Faculté des lettres et des sciences humaines d'Agadir
- École de commerce et de gestion d'Agadir
- École supérieure de technologie d'Agadir
- École supérieure de l'éducation et de la formation d'Agadir
- École nationale des sciences appliquées d'Agadir

(Les étudiants des Facultés de médecine et pharmacie et de l'École nationale d'architecture ont été exclus, car ils ne sont pas encore diplômés durant la période de l'étude).

➤ Le choix de l'échantillon

Dans notre recherche il est souvent difficile d'étudier tous les membres de la population visée. Pour cette raison, le choix de notre échantillon s'est fait de manière non-probabiliste avec la méthode boule de neige qui consiste à diffuser le questionnaire d'enquête à travers les réseaux sociaux à des personnes ayant les caractéristiques recherchées puis de leur demander de le diffuser à d'autres personnes de profil similaire. Cette enquête a été réalisée sur un échantillon de 120 diplômés issus des établissements précités.

Les thèmes traités sont :

- **Caractéristiques sociodémographiques du lauréat** : Sexe, âge, milieu de résidence, situation familiale, profession du père ou tuteur.
- **Situation professionnelle du lauréat** : Niveau et spécialité de formation, situation professionnelle actuelle.
- **Pour les lauréats au chômage** : Raisons du chômage, moyens utilisés pour chercher un emploi.
- **Pour les lauréats ayant occupé un ou plusieurs emplois** : Mode d'accès à l'emploi, durée de chômage avant le premier emploi, secteur d'emploi, nombre de postes occupés, durée au poste actuel, stages avant le premier emploi (nombre et durée), lien entre stages ou spécialité du diplôme et l'accès à l'emploi, formations supplémentaires à la formation de base, compétences nécessaires pour l'emploi, influence du milieu familial ou statut social, maîtrise des langues, niveau en informatique, facilité de communication, rôle des soft skills dans l'accès à l'emploi.

Tableau 1 : Caractéristiques de l'Échantillon

Caractéristiques	Fréquence	Pourcentage
Sexe		
- Masculins	55	45.8%
- Féminins	65	54.2%
Total	120	100%
Age		
- Moins de 30 ans	104	86.7%
- Entre 30 et 45 ans	16	13.3%
Total	120	100%
Milieu de résidence		
- Urbain	45	62.5%
- Rural	75	37.5%
Total	120	100%
Situation familiale		
- Célibataire	101	84.2%
- Marié	19	15.8%
Total	120	100%
Niveau de formation		
- Bac +2	21	17.5%
- Bac +3	48	40%
- Bac +4	16	13.3%
- Bac +5	32	26,7%
- Doctorant	1	0.8%
- Bac +7	1	0.8%
- Doctorat	1	0.8%
Total	120	100%
Spécialité de formation		
- Sciences juridiques, économiques et sociales	54	45%
- Ecole nationale des sciences appliquées	13	10.8%
- École supérieure de l'éducation et de la formation	3	2.5%
- École supérieure de technologie	12	10%
- École nationale de commerce et de gestion	18	15%

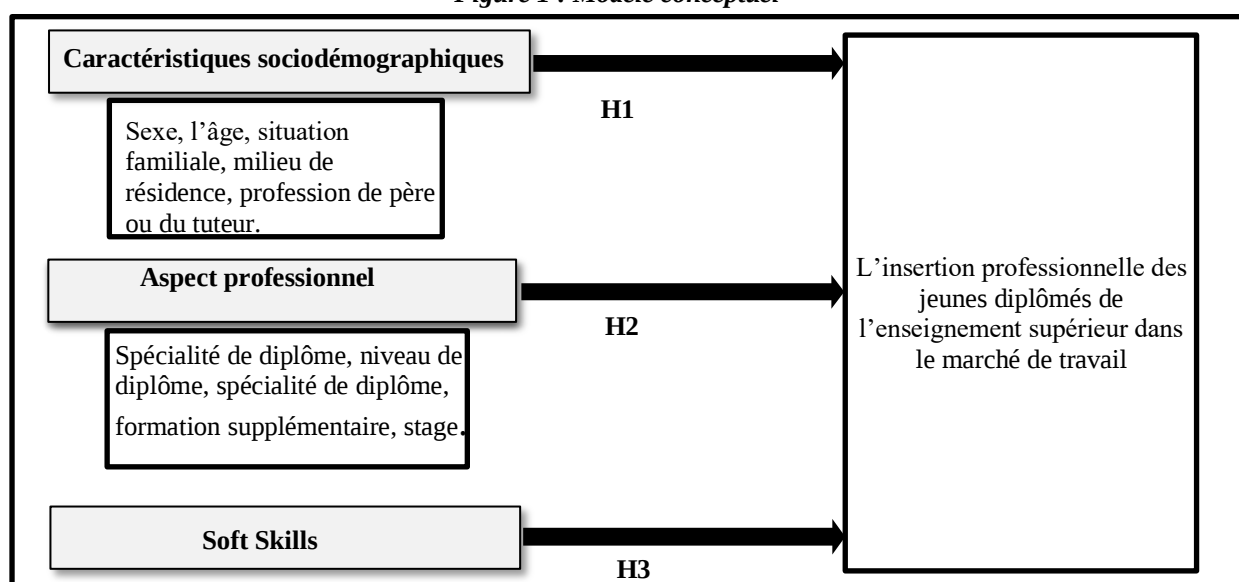
- Faculté des sciences	4	3,3%
- Faculté des lettres et des sciences humaines	16	13,3%
Total	120	100%
Situation professionnelle		
- Chômage	38	31,7%
- Emploi	64	53,3%
- Stagiaires	18	15%
Total	120	100%

Source : Auteurs

4.2. Modèle de recherche

Après avoir identifié un certain nombre d'hypothèses issues de la littérature, nous avons élaboré un modèle conceptuel simple pour identifier les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur le marché du travail marocain. Ce modèle se structure autour d'une variable dépendante et de trois variables indépendantes, comme résumé ci-dessous.

Figure 1 : Modèle conceptuel



Source : Auteurs

L'équation du modèle de régression multiple s'exprime comme suit :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Avec

- **Y** : La variable dépendante (l'insertion professionnelle des diplômés).
- **X₁, X₂, X₃** : Les variables indépendantes (Caractéristiques sociodémographiques, Aspect professionnel, Soft skills)
- **β₀** : L'interception (constante).
- **β₁, β₂, β₃** : Les coefficients des variables indépendantes, qui montrent l'influence de chaque variable sur Y.
- **ε** : Le terme d'erreur (capture les facteurs non observés ou non mesurés qui peuvent affecter l'insertion professionnelle).

➤ Variable dépendante

Notre variable dépendante est l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché de travail au Maroc, on parlera exclusivement des déterminants d'insertion professionnelle des diplômés sur le marché du travail au moment de l'enquête. On a recours à plusieurs indicateurs pour décrire l'insertion professionnelle des

diplômés : Durée moyenne de transition de l'école au marché du travail, raisons pour lesquelles vous ne trouvez pas un emploi, la situation professionnelle des jeunes sur le marché de travail, la durée d'emploi, nombre d'emploi occupé et le secteur d'emploi (public - privé).

➤ Variables indépendantes

Nous avons trois grandes dimensions pour nos variables indépendantes. La première dimension regroupe les caractéristiques sociodémographiques ou individuelles des diplômés, soit le sexe, l'âge, situation familiale, milieu de résidence, la profession du père ou du tuteur. La deuxième concerne l'aspect professionnel et la dernière regroupe les soft skills.

Nos variables indépendantes sont tirées de la littérature et les indicateurs qui servent à mesurer ces variables sont tirés du questionnaire de l'enquête sur le cheminement professionnel des diplômés élaboré par nous-même.

Caractéristiques sociodémographiques

- **Le sexe**

Le concept « Sexe » nous renseigne sur le sexe, masculin ou féminin, du diplômé. La prise en compte de cette variable dans notre modèle l'insertion professionnelle nous permet de voir le différentiel lié au sexe pour ce qui est de la probabilité pour un jeune diplômé d'être inséré sur le marché du travail.

- **L'âge**

Le concept « Âge » correspond à l'âge des diplômés (mesuré en années). Les diplômés ayant fait objet de notre enquête n'ont pas tous le même âge. Nous supposons que les jeunes diplômés les moins âgés seront aussi les plus insérés dans le marché du travail.

- **Profession du père ou du tuteur**

Le concept « Profession du père ou du tuteur » nous renseigne sur la profession qu'occupe le père du diplômé, soit cadre supérieur, cadre moyen, commerçant, artisan ou encore employé. Le choix de l'intégration de cette variable dans notre modèle se justifie par le fait que la profession des parents est un élément important concernant l'insertion professionnelle.

- **Milieu de résidence**

Le concept « Milieu de résidence » mesure si le diplômé réside en milieu urbain ou en milieu rural. La décision d'inclure cette variable dans notre modèle est de connaître si les jeunes ruraux et urbains ont les mêmes opportunités dans le marché du travail.

- **Situation familiale**

Finalement, le concept « Situation familiale » nous dit si le diplômé est célibataire ou autre.

Aspect Professionnel

- **Spécialité de diplôme**

Cette variable est choisie pour préciser dans quelle mesure la spécialité du diplôme est le critère de différenciation des opportunités d'emploi.

- **Niveau de diplôme**

Notre étude porte sur les jeunes diplômés, et cette étude serait incomplète sans analyser l'effet du niveau de diplôme sur la probabilité d'entrer sur le marché du travail. Les différentes théories développées en économie du travail et en économie de l'éducation accordent une place importante aux jeunes diplômés.

- **Formation supplémentaire**

Cet item permet de savoir si, le fait de poursuivre les études ou de faire des formations supplémentaires peut améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le marché du travail.

- **Stage**

Notre objectif est de décrire l'importance des stages dans l'intégration au travail et d'étudier l'effet du nombre et de la durée des stages sur la probabilité d'obtenir un emploi.

- **Softs skills**

Dans cette variable monterons que l'acquisition des soft skills est un avantage puissant que tout profil doit posséder pour se démarquer. En effet, selon plusieurs chercheurs, un manque de soft skills peut constituer un obstacle à l'emploi (Deming, 2015).

4.3. Traitement des données

Les données collectées à partir du questionnaire ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS et analysées en trois étapes principales.

➤ **Réduction de la dimensionnalité**

La méthode de la moyenne composée a été utilisée pour regrouper des indicateurs similaires et simplifier la structure des variables afin d'améliorer l'efficacité de l'analyse.

➤ **Analyse descriptive**

L'analyse descriptive a été réalisée en utilisant des tableaux de fréquences, des moyennes, des écarts types et des variances. Cette étape a permis de déterminer la distribution des répondants selon leurs caractéristiques sociodémographiques et leur situation professionnelle et de mesurer la dispersion des réponses concernant les compétences et facteurs influençant l'accès à l'emploi. Ces résultats descriptifs ont permis de poser une base solide pour l'analyse explicative par régression multiple.

➤ **Régression multiple et tests statistiques**

La régression multiple a été utilisée pour évaluer l'influence des variables indépendantes sur l'insertion professionnelle. Les tests suivants ont été réalisés :

- Coefficient de détermination ajusté (R^2 ajusté) pour mesurer la proportion de la variance expliquée par le modèle
- Analyse de la variance (ANOVA) pour vérifier la significativité globale du modèle.
- Tests de colinéarité (tolérance et VIF) pour s'assurer de l'absence de multicolinéarité entre les variables.
- Test de Student (t-test) pour tester les hypothèses de recherche en vérifiant la significativité individuelle des coefficients des variables explicatives.

5. Résultats et discussions

5.1. Résultats de l'Analyse descriptive

Tableau 2 : Facteurs influençant l'accès à l'emploi des diplômés employés répondants

		Statut social	Milieu familial	Stage effectué	Spécialité du diplôme	Formations supplémentaires	Soft skills
N	Valide	64	64	64	64	64	64
	Manquant*	56	56	56	56	56	56
Moyenne		1,22	1,24	1,10	1,10	1,52	1,18
Ecart type		,419	,432	,296	,296	,503	,391
Variance		,176	,186	,088	,088	,253	,153
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		2	2	2	2	2	2

*les résultats présentés concernent uniquement les 64 diplômés employés parmi 120 diplômés de l'échantillon, étudié.

Source : Auteurs

Statut social et milieu familial (moyennes de 1,22 et 1,24, écarts-types de 0,419 et 0,432)

→ Ces valeurs sont homogènes, ce qui signifie que ces facteurs n'ont pas un impact fort sur l'insertion des employés diplômés.

→ La faible variance suggère que la plupart des répondants partagent des profils sociaux similaires. Il semble que ces caractéristiques n'aient pas un impact significatif sur leur employabilité, ce qui remet en question leur influence directe.

Stage effectué et spécialité du diplôme (moyennes de 1,10 et écarts-types de 0,296)

→ Ces deux facteurs sont presque identiques, indiquant une forte concentration des employés diplômés dans certaines filières valorisées sur le marché.

→ Le faible écart-type signifie que la majorité des employés diplômés ont effectué un stage et que leur spécialité correspond aux besoins du marché. De plus, les entreprises privilégient probablement les candidats ayant acquis une première expérience pratique à travers des stages, ce qui renforce leur employabilité. Ces résultats montrent une complémentarité entre la spécialité du diplôme et l'expérience professionnelle. Ils mettent en évidence l'importance pour les jeunes diplômés de choisir une spécialité valorisée sur le marché et de capitaliser sur les stages pour renforcer leur employabilité.

Formations supplémentaires (moyenne de 1,52, écart-type de 0,503)

→ Plus dispersées que les autres variables, ce qui signifie que certains diplômés ont trouvé un emploi sans formation complémentaire, tandis que d'autres en ont eu besoin pour améliorer leur employabilité.

Soft skills (moyenne de 1,18, écart-type de 0,391)

→ La majorité des employés diplômés disposant de compétences comportementales.

→ Le faible écart-type suggère que ces compétences sont un critère commun chez les diplômés ayant réussi à s'insérer. Ce facteur semble jouer un rôle déterminant, car les employeurs valorisent ces compétences pour une meilleure intégration et performance en milieu professionnel.

Tableau 3 : Test de corrélation entre les variables

Corrélations		IP	CSD	AP	Sskills
Insertion professionnelle	Corrélation de Pearson	1	0,334*	0,766*	0,672*
Caractère socio démographie	Corrélation de Pearson	0,334*	1	0,128	0,085
Aspect professionnel	Corrélation de Pearson	0,766*	0,128	1	-0,135
Soft skills	Corrélation de Pearson	0,672*	0,085	-0,135	1
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).					

Source : Logiciel SPSS25

Les variables les plus reliées à l'insertion professionnelle sont l'aspect professionnel (0.76) et les soft skills (0.67). Les caractères sociodémographiques sont plus faiblement corrélés à l'insertion professionnelle.

5.2. Résultats de la régression linéaire multiple

Tableau 4 : Le modèle

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.713 ^a	0.509	0.508	0.74689
a. Prédicteurs : (Constante), Sskills, CSD, AP				
b. Variable dépendante : IP				

Source : Logiciel SPSS25

Les variables prises en compte expliquent 50.8 % de l'insertion professionnelle ($R^2 = 0,508$), ce qui indique que seulement 50,8 % de la variance de l'insertion professionnelle est expliquée

par les variables incluses dans le modèle. Cela s'explique par le fait que l'étude s'est focalisée sur des variables individuelles sans inclure de facteurs contextuels tels que les politiques économiques, les disparités régionales ou les spécificités des secteurs d'emploi. Ces variables peuvent influencer directement ou indirectement l'insertion professionnelle en créant des opportunités ou des contraintes pour les diplômés, mais elles n'ont pas été prises en compte dans cette analyse.

Tableau 5 : L'analyse de la variance (ANOVA)

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,160	3	2,053	5,122	0,002 ^b
	De Student	46,506	116	0,401		
	Total	52,667	119			
a. Variable dépendante : IP						
b. Prédicteurs : (Constante), Sskills, CSD, AP						

Source : Logiciel SPSS25

Le tableau ANOVA atteste que le modèle est significatif (Signification = 0.002).

Tableau 6 : Test de Student

Coefficients ^a								
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Statistiques de colinéarité	
		B	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF
1	Constante	0,789	0,275		2,869	0,005		
	CSD	0,182	0,102	0,158	1,787	0,077	0,973	1,028
	AP	0,201	0,077	0,231	2,601	0,011	0,962	1,039
	Sskills	0,163	0,076	0,189	2,140	0,034	0,971	1,030
a. Variable dépendante : IP								

Source : Logiciel SPSS25

Tolérances et facteurs d'inflation de la variance (VIF) sont proche de 1, largement dans les limites recommandées (tolérance > 0,3 et VIF < 3,3). Les variables explicatives sont donc peu corrélées entre elles, ce qui est un indice de qualité du modèle.

Après estimation du modèle de régression multiple, l'équation obtenue est la suivante :

$$IP=0.789+0.182\times CSD+0.201\times AP+0.163\times Sskills$$

5.3. Discussion des résultats.

Dans la présente étude, l'objectif principal est de savoir quels sont les déterminants de l'insertion professionnelle.

On constate alors que :

- **H.1 est rejetée : Les caractéristiques sociodémographiques agiraient favorablement sur l'insertion des diplômés.**

Les estimations obtenues montrent que la p-value enregistre une valeur de 0.077 et le t-value qui enregistre une valeur de 1.787. Donc, le t-value est insignifiant, ainsi que la p-value est supérieur à 0.05. En outre, elle existe une corrélation positive et faible entre les caractéristiques sociodémographiques et l'insertion professionnelle de ($r=0.334$).

À la lumière de ces résultats, nous pouvons affirmer l'existence d'une relation positive et non significative entre les caractéristiques sociodémographiques et l'insertion professionnelle. Ces résultats suggèrent que, même si ces caractéristiques peuvent jouer un rôle, leur influence semble limitée et pourrait être conditionnée par d'autres facteurs non inclus dans le cadre de

cette étude, tels que les opportunités économiques locales ou l'impact des réseaux professionnels. Ces observations invitent à envisager des analyses complémentaires pour approfondir leur rôle potentiel, notamment à travers des approches multidimensionnelles ou des études qualitatives qui permettraient de mieux cerner les conditions dans lesquelles ces caractéristiques influencent l'insertion professionnelle.

En comparaison avec la revue empirique, les résultats de cette étude sont en désaccord avec plusieurs études précédentes, telles que celles de Berahou & Abdouni (2021), Kobre (2022), Dabet et al., (2024), révèlent des effets significatifs des caractéristiques sociodémographiques sur l'insertion professionnelle, cette étude n'a pas confirmé cette relation. Ce désaccord peut être expliqué par des différences méthodologiques, comme l'utilisation de modèles statistiques variés, ou l'inclusion de variables contextuelles supplémentaires dans leurs études, non prises en compte dans cette recherche. Nous pensons également que ce décalage peut résulter de la nature de notre échantillon, qui présente un biais lié à la concentration de répondants issus de caractéristiques sociodémographiques relativement homogènes, ce qui pourrait limiter la portée de nos conclusions.

- ***H.2 est Confirmée : l'aspect-professionnel influencerait positivement l'insertion des diplômés.***

Les estimations obtenues montrent que la p-value enregistre une valeur de 0.011 et le t-value de 2.601, le t-value est significatif, ainsi que la p-value est inférieure à 0.05, il s'agit également d'une corrélation positive et importante entre l'aspect-professionnel et l'insertion professionnelle de ($r=0.766$).

À la lumière de ces résultats, nous pouvons affirmer l'existence d'une relation positive et significative entre deux variables.

Les résultats obtenus dans cette étude sont en adéquation avec les travaux de plusieurs chercheurs, tels que Bouasria & Hassani (2023), Ibourk & Berhili (2019), et Jalila Ait Soudane et al., (2020), qui soulignent l'importance des expériences pratiques, des compétences acquises, du niveau de formation et de la spécialité du diplôme dans l'employabilité des jeunes diplômés. En particulier, cette étude confirme l'existence d'une forte corrélation entre l'aspect professionnel et l'insertion professionnelle. Nos résultats rejoignent les conclusions de la littérature. En outre, cette analyse renforce l'idée que des formations mieux adaptées aux exigences du marché, ainsi que des expériences professionnelles précoces, pourraient grandement améliorer l'employabilité des diplômés.

- ***H.3 est Confirmée : les Soft Skills favoriseraient l'insertion des diplômés.***

Il s'est avéré que les estimations enregistrées des t-value et p-value sont respectivement 2.140 et 0,034. Donc, le t-value est significatif, ainsi que la p-value est inférieure à 0.05. En outre, entre ces deux variables, on a une corrélation positive et importante de ($r=0.672$).

À la lumière de ces résultats, il s'agit d'une relation positive et statistiquement significative entre les deux variables.

Les résultats obtenus dans cette étude s'inscrivent dans la lignée des travaux de plusieurs chercheurs, tels que Kissani (2021), Fallaki & Akharras (2023), ainsi que Tahiri & Qachar (2024), qui soulignent l'importance des soft skills dans l'employabilité des jeunes diplômés. Bien que le niveau d'instruction soit crucial pour l'accès à l'emploi, ces études montrent également que les compétences non cognitives comme la communication, la gestion du temps, la pensée critique et la résolution de problèmes jouent également un rôle fondamental. Ainsi, nos résultats viennent confirmer les conclusions de la littérature existante.

6. Conclusion

En conclusion de ce travail de recherche, il est important de revenir sur le chemin suivi pour mener cette étude, les résultats obtenus, les limites rencontrées, ainsi que les perspectives futures. L'objectif de notre étude était de découvrir les déterminants qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché du travail au Maroc, en prenant comme échantillon les jeunes diplômés de la préfecture d'Agadir-Ida Outanane.

Pour ce faire, nous avons conçu un modèle conceptuel qui comportait une variable à expliquer (l'insertion professionnelle) et trois variables explicatives (les caractéristiques sociodémographiques, l'aspect professionnel et les soft skills). Selon les résultats de notre étude quantitative, nous pouvons affirmer que l'aspect professionnel et les soft skills sont les principaux facteurs influençant l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cependant, l'influence des caractéristiques sociodémographiques s'est avérée moins significative. Ces résultats soulignent l'importance d'intégrer des compétences pratiques et interpersonnelles dans les formations des jeunes, afin de mieux répondre aux exigences du marché du travail.

Nous recommandons donc aux autorités compétentes et aux établissements d'enseignement supérieur d'encourager davantage de programmes de mentorat et de stages en entreprise, afin de renforcer le lien entre formation académique et besoins du marché du travail.

Chaque recherche a ses forces, mais aussi ses limites, pour ce faire, il est important de souligner les limites de cette étude. La première limite de notre étude se rapporte à la procédure d'enquête que nous avons choisie : l'utilisation d'un questionnaire. Il est complexe pour nous d'évaluer avec certitude si les réponses que nous obtenons reflètent fidèlement les perceptions des diplômés concernant la formation qu'ils ont suivie. Dans le processus de collecte de données primaires à l'aide du questionnaire, il est possible que certains biais se soient introduits lors des réponses fournies. En fait, cette possibilité de biais existe pour toutes les données collectées de cette manière. La deuxième limite dans la technique d'échantillonnage. En effet, comme le note Jean-Pierre Beaud (2003, p.221), l'inconvénient majeur des échantillons non probabilistes réside dans l'incapacité d'évaluer les erreurs d'échantillonnage. Enfin, cette étude n'a pas suffisamment pris en compte certains facteurs contextuels externes cruciaux, tels que les politiques publiques de l'emploi, les conditions économiques globales, les disparités régionales ou les spécificités sectorielles qui influencent directement l'insertion professionnelle des diplômés. Ces éléments systémiques et individuels, difficiles à quantifier dans un cadre strictement quantitatif, mériteraient d'être explorés plus en profondeur dans de futures recherches afin d'affiner la compréhension des mécanismes sous-jacents à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Malgré ces limites, cette étude offre une base solide pour approfondir la réflexion sur les stratégies éducatives et politiques visant à améliorer l'employabilité des jeunes. Pour les recherches futures, il serait pertinent d'explorer d'autres facteurs liés à l'insertion professionnelle des jeunes, notamment les politiques publiques en matière de soutien à l'emploi, et d'envisager une étude à l'échelle nationale pour obtenir des résultats plus généralisables. De plus, il serait judicieux d'analyser les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle dans divers contextes, en comparant les dynamiques entre les pays en développement et les pays développés, pourrait permettre d'identifier les similitudes et les différences.

Références

- (1). AIT Soudane, J., Solhi, S., Chiadmi, M., & Ghazouani, K. (2020). Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 1(3).

- (2). Arrache, R. (2002). *Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle*. Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec.
- (3). Bellatreche, Y. (2021). L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail : Quel rôle joue l'université en matière d'employabilité ? *Revue d'économie et de développement humain*, 13(1).
- (4). Benkaraache, T. (2021). Déterminants de l'informatisation et de formalisation de l'emploi chez les jeunes au Maroc. Dans F. Ait Mous & Z. Kadiri (Éds.), *Les jeunes du Maroc : Comprendre les dynamiques pour un nouveau contrat social* (pp. 149–169). Casablanca : Centre de Recherche Economica-HEM.
- (5). Berahou, F., & Abdouni, A. (2021). Déterminants des trajectoires professionnelles des diplômés des universités au Maroc : Étude longitudinale. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*
- (6). Boisson-Cohen, M., Garner, H., & Zamora, P. (2017). *L'insertion professionnelle des jeunes* (Ed.). Dares.
- (7). Bommelaer, H.D. (2018). *Recherche d'emploi* (2^e éd). Editions Eyrolles.
- (8). Bontemps, C. (2004). Les modèles de recherche d'emploi d'équilibre. *Revue économique*, 55(1).
- (9). Bouasria, B., & Hassani, K.A. (2023). L'inclusion économique des jeunes un défi majeur de développement : Cas de l'INDH dans la région Tanger-Tétouan Al Hoceima. *Revue internationale de comptabilité, finance, audit, gestion et économie*, 4(6-2), 57-74.
- (10). Bougroum, M., & Ibourk, A. (2002). La politique de l'emploi en faveur des diplômés : Analyse et perspectives. *Critique économique*, (8).
- (11). Bougroum, M., Ibourk, A., & TRACHEN Ahmed. (2002). L'insertion des diplômés au Maroc : Trajectoires professionnelles et déterminants individuels. *Revue Région et Développement*, 2.
- (12). Boumahdi, R., & Lemistre, P. (2006). Accéder à l'emploi qualifié : Les déterminants.
- (13). Bouzekraoui, H., & Ferhane, D. (2006). Les facteurs enclencheurs de l'entrepreneuriat féminin chez les étudiantes universitaires. *Revue de la littérature*.
- (14). Cahuc, P., Ferracci, M., Tirole, J., & Wasmer, É. (2014). L'apprentissage au service de l'emploi. *Conseil d'analyse économique*, (9).
- (15). Card, D. (2014). L'évaluation des politiques actives du marché du travail, Quels enseignements ? *Travail et Emploi*, (139).
- (16). Chaabita, R. & Hasshas, D. (2022). L'employabilité des diplômés universitaires. *Revue Internationale du chercheur*, 3(3).
- (17). Cherradi, F., & Skalli, L. (2022). Profilage des jeunes sur le marché du travail marocain : Accès à l'emploi ou risque de chômage. *Journal of Performance Management*, 1(1).
- (18). Couppié, T., Dupray, A., Épiphané, D., & Mora, V. (2018). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : Entre permanences et évolutions*. Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications.
- (19). Dabet, G., Epiphane, D., & Personnaz, E. (2024). Origine sociale, diplôme et insertion : la force des liens. *Cereq Bref*, 452(4), 1-4.
- (20). De Larquier, G., & Rieucan, G. (2017). Les annonces d'offre d'emploi : une information publique mais ciblée. Exploitation de l'enquête Emploi (2003-2012). *Revue économique*, (2).
- (21). Deau, O. (2021). L'insertion des jeunes marocains dans l'emploi : La coopération internationale dans les ambiguïtés des configurations néolibérales. Dans T. Benkaraache (Éd.), *Les jeunes du Maroc : Comprendre les dynamiques pour un nouveau contrat social* (pp. 171–203). Casablanca : Centre de Recherche Economica-HEM.

- (22). El Aoufi, N., & Bensaïd, M. (2005). Chômage et employabilité des jeunes au Maroc. *Cahiers de la stratégie de l'emploi*, 6.
- (23). El Aynaoui, K., & Ibourk, A. (2018). *Les enjeux du marché du travail au Maroc*. OCP Policy Center.
- (24). Fallaki, H., & Akharraz, K. (2023). Les soft skills au service de l'employabilité Le savoir-être : un atout indispensable sur le marché du travail. *Journal of Afro-Asian Studies*, 5(19), 20-20.
- (25). Flayols, A. (2015). *Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique* (Thèse de doctorat) Université de Toulon, Toulon, France.
- (26). Ibourk, A. (2004). Les jeunes diplômés au Maroc face au dilemme de l'emploi : Contenu et évaluation des dispositifs mis en œuvre.
- (27). Ibourk, A. (2014). Analyse des comportements des jeunes diplômés en matière de recherche d'emploi Une investigation empirique. *Critique économique*, (31).
- (28). Ibourk, A. et Berhili, S. (2019). Les déterminants de l'insertion des diplômés universitaires : Une modélisation à l'aide des arbres de régression. Dans K. El Aynaoui & A. Ibourk, *Les enjeux du marché du travail au Maroc*. Centre de politiques OCP.
- (29). Ibourk, A., & Berhili, S. (2017). Les déterminants de l'insertion des diplômés universitaires : une modélisation à l'aide des arbres de régression. Dans *Les enjeux du marché du travail au Maroc* (pp. 221-248). OCP Policy Center.
- (30). Jarousse, J.-P. (1991). Formation et carrières.
- (31). Khellaf, A. et Ibourk, A. (2018). Impact des politiques publiques sur l'emploi : Analyse en équilibre général calculable. Dans K. El Aynaoui & A. Ibourk, *Les enjeux du marché du travail au Maroc*. Centre de politiques OCP.
- (32). Kissani, R. (2022). Les Soft skills requises pour l'employabilité des jeunes diplômés. *Revue Marocaine de l'Évaluation et de la Recherche Educative*, 111-121.
- (33). Kobre, A. K. (2022). *Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : analyse des facteurs déterminants* (Doctoral dissertation, HESAM Université).
- (34). Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*. 10(2).
- (35). Latifa, EB., & Abdeljalil, L. (2014). L'influence du capital humain sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : Essai de modélisation. *Revue Critique Économique*, (27), 45-66.
- (36). Le Rhun, B., & Pollet, P. (2011). Diplômes et insertion professionnelle. *France, portrait social*.
- (37). Lifandali, S. (2022). Le modèle de développement socioéconomique au Maroc Limites du Passé et Perspectives de l'Avenir : Focus sur l'Éducation, la Formation et l'Emploi. *Dossier de recherche en économie et gestion*. (1)10.
- (38). Mbaz Rumang, J. C. (2022). L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire. *International Journal of Social Sciences and Scientific Studies*. (2)5.
- (39). Mourji, F., & Gouch, A. (2008). Modélisation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. *Critique économique*, (22).
- (40). Ouhejjou, O., & Boujnouni, S. E. (2015). Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelle liaison entre les connaissances acquises et les compétences professionnelles ? Communication présentée à l'Université Mohammed V, Rabat, Maroc.
- (41). Sabry, H., & Salik, K. (2022). Néolibéralisme et inégalités genre au marché du travail urbain au Maroc. *Revue des études multidisciplinaires en sciences économiques et sociales*, 7(2).

- (42). Scarpetta, S. (1996). Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage : Une comparaison internationale. *Revue économique de l'OCDE*. (26).
- (43). Schonholzer, J. (2008). Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de la formation professionnelle au Maroc. (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal, Montréal, Canada.
- (44). Tahiri, H., & Qachar, A. (2024). L'impact des soft skills sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le secteur industriel. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 5(3), 128-147.
- (45). Zaki, S., & Skalli, L. (2022). Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des lauréats de l'université Hassan Premier de Settat. *Journal of Performance Management*, 1(1).