

Les déterminants de la stabilité d'emploi des jeunes diplômés : Cas des lauréats de l'université Hassan 1^{er} de Settat

The determinants of job stability for young graduates: Case of the graduates of the Hassan 1st University of Settat

Youssef EL MAATAOUI, (Doctorant)

*Laboratoire de Recherche en Economie Théorique et Appliquée (LARETA)
Faculté d'Economie et de Gestion de Settat
Université Hassan 1^{er} de Settat, Maroc*

Karima BOUAOUZ, (Docteure)

Université Hassan Premier de Settat, Maroc

Abdeljabbar ABDOUNI, (Enseignant-Chercheur)

*Laboratoire de Recherche en Economie Théorique et Appliquée (LARETA)
Faculté d'Economie et de Gestion de Settat
Université Hassan 1^{er} de Settat, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté d'Economie et de Gestion, Complexe universitaire, km3, route de Casablanca, B.P. 784, Settat, Université Hassan 1 ^{er} , Maroc, 26000. Tél : 0523721939
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	EL MAATAOUI, Y., BOUAOUZ, K., & ABDOUNI, A. (2022). Les déterminants de la stabilité d'emploi des jeunes diplômés : Cas des lauréats de l'université Hassan 1 ^{er} de Settat. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 3(5-2), 526-538. https://doi.org/10.5281/zenodo.7158486
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: March 09, 2022

Published online: October 09, 2022

Les déterminants de la stabilité d'emploi des jeunes diplômés : Cas des lauréats de l'université Hassan 1^{er} de Settat.

Résumé

L'objectif principal de ce travail consiste à déterminer les facteurs qui affectent la stabilité de l'emploi pour les jeunes diplômés. Les données utilisées dans ce travail proviennent des enquêtes « insertion » menées chaque année depuis 2011 par l'Université Hassan 1^{er} de Settat, en partenariat avec l'Instance Nationale d'Évaluation (INE) rattachée au Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (Maroc). Ainsi, nous estimons un modèle de régression logistique sur 1004 observations. Ce modèle estime pour les jeunes lauréats la probabilité d'avoir un emploi permanent/temporaire en fonction des variables relatives à leurs caractéristiques individuelles, à leurs formations, et à leur environnement familial. L'estimation du modèle a montré l'effet de plusieurs variables sur la probabilité d'avoir un emploi stable. Le diplôme, l'établissement, la situation matrimoniale et la période du chômage sont des variables décisives dans la détermination de la stabilité de l'emploi. De plus, le modèle a confirmé l'absence d'une discrimination, en termes de stabilité d'emploi, par genre pour les lauréats de l'Université Hassan 1^{er} de Settat.

Mots clés : emploi stable, déterminants, jeunes diplômés de l'Université, Probit.

Classification JEL : J13, J41, C51

Type de l'article : Recherche appliquée.

Abstract:

The main objective of this work is to determine the factors that affect job stability for a young graduate. The data used in this work come from the "insertion" surveys conducted every year since 2011, by the Hassan I University of Settat, in partnership with the National Evaluation Authority (NEA) attached to the Higher Council for Education, Training and Scientific Research (Morocco). Thus, we estimate a logistic regression model on 1004 observations. This model estimates for the young laureates the probability of having job permanent / temporary) as a function of variables related to their individual characteristics, their training, and their family environment. The estimation of the model showed the effect of several variables on the probability of having a stable job. Degree, institution, marital status and period of unemployment are decisive variables in determining stable employment. Moreover, the model also confirmed the absence of gender discrimination, in terms of job stability, for the graduates of Hassan I University in Settat.

Keywords: stable employment, determinants, young university graduates, Probit

JEL Classification : J13, J41, C51

Paper type : Empirical research.

1. Introduction :

Les changements intensifs et rapides qui se produisent dans le marché du travail posent toujours des défis pour les demandeurs d'emploi (Kompier, 2006 ; Landsbergis, 2003). De plus, le débat est toujours ouvert sur la persistance du chômage, la nouvelle réglementation du marché d'emploi, et la montée de nouvelles formes d'emplois dites atypiques (A. ESSABER (2021)). Ces enjeux affectent de plus les nouveaux entrants, les moins expérimentés et les jeunes diplômés. Dans ce contexte la dualité du marché du travail ne cesse d'augmenter et plusieurs segments apparaissent.

Pour le Maroc, le nombre des nouveaux entrants dans le marché du travail ne cesse d'augmenter à cause de la structure de la population jeune et de l'augmentation du nombre des diplômés due à l'augmentation du taux de scolarisation. Dans ce contexte, le taux de chômage chez les jeunes diplômés est passé à 19,6% en 2021 selon le Haut-commissariat au Plan (HCP).

Face à un contexte économique difficile marqué, d'une part, par la concurrence due à la mondialisation et, d'autre part, par les exigences de la gouvernance et de la compétitivité, les formes d'emploi instable (appelés aussi atypiques), offrent aux entreprises la flexibilité souhaitée pour gérer leurs besoins en main-d'œuvre en fonction des contraintes internes et externes. Elles leur permettent également de répondre aux fluctuations de l'offre et de la demande de filtrer et évaluer les nouveaux recrues avant de leur offrir un emploi stable.

Avec ces changements, la dualité du marché du travail s'est accrue par la montée de l'emploi précaire, et donc de la segmentation du marché en deux catégories : la première est stable avec des emplois qualifiés et des conditions plutôt favorables quant à la deuxième, elle est non stable avec des emplois précaires et des conditions défavorables. Néanmoins, les jeunes diplômés peuvent utiliser l'emploi non stable comme un tremplin vers l'emploi stable (Marloes, et al., (2006)). C'est un outil d'intégration qui permet de favoriser le capital humain acquis pendant la formation initiale, bien que cette hypothèse ne soit pas toujours garantie. Le lauréat recruté en contrat à durée déterminée peut rentrer dans un cycle d'emploi temporaire, ou même rencontrer des périodes de chômage.

Plusieurs facteurs peuvent être utilisés pour expliquer la stabilité des emplois. Les plus importants sont le niveau de stock du capital humain, mesuré par le niveau d'études, et l'expérience. De plus, les caractéristiques personnelles et celles de la formation ainsi que les caractéristiques de l'entreprise peuvent affecter la stabilité de l'emploi.

Nous cherchons dans cet article à déterminer les facteurs qui favorisent les chances d'avoir un emploi stable pour un jeune diplômé. Plus précisément, nous estimons un modèle Probit pour identifier les variables les plus décisives qui affectent la stabilité d'emploi pour les jeunes diplômés. Notre travail sera réalisé sur un échantillon de 1004 lauréats de l'Université Hassan 1^{er} (UH1^{er}) de Settat en situation d'emploi issus des enquêtes « insertion » menées annuellement depuis 2011 en partenariat avec l'Instance Nationale d'Evaluation (INE) rattachée au Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (Maroc).

Notre étude sera articulée autour de trois sections, la première présente brièvement les principaux travaux et modèles qui traitent l'inégalité du type d'emploi. Dans la deuxième section, nous présentons les données utilisées ainsi la méthode d'estimation. Enfin, nous discutons dans la troisième l'ensemble des résultats trouvés avant de conclure.

2. Revue de littérature et hypothèses :

Au cours des dernières décennies, le débat autour de la montée du travail flexible (temporaire) qui remplace de plus en plus l'emploi stable (permanent) attire l'attention de plusieurs chercheurs qui tentent d'expliquer les sources de cette flexibilité.

La théorie de segmentation développée par Doeringer et Piore(1971) divise le marché du travail en deux segments. Le premier qualifié « primaire » avec des emplois permanents et mieux

rémunérés. Le deuxième est considéré « secondaire » avec des emplois temporaires et une faible rémunération. La théorie du capital humain Becker (1964), quant à elle, suppose l'existence d'une relation positive entre l'investissement en éducation et le rendement de cet investissement. Dans le même sens, la théorie du signal (Spence (1973)) et la théorie du filtre Arrow (1972) considèrent l'éducation comme outil de sélection des capacités productives.

Empiriquement Mateusz Branski (2014) a analysé les déterminants individuels de l'emploi temporaire. Les principaux résultats de cette étude montrent que les jeunes les moins expérimentés sont plus exposés d'être sous contrat de travail temporaire. Le niveau du diplôme permet d'avoir un emploi permanent, tandis que le genre n'a pas d'effet significatif. Hegen (2002) a étudié les déterminants de type de contrat du travail. Il a confirmé l'existence d'un effet de la durée du chômage sur le type de contrat. L'employeur hésite à recruter un employé qui est passé par une période de chômage, car cela donne l'impression qu'il est moins compétent. Ce résultat confirme ceux de de Gagliarducci (2005). De plus, le fait de changer d'employeur ou de quitter le marché du travail pendant les deux dernières années affecte la probabilité d'avoir un emploi permanent. Par ailleurs, la taille de l'entreprise affecte significativement la probabilité d'avoir un emploi permanent. Les travaux de Anna Baranowska et Michael Gebel (2008) ont confirmé l'impact négatif des petites entreprises sur la chance d'être en emploi stable. En revanche, pour Hegen (2002), être salarié dans une entreprise de plus de 200 individus augmente la probabilité d'être sous un emploi temporaire. Le diplôme affecte significativement le type d'emploi, Mateusz Branski (2014) et Hagen (2002) ont confirmé l'apport de la théorie du signal qui considère le diplôme comme signal de sélection pour choisir des individus productifs. Kahn (2005) confirme l'idée selon laquelle le groupe le plus susceptible d'être affecté l'instabilité de l'emploi est constitué : des femmes, des jeunes, des immigrés et des moins qualifiés. Pour Anna Baranowska et Michael Gebel (2008), les jeunes sont plus exposés d'être sous ce type d'emploi par rapport aux autres catégories d'âge, ce dernier résultat est confirmé par J. Antoni Ariza Monte et al., (2007). Le genre n'a pas d'effet clair sur le type d'emploi. Néanmoins, pour certains pays, les hommes sont favorisés d'avoir un emploi stable, ce qui est confirmé par (Bunel (2007) ; Stener Pedersen et al., (2004)). Autres auteurs ont tenté de déterminer les caractéristiques des individus qui ont un emploi temporaire. Il a été démontré que les salariés qui ont un travail temporaire sont souvent des personnes plus jeunes avec des niveaux d'éducation faibles et une expérience de travail limitée (voir par exemple, Russo et al., (1997) ; Hipple (2001) ; Valenzuela (2003)). Des conclusions similaires peuvent être tirées de l'analyse menée par Booth et al., (2000). De même, Salladarre et al., (2007) ont obtenu des résultats similaires dans leur analyse des déterminants de l'emploi temporaire à l'aide de l'enquête sociale européenne.

Lopez (2004) a montré que le niveau d'étude et le type de diplôme déterminent l'obtention d'un emploi stable. En effet, il a constaté que les détenteurs des diplômes supérieurs accèdent aux contrats à durée indéterminée contrairement aux diplômés de niveau inférieur. Ben Halima (2005) et Moncel (2012) ont confirmé ces résultats. Par ailleurs, ils ont mis en évidence la relation décroissante entre l'âge et l'obtention d'un contrat à durée déterminée.

Dans le même contexte, N'Gratier Antoine (2019) a conclu, pour le marché du travail Ivoirien, l'existence d'un effet significatif des variables âge, niveau d'étude, type de formation, taille de l'entreprise et milieu de résidence sur la stabilité d'emploi. Il a constaté aussi que les femmes ont une faible probabilité d'avoir un emploi stable par rapport aux hommes.

Le tableau ci-dessous résume quelques travaux qui étudient la relation entre le type d'emploi et les variables qui peuvent expliquer l'inégalité d'insertion.

Tableau 1 : les travaux empiriques.

Auteurs	période	Pays	Modèle	Approche	résultats
Mateusz Barański (2014)	2010–2011	Poland	$y_i = \alpha + \sum \beta X_i + \mu_i$ <p>y_i la variable dépendante binaire qui prend deux valeurs (emploi temporaire, emploi permanent) X_i rassemble les variables explicatives suivantes : Age, genre, niveau d'éducation, résidence avec les parents, la situation financière de la famille, suivre une formation, taille de l'entreprise, les heures du travail, la situation financière de l'entreprise, être en chômage au moins 3 mois, et l'expérience.</p>	Régression logistique	<p>L'âge et l'âge au carré sont significatifs ce qui montre l'existence d'une relation non linéaire entre l'âge et la probabilité d'avoir un emploi non permanent.</p> <p>Avoir des enfants, niveau d'éducation, suivre une formation, situation financière du ménage, l'expérience dans l'industrie, la taille de l'entreprise, passé par une période de chômage de plus de 3 mois, ont des effets significatifs.</p>
Baranowska et al. (2007)	2004	Le centre et le nord de l'Europe	$Y_{ij} = \sum_{p=0}^P \beta_{pj} X_{p ij} + u_{ij}$ <p>Y : le type d'emploi X : présente les variables suivantes : Le genre, l'âge, niveau d'éducation, la taille de l'entreprise, secteur économique.</p>	Régression logistique sur données de panel	<p>L'âge et le niveau d'éducation sont significatifs pour la plupart des pays, ce qui montre que les jeunes plus concernés par l'emploi temporaire, le genre n'a pas d'effet significatif, la taille de l'entreprise est significative.</p>
A. C. D'Addio et M. Rosholm (2004)	2004	L'Europe	$y_i = \alpha + \sum \beta X_i + \mu_i$ <p>y_i : le type d'emploi, X_i : représente les variables: l'âge, le niveau d'éducation, situation matrimoniale, nombre d'enfants moins de 12, expérience, l'expérience au carré, accès à la formation, le salaire mensuel, les heures du travail, travail dans le secteur privé, statut professionnel, et la taille de l'entreprise.</p>	Régression logistique	<p>Les variables qui augmentent les chances d'avoir un emploi non stable sont : âge (être jeune), l'expérience (être débutant), le salaire (faible rémunération), les heures du travail (avoir moins d'heures du travail), taille de l'entreprise (entreprise de petite taille), le secteur (travail hors secteur public), niveau d'éducation (avoir un niveau d'étude faible)</p>

<p>A. C. D’Addio et M. Rosholm (2004)</p>	<p>2004</p>	<p>L’Europe</p>	<p>Age , le niveau d’éducation et de formation, la taille de l’entreprise, catégorie professionnelle.</p>	<p>Ségmentation K-means</p>	<p>Les variables les plus pertinentes pour la ségmentation sont : le genre, le niveau d’éducation et le type de contrat. Les résultats de cette ségmentation montrent l’existence de trois ségments distincts :</p> <p>Le 1^{er} ségment caractérisé par (salaire élevé,niveau d’éducation supérieur, catégorie professionnelle favorisé, et travail dans le secteur public). C’est le ségment des emplois stables.</p> <p>Le 2^e ségment : relativement âgé, moins formé, dans un emploi temporaire, sans accès à la formation, travaille dans des petites entreprises dans le secteur privé dans l’agriculture ou l’industrie. C’est le ségment des emplois temporaires.</p> <p>Le 3^e ségment : à faible effectif et difficile à être caractérisé.</p>
<p>F. Salladarré et al. (2007)</p>	<p>2002- 2003</p>	<p>19 pays de l’union européenne</p>	<p>le sexe, l’âge, la nationalité, la taille du ménage, la situation matrimoniale, le nombre d’enfants, le niveau d’éducation, le statut socio-économique et la localisation géographique.</p>	<p>Régression logistique</p>	<p>L’âge a un effet négatif, la situation matrimoniale aussi (sauf les mariés), la taille du ménage a un effet positif, la présence d’un enfant est liée inversement avec la probabilité d’ être sous un emploi temporaire, de plus le diplôme est significatif (absence du diplôme ou diplôme primaire favorise l’emploi temporaire), et le genre aussi significatif (les femmes ont une probabilité élevée d’ être sous un emploi temporaire).</p>

Source : Auteurs

La revue de la littérature ci-dessus a donné un aperçu sur les différentes relations qui existent entre le type d'emploi et les différentes variables qui sont susceptibles de l'influencer. En se basant sur ces études, nous mettons en place les principales hypothèses à tester :

H1 : les jeunes sont plus exposés d'être sous un emploi temporaire,

H2 : les hommes et les mariés ont une forte probabilité d'avoir un emploi stable.

H3 : les diplômés et l'établissement affectent les chances d'avoir un emploi stable.

H4 : la période de chômage avant le premier emploi affecte négativement la probabilité d'avoir un emploi stable.

H5 : la taille de l'entreprise affecte la probabilité d'avoir un emploi stable.

Afin de tester ces hypothèses, nous allons analyser empiriquement les liens entre le type d'emploi et les différentes variables.

3. Méthodologie de recherche

Le but de la présente étude est de déterminer les facteurs qui affectent la probabilité pour qu'un jeune diplômé ait un emploi permanent. Pour cela, nous faisons appel à la régression logistique appliquée sur les données des enquêtes « employabilité et dynamique de l'insertion professionnelle des lauréats de l'UH 1^{er}, Settat » menées chaque année depuis 2011, en partenariat avec l'Instance Nationale d'Evaluation (INE) rattachée au Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (Maroc). Ainsi, un modèle Probit sera spécifié pour vérifier les hypothèses mises en place précédemment.

3.1. Spécification du modèle.

Vu le caractère qualitatif de notre variable dépendante et en se basant sur la revue de la littérature, nous spécifions qu'un modèle Probit s'écrit comme suit :

$$\text{Empl}_i = \alpha + \beta_1 \text{Age}_i + \beta_2 \text{Age}^2_i + \beta_3 \text{Chom}_i + \beta_4 \text{Etab}_i + \beta_5 \text{Dipl}_i + \beta_6 \text{Situation_mat}_i + \beta_7 \text{Genre}_i + \beta_8 \text{CSP_Père}_i + \beta_9 \text{CSP_Mère}_i + \beta_{10} \text{Etude_Père}_i + \beta_{11} \text{Etude_Mère}_i + \beta_{12} \text{Taille_Ese}_i + \beta_{13} \text{lieu_naiss}_i + \beta_{14} \text{résidence_parents}_i + \varepsilon_i$$

Où Age_i : l'âge de l'individu i en année ;

Age^2_i : l'âge au carré ;

Chom_i : la période du chômage pour l'individu i avant de décrocher le premier emploi ;

Etab_i : l'établissement où le lauréat a fait ces études ;

Dipl_i : le diplôme de recrutement ;

Situation_mat_i : la situation matrimoniale (célibataire, marié) ;

Genre_i : femme /homme ;

CSP_Père_i : la catégorie socioprofessionnelle du père ;

CSP_Mère_i : la catégorie socioprofessionnelle de la mère ;

Etude_Père_i : le niveau d'études du père ;

Etude_Mère_i : le niveau d'études de la mère ;

Taille_Ese_i : la taille de l'entreprise ;

Lieu_naiss_i : le lieu de naissance de l'individu ;

$\text{Résidence_parents}_i$: le lieu de résidence des parents ;

3.2. Echantillon de l'étude et description

Pour vérifier les hypothèses susmentionnées, nous utilisons les données de l'enquête relative à l'employabilité des jeunes diplômés de l'UH 1^{er} de Settat. Cette enquête est menée chaque année depuis 2011 en partenariat avec l'INE rattachée au CSEFRMaroc. L'échantillon est constitué de 1004 individus insérés dans le marché du travail entre la période de (2012-2017).

Le questionnaire utilisé contient des questions relatives aux parcours scolaire et universitaire des lauréats, aux caractéristiques des emplois occupés, aux compétences mises en œuvre et aux différentes trajectoires professionnelles par lesquelles passent les lauréats. Pour obtenir un échantillon représentatif, un tirage stratifié systématique a été adopté. En effet, les six établissements ont été considérés comme des strates (la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales (FSJES), l'École Nationale de Commerce et de Gestion (ENCG), la Faculté Polydisciplinaire de Khouribga (FPK), l'École Nationale des Sciences Appliquées (ENSA), l'École Supérieure de Technologie de Berrechid (ESTB) et la Faculté des Sciences et Techniques (FST). Ensuite, nous avons procédé à un tirage systématique afin d'avoir un échantillon représentatif de la population mère. Les données de ce travail sont traitées à l'aide du logiciel STATA 17.

4. Résultats et discussions

Nous présentons dans cette section dans un premier temps une analyse descriptive de notre échantillon. Ensuite, nous étudions la qualité du modèle estimé et les principaux résultats de l'estimation.

4.1. Statistiques descriptives

Nous présentons dans cette section quelques indicateurs relatifs aux variables de notre étude. Par ailleurs, nous procédons à leur croisement avec la variable type d'emploi afin de dégager le pourcentage des emplois permanents.

Tableau 2 : Analyse descriptive de l'échantillon

Variables	Modalités	Effectifs	Pourcentages	Pourcentage des permanents
Emploi	NON PERMANENT	369	36,753%	
	PERMANENT	635	63,247%	
Genre	Femme	454	45,219%	62,11%
	Homme	550	54,781%	64,18%
CSP_Père	Défavorisée	23	2,291%	48%
	Favorisée	173	17,231%	61%
	Moyenne	808	80,478%	64%
CSP_Mère	Défavorisée	484	48,207%	60%
	Favorisée	274	27,291%	66%
	Moyenne	246	24,502%	67%
Etude_Père	Aucune	140	13,944%	63%
	Intermédiaire	300	29,880%	60%
	Primaire	178	17,729%	62%
	Supérieure	386	38,446%	66%
Etude_Mère	Aucune	357	35,558%	63%
	Supérieure	202	20,120%	69%
	Intermédiaire	291	28,984%	60%
	Primaire	154	15,339%	62%
Situation	Célibataire	953	94,920%	62%
	Marié(e)	51	5,080%	86%
Etablissement	ENCG	218	21,713%	89%
	ENSA	28	2,789%	86%
	ESTB	37	3,685%	49%
	FPK	134	13,347%	46%
	FSJES	242	24,104%	66%
	FST	345	34,363%	52%

Diplôme	Bac+2	40	3,984%	44%
	Diplôme d'ingénieur	62	6,175%	82%
	Doctorat	40	3,984%	65%
	Licence	488	48,606%	44%
	Master	374	37,251%	87%
Taille_Ese	Grande	144	14,343%	63%
	Moyenne	642	63,944%	63%
	Petite	218	21,713%	63%
lieu_naiss	Rural	22	2,191%	64%
	Urbain	982	97,809%	63%
résidence_parent	Rural	83	8,267%	55%
	Urbain	921	91,733%	64%

Source : Calculs des auteurs

Dans notre échantillon, les lauréats qui ont un emploi permanent représentent (63,24%). Les femmes représentent (45,21%) de l'échantillon dont (62,11%) ont un emploi permanent contre (64,18%) pour les hommes.

L'analyse par diplôme montre que la proportion la plus élevée est représentée par les titulaires d'une licence (48,60%) suivis par les masters (37,25%). En ce qui concerne la stabilité de l'emploi, la proportion la plus élevée est détenue par les lauréats ayant un master (87%) suivi par les ingénieurs (82%) et les docteurs (65%). Ceux ayant une licence ou un Bac+2 occupent la dernière position (44%). Quant à la variable établissement, la part des lauréats issues de la (FST) est de (34,36%), suivis par la (FSJES) avec (24,10%) et l'ENCG (21,71%). Les lauréats sont plus insérés dans des entreprises de taille moyenne (64%) ou petite (22%). La proportion des emplois stables est quasiment identique et ne dépend pas de la taille de l'entreprise. Une proportion très élevée de lauréats vient du milieu urbain ((97,80%) y sont nait et (91,73%) y sont résidents). En ce qui concerne la CSP des parents des lauréats, la proportion dominante est celle qui est relative à la catégorie moyenne (80,47%) pour les pères et défavorisée pour les mères (48%). Par ailleurs, les proportions de l'emploi permanent sont quasiment identiques pour les différentes catégories de CSP de la mère. En revanche, pour les pères, la CSP défavorisée détient la proportion la plus faible (48%). En ce qui concerne le niveau d'études des parents, la proportion la plus élevée est celle qui est relative aux niveaux supérieurs pour les pères (38,44%) et aucun niveau pour les mères (35,55%). Les proportions de l'emploi permanent semblent être identique pour les différentes catégories. Finalement, la situation matrimoniale dominante est celle des célibataires (94,92%).

4.2. Présentation des résultats :

Avant de traiter les résultats, et de tirer des conclusions du modèle obtenu, il est nécessaire de vérifier la qualité du modèle. Tout d'abord, le modèle testé est significatif (Prob > chi2 =0.000). De plus, ce modèle explique 26,49% de l'inégalité de stabilité d'emploi.

Tableau 3 : la qualité du modèle estimé.

Probit regression	Number of obs	1004
	LR chi2(28)	342.33
Log likelihood = -474.94209	Prob > chi2	0.0000
	Pseudo R2	0.2649

Source : Calculs des auteurs

Le tableau ci-dessous présente les résultats de l'estimation du modèle Probit.

Tableau 4 : les déterminants de la stabilité d'emploi (Résultats du modèle probit binaire).

La variables	La modalité	Coeff	Std. Err.	z	P > z
Age		.2171125	.1694542	1.28	0.206
AGE ²		-.0033151	.0029795	-1.11	0.266
Chôm		-.058695	.007146	-8.21	0.000 (***)
Genre (Femme)	Homme	-.0439137	.0976401	-0.45	0.653
CSP-Père (Défavorisée)	Favorisée	-.0518248	.3304865	-0.16	0.875
	Moyenne	.304385	.3056927	1.00	0.319
CSP-Mère (Défavorisée)	Favorisée	-.0171484	.1238944	-0.14	0.890
	Moyenne	-.1597783	.150146	-1.06	0.287
Etude-Père (Aucune)	Primaire	-.1098541	.1644484	-0.67	0.504
	Intermédiaire	-.2065932	.1712332	-1.21	0.228
	Etude supérieure	-.2291728	.1912928	-1.20	0.231
Etude-Mère (Aucune)	Primaire	-.0256058	.1483179	-0.17	0.863
	Intermédiaire	-.1734403	.1486311	-1.17	0.243
	Supérieure	-.0894328	.2063142	-0.43	0.665
Situation-mat (Célibataire)	Marié(e)	.620997	.2714295	2.29	0.022(**)
Etablissement (FST)	ENCG	.060768	.1973109	5.38	0.000 (***)
	ENSA	-.1145751	.3967436	-0.29	0.773
	ESTB	.562219	.47544	0.06	0.951
	FPK	.3626901	.1502764	2.41	0.016(**)
	FSJES	.5658023	.1287796	4.39	0.000(***)
Diplôme (Licence)	DEUG	-.248902	.47517	-0.06	0.954
	Master	.050152	.1505817	6.97	0.000(***)
	Diplôme d'ingénieur	.537656	.2877324	5.34	0.000(***)
	Doctorat	.7364977	.2471389	2.98	0.003 (***)
Taille-Entreprise (Grande)	Petite	.0313953	.1686773	0.19	0.852
	Moyenne	-.1018378	.1547881	-0.66	0.511
Lieu-naissance (Rural)	Urbain	-.6223161	.3318337	-1.88	0.061(*)
Résidence-Parents (Rural)	Urbain	.3259995	.182589	1.79	0.074 (*)

-Signif : (***) 0,01 ; (**) 0,05 ; (*) 0,1

-Les modalités de référence sont présentées dans le tableau à côté de chaque variable.

Source : Auteurs via Stata-17

Le tableau 4 présente les résultats de l'estimation du modèle Probit binaire. On remarque que les variables qui affectent significativement la stabilité d'emploi sont : la durée de chômage, la situation matrimoniale, le diplôme, l'établissement, lieu de naissance, et résidence des parents. Pour la variable établissement, les trois modalités (ENCG, FSJES, FPK) sont significatives (aux seuils respectifs 1%, 5%, 1%) avec un effet positif par rapport à la modalité licence.

En ce qui concerne la variable diplôme, les trois diplômes (Master, Diplôme d'ingénieur, Doctorat) sont significatifs (au seuil de 1%) et positifs par rapport à la modalité licence.

Pour la situation matrimoniale, les mariés affectent significativement le type d'emploi (au seuil de 5%) et avec un effet positif par rapport aux célibataires.

En revanche La durée de chômage a un effet significatif (au seuil de 1%) et négatif. Quant au lieu de résidence, il est significatif (au seuil de 10%) (les résidents à l'urbain ont un effet négatif par rapport aux résidents au rural).

Par ailleurs l'âge (Age) et l'âge au carré (AGE²) ne sont pas significatifs (les probabilités respectives 0.206 et 0.266). De plus le genre ainsi que les variables (CSP-Père, CSP-Mère, Etude-Père, Etude-Mère, taille de l'entreprise) n'ont aucune influence sur la probabilité d'être en emploi stable.

4.3. Discussion des résultats

Cette étude a testé plusieurs hypothèses pour dégager les facteurs qui affectent la probabilité d'avoir un emploi stable. Premièrement l'hypothèse d'existence d'un effet du diplôme sur la probabilité d'avoir un emploi stable est constaté, le résultat indique que les diplômés (Master, Diplôme d'ingénieur et Doctorat) améliorent la probabilité d'avoir un emploi stable, le diplôme supérieur donne un signal pour filtrer des demandeurs d'emploi compétents (Spence, 1973 ; Arrow, 1972), de plus le niveau acquis de capital humain que l'investissement en éducation a assuré offre des capacités productives, ce qui confirme les apports de la théorie du capital humain (Becker, 1964). Ensuite l'établissement a un effet décisif dans la détermination de type d'emploi, les lauréats de (ENCG, FSJES, et FPK) sont plus favorisés pour avoir un emploi Stable. De plus la situation matrimoniale affecte la probabilité d'être sous un emploi stable, les mariés sont plus favorisés par rapport aux célibataires (José Luis Casco Guerra (2014)). Conformément à la revue de la littérature, la durée de chômage affecte négativement la probabilité d'être en emploi stable, cette période est considérée comme une période de dégradation de la qualité du capital humain, de plus elle donne un signe d'incompétence pour le recruteur (Mateusz Barański, 2014).

En revanche les lauréats nés à l'urbain sont moins impliqués dans l'emploi stable, par contre les lauréats des parents résidents à l'urbain sont favorisés pour avoir un emploi stable.

Par ailleurs, l'âge et l'âge au carré ne sont pas significatifs, il n'existe ni une relation linéaire ni non linéaire entre l'âge et la probabilité d'avoir un emploi stable. Cela pourrait être expliqué par la particularité de notre étude qui porte sur un échantillon composé principalement par des jeunes. Quant aux variables (CSP-Père, CSP-Mère, Etude-Père, Etude-Père, Etude-Mère) n'ont aucune influence sur la probabilité d'occuper tel ou tel emploi.

5. Conclusion

Le problème crucial de cette étude était de déterminer les facteurs qui affectent la probabilité d'avoir un emploi stable pour un jeune diplômé. D'abord nous avons présenté brièvement les différents travaux théoriques et empiriques qui traitent la stabilité d'emploi, ensuite nous avons réalisé une régression à l'aide du modèle probit appliqué sur les données de l'enquête relative à l'employabilité des jeunes diplômés de l'UH 1^{er} de Settat, pour cette raison un échantillon de 1004 lauréats a été sélectionné parmi les lauréats qui occupent un emploi entre (2012 et 2017). Les principaux résultats de cette étude ont prouvé l'influence de plusieurs variables sur la probabilité d'être dans un emploi stable. D'abord la durée de chômage diminue la probabilité d'avoir un emploi permanent. Ensuite avoir un diplôme supérieur favorise la stabilité d'emploi, les détenteurs d'un diplôme supérieur apparaissent qualifiés. Puis être lauréats des établissements (ENCG, FSJES, FPK) améliore les chances de se stabiliser dans l'emploi. Par ailleurs les mariés sont plus chanceux pour avoir un emploi stable. Le lieu de naissance et la résidence des parents sont aussi des facteurs décisifs. En revanche cette étude a montré l'égalité entre homme et femme dans la stabilité d'emploi, elle a montré aussi l'absence de l'effet d'âge sur la probabilité d'être en emploi stable.

Cette étude fait face à deux principales limites, la première c'est l'absence des travaux empiriques qui étudient le cas du Maroc qui peuvent être point de départ, la deuxième c'est qu'elle est basée sur des données d'une seule université ce qui rendra la généralisation de ces résultats sur l'ensemble des lauréats marocains impossible, néanmoins ces restrictions peuvent faire l'objet d'une autre étude dans la venir. Malgré cette limite, notre étude a fourni une nouvelle information sur les facteurs clés qui déterminent la probabilité d'avoir un emploi stable pour un jeune diplômés de l'université Hassan 1^{er}.

Références :

- (1) Anna Cristina D'Addio et Michael Rosholm (2004), Determinants and Characteristics of temporary employment in Europe.
- (2) Arrow K.J., "Higher Education as a Filter", Journal of Public Economics, n° 2, juillet 1973.
- (3) Baranowska, A., Gebel, M., (2008), Temporary Employment in Central and Eastern Europe: Individual Risk Patterns and Institutional Context, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working Paper, 106
- (4) Becker.G.S, Human Capital (1964), A Theoretical and Empirical Analysis, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York.
- (5) Ben-Halima, M.A. (2005). "Les déterminants de la durée des contrats de travail : application micro-économétrique sur l'enquête TDEMLT." UMR-CNRS n°5824.
- (6) Booth et al (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?, The Economic Journal, vol.112, June, F189-F213.
- (7) Bunel M. (2007), « Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats », Document de travail, n°82, Centre d'étude et d'emploi, mars.
- (8) Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore. 1971. Internal labor markets and manpower analysis.
- (9) ESSABER, Amina (2021). Les déterminants individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi au Maroc. Revue Marocaine de Management, Logistique et Transport, [S.l.], n. 3, oct. 2021. ISSN 2489-0707.
- (10) Frédéric Salladarré, Stéphane Hlaimi (2014) . Analysis of the determinants of Temporary employment in 19 European countries. ffhal-00174817v3
- (11) Gagliarducci S. (2005), "The dynamics of repeated temporary jobs", Labour Economics, vol.12, pp. 429-448.
- (12) Hagen.T(2002) Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches
- (13) Hipple, St. (2001). Contingent Work in the Late-1990s, Monthly Labor Review, 3-27.
- (14) J. Antonio Ariza Montes et al (2007), Job Stability and Gender Perspectives: Application of a Logistic Regression Model. Economic Analysis, pp.59-72
- (15) José Luis Casco Guerra,2014, An Analysis of the Characteristics of Temporary Employment in the Ecuadorian Labor Market: A Microeconomic Study.
- (16) Kahn, L. (2005), "The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence", Royal Academic Society, The Economic Journal 117: 333-356
- (17) Kompier, M.A.J. (2006), "New systems of work organization and workers' health", Scandinavian journal of work, environment & health, Vol. 32, pp. 421-30.
- (18) Landsbergis, P. (2003), "The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People: A Commentary", Journal of Occupational & Environmental Medicine, Vol. 45, pp. 61-72.
- (19) Lopez, A. (2004). "Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active." Economie et statistique N°378-379, pp 105-128.
- (20) Marloes .G.Z & al (2006), Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work
- (21) Mateusz Barański(2014), Determinants of temporary employment in Poland.

- (22) Michael Spence (1973), Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3. (Aug., 1973), pp. 355-374.
- (23) Moncel, N. (2012). "Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur?" Formation emploi, Revue française des sciences sociales ; pp 69-87.
- (24) N'Gratier Antoine(2019),Analyse des Déterminants des Emplois Stables en Côte d'Ivoire. European Scientific Journal September 2019 edition Vol.15, No.25
- (25) Russo, G., Gorter, C., Molenaar, D. (1997). Temporary Jobs and Temporary workers, Labour Region and Environment, Tinbergen Institute, Working Paper, No.133/3.
- (26) Salladarre, F. and Hlaimi, B. (2007). Analysis of the Determinants of Temporary Employment in 19 European Countries, Working Paper.
- (27) Stener Pedersen H., Bo Hansen C. et Mahler S. (2004), Temporary Agency Work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- (28) Valenzuela, A. (2003). Working Day Labour: Informal and Contingent Employment,Center for Study of Urban Poverty.